สัมมนายุทธศาสตร์ HR 65

รายงานผล

การสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564 และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วันจันทร์ที่ 28 มีนาคม 2565 เวลา 08.15 – 16.00 นาฬิกา

ระบบออนไลน์ (Online) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom)

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บทสรุปผู้บริหาร
โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

---

๑. โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ วันจันทร์ที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ระหว่างเวลา ๐๘.๑๕ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ระบบออนไลน์ (Online) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม ZOOM) มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ (๒) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๓) เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน และ (๔) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

๒. สรุปการบรรยายเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๑ ที่มาของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๒ วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๓ พันธกิจ

- ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ
- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง
- สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ เป้าประสงค์หลัก

◆ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

◆ ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ

◆ ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง รวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

◆ ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิติที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

๒.๕ ภาพรวมและแนวทางการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล

<u>ภาพรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</u>

๑. การดำเนินการบริหารกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจควรมีการสำรวจอัตรากำลังที่เหมาะสมในแต่ละสำนักและเตรียมความพร้อมในตำแหน่งสำคัญที่จะเกษียณในอนาคต ตำแหน่งวิชาการมีการพัฒนาให้ข้าราชการมีความเชี่ยวชาญเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและเตรียมคนเพื่อจะเข้ามารับราชการเป็นไปตามระบบคือ การสรรหา การพัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ ซึ่งแผนกำลังคนจะครอบคลุมเรื่องดังกล่าวทั้งหมด นอกจากนี้ต้องมีระบบสรรหาบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การให้ทุน ODOS ซึ่งในปัจจุบันได้จัดทำแผนกำลังคนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคตไว้แล้ว และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป ทุก ๆ ๓ ปี เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในแต่ละช่วงเวลานั้น ๆ ทั้งนี้การดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนหรือแผนอื่น ๆ จะต้องทราบถึงภารกิจที่ชัดเจนและติดตามการปรับเปลี่ยนภารกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงแผนงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องตามภารกิจและการจัดทำแผนกำลังคนต้องทบทวนภารกิจซึ่งมีความจำเป็น ดังนั้นในแต่ละช่วงเวลาจะมีการทบทวนภารกิจซึ่งจะนำมาสู่การบริหารกำลังคนในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การดำเนินการสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ได้คนเก่งเข้ามาทำงานควรมีการดำเนินการในเรื่องภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อให้บุคคลภายนอกรับทราบถึงการปฏิบัติงานของรัฐสภา นอกจากนี้การสรรหาเพื่อเตรียมรองรับตำแหน่งที่จะเกษียณหรือย้ายในอนาคต และปัจจัยในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงจึงได้มีระบบ Talent เพื่อหาคนเก่งในด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี และทักษะเฉพาะที่จะเข้ามาทำงานให้กับทางส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓. การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Rotation) เป็นการเพิ่มเติมองค์ความรู้ให้กับบุคลากรให้ได้เรียนรู้ภารกิจงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นระบบที่ต้องเตรียมการรองรับโดยต้องมีการเรียนรู้งานมากกว่า ๓ ลักษณะงานเพื่อให้เรียนรู้งานในหลายๆด้านเพื่อสร้างสมประสบการณ์ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการ Rotation ต้องมีการบริหารจัดการตั้งแต่ตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญหรือตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน หรือผู้อำนวยการสำนักซึ่งปัจจุบันอ้างอิงจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยถ้าจะดำเนินการอย่างเป็นระบบควรแยกออกเป็น Success Profile ซึ่งจะอ้างอิงจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งนั้นคาดหวังผลสัมฤทธิ์อะไร คาดหวัง สมรรถนะ ความรู้ ทักษะอะไร จะแสดงให้เห็นความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งนั้น ๆ เป็นไปตาม Success Profile หรือไม่ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ต้องมีกลไกมากำกับให้ดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น ต้องมีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น และปัจจุบันจะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการมีความเข้าใจในระบบ Rotation ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการมาแล้วเป็นปีที่ ๕ ซึ่งเมื่อครบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ควรจัดทำเป็นภาพรวมว่าระบบดังกล่าวมีผลลัพธ์เป็นอย่างไรบ้างและจะดำเนินการต่อในยุทธศาสตร์ฉบับต่อไปอย่างไร ทั้งนี้ การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเพื่อสร้างให้เกิดความร่วมแรง ร่วมใจกันมากขึ้น และลดการต่อต้านการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ควรมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการเข้าใจการดำเนินการตามระบบ Rotation ในช่วงเริ่มต้นของการบรรจุเข้ารับราชการ ทั้งนี้ระบบ Rotation มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพิ่มพูนประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒) สามารถปฏิบัติงานแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ได้ ๓) สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารได้

๔. แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ควรต้องจัดทำระบบให้เห็นชัดว่าระบบนี้ต้องการอะไร และจะทำเส้นทางเริ่มต้นจากส่วนไหน และวิธีการอะไร

๕. ระบบการสรรหาเชิงรุกในส่วนนักเรียนทุน ODOS ของสำนักงาน ก.พ. จะเป็นกำลังคนคุณภาพที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือการดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ต้องตอบสนองต่อการเกิดกระบวนการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อภารกิจที่ต้องปรับเปลี่ยนไป เช่น การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะต้องมีทักษะหรือการเตรียมการในเรื่องใดบ้าง ซึ่งต้องมีการเตรียมพร้อมในเรื่องนี้ด้วย ทั้งนี้ ต้องตอบสนองทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตของรัฐสภาด้วย

๗. การจัดการระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อคำนึงเกี่ยวกับการบูรณาการใช้ประโยชน์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งแต่ละส่วนราชการใช้ระบบฐานข้อมูลที่แตกต่างกันปัจจุบันการจัดการระบบสารสนเทศข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกันได้

๘. ระบบสารสนเทศเรื่องการเชื่อมโยงระบบ PMS กับ IDP ที่นำมาใช้เป็นระบบหลักในการพัฒนาบุคลากรซึ่งในปัจจุบันยังสามารถนำเทคโนโลยีอื่นมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อีก นอกเหนือจากระบบ PMS กับ IDP ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นี้เป็นปีสุดท้ายของแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ จึงควรจะเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินการที่จะเกิดขึ้นเป็นหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

<u>ภาพรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</u>

๑. ที่ผ่านมาการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔) ในเรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ได้มีการกำหนดนโยบายและมาตรฐานเพื่อสร้างรากฐานกรอบความประพฤติ ต่อมาในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐) มุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเป็นการสร้างกลไกการขับเคลื่อนการสร้างเครือข่าย และในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนและผลักดันกลไกให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นวิวัฒนาการที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง หรือในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยองค์กรคุณธรรมต้นแบบต้องประกอบด้วย ๑) การมีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ๒) สามารถเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร นอกจากนั้นผลจากการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสขององค์กรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้คะแนนร้อยละ ๙๗.๔๖ (ระดับ AA) ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้คะแนนร้อยละ ๙๐.๘๔ (ระดับ A) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการเพื่อสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งมีกลยุทธ์ที่ต้องดำเนินการ ๓ กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

๒. การดำเนินการเพื่อนำมาสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบได้มีการดำเนินการมาตั้งแต่ยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๑ จนถึงยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ ใช้ระยะเวลายาวนานถึง ๑๕ ปี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรต้องอาศัยการดำเนินการให้บุคลากรได้เข้าใจและเกิดการยอมรับมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันส่วนราชการมีการขับเคลื่อนชมรม STRONG เพื่อส่งเสริมจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตในองค์กร ทุกหน่วยงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติเป็นอย่างดี ส่วนราชการฯ มีความพยายามมาอย่างยาวนานและต่อเนื่อง โดยมีกรอบทิศทางแนวทางในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องซึ่งผลการดำเนินการในบางมิติสะท้อนผลการดำเนินการจากหน่วยงานภายนอกเป็นผลลัพธ์ออกมาเป็นที่ยอมรับแต่การเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมต้องประเมินที่พฤติกรรมของคนซึ่งในแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีกรอบพฤติกรรมกำหนดไว้แต่ยังไม่เห็นภาพของการนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งการบริหารและพัฒนาต้องปรับเปลี่ยนคนให้เป็นไปตามกรอบที่ได้กำหนดไว้

๓. ปัจจุบันมีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาซึ่งได้มีการกำหนด Code of Conduct ซึ่งจะได้ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่คาดหวังซึ่งในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะได้มีการถอดบทเรียนและนำสิ่งที่เคยดำเนินการมาแล้วในยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ผ่านมา เพื่อถอดบทเรียนและเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ เรียนรู้พฤติกรรมและนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นและการถอดบทเรียนจะเป็นกระบวนการหนึ่งของการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบที่จะเกิดขึ้นอย่างถาวร นอกจากนี้แนวทางหรือทิศทางการส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม ควรมีการแปลเป็นภาษาอังกฤษเพื่อเป็นช่องทางเผยแพร่ไปสู่ต่างประเทศ โดยอาจมุ่งเผยในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นลำดับแรกในช่วงที่จะมีการประชุมในโอกาสที่จะถึงนี้

๔. พฤติกรรมของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการเรื่องดังกล่าว การขับเคลื่อนส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรม ซึ่งเป็นภาพใหญ่ขององค์กร (Macro) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการได้สำเร็จจนได้รับการยกย่องเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) อยู่ในระดับ A และ AA ตามที่กล่าวมาข้างต้น การขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าวในโอกาสต่อไป ควรมุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการขยายผลให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ในองค์กรด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

<u>ภาพรวมความคิดเห็นข้อเสนอแนะ</u>

๑. การพัฒนาบุคลากรสำหรับข้าราชการพลเรือนมีการดำเนินการตามแนวทาง ใน ๒ เรื่อง

๑) แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการกำหนดแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลเช่นเดียวกันโดยมีการดำเนินการที่ไม่แตกต่างจากแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของข้าราชการพลเรือน จะมีแตกต่างบ้างก็คือการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้จะต้องมีการทบทวนเพื่อปรับภารกิจต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงภารกิจให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกับการปรับปรุงภารกิจดังกล่าวข้างต้นด้วย ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายจะนำองค์กรไปสู่ SMART Parliament และเป็น Green Office ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากรอบทักษะ (Skill Set) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชนและการผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mind Set) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรมประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดรับกับยุคดิจิทัลเพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัยเป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

๒. ข้อคำนึงเกี่ยวกับระบบ Ecosystem ที่นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานส่งผลกระทบต่อวินัยในการปฏิบัติงานและเป็นปัญหามากในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพของงาน โดยเฉพาะการกำกับติดตามให้บุคลากรทำงานได้ตรงตามผลลัพธ์และเป้าหมายที่กำหนด โดยปัญหาที่พบคือผลงานที่ปฏิบัติไม่มีความละเอียดรอบคอบ เช่น การหาข้อมูลได้ง่ายผ่านระบบเทคโนโลยีและนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ซึ่งอาจเป็นข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ทั้งนี้ การดำเนินการตามระบบ Ecosystem และการส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะต้องดูความเหมาะสมพฤติกรรมของบุคลากรและคุณภาพงานประกอบกันไปด้วย

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากรแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ โดยร้อยละ ๗๐ จะเป็นการทำงานเพื่อสร้างสมประสบการณ์จริง (On The Job Training) หรือต้นแบบ, Job Rotation, Site Visit งานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันหรือการไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น (Secondment) ส่วนร้อยละ ๒๐ การทำงานรูปแบบอื่น ๆ (Informal) ได้แก่ Coaching, Mentoring, Consulting และร้อยละ ๑๐ Inclass หรือ Formal ได้แก่

e - Learning, Blended Learning, Seminar, Web Seminar โดยควรนำรูปแบบการพัฒนานี้มาใช้ปรับปรุงหลักสูตรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยควรพิจารณาสัดส่วน ๗๐:๒๐:๑๐ ให้มีความเหมาะสมและเห็นว่าแนวทางการพัฒนากับวิธีการปฏิบัติยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินการดังกล่าวจะต้องมีการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการและการเรียนรู้ในแบบดังกล่าวเกิดประโยชน์อะไรเกิดขึ้นบ้างในส่วนราชการซึ่งอาจพิจารณาจากการมีนวัตกรรมส่งเสริมการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นหรือไม่อย่างไร จึงจะต้องมีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลด้วย

๔. การปรับปรุงทักษะ ความรู้ สมรรถนะให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบันและอนาคตควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและการพัฒนาทักษะดิจิทัลควบคู่กันไปด้วย นอกจากนี้การปรับปรุงทักษะ ความรู้ สมรรถนะฯ การปรับปรุงต้องดูตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ทักษะ ความรู้ สมรรถนะฯ บางเรื่องดีอยู่แล้วเหมาะสมกับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลงก็ดำเนินการต่อ บางทักษะ ความรู้ ความสามารถ ไม่รองรับการเปลี่ยนแปลงก็ต้องปรับปรุงแก้ไขและบางทักษะ ความรู้ สมรรถนะฯ ที่ส่วนราชการยังไม่มีหรือขาดไปก็ต้องกำหนดเพิ่มเติมเพื่อให้ทักษะ ความรู้ สมรรถนะดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๕. การสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมของการนำองค์ความรู้ไปใช้ เช่น การถอดบทเรียน การทำคลิปวีดีโอในลักษณะ Micro Learning โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสื่อสารให้เห็นถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือความรู้ที่ต้องการในช่วงระยะเวลาสั้นๆของคลิปวีดีโอซึ่งคนส่วนใหญ่ที่จะได้รับการพัฒนาและเห็นภาพที่ชัดเจนกว่าการพัฒนาในรูปเดิมที่เคยดำเนินการ

๖. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีภารกิจจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการประชุมสภาผ่านระบบเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องกำหนดและพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลงและรองรับการปฏิบัติงานในอนาคตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

<u>ภาพรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</u>

๑. แผนงาน/โครงการในยุทธศาสตร์นี้มีความชัดเจนในการสร้างความผาสุกและมุ่งเน้นไปทางด้านกายภาพเกี่ยวกับสถานที่การปฏิบัติงานและสวัสดิการของข้าราชการ โดยทั้งสองส่วนราชการมุ่งเน้นการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ไม่มากแต่สามารถสร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์กรและได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต การสร้างให้บุคลากรมีจิตอาสาในการทำประโยชน์ต่อสังคมและได้มีการขยายกลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ซึ่งในปัจจุบันข้าราชการได้มาปฏิบัติงานในสถานที่เดียวกันทำให้ง่ายต่อการดำเนินการเรื่องนี้

๒. ควรมีการสร้างคลิปวีดีโอสร้างสรรค์ให้ข้าราชการได้มีสุขภาพกายที่แข็งแรงโดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรงและสร้างให้บุคลากรมีความผูกผันต่อองค์กรและอาจเพิ่มเติมเรื่องนี้ในส่วนการพัฒนาบุคลากรร้อยละ ๗๐ ของ Non Classroom training ด้วย

๓. ความผาสุกนั้นมาจากปัจจัยอำนวยความสะดวก Hygiene Factors ซึ่งเป็นปัจจัยด้านกายภาพ และบุคลากรจะมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กรได้จะต้องมี Motivation Factors ประกอบด้วยซึ่งในแผนงานยังไม่พบว่ามีการดำเนินการแผนงานในส่วนของ Engagement จะมีเพียงการดำเนินการในส่วนของทางด้านกายภาพเป็นหลักซึ่งหากเพิ่มเติมส่วนที่เป็น Motivation Factors เพื่อใช้ประโยชน์ในเรื่องการรักษานักเรียนทุนให้อยู่ปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นเวลานานจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

๔. การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการประเมินผลที่ยังไม่ชัดเจนในระดับบุคคลและระดับกิจกรรม ซึ่งการดำเนินการจะประเมินผลได้ในส่วนของกิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเพื่อสร้างความผูกพัน ส่งเสริมให้คนมีความสามัคคีในองค์กร (Cohesion) ผ่านกิจกรรมจิตอาสาที่ร่วมกันทำ CSR ให้กับองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ การดำเนินการกิจกรรม CSR ประโยชน์ที่จะได้รับคือจะได้ทีมงานที่มีความเข้มแข็งในการทำกิจกรรมและมีผลให้สร้างความสัมพันธ์ในแต่ละหน่วยงานและมีผลต่อการส่งเสริมการดำเนินการในเรื่องการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Rotation) เนื่องจากตัวข้าราชการมีความคุ้นเคยกับงานบ้างแล้วการจะสลับหมุนเวียนงานจะทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสร้างความผาสุกผ่านกิจกรรม CSR เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผาสุกและความผูกพันประกอบด้วย

๑) Environment สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน ห้องทำงาน Green Office

๒) Financial ข้อแนะนำในการใช้จ่ายเงินที่ถูกต้อง

๓) Health กิจกรรมสุขภาพ

๔) Career การทำงานอย่างมีความสุขในปริมาณงานที่เหมาะสม, การได้รับมอบหมายงานตรงตามหน้าที่, ความก้าวหน้าในการทำงาน, ความสัมพันธ์และทีมงาน

๕. แผนงานที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นแผนงานที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องและมีผลลัพธ์ที่ดีอยู่แล้ว ซึ่งในปีนี้เห็นว่าควรมุ่งเน้นในเรื่องของภาพลักษณ์องค์กรและขยายผลการดำเนินการให้ได้มากที่สุด และปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ซึ่งจะมีหน้าที่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับเรื่องความเป็นธรรมและส่งมายังผู้บริหารจึงเห็นควรใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการฯ นี้ และสร้างช่องทางการสื่อสารอื่น ๆ เพิ่มเติมจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร

๓. ภาพรวมและแนวทางการดำเนินการ “โครงการสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ”

<u>ภาพรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</u>

๑. การดำรงตำแหน่งวิชาการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพจึงได้มีการ Upskill สายงานวิชาการระดับเชี่ยวชาญให้แสดงบทบาทความเป็นนักวิชาการ ด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การบริหารจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานด้วย โดยจะต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

๒. การสนับสนุนความเป็นวิชาการโดยการปรับเปลี่ยนการมอบหมายงานและผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นงานตามยุทธศาสตร์ งานตามภารกิจ หรืองานที่ได้รับมอบหมายตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (หนังสือ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕) โดยเลือกลักษณะงานอย่างใดอย่างหนึ่งในช่วงระยะเวลา ๓ เดือน โดยกำหนดจัดส่งผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในช่วงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕

ทั้งนี้ ผลจากการปฏิบัติงานหรือในส่วนของคุณภาพงานในเบื้องต้นจะประเมินจากผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้อำนวยการสำนัก และส่งตารางผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาที่สำนักพัฒนาบุคลากรของแต่ละส่วนราชการเพื่อรายงานข้อมูลรวมทั้งสังเคราะห์วิเคราะห์ แนวทางในการ Upskill หรือ Reskill เพิ่มเติมให้กับข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญได้อย่างเหมาะสมต่อไป

๓. การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวควรจะนำไปปฏิบัติกับข้าราชการประเภทวิชาการในทุกระดับเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การประเมินเพื่อเลื่อนระดับและเป็นการมอบหมายงานในหัวข้อวิชาซึ่งจะต้องมุ่งเน้น การศึกษา วิเคราะห์ มีข้อเสนอแนะพร้อมทั้งรูปแบบการนำเสนอที่เหมาะสมซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะฯ ของข้าราชการตามหนังสือมติ ก.ร. ดังกล่าวข้างต้น และจะส่งผลต่อการสนับสนุนให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๔. จากการอภิปรายการสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการสายงานวิชาการ โดยเฉพาะการเลื่อนระดับจากระดับชำนาญการพิเศษเป็นระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งได้มีการเสนอปัญหาที่พบและมีข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

<u>ปัญหาที่พบ</u>

๑) การจัดทำเอกสารสำหรับการประเมินผลงานตามที่ ก.ร. กำหนดซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวทางการจัดทำเอกสารตามที่ผู้ประเมินกำหนดซึ่งกำหนดให้มีการจัดทำเป็น ๕ บท เช่นเดียวกับรูปแบบเอกสารงานวิจัย

๒) รายละเอียดของกรอบการเขียนและการประเมินผลไม่สอดคล้องกัน โดยกรอบการเขียนของข้าราชการสายงานวิชาการระดับเชี่ยวชาญของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมุ่งเน้นการนำหลักวิชาการปรับใช้กับการปฏิบัติงานในภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนับสนุนกระบวนงานนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ แต่กรอบการเขียนและการประเมินผลของผู้ประเมินภายนอกซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จะมุ่งเน้นงานเขียนในเชิงของงานวิจัยและเกิดผลลัพธ์เป็นผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในวงกว้าง

๓) แนวทางการจัดทำเอกสารหรือประเมินผลงานยังไม่ได้มาตรฐานที่ถูกต้องอาจเพราะสาเหตุสำคัญ เช่น ข้าราชการดังกล่าวไม่ได้รับมอบหมายงานในเชิงวิชาการจึงไม่สามารถศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำเอกสารเปรียบเทียบในเชิงวิชาการได้อย่างถูกต้อง หรือตัวข้าราชการเองไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลงานหรือเอกสารประเมินผลงาน

๓. ภาพรวมข้อเสนอแนะ

<u>ข้อเสนอแนะ</u>

๑. ควรมีเวทีหรือช่องทางให้ผู้ประเมินผลงานจากภายนอกกับข้าราชการสายงานวิชาการที่มีคุณสมบัติจะเข้าสู่การประเมินระดับเชี่ยวชาญร่วมกันหารือ/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการเขียนผลงาน และแนวทางการประเมินที่เหมาะสม

๒. การกำหนดให้มีการอบรมการเขียนผลงานเพื่อประเมินสำหรับการดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังปัญหาจากข้าราชการที่จะประเมินเป็นระดับเชี่ยวชาญดังกล่าว

๓. ควรมีการทบทวนกรอบการประเมินผลตามที่ ก.ร. กำหนด จำนวน ๑๐ ประเด็น และกรอบการจัดทำเอกสารตามที่ผู้ประเมินกำหนด จำนวน ๕ บท ให้มีความสอดคล้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการประเมินผลในอนาคตต่อไป

ทั้งนี้ ประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะดังกล่าวคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะได้นำไปสู่การพิจารณาในเบื้องต้นเพื่อหาข้อสรุปแนวทางที่เหมาะสม และจะได้นำเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต่อไป

สารบัญ

		หน้า
บทสรุปผู้บริหาร		**ก**
สารบัญ		**ญ**
บทที่ ๑	บทนำ	**๑**
บทที่ ๒	ภาพรวมข้อเสนอแนะจากวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนา	**๕**
บทที่ ๓	การประเมินผลโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	**๒๐**
บทที่ ๔	ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการต่อไป	**๒๖**
ภาคผนวก	ภาพโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	

บทที่ ๑
บทนำ

ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นผู้กำกับติดตาม และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นั้น

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในการนี้ คณะอนุกรรมการฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการฯ และ อ.ก.ร. ประเมินฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ อ.ก.ร. ประเมินฯ ได้กำหนดแนวทางการกำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ โดยเมื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ เสร็จแล้วควรมีการเผยแพร่และชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีส่วนร่วมรับรู้และร่วมผลักดันให้แผนปฏิบัติการดังกล่าวบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด รวมทั้งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จึงได้รวบรวมผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบความก้าวหน้าการดำเนินการที่ผ่านมาเพื่อเป็นข้อมูลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ต่อไป

ในการนี้ เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมาและสร้างความรู้ ความเข้าใจในการนำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งแผนงาน/โครงการที่สำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรไปเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชน จึงเห็นควรจัดโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๒. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน

๔. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

โครงการดังกล่าวจัดขึ้นในวันจันทร์ที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ระหว่างเวลา ๐๘.๑๕ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ระบบออนไลน์ (Online) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom) โดยมีการอภิปรายกำหนดเป็น ๒ ช่วง ดังนี้

๑. ช่วงเช้า เป็นการอภิปรายสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีวิทยากรและผู้ดำเนินรายการ ดังนี้

<u>วิทยากร</u>	๑. ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
	๒. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
	๓. นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ	ปรึกษาและอนุกรรมการ
	๔. นายสมศักดิ์ เจตสุรกานต์	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
	๕. นายสุรพงษ์ มาลี	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
<u>ดำเนินรายการโดย</u>		
	นางสุภาวดี ขีดขิน	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.

๒. ช่วงบ่าย เป็นการอภิปรายสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ “โครงการสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ” โดยมีวิทยากรและผู้ดำเนินรายการ ดังนี้

<u>วิทยากร</u>	๑. ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
	๒. นายสุรพงษ์ มาลี	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
	๓. นายสมใบ มูลจันที	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
	๔. นายชูพงศ์ นิลสกุล	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
<u>ดำเนินรายการโดย</u>		
	นางสุภาวดี ขีดขิน	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.

รายละเอียดของโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

๑. โครงการสัมมนาฯ มีจำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดจำนวน ๓๒๐ คน โดยผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗

๒. ประโยชน์ที่ได้รับจากการสัมมนาฯ

๑) ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร และทิศทางการดำเนินการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานวุฒิสภา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และภาพรวมที่เกี่ยวข้องที่สำคัญเกี่ยวกับโครงการของสำนักงาน

๓) ได้รับความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะให้เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

๕) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น

๖) ได้เรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดี

๗) มีการวางแผนการพัฒนาด้านบุคลากรได้เหมาะกับสถานการณ์

๘) สร้างความเข้าใจได้มากขึ้นในหัวข้อที่กำหนด ในการนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง

๙) ได้รับทราบผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีถัดไป

๑๐) ได้รับทราบมุมมองผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ

๑๑) เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะในส่วนของการประเมินผลงาน

๓. ปัญหาอุปสรรคของการสัมมนาฯ

๑) สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID - 19

๒) การอบรม On site จะทำให้การแสดงความคิดเห็นมีความน่าสนใจและเกิดการมีส่วนร่วมมากกว่าแบบผ่านโปรแกรม Zoom

๓) ระบบการประชุมทางไกลยังไม่เสถียรเท่าที่ควร

๔) การสร้างความเข้าใจของข้อมูลในบางส่วน และการสื่อสารที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติ

๕) การกำหนดรูปแบบทิศทางที่ยังไม่ชัดเจนเนื่องจากต้องพิจารณารูปแบบความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

๖) กำหนดช่วงเวลาในการสัมมนาน้อยเกินไป

๗) จำนวนวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนามีจำนวนมาก ทำให้มีผู้ซักถามหรือแสดงความคิดเห็นมีข้อจำกัด

๔. ข้อเสนอแนะจากการสัมมนา

๑) ควรมีการจัดสัมมนาอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณ

๒) ควรมีการจัดส่งเอกสารให้ได้รับทราบข้อมูลก่อนการสัมมนา และมีการประชาสัมพันธ์ให้เสนอความคิดเห็น ข้อสงสัย หรือข้อสังเกตต่อที่ประชุม

๓) ควรจัดให้มีช่วงเวลาในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

๔) ควรกำหนดรูปแบบการอบรมทั้งในระบบออนไลน์และการเข้าร่วมอบรมในห้องอบรมสัมมนาตามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของ COVID - 19

๕) ควรกำหนดกรอบรายละเอียดหัวข้อการสัมมนาให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๖) ควรจัดทำข้อมูลการสัมมนาโดยกำหนดรายละเอียดให้เป็นรูปธรรมและชัดเจน

๗) ควรจัดสัมมนาโดยตรงให้กับกลุ่มเป้าหมายแบบเข้าร่วมอบรมในห้องอบรม (On site)

๘) ควรมีการจัดกิจกรรมสัมมนาลงรายละเอียดในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์

๙) นโยบาย และยุทธศาสตร์มีความเหมาะสม แต่มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณของการพัฒนาบุคลากร

๑๐) ควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๑๑) ระบบที่กำหนดไว้ดีมาก แต่มีวิธีปฏิบัติที่ยังไม่สอดคล้อง เช่น แผนสืบทอดตำแหน่งที่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเข้าอบรม แต่การเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ยังไม่สอดคล้องกับระบบที่ตั้งไว้ หรือระบบการหมุนเวียนงานควรยึดแนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการรับทราบตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการเกี่ยวกับระบบนี้ และกำหนดให้เข้าสู่ระบบตั้งแต่แรกบรรจุเข้ารับราชการ

๑๒) ควรเผยแพร่ผลการสัมมนาให้ข้าราชการได้รับทราบทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑๓) ควรรายงานปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่แต่ละส่วนราชการได้รายงานต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ ก.ร. ด้วย เนื่องจากการรายงานเฉพาะข้อดีไม่ส่งผลให้สามารถมองเห็นภาพกว้างของการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับต่อไปได้ครบถ้วน ควรนำเสนอให้ที่คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเห็นแนวโน้มและทิศทางที่จะปรับลดโครงการที่ไม่เกิดความคุ้มค่าที่ออกจากแผนปฏิบัติการฯ เช่น Job Rotation, Talent Management, Succession Plan เป็นต้น

๑๔) ควรเพิ่มเติมกลุ่มเป้าหมายให้ข้าราชการทุกคน และทุกระดับได้เข้าร่วมการสัมมนา

๑๕) ภาพรวมของการสัมมนาดีมากและควรขยายผลไปสู่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อจะได้มีความเข้าใจในการดำเนินการโครงการของแต่ละส่วนราชการฯ

๑๖) ควรสื่อสารให้บุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับรับทราบทิศทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์เพื่อสร้างเข้าความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางขององค์กรและพร้อมปรับตัวในการทำงานเพื่อสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์การเมืองเศรษฐกิจสังคมกระแสโลกได้ทันท่วงที

๑๗) ควรสื่อสารแนวทาง/วิธีการการพัฒนาทักษะในแต่ระดับให้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

๑๘) ควรแยกกิจกรรมในแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๑๙) ควรกำหนดหัวข้อในการอภิปรายให้กลุ่มเป้าหมายให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๒๐) ควรจัดการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการจัดทำผลงานเพื่อประเมินเลื่อนระดับให้กับบุคลากรของทั้ง ๒ ส่วนราชการ โดยเชิญกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ประเมินร่วมการสัมมนาด้วย

บทที่ ๒
ภาพรวมข้อเสนอแนะจากวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนา

โครงการสัมมนาครั้งนี้ เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายและรับฟังความคิดเห็นระหว่างวิทยากร ผู้บริหาร และผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีการอภิปรายเพื่อรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในภาพรวมเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๑) การบริหารจัดการแผนกำลังคน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารกำลังคนของส่วนราชการฯ อาทิ การเลือกสรรตำแหน่งที่ปรึกษา/รองเลขาธิการ การเลือกสรรผู้อำนวยการสำนัก การสอบแข่งขัน การจัดทำแผนบริหารกำลังคนด้านการเตรียมกำลังคนคุณภาพ เช่น การดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการสำรวจกำลังคนในเชิงปริมาณ ได้แก่ ๑) แนวทางการศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒) การวิเคราะห์โครงสร้างกำลังคนและข้อมูลกำลังคน ๓) สรุปความคิดเห็นของหน่วยงานจากการทบทวนภารกิจยุทธศาสตร์ ๔) ผังโครงสร้างองค์กร ๕) กรอบอัตรากำลัง ๖) สภาพปัญหากำลังคนและปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคนของแต่ละส่วนราชการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ ได้จัดทำแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ประกอบด้วย

๑) ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร
๓) ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๔) ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
๕) ด้านการบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
๖) ด้านการตัดสินใจลด/เพิ่มกำลังคน

เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ

๒) ระบบการขับเคลื่อนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการได้วางระบบการขับเคลื่อนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินการตามระบบฯ ดังนี้

(๑) ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่วนราชการฯ ได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการในทุกสายงานประเภทวิชาการ พร้อมทั้งพัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางที่ส่วนราชการฯ ได้พัฒนาหลักสูตรร่วมกัน จำนวน ๘ สายงาน ได้แก่ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานวิทยาการ สายงานการเงินและบัญชี สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิชาการบัญชี และสายงานตรวจสอบภายใน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะพัฒนาข้าราชการอีก ๖ สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ สายงานวิชาการพัสดุ สายงานนิติการ สายงานบรรณารักษ์ สายงานโสตทัศนศึกษา และสายงานวิชาการช่างศิลป์

(๒) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ส่วนราชการฯ ได้พัฒนาข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) และสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตำแหน่งตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก เพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง โดย สผ. มีข้าราชการผ่านระบบการพัฒนาฯ จำนวน ๓๙ คน /สว. ๒๕ คน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ ได้นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาและการคัดเลือกตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ไปใช้ประกอบในการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

ทั้งนี้ แผนสืบทอดตำแหน่งของส่วนราชการฯ คือ แนวทางในการเตรียมความพร้อมของข้าราชการ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก)

(๓) ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการตามระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยได้สรรหาและคัดเลือกข้าราชการฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ส่วนราชการฯ กำหนด รวมทั้งพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ซึ่งปัจจุบันส่วนราชการฯ มีข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง จำนวน ๕ คน (สผ. ๓ คน/สว. ๒ คน)

(๔) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ส่วนราชการฯ ได้วางระบบการหมุนเวียนงานในข้าราชการประเภทวิชาการ และได้ขยายการหมุนเวียนงานในสายงานต่าง ๆ ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการใน ๒ สายงาน ได้แก่ สายงานทรัพยากรบุคคล (สำนักบริหารงานกลาง) / สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สผ. ได้ดำเนินการใน ๒ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเทศสัมพันธ์ (สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ) และสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และ สว. ได้ดำเนินการใน ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานทรัพยากรบุคคล (สำนักพัฒนาบุคลากร) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานนิติการ (สำนักกรรมาธิการ ๑ - ๓ และสำนักกำกับและตรวจสอบ) และสายงานวิทยาการ (สำนักกรรมาธิการ ๒ - ๓)

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนราชการฯ ได้หมุนเวียนงานในข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการตามสายงานต่าง ๆ จำนวน ๔ สายงาน โดย สผ. ได้ดำเนินการในสายงานนิติการ วิทยาการ บรรณารักษ์และประชาสัมพันธ์ สำหรับ สว. ดำเนินการในสายงานวิเทศสัมพันธ์ วิเคราะห์นโยบายและแผน ทรัพยากรบุคคลและประชาสัมพันธ์

๓) <u>การสรรหาเชิงรุก</u>

ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้น ๒ และได้ดำเนินการคัดเลือก โดยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ จนได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีคุณภาพเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้น ๒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย ๑) นางปิยะนาถ รอดมุ้ย (สผ.) ๒) นายรัฐภูมิ คำศรี (สผ.) ๓) นางธัญญา ศรีสุพรรณ (สว.) ๔) นางสาวบุษยพรรณ ปักการะโน (สว.) และ ๕) นายบรรหาร กำลา (สว.)

๔) <u>การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล</u>

ส่วนราชการฯ ได้เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากร ระหว่างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System: DPIS) ของ สว. กับระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System: HRIS) ของ สผ. โดยใช้ระบบ Web Service และส่วนราชการฯ ได้เพิ่มประสิทธิภาพของระบบ Web Service ด้วยการเพิ่มเมนูการเรียกใช้ข้อมูลร่วมของส่วนราชการฯ เพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ได้แก่ ก.ร. และ อ.ก.ร. ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า ร้อยละ ๘๘.๙๔ ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อข้อมูลที่เชื่อมโยงโดยระบบ Web Service

<u>ภาพรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u>

๑. การดำเนินการบริหารกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจควรมีการสำรวจอัตรากำลังที่เหมาะสมในแต่ละสำนักและเตรียมความพร้อมในตำแหน่งสำคัญที่จะเกษียณในอนาคต ตำแหน่งวิชาการมีการพัฒนาให้ข้าราชการมีความเชี่ยวชาญเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและเตรียมคนเพื่อจะเข้ามารับราชการเป็นไปตามระบบ คือ การสรรหา การพัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ ซึ่งแผนกำลังคนจะครอบคลุมเรื่องดังกล่าวทั้งหมด นอกจากนี้ ต้องมีระบบสรรหาบุคลากรที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การให้ทุน ODOS ซึ่งในปัจจุบันได้จัดทำแผนกำลังคนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคตไว้แล้ว และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนในปีงบประมาณต่อ ๆ ไปทุก ๆ ๓ ปี เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในแต่ละช่วงเวลานั้น ๆ ทั้งนี้ การดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนหรือแผนอื่น ๆ จะต้องทราบถึงภารกิจที่ชัดเจนและติดตามการปรับเปลี่ยนภารกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงแผนงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องตามภารกิจและการจัดทำแผนกำลังคนต้องทบทวนภารกิจซึ่งมีความจำเป็นอย่างมาก ดังนั้น ในแต่ละช่วงเวลาจะมีการทบทวนภารกิจซึ่งจะนำมาสู่การบริหารกำลังคนในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การดำเนินการสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ได้คนเก่งเข้ามาทำงานควรมีการดำเนินการในเรื่องภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อให้บุคคลภายนอกรับทราบถึงการปฏิบัติงานของรัฐสภา นอกจากนี้ การสรรหาเพื่อเตรียมรองรับตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการหรือย้ายในอนาคต และปัจจัยในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงจึงได้มีระบบ Talent เพื่อหาคนเก่งในด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี และทักษะเฉพาะที่จะเข้ามาทำงานให้กับทางส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓. การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Rotation) เป็นการเพิ่มเติมองค์ความรู้ให้กับบุคลากรให้ได้เรียนรู้ภารกิจงานอื่น ๆ ซึ่งเป็นระบบที่ต้องเตรียมการรองรับโดยต้องมีการเรียนรู้งานมากกว่า ๓ ลักษณะงานเพื่อให้เรียนรู้งานในหลาย ๆ ด้านเพื่อสร้างสมประสบการณ์การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นพร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระบวนการ Rotation ต้องมีการบริหารจัดการตั้งแต่ตำแหน่งทางวิชาการระดับเชี่ยวชาญ หรือตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน หรือผู้อำนวยการสำนักซึ่งปัจจุบันอ้างอิงจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยถ้าจะดำเนินการอย่างเป็นระบบควรแยกออกเป็น Success Profile ซึ่งจะอ้างอิงจาก

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งนั้นคาดหวังผลสัมฤทธิ์อะไร คาดหวัง สมรรถนะ ความรู้ ทักษะอะไร จะแสดงให้เห็นความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งนั้น ๆ เป็นไปตาม Success Profile หรือไม่ ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ ต้องมีกลไกมากำกับให้ดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น ต้องมีการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น และปัจจุบันจะดำเนินการอย่างไร เพื่อให้ข้าราชการมีความเข้าใจในระบบ Rotation ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการมาแล้ว เป็นปีที่ ๕ ซึ่งเมื่อครบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ควรจัดทำเป็นภาพรวมว่าระบบดังกล่าวมีผลลัพธ์เป็นอย่างไรบ้าง และจะดำเนินการต่อในยุทธศาสตร์ฉบับต่อไปอย่างไร ทั้งนี้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเพื่อสร้างให้เกิดความร่วมแรง ร่วมใจกันมากขึ้นและลดการต่อต้านการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ควรมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการเข้าใจการดำเนินการตามระบบ Rotation ในช่วงเริ่มต้นของการบรรจุเข้ารับราชการ ทั้งนี้ ระบบ Rotation มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพิ่มพูนประสบการณ์การปฏิบัติงาน ๒) สามารถปฏิบัติงานแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ได้ ๓) สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหารได้

๔. แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ควรต้องจัดทำระบบให้เห็นชัดว่าระบบนี้ต้องการอะไร และจะทำเส้นทางเริ่มต้นจากส่วนไหน และวิธีการอะไร

๕. ระบบการสรรหาเชิงรุกในส่วนนักเรียนทุน ODOS ของสำนักงาน ก.พ. จะเป็นกำลังคนคุณภาพที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือการดำเนินการตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ต้องตอบสนองต่อการเกิดกระบวนการใหม่ ๆ ที่ตอบสนองต่อภารกิจที่ต้องปรับเปลี่ยนไป เช่น การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะต้องมีทักษะหรือการเตรียมการในเรื่องใดบ้าง ซึ่งต้องมีการเตรียมพร้อมในเรื่องนี้ด้วย ทั้งนี้ ต้องตอบสนองทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตของรัฐสภาด้วย

๗. การจัดการระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อคำนึงเกี่ยวกับการบูรณาการการใช้ประโยชน์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งแต่ละส่วนราชการใช้ระบบฐานข้อมูลที่แตกต่างกันปัจจุบันการจัดการระบบสารสนเทศข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกันได้

๘. ระบบสารสนเทศเรื่องการเชื่อมโยงระบบ PMS กับ IDP ที่นำมาใช้เป็นระบบหลักในการพัฒนาบุคลากรซึ่งในปัจจุบันยังสามารถนำเทคโนโลยีอื่นมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อีกนอกเหนือจากระบบ PMS กับ IDP ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นี้เป็นปีสุดท้ายของแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ จึงควรจะเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินการที่จะเกิดขึ้นเป็นหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคล
เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ส่วนราชการได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยแผนส่งเสริมฯ ดังกล่าว ส่วนราชการฯ ได้นำมาปรับปรุงและต่อยอดเพื่อรักษามาตรฐานดำเนินงาน ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ การขับเคลื่อนส่วนราชการในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งค่านิยมร่วมไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ส่วนราชการฯ ได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งประกาศและเผยแพร่เจตจำนงสุจริต ได้แก่ ๑) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ๒) ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ ๓) ด้านการใช้อำนาจ ๔) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ๕) ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ๗) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร และ ๘) ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการบริหารงานด้วยหลักคุณธรรมและความโปร่งใส พร้อมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินการตามปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ (ระดับสำนัก) เพื่อให้ส่วนราชการฯ มีการนำนโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสรวมทั้งค่านิยมร่วม (สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง) ไปปฏิบัติ รวมทั้งผลักดันให้ส่วนราชการฯ เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ ได้รับมอบเกียรติบัตรประกาศยกย่องเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จากกระทรวงวัฒนธรรม ทั้งในระดับองค์กร (สผ./สว.) และระดับหน่วยงาน

มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการฯ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วนราชการฯ

ส่วนราชการฯ ได้มีการจัดกิจกรรมคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมีการจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรม เพื่อยกย่องเชิดชูบุคคลและหน่วยงานดีเด่น รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมขับเคลื่อนและติดตามการดำเนินการของชมรม STRONG Model อาทิ การรณรงค์ การประกวดคำขวัญ การจัดกิจกรรมเครือข่ายกับองค์กรคุณธรรมภายนอก อาทิ กระทรวงสาธารณสุข บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด

มาตรการที่ ๓ การขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ตามแนวทางของ ป.ป.ช.

ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรม เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางป้องกันการทุจริต เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. และมีการจัดกิจกรรมเปิดเผยข้อมูลข่าวสารผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงานตามแนวทางการประเมินฯ ของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูลและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการฯ และเป็นการรักษามาตรฐานระดับคะแนนการประเมิน ITA

จากการดำเนินการตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. ข้างต้น ส่งผลให้ส่วนราชการฯ ได้รับผลการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดย สผ. ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๗.๔๖ (ระดับ AA) และ สว. ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๐.๘๔ (ระดับ A) (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

<u>ภาพรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u>

๑. ที่ผ่านมาการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔) ในเรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ได้มีการกำหนดนโยบายและมาตรฐานเพื่อสร้างรากฐานกรอบความประพฤติ ต่อมาในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐) มุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเป็นการสร้างกลไกการขับเคลื่อนการสร้างเครือข่าย และในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนและผลักดันกลไกให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นวิวัฒนาการที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยองค์กรคุณธรรมต้นแบบต้องประกอบด้วย ๑) การมีกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ๒) สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ ผลจากการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสขององค์กรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้คะแนนร้อยละ ๙๗.๔๖ (ระดับ AA) ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้คะแนนร้อยละ ๙๐.๘๔ (ระดับ A) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการเพื่อสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งมีกลยุทธ์ที่ต้องดำเนินการ ๓ กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

๒. การดำเนินการเพื่อนำมาสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบได้มีการดำเนินการมาตั้งแต่ยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๑ จนถึงยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ ใช้ระยะเวลายาวนานถึง ๑๕ ปี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรต้องอาศัยการดำเนินการให้บุคลากรได้เข้าใจและเกิดการยอมรับมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันส่วนราชการมีการขับเคลื่อนชมรม STRONG เพื่อส่งเสริมจิตพอเพียงต่อต้านการทุจริตในองค์กรทุกหน่วยงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติเป็นอย่างดี ส่วนราชการฯ มีความพยายามมาอย่างยาวนานและต่อเนื่องโดยมีกรอบทิศทางแนวทางในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องซึ่งผลการดำเนินการในบางมิติสะท้อนผลการดำเนินการจากหน่วยงานภายนอกเป็นผลลัพธ์ออกมาเป็นที่ยอมรับแต่การเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมต้องประเมินที่พฤติกรรมของคนซึ่งในแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีกรอบพฤติกรรมกำหนดไว้แต่ยังไม่เห็นภาพของการนำไปใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งการบริหารและพัฒนาต้องปรับเปลี่ยนคนให้เป็นไปตามกรอบที่ได้กำหนดไว้

๓. ปัจจุบันมีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาซึ่งได้มีการกำหนด Code of Conduct ซึ่งจะได้ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่คาดหวังซึ่งในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะได้มีการถอดบทเรียนและนำสิ่งที่เคยดำเนินการมาแล้วในยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ผ่านมาเพื่อถอดบทเรียนและเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ เรียนรู้พฤติกรรมและนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นและการถอดบทเรียนจะเป็นกระบวนการหนึ่งของการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบที่จะเกิดขึ้นอย่างถาวร นอกจากนี้แนวทางหรือทิศทางการส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรมควรมีการแปลเป็นภาษาอังกฤษเพื่อเป็นช่องทางเผยแพร่ไปสู่ต่างประเทศ โดยอาจมุ่งเผยในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นลำดับแรกในช่วงที่จะมีการประชุมในโอกาสที่จะถึงนี้

๔. พฤติกรรมของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการเรื่องดังกล่าว การขับเคลื่อนส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรม ซึ่งเป็นภาพใหญ่ขององค์กร (Macro) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการได้สำเร็จจนได้รับการยกย่องเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และได้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) อยู่ในระดับ A และ AA ตามที่กล่าวมาข้างต้น การขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าวในโอกาสต่อไป ควรมุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการขยายผลให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ในองค์กรด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๑) การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ส่วนราชการฯ ได้พัฒนาบุคลากร และกำกับ ติดตาม ประเมินผลบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร อาทิ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ ๒๑ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการประเมินผลโครงการ โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สผ. และ สว. สามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐.๐๐)

๒) การพัฒนาหลักสูตรร่วม

ส่วนราชการฯ ได้มีการพัฒนาหลักสูตรร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เพื่อให้ข้าราชการมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบุคลากรในสายงาน รวมทั้งเพื่อให้ข้าราชการได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และพัฒนาการทำงานตามเนื้อหาจากการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน ซึ่งปัจจุบันส่วนราชการฯ ได้พัฒนาหลักสูตรร่วม จำนวน ๑๙ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ ๒) หลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ ๓) หลักสูตรข้าราชการที่ดี ๔) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) ๕) หลักสูตรสายงานวิเทศสัมพันธ์ ๖) หลักสูตรสายงานทรัพยากรบุคคล ๗) หลักสูตรสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๘) หลักสูตรสายงานวิทยาการ ๙) หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร ๑๐) หลักสูตรสำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ๑๑) หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี ๑๒) หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ ๑๓) หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๔) หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี ๑๕) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ ๑๖) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ ๑๗) หลักสูตรสานงายวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๘) หลักสูตรสายงานวิชาการพัสดุ และ ๑๙) หลักสูตสายงานนิติการ พร้อมทั้งได้มีการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร่วมที่ส่วนราชการฯ กำหนด

๓) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

ส่วนราชการฯ ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการเพื่อการปฏิบัติงานมาอย่างต่อเนื่อง โดย สผ. เป็นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในโครงการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นการพัฒนาผ่าน e-Learning และการอบรมในห้องเรียน จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ ๑) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษโดยการอธิบายและเล่าเรื่องวงงานรัฐสภา ๒) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการประชุมออนไลน์ระหว่างประเทศ และ ๓) การใช้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารระดับสูงและผู้อำนวยการระดับสูง ในส่วน สว. ได้ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการเพื่อการปฏิบัติงานรัฐสภา (English for Parliamentary Work) โดยผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายของ สผ. และ สว. พบว่า บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐.๐๐)

๔) การพัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศ

คณะทำงานจัดทำหลักสูตรของ สผ. ได้เน้นการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเป็นลำดับแรก เนื่องเป็นภาษาสากล และเป็นทักษะพื้นฐานที่บุคลากรของสำนักงานฯ จำเป็นต้องสามารถฟัง พูด อ่าน เขียนภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น ในส่วนภาษาต่างประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานฯ ได้จัดทำภาษาบาฮาซาอินโดนีเซีย (ภาษาหนึ่งในประเทศอาเซียน) และภาษาจีน (ภาษาในกลุ่มอาเซียน + ๓) เนื่องจากเป็นภาษาที่ประชากรของอาเซียนใช้เป็นจำนวนมากที่สุด รวมทั้งบุคลากรของสำนักงานฯ สามารถนำความรู้และทักษะทางด้านภาษดังกล่าวมาใช้ในวงงานรัฐสภาและการประชุมระหว่างประเทศได้อย่างกว้างขวาง สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้พัฒนาหลักสูตร ภาษาลาว (ระดับต้น) ด้วยเหตุผลที่ว่าสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นประทศที่มีความสัมพันธ์แนบแน่นกับประเทศไทย ในส่วนภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) สผ. ได้มีกลุ่มงานภาษาญี่ปุ่นในสำนักภาษาต่างประเทศ รวมทั้งมีข้าราชการแจ้งประสงค์ที่จะนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านกรรมาธิการและด้านต่างประเทศ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สผ.เลือกจัดทำหลักสูตรภาษาเกาหลี (ระดับต้น) เพราะเป็นภาษาอาเซียน + ๓ ที่มีการติดสื่อสารระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

๕) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๑) ผู้บริหาร ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ และ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น โดยบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีผลการประเมินระดับทักษะตามพฤติกรรมที่คาดหวังในภาพรวมเป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละ ๘๐.๐๐) สำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ระบบปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการประชุมรัฐสภา จำนวน ๑๐ ระบบ ได้แก่ ๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ ๒) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล ๓) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภา ๔) ระบบบริหารจัดการบัตรรัฐสภา ๕) ระบบจัดการข้อมูลป้ายประกาศดิจิทัล ๖) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ ๗) ระบบบันทึกการลงเวลาปฏิบัติราชการ ๘) ระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะ ๙) ระบบศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลรัฐสภา และ ๑๐) ระบบเผยแพร่ข้อมูลการประชุมรัฐสภา

ภาพรวมของการดำเนินการ พบว่า บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐.๐๐)

๖) การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

สผ. และ สว. ได้ดำเนินการร่วมกันพัฒนาข้าราชการตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๕ คน ใน ๖ หัวข้อวิชา ที่ ก.ร. ได้เห็นชอบเพิ่มเติมในหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย ๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลบังคับใช้ ๒) การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ๓) กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน ๔) สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับ

ความขัดแย้งโดยสันติวิธี ๕) ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ และ ๖) คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย โดยผลลัพธ์ พบว่า กลุ่มเป้าหมาย(ข้าราชการตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป) ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมาย (ร้อยละ ๘๐.๐๐)

๗) การจัดทำองค์ความรู้ (KM)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการจัดการความรู้ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้ โดยผลลัพธ์ พบว่า บุคลากรในสังกัด สผ. และ สว. สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐.๐๐) ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำองค์ความรู้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
สำนักงานฯ ได้กำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญ ๔ องค์ความรู้ ตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น Smart Parliament **องค์ความรู้ที่ได้รับการคัดเลือก คือ การจดรายงานการประชุมในยุคดิจิทัล** ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ **องค์ความรู้ที่ได้รับการคัดเลือก คือ IR SMART DATA สู่ความเป็นเลิศของการทูตรัฐสภา** ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ **องค์ความรู้ที่ได้รับการคัดเลือก คือ การสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองผ่านการปรับโฉมการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Transformation)** ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญมีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน **องค์ความรู้ที่ได้รับการคัดเลือก คือ การจัดทำร่างประมวลจริยธรรมรัฐสภา**	สำนักงานฯ ได้กำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญ ๑๘ องค์ความรู้ ตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ประกอบด้วย ๑.การพัฒนาระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนตามโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน ๒. Key Message : Infographic การนำเสนอภาพ Info แบบสั้น/กระชับ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๔. การพัฒนาฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในรูปแบบออนไลน์บนเว็บไซต์วุฒิสภา (www.senate.go.th) ๕. การให้บริการข้อมูลด้านกฎหมายผ่านระบบ Line Official Account (LAW for You) และ Facebook Fan page (สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) ๖. HRD Senate Digital Learning Engagement ๗. WebEx Support : Service ให้บริการสนับสนุนด้านการประชุม ๘. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทาง Line ๙. ระบบการจัดคิวจดประชุมคณะกรรมาธิการออนไลน์ ๑๐. คู่มือการจัดทำต้นฉบับสื่อสิ่งพิมพ์ ๑๑. Strategy Senate : เผยแพร่เรื่องแผนให้ปังด้วยช่องยูทูป (YouTube Chanel) ๑๒. แอพพลิเคชั่นคู่มือการเดินทางต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
	๑๓. อินโฟกราฟฟิคกับงานวิชาการ ๑๔. การจัดการองค์ความรู้ด้านกระบวนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ หัวข้อ “จ่ายเบี้ยประชุมผ่านสื่อ... ในยุคโควิด ๑๕. การเตรียมการบรรจุระเบียบวาระการประชุมวุฒิสภาด้วย Calendar Note ๑๖. ทำงานฉับไว ลดใช้กระดาษ ๑๗. Quick Facilities Search : ค้นหาทันใจผ่านไกด์แอป ๑๘. การควบคุมวัสดุฯ เรื่องเล็กที่ไม่เล็ก

<u>ภาพรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u>

๑. การพัฒนาบุคลากรสำหรับข้าราชการพลเรือนมีการดำเนินการตามแนวทางใน ๒ เรื่อง

๑) แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการกำหนดแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลเช่นเดียวกันโดยมีการดำเนินการที่ไม่แตกต่างจากแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของข้าราชการพลเรือน จะมีแตกต่างบ้างก็คือการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้จะต้องมีการทบทวนเพื่อปรับภารกิจต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงภารกิจให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องกับการปรับปรุงภารกิจดังกล่าวข้างต้นด้วย ซึ่งเป้าหมายสุดท้ายจะนำองค์กรไปสู่ SMART Parliament และเป็น Green Office ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

๒) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนากรอบทักษะ (Skillset) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศแผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชนและการผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ
- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดรับกับยุคดิจิทัลเพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัยเป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

๒. ข้อคำนึงเกี่ยวกับระบบ Ecosystem ที่นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานส่งผลกระทบต่อวินัยในการปฏิบัติงานและเป็นปัญหามากในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพของงาน โดยเฉพาะการกำกับติดตามให้บุคลากรทำงานได้ตรงตามผลลัพธ์และเป้าหมายที่กำหนด โดยปัญหาที่พบคือผลงานที่ปฏิบัติไม่มีความละเอียดรอบคอบ เช่น การหาข้อมูลได้ง่ายผ่านระบบเทคโนโลยีและนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ซึ่งอาจเป็นข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง ทั้งนี้ การดำเนินการตามระบบ Ecosystem และการส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะต้องดูความเหมาะสมพฤติกรรมของบุคลากรและคุณภาพงานประกอบกันไปด้วย

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากรแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ โดยร้อยละ ๗๐ จะเป็นการทำงานเพื่อสร้างสมประสบการณ์จริง (On The Job Training) หรือต้นแบบ, Job Rotation, Site Visit งานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันหรือการไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น (Secondment) ส่วนร้อยละ ๒๐ การทำงานรูปแบบอื่น ๆ (Informal) ได้แก่ Coaching, Mentoring, Consulting และร้อยละ ๑๐ Inclass หรือ Formal ได้แก่ e - Learning, Blended Learning, Seminar, Web Seminar โดยควรนำรูปแบบการพัฒนานี้มาใช้ปรับปรุงหลักสูตรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยควรพิจารณาสัดส่วน ๗๐:๒๐:๑๐ ให้มีความเหมาะสมและเห็นว่าแนวทางการพัฒนากับวิธีการปฏิบัติยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินการดังกล่าวจะต้องมีการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการและการเรียนรู้ในแบบดังกล่าวเกิดประโยชน์อะไรเกิดขึ้นบ้างในส่วนราชการซึ่งอาจพิจารณาจากการมีนวัตกรรมส่งเสริมการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นหรือไม่อย่างไรจึงจะต้องมีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลด้วย

๔. การปรับปรุงทักษะ ความรู้ สมรรถนะให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบันและอนาคตควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและการพัฒนาทักษะดิจิทัลควบคู่กันไปด้วย นอกจากนี้การปรับปรุงทักษะ ความรู้ สมรรถนะฯ การปรับปรุงต้องดูตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ทักษะ ความรู้ สมรรถนะฯ บางเรื่องดีอยู่แล้วเหมาะสมกับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลงก็ดำเนินการต่อ บางทักษะ ความรู้ ความสามารถ ไม่รองรับการเปลี่ยนแปลงก็ต้องปรับปรุงแก้ไขและบางทักษะ ความรู้ สมรรถนะฯ ที่ส่วนราชการยังไม่มีหรือขาดไปก็ต้องกำหนดเพิ่มเติมเพื่อให้ทักษะ ความรู้ สมรรถนะดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๕. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมของการนำองค์ความรู้ไปใช้ เช่น การถอดบทเรียนการทำคลิปวีดีโอในลักษณะ Micro Learning โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสื่อสารให้เห็นถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือความรู้ที่ต้องการในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ของคลิปวีดีโอซึ่งคนส่วนใหญ่ที่จะได้รับการพัฒนาและเห็นภาพที่ชัดเจนกว่าการพัฒนาในรูปเดิมที่เคยดำเนินการ

๖. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีภารกิจจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการประชุมสภาผ่านระบบเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องกำหนดและพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่จะมีการเปลี่ยนแปลงและรองรับการปฏิบัติงานในอนาคตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๑) การดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน

ส่วนราชการฯ ได้ศึกษาวิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำมาปรับปรุงและพัฒนาโครงการ/กิจกรรมในทุกปีงบประมาณ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ความจำเป็นในปัจจุบัน รวมทั้งได้ประเมินความผาสุกและความผูกพันประจำปี โดยมีผลการประเมิน ดังนี้

ปีงบประมาณ	สผ.		สว.	
	ผาสุก	ผูกพัน	ผาสุก	ผูกพัน
พ.ศ.๒๕๖๒	๗๐.๐๐	๗๑.๖๐	๖๒.๑๐	๖๙.๔๐
พ.ศ.๒๕๖๓	๗๑.๐๙	๗๒.๒๖	๗๒.๒๐	๗๐.๑๘
พ.ศ.๒๕๖๔	๘๒.๔๐	๘๐.๔๐	๘๓.๐๐	๘๑.๐๐

๒) การส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนราชการฯ ได้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมการปฏิบัติหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดย สผ. ได้พัฒนาบุคลากรในโครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตร สืบสานสร้างสรรค์ สู่สังคมเรียนรู้เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง ในส่วน สว. ได้จัดกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการของ สผ. และ สว. ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิตเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (๘๐.๐๐)

๓) การส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบทางสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

ส่วนราชการฯ ได้จัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบทางสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และได้ขยายผลการดำเนินการให้ครอบคลุมกับข้าราชการทุกคนในส่วนราชการฯ จากการดำเนินการ พบว่า กลุ่มเป้าหมาย ที่เข้าโครงการมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐.๐๐)

นอกจากนี้ ส่วนราชการฯ ได้จัดทำแผนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้จัดโครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ผ่าน Page Facebook ยุวชนประชาธิปไตย ในกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) เยาวชนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปีที่ผ่านการคัดเลือกจากจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร (ที่สมัครโดยตรงกับสำนักงานฯ) โดยไม่จำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม และ (๒) เยาวชนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปี ที่สมัครเข้ารับการอบรมกับผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร (ที่สมัครโดยตรงกับสำนักงานฯ) โดยไม่จำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ยุวชนกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ด้านการเมืองการปกครอง

ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐.๐๐)

<u>ภาพรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u>

๑. แผนงาน/โครงการในยุทธศาสตร์นี้มีความชัดเจนในการสร้างความผาสุกและมุ่งเน้นไปทางด้านกายภาพเกี่ยวกับสถานที่การปฏิบัติงานและสวัสดิการของข้าราชการ โดยทั้งสองส่วนราชการมุ่งเน้นการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ไม่มากแต่สามารถสร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์กรและได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต การสร้างให้บุคลากรมีจิตอาสาในการทำประโยชน์ต่อสังคมและได้มีการขยายกลุ่มเป้าหมายเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ซึ่งในปัจจุบันข้าราชการได้มาปฏิบัติงานในสถานที่เดียวกันทำให้ง่ายต่อการดำเนินการเรื่องนี้

๒. ควรมีการสร้างคลิปวีดีโอสร้างสรรค์ให้ข้าราชการได้มีสุขภาพกายที่แข็งแรงโดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรงและสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและอาจเพิ่มเติมเรื่องนี้ในส่วนการพัฒนาบุคลากรร้อยละ ๗๐ ของ Non Classroom training ด้วย

๓. ความผาสุกนั้นมาจากปัจจัยอำนวยความสะดวก Hygiene Factors ซึ่งเป็นปัจจัยด้านกายภาพและบุคลากรจะมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กรได้จะต้องมี Motivation Factors ประกอบด้วย ซึ่งในแผนงานยังไม่พบว่ามีการดำเนินการแผนงานในส่วนของ Engagement จะมีเพียงการดำเนินการในส่วนของทางด้านกายภาพเป็นหลักซึ่งหากเพิ่มเติมส่วนที่เป็น Motivation Factors เพื่อใช้ประโยชน์ในเรื่องการรักษานักเรียนทุนให้อยู่ปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นเวลานานจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

๔. การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการประเมินผลที่ยังไม่ชัดเจนในระดับบุคคลและระดับกิจกรรม ซึ่งการดำเนินการจะประเมินผลได้ในส่วนของกิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเพื่อสร้างความผูกพัน ส่งเสริมให้คนมีความสามัคคีในองค์กร (Cohesion) ผ่านกิจกรรมจิตอาสาที่ร่วมกันทำ CSR ให้กับองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ การดำเนินการกิจกรรม CSR ประโยชน์ที่จะได้รับคือจะได้ทีมงานที่มีความเข้มแข็งในการทำกิจกรรมและมีผลให้สร้างความสัมพันธ์ในแต่ละหน่วยงานและมีผลต่อการส่งเสริมการดำเนินการในเรื่องการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Rotation) เนื่องจากตัวข้าราชการมีความคุ้นเคยกับงานบ้างแล้วการจะสลับหมุนเวียนงานจะทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสร้างความผาสุกผ่านกิจกรรม CSR เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผาสุกและความผูกพันประกอบด้วย

๑) Environment สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน ห้องทำงาน Green Office

๒) Financial ข้อแนะนำในการใช้จ่ายเงินที่ถูกต้อง

๓) Health กิจกรรมสุขภาพ

๔) Career การทำงานอย่างมีความสุขในปริมาณงานที่เหมาะสม, การได้รับมอบหมายงานตรงตามหน้าที่, ความก้าวหน้าในการทำงาน, ความสัมพันธ์และทีมงาน

๕. แผนงานที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นแผนงานที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องและมีผลลัพธ์ที่ดีอยู่แล้ว ซึ่งในปีนี้เห็นว่าควรมุ่งเน้นในเรื่องของภาพลักษณ์องค์กรและขยายผลการดำเนินการให้ได้มากที่สุด และปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาซึ่งจะมีหน้าที่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับเรื่องความเป็นธรรมและส่งมายังผู้บริหารจึงเห็นควรใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการฯ นี้ และสร้างช่องทางการสื่อสารอื่น ๆ เพิ่มเติมจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร

การอภิปรายสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ "โครงการสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการ ให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ" (ช่วงบ่าย)

<u>ภาพรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ</u>

๑. การดำรงตำแหน่งวิชาการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพจึงได้มีการ Upskill สายงานวิชาการระดับเชี่ยวชาญให้แสดงบทบาทความเป็นนักวิชาการ ด้วยรูปแบบต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การบริหารจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานด้วย โดยจะต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

๒. การสนับสนุนความเป็นวิชาการโดยการปรับเปลี่ยนการมอบหมายงานและผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นงานตามยุทธศาสตร์ งานตามภารกิจ หรืองานที่ได้รับมอบหมายตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ (หนังสือ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕) โดยเลือกลักษณะงานอย่างใดอย่างหนึ่งในช่วงระยะเวลา ๓ เดือน โดยกำหนดจัดส่งผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในช่วงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕

ทั้งนี้ ผลจากการปฏิบัติงานหรือในส่วนของคุณภาพงานในเบื้องต้นจะประเมินจากผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้อำนวยการสำนัก และส่งตารางผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมาที่สำนักพัฒนาบุคลากรของแต่ละส่วนราชการเพื่อรายงานข้อมูล รวมทั้งสังเคราะห์ วิเคราะห์ แนวทางในการ Upskill หรือ Reskill เพิ่มเติมให้กับข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญได้อย่างเหมาะสมต่อไป

๓. การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวควรจะนำไปปฏิบัติกับข้าราชการประเภทวิชาการในทุกระดับเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสู่การประเมินเพื่อเลื่อนระดับและเป็นการมอบหมายงานในหัวข้อวิชาซึ่งจะต้องมุ่งเน้น การศึกษา วิเคราะห์ มีข้อเสนอแนะพร้อมทั้งรูปแบบการนำเสนอที่เหมาะสมซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะฯ ของข้าราชการตามหนังสือมติ ก.ร. ดังกล่าวข้างต้น และจะส่งผลต่อการสนับสนุนให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๔. จากการอภิปรายการสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการสายงานวิชาการ โดยเฉพาะการเลื่อนระดับจากระดับชำนาญการพิเศษเป็นระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งได้มีการเสนอปัญหาที่พบและมีข้อเสนอแนะสรุปได้ ดังนี้

<u>ปัญหาที่พบ</u>

๑) การจัดทำเอกสารสำหรับการประเมินผลงานตามที่ ก.ร. กำหนด ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวทางการจัดทำเอกสารตามที่ผู้ประเมินกำหนดซึ่งกำหนดให้มีการจัดทำเป็น ๕ บท ซึ่งเป็นรูปแบบเอกสารงานวิจัย

๒) รายละเอียดของกรอบการเขียนและการประเมินผลไม่สอดคล้องกัน โดยกรอบการเขียนของข้าราชการสายงานวิชาการระดับเชี่ยวชาญของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมุ่งเน้นการนำหลักวิชาการปรับใช้กับการปฏิบัติงานในภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมายเพื่อสนับสนุนกระบวนงานนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ แต่กรอบการเขียนและการประเมินผลของผู้ประเมินภายนอกซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ จะมุ่งเน้นงานเขียนในเชิงของงานวิจัยและเกิดผลลัพธ์เป็นผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ในวงกว้าง

๓) แนวทางการจัดทำเอกสารหรือประเมินผลงานยังไม่ได้มาตรฐานที่ถูกต้องอาจเพราะสาเหตุสำคัญ เช่น ข้าราชการดังกล่าวไม่ได้รับมอบหมายงานในเชิงวิชาการจึงไม่สามารถศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดทำเอกสารเปรียบเทียบในเชิงวิชาการได้อย่างถูกต้อง หรือตัวข้าราชการเองไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลงานหรือเอกสารประเมินผลงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีเวทีหรือช่องทางให้ผู้ประเมินผลงานจากภายนอกกับข้าราชการสายงานวิชาการที่มีคุณสมบัติจะเข้าสู่การประเมินระดับเชี่ยวชาญร่วมกันหารือ/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการเขียนผลงาน และแนวทางการประเมินที่เหมาะสม

๒. การกำหนดให้มีการอบรมการเขียนผลงานเพื่อประเมินสำหรับการดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังปัญหาจากข้าราชการที่จะประเมินเป็นระดับเชี่ยวชาญดังกล่าว

๓. ควรมีการทบทวนกรอบการประเมินผลงานตามที่ ก.ร. กำหนด จำนวน ๑๐ ประเด็น และกรอบการจัดทำเอกสารตามที่ผู้ประเมินกำหนด จำนวน ๕ บท ให้มีความสอดคล้องกันเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการประเมินผลงานในอนาคตต่อไป

ทั้งนี้ ประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะดังกล่าวคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะได้นำไปสู่การพิจารณาในเบื้องต้นเพื่อหาข้อสรุปแนวทางที่เหมาะสม และจะได้นำเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต่อไป

บทที่ ๓
การประเมินผล
โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผลการประเมินผลโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ วันจันทร์ที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๑๕ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ระบบออนไลน์ (Online) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom) จำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๒๐ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๖ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

<u>วัตถุประสงค์ที่ ๑</u> เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

๑.๑ ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ก่อนการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๐ และลำดับรองลงมาอยู่ในระดับมาก จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๘๐ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๐ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๐

ภายหลังการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑๐ และลำดับรองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๐ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๐ และอยู่ในระดับน้อย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๐ โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และบอกประโยชน์ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ โดยแยกเป็นสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙

๑.๒ ด้านการนำความรู้ไปใช้

ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ โดยแยกเป็นสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ และสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕

๑.๓ วัตถุประสงค์ของโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ โดยแยกเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖

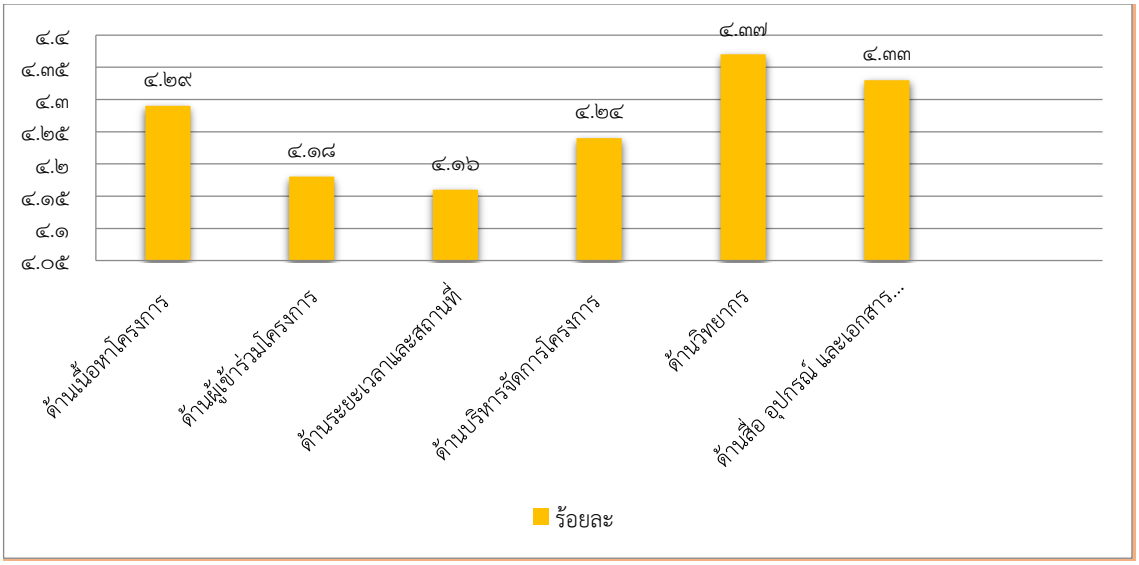
วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ผู้เข้าร่วมโครงการว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖

วัตถุประสงค์ที่ ๔ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔

<u>วัตถุประสงค์ที่ ๒</u> เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผลการประเมินโครงการด้านความพึงพอใจในภาพรวมการดำเนินการด้านโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเฉลี่ยเห็นว่าพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๐ โดยแยกเป็นด้านเนื้อหาโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๐ ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๐ ด้านระยะเวลาและสถานที่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๐ ด้านบริหารจัดการโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๐ ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๐ และด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๐ ดังแผนภูมิแท่งตามภาพ



โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของเนื้อหา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากเนื้อหาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓

๒.๒ ความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ โดยแยกเป็นด้านความรู้พื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ด้านกลุ่มเป้าหมายมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒

๒.๓ ความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ โดยแยกเป็นด้านความเหมาะสมของระยะเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ และด้านความเหมาะสมของสถานที่การจัดโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙

๒.๔ ความพึงพอใจด้านบริหารจัดการโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ โดยแยกเป็นด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ และด้านการเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖

๒.๕ ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านวิทยากรภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ โดยแยกเป็นด้านการเตรียมตัวของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๕ ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ ด้านนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นลำดับขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ ด้านสอดแทรกเนื้อหาสาระหรือประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ และด้านเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕

๒.๖ ความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์และเอกสารประกอบโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ และความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์และเอกสารประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔

<u>วัตถุประสงค์ที่ ๓</u> เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

๓.๑ ในการอบรม/สัมมนาครั้งต่อไปผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไปนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านความรู้ในวงงานรัฐสภามากที่สุด จำนวน ๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๕ ลำดับรองลงมาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๓ ด้านกฎหมาย/รัฐธรรมนูญ และด้านกฎระเบียบต่าง ๆ จำนวนด้านละ ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๑ ด้านการจัดการนวัตกรรมใหม่ ๆ จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙๕ ด้านเทคนิคการพูดและการนำเสนอ จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๙ ด้านภาษาอังกฤษ จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๘ ด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๗ ด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวนด้านละ ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๖ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๐ ด้านคุณภาพชีวิต จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๙ ด้านสุขภาพ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๓ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๑ ด้านภาษาอาเซียน และด้านภาษาอื่น ๆ จำนวนด้านละ ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๓

๓.๒ ประโยชน์/ข้อดี ของโครงการ

๑) ได้รับความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒) ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร และทิศทางการดำเนินการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และภาพรวมที่เกี่ยวข้องที่สำคัญเกี่ยวกับโครงการของสำนักงาน

๓) ได้รับความรู้เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และเตรียมความพร้อมในการพัฒนาทักษะให้เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

๕) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจมากขึ้น

๖) ได้เรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ดี

๗) มีการวางแผนการพัฒนาด้านบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

๘) สร้างความเข้าใจได้มากขึ้นในหัวข้อที่กำหนด ในการนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง

๙) ได้รับทราบผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีถัดไป

๑๐) ได้รับทราบมุมมองผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ

๑๑) เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะในส่วนของการประเมินผลงาน

๓.๓ ปัญหาอุปสรรคของโครงการ

๑) สถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID - 19

๒) การอบรม On site จะทำให้การแสดงความคิดเห็นมีความน่าสนใจและเกิดการมีส่วนร่วมมากกว่าแบบผ่านโปรแกรม Zoom

๓) ระบบการประชุมทางไกลยังไม่เสถียรเท่าที่ควร

๔) การสร้างความเข้าใจของข้อมูลในบางส่วน และการสื่อสารที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติ

๕) การกำหนดรูปแบบทิศทางที่ยังไม่ชัดเจนเนื่องจากต้องพิจารณารูปแบบความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

๖) กำหนดช่วงเวลาในการสัมมนาน้อยเกินไป

๗) จำนวนวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนามีจำนวนมาก ทำให้มีผู้ซักถามหรือแสดงความคิดเห็นมีข้อจำกัด

๓.๔ ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

๑) ควรมีการจัดสัมมนาอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณ

๒) ควรมีการจัดส่งเอกสารให้ได้รับทราบข้อมูลก่อนการสัมมนา และมีการประชาสัมพันธ์ให้เสนอความคิดเห็น ข้อสงสัย หรือข้อสังเกตต่อที่ประชุม

๓) ควรจัดให้มีช่วงเวลาในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

๔) ควรกำหนดรูปแบบการอบรมทั้งในระบบออนไลน์และการเข้าร่วมอบรมในห้องอบรมสัมมนาตามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของ COVID - 19

๕) ควรกำหนดกรอบรายละเอียดหัวข้อการสัมมนาให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๖) ควรจัดทำข้อมูลการสัมมนาโดยกำหนดรายละเอียดให้เป็นรูปธรรมและชัดเจน

๗) ควรจัดสัมมนาโดยตรงให้กับกลุ่มเป้าหมายแบบเข้าร่วมอบรมในห้องอบรม (On site)

๘) ควรมีการจัดกิจกรรมสัมมนาลงรายละเอียดในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์

๙) นโยบาย และยุทธศาสตร์มีความเหมาะสม แต่มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณของการพัฒนาบุคลากร

๑๐) ควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๑๑) ระบบที่กำหนดไว้ดีมาก แต่มีวิธีปฏิบัติที่ยังไม่สอดคล้อง เช่น แผนสืบทอดตำแหน่งที่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเข้าอบรม แต่การเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ยังไม่สอดคล้องกับระบบที่ตั้งไว้ หรือระบบการหมุนเวียนงานควรยึดแนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการรับทราบตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการเกี่ยวกับระบบนี้ และกำหนดให้เข้าสู่ระบบตั้งแต่แรกบรรจุเข้ารับราชการ

๑๒) ควรเผยแพร่ผลการสัมมนาให้ข้าราชการได้รับทราบทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑๓) ควรรายงานปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่แต่ละส่วนราชการได้รายงานต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ ก.ร. ด้วย เนื่องจากการรายงานเฉพาะข้อดีไม่ส่งผลให้สามารถมองเห็นภาพกว้างของการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับต่อไปได้ครบถ้วน ควรนำเสนอให้ที่คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเห็นแนวโน้มและทิศทางที่จะปรับลดโครงการที่ไม่เกิดความคุ้มค่าที่ออกจากแผนปฏิบัติการฯ เช่น Job Rotation, Talent Management, Succession Plan เป็นต้น

๑๔) ควรเพิ่มเติมกลุ่มเป้าหมายให้ข้าราชการทุกคน และทุกระดับได้เข้าร่วมการสัมมนา

๑๕) ภาพรวมของการสัมมนาดีมากและควรขยายผลไปสู่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อจะได้มีความเข้าใจในการดำเนินการโครงการของแต่ละส่วนราชการฯ

๑๖) ควรสื่อสารให้บุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับรับทราบทิศทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์เพื่อสร้างเข้าความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางขององค์กรและพร้อมปรับตัวในการทำงานเพื่อสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์การเมืองเศรษฐกิจสังคมกระแสโลกได้ทันท่วงที

๑๗) ควรสื่อสารแนวทาง/วิธีการการพัฒนาทักษะในแต่ระดับให้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

๑๘) ควรแยกกิจกรรมในแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๑๙) ควรกำหนดหัวข้อในการอภิปรายให้กลุ่มเป้าหมายให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๒๐) ควรจัดการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการจัดทำผลงานเพื่อประเมินเลื่อนระดับให้กับบุคลากรของทั้ง ๒ ส่วนราชการ โดยเชิญกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ประเมินร่วมการสัมมนาด้วย

บทที่ ๔
ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการต่อไป

จากการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเป็นแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล

๑. การจัดทำแผนกำลังคนควรมีการดำเนินการในทุก ๆ ๓ ปี เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลานั้น ๆ โดยจะต้องทราบถึงภารกิจที่ชัดเจนและติดตามการปรับเปลี่ยนภารกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงแผนงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องตามภารกิจและการจัดทำแผนกำลังคนให้เหมาะสม

๒. การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ได้คนเก่งเข้ามาทำงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อจูงใจให้บุคคลภายนอกรับทราบถึงการปฏิบัติงานของรัฐสภาและสนใจที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓. การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Rotation) ควรมีการกำหนดข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้อำนวยการสำนัก พร้อมประเมินผลลัพธ์ ปัญหา อุปสรรคในภาพรวมเพื่อจะดำเนินการต่อในยุทธศาสตร์ฉบับต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- การขับเคลื่อนส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรม ซึ่งเป็นภาพใหญ่ขององค์กร (Macro) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งควรส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ในองค์กรด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีส่วนในการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงภารกิจให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นซึ่งเป้าหมายคือ การนำองค์กรไปสู่ SMART Parliament และเป็น Green Office ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

๒. การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) โดยนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงานของบุคลากรสามารถทำงานได้ทุกที่ โดยไม่ต้องเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ที่อาคารรัฐสภาอาจส่งผลกระทบต่อวินัยในการปฏิบัติงานและมีปัญหาในเรื่องคุณภาพของงาน โดยเฉพาะการกำกับ ติดตาม ให้บุคลากรทำงานได้ตรงตามผลลัพธ์และเป้าหมายที่กำหนดจึงต้องมีแผนงานในการกำกับ ติดตามความเหมาะสมของพฤติกรรมของบุคลากรและคุณภาพงานประกอบกันไปด้วย

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากรแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ โดยร้อยละ ๗๐ จะเป็นการทำงานเพื่อสั่งสมประสบการณ์จริง (On The Job Training) หรือต้นแบบ, Job Rotation, Site Visit งานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันหรือการไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น (Secondment) ส่วนร้อยละ ๒๐ การทำงานรูปแบบอื่น ๆ (Informal) ได้แก่ Coaching, Mentoring, Consulting และร้อยละ ๑๐ Inclass หรือ Formal ได้แก่ e - Learning, Blended Learning, Seminar, Web Seminar ควรนำรูปแบบการพัฒนานี้มาใช้ปรับปรุงหลักสูตรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความเหมาะสมและเห็นว่าแนวทางการพัฒนากับวิธีการปฏิบัติยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินการจะต้องมีการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการและการเรียนรู้ในรูปแบบดังกล่าวรวมทั้งมีระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลด้วย

๔. การปรับปรุงทักษะ ความรู้ สมรรถนะให้สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบันและอนาคต ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและการพัฒนาทักษะดิจิทัลควบคู่กันไปด้วย

๕. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมมุ่งเน้นการนำองค์ความรู้ไปปฏิบัติ เช่น การถอดบทเรียน การทำคลิปวีดีโอในลักษณะ Micro Learning โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสื่อสารให้เห็นถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือความรู้ที่ต้องการในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ที่ชัดเจนกว่าการพัฒนาในรูปเดิมที่เคยดำเนินการมา

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</u>

๑. การสร้างให้บุคลากรมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กรควรเพิ่มเติมแผนงานในส่วนของ Engagement เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรซึ่งที่ผ่านมาจะมีเพียงการดำเนินการในส่วนของด้านกายภาพเป็นหลักจึงควรเพิ่มเติมส่วนที่เป็น Motivation Factors เพื่อใช้ประโยชน์ในเรื่องการรักษาข้าราชการให้อยู่ปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นเวลานานและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างยิ่งขึ้น

๒. การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรมีการประเมินผลทั้งในระดับบุคคลและระดับกิจกรรม ไปพร้อม ๆ กันด้วย สำหรับการส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเพื่อสร้างความผูกพัน ส่งเสริมให้คนมีความสามัคคีในองค์กร (Cohesion) ผ่านกิจกรรมจิตอาสาที่ร่วมกันทำ CSR ให้กับองค์กร ประโยชน์ที่ได้รับคือจะได้ทีมงานที่มีความเข้มแข็งในการทำกิจกรรมและมีผลให้สร้างความสัมพันธ์ในแต่ละหน่วยงานและมีผลต่อการส่งเสริมการดำเนินการในเรื่องการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Rotation) ซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

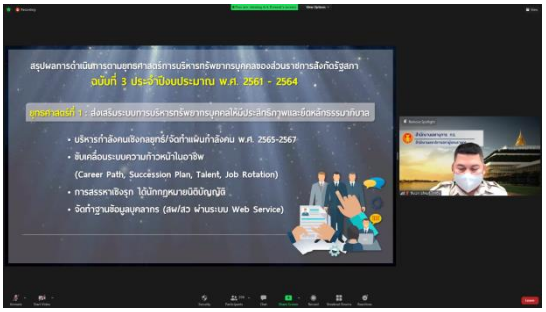
๓. แผนงานที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ควรมุ่งเน้นในเรื่องของภาพลักษณ์องค์กรและขยายผลการดำเนินการให้ได้มากที่สุด และปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาซึ่งจะมีหน้าที่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับเรื่องความเป็นธรรมจึงเห็นควรใช้ประโยชน์จากคณะกรรมการฯ นี้ และสร้างช่องทางการสื่อสารอื่น ๆ เพิ่มเติมจากการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร

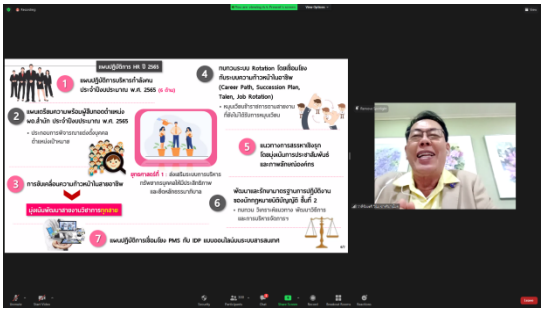
ภาพโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

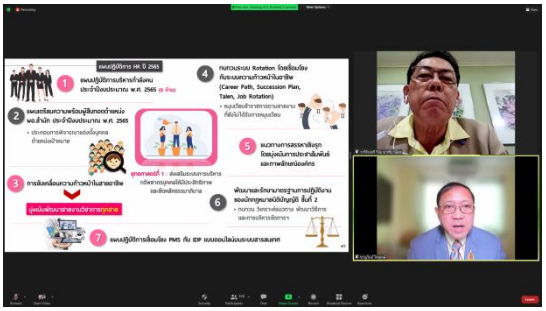
วันจันทร์ที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

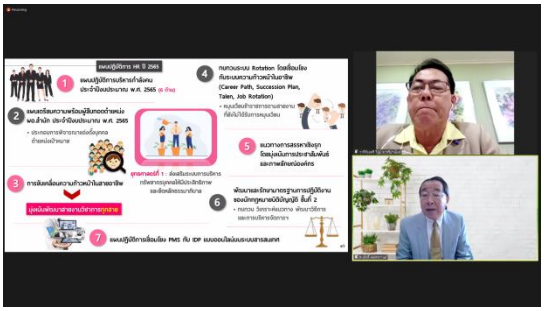
เวลา ๐๘.๑๕ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา

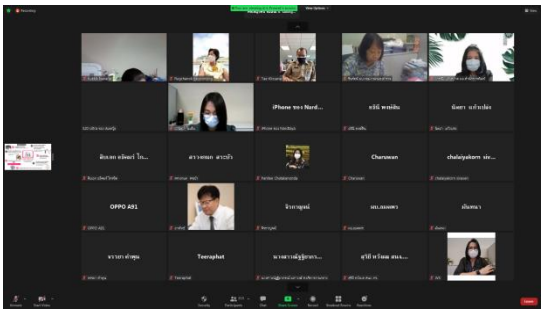
ระบบออนไลน์ (Online) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม ZOOM)





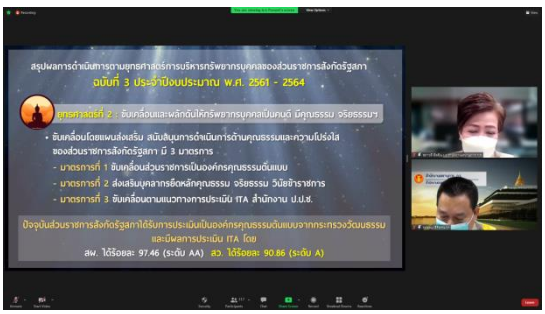


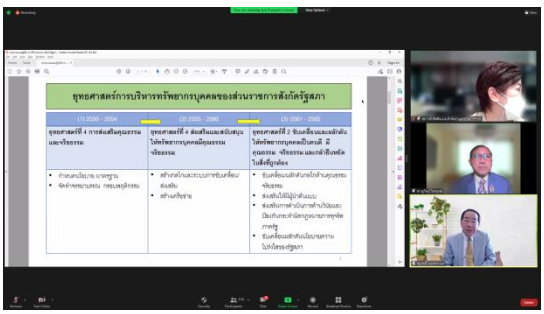


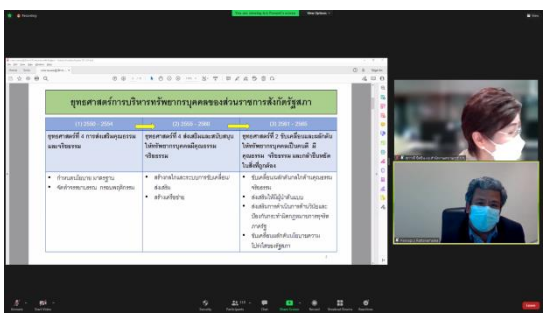


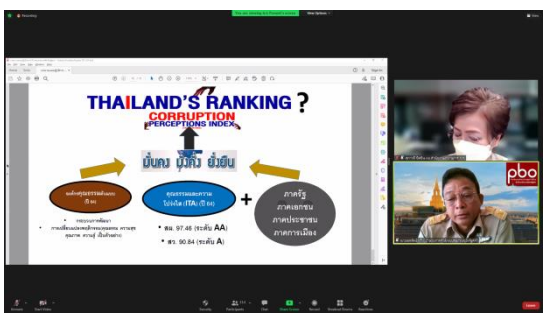
แผนปฏิบัติการ HR ปี 2565
1 แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (5 ด้าน)
2 แผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง ผอ.สำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
3 การสับเปลี่ยนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
4 ทบทวนระบบ Rotation โดยเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path, Succession Plan, Talen, Job Rotation)
5 แนวทางการธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการประสานพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร
6 พัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายมืออาชีพ ขั้นที่ 2
7 แผนปฏิบัติการเชื่อมโยง PMS กับ IDP แบบออนไลน์ระบบสารสนเทศ

แผนปฏิบัติการ HR ปี 2565
1 แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (5 ด้าน)
2 แผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง ผอ.สำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
3 การสับเปลี่ยนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
4 ทบทวนระบบ Rotation โดยเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path, Succession Plan, Talen, Job Rotation)
5 แนวทางการธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการประสานพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร
6 พัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายมืออาชีพ ขั้นที่ 2
7 แผนปฏิบัติการเชื่อมโยง PMS กับ IDP แบบออนไลน์ระบบสารสนเทศ


สรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ขับเคลื่อนและพลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมฯ
- มาตรการที่ 1 ขับเคลื่อนส่วนราชการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
- มาตรการที่ 2 ส่งเสริมบุคลากรยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการ
- มาตรการที่ 3 ขับเคลื่อนตามแนวทางการประเมิน ITA สำนักงาน ป.ป.ช.
ปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจากกระทรวงวัฒนธรรม และมีผลการประเมิน ITA โดย
สผ. ได้ร้อยละ: 97.46 (ระดับ AA) สว. ได้ร้อยละ: 90.86 (ระดับ A)


ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา


ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา


THAILAND'S RANKING ?
CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX
ยั่งยืน
สผ. 97.46 (ระดับ AA)
สว. 90.84 (ระดับ A)