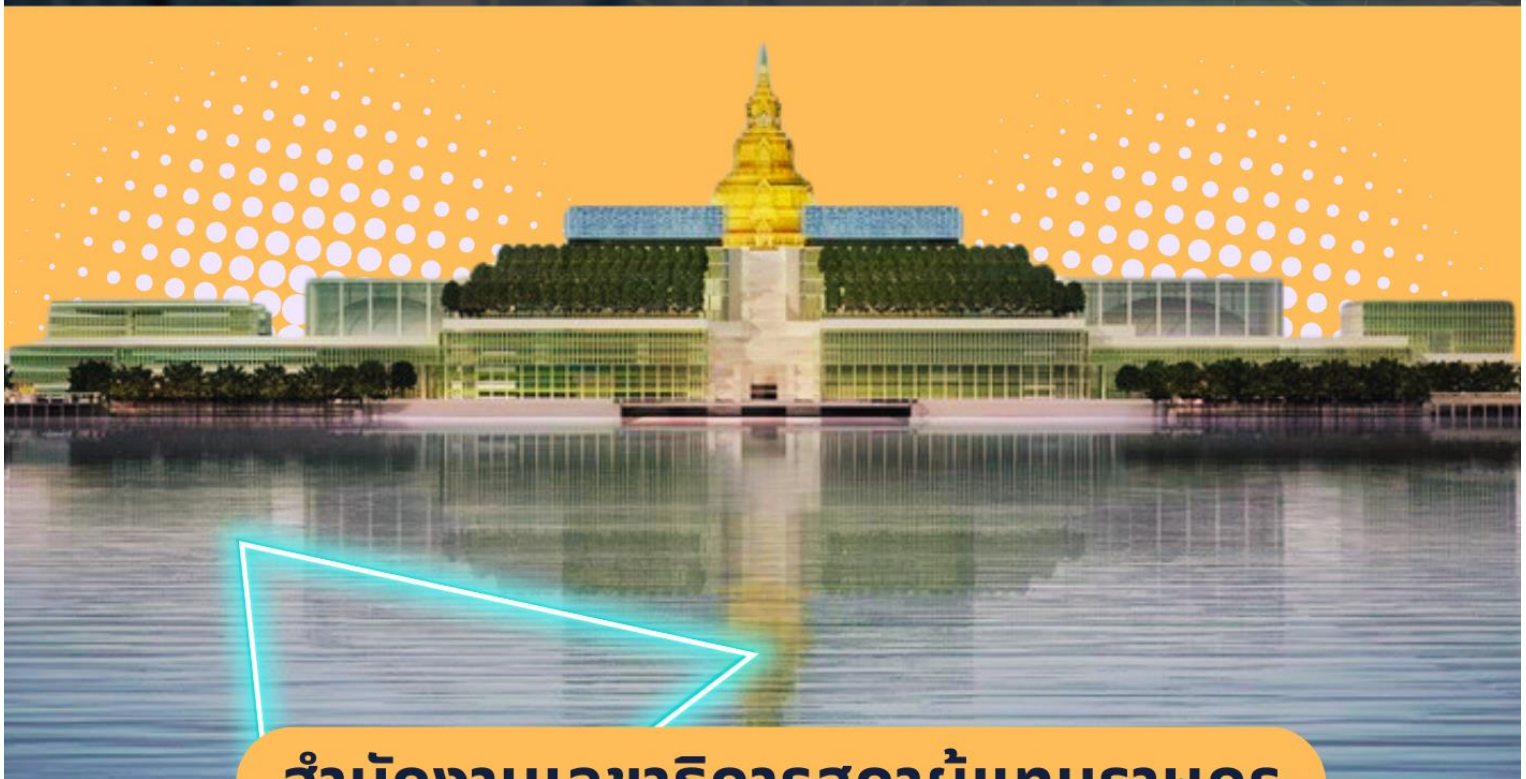




แผนปฏิบัติการ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และทำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คำนำ

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

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตามและตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำแต่ละปีงบประมาณ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. ตามลำดับ

ในการนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยเชื่อมโยงและถ่ายทอดจากตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และนำกรอบแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ประกอบกับการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เพิ่มเติมของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และ ก.ร. มาปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพและมีการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งได้กำหนด แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และผลักดันแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งกำหนดให้มีการรายงาน ผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ในปีงบประมาณต่อไป

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ฉ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กร ที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล	๑

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๑	การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง	๑
โครงการ	วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning)	๑
แผนงานที่ ๑.๑.๒	ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต	๔
โครงการที่ ๑	ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๔
โครงการที่ ๒	ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๘
แผนงานที่ ๑.๑.๓	พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล	๑๐
โครงการ	สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑๐

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๑	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑๓
โครงการ	พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	๑๓
แผนงานที่ ๑.๒.๒	พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม	๑๖
โครงการที่ ๑	นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล	๑๖
โครงการที่ ๒	สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรม มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๖
แผนงานที่ ๑.๒.๓	พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	๑๙
โครงการ	พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	๑๙

กลยุทธ์ที่ ๑.๓	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	
แผนงานที่ ๑.๓.๑	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)	๒๑
โครงการ	พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๒๑
แผนงานที่ ๑.๓.๒	พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)	๒๔
โครงการ	พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ๒๗

กลยุทธ์ที่ ๒.๑	พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ	
แผนงานที่ ๒.๑.๑	พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๒๗
โครงการ	ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๒๗
แผนงานที่ ๒.๑.๒	พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๓๑
โครงการ	พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)	๓๑
	๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน	
	๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ	
แผนงานที่ ๒.๑.๓	พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร	๓๖
โครงการ	พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๖
แผนงานที่ ๒.๑.๔	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ	๔๐
โครงการ	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔๐

กลยุทธ์ที่ ๒.๒	พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ	
แผนงานที่ ๒.๒.๑	พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๓
โครงการ	พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๓
แผนงานที่ ๒.๒.๒	พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๖
โครงการที่ ๑	พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๖
โครงการที่ ๒	พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ	๔๖

กลยุทธ์ที่ ๒.๓	สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	
แผนงานที่ ๒.๓.๑	สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕๐
โครงการ	สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕๐

กลยุทธ์ที่ ๓.๓	การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	
แผนงานที่ ๓.๓.๑	ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๗๙
โครงการ	เสริมสร้างดุลยภาพชีวิตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๗๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข	๘๒
-----------------	---	----

กลยุทธ์ที่ ๔.๑	สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)	
แผนงานที่ ๔.๑.๑	สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)	๘๒
โครงการที่ ๑	ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)	๘๒
โครงการที่ ๒	พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร	๘๒

กลยุทธ์ที่ ๔.๒	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	
แผนงานที่ ๔.๒.๑	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๘๔
โครงการ	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๘๔

กลยุทธ์ที่ ๔.๓	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	
แผนงานที่ ๔.๓.๑	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๘๖
โครงการ	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๘๖

แนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ		๘๙
----------------------------	--	----

บทสรุปผู้บริหาร

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

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตามและตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีแต่ละปีงบประมาณ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. ตามลำดับ ซึ่งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยได้เชื่อมโยงและถ่ายทอดจากตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและนำกรอบแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอก เพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ประกอบกับการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และ ก.ร. มาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสภาพการณ์ปัจจุบัน

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ

๑) โครงการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) มีเป้าหมายที่สำคัญให้มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร

๒) โครงการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะมีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) โครงการสื่อสารภาพลักษณ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

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

๖) โครงการพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น มีเป้าหมายที่สำคัญ ให้สามารถนำวัฒนธรรมไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายที่สำคัญให้มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ/การบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ อย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ

๑) โครงการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ มีเป้าหมายที่สำคัญ ให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานด้านวิชาการที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีเป้าหมายที่สำคัญให้กลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภานำความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาภาวะผู้นำ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งองค์กรหรือผู้บริหารได้รับรางวัลจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล

๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายที่สำคัญ ให้บุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา

๔) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายที่สำคัญ ให้บุคลากรสามารถนำความรู้ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) โครงการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ มีเป้าหมายที่สำคัญให้ข้าราชการสายนิติการสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมสู่การคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติต่อไป รวมทั้งโครงการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และโครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการฯ มีแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพ

๖) โครงการส่งเสริมการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร มีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการฯ มีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการให้บริการ ภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ข

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม
หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ประกอบด้วย ๙ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ**

๑) โครงการเสริมสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรม
ในองค์กรและโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีเป้าหมายที่สำคัญ
ให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและ
ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
รวมทั้งมีบุคลากรต้นแบบทางด้านประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม

๒) โครงการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน
และผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และโครงการ
ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดีมีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๓) โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและร่วมกันรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย
และจริยธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีคำสั่งลงโทษการกระทำผิดทางวินัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ไม่เกิน ๕ คน

๔) โครงการกำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โครงการส่งเสริม
สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและ โครงการกำหนด
แนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากร
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัย
ของการทุจริต และระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and
Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๖

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข ประกอบด้วย
๔ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ**

๑) โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพัน
ในองค์กร (Employee Engagement) และโครงการพัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์
และความผูกพันในองค์กรมีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรัก ความผูกพัน
ต่อองค์กร โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๒) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) มีเป้าหมาย
ที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรแห่งความสุข

๓) โครงการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR) มีเป้าหมายที่สำคัญให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ
ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมเพื่อสร้างสังคมให้น่าอยู่

แผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๑ การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง

โครงการ วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาท
ภารกิจขององค์กร (Workforce Planning)

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการแผนกำลังคนของหน่วยงานภาครัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการ
อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะต้องมีการบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสม
สามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนสอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล มาตรการบริหารกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และนโยบาย
ของผู้บริหาร ประกอบกับปัจจัยภายนอก อาทิ การย้ายไปปฏิบัติงานอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ การปรับปรุง
โครงสร้างของส่วนราชการ ส่วนราชการจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน เพื่อให้ได้กำลังคน
ในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมและมีระบบงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการวางแผนกำลังคน
เป็นเครื่องมือในการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้
กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการวางแผนรองรับการสรรหาที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่ง
ที่จะเกษียณอายุราชการหรือกรณีต่าง ๆ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗
เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

๑. ทิศทางการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกำลังคนและวิเคราะห์กำลังคนรองรับความต้องการในอนาคต
๓. การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗
๔. กลยุทธ์และแผนกำลังคนของสำนักงาน ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ สรรหาบุคลากรเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาทักษะ สมรรถนะของกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ เตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียและการทดแทนด้วยกำลังคนคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๔ การจัดทำระบบความความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารค่าใช้จ่ายบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๖ บริหารกำลังคนในการเพิ่ม/ลดอัตรากำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไป

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะนำแผนกำลังคนที่ได้กำหนดไปปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓. มีข้อมูลการบริหารกำลังคนรวมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ที่สามารถนำไปใช้ทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร

๒. ร้อยละความสำเร็จของการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร

๓. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารกำลังคนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๒. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๓. มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๖ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนการปฏิบัติการกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยทบทวนบทบาท ภารกิจ/โครงสร้าง/ระบบงานกระบวนงาน/กรอบอัตรากำลัง
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดรูปแบบ เครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - มีการติดตาม ประเมินผลและปรับแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจขององค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ (๐.๕ คะแนน) ● มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ (๐.๕ คะแนน) ● มีการปรับปรุงโครงสร้าง/ระบบงาน/อัตรากำลัง ร้อยละ ๘๕ (๐.๕ คะแนน) ● รายงานผลการดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๐.๕ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๒ การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการที่ ๑ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

หลักการและเหตุผล

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

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

โดยในส่วนของปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้ ๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และ ๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

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

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

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) เพิ่มเติมจากที่ ก.ร. กำหนด อาทิ การแก้ปัญหาจากการคิดประยุกต์ต่อยอดและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้ดียิ่งขึ้น และแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม (Adaptive Thinking), การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนด้วยการค้นหาสาเหตุต้นตอของปัญหา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบปัจจัยต่าง ๆ ในระบบหรือในโครงสร้างเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงจุด และป้องกันการเกิดปัญหานั้น ๆ ซ้ำขึ้นมาอีก, การตัดสินใจโดยมีกระบวนการรวบรวมข้อมูลและประเมินผลทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น โดยได้ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน - อาวุโส)

วัตถุประสงค์

ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กิจกรรมและการกำหนดร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัด

กิจกรรม	ผลลัพธ์	ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัด	ระยะเวลาการดำเนินการ
<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ บทบาทภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แนวทางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน และทบทวนปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อกำหนดประเด็นการแก้ไขหรือการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> ผลการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเด็นการแก้ไขหรือการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ 	๓๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กิจกรรม	ผลลัพธ์	ร้อยละความสำเร็จ ของตัวชี้วัด	ระยะเวลา การดำเนินการ
<ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ 	<p><u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u></p> <p>ความคืบหน้าของร่างมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ตามประเด็นการปรับปรุง</p>	๓๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	<p><u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</u></p> <p>ดำเนินการต่อเนื่องให้ได้ร้อยละ ๑๐๐ จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	๓๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
<ul style="list-style-type: none"> นำร่างแนวทางการปรับปรุง มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร สื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรภายในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร สื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรภายในองค์กร 	๑๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ (จากแผนการดำเนินการ ๒ ปี คือปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการทบทวนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้อง
๒. รายงานการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะฯ ที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

หมายเหตุ : เป็นการจัดทำข้อเสนอการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน - อาวุโส)

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยอย่างน้อยต้องมีประเด็นการพัฒนามาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ครบถ้วน
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีประเด็นการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญอย่างครบถ้วน (๑ คะแนน) ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน) ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้ดำเนินการอย่างครบถ้วน (๐.๕ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ (สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนา/บริบทต่าง ๆ) เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๒ การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการที่ ๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หลักการและเหตุผล

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

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

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ในฐานะหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงานดังกล่าว ได้ดำเนินการสำรวจ, สรุปลงแบบสำรวจการใช้งานมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้จัดทำ “รายงานผลการสำรวจการใช้งานมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖” เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการตามแผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว และตามที่แผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น เป็นการดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จะได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาตราฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็นกรอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

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

กลุ่มเป้าหมาย

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/คำบรรยายลักษณะงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ผลการสำรวจและข้อมูลจากการประมวลผลสำรวจการใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคล	มีแนวทางการปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

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

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการ สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

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

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

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามแนวทางการดังกล่าว โดยเป็นไปตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาโดยตลอด และได้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อ ก.ร. ทุกปี

โดยปัจจุบัน ก.ร. ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยในยุทธศาสตร์ฉบับดังกล่าว ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ฉบับใหม่ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสรรหาเชิงรุกต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๓ ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ วันจันทร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมได้รับทราบรายงานผลการดำเนินการการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกอีก ๔ แนวทางที่เหลือควบคู่ไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ดังนั้น จึงกำหนดกิจกรรมการสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคคลที่สนใจที่จะเข้ารับราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร อย่างน้อย ๑ รูปแบบ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

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

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๖ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๐.๕ คะแนน) มีการพัฒนารูปแบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรเพิ่มเติม อย่างน้อย ๑ รูปแบบ (๐.๕ คะแนน)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และผลการรับรู้ภาพลักษณ์ของกลุ่มเป้าหมาย พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. คณะทำงานพิจารณาศึกษาและดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร
ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการ พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการจัดทำระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) รวมทั้งนำระบบดังกล่าวไปปฏิบัติ แต่ผลจากการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) พบว่า ระบบความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการบูรณาการระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการและขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการปรับปรุง ดังนี้

๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ประเภทอำนาจการ)
๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ

๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

ทั้งนี้ แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวยังอยู่ภายใต้การพิจารณาของหน่วยงาน และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะอนุกรรมการฯ มีแผนดำเนินการปรับปรุงแนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีแผนจะดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ประเภทวิชาการ) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภา ให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ และรายละเอียดของระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

๑. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

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

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ/กลไก/การบริหารทรัพยากรบุคคล) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. จำนวนบุคลากรโอนจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ๓. ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๒ ๔. มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๖๐

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๖ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการบูรณาการระบบต่าง ๆ ได้แก่ แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๒ - ๗๖ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๗ - ๘๑ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๒ ขึ้นไป (๑ คะแนน) จำนวนบุคลากรที่ลาออก/โอนไปยังส่วนราชการอื่น (ระบุดาเหตุ) น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ (๐.๒๕ คะแนน) บุคลากรมีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ผู้อำนวยการสำนัก) ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประกาศสรรหา และเลือกสรร (Succession Plan) ร้อยละ ๖๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (๐.๒๕ คะแนน) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๐.๕ คะแนน)

หมายเหตุ

- การโอน หมายถึง การโอนข้ามไปยังส่วนราชการอื่น ไม่รวมถึงการโอนบุคลากรระหว่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๖๐ หมายถึง ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร Succession Plan สมครเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ร้อยละ ๖๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการ และขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาคำเนินการจัดทำระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) รวมทั้งนำระบบดังกล่าวไปปฏิบัติ แต่ผลการดำเนินการพบว่า ระบบความก้าวหน้าในอาชีพดังกล่าวยังไม่มีเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาคำเนินการบูรณาการระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการและขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทาง ดังนี้

๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ประเภทอำนวยการ)
๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

อย่างไรก็ดี หลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวยังอยู่ภายใต้การพิจารณาของหน่วยงาน และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะอนุกรรมการฯ มีแผนดำเนินการปรับปรุงแนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีแผนจะดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ประเภทวิชาการ) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ และรายละเอียดของระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) เป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

- ๑. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- ๒. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	<ul style="list-style-type: none"> ๑. มีการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ แนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ ๒. ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา(สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๖ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนการดำเนินการพัฒนาหลักเกณฑ์/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย ๑ เรื่อง ดังนี้ (๑ คะแนน) <ul style="list-style-type: none"> - หลักเกณฑ์/พัฒนาแนวทางในการส่งเสริมระบบคุณธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร - พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการ/วิธีการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ - พัฒนาคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ และเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ - มอบหมายการปฏิบัติงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม และเป็นธรรม ● ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการ และขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๓ พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

โครงการ พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดวิสัยทัศน์ ตามแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น SMART Parliament” เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการ โดยมีระบบที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส พร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) เพื่อสนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานและบุคลากรด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่จะต้องใช้กลไกและเครื่องมืออันหลากหลาย โดยเฉพาะการสร้างนวัตกรรมในงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างประโยชน์และส่งผลลัพธ์ต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กรที่จะได้รับบริการจากงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป็นการยกระดับงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนเป็นการพัฒนาบทบาทของพนักงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติในการนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำนวัตกรรม

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย

- ๑ นวัตกรรม/กระบวนการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

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

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๖ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมและนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนวัตกรรมที่ส่วนราชการฯ ได้พัฒนา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน) รายงานสรุปผลการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ พร้อมเสนอคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)

โครงการ พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อประกอบการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม โดยใช้ระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System : HRIS) ที่ได้พัฒนาขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งเป็นฐานข้อมูลกลางด้านทรัพยากรบุคคล สำหรับการจัดเก็บข้อมูลข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคคลในวงงานสภา ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ และผู้ช่วยดำเนินงานประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการประจำคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง คณะทำงานทางการเมืองของประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานสภาผู้แทนราษฎร ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร และสื่อมวลชนประจำรัฐสภา เป็นต้น เพื่อเป็นเครื่องมือใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) อาทิ การสรรหา การเลื่อนเงินเดือน การย้าย การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น โดยระบบได้ถูกออกแบบให้มีการบันทึกและใช้ข้อมูลร่วมกัน ในลักษณะ Work Flow ตามกระบวนการ ประกอบด้วย โครงสร้างและอัตรากำลัง การสรรหาและเข้าส่วนราชการ กระบวนการ การทดลองปฏิบัติราชการ/ย้าย/เลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือนด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าจ้างพนักงานราชการ งานวินัย งานทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงานฯ งานพัฒนาบุคลากร งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานจัดทำบัตร พร้อมทั้งจัดเก็บไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับคำสั่งต่าง ๆ และข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคคล ในครอบครัว โดยระบบงานดังกล่าวได้เริ่มใช้งานมาตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสามารถรองรับและสนับสนุนกระบวนการทำงานที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ให้มีความสอดคล้องกับขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ให้บริการข้อมูลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว รวมถึงใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างทันท่วงที และเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงควรมีการปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา สำนักงานฯ ได้ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานเจ้าของข้อมูล

และผู้รับบริการที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ที่ได้แจ้งปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เช่น กระบวนการสรรหา บุคคลเข้าส่วนราชการ มีการแสดงขั้นตอนการรับสมัครในรูปแบบกราฟิก ซึ่งผู้สมัครสามารถสมัครออนไลน์ พร้อมพิมพ์ใบสมัครออนไลน์และพิมพ์ใบชำระเงินได้ด้วยตนเอง เพื่อนำไปชำระกับธนาคาร และสามารถตรวจสอบสถานะการชำระเงิน พิมพ์ใบสมัครสอบผ่านระบบฯ ได้ โดยระบบฯ จะกำหนดเลขบัตรประจำตัวสอบให้อัตโนมัติ เมื่อมีการชำระเงินกับธนาคารเรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นการคัดกรองเฉพาะผู้สมัครสอบที่ชำระค่าสมัครสอบภายในเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ ยังมีการปรับปรุงกระบวนการทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงานฯ เกี่ยวกับข้อมูลประวัติการเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ชื่อตัว ชื่อกลาง นามสกุล โดยให้แสดงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงข้อมูลตามลำดับเวลา ในการเปลี่ยนแปลง การประมวลผลข้อมูลระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และเหตุที่พ้นจากตำแหน่ง โดยสามารถสืบค้นตามช่วงเวลาที่กำหนด เช่น ผู้เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน รวมถึงสามารถสืบค้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประโยชน์ในการสืบหาข้อเท็จจริงในกระบวนการทางวินัย และมีการดำเนินการวิเคราะห์ออกแบบ พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลการปฏิบัติราชการแทน/รักษาราชการแทน เพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บเป็นประวัติส่วนบุคคล และเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานฯ จะดำเนินการดูแลบำรุงรักษาปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ให้ระบบฯ สามารถรองรับการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างครอบคลุม ครบถ้วน ตามกระบวนการจัดเก็บข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ได้รับทุนการศึกษา และฝึกอบรมสำหรับข้าราชการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ระบบสามารถรองรับการนำเข้าและประมวลผลข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อีกทั้ง ระบบฯ สามารถจัดทำรายงานประมวลผลข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการและ/หรือผู้บริหารในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

วัตถุประสงค์

ปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหาร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System : HRIS))

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลอย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">จัดทำแผนดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล<ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน)ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (มีการดูแลบำรุงรักษาปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลกลางด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน)

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. คณะอนุกรรมการจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๒ พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)

โครงการ พัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้เริ่มจัดทำโครงการพัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อบูรณาการข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นระบบสำหรับใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) และคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) โดยศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบระบบสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งเรียกว่า “ระบบ Web Service” พร้อมทั้งกำหนดข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสำหรับให้บริการข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร. สามารถเข้าถึงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ตามสิทธิ์ที่กำหนดไว้ให้สามารถมีการเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น และนำข้อมูลมาใช้สนับสนุนประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้เพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องต่อความต้องการใช้ข้อมูลของผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร. โดยได้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytics) ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงสถิติและนำเสนอรายงานข้อมูลที่สำคัญ โดยมีการนำเสนอสรุปให้เห็นภาพในหน้าเดียว เรียกว่า “Dashboard”

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานนำเสนอข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำ เช่น ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด เป็นต้น ข้อมูลนิติกรประกอบการพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เช่น ข้อมูลจำแนกตามเพศ ช่วงอายุตัว ช่วงอายุราชการ วุฒิการศึกษา เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพของบุคลากรในปัจจุบัน และแนวโน้มของบุคลากรในอนาคต เพื่อนำข้อมูลสนับสนุนประกอบการตัดสินใจในเชิงการวางแผนยุทธศาสตร์และการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ทราบแนวโน้มอัตราตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อการวางแผนในการสรรหาบุคลากรทดแทน หรือการจ้างทดแทนอัตราตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น สำหรับเป็นข้อมูลสนับสนุนประกอบการตัดสินใจให้กับคณะกรรมการฯ และ/หรือผู้บริหารในการวางแผนอัตรากำลังคนในอนาคต

วัตถุประสงค์

พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา และผู้บริหาร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ/การบริการ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๖ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ/การบริการ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> มีกระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ/การบริการ รายงานผลการดำเนินการตามแผนดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. คณะอนุกรรมการจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

โครงการ ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สำนักพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามตัวชี้วัดค่าเป้าหมายระดับความสำเร็จ ดังนี้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนารอบหลักสูตร จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ ๑) นิติการ ๒) วิทยาการ ๓) วิเทศสัมพันธ์ และ ๔) ประชาสัมพันธ์ ครอบคลุมทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) โดยปรับปรุงสาระวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา วิธีการเรียนรู้/หัวข้อการพัฒนา รวมทั้งกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ดำเนินการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ให้แก่ข้าราชการสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานประชาสัมพันธ์ โดยการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการและมอบหมายงานให้กลุ่มเป้าหมาย จัดทำผลงานเชิงวิชาการจากการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง (งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ งานตามภารกิจ งานตามยุทธศาสตร์) โดยแสดงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อธิบายคุณภาพของงานวิชาการ ตลอดจนมีการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อผลงานการจัดทำผลงานดังกล่าว

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดให้พัฒนาบุคลากร ๔ สายงาน ได้แก่ ๑) นิติการ ๒) วิทยาการ ๓) วิเทศสัมพันธ์ และ ๔) ประชาสัมพันธ์ ตามกรอบหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว โดยในเบื้องต้นกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ เนื่องจากบุคลากรทั้งสองระดับเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถที่มีประสบการณ์ ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญสูงมาก ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก จึงเห็นควรพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานดังกล่าว และจะได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการ พัฒนารอบทักษะ และกรอบความคิดของบุคลากรสายงานวิชาการเพิ่มเติม จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ ๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นโยบายและแผน ๓) วิเคราะห์งบประมาณ และ ๔) สายงานบรรณารักษ์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรจำนวน ๔ สายงาน ตามกรอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ให้มีกรอบทักษะ (skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ให้บุคลากรสายงานประเภทวิชาการ (เพิ่มเติม) จำนวน ๔ สายงาน ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านเป็นวิชาการ พัฒนารอบทักษะและกรอบความคิด สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการ พัฒนารอบทักษะและกรอบความคิดของบุคลากรสายงานวิชาการ รวมจำนวน ๘ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานนิติการ ๒) สายงานวิทยาการ ๓) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๔) สายงานประชาสัมพันธ์ ๕) สายงานนักทรัพยากรบุคคล ๖) สายงานนโยบายและแผน ๗) สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และ ๘) สายงานบรรณารักษ์

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๘ สายงาน ได้แก่

๑. สายงานนิติการ
๒. สายงานวิทยาการ
๓. สายงานวิเทศสัมพันธ์
๔. สายงานนักประชาสัมพันธ์
๕. สายงานนักทรัพยากรบุคคล
๖. สายงานนโยบายและแผน
๗. สายงานวิเคราะห์งบประมาณ
๘. สายงานบรรณารักษ์

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง พัฒนาความเป็นวิชาการ/ความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน ในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ กำหนดร้อยละ ๔๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด)

๒. ระดับความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ ๘๓

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการดำเนินงานสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ๒. รายงานผลการพัฒนากรอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมีกรอบทักษะ และกรอบแนวคิด	๑. กลุ่มเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานด้านวิชาการที่สนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้รับบริการของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๓ ๒. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง พัฒนาความเป็นวิชาการ/ความเป็นมืออาชีพ ร้อยละ ๔๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด ๓. หลักสูตร รูปแบบ วิธีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ จำนวน ๔ สายงาน (สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

หมายเหตุ : ผู้รับบริการ หมายถึง สมาชิกวุฒิสภา บุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ๔ สายงาน (สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานนโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์) สำรวจ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔ สายงาน (สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานนโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์) มีแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ๘ สายงาน (สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานนโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (รายงานทรัพยากรบุคคล รายงานนโยบายและแผน รายงานวิเคราะห์งบประมาณ และรายงานบรรณารักษ์) (๐.๕ คะแนน) ● พัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ งาน (รายงานทรัพยากรบุคคล รายงานนโยบายและแผน รายงานวิเคราะห์งบประมาณ และรายงานบรรณารักษ์) (๐.๕ คะแนน) ● ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๐.๕ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน) ● รายงานผลการพัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมีกรอบทักษะ และกรอบแนวคิด (๐.๕ คะแนน) ● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ พร้อมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๐.๕ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)

๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน
๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ

หลักการและเหตุผล

จากแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นคนดี คนเก่ง คนกล้า ประกอบกับ ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นตัวชี้วัดที่ดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงาน สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยในแผนงานที่ ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าประสงค์ คือ ๑) บุคลากรของทั้งสองส่วนราชการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒) มีการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ด้วยสภาพการณ์ของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการปรับตัวและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ และเพื่อให้องค์กรยืนหยัดอยู่อย่างมีศักยภาพในยุคที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและยืนหยัดอยู่ได้ คือ องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรในระดับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงาน ที่จะต้องควบคุม กำกับดูแล และมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานภายใต้พันธกิจของฝ่ายนิติบัญญัติให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ซึ่งคุณสมบัติที่สำคัญที่บุคลากรจะต้องมี คือ ภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งผู้ที่เป็นหัวหน้าจะต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นการนำตนเอง มอบหมายงาน สอนงาน กำกับและติดตาม เป็นกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเป็นต้นแบบหรือเป็นตัวหลัก (Change Agent) ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เกิดขึ้นจากภายในตัวตนของบุคคลนั้น ๆ และสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง ด้วยความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง ตามหลักการปกครองและบริหารที่ดี (Good Governance) นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี (Good Leadership) ซึ่งการที่จะเป็นผู้นำที่ดีเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ จะต้องใช้ระยะเวลาในการสะสมองค์ความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน อบรมและบ่มนิสัยเป็นเวลานาน ไม่สามารถสร้างผู้นำได้ในระยะเวลาอันสั้นได้ ต้องใช้ระยะเวลาในการบ่มเพาะและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักในการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยหลักทศพิธราชธรรม ได้แก่ หลักครองตน หลักครองคน หลักครองงาน หลักธรรมาภิบาล (ทศพิธราชธรรม) โดยเฉพาะหลักธรรมาภิบาล ถือเป็นหลักการประพฤติปฏิบัติของนักปกครองหรือนักบริหารที่ดี (Good Governance) แม้ว่าหลักทศพิธราชธรรมจะเป็นหลักการปกครองสำหรับพระราชาหรือพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองอาณาประชาราษฎร์ให้อยู่เย็นเป็นสุข แต่ผู้บริหารหรือผู้นำในทุกองค์กรทุกระดับ สามารถนำมาใช้ประกอบเป็นหลักในการปฏิบัติงานของตนได้ เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยรวมได้เป็นอย่างดี

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคต เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและระดับเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้มีภาวะความเป็นผู้นำของกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญพัฒนาตั้งแต่ระดับกรอบแนวคิด (Mindset) ของการก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำขององค์กร เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างชัดเจน อันจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่จะเป็นผู้นำในอนาคตมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและผลักดันภารกิจตามกระบวนการงานของฝ่ายนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการ แบ่งเป็น ๒ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน สำนักพัฒนาบุคลากรได้จัดโครงการเพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีทักษะ ศักยภาพในการเป็นผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม ในโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานซึ่งมุ่งเน้นเสริมสร้างความรู้ในเรื่องทศพิธราชธรรมและนำมาเป็นหลักคุณธรรมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา โดยหลังจากเข้าร่วมโครงการกลุ่มเป้าหมายจะได้นำความรู้ความเข้าใจในหลักทศพิธราชธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและความรับผิดชอบของตนได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนด ทิศทางการขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน โดยดำเนินการจัดบรรยายธรรม เรื่อง ทศพิธราชธรรม : การพัฒนาผู้นำความเปลี่ยนแปลง ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๓๑ คน) มีพฤติกรรมประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมวัฒนธรรมองค์กร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มากกว่าร้อยละ ๙๐ และมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานฯ (มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง) และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง) คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๔

โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับรางวัลจากองค์กรภายนอก คือ รางวัลคุณธรรมอวอร์ด ประจำปี ๒๕๖๕ จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) จำนวน ๒ รางวัล ได้แก่ ๑) ประเภทสื่อ สาขารายการวิทยุ ได้แก่ รายการ “การเมืองสี่ขา” ของสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ได้รับรางวัลชมเชย ๒) ประเภทบุคคล ด้านกตัญญู ได้แก่ นายณรงค์ฤทธิ์ คิดเห็น พนักงานวิชาการ จัดรายการวิทยุ สังกัดสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยังได้รับการประกาศยกย่องเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ติดต่อกัน ๒ ปีซ้อน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการต่อเนื่อง โดยจัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรม นำทีมงาน กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) เป็นโครงการที่มุ่งเน้นพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนขององค์กรเป็นหลัก ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ด้วยบทบาทของการเป็นผู้นำในองค์กร การสร้างทีมงานและการทำงานอย่างมืออาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจ ทั้งจากคนภายในและภายนอกองค์กร การสนับสนุนให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมกลุ่มบุคลากรเป้าหมายอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรกลุ่มนี้สามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความเป็นผู้นำที่มีความพร้อมและปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงสามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นการดำเนินการจัดโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำเป็นครั้งแรก โดยมีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มงานหรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการพัฒนาภาวะผู้นำ สร้างเสริมทักษะ ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของความเป็นผู้นำในองค์กร เพื่อเป็นการวางรากฐานในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานหรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีทัศนคติที่ดี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาหรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักทศพิธราชธรรมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นคนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบที่ยั่งยืนและให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ

ลำดับที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑	โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน	มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๗
๒	โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)	เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๗
๓	รายงานการได้รับรางวัลที่องค์กร/ผู้บริหารได้รับจากหน่วยงานภายนอก	สรุปผลภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานหรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
- ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐
- จำนวนรางวัลที่องค์กร หรือ ผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. พัฒนารูปแบบ กิจกรรม แนวทาง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/กิจกรรม/แนวทาง (๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน และ ๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development))	๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักสูตรที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา ได้นำความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาภาวะผู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
	๓. จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนที่กำหนดในระดับคะแนนที่ ๑ โดยมีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล (๑ คะแนน) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

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

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กำหนดวิสัยทัศน์ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น SMART Parliament ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ คือ พัฒนางค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร รวมถึงแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประเด็นพัฒนาที่ ๕ พัฒนาด้านวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนา และสนับสนุนบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ สำหรับพัฒนาตนเองในการสร้างความเชี่ยวชาญ และเกิดความชำนาญในงาน มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย สร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ หรือกระบวนการ ปรับรูปแบบการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ สำนักสารสนเทศ จึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ภายใต้โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและผลักดันวิสัยทัศน์ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ การเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูล และเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

จัดกิจกรรมฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๔ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่ง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการ

กลุ่มที่ ๒ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเพณีวิชาการ ยกเว้น นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ยกเว้น เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัด

ผลผลิต

ผู้เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ผ่านเกณฑ์ประเมินการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามที่กำหนด

ผลลัพธ์

ผู้เข้าฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skillset) ให้มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวัง และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบการพัฒนาที่สำนักงานฯ กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาค่าผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวัง และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๖ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๔ กลุ่มเป้าหมาย ตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และสอดคล้อง ตามแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และสอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐสภา ดิจิทัล (Digital Parliament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและ สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบการพัฒนา ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๐ - ๖๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน) รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

หมายเหตุ เกณฑ์การให้คะแนน ๓

- ร้อยละ ๘๐ หมายถึง ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- ร้อยละ ๑๐๐ หมายถึง ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

เงื่อนไข *รายงานผลการดำเนินการ ในเกณฑ์การให้คะแนน ๕ หมายถึง รวมถึง รายงานผลการพัฒนาบุคลากร ตาม ๑๐ ระบบ ประกอบด้วย ๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ ๒) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภา ระหว่างประเทศ ๓) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล ๔) ระบบบันทึกการลงเวลาปฏิบัติราชการ ๕) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภา ๖) ระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะ ๗) ระบบบริหารจัดการบัตรรัฐสภา ๘) ระบบศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลรัฐสภา ๙) ระบบจัดการข้อมูลป้ายประกาศดิจิทัล ๑๐) ระบบเผยแพร่ข้อมูล การประชุมรัฐสภา และการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับ ๔ กลุ่มเป้าหมาย

ผู้รับผิดชอบ

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

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๔ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

โครงการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทและภารกิจสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติ การประชุมสภาผู้แทนราษฎร การประชุมของคณะกรรมการธิการ การประชุมองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ และการประสานงานติดต่อกับรัฐสภาต่างประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอย่างดี โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดให้การใช้ทักษะภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่จำเป็นตามมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพด้านการใช้ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบกับแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อรับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติในวาระงานด้านต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับจากหลักสูตรการฝึกอบรม
๒. เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับจากหลักสูตรการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กิจกรรม

๑. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร
๒. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร
๓. หลักสูตรการพัฒนาภาษาต่างประเทศ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่

๑. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างประเทศ เช่น นักกฎหมายนิติบัญญัติ นักวิเทศสัมพันธ์ หรือวิทยากรประจำคณะกรรมาธิการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ ด้านการต่างประเทศ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่กำหนด และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๒. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง
๓. จำนวนภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๑ ภาษา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	๑. ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. ภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ ภาษา	๒. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๕	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารกลุ่มเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง (๐.๕๐ คะแนน) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายอื่นได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๐.๓๐ คะแนน) - ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๐.๔๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป (๐.๕๐ คะแนน) รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

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

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๒.๑ พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการ พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา อันเป็นภารกิจสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งข้าราชการสายงานนิติการ ถือว่าเป็นสายงานที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการให้ความเห็นและมุมมองทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจการของฝ่ายนิติบัญญัติอันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ ดังนั้น ข้าราชการสายงานนิติการ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและความคาดหวัง ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งคณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ผ่านโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าว ซึ่งได้นำเสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ และ ก.ร. ให้ความเห็นชอบแล้ว ภายใต้ชื่อ “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ”

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการ โดยการส่งข้าราชการดังกล่าวไปอบรม/สัมมนา กับหน่วยงานภายนอก เพื่อทบทวนและเสริมสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะดำเนินการจัด “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ ก.ร. ให้ความเห็นชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการสายงานนิติการสำหรับการดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ รวมถึงการพัฒนาผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อได้แผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับข้าราชการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตลอดจนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิจกรรม

๑. แผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๒. การพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสายงานนิติการที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการปรับปรุงแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามหลักสูตรที่กำหนด ๒. มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวน ๑ หลักสูตร ๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	๑. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ได้รับการปรับปรุงนำไปใช้ในการพัฒนา/อบรมกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการ ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการ ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามหลักสูตรที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๖๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๘๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการ ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตามหลักสูตรที่กำหนด เสนอหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

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

หลักการและเหตุผล

สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศ ให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคงโดยบทบาทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้ฝ่ายนิติบัญญัติมีอำนาจหน้าที่ในด้านการถ่วงดุลอำนาจ การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้เสียงประชาชนสะท้อนเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ดังนั้น ตำแหน่งนิติกร ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและให้ความเห็นทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ จึงได้กำหนดให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านกฎหมายและติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายตามความรับผิดชอบของรัฐสภา รวมทั้งบทบาทภารกิจใหม่ของรัฐสภาตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ ซึ่งกำหนดให้ต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในการตรากฎหมาย การวิเคราะห์ผลกระทบของกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ดังนั้น ข้าราชการในตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจการของฝ่ายนิติบัญญัติอันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ ประกอบกับ อ.ก.ร. ประเมินฯ ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้ส่วนราชการฯ ควรพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติด้วยหลักสูตรที่สอดคล้องกับลักษณะงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ อาทิ การยกร่างกฎหมาย การตรวจและพิจารณาร่างกฎหมาย การตีความกฎหมาย การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการสายงานนิติการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ

อนึ่ง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการ แต่งตั้งบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ เพื่อให้สามารถ ตอบสนองต่อความคาดหวังในด้านของการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกวุฒิสภาและคณะกรรมการการ ที่เพิ่มสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ สถาบันพระปกเกล้า ในฐานะสถาบันวิชาการด้านการเมืองการปกครองในกำกับ ของประธานรัฐสภา อีกทั้งต้องดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ในด้านการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพคน จึงได้จัดการเรียนการสอน “หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะนักกฎหมายนิติบัญญัติ” เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการดำเนินงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงเพื่อให้มี การต่อยอดเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ในด้านของการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการร่างและวิเคราะห์ ร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การวิเคราะห์ประเมินผลกระทบการออกกฎหมาย การเขียนงานวิชาการ และการวิจัยกฎหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

๑. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมบทบาทของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาเป็น กรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

โครงการที่ ๑ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๑. กำหนดแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติแต่ละชั้นให้สอดคล้องตามคู่มือ การดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๒. ดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓. สืบหาความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ครอบงำบัญชา สมาชิกวุฒิสภา (คณะกรรมการการ
๔. มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ

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

กลุ่มเป้าหมาย

นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัดโครงการที่ ๑

ร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ)

ตัวชี้วัดโครงการที่ ๒

ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานการพัฒนา นักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. รายงานผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒. มีแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">มีแผนปฏิบัติการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗มีแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามที่กำหนด<ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน)ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติฯ<ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน)ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ คะแนน) ● รายงานผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการของส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

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

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โครงการ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

หลักการและเหตุผล

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งแผนการปฏิรูปประเทศกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้มีความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูงมีความรับผิดชอบมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ให้มีกรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillset) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถร่วมกันสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในบริบทการทำงาน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของผู้รับบริการและประชาชน

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

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

๒. กำหนดแนวทาง หรือวิธีการพัฒนาที่สร้างความมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ

แอปพลิเคชันต่าง ๆ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ได้อย่างราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของ หน่วยงานและรรณงค์ กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ครอบคลุมรูปแบบการดำเนินชีวิต ที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน

๕. สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทาง ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดให้มีโครงการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ เพื่อศึกษาการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

๑. ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

กิจกรรม

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e - Learning ของสำนักพัฒนาบุคลากร
๒. สร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ เพื่อศึกษาการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับหน่วยงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

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

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">มีแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย<ol style="list-style-type: none">พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e - Learningการศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ ในการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับหน่วยงาน
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง<ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน)ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๒ การบริหารจัดการความรู้

โครงการ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ และติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนโยบายให้บุคลากรของส่วนราชการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสมาชิกวุฒิสภา และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น SMART Parliament โดยเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการถ่ายทอด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ ด้านต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติและพัฒนางานให้ก้าวหน้า มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยการสนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมจัดการความรู้ อาทิ กิจกรรม ชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (วัน LO) นอกจากนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนำมาใช้เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์กรที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับก้าวหน้าต่อไป

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีเป้าหมายในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ การสนับสนุนให้หน่วยงานที่จัดทำองค์ความรู้ได้มีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อรวบรวม ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เป็นต้น และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีมาตรฐานและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำองค์ความรู้ จากประเด็นการพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

๑. พัฒนาการก้าวสู่ Digital Parliament
๒. ส่งเสริมบทบาทรัฐสภาไทยด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ

๔. สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

รวมทั้ง การจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมการยกย่องชมเชยหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการจัดการความรู้ของบุคลากร อันจะทำให้สำนักงานฯ มีองค์ความรู้สำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือสร้างนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลและความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้ง เป็นการสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ดังกล่าวข้างต้น

วัตถุประสงค์

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

กิจกรรม

- กิจกรรมที่ ๑ ศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านการจัดการความรู้
- กิจกรรมที่ ๒ การสัมมนาการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กิจกรรมที่ ๓ การจัดนิทรรศการแสดงองค์ความรู้ของคณะกรรมการจัดทำองค์ความรู้
- กิจกรรมที่ ๔ การให้รางวัลการจัดการความรู้ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ที่นำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. แผนจัดการความรู้มีมาตรฐานและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ๒. มีการติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน) รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

- คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ ส่งเสริมการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร

หลักการและเหตุผล

ด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ อย่างมีอาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าประสงค์ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีนวัตกรรมที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการจัดทำกรอบการประเมินผลหรือตัวชี้วัดของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยองค์ประกอบที่ ๒ การประเมินศักยภาพการดำเนินงาน (Potential Base) ภายใต้ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพขององค์กร ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) ได้มุ่งเน้นให้ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการสร้างนวัตกรรม และการนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการให้บริการแก่ผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการดำเนินการจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำข้อเสนอนวัตกรรมที่ผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการแล้วไปปฏิบัติ และดำเนินการให้แล้วเสร็จ ตามข้อเสนอที่กำหนด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรมและการนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการให้บริการ แก่ผู้รับบริการ

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (นิยามของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ) โดยผ่านการทดลองหรือ ได้รับการพัฒนามาเป็นขั้น ๆ แล้ว โดยเริ่มมาตั้งแต่การคิดค้น (Invention) พัฒนาการ (Development) ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของโครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) แล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งมีความแตกต่าง ไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา นวัตกรรมจึงเป็นแนวความคิดการปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาตัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ให้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากรได้อีกด้วย

นวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) หมายถึง การคิดค้นวิธีทำงาน ผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา ส่งผลให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการหรือสามารถ สร้างคุณค่า (Value creation) ให้แก่บุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้รับบริการ เช่น ประชาชน สมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการสิทธิมนุษยชน หน่วยงานภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นต้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบ ๓ ส่วนสำคัญ คือ ๑) การคิดค้นวิธีทำงาน ผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ ๒) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ๓) สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือสามารถสร้างคุณค่า (Value creation) ให้แก่บุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้รับบริการ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ และ สอดคล้องตามตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามตัวชี้วัด มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงกำหนดโครงการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยการจัดกิจกรรมการถอดบทเรียน จัดแสดงนิทรรศการ และมอบรางวัลนวัตกรรมดีเด่น ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสู่การเป็น Smart Parliament ตลอดจนการขับเคลื่อนการพัฒนา นวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล คณะบุคคล และหน่วยงานที่มีการสร้างสรรค์ นวัตกรรม ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
๔. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อไป

กิจกรรมการถอดบทเรียน จัดแสดงนิทรรศการ และมอบรางวัลนวัตกรรมดีเด่น

๑. เสวนาถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ก้าวสู่การเป็น Smart Parliament
๒. จัดแสดงนิทรรศการผลงานนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓. ประกาศผลและมอบรางวัลนวัตกรรมดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมฯ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐๐ คน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการมีนวัตกรรมของส่วนราชการฯ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้อเสนอนวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) โดยมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ (อ้างอิงตามตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)	หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการให้บริการภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> มีนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ อย่างน้อย ๕ นวัตกรรม (๐.๕ คะแนน) ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนวัตกรรมที่นำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๖ - ๘๐ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน) รายงานสรุปผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๐.๕ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

๑. คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปลุกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

แผนงานที่ ๓.๑.๑ ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๑ เสริมสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

หลักการและเหตุผล

จากยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดกลยุทธ์ปลุกฝังกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี โดยกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมผ่านช่องทางต่าง ๆ จัดกิจกรรมร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดแนวทาง/รูปแบบกิจกรรม เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปรับใช้จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร แผนปฏิบัติการราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ (คนดี คนเก่ง คนกล้า) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามีเป้าประสงค์หลัก คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาในทุกระดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นการต่อยอดจากแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้คนไทยในสังคมทุกช่วงวัย เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีคุณภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้จัดกิจกรรมพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรม ร่วมกับเครือข่ายผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอกในการส่งเสริมรณรงค์ส่งเสริมที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วม

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และร่วมกันกำหนดแนวทางหรือรูปแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การนำกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีงาม เพื่อขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพ ของงาน เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ คณะทำงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อน คุณธรรมของสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง รูปแบบกิจกรรมมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อน ศูนย์การเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการขยายเครือข่ายด้านคุณธรรม ระหว่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กับหน่วยงานภายนอก ควบคู่กับการรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้น ประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วม ซึ่งจากผลการติดตามผลการดำเนินโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้นำแนวทางที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้พัฒนาศูนย์การเรียนรู้องค์กรคุณธรรมต้นแบบ และความโปร่งใสของหน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อน และรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ คณะทำงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อน คุณธรรมของสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง รูปแบบกิจกรรมมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับการขับเคลื่อน คุณธรรม การสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งการสร้างค่านิยมที่บุคลากรเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ ขององค์กร ควบคู่กับการรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ ส่วนรวมและค่านิยมร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนและรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อกำหนดแนวทางหรือรูปแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำกรอบความคิด ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นการเสริมสร้าง พฤติกรรมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

กิจกรรม

โครงการเสริมสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๑. กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายในการส่งเสริม กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ภายในองค์กร

๒. กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรมเพื่อสร้างกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๑ รูปแบบ/กิจกรรม	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๕

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนารูปแบบ/กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนและนำรูปแบบ/กิจกรรม ไปใช้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมกรมการมีจิตสำนึกที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและการเป็นข้าราชการที่ดีของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน) ● รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ **ปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี**

แผนงานที่ ๓.๑.๑ **ปลูกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา**

โครงการที่ ๒ **ส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล**

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่สนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ มีบทบาทภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อสมาชิกรัฐสภา กรรมการ และบุคคลในวงงานรัฐสภา ในด้านบริหารจัดการ ด้านการประชุม ด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านบริการ และด้านต่างประเทศให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยมีวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ และมีประมวลงจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่บุคลากรจะต้องยึดถือและปฏิบัติ โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และซื่อสัตย์สูงในการปฏิบัติงานในองค์กร มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามค่านิยมขององค์กร คุณธรรมและจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จึงรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ ปลูกฝังค่านิยมองค์กร ตลอดจนยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่เป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบกับคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลงจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม มีเป้าประสงค์หลัก คือ สร้างกระบวนการสนับสนุนให้เกิดบุคคลและหน่วยงานต้นแบบที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลงจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว กำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานตามประมวลงจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่และสร้างจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลงจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวัดและประเมินผลการทำงานที่ดำเนินงานตามประมวลงจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยได้กำหนดให้มีการส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลการขับเคลื่อนและผลักดันยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติ ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๖๓ ในการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์กร สำนักพัฒนาบุคลากร จึงมีการดำเนินโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการขับเคลื่อนให้บุคลากรตระหนักในประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาผ่านกระบวนการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรม (ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น) ทั้ง ๔ ประเภทคือ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเภทพนักงานราชการ และประเภทลูกจ้าง กิจกรรมคัดเลือกสำนักที่มีผลงานการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (สำนักดีเด่น) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้ง ๒๗ หน่วยงาน การเผยแพร่แนวทาง/มาตรการให้การคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ได้รับรางวัลในวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Moral & Ethics Day) การถอดบทเรียนรวมทั้งการถอดบทเรียนข้าราชการที่ได้รับการยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น)

วัตถุประสงค์

๑. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบุคลากรต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี
๒. เพื่อยกย่องเชิดชูข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งหน่วยงานที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

กิจกรรม

โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๑. กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
๒. กิจกรรมการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
๓. กิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่คุณธรรมจริยธรรมกับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

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

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<ol style="list-style-type: none">กิจกรรมการคัดเลือกและยกย่อง ชมเชย ข้าราชการที่ผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกและยกย่อง ชมเชยว่าให้เป็นผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาต่อไปไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง	<ol style="list-style-type: none">บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และมีการยกย่องชมเชยข้าราชการ ที่ผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานส่วนราชการรัฐสภา มีบุคลากรต้นแบบทางด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนดำเนินกิจกรรมย่อย ชมเขยข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● มีแผนดำเนินกิจกรรมถอดบทเรียนของบุคลากรเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินตามแผนกิจกรรมย่อย ชมเขยข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๐.๕ คะแนน) ● ดำเนินการตามแผนกิจกรรมการถอดบทเรียนของบุคลากรและเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๐.๕ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ
การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๑ การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)
และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดัน
การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒
และได้แจ้งให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทราบและนำไปถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ดำเนินการส่งเสริม ขับเคลื่อน
และผลักดันให้ข้าราชการรัฐสภามีพฤติกรรมหรือปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ตลอดจนใช้
กลไกและระบบการบังคับใช้ เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่องในการส่งเสริม
รณรงค์ เผยแพร่ และสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประพฤติปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นการวางระบบการขับเคลื่อนประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้มีการดำเนินอย่างเป็นระบบ
ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อ
การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กร
ให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด)
สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ (คนดี คนเก่ง คนกล้า) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่กำหนดให้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ
ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ตลอดจนตามแผนปฏิบัติ
การด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่มีเป้าหมาย เพื่อให้คนไทย
มีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์
ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทย
ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแนวทางการส่งเสริมการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมของบุคลากร เสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นคนดี ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ได้แนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๒. เพื่อสร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๓. เพื่อติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กิจกรรม

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. เผยแพร่แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ
๓. การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมทั้งรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑. แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ</p> <p>๒. การติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร</p>	<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ</p> <p>๒. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ</p>

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน) รายงานผลการดำเนินงานตามแผน พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวเป็นไปตามยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของคนในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการ และการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นระบบ เกิดความต่อเนื่อง และเพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความรู้ความเข้าใจประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้รับการส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้มีพฤติกรรม และปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ตลอดจนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เป็นที่ยอมรับของสมาชิกรัฐสภา ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าว ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางระบบการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีความสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายระดับชาติ ในการพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรมที่เข้มแข็ง ยกระดับมาตรฐาน การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในรูปแบบวิถีใหม่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และขับเคลื่อนและผลักดันให้ข้าราชการรัฐสภามีพฤติกรรม หรือปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการรณรงค์ส่งเสริม ให้ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของสำนักงานฯ ประพฤติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดัน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้อง ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดัน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นระบบ เกิดความต่อเนื่อง อีกทั้ง เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ได้รับการส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้มีพฤติกรรมและปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ตลอดจนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เป็นที่ยอมรับของสมาชิกรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงต้องดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดัน การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว ตามแผนงานและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางระบบการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา** การประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา** ดำเนินโครงการ และกิจกรรมตามแผนงานการปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี แผนงานการเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการการป้องกันการทุจริต **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา** การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ในทุกระดับ **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม** การสร้างกระบวนการ สนับสนุนให้เกิดบุคคลและหน่วยงานต้นแบบที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา การจัดทำหลักสูตรผู้นำการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการพัฒนาผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรม และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๒. เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กิจกรรม

ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดัน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนที่มีความรู้และมีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗<ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน)ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หลักการและเหตุผล

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

ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้จัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗” โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในการปฏิบัติ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และที่แก้ไขเพิ่มเติม และสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงกระบวนการอุทธรณ์การอุทธรณ์โทษ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วย การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนั้น เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภากระทำผิดวินัย และป้องกัน มิให้เกิดการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ โดยในการจัดทำโครงการฯ ดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้ขยายกลุ่มเป้าหมายของบุคลากรให้รวมถึงพนักงานราชการรัฐสภาและลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาด้วย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัย ประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการอุทธรณ์การอุทธรณ์โทษ ตามกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง และไม่กระทำผิดวินัยหรือประพฤติฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม อันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติ ของตนเองและองค์กร

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม

๓. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

กิจกรรม

- จัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗”
- ดำเนินการติดตามและประเมินผลโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ตัวชี้วัด

- จำนวนผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม
- จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<ol style="list-style-type: none">ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมรายงานผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมรายงานผลการดำเนินการตามแผนการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม	<ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและร่วมกันรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและจริยธรรมจำนวนบุคลากรที่มีคำสั่งลงโทษการกระทำผิดทางวินัย ไม่เกิน ๕ คน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ด้านวินัยและจริยธรรม โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย และป้องกันการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการรณรงค์และส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย และป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๕	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่มีคำสั่งโทษการกระทำผิดทางวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่เกิน ๕ คน (๑ คะแนน) รายงานผลการดำเนินการตามแผนการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบกับ รายงานผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

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

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

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบในระดับองค์กรและระดับหน่วยงานภายในองค์กร รวมทั้งมีผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน พฤติกรรมของบุคคลและบทบาทขององค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

- ๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กรเพื่อรักษามาตรฐาน การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
- ๑.๒ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีทางวัฒนธรรม และนำความรู้มาปรับใช้กับการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิต
- ๑.๓ ขับเคลื่อนและประเมินการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม
- ๑.๔ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ (จิตสาธารณะ)

มาตรการที่ ๒ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

๒.๑ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ

๒.๒ พัฒนาการจัดทำสื่อการเรียนรู้และสื่อสร้างสรรค์ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒.๓ ขยายเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

๓.๑ สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินการของชมรม STRONG Model

๓.๒ ขับเคลื่อนมาตรการสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โดยทั้ง ๓ มาตรการดังกล่าวข้างต้นมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ขับเคลื่อน แผนส่งเสริมฯ ดังกล่าว โดยมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมอยู่ด้วย ดังนี้

โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๓ กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)

โดยทั้ง ๓ โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. เพื่อการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีทิศทางเดียวกันของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปราม การทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต ๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๖)

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน /การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> มีรายงานการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอ อ.ก.ร.ประเมินฯ และ ก.ร. เพื่อพิจารณา ตามลำดับ (๑ คะแนน) มีผลการประเมิน ITA <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๙๕ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๙๖ ขึ้นไป (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

แผนงานที่ ๓.๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

โครงการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักการและเหตุผล

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

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้น้อมนำศาสตร์พระราชา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติดำรงตนอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทางสายกลาง ความไม่ประมาท ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรมประกอบการวางแผนการตัดสินใจและการกระทำ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ กระทำความดี รวมถึงการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติราชการ มีความสามารถในการบริหารชีวิตให้มีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งต่อทั้งทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ควบคู่กับการป้องกันการกระทำผิดด้านการทุจริตต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีและเป็นคนดีของสังคม มุ่งเน้นการสร้างบุคลากรต้นแบบ และขยายผลกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงสานต่อโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รูปแบบกิจกรรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควบคู่กับการฝึกปฏิบัติกิจกรรมพึ่งพาตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เพื่อรองรับภารกิจรัฐสภาที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๒. เพื่อให้มีแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำมาปรับใช้ในการบริหารองค์กร

กิจกรรม

โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : กิจกรรมเสริมสร้างความรู้และการฝึกปฏิบัติการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๒. พัฒนารูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม	
๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของข้าราชการที่แสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน) รายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

แผนงานที่ ๔.๑.๑ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

โครงการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)

โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMOA) โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้างผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุไปสู่เป้าหมาย โดยมีปัจจัยสำคัญ ดังนี้

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

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุข ความสมดุล ทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากยิ่งขึ้น สำนักงานฯ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความผูกพันในองค์กร มีคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดี

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)
- ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ในส่วนของความผูกพัน)
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗<ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน)ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none">บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้<ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๕๕ - ๖๙ (๐.๗๐ คะแนน/ปานกลาง)ร้อยละ ๗๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน/มาก)ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน/มากที่สุด)รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

หมายเหตุ : การคิดคะแนนผลการสำรวจบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรให้นำคะแนนผลการสำรวจเรื่องดังกล่าวของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ซึ่งทำ MOU กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ให้คะแนนที่กำหนด เช่น ผลการสำรวจจากมหาวิทยาลัยมหิดล ได้คะแนน ๗.๕ (มากที่สุด) เทียบได้ระดับคะแนนมากที่สุดตามเกณฑ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ร้อยละ ๘๕)

ผู้รับผิดชอบ

- สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

แผนงานที่ ๔.๒.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

หลักการเหตุผล

การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการบรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากองค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวังแล้ว องค์กรต้องให้ความสำคัญและใส่ใจกับสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ "ความสุข" เพื่อมุ่งไปสู่ "องค์กรแห่งความสุข" คือ องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนภารกิจของสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กรอันจะส่งผลเชิงบวกต่อเนื่องทั้งต่อองค์กรและครอบครัวของบุคลากร ตลอดจนชุมชนและสังคมโดยรวม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้จัดโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันของบุคลากรในองค์กรขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์มีความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการด้านการเงินอย่างเหมาะสม มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และลดความขัดแย้งในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสนับสนุนภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความผาสุกและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีค่าคะแนนเฉลี่ยองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งวัดจากเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตและองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยบุคลากรในองค์กร มีความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข”

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ในส่วนของ Happy Workplace)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<p>สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตและองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๕๕ - ๖๙ (๐.๗๐ คะแนน/ปานกลาง) - ร้อยละ ๗๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน/มาก) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน/มากที่สุด) <ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

หมายเหตุ : การคิดคะแนนผลการสำรวจบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรให้นำคะแนนผลการสำรวจเรื่องดังกล่าวของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ซึ่งทำ MOU กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ให้คะแนนที่กำหนด เช่น ผลการสำรวจจากมหาวิทยาลัยมหิดล ได้คะแนน ๗.๕ (มากที่สุด) เทียบได้ระดับคะแนนมากที่สุดตามเกณฑ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ร้อยละ ๘๕)

ผู้รับผิดชอบ

- สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงานที่ ๔.๓.๑ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

โครงการ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข ในกลยุทธ์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้กำหนดแผนงานให้มีการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสาธารณะ (Public Mind) แก่บุคลากร โดยได้นำแนวคิดการขับเคลื่อนสิ่งแวดล้อม สังคมและธรรมาภิบาล (Environmental Social Governance: ESG) ภายใต้บริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืน มาปรับใช้กับการดำเนินการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สำนักงานฯ จึงได้จัดโครงการส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ ในการทำประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และผู้มีส่วนได้เสีย และเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (CSR) ทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
- ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและการสร้างสังคมให้น่าอยู่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ๒. ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ CSR ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมสังคมและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรที่มีพฤติกรรม ในการช่วยเหลือสังคมและสร้างสังคมให้น่าอยู่

หมายเหตุ - การสร้างสังคมให้น่าอยู่ หมายถึง ประชาชนมีความรู้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมและมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคม และการสร้างสังคมให้น่าอยู่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สผ.

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการ (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ในการนำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรดำเนินการ ดังนี้

๑. สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ส่งผลให้ร่วมแรงร่วมใจสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่กำหนดไว้ โดยส่วนราชการฯ ต้องมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ตลอดจนสร้างสรรค์สื่อต่าง ๆ ที่เข้าถึงบุคลากรได้เป็นอย่างดี

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

๓. ควรมีแนวทางการบูรณาการแผนงาน/โครงการที่มีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการที่คล้ายกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรมีแนวทางในการบูรณาการดำเนินการของแผนงานที่เกี่ยวข้องกัน ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ของส่วนราชการ

๔. ในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้การดำเนินการแผนงานใดไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดควรแจ้งปัญหา อุปสรรค และแนวทางการดำเนินการเพื่อให้แผนงานดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นตามผลลัพธ์ที่กำหนดเพื่อให้แผนงานดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๕. ในการดำเนินการในบางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่พบปัญหาอุปสรรคหลายประเด็นหรืออาจจะเป็นปัญหาในเชิงนโยบาย ผู้บริหารควรต้องกำกับ ติดตาม การดำเนินการ พร้อมทั้งสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแผนงานดังกล่าวให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างเป็นรูปธรรม

๖. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ควรกำกับติดตาม ปัญหา อุปสรรค การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อย่างใกล้ชิด เพื่อนำข้อเสนอแนะมาใช้ปรับปรุงแผนปฏิบัติการเพื่อให้แผนงาน/โครงการ ดังกล่าวให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด