



แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

บทนำ

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

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

ในการนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยเชื่อมโยงและถ่ายทอดจากตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และนำกรอบแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ประกอบกับการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และ ก.ร. มาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและมีการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับทราบและมุ่งมั่นขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และผลักดันแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจกับผู้รับผิดชอบตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อย่างทั่วถึง กำกับ ติดตามการดำเนินโครงการ/กิจกรรม อย่างใกล้ชิดเพื่อศึกษาปรับปรุงผลลัพธ์ในแต่ละไตรมาสและนำไปปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ในปีงบประมาณต่อไป

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ก

สารบัญ

บทนำ	หน้า ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ฉ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กร ที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล	๑
--	----------

กลยุทธ์ที่ ๑.๑	บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล	๑
แผนงานที่ ๑.๑.๑	การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง	๑
โครงการ	วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning)	๑
แผนงานที่ ๑.๑.๒	ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต	๘
โครงการที่ ๑	การนำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
โครงการที่ ๒	ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑๐
แผนงานที่ ๑.๑.๓	พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล	๑๓
โครงการที่ ๑	พัฒนาวิธีการสรรหาบุคคล (Recruitment) ตามหลักธรรมาภิบาล	๑๓
โครงการที่ ๒	สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑๗
กลยุทธ์ที่ ๑.๒	พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	๒๐
แผนงานที่ ๑.๒.๑	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๒๐
โครงการ	พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	๒๐
แผนงานที่ ๑.๒.๒	พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม	๒๔
โครงการที่ ๑	นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล	๒๔
โครงการที่ ๒	สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรม มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๔
แผนงานที่ ๑.๒.๓	พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	๒๗
โครงการ	พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	๒๗

ข

กลยุทธ์ที่ ๑.๓	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒๙
แผนงานที่ ๑.๓.๑	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)	๒๙
โครงการ	พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๒๙
แผนงานที่ ๑.๓.๒	พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)	๓๒
โครงการ	พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๒	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ	๓๕
-----------------	---	----

กลยุทธ์ที่ ๒.๑	พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ	๓๕
แผนงานที่ ๒.๑.๑	พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓๕
โครงการที่ ๑	พัฒนากรอบหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ	๓๕
โครงการที่ ๒	ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๓๘
แผนงานที่ ๒.๑.๒	พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๔๒
โครงการ	พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)	๔๒
	- การพัฒนาผู้นำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะ (SMART Senate Leadership)	
แผนงานที่ ๒.๑.๓	พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร	
โครงการ	พัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๖
แผนงานที่ ๒.๑.๔	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ	๔๙
โครงการ	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
กลยุทธ์ที่ ๒.๒	พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕๓
แผนงานที่ ๒.๒.๑	พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕๓
โครงการ	พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕๓
แผนงานที่ ๒.๒.๒	พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕๖
โครงการ	พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติและระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ	๕๖
กลยุทธ์ที่ ๒.๓	สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๖๐
แผนงานที่ ๒.๓.๑	สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๖๐
โครงการ	สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๖๐

ค

แผนงานที่ ๒.๓.๒	การบริหารจัดการความรู้	๖๔
โครงการ	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ และติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖๔
แผนงานที่ ๒.๓.๓	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๖๗
โครงการ	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๗๐
-----------------	---	----

กลยุทธ์ที่ ๓.๑	ปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี	๗๐
แผนงานที่ ๓.๑.๑	ปลูกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๗๐
โครงการที่ ๑	สร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๗๐
โครงการที่ ๒	ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้างพฤติกรรม หรือจิตสำนึก ของการเป็นข้าราชการที่ดี	๗๓
กลยุทธ์ที่ ๓.๒	เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต	๗๗
แผนงานที่ ๓.๒.๑	กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา	๗๗
โครงการที่ ๑	กำหนดแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	๗๗
โครงการที่ ๒	เสริมสร้างความรู้ด้านวินัย การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๘๑
แผนงานที่ ๓.๒.๒	กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๘๔
โครงการที่ ๑	กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๘๔
โครงการที่ ๒	ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๘๔
โครงการที่ ๓	กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)	๘๔

กลยุทธ์ที่ ๓.๓	การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๘๘
แผนงานที่ ๓.๓.๑	ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๘๘
โครงการ	ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๘๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข	๙๐
กลยุทธ์ที่ ๔.๑	สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)	๙๐
แผนงานที่ ๔.๑.๑	สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)	๙๐
โครงการ	ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)	๙๐
กลยุทธ์ที่ ๔.๒	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๙๓
แผนงานที่ ๔.๒.๑	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๙๓
โครงการ	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๙๓
กลยุทธ์ที่ ๔.๓	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๙๗
แผนงานที่ ๔.๓.๑	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๙๗
โครงการที่ ๑	เสริมสร้างความรู้ด้านกิจกรรม CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๙๗
โครงการที่ ๒	รัฐสภานำความรู้สู่ชุมชนและสร้างประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๐๐
แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ		๑๐๒

บทสรุปผู้บริหาร

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

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตามและตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีแต่ละปีงบประมาณ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. ตามลำดับ ซึ่งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยได้เชื่อมโยงและถ่ายทอดจากตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและนำกรอบแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอก เพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ประกอบกับการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และ ก.ร. มาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสภาวการณ์ปัจจุบัน

ทั้งนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๔ โดยมีผลผลิต ผลลัพธ์ ตามที่กำหนดไว้

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

โดยมีผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น อาทิ

๑. มีแผนการเตรียมกำลังคนในเรื่องต่างๆ อาทิ การเตรียมบุคลากรทดแทนข้าราชการเกษียณอายุราชการการเตรียมบรรจุบุคคลในตำแหน่งสำคัญ
๒. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร
๓. การประมวลผลงานด้านวิชาการที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ
๔. มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน อาทิ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักวิชาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การปรับปรุงอำนาจหน้าที่ และกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๕. มีแนวทางการพัฒนาทักษะของข้าราชการเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในอนาคต
๖. มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการบรรจุ/แต่งตั้งตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๗. มีแนวทางใหม่ในการสรรหาบุคลากรคุณภาพให้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เพิ่มมากขึ้น
๘. มีการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วนเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งดำเนินการผ่านโครงการสำคัญ ดังนี้

๑. โครงการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning)
๒. โครงการการนำมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. โครงการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๔. โครงการพัฒนาวิธีการสรรหาบุคคล (Recruitment) ตามหลักธรรมาภิบาล
๕. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงาน สนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โดยมีผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น อาทิ

๑. มีการพัฒนาเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพของข้าราชการสายงานต่าง ๆ ในทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและสอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ
๒. มีการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยให้มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นผู้นำทีมในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
๓. บุคลากรมีทักษะความรู้ด้านดิจิทัลรวมทั้งมีพฤติกรรมในการผลักดันและประยุกต์ใช้ทักษะความรู้ด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานและสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัล

ข

๔. บุคลากรมีทักษะความรู้ภาษาต่างประเทศสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติในด้านต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. นักกฎหมายนิติบัญญัติได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. มีการพัฒนานวัตกรรมและนำไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งดำเนินการผ่านโครงการสำคัญ ดังนี้

๑. โครงการพัฒนารอบหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ

๓. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล

๔. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

๕. โครงการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติและระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพ

๖. โครงการส่งเสริมและขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติ ปฏิบัติตนตามค่านิยม วัฒนธรรมและวินัยข้าราชการ พร้อมทั้งน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

โดยมีผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น อาทิ

๑. สร้างจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีโดยยึดกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา (ฉบับใหม่) เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

๓. ขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

๔. บุคลากรมีความตระหนักรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต รวมทั้งเฝ้าระวังการทุจริตไม่ให้เกิดขึ้นในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๕. ส่วนราชการฯ มีคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ “ผ่านดี” หรือไม่น้อยกว่า “ร้อยละ ๙๗”

ซึ่งดำเนินการผ่านโครงการสำคัญ ดังนี้

๑. โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร (สผ.)
๒. โครงการสร้างและพัฒนารอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สว.)
๓. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล (สผ.)
๔. โครงการส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี (สว.)
๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านวินัย การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๖. การขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๓ โครงการ
 - ๑) โครงการกำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
 - ๒) โครงการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
 - ๓) โครงการกำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการ และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคม

โดยมีผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น อาทิ

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กรเกิดความสมดุลทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัว
๒. ส่งเสริมสนับสนุน การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร
๓. บุคลากรมีความรู้และจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. บุคลากรได้นำองค์ความรู้ไปช่วยเหลือสังคมและส่วนราชการได้เครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน

ซึ่งดำเนินการผ่านโครงการสำคัญ ดังนี้

๑. โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)
 ๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)
 ๓. โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านกิจกรรม CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
 ๔. โครงการรัฐสภานำความรู้สู่ชุมชนและสร้างประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ทั้งนี้ รายละเอียดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ปรากฏตามรายละเอียดที่เสนอมาร่วมนี้

ณ

แผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
ตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๑ การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง

โครงการ วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาท
ภารกิจขององค์กร (Workforce Planning)

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการกำลังคนของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการกำหนดแผนและบริหารอัตรากำลังคน
ขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับโครงสร้างและบริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งการดำเนินการ
ทางด้านบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมีการบริหารจัดการแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสม
สามารถรองรับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งสอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และนโยบายกำลังคนของรัฐบาล มาตราการบริหารกำลังคน
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
และนโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้ การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนจึงมีความจำเป็นที่ต้องบริหารจัดการ
กำลังคนภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็น
ในศตวรรษที่ ๒๑ รวมถึงการเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กร ดังนั้น การบริหารจัดการกำลังคนจึงเป็น
เครื่องมือที่สำคัญในการใช้กำลังคนและพัฒนากำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ การธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้
กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการวางแผนรองรับการสรรหาและคัดเลือกกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียม
ความพร้อมทดแทนตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากเกษียณอายุราชการ ตลอดจนเพื่อนำไปสู่การรองรับบทบาทภารกิจ
ขององค์กรทั้งในสถานการณ์ปกติและภายใต้สภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสม

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการเตรียมกำลังคน
ที่สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจขององค์กร คือ ๑) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร
ได้มีการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยมีผู้ผ่านการสรรหาและการคัดเลือกโดยวิธีการคัดเลือก
จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน ๑๓ คน การเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

จำนวน ๑๓ คน การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ จำนวน ๕๕ คน ๒) การใช้กำลังคนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการควบคุมการเพิ่มอัตรากำลัง สัดส่วนงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรในการจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามมาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และสามารถบริหารค่าใช้จ่ายไม่เกินสัดส่วนงบประมาณ ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐต่องบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๓.๗๖ รวมถึงสามารถกำหนด อัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการในภาพรวม แต่ใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังไปยังภารกิจที่มีความจำเป็น และการยุบเลิกตำแหน่งเกษียณอายุราชการของ ข้าราชการด้วยการจ้างงานในรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ) ๓) การทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลังให้กับ สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานที่มีปริมาณภารกิจมากหรือเพิ่มขึ้นตามความจำเป็น หรือการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้น ๆ รวมทั้งมีการทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรในปีต่อไป ได้แก่ การดำเนินการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อเสนอการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน จำนวน ๓ สำนัก (สำนักกรรมการ ๑, ๒ และ ๓) รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานอาคารสถานที่ และกลุ่มงานรักษาความปลอดภัย และทบทวนข้อเสนอการจัดตั้งสำนักตำรวจรัฐสภาและอาคารสถานที่ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มุ่งเน้นการขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการด้านการบริหารกำลังคนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่อง มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมถึงการทบทวน ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. มีการเตรียมกำลังคนที่สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจขององค์กร เพื่อขับเคลื่อน บทบาทภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๒. มีการใช้กำลังคนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. มีข้อมูลการบริหารกำลังคน รวมถึงปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ที่สามารถนำไปสู่ การทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการเตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร
๒. ร้อยละความสำเร็จของการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจขององค์กร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑. มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๒. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจ ขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของแผน ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)</p> <p>๓. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของแผน</p> <p>๔. มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของแผน ทั้งนี้ เป้าหมายเป็นไปตามแผนกำลังคน ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)</p>	<p>๑. มีแผนการเตรียมกำลังคนในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๑) การเตรียมบุคลากรทดแทนข้าราชการ เกษียณอายุราชการ</p> <p>๒) การเตรียมบรรจุบุคคลในตำแหน่งสำคัญ</p> <p>๓) การเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อม ในการเลื่อนระดับประเภทวิชาการ</p> <p>๔) การเตรียมกำลังคนที่พร้อมสำหรับการเป็น Digital Parliament</p> <p>๕) การเตรียมความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศ ให้กับบุคลากรและผู้บริหาร</p> <p>๖) การพัฒนาคุณลักษณะของบุคลากร ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์องค์กร</p> <p>๗) บุคลากรในสายงานประเภทวิชาการ (๑๕ สายงาน) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (ประเมินจากผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ (PMS) ได้รับผลการประเมิน การปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>๒. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจขององค์กร</p> <p>๑) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถ ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้บรรลุผลสำเร็จ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>๒) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถ ดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้บรรลุผลสำเร็จไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>๓) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถดำเนินการ ใช้จ่ายงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐</p>

ผลผลิต	ผลลัพธ์
	<p>๓. มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน</p> <p>๑) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้อเสนอ การปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕ สำนัก ๑ กลุ่ม คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สำนักกฎหมาย ๒. สำนักวิชาการ ๓. สำนักกรรมการ ๑ ๔. สำนักกรรมการ ๒ ๕. สำนักกรรมการ ๓ ๖. กลุ่มช่วยอำนวยการนักบริหาร <p>๒) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาดำเนินการ ตามมติของ ก.ร., อ.ก.ร., คณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คือ การพิจารณาศึกษาการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และอัตรากำลังของนักกฎหมาย นิติบัญญัติ</p>

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<p>๑. ดำเนินการตามแผนการเตรียมกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนี้</p> <p>๑) การเตรียมบุคลากรทดแทนข้าราชการเกษียณอายุราชการและตำแหน่งว่าง</p> <p>๒) การเตรียมบรรจุบุคคลตำแหน่งสำคัญ (ระดับอำนาจการสูง/ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน)</p> <p>๓) การเตรียมกำลังคนให้พร้อมในการเลื่อนระดับประเภทวิชาการ (มีการประกาศรายชื่อบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน)</p> <p>๔) การเตรียมความพร้อมกำลังคนสำหรับการให้บริการด้าน Digital</p> <p>๕) การเตรียมความพร้อมกำลังคนในการใช้ภาษาต่างประเทศ (สำนักภาษาต่างประเทศ/สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ในการนำทักษะภาษาต่างประเทศไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีการประมวลผลงานด้านวิชาการที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ (๖ สำนักหลักที่ปฏิบัติงานสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ได้แก่ สำนักกรรมการ ๑ สำนักกรรมการ ๒ สำนักกรรมการ ๓ สำนักรายงานการประชุมและชวเลข สำนักกฎหมาย และสำนักวิชาการ)</p> <p>๓. มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน</p> <p>๑) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๕ สำนัก ๑ กลุ่ม คือ</p> <p>๑. สำนักกฎหมาย</p> <p>๒. สำนักวิชาการ</p> <p>๓. สำนักกรรมการ ๑</p> <p>๔. สำนักกรรมการ ๒</p> <p>๕. สำนักกรรมการ ๓</p> <p>๖. กลุ่มช่วยอำนาจการนักบริหาร</p> <p>๒) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาดำเนินการตามมติของ ก.ร., อ.ก.ร., คณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อาทิ การพิจารณา ศึกษาการกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และอัตรากำลัง ของนักกฎหมายนิติบัญญัติ</p>
๓	<p>๑. ติดตามและประเมินผลดำเนินการตามคะแนนที่ ๑ โดยมีผลค่าเฉลี่ยรวม ของทุกกิจกรรมได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. สามารถขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้บรรลุผลสำเร็จ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐</p>

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<p>ดำเนินการตามคะแนนที่ ๑ ได้ร้อยละ ๑๐๐ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้</p> <p>๑) มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร โดยการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ของบุคลากร ให้สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้บรรลุผลสำเร็จ</p> <p>๒) มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ โดยการกำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ควบคู่กับคุณธรรม มาปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมี ๒ ระดับ คือ</p> <p>๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในองค์กรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ เช่น ผู้อำนวยการสำนัก ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน และ ๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอกเพื่อทดแทนบุคลากรในตำแหน่งระดับปฏิบัติงานที่ว่าง และเชิงคุณภาพ โดยการนำเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้อย่างเป็นรูปธรรม คือ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) ระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) และระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)</p> <p>๓) มีการทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง โดยการดำเนินการด้านการจัดโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจตามมาตรการด้านบริหารกำลังคนของ ก.ร. ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเป็นการวางแผนทบทวนแนวทางการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงภารกิจที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงการดำเนินการตามนโยบาย/มติของ ก.ร., อ.ก.ร., คณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>๔) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาภาษาต่างประเทศนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๕) ร้อยละ ๘๐ ของผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร</p>

เงื่อนไข : มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่เชื่อมโยงกับแผนกำลังคน ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. คณะกรรมการจัดทำแผนกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๕. สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๒ การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการที่ ๑ การนำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักการและเหตุผล

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบายภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยมีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดให้มีการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับที่ครองอยู่ รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ รายงานผลการศึกษาพัฒนาทักษะบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ พบว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในอนาคต ในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความคิดเชิงประยุกต์ (Adaptive Thinking) คือ การแก้ปัญหาจากการคิดประยุกต์ต่อยอดและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้ดียิ่งขึ้นและแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม

การแก้ปัญหา (Problem Solving) คือ การแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน ด้วยการค้นหาสาเหตุต้นตอของปัญหา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ในระบบหรือในโครงสร้าง เพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และป้องกันการเกิดปัญหานั้น ๆ ซ้ำขึ้นมาอีก

การตัดสินใจ (Decision Making) คือ การตัดสินใจ โดยมีกระบวนการรวบรวมข้อมูลและประเมินผลทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อการตัดสินใจ

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) คือ สามารถรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกตัวเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ตัวเองและแสดงออกต่อผู้อื่นในเชิงบวกได้

วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการนำมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีรายงานผลการศึกษาพัฒนาทักษะบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ อาทิ ความคิดเชิงประยุกต์ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และความฉลาดทางอารมณ์ ๒. มีการนำผลการศึกษาทักษะของบุคลากรที่จำเป็น เสนอต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการนำไปใช้บังคับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีรายงานผลการศึกษาพัฒนาทักษะบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ อาทิ ความคิดเชิงประยุกต์ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และความฉลาดทางอารมณ์ เสนอต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง และ ก.ร. ตามลำดับ ๒. มีการประกาศใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผ่านความเห็นชอบจาก ก.ร.

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

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีรายงานผลการศึกษาพัฒนาทักษะบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ อาทิ ความคิดเชิงประยุกต์ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง และ ก.ร. ตามลำดับ
๓	รายงานผลการศึกษาพัฒนาทักษะบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ อาทิ ความคิดเชิงประยุกต์ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และความฉลาดทางอารมณ์ ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. ระบบงาน และอัตรากำลัง
๕	มีการประกาศใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ผ่านความเห็นชอบจาก ก.ร.

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการศึกษาพัฒนาทักษะบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
 สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๒ การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการที่ ๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หลักการและเหตุผล

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

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

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ในฐานะหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงานดังกล่าว ได้ดำเนินการสำรวจ, สรุปผลแบบสำรวจการใช้งานมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาแล้วเป็นเวลา ๒ ปี กล่าวคือ

(๑) ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ทำการสำรวจ สรุปผลแบบสำรวจ และจัดทำรายงาน แล้ว จำนวน ๑๘ สายงาน (ประเภทวิชาการ ๑๒ สายงาน, ประเภททั่วไป ๖ สายงาน) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๖ สายงาน (ประเภทวิชาการ ๑๒ สายงาน, ประเภททั่วไป ๔ สายงาน) พร้อมทั้งได้จัดทำ “รายงานผลการสำรวจการใช้งานมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖” เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการตามแผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว

(๒) ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ทำการสำรวจ สรุปผลแบบสำรวจ และจัดทำรายงาน แล้ว จำนวน ๑๘ สายงาน (ประเภทบริหาร ๑ สายงาน, ประเภทอำนวยการ ๑ สายงาน, ประเภทวิชาการ ๗ สายงาน, ประเภททั่วไป ๙ สายงาน) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๔ สายงาน (ประเภทบริหาร ๑ สายงาน, ประเภทอำนวยการ ๑ สายงาน, ประเภทวิชาการ ๔ สายงาน, ประเภททั่วไป ๘ สายงาน) พร้อมทั้งได้จัดทำ “รายงานผลการสำรวจการใช้งานมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗” เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการตามแผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้ว ซึ่งสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จะได้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวต่อไป

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๗ ในวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยที่ประชุมมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีหน้าที่และอำนาจในการ “ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ทั้งตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมปัจจุบัน และรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ก่อนเสนอ อ.ก.ร. และ ก.ร. เพื่อพิจารณา” จากนั้น ในการประชุมคณะกรรมการ ฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ที่ประชุมได้มีมติให้จัดตั้ง **คณะทำงานพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนวทางในการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ** มีหน้าที่และอำนาจในการ “ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค ความเห็น และข้อเสนอแนะจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอแนวทางในการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และจัดทำรายงานผลการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ การจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเสนอคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อพิจารณาต่อไป”

ทั้งนี้ ในการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ วันอังคารที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๗ ที่ประชุมมีมติรับทราบรายงานผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และความเห็นของ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ กล่าวคือ “ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในส่วนของคุณวุฒิการศึกษา โดยเห็นควรกำหนดคุณวุฒิแบบกว้าง เช่นเดียวกับของสำนักงาน ก.พ. โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้เลือกสาขาวิชาที่ต้องการเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของปัจจุบันและอนาคต”

ดังนั้น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงจะดำเนินการ ดังนี้

(๑) ศึกษา พิจารณา และปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในส่วนของคุณวุฒิการศึกษา ทั้งนี้ โดยจะนำรายงานผลการสำรวจการใช้งานมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมถึงรายงานผลการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ การจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญของคณะทำงานพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนวทางในการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ มาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอต่อ คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

(๒) รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญในส่วนของคุณวุฒิการศึกษาของคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณา ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในส่วนของคุณวุฒิการศึกษา และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

๑. ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในส่วนของคุณวุฒิการศึกษา เพื่อเสนอคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อพิจารณา

๒. จัดทำรายงานผลการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในส่วนของคุณวุฒิการศึกษา ของคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อพิจารณา

กลุ่มเป้าหมาย

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการแก้ไข/ปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง “ในส่วนของคุณวุฒิการศึกษา”	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในส่วนของคุณวุฒิการศึกษา ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๗ สายงาน
๓	เสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพิจารณาเห็นชอบการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๗ สายงาน
๕	เสนอ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง และ ก.ร. พิจารณาเห็นชอบการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๗ สายงาน อาทิ สายงานวิเทศสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการที่ ๑ พัฒนาวิธีการสรรหาบุคคล (Recruitment) ตามหลักธรรมาภิบาล

หลักการเหตุผล

โลกในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงทางด้าน ประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวมถึงสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ทำให้หลายประเทศทั่วโลกต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตัวเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งรวมไปถึงภาครัฐและภาคธุรกิจในทุกระดับ ก็ต้องเร่งพัฒนาตัวเองให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วดังกล่าวฯ โดยปัจจัยที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการศึกษ พัฒนา และขับเคลื่อนประเทศและองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ก็คือ “มนุษย์” นั่นเอง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นกัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการแข่งขันอย่างรุนแรงนั้น ภาครัฐและภาคเอกชน ในหลาย ๆ ประเทศรวมถึงประเทศไทย จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อต่อสู้กับการแข่งขันที่รุนแรงและความเป็นผู้นำทางธุรกิจหรือผู้นำในสายอาชีพนั้น ๆ เพื่อดึงดูดให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรของตน โดยถือว่าในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรนั้น “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จหรือเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ด้วยเหตุนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ทั้งเรื่องการ “สรรหา พัฒนา รักษาไว้” จึงเป็นสิ่งที่ทุกๆภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในปัจจุบันหยิบมาพูดถึงและพัฒนาในเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้องค์กรเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งหนึ่งในแนวทางดังกล่าวที่ถูกกล่าวถึงกันมากในเหล่านักบริหารและเหล่านักวิชาการต่าง ๆ ก็คือ “การสรรหาเชิงรุก”

สำหรับประเทศไทยแนวคิดเรื่องการสรรหาเชิงรุกได้เข้ามามีบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะภาครัฐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นที่ ๔ ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้ภาครัฐมีการบริหารกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือกเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน และแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ในกิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัวตามหลักคุณธรรม รวมทั้ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๖ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

สำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านมา ได้มีความตื่นตัวในเรื่องดังกล่าว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยในฉบับที่ ๓ ต่อเนื่อง ฉบับที่ ๔ ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน ได้มุ่งเน้นให้มีการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรผู้มีศักยภาพเป็นคณิศรคนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งได้มีการกำหนดแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๕ แนวทาง ได้แก่

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

โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว โดยเป็นไปตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยตลอด อาทิ การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน (ODOS) การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ผ่านประเมินโครงการนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ของสำนักงาน ก.พ.ร. เข้าร่วมราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การนำเทคโนโลยี Speech to text เพื่อทดแทนอัตรากำลังเจ้าพนักงานชวเลข และการจ้างงานรูปแบบอื่นในสายงานขาดแคลน เป็นต้น รวมทั้งได้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อ ก.ร. ทุกปี

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นปีที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในฉบับที่ ๓ ได้สิ้นสุดลงแล้ว โดยปัจจุบัน ก.ร. ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคณิศร ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยในยุทธศาสตร์ฉบับดังกล่าว ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะเห็นได้ว่ายุทธศาสตร์ฉบับใหม่ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสรรหาเชิงรุกเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๓ ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ วันจันทร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมได้รับทราบรายงานผลการดำเนินการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกอีก ๔ แนวทางที่เหลือควบคู่ไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องมีวิธีการใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากร โดยการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาฯ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถให้มาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แม้แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมีได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาเพื่อดึงดูดกลุ่มคนคุณภาพ แต่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาก็มิได้หยุดนิ่ง ยังคงมีการนำแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาต่อยอดเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง โดยได้มีการจัดทำแผนบรรจุบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้มีการบรรจุบุคคลลงในตำแหน่งที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับหลักการ “Put the right man on the right job” เพื่อให้บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถที่สอบแข่งขันได้ สามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป็นการรักษากำลังคนคุณภาพในส่วนของลักษณะงานที่ตนเองถนัดเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยได้ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ และ ก.ร.

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการแก้ไขสภาพปัญหาการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และดึงดูดกลุ่มคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้แนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ การกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ วิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานที่หลากหลายและทันสมัยเหมาะสมกับบริบทในปัจจุบัน สอดรับกับกฎหมายหลักของประเทศ มติ ก.ร. และเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

กลุ่มเป้าหมาย

บุคคลที่สนใจที่จะเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปใช้เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีแผนปฏิบัติการการศึกษา วิเคราะห์และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากรคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์วิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากรคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. มีหลักเกณฑ์ วิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากรคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

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

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาไปดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตามแนวทางที่ ๔ (การปรับปรุงลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ)
๓	เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาฯ ต่อ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ เพื่อพิจารณา
๕	เสนอหลักเกณฑ์ วิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาฯ ต่อ ก.ร. เพื่อพิจารณาเห็นชอบและประกาศใช้

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการที่ ๒ สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

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

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

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว โดยเป็นไปตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาโดยตลอด และได้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อ ก.ร. ทุกปี

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

ทั้งนี้ คณะทำงานพิจารณา ศึกษา และดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์องค์การตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีการดำเนินการตามแนวทางการประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์การ ที่ ก.ร. กำหนดอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้จัดทำโครงการ “การประกวด Motto จุดยืนการสรรหา และการจัด Roadshow ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” อาทิ การเดินสายประชาสัมพันธ์องค์การในงานมหกรรมการศึกษาต่อต่างประเทศครั้งที่ ๑๘ (OCSC International Education Expo ๒๐๒๓) ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ณ รอยัล พารากอนฮอลล์ ชั้น ๕ สยามพารากอน และการจัดโครงการประกวด Motto จุดยืนการสรรหาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ “รัฐสภายุคใหม่ โปร่งใสการสรรหา คุณภาพพร้อมพัฒนา สร้างคุณค่าขององค์กร”

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะทำงานพิจารณา ศึกษา และดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์องค์การตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีการดำเนินการตามแนวทางการประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์การ ที่ ก.ร. กำหนด จำนวน ๒ โครงการ ได้แก่ โครงการการประชาสัมพันธ์องค์การของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในโครงการฝึกอบรมกฎหมายภาคปฏิบัติ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ ให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ ๓ และปีที่ ๔ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา และ โครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์การในโครงการยุวชนประชาธิปไตย ในวันจันทร์ที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๓.๑๕ นาฬิกา ณ อาคารรัฐสภา

ทั้งนี้ ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ที่ประชุมมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการดำเนินการการประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์การของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ว่าการเดินสายประชาสัมพันธ์องค์การควรมีการประชาสัมพันธ์สื่อสารภาพลักษณ์องค์การอย่างต่อเนื่อง เช่น งาน Job Fair ณ มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่มีคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในตำแหน่งที่ขาดแคลนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น รวมทั้งควรมอบหมายให้สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ได้รับการประสานงานจากหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่มาเยี่ยมชมรัฐสภา ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์องค์การของรัฐสภาในรูปแบบการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร บทบาท ภารกิจ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ รวมทั้งการได้รับคำตอบที่เหมาะสม เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้กลุ่มคนคุณภาพสนใจในการเข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภามากยิ่งขึ้น โดยปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีสื่อวิทยุและโทรทัศน์เป็นหน่วยงานภายในองค์กร หากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถใช้สื่อดังกล่าว รวมทั้งสื่อโซเชียลต่าง ๆ ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบทบาท ภารกิจขององค์กร รวมถึงภาพลักษณ์ในเรื่องการทำงานในองค์กรระดับประเทศร่วมกับผู้แทนของปวงชนชาวไทย ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และการได้รับคำตอบที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานออกไปอย่างชัดเจน และต่อเนื่องต่อกลุ่มเป้าหมายก็จะทำให้สามารถดึงดูดกลุ่มคนคุณภาพให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้บุคลากรภายนอกได้รับรู้ถึงภาพลักษณ์องค์การที่ดี และบุคลากรภายในเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง

วัตถุประสงค์

เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคคลที่สนใจที่จะเข้ารับราชการในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร อย่างน้อย ๑ รูปแบบ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแนวทางการสื่อสารภาพลักษณ์ที่หลากหลาย เพื่อใช้ดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงาน กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจมาก - มากที่สุด ในการรับรู้ภาพลักษณ์ในทุกช่องทางไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	กำหนดรูปแบบการสื่อสารภาพลักษณ์ อย่างน้อย ๑ รูปแบบ และกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงาน กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓	ดำเนินการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กรตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจมาก - มากที่สุด ในการรับรู้ภาพลักษณ์ ในทุกช่องทาง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะทำงานพิจารณาศึกษาและดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร
ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการ พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

หลักการและเหตุผล

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

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

๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ประเภทอำนาจการ)

๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ

๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะอนุกรรมการฯ ได้ดำเนินการปรับปรุง ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

๒. หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาในกลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ

๓. หลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ทั้งนี้ แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ยังอยู่ภายใต้การพิจารณาของหน่วยงาน และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการฯ มีแผนดำเนินการปรับปรุงแนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีแผนจะดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อดึงดูด จูงใจ และพัฒนากำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีศักยภาพและมีความพร้อมสำหรับตำแหน่งระดับสูงในราชการ

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

๑. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

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

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำนโยบายการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มุ่งเน้นในระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยวัดความสำเร็จ ของการขับเคลื่อนระบบฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	๑. จำนวนบุคลากรโอนจากส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา น้อยกว่าร้อยละ ๕ ๒. ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากร ต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๔ ๓. มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้ง เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๗๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑.๐๐ คะแนน)
๓	ความสำเร็จของการขับเคลื่อนระบบการบริหารระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ร้อยละ ๘๐ - ๘๖ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๗ - ๙๓ (๑.๕๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๔ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๖ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๗ - ๘๓ (๐.๗๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๔ ขึ้นไป (๑.๐๐ คะแนน) จำนวนบุคลากรที่โอน/ย้ายไปยังส่วนราชการอื่น (ระบุนาเหตุ) น้อยกว่าร้อยละ ๕ (๐.๕๐ คะแนน) บุคลากรมีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ผู้อำนวยการสำนัก) ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประกาศสรรหา และเลือกสรร (Succession Plan) ร้อยละ ๗๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (๐.๕๐ คะแนน)

เงื่อนไข : รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หมายเหตุ

๑. การโอน หมายถึง การโอนข้ามไปยังส่วนราชการอื่น ไม่รวมถึงการโอนบุคลากรระหว่าง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๗๐ หมายถึง ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร Succession Plan สมัครงานเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ร้อยละ ๗๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติทั้งหมด

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการ และขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการจัดทําระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) รวมทั้งนำระบบดังกล่าวไปปฏิบัติ แต่ผลจากการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) พบว่า ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการบูรณาการระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗) ประกอบด้วย ๑. หลักคุณธรรม ๒. หลักนิติธรรม ๓. หลักความโปร่งใส ๔. หลักความมีส่วนร่วม ๕. หลักความรับผิดชอบ ๖. หลักความคุ้มค่า

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการและขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการปรับปรุง ดังนี้

๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ประเภทอำนวยการ)
 ๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
 ๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ
- สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะอนุกรรมการฯ ได้ดำเนินการปรับปรุง ดังนี้
๑. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ
 ๒. หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาในกลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ
 ๓. หลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ทั้งนี้ แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ยังอยู่ภายใต้การพิจารณาของหน่วยงาน และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะอนุกรรมการฯ มีแผนดำเนินการปรับปรุงแนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีแผนจะดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อดึงดูด จูงใจ และพัฒนากำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีศักยภาพและมีความพร้อมสำหรับตำแหน่งระดับสูงในราชการ

วัตถุประสงค์

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

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารงานบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย

๑. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ แนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ	ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คำนึงถึงระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล
๓	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑.๐๐ คะแนน) • มีแนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ แนวทาง (๑.๐๐ คะแนน)
๕	ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๑.๕๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการและขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๓ พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

โครงการ พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดแผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗) แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการมุ่งสู่ความเป็น Smart Digitalization เป้าหมายที่ ๓ สร้างและนำนวัตกรรมเพื่อยกระดับการให้บริการประกอบกับเลขาธิการวุฒิสภาได้มีนโยบายมุ่งมั่นที่จะยกระดับและพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสู่ระบบราชการ ๔.๐ และทำให้เป็น SMART Senate Everytime Everywhere เพื่อมุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หน่วยงานและบุคลากรด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีส่วนสำคัญในการผลักดันพันธกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้วยการใช้กลไกและเครื่องมือต่าง ๆ ในการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลอันจะเกิดประโยชน์และส่งผลดีต่อส่วนราชการและบุคลากรในส่วนราชการที่จะได้รับบริการจากงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เป็นการยกระดับงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนเป็นการพัฒนาบทบาทของผู้ทำงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้แสวงหากระบวนการทำงาน และปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้รองรับต่อภารกิจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร ตลอดจนเกิดความคุ้มค่าด้านงบประมาณของส่วนราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่บุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎรได้ร่วมกันสร้างสรรค์และพัฒนาระบบการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นใหม่เพื่อใช้ประโยชน์ของข้อมูลผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ร่วมกันในการสนับสนุนกระบวนการบรรจุและสรรหาบุคลากรเข้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามุ่งมั่นในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยได้เรียนรู้และศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ผ่านมา โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อปฏิบัติการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่มาใช้รองรับการปฏิบัติงานของบุคลากร และการให้บริการแก่ผู้รับบริการ รวมถึงปรับเปลี่ยนให้บุคลากรปฏิบัติงานในที่พักอาศัย (Work from Home) ดังนั้น จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้ทบทวนและปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นโดยนำรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) มาใช้ในส่วนราชการซึ่งจะได้พัฒนานวัตกรรมดังกล่าวให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติในการนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/กระบวนการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/กระบวนการ	๑. มีการนำนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการจัดทำนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	มีการนำนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ รูปแบบ
๕	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. คณะอนุกรรมการจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)

โครงการ พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อประกอบการตัดสินใจและกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม โดยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) มาใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องของการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ อาทิ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้ารับราชการ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป การย้าย การโอน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาบุคลากร การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากร เป็นต้น โดยระบบได้รับการออกแบบให้บันทึกและใช้ข้อมูลร่วมกันในลักษณะ Work Flow ตามกระบวนการ ประกอบด้วย โครงสร้างและอัตรากำลัง กระบวนการทดลองปฏิบัติราชการ/ย้าย/เลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือนด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าจ้างพนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป งานวินัย งานทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงานฯ งานพัฒนาบุคลากร งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานจัดทำบัตร และ งานบำเหน็จ/บำนาญ/ค่าตอบแทน/สวัสดิการของผู้เกษียณอายุราชการและทายาทในกรณีต่าง ๆ พร้อมทั้งจัดเก็บไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับคำสั่งต่าง ๆ และข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป ลูกจ้างประจำ และบุคคลในครอบครัว ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการจัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการรัฐสภาแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการจัดทำระบบคำนวณวงเงินเพื่อเลื่อนค่าจ้างพนักงานราชการรัฐสภาผ่านระบบ DPIS และสำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำระบบสัญญาจ้างพนักงานราชการรัฐสภาแบบอิเล็กทรอนิกส์ต่อไป

ปัญหาของการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป

๑. การจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการรัฐสภานั้นที่ผ่านมาเป็นการจัดทำโดยใช้กระดาษเป็นจำนวนมากถึงจำนวน ๘๑๐ แผ่น (สัญญาจ้าง ๑ ฉบับ จำนวน ๖ แผ่น พนักงานราชการรัฐสภา จำนวน ๑๓๕ คน) และยังพบข้อผิดพลาดจากการจัดทำข้อมูลบ่อยครั้ง ส่งผลให้สิ้นเปลืองกระดาษและงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุสำนักงานเพิ่มขึ้นอีก

๒. ขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการรัฐสภา ใช้ระยะเวลาในการจัดทำและนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามสายงาน จนถึงผู้มีอำนาจลงนาม ใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน ส่งผลให้การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานราชการรัฐสภามีความล่าช้าไม่ทันต่อการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ในส่วนของบุคลากร

แนวทางแก้ไข

๑. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในส่วนของจัดทำระบบสัญญาจ้างพนักงานราชการรัฐสภา ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ นำมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษ ทั้งยังลดข้อผิดพลาดในส่วนของจัดทำข้อมูล เนื่องจากระบบสัญญาจ้างพนักงานราชการรัฐสภาจะดึงข้อมูลจากฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล มาโดยตรง ส่งผลให้ผลลัพธ์ที่ได้มีความถูกต้อง แม่นยำ และน่าเชื่อถือ

๒. ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินการ เนื่องจาก สามารถดึงข้อมูลจากในระบบ และออกรายงานสัญญาจ้างพนักงานราชการรัฐสภาส่งให้สำนักการคลังและงบประมาณได้ทันเวลา และมีความรวดเร็ว ในการค้นหาหรือสืบค้นข้อมูล หรือหากพบข้อผิดพลาดสามารถดำเนินการแก้ไขและนำเสนอใหม่ได้ทันเวลา ผ่านระบบ โดยที่ไม่ต้องเริ่มขั้นตอนใหม่

ทั้งนี้ หากสามารถดำเนินการจัดสัญญาจ้างพนักงานราชการรัฐสภาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยสามารถลงนามอิเล็กทรอนิกส์ได้โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎ ระเบียบในการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานราชการรัฐสภา ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ก็จะสามารถทำให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาประหยัดกระดาษ ลดขั้นตอนและ ระยะเวลาในการดำเนินการเพิ่มขึ้นอีก ส่งผลให้การจัดทำสัญญาจ้างเสร็จรวดเร็ว และส่งผลให้การเลื่อนค่าจ้าง ของพนักงานราชการรัฐสภาเสร็จทันก่อนรอบการจ่ายค่าจ้างของปีงบประมาณถัดไป

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสามารถรองรับและสนับสนุนกระบวนการทำงานที่อาจปรับเปลี่ยน มีความสอดคล้องกับขั้นตอนและกระบวนการทำงานจริงของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ให้บริการได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว รวมถึงใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ของผู้บริหารได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงควรมีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ดังกล่าว

วัตถุประสงค์

พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหาร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน	๑. นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลไปใช้ประโยชน์ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

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

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	มีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไปใช้ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน
๕	ผู้ใช้งานระบบและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. คณะอนุกรรมการจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๒ พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)

โครงการ พัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งใช้ชื่อ “ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภา” โดยใช้เทคโนโลยี Web Service เพื่อบูรณาการข้อมูลบุคลากรจากทั้งสองส่วนราชการให้เป็นระบบ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรของรัฐสภา สำหรับใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรของรัฐสภา โดยการเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความครบถ้วน แม่นยำยิ่งขึ้น ช่วยให้ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา สืบค้นข้อมูลได้สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) และผู้บริหาร นอกจากนี้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เพิ่มประสิทธิภาพระบบฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภาให้สอดคล้องกับความต้องการใช้ข้อมูลของ ก.ร. อ.ก.ร. และผู้บริหาร โดยได้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytics) เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจให้แก่ ก.ร. อ.ก.ร. และผู้บริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การสรรหาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น โดยจัดทำข้อมูลเชิงสถิติและนำเสนอรายงานข้อมูลที่สำคัญ สรุปให้เห็นข้อมูลเป็นภาพในหน้าเดียว เรียกว่า “Dashboard”

สำหรับแนวทางการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภานั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้รวบรวมข้อเสนอแนะของ ก.ร. และ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของงานรัฐสภา ซึ่งได้ให้แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำมาศึกษา และวิเคราะห์ พร้อมประเมินความเป็นไปได้ในการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล และจัดทำข้อมูลเป็นภาพกราฟิกที่เข้าใจง่ายในรูปแบบ Dashboard เพื่อแสดงผลของข้อมูลใช้ประกอบการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในอนาคต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำของทั้งสองส่วนราชการ โดยได้จัดทำรายงานข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในปัจจุบันของทั้งสองส่วนราชการ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้พัฒนาระบบให้สามารถบริหารจัดการรายงานผลข้อมูลแนวโน้มของอัตราการเกษียณอายุราชการของข้าราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะช่วยให้สามารถคาดการณ์ และเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายังคงนำเสนอแนะของ ก.ร. และ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลของงานราชการของงานรัฐสภา มาเป็นกรอบในการพัฒนาซึ่งจะพัฒนาต่อยอดโดยการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ ประกอบด้วย ข้อมูลข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในสายงานนิติการ ที่ผ่านการพัฒนาให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และข้อมูลเกี่ยวกับอัตราว่างของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนการวางแผนกำลังคนและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารโดยให้ข้อมูลที่แม่นยำในการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เข้าสู่ นักกฎหมายนิติบัญญัติ และสรรหาบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อทดแทนอัตราว่างหรือการจ้างงานในรูปแบบอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์

พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) และผู้บริหาร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคล ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการพัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ งาน/กระบวนการ	๑. สามารถนำข้อมูลซึ่งเป็นผลผลิตจากการพัฒนาฐานข้อมูลประกอบการพิจารณาของ ก.ร. อ.ก.ร. ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๒. ผู้ใช้งานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจในการใช้งานฐานข้อมูล ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

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

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการพัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างน้อย ๑ งาน/กระบวนการ
๓	สามารถนำข้อมูลซึ่งเป็นผลผลิตจากการพัฒนาฐานข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาของ ก.ร. อ.ก.ร. ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
๕	ผู้ใช้งานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการใช้งานฐานข้อมูลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. คณะอนุกรรมการจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

โครงการที่ ๑ พัฒนารอบหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีรอบทักษะ (Skillset) และ กรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โดยมีเป้าประสงค์ คือมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาความเป็นนักวิชาการ/ความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน ทั้งนี้ แผนงานดังกล่าว ได้กำหนดให้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีรอบทักษะ (Skillset) และกรอบความคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนารอบหลักสูตรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตสำหรับทุกระดับทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง และกำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path, Succession Plan, Talent Management และ Job Rotation) ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน ๑๕ สายงาน ซึ่งได้กำหนดสายงานที่จะพัฒนาเพิ่มขึ้นในแต่ละปีร้อยละ ๒๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด (๑๕ สายงาน) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้พัฒนารอบหลักสูตร จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานนิติการ, สายงานวิทยาการ, สายงานทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์, สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และสายงานตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเทศสัมพันธ์, สายงานวิชาการพัสดุ, สายงานตำราวจรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานประชาสัมพันธ์, สายงานการบัญชี, สายงานวิชาการเงินและบัญชี, และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ได้แก่ สายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา, สายงานวิชาการช่างศิลป์ และสายงานบรรณารักษ์

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ปรับปรุงและพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านวิชาการของแต่ละสายงานเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ได้แก่

- การพัฒนาขีดความสามารถด้านการต่างประเทศให้ก้าวทันบริบทความเปลี่ยนแปลงระดับสากล สำหรับสายงานวิเทศสัมพันธ์
- การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP) สำหรับสายงานวิชาการพัสดุ
- การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำรวจรัฐสภา สำหรับสายงานตำรวจรัฐสภา

วัตถุประสงค์

พัฒนารอบหลักสูตรจำนวน ๓ สายงาน ให้มีกรอบทักษะ (skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่

๑. สายงานวิเทศสัมพันธ์
๒. สายงานวิชาการพัสดุ
๓. สายงานตำรวจรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการศึกษาในการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ(Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) จำนวน ๓ สายงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีรายงานการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๑ ฉบับ	มีกรอบหลักสูตร จำนวน ๓ สายงาน (วิเทศสัมพันธ์ วิชาการพัสดุ และตำรวจรัฐสภา)

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

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ สำนวนความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร จำนวน ๓ สายงาน (สายงานประชาสัมพันธ์, สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานตำรวจรัฐสภา) (๐.๕๐ คะแนน) สำรวจ ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร ความก้าวหน้าในสายอาชีพครอบคลุม จำนวน ๓ สายงาน (สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานวิชาการพัสดุ และสายงานตำรวจรัฐสภา) (๐.๕๐ คะแนน)
๓	มีกรอบหลักสูตรการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จำนวน ๒ สายงาน จากจำนวนสายงานทั้งหมดในระดับคะแนนที่ ๑ (๒.๐๐ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> มีกรอบหลักสูตรการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ จำนวน ๓ สายงาน (สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานวิชาการพัสดุ และสายงานตำรวจรัฐสภา) (๑.๐๐ คะแนน) ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนา (๑.๐๐ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สว.

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการพัฒนากรอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมีกรอบทักษะ และกรอบแนวคิด

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

โครงการที่ ๒ ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

ด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗) สำหรับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โดยมีเป้าหมาย คือ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยวิเคราะห์องค์กร จากการพิจารณายุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ นโยบายเลขาธิการวุฒิสภา (SMART Senate) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แนวคิด ทางวิชาการในการพัฒนาทักษะบุคลากรในอนาคต สภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์งาน บทบาทภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรและความจำเป็นของบุคคล/กลุ่มบุคลากร ในประเด็นความต้องการพัฒนา/รูปแบบวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อกำหนดกรอบการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานด้านนิติบัญญัติและภารกิจสนับสนุน ควบคู่กับการพัฒนากรอบทักษะ (Skillset) และกรอบความคิด (Mindset) ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานในอนาคต ให้เป็นผู้รู้ลึกและรู้รอบ สามารถนำความรู้และทักษะไปใช้ในการแก้ปัญหา พัฒนางานด้วยวิธีใหม่ ๆ ในบริบทงานที่เปลี่ยนไป และมีทัศนคติที่เปิดรับสิ่งใหม่ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง เสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการปฏิบัติงานและดำรงชีวิต ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อรักษามาตรฐานและยกระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลาเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับภารกิจในปัจจุบันและอนาคต โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้อง เชื่อมโยงและสนับสนุนกันทั้ง ๔ ระบบได้แก่ ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) การพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ซึ่งผลจากการศึกษา วิเคราะห์ และการสำรวจความรู้ตามกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบความคิด (Mindset) ของคนวุฒิสภา ได้มีการพัฒนาตามทักษะสมัยใหม่ ดังนี้

๑. ทักษะดิจิทัล ได้แก่ Digital Mindset, ทักษะการนำเทคโนโลยีมาใช้, ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล
๒. ทักษะด้านความคิด ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์, ทักษะการคิดสร้างสรรค์, ทักษะการคิด

แก้ไขปัญหา

๓. ทักษะด้านการจัดการตนเอง ได้แก่ การทำงานแบบ Agile, ทักษะการปรับตัว, ทักษะการเรียนรู้

๔. ทักษะระหว่างบุคคล ได้แก่ ทักษะความยืดหยุ่นและคล่องตัว, ทักษะความร่วมมือในการทำงาน

๕. Growth Mindset (ทักษะการเปิดกว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง)

๖. Entrepreneurial mindset (กระบวนการคิดที่ผู้ประกอบการควรมี และต้องเป็นกระบวนการคิดเพื่อการลงมือทำ)

การพัฒนาในหัวข้อเรื่อง กรอบความคิดและทักษะการทำงานวิชาการอย่างมืออาชีพ ได้แก่ Growth Mindset VS Fixed Mindset ให้กับกลุ่มเป้าหมายประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๙ สายงาน ได้แก่ สายงานนิติการ, สายงานวิทยาการ, สายงานประชาสัมพันธ์, สายงานทรัพยากรบุคคล, สายงานวิชาการเงินและบัญชี, สายงานวิชาการพัสดุ, สายงานวิเทศสัมพันธ์, สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์, สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน รวมจำนวนคนทั้งสิ้น ๔๕ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการ ให้สอดคล้องกับกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบความคิด (Mindset) ของคนวุฒิสภาก็ได้สำรวจไว้ในปี ๒๕๖๖ และในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลค่อนข้างรวดเร็ว ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรในปี ๒๕๖๗ จึงได้มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรโดยการนำ “ทักษะดิจิทัล : การนำเทคโนโลยีมาใช้ : หัวข้อ การเรียนรู้และประยุกต์ใช้ CHAT GPT เพื่อการทำงานอย่างชาญฉลาด” มาพัฒนาเป็นลำดับแรก เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็วและทันสมัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายไว้ ๖ สายงาน ดังนี้ สายงานนิติการ (รวมนักกฎหมายนิติบัญญัติชั้นที่ ๒), สายงานวิทยาการ, สายงานทรัพยากรบุคคล, สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์, สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และสายงานตรวจสอบภายใน ทุกระดับ รวมจำนวนคนทั้งสิ้น ๓๗๖ คน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนากรอบความคิดและทักษะแห่งอนาคต (Future Skills and Mindset Development) ซึ่งได้เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด รวมเป็น ๙ สายงาน และในปี ๒๕๖๘ ได้เพิ่มขึ้นอีกจำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานวิชาการพัสดุ และสายงานตำรวจรัฐสภา ทุกระดับ รวมจำนวน ๕๒ คน โดยมีกิจกรรมการพัฒนา ดังนี้

(๑)การพัฒนาขีดความสามารถด้านการต่างประเทศให้ก้าวทันบริบทความเปลี่ยนแปลงระดับสากล สำหรับสายงานวิเทศสัมพันธ์

(๒)การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e - CPP) สำหรับสายงานวิชาการพัสดุ

(๓)การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำรวจรัฐสภา สำหรับสายงานตำรวจรัฐสภา

ทั้งนี้ สำหรับ ๖ สายงานที่พัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีแนวทางการพัฒนาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต (Future Skills for Workplace) และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดสายงานที่จะพัฒนาให้ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด (๑๕ สายงาน) ซึ่งได้เพิ่มขึ้นปีละ ๓ สายงาน ดังนี้ ปี ๒๕๖๙ ได้แก่ สายงานประชาสัมพันธ์, สายงานการบัญชี,สายงานวิชาการเงินและบัญชี และปี ๒๕๗๐ ได้แก่ สายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา, สายงานวิชาการช่างศิลป์ และสายงานบรรณารักษ์

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นนักวิชาการ และมีกรอบแนวคิด(Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการ ครอบคลุมทักษะและกรอบความคิดของบุคลากรประเภทวิชาการ จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานวิเทศสัมพันธ์, สายงานวิชาการพัสดุ และสายงานตำรวจรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาประเภทวิชาการ จำนวน ๓ สายงาน (ทุกระดับ) ได้แก่

๑. สายงานวิเทศสัมพันธ์
๒. สายงานวิชาการพัสดุ
๓. สายงานตำรวจรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงพัฒนาความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงานในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กำหนดร้อยละ ๖๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด)
๒. ระดับความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กำหนดตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายร้อยละ ๘๖

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงพัฒนาความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงานในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กำหนดร้อยละ ๖๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด)	กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๖
๒. รายงานผลการดำเนินงานสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	

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

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑.๐๐ คะแนน)
๓	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาที่ส่วนราชการกำหนด (๒.๐๐ คะแนน)
๕	ร้อยละความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ - ร้อยละ ๗๔ - ๗๙ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๕ (๑.๕๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๖ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

หมายเหตุ : ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น หมายถึง ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน และผู้อำนวยการสำนัก

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)

- การพัฒนาผู้นำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะ (SMART Senate Leadership)

หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย รวมทั้ง การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัยเพื่อเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามแนวทาง นโยบาย และทิศทางการพัฒนาตามที่กำหนดตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยที่ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ การดำเนินการพัฒนาการบริหารจัดการสำนักงานฯ ยังต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานและแผนการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น ซึ่งผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำในทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติราชการขององค์กรระยะยาว ดังนั้น การพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติและปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนงานต่าง ๆ ผู้นำองค์กรซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในผู้นำทุกระดับ ทั้งผู้บริหารระดับสูง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานซึ่งเป็นผู้นำทีมงานในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร ให้เป็นผู้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรผ่านกระบวนการต่าง ๆ อาทิ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหน่วยงานที่มีแนวทางการพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการดำเนินการสัมมนาเพื่อถอดบทเรียนการแก้ไขปัญหา การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากับผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำองค์ความรู้และทักษะ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้สอดคล้องต่อการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมาย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการจัดสัมมนาให้กับผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นทางวิชาการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรร่วมกันในประเด็นหัวข้อ "คนวุฒิสภา SMART People สู่อัจฉริยะ" ตามที่เลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดวิสัยทัศน์ และมอบนโยบาย และกำหนดทิศทางการบริหารจัดการองค์กร "เพื่อยกระดับและพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสู่ระบบราชการ ๔.๐ และก้าวสู่การเป็น SMART Senate" และมุ่งเน้นบริหารจัดการองค์กร ๔ ด้าน ประกอบด้วย งานสมาร์ท (SMART Work) คนสมาร์ท (SMART People) วิชาการสมาร์ท (SMART Academic) และดิจิทัลสมาร์ท (SMART Digital) เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทั้งในภาวะปกติและภาวะความเปลี่ยนแปลงในทุกมิติที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงได้ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรไปสู่การเป็น "SMART People" โดยการพัฒนาทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ ๒๑ และทักษะแห่งอนาคต รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มเติมทักษะใหม่ (Reskill) และเสริมทักษะอื่นเพื่อรองรับงานที่หลากหลาย (Cross-Skill) เพื่อให้เป็นผู้มีขีดสมรรถนะสูง มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ นอกจากนี้ ยังได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ พร้อมฝึกสมาธิให้กับผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพัฒนาจิตใจให้บริหารงานได้ราบรื่นยิ่งขึ้น ทั้งนี้ สำนักงานฯ ยังได้พัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร โดยการศึกษาดูงาน ณ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) และพิพิธภัณฑ์วังวรดิศ เกี่ยวกับการบริหารงานโดยใช้หลักทศพิธราชธรรมมาปรับใช้กับการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการน้อมนำองค์ความรู้ตามหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารงานและบริหารจัดการองค์กรได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสำหรับผู้บริหารในยุคสมัยใหม่นั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสถานะในปัจจุบัน ได้มีเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่ผู้บริหารมีทักษะที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และต้องมีความสามารถในการนำทีมให้ผ่านพ้นการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้น สำนักงานฯ จึงได้มีแนวทางการพัฒนาผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำพันธุ์ใหม่ นำทัพปรับองค์กรเชิงรุก สู่ Agile Organization และสุดยอดผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ รวมถึงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน โดยได้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารความหลากหลายที่เป็นพลังผลักดันองค์กร และการพัฒนาตามเทรนด์ที่มาแรงในองค์กรยุคใหม่ รวมถึง Agile หัวใจการทำงานแบบมุ่งผลลัพธ์ และปรับตัวไว

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะสมัยใหม่เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดแนวความคิดการทำงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานในอนาคต เช่น ทักษะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างนวัตกรรม และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งทักษะดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และการพัฒนาผู้นำให้ทันสมัยและทันกับเทคโนโลยีจะเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรในการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต และเป็นการสร้างผู้นำที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง รวมถึงการพัฒนาแนวคิดและนวัตกรรมที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในระยะยาวได้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บริหารระดับสูงที่เข้าร่วมกิจกรรม “การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กรสำหรับผู้บริหารระดับสูง” ได้เรียนรู้แนวทางการขับเคลื่อนองค์กรที่สอดคล้องกับทิศทางองค์กรในยุคสมัยใหม่ ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนความรู้และระดมความเห็นเกี่ยวกับวิธีหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒. เพื่อเสริมสร้างให้ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานที่เข้าร่วม “กิจกรรมการพัฒนาขีดสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานเพื่อผลสัมฤทธิ์องค์กร” ได้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรม ตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรมที่ ๑ : ข้าราชการประเภทบริหาร จำนวน ๓๐ คน

กิจกรรมที่ ๒ : ข้าราชการตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน จำนวน ๘๐ คน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักสูตรที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบ กิจกรรม/แนวทาง/เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมสำหรับกลุ่มผู้บริหาร ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม

๓. จำนวนรางวัลที่องค์กร หรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก อย่างน้อย ๑ รางวัล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีโครงการ/กิจกรรม พัฒนาภาวะผู้นำ อย่างน้อย ๒ โครงการ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการ มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด
๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักสูตรที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา ได้นำความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาผู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓. พัฒนารูปแบบ กิจกรรม แนวทาง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ	๓. จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล
๔. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	

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

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนที่กำหนด (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑.๐๐ คะแนน)
๓	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามหลักสูตรที่กำหนด และผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด (๒.๐๐ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภาได้นำความรู้ความเข้าใจจากพัฒนาความเป็นผู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๑.๐๐ คะแนน) จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล (๑.๐๐ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สว.

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

หมายเหตุ : การดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนที่กำหนด ให้รวมถึงจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักสูตรที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการดำเนินงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หลักการเหตุผล

แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗) แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม มีความสุขและความผูกพัน แนวทางการพัฒนา ๔.๒ ทบพวนและจัดทำสมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency Model) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตลอดจนนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานในระดับประเทศที่เกี่ยวข้อง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนา และสนับสนุนบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ สำหรับพัฒนาตนเองในการสร้างความเชี่ยวชาญ และเกิดความชำนาญในงาน มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย สร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ หรือกระบวนการ ปรับรูปแบบการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ร่วมกับสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ภายใต้โครงการพัฒนา ทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและ ผลักดันวิสัยทัศน์ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลและเป็นผู้ดำเนินการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในด้านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

จัดกิจกรรมฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๔ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่ง เลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา ที่ปรึกษาและผู้อำนวยการสำนัก

กลุ่มที่ ๒ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการประเภทวิชาการ ยกเว้น นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ข้าราชการประเภททั่วไป ยกเว้น เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัด

ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการฝึกอบรม และผ่านเกณฑ์ประเมิน การพัฒนาทักษะดิจิทัลตามที่กำหนด

ผลลัพธ์ : ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skillset) ให้มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวัง และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา ที่สำนักงานฯ กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skillset) มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวัง และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และสอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑.๐๐ คะแนน)
๓	จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๒.๐๐ คะแนน)
๕	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skillset) มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวัง และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๑.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

เงื่อนไข : จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หมายเหตุ เกณฑ์การให้คะแนน ๓

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

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. คณะอนุกรรมการกำหนดทักษะ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๔ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

โครงการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้เล็งเห็นถึงความต่อเนื่องของการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความรู้ ความสามารถในการเป็นมืออาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องตามหลักวิชาการ จึงได้กำหนดวิธีการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้มีรูปแบบที่หลากหลาย และได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาเสริมสร้างความรู้และทักษะภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน อาทิ ศัพท์และสำนวนพื้นฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการนิติบัญญัติ การศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการ การติดต่อประสานงาน และแลกเปลี่ยนข้อมูลในการปฏิบัติงานกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และจะขยายกลุ่มเป้าหมายจากโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้ครอบคลุมทั้งองค์กร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย ให้กับกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐ คน โดยผ่านระบบ Hybrid Learning Platform จาก Platform ของ Busuu คือ การเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ กับโปรแกรมและสามารถสอบถามปัญหาการเรียนได้ตลอดเวลา ซึ่ง Platform ดังกล่าว ได้แบ่งการเรียนรู้ออกเป็น ๑๕ บท รวมเป็น ๘๖ บทเรียนย่อย และเป็นการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ที่สนใจด้านภาษาต่างประเทศเข้าไปศึกษาบนระบบออนไลน์ได้ตลอดเวลา ทำให้ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สามารถนำความรู้ไปพัฒนาและปรับปรุงการใช้ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษในเวทีการเข้าร่วมการประชุมของรัฐสภาอาเซียนที่เป็นการประชุมในระดับสากลได้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและได้ขยายกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น ให้กับกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านต่างประเทศ ด้วยการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบการพัฒนาผ่านระบบ Hybrid Learning Platform โดยการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ กับโปรแกรมและสามารถสอบถามปัญหาการเรียนได้ตลอดเวลา และการพัฒนาผ่านหลักสูตรออนไลน์ หรือหลักสูตร e-Learning เป็นต้น

โดยมีแผนงานการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ระหว่างปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำหรับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่กำหนดโดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ/จำนวน(คน)				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ผู้บริหารสำนักงานฯ (จำนวน ๓๐ คน)	ผู้อำนวยการ สำนักฯ (๑๐ คน)	ที่ปรึกษาฯ (๗ คน) กับ ผู้อำนวยการ สำนัก (๕ คน)	เลขาธิการ วุฒิสภากับ รองเลขาธิการ วุฒิสภา (๖ คน)	ผู้อำนวยการ สำนักฯ (๓ คน)	ผู้อำนวยการ สำนักฯ

กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)				
	๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	๒๕๗๐ ร้อยละ ๑๐๐
- บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ประเภทวิชาการ)	-	๒๑๐	(๓๐ คน) รวม ๒๔๐ คน	(๓๐ คน) รวม ๒๗๐ คน	(๓๐ คน) รวม ๓๐๐ คน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง และได้ขยายกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้นให้กับผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แก่ ระดับรองเลขาธิการวุฒิสภา โดยให้มีการเรียนรู้ผ่านระบบ Hybrid Learning Platform จาก Platform ของ Busuu คือ การเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์กับโปรแกรมและสามารถสอบถามปัญหาการเรียนได้ตลอดเวลา สำหรับการพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาภาษาอังกฤษในการสื่อสารที่จะสนับสนุนภารกิจขององค์กร การเขียนและการอ่านรายงานเอกสารวิชาการที่เป็นภาษาอังกฤษ และภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติในระดับสากล ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีทักษะภาษาอังกฤษเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอื่น ได้มุ่งเน้นภาษาที่จำเป็นกับการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยรูปแบบการพัฒนาเป็นการอบรมในห้องเรียนผสมผสานกับการอบรมผ่านหลักสูตรออนไลน์ หรือหลักสูตร e-Learning เป็นต้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม
๒. เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กิจกรรม

๑. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร
๒. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร
๓. หลักสูตรการพัฒนาภาษาต่างประเทศ

กลุ่มเป้าหมาย

1. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. ข้าราชการ ประเภทวิชาการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่กำหนด และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
2. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง
3. จำนวนภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๑ ภาษา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ ความเข้าใจที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ ภาษา	
๓. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑.๐๐ คะแนน)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้บริหารกลุ่มเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง (๐.๕๐ คะแนน) ● ภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ ภาษา (๐.๕๐ คะแนน) ● ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับ จากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด (๑.๐๐ คะแนน)
๕	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๑.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๒.๑ พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการ พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

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

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

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการ เกี่ยวกับโดยการส่งข้าราชการดังกล่าวไปอบรม/สัมมนา กับหน่วยงานภายนอก เพื่อทบทวนและเสริมสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการพัฒนาสายงานนิติการได้ครบถ้วนทุกคนเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ให้กับข้าราชการตำแหน่งนิติกรระดับปฏิบัติการ จำนวน ๔๒ ชั่วโมง และระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๔ ชั่วโมง และระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑๘ ชั่วโมง รวมถึงการส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอกต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยกำหนดส่งรายชื่อเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตามลำดับอาวุโส ณ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับชำนาญการ และหลักสูตรการพัฒนา

นักกฎหมายภาครัฐ ระดับปฏิบัติการ ตลอดจนได้พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการด้วยรูปแบบการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning ของสำนักงานศาลปกครอง และแพลตฟอร์มออนไลน์อื่น ๆ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น หัวข้อ “ความรู้และความเข้าใจข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy for Data Analytics)” จาก...TDGA เป็นต้น

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานฯ ได้มีแนวทางการดำเนินการพัฒนาสายงานนิติการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้มีแนวทางที่จะจัด “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ ก.ร. ให้ความเห็นชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการสายงานนิติการสำหรับการดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ รวมถึงการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สำนักงานฯ ได้กำหนดการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติสำหรับนิติกรระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญพิเศษ รวมถึงระดับเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ สำนักงานฯ ได้ส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีโดยกำหนดส่งรายชื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามลำดับอาวุโส ณ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับชำนาญการ และหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการตำแหน่งนิติกรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ (ปี ๒๕๖๗ ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ (ปี ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาที่สำนักงานกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๑. ความสำเร็จของการพัฒนาระบบการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ร้อยละ ๑๐๐ ๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางการพัฒนาบุคลากร (ข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ) (๐.๕๐ คะแนน) ดำเนินการตามแผนงานระบบการพัฒนา ข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (๐.๕๐ คะแนน)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ) ผ่านเกณฑ์การพัฒนาที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๗๐ คะแนน) ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๐.๘๕ คะแนน) ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๑.๐๐ คะแนน) ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อนำระบบฯ ไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๙๐ - ๙๔ (๐.๗๐ คะแนน) ร้อยละ ๙๕ - ๙๙ (๐.๘๕ คะแนน) ตั้งแต่ร้อยละ ๑๐๐ ขึ้นไป (๑.๐๐ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ) สามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๗๐ คะแนน) ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๐.๘๕ คะแนน) ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๑.๐๐ คะแนน) มีระบบการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติครบถ้วน ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกปฏิบัติในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการประเมินผล ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สาขา

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามหลักสูตรที่กำหนด

หมายเหตุ : ระบบการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ หมายถึง การทบทวนระบบการพัฒนา อาทิ ด้านการพัฒนา ด้านการฝึกปฏิบัติในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านการประเมินผล ด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนาและกลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๒.๒ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติและระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ให้มีประสิทธิภาพ

หลักการและเหตุผล

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

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

สำหรับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่หน้าที่และอำนาจในการพิจารณา การจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยคณะกรรมการชุดดังกล่าว ได้ทำหน้าที่มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ จนถึงปัจจุบัน เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานสนับสนุนการพัฒนาทางด้านกฎหมายของรัฐสภาให้เป็นที่เชื่อถือ ยอมรับ และเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษา แนวทางการดำเนินการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานรองรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อทำหน้าที่ในการศึกษา แนวทางการดำเนินการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานรองรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้วางแผนจะดำเนินการพิจารณา ศึกษา แนวทางการดำเนินการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานรองรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ และเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมบทบาทของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัดโครงการ

๑. ร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ)
๒. ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีรายงานผลการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. มีรายงานผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ ก.ร. กำหนด ๒. มีแนวทางการดำเนินการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานรองรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ๓. นักกฎหมายนิติบัญญัติสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สว.

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๐.๕๐ คะแนน) มีแผนการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๐.๕๐ คะแนน)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๘๐ (๐.๕๐ คะแนน) ร้อยละ ๑๐๐ (๑.๐๐ คะแนน) ดำเนินการตามแผนการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติฯ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๘๐ (๐.๕๐ คะแนน) ร้อยละ ๑๐๐ (๑.๐๐ คะแนน)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> • มีผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และการประเมินผล การปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ ก.ร. กำหนด (๐.๕๐ คะแนน) • นักกฎหมายนิติบัญญัติสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนา ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๓๕ คะแนน) - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๐.๔๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๐.๕๐ คะแนน) • มีกรอบการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ เสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๑.๐๐ คะแนน)

- เงื่อนไข**
๑. จัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับ นักกฎหมายนิติบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
 ๒. จัดทำรายงานผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- ผู้รับผิดชอบ**
๑. กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 ๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 ๓. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 ๔. คณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ
 ๕. คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษา แนวทางการดำเนินการกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน รองรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โครงการ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

หลักการและเหตุผล

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

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

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

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

แอปพลิเคชันต่าง ๆ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ได้อย่างราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงานและรณรงค์ กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน

๕. สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดให้มีโครงการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการสร้างระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยได้พัฒนาระบบเพื่อรองรับแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ได้รวบรวมวิดิทัศน์การบรรยายของโครงการฝึกอบรมฯ และรวบรวมเว็บไซต์การเรียนรู้ด้วยหลักสูตรออนไลน์ (e-Learning) ของหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งไม่มีค่าใช้จ่ายนำลงไว้ในระบบอินทราเน็ตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากร สามารถเข้ามาเรียนรู้ภายหลังตามช่วงระยะเวลาที่สะดวก โดยไม่จำกัดสถานที่และเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ ในการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่นๆ ได้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และศูนย์การเรียนรู้ กฟผ. สำนักงานกลาง (EGAT Learning Center) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้จัดทำแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ครอบคลุมทุกประเภทตำแหน่ง ครอบคลุมทุกคน โดยกำหนดให้บุคลากรเรียนรู้/พัฒนาทักษะด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) ผ่านแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น ThaiMOOC Chula MOOC Snap และ TDGA โดยแบ่งหัวข้อวิชา/หลักสูตรตามตำแหน่ง/สายงาน

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะดำเนินการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดและทักษะแห่งอนาคต (Future Skills and Mindset Development) เป็นการฝึกอบรมผ่านแพลตฟอร์ม/ระบบการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาทักษะจำเป็นต่อการทำงานในอนาคต (Future Skills for Workplace) รวมถึงการสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ ให้ครอบคลุมบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทุกประเภทตำแหน่ง/สายงาน

วัตถุประสงค์

- ๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจน เป็นระบบ
- ๒. เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีรูปแบบการเรียนรู้ในหลักสูตร/รายวิชา เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> ๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมดขององค์กร ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน ๑ วิชา/เรื่อง (Self-Learning) (ไม่ใช่ classroom - training) ๒. ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนหลักสูตร/รายวิชาทั้งหมด ที่มีกิจกรรมบางส่วนที่สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

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

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ในหลักสูตร/รายวิชา เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง (๑.๐๐ คะแนน)
๓	ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามระดับคะแนนที่ ๑ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๒.๐๐ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมดขององค์กร ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน ๑ วิชา/เรื่อง (Self-Learning) (ไม่ใช่ classroom - training) (๑.๐๐ คะแนน) ● ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนหลักสูตร/รายวิชาทั้งหมด ที่มีกิจกรรมบางส่วน ที่สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง (๑.๐๐ คะแนน)

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจำนวน ๑ วิชา/เรื่อง (Self-Learning) (ไม่ใช่ classroom - training)

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๒ การบริหารจัดการความรู้

โครงการ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ และติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้
ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

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

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดโครงการพัฒนาการจัดการความรู้และนวัตกรรมเพื่อรองรับความเป็นองค์กรอัจฉริยะ เพื่อเป็นการสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการแก้ไขปัญหา พัฒนาการปฏิบัติงาน และการสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูง โดยพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการขับเคลื่อนนวัตกรรม การถ่ายทอด แลกเปลี่ยนและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม รวมทั้ง การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้และนวัตกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนาสำนักงานฯ ให้เป็นองค์กรอัจฉริยะตลอดจน การจัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจด้านการสร้างนวัตกรรม อันจะทำให้บุคลากรมีการเรียนรู้ พัฒนาการปฏิบัติงาน และต่อยอดจนเกิดการสร้างนวัตกรรม มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรที่สนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ฯ ซึ่งการพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ ประกอบด้วย แผนงานส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแผนงานพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ โดยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนานวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาโดยใช้การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่สำคัญ ครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทำให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน (KM in Process) ที่มีขั้นตอนครอบคลุม การบ่งชี้ความรู้ สร้างและแสวงหาความรู้ นำมาจัดระบบ ประมวลกลับกรอง สร้างการเข้าถึง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้ง กิจกรรมการจัดทำบัญชีข้อมูล

(Data Catalog) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และถอดบทเรียนองค์ความรู้ของบุคลากรที่จะเกื้อหนุนอายุราชการ หรือบุคคลต้นแบบ เพื่อต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรม ต่อไป

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามกระบวนการทำงาน (KM in Process) ที่มีขั้นตอนครอบคลุม การบ่งชี้ความรู้ สร้างและแสวงหาความรู้ นำมาจัดระบบ ประมวลถ้อยแถลง สร้างการเข้าถึง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมการยกย่องชมเชยหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการจัดการความรู้ของบุคลากร อันจะทำให้สำนักงานฯ มีองค์ความรู้สำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือสร้างนวัตกรรมส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล และความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และแผนปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และการสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ฯ ให้สอดคล้องแผนปฏิบัติการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีกระบวนการจัดการ ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ตลอดจนถึงการนำองค์ความรู้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรมให้แก่บุคลากร
๒. เพื่อรวบรวม และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม
๓. เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำองค์ความรู้/นวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และบุคลากรผู้สนใจ

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการความรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีองค์ความรู้ที่นำมาบริหารจัดการ ๔ องค์ความรู้	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการตามแผนการจัดการองค์ความรู้ โดยมีจำนวน ๔ องค์ความรู้ที่สอดคล้องแผนปฏิบัติราชการ/ภารกิจของสำนักงานฯ (๑.๐๐ คะแนน)
๓	มีการถอดบทเรียน จัดทำคลังข้อมูลองค์ความรู้ (Tacit Knowledge) และการเผยแพร่องค์ความรู้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ (๒.๐๐ คะแนน)
๕	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๙๐ - ๙๔ (๑.๕๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

เงื่อนไข : รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักการและเหตุผล

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

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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ และสอดคล้องตามตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามตัวชี้วัด มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการบริหารราชการ คณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้จัดกิจกรรมการถอดบทเรียน จัดแสดงนิทรรศการ และมอบรางวัลนวัตกรรมดีเด่น ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนานวัตกรรมของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการ ภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อน นวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ภายใต้แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุน การกิจการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกวุฒิสภาได้อย่างสะดวกรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งนวัตกรรมที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เกี่ยวกับการนำระบบดิจิทัลมาปรับใช้ กับการปฏิบัติงาน อาทิ การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงความรู้ได้ง่าย การสร้างระบบ การจัดการเอกสาร เพื่อให้การจัดเก็บเอกสารหรือข้อมูลต่างๆ สามารถสืบค้นและเข้าถึงได้ง่ายจากทุกสถานที่ และการสร้างระบบการใช้ AI ในการจัดการความรู้ เพื่อใช้ในการค้นหาองค์ความรู้ที่เหมาะสม และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเข้าถึงและการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนถึงการแชร์ความรู้แบบเรียลไทม์ เพื่อให้บุคลากร ได้แชร์องค์ความรู้ หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา รวมถึงเป็นการเพิ่มโอกาส ในการแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติ ในการนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำนวัตกรรม

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการมีนวัตกรรมของส่วนราชการฯ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีนวัตกรรม อย่างน้อย ๕ นวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมที่นำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการ อย่างน้อย ๕ นวัตกรรม (๑.๐๐ คะแนน)
๓	<ul style="list-style-type: none">• มีนวัตกรรม อย่างน้อย ๕ นวัตกรรม (๑.๐๐ คะแนน)• นำนวัตกรรมที่พัฒนาแล้วไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ อย่างน้อย ๕ นวัตกรรม (๑.๐๐ คะแนน)
๕	ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนวัตกรรมที่นำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none">- ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ (๑.๐๐ คะแนน)- ร้อยละ ๗๖ - ๘๐ (๑.๕๐ คะแนน)- มากกว่าร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

เงื่อนไข : รายงานสรุปผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. คณะกรรมการพัฒนานวัตกรรมและการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปลุกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

แผนงานที่ ๓.๑.๑ ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๑ สร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข (๓) และ (๔) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รวมถึงยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดกลยุทธ์ ปลุกฝังกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วม และส่งเสริมจิตสำนึก และพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี ตามแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา เรื่องที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม มีความสุขและความผูกพัน โดยกำหนดเป้าหมายที่ ๓ : บุคลากรมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สอดรับกับภารกิจขององค์กรและยุทธศาสตร์องค์กรได้อย่างเป็นระบบ และหลากหลาย ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสสู่ความยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างความรอบรู้และร่วมมือกับ เครือข่ายต่าง ๆ เพื่อร่วมกันส่งเสริมประโยชน์รอบแนวคิดมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ประพฤติตนตามหลักธรรมาภิบาล และประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา เพื่อให้เกิดแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติราชการ มีความตั้งมั่นทุ่มเท เสียสละ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้กำหนดแนวทางแผนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมเป็นข้าราชการที่ดี โดยกำหนดรูปแบบกิจกรรมในการดำเนินการไว้ในแผนบูรณาการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และมีการถอดบทเรียนของบุคลากรผู้มีความดีและจริยธรรมดีเด่นเพื่อนำมาเป็นแบบอย่างการประพฤติ

ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี นำไปสู่การปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวมเป็น การเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร รวมทั้งเป็นการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา นอกจากนี้ สำนักงานฯ ยังกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่องค์ความรู้องค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ปลูกฝังกรอบความคิดที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม และจิตสำนึก การเป็นข้าราชการที่ดี ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ให้มีพฤติกรรมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

กิจกรรม

การสร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และสร้างบุคคลต้นแบบเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย

1. โครงการส่งเสริมการทำความดีเพื่อสังคมของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา (Moral & Ethical DNA (ME- DNA))
3. โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภาและความโปร่งใสของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรมเพื่อสร้างกรอบความคิดที่มุ่งเน้น ประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมและจิตสำนึก การเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม ไปใช้ส่งเสริม ให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึก การเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/ รูปแบบ/กิจกรรม	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิด ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม ไปใช้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรม หรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม (๑.๐๐ คะแนน)
๓	ดำเนินการนำแนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม ไปใช้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรม หรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม (๒.๐๐ คะแนน)
๕	ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมการมีจิตสำนึกที่มุ่งเน้น ประโยชน์ส่วนรวมและการเป็นข้าราชการที่ดีของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๑.๕๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

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

แผนงานที่ ๓.๑.๑ **ปลูกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา**

โครงการที่ ๒ **ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้างพฤติกรรม หรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี**

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กรที่สนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ มีบทบาทภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อสมาชิกวุฒิสภา กรรมการ และบุคคลในวงงานรัฐสภา ในด้านบริหารจัดการด้านการประชุม ด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านบริการ และด้านต่างประเทศให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยมีวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ สามัคคี มีวินัย สุจริต โปร่งใส รอบรู้ งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์ และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง และมีประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา ที่บุคลากรจะต้องยึดถือและปฏิบัติ โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน ในองค์กร มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามค่านิยมขององค์กร คุณธรรมและจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จึงรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ ปลูกฝังค่านิยมองค์กร ตลอดจนยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่เป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบกับคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา และเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่และสร้างจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวัดและประเมินผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลการขับเคลื่อนและผลักดันยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติ ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา ในการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์กร สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีการดำเนินโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการขับเคลื่อนให้บุคลากรตระหนักในประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส.๑.

ผ่านกระบวนการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ประกอบด้วย กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรม (ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น) ทั้ง ๔ ประเภท คือ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเภทพนักงานราชการ และประเภทลูกจ้าง กิจกรรมคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา (สำนักดีเด่น) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาการเผยแพร่แนวทาง/มาตรการให้การคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ได้รับรางวัลในวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Moral & Ethics Day) รวมทั้งการถอดบทเรียนข้าราชการที่ได้รับการยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีบุคลากรต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. เพื่อยกย่องเชิดชูข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา รวมทั้งหน่วยงานที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาและความโปร่งใสเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา

กิจกรรม

กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรและหน่วยงานที่มีผลงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส : วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๑. กิจกรรมมอบรางวัลเชิดชูเกียรติข้าราชการรัฐสภาผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภายึดถือเป็นต้นแบบและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภาที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม และกิจกรรมยกย่องสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา โดยจะมีการมอบรางวัลให้กับบุคลากรและสำนักดีเด่น ดังนี้

๑) มอบเข็มเชิดชูเกียรติและโล่ยกย่องประกาศเกียรติคุณให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา

๒) มอบโล่ประกาศเกียรติคุณและเกียรติบัตรให้แก่ส่วนราชการภายในของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา

๒. กิจกรรมรณรงค์เผยแพร่วิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับเครือข่ายคุณธรรม เป็นกิจกรรมสร้างเครือข่ายคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการรณรงค์ส่งเสริมเผยแพร่ แนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายเพื่อเผยแพร่งานวิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเครือข่ายภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กับเครือข่ายภายนอกและเครือข่ายภายใน โดยมุ่งเน้นกิจกรรมเผยแพร่ผลงานการดำเนินงานของหน่วยงานภายในที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา

๓. โครงการถอดบทเรียนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อสร้างประสิทธิผลและแนวปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมการมีจิตสำนึก ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และการเป็นข้าราชการที่ดี ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐

๒. ระดับความสำเร็จของการถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการฯ ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือก และยกย่อง ชมเชยว่าให้เป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ อย่างน้อย ๓ คน หรืออย่างน้อย ๓ เรื่อง (อาจใช้บุคคลหรือเรื่องในปีที่ผ่านมา)	๑. บุคลากรรับรู้และแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐
๒. เผยแพร่การถอดบทเรียนของบุคลากร ที่มีพฤติกรรมที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ให้กับบุคลากรของสำนักงานฯ (ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น) ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ช่องทาง	๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรต้นแบบ ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคลังข้อมูลบุคลากร ต้นแบบข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริม ตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา และความโปร่งใส	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (๐.๕๐ คะแนน) ถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการฯ อย่างน้อย ๓ คน หรืออย่างน้อย ๓ เรื่อง (อาจใช้บุคคลหรือเรื่องในปีที่ผ่านมา) (๐.๕๐ คะแนน)
๓	<p>เผยแพร่การถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของสำนักงานฯ (ข้าราชการผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่น) ผ่านช่องทางต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ช่องทาง (๒.๐๐ คะแนน)</p>
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี ตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๑.๐๐ คะแนน) ได้ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (๑.๐๐ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สว.

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ
การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน
การกระทำผิดวินัยข้าราชการ

หลักการและเหตุผล

ตามที่รัฐสภา ได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีการประชาสัมพันธ์ และฝึกอบรมชี้แจงแนวทางในการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา เพื่อให้ส่วนราชการ ในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการส่งเสริมขับเคลื่อนและผลักดันให้ข้าราชการ รัฐสภา มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา ตลอดจนใช้กลไกและระบบการบังคับใช้ เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่องในการส่งเสริมรณรงค์ เผยแพร่ และสร้างจิตสำนึก ให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นทิศทางในการขับเคลื่อน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภาอย่างเป็นระบบ และมีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่องที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม มีความสุขและความผูกพัน เป้าหมายที่ ๓ : บุคลากรมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่เอื้อต่อสุจริต และการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่กำหนดให้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการ ตลอดจนตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งส่งเสริมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกัน ด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งสร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมของบุคลากร เสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นคนดี ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และเพื่อร่วมกันผลักดันและขับเคลื่อนไปสู่การเป็นสังคมอุดมคุณธรรมตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ และร่วมยกระดับดัชนีการทุจริตของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ได้แนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. เพื่อสร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๓. เพื่อติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กิจกรรม

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. เผยแพร่แผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ
๓. การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รวมทั้งรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑. แผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ</p> <p>๒. การติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๓. มีเครือข่ายและนำแนวทางมาปรับใช้กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อย่างน้อย ๑ แนวทาง</p> <p>๔. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p>	<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ</p> <p>๒. ร้อยละ ๙๕ ของบุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา</p> <p>๓. บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นคนดี มีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา</p>

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผน/แนวทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๓	<p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๑.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๑.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๙๐ - ๙๔ (๑.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมฯ ของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๑.๐๐ คะแนน) ● มีเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม และนำแนวทางมาปรับใช้ กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำแนวทางมาปรับใช้ ๑ แนวทาง (๐.๕๐ คะแนน) ● ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (๐.๕๐ คะแนน)

เงื่อนไข : รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ด้านวินัย การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หลักการและเหตุผล

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

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. โดยกลุ่มงานพัฒนาคุณธรรม ระเบียบ มีหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ หรือแนวทางปฏิบัติในการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย มาตรฐานการลงโทษ รวมถึงการอุทธรณ์และร้องทุกข์ การให้ข้อเสนอนแนะ การให้คำปรึกษา หรือรายงานต่อ ก.ร. ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับดูแลและติดตามการประเมินผลเกี่ยวกับการดำเนินการในการเสริมสร้างวินัย การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงการจัดเก็บและพัฒนาข้อมูลด้านระเบียบ และกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา การดำเนินการทางวินัย มาตรฐานการลงโทษ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

ในการนี้ กลุ่มงานพัฒนาคุณธรรม ระเบียบ ได้ดำเนินการเผยแพร่และสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ผ่านการจัดทำคู่มือ และการจัดโครงการเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัย ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง และไม่กระทำผิดวินัยหรือประพฤติฝ่าฝืน มาตรฐานทางจริยธรรม อันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส.ว.

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง และไม่กระทำผิดวินัยหรือประพฤติฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม อันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร

๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นถึงความสำคัญของการรักษาวินัย ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย

๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม และจริยธรรม

๔. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้เข้ารับอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม

๒. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อความรู้ที่ได้รับอย่างน้อยร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย

๓. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด	๑. บุคลากรแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการและวัฒนธรรมสุจริต ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. จำนวนบุคลากรที่มีคำสั่งลงโทษการกระทำผิดทางวินัย ไม่เกิน ๕ คน

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

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแนวทางการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน (๑.๐๐ คะแนน)
๓	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามของระดับคะแนนที่ ๑ ผ่านเกณฑ์ การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมตามที่ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภากำหนด <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๔ - ๘๙ (๑.๕๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของบุคลากรที่แสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับหลักคุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการและวัฒนธรรมสุจริต <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๑.๐๐ คะแนน) ● จำนวนบุคลากรที่มีคำสั่งลงโทษการกระทำผิดทางวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่เกิน ๕ คน (๑.๐๐ คะแนน)

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบกับรายงานผลการประเมินความรู้ความเข้าใจ ของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

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

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้กำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดตัวชี้วัดดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๑ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๓ คะแนนภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีแผนย่อยในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่กำหนดเป้าหมาย ๒ ประการ คือ ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต และคดีทุจริตประพฤติมิชอบลดลง โดยกำหนดแนวทาง ๕ แนวทาง ดังนี้

๑. ปลูกและปลูกจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรมสุจริต และการปลูกฝังและหล่อหลอมวัฒนธรรมในกลุ่มเด็กและเยาวชน และประชาชนทุกช่วงวัยและทุกระดับ
๒. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต
๓. พัฒนาค่านิยมของนักรบเมืองให้มีเจตนาธรรมที่แน่วแน่ในการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
๔. ปรับระบบเพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานของรัฐ
๕. ปรับระบบและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช) ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลของการประเมินสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินจะมีการสำรวจและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองจากบุคคลภายในหน่วยงานภาครัฐนั้นและจากบุคคลภายนอกที่มีปฏิสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐนำมาประเมินผล ซึ่งกำหนดระดับผลการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ	คะแนนรายเครื่องมือ
คะแนนภาพรวมและคะแนนรายเครื่องมือ ทุกเครื่องมือ สูงกว่า ๙๕ คะแนน	ผ่านดีเยี่ยม	IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒, และ OIT ต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่า ๙๕ คะแนน
คะแนนภาพรวมและคะแนนรายเครื่องมือ ทุกเครื่องมือ สูงกว่า ๘๕ คะแนน	ผ่านดี	IIT, EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒, และ OIT ต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน
คะแนนภาพรวมสูงกว่า ๘๕ คะแนน แต่มีคะแนน บางเครื่องมือคะแนนรายเครื่องมือทุกเครื่องมือ ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน	ผ่าน	ไม่มีเงื่อนไข
คะแนน ITA ๗๐ - ๘๔.๙๙ คะแนน	ต้องปรับปรุง	ไม่มีเงื่อนไข
คะแนน ITA ๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	ไม่มีเงื่อนไข

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาดปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต โดยมีการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ และแผนงานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อสร้างเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในสังกัดให้มีความใสสะอาด และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรม ความโปร่งใส และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ตระหนักถึงภัยของการทุจริตประพทุติมิชอบ และรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต

กิจกรรม

๑. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กิจกรรมผสมผสานพลังสร้างความเข้มแข็ง สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต : ผสานพลัง STRONG STRONGER STRONGEST
๓. กิจกรรมรณรงค์ให้บุคลากรปฏิบัติตามวินัย
๔. โครงการขยายเครือข่ายคุณธรรมและส่งเสริมเครือข่ายคุณธรรม

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิชอบจากหน่วยงานภายนอก (อย่างน้อย ๒ เครือข่ายและนำแนวทางมาปรับใช้ ๑ เรื่อง/แนวทาง)
๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) (ไม่น้อยกว่าระดับ ผ่านดี)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต อย่างน้อย ๑ แนวทาง พร้อมเผยแพร่ เพื่อสร้างความตระหนักรู้	๑. คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ “ผ่านดี” หรือไม่น้อยกว่า “ร้อยละ ๙๗”)
๒. นำองค์ความรู้ของเครือข่ายในการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบมาประยุกต์ใช้ กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างน้อย ๑ เรื่อง/แนวทาง	๒. บุคลากรมีความตระหนักรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป
๓. มีเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤตินิชอบจากหน่วยงานภายนอก อย่างน้อย ๒ เครือข่าย (เครือข่ายใหม่)	๓. บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ได้รับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต (๐.๕๐ คะแนน) ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบจากหน่วยงานภายนอก อย่างน้อย ๒ เครือข่าย (เครือข่ายใหม่) (๐.๕๐ คะแนน)
๓	<ul style="list-style-type: none"> นำองค์ความรู้ของเครือข่ายในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มาประยุกต์ใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างน้อย ๑ เรื่อง/แนวทาง (๑.๐๐ คะแนน) มีแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต อย่างน้อย ๑ แนวทาง พร้อมเผยแพร่ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ (๑.๐๐ คะแนน)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ “ผ่านดี” หรือไม่น้อยกว่า “ร้อยละ ๙๗”) (๑.๐๐ คะแนน) บุคลากรมีความตระหนักรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๗๐ - ๗๙ (๐.๓๕ คะแนน) ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๔๕ คะแนน) ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๐.๕๐ คะแนน) บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ได้รับการปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต โดยมีเกณฑ์ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๗๐ - ๗๙ (๐.๓๕ คะแนน) ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๔๕ คะแนน) ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๐.๕๐ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส.ว.

หมายเหตุ : เกณฑ์การประเมิน ITA

ร้อยละ ๙๕ - ๑๐๐ IIT / OIT / EIT ได้คะแนนทุกเครื่องมือ ๙๕ ขึ้นไป “ผ่านดีเยี่ยม”
 ร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป IIT / OIT / EIT ได้คะแนนทุกเครื่องมือ ๘๕ ขึ้นไป “ผ่านดี”
 ๘๕.๐๐ ขึ้นไป IIT / OIT / EIT มีเครื่องมือใดเครื่องมือหนึ่งน้อยกว่า ๘๕ ขึ้นไป “ผ่าน”

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

แผนงานที่ ๓.๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

โครงการ ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มุ่งมั่นในการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมภายในสำนักงาน และสร้างศูนย์เรียนรู้ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อสร้างสังคมอุดมคุณธรรมโดยใช้คุณธรรมสร้างสรรค์และพัฒนาให้เกิดความรู้รักสามัคคีเท่าทันการเปลี่ยนแปลง สร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับการขับเคลื่อนคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การเป็นองค์กรต้นแบบ โดยองค์กรต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางศาสนา การอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี รวมทั้งการส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติราชการ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณธรรมและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นปัจจัยในการสร้างรากฐานความมั่นคงเข้มแข็งที่ยั่งยืนขององค์กรและสังคมไทย

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการประกาศเกียรติคุณเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จึงกำหนดให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและปฏิบัติราชการ เพื่อให้ดำรงไว้ซึ่งความเชื่อ ทศนคติที่ดีและรู้รักสามัคคีในสังคมไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรยึดถือหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตและรับราชการ

กิจกรรม

โครงการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

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

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่กำหนด - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑.๐๐ คะแนน)
๓	พัฒนารูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม (รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรมใหม่) พร้อมนำไปปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒.๐๐ คะแนน)
๕	ร้อยละของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๑.๕๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส.ว.

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตพร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

แผนงานที่ ๔.๑.๑ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

โครงการ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) เป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยได้คำนึงถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเพิ่มความภักดีต่อองค์กร ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรด้านนิติบัญญัติ ซึ่งมีปัจจัยหลักๆ ๓ ประการ ดังนี้

๑. ความรู้สึกถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในองค์กร เป็นการพูดถึงความเป็นอยู่ที่ดี ที่บุคลากรจะมองหาการกระทำมากกว่าคำพูด ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีนั้น เป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ได้รับการปรับแต่งให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของตัวบุคลากรเอง

๒. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ วัฒนธรรมที่ส่งเสริมความปลอดภัย การสร้างการมีส่วนร่วม ทีมผู้นำที่มีความมุ่งมั่นที่ชัดเจนต่อความหลากหลาย และสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงาน รวมถึงความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

๓. ความรู้สึกทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจและความพยายามอย่างเต็มที่ของบุคคลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่ตั้งไว้ การทุ่มเทเป็นการแสดงออกผ่านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความเต็มใจที่จะเผชิญกับความท้าทายในการทำงาน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจการให้รางวัลหรือคำชมเชย การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน รวมถึงการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองจากการฝึกอบรมหรือดูงาน

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยการสร้างความสุขผูกพันและความสมดุลทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากยิ่งขึ้น สำนักงานฯ จึงได้จัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร พร้อมดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ให้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการบูรณาการความร่วมมือด้านโครงการกิจกรรมและงบประมาณกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผ่านโครงการรัฐสภาร่วมมือรวมพลังสร้างสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ โดยสำนักงานฯ ได้วางแผนร่วมกับ สสส. ในการจัดกิจกรรม ๓ ด้าน ดังนี้

- (๑) พัฒนาสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
- (๒) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและการปรับสภาพแวดล้อม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- (๓) สื่อสาร สร้างองค์ความรู้ ด้านสุขภาพ

จากผลการสำรวจความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กร สำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ดังนี้

หัวข้อ	ผลสำรวจระดับประเทศ	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗
ผลสำรวจความผูกพันองค์กร	ผลสำรวจระดับประเทศ (๖๕.๖๐)	ร้อยละ ๗๑.๘๐	๗๔.๐๐

ซึ่งผลสำรวจฯ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความรัก ความภักดีต่อองค์กร และการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปกติ และอยู่ในเกณฑ์ปกติของผลสำรวจระดับประเทศ ดังนั้น ผลการสำรวจฯ ระหว่างปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ อยู่ในระดับเกณฑ์ที่ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความผูกพันองค์กร อยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มุ่งเน้นการสร้างผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยการสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (Ecosystem) สร้างระบบการสื่อสารที่ดี และส่งเสริมการทำงานแบบข้ามหน่วยหรือทีมงาน (Cross Function/Team) รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรสนับสนุนซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมและการเคารพซึ่งกันและกันในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการสร้างให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของงานและมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร โดยมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บุคลากรได้รู้จักกันมากขึ้น รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) อาทิ กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร เป็นต้น

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความผูกพันในองค์กร มีคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดี

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สว.

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)
- ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
๓	<ul style="list-style-type: none">มีการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร<ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๘๐ (๑.๐๐ คะแนน)ร้อยละ ๑๐๐ (๑.๐๐ คะแนน)มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร
๕	ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none">ร้อยละ ๖๐ - ๗๔ (๑.๐๐ คะแนน)ร้อยละ ๗๕ - ๘๙ (๑.๕๐ คะแนน)ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

เงื่อนไข : รายงานผลการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

แผนงานที่ ๔.๒.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

หลักการและเหตุผล

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

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้าง ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้ อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุไปสู่เป้าหมาย โดยมีปัจจัยสำคัญ ดังนี้

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

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงได้จัดโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันของบุคลากรในองค์กรขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการด้านการเงินอย่างเหมาะสม มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และลดความขัดแย้ง

ในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสนับสนุนภารกิจขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

จากผลการสำรวจคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงานในองค์กร สำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ดังนี้

หัวข้อ	ผลสำรวจระดับประเทศ	ปี พ.ศ. ๒๕๖๖	ปี พ.ศ. ๒๕๖๗
ผลสำรวจความสุข	ผลสำรวจระดับประเทศ (๖๑.๓๐)	ร้อยละ ๖๕.๖๐	๖๖.๙๐
ผลสำรวจคุณภาพชีวิต		ร้อยละ ๖๔.๙๐	๖๖.๒๐

ซึ่งผลสำรวจฯ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อยู่ในเกณฑ์ปกติ และอยู่ในเกณฑ์ปกติของผลสำรวจระดับประเทศ ดังนั้นผลการสำรวจฯ ระหว่างปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีระดับคุณภาพชีวิตและมีความสุขของบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทั้งนี้ จากผลสำรวจต่อเนื่อง ๒ ปี ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประเมินความสุขของบุคลากรและมีผลประเมินความสุขไม่ถึงร้อยละ ๖๐ มีอยู่ ๒ ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพการเงินดี (Happy Money) กับการผ่อนคลายดี (Happy Relax) เนื่องจาก บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยของการสร้างฐานะทางครอบครัวจึงมีความจำเป็นต้องใช้เงินในการผ่อนชำระทรัพย์สินในส่วนที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ ส่วนเรื่องการผ่อนคลาดีนั้น ซึ่งสภาพการปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่ จะอยู่ที่กรมการ ที่ปฏิบัติงานด้านการประชุมและมีการเดินทางต่างจังหวัด จึงทำให้บุคลากรอาจจะไม่ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอได้

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มุ่งเน้นการให้ความรู้กับบุคลากรในการดูแลด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรช่วยลดความเครียด และเพิ่มความสุขในการทำงาน ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ สำนักงานฯ จึงได้ให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร จึงได้กำหนดให้มีโครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข โดยจะให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพมาให้ความรู้และการดูแลสุขภาพ เพื่อไม่ให้ก่อให้เกิดภาวะความเครียดในการปฏิบัติงาน จึงจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงาน และสภาพแวดล้อมในขณะที่ทำงานซึ่งเป็นอารมณ์ทางบวกในแต่ละวันสามารถจำแนกความสุขในแต่ละด้าน ดังนี้

(๑) สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

(๒) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ

(๓) น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

(๔) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานรัฐสภามีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

(๕) ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

(๖) สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

(๗) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคลากรมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

(๘) สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคลากรมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ - การจ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของดำเนินการ ตามแผนพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๒. ร้อยละของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (Happy Workplace) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ความสำเร็จของดำเนินการตามแผนพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคะแนนความสุข ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๒. มีคะแนนความสุขในภาพรวมเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา	

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

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความผาสุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีการวิเคราะห์ปัจจัยความผาสุกที่ไม่เป็นไปตามคาดหวังจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (๑.๐๐ คะแนน)
๓	มีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๐.๕๐ คะแนน)
๕	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๐ - ๗๔ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๘๙ (๑.๕๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

เงื่อนไข : จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
 สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงานที่ ๔.๓.๑ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

โครงการที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ด้านกิจกรรม CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หลักการเหตุผล

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

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้ในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ให้นำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการทำประโยชน์ต่อสังคม

กลุ่มเป้าหมาย

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

ตัวชี้วัด

ร้อยละกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับมากำหนดแนวทางการมีส่วนร่วม เพื่อช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๒. ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) (๑.๐๐ คะแนน)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๐ - ๗๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๘๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๑.๐๐ คะแนน) ● บุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) และ นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๐ - ๗๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๘๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๑.๐๐ คะแนน)
๕	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับมากำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๑.๕๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ตว.

เจ็อนไข : จัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาความรู้กิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรม
ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม
และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

โครงการที่ ๒ รัฐสภานำความรู้สู่ชุมชนและสร้างประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

หลักการเหตุผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้นำแนวคิด CSR มาปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบเชิงบวก ที่จะเกิดขึ้นต่อสังคมเป็นสำคัญด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นเครื่องมือการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุ ตามแผนส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจการความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่มีเป้าหมายให้ “บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีส่วนร่วมและมีเครือข่ายในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม” เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับองค์ความรู้ในการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากพื้นที่เพื่อช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม ตระหนักถึงการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อสร้างความสมดุลของระบบนิเวศภายในพื้นที่ รวมถึงสร้างจิตสำนึกและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ด้านการดำเนินกิจกรรม CSR ของบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับใช้กับกิจกรรม CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสังคมอย่างแท้จริง อันจะส่งผลให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรเกิดการพัฒนาทางด้านจิตใจและให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสังคมอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างเครือข่ายและปลูกจิตสำนึกรวมทั้งสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำเนินการช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
๒. เพื่อสร้างความสามัคคีของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจการความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน
๓. เพื่อนำแนวทางการพัฒนามาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจการความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินกิจกรรมครั้งต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

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

ตัวชี้วัด

ร้อยละกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมทำกิจกรรมและเพิ่มเครือข่ายโครงการรัฐสภาารวมใจสร้างประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมทำกิจกรรมและเพิ่มเครือข่าย การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วม เพื่อช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อมไม่น้อยกว่า ๓ ชุมชน/เครือข่าย (เครือข่ายใหม่)	ความพึงพอใจของชุมชน/เครือข่ายที่เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๗ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ภายนอกองค์กร โดยเน้นกิจกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๑.๐๐ คะแนน)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนในระดับคะแนนที่ ๑ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑.๐๐ คะแนน) ● กลุ่มเป้าหมายดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายในการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่า ๓ ชุมชน/เครือข่าย (เครือข่ายใหม่) (๑.๐๐ คะแนน)
๕	ความพึงพอใจของชุมชน/เครือข่าย ที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๐ - ๗๔ (๑.๐๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๑.๕๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๒.๐๐ คะแนน)

เงื่อนไข : รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาความรู้เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม
และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สว.

แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ในการนำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไปดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรดำเนินการ ดังนี้

๑. สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจอย่างทั่วถึง และบุคลากรมีการร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุนวางแผนการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่กำหนดไว้ โดยส่วนราชการฯ ต้องมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ตลอดจนสร้างสรรค์สื่อต่าง ๆ ที่เข้าถึงบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เป็นอย่างดี

๒. มอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการและกำกับ ติดตามเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และกรอบระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งให้มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ ต่อคณะกรรมการฯ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด (๖ เดือน, ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน)

๓. ควรมีแนวทางการบูรณาการแผนงาน/โครงการที่มีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการ ที่คล้ายกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรมีแนวทางในการบูรณาการดำเนินการของแผนงาน ที่เกี่ยวข้องกัน ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาที่จะได้รับเป็นหลัก

๔. ในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้การดำเนินการแผนงานใดไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดควรแจ้งปัญหา อุปสรรค และแนวทางการดำเนินการเพื่อให้แผนงานดังกล่าวบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็น ตามผลลัพธ์ที่กำหนดเพื่อให้แผนงานดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๕. ในการดำเนินการในบางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่พบปัญหาอุปสรรคหลายประเด็น หรืออาจจะเป็นปัญหาในเชิงนโยบาย ผู้บริหารควรต้องกำกับ ติดตาม การดำเนินการ พร้อมทั้งสร้างความรู้ และความเข้าใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแผนงานดังกล่าวให้บรรลุ ตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างเป็นรูปธรรม

๖. บางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่กำหนดให้ต้องมีการสำรวจความพึงพอใจทั้งสอง ส่วนราชการควรมีแบบสำรวจความพึงพอใจแบบเดียวกันเพื่อให้ได้มาตรฐานเดียวกันและสามารถนำผล การสำรวจมาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และหาแนวทางการปรับปรุงเพื่อให้ทั้งสองส่วนราชการนำไปใช้เป็น แนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณต่อไปได้อย่างเหมาะสม