



# แผนปฏิบัติการ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ  
สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการ  
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## บทนำ

ตามที่ ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยให้มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ในการนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อส่งผลให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เรียบร้อยแล้ว

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ  
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา  
ธันวาคม ๒๕๖๑

## บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่ ก.ร. ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความรู้ ความสามารถและสามารถปฏิบัติราชการ ตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ในการนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งแต่งตั้งโดย คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็น แนวทางในการดำเนินการเพื่อส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีผลการ ดำเนินการสรุปได้ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลัก ธรรมภิบาล

แผนงานสนับสนุนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

- ๑) ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- ๒) ระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- ๓) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
- ๔) ระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

ซึ่งทั้ง ๔ ระบบ ส่วนราชการได้มีการจัดทำระบบเรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการนำระบบไปดำเนินการ ปฏิบัติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำหรับแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแผนกำลังคน ส่วนราชการได้มีการกำหนดกรอบ การบริหารกำลังคน อาทิ แผนการบรรจุ แผนการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนการพัฒนาทักษะ ของกำลังคน เพื่อเตรียมกำลังคนให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับนโยบาย ด้านดิจิทัลของส่วนราชการในอนาคตได้ รวมทั้งแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นกรอบการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และส่วนราชการได้ดำเนินการตามกรอบดังกล่าวและได้จัดทำรายงานการดำเนินการตามกรอบ การบริหารกำลังคนเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

แผนงานการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร ซึ่งกำหนดไว้ ๔ ด้าน ประกอบด้วย

๑) การวางนโยบายและการเสริมสร้างผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔) การส่งเสริมและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริต และได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตลอดจนจัดทำแผนปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกในการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน และจัดโครงการต่าง ๆ ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส และสร้างมาตรการ กลไก และวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในองค์กร

สำหรับแผนงานการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

โดยทั้งสองส่วนราชการได้ผลผลิตจากการดำเนินโครงการ เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรดังนี้

- ค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง”

- ค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์”

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงานการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) เห็นควรให้มีการปรับปรุงทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี โดยปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่แบ่งการดำเนินการออกเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะแรก ให้มีผลบังคับใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามที่กำหนด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แล้วให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภารายงานผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและ



อัตราค่าจ้างเพื่อพิจารณา สำหรับระยะที่สอง เมื่อข้าราชการได้รับการพัฒนาทักษะและมีความพร้อมในการ  
ดำเนินการตามทักษะดังกล่าว ให้มีผลบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

สำหรับแผนงานการบูรณาการหลักสูตรร่วมกันสำหรับการพัฒนาบุคลากร ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา  
ได้จัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๔ หลักสูตร  
ประกอบด้วย

- ๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง
- ๒) หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี
- ๓) หลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- ๔) หลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ

และได้เสนอคณะทำงานจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและหัวหน้า  
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อพิจารณาเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว

ในส่วนแผนงานการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ  
ให้แก่บุคลากร ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร  
ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน และรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) โดยการพัฒนาหลักสูตร  
ดังกล่าวได้มีการวิพากษ์หลักสูตรร่วมกับสำนักด้านต่างประเทศ และอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณา  
ความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตรดังกล่าว

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้  
ซึ่งเป็นไปตามแผนงานการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ  
โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตาม  
เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้  
โดยมีการกำหนดแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)  
ประกอบด้วย

- การเรียนรู้ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ.
- การเรียนรู้นอกห้องเรียน โดยจะมุ่งเน้น ๔ ด้าน คือ
  - (๑) การสอนงาน (Coaching)
  - (๒) การติดตามแม่แบบ หรือผู้รู้ (Job shadowing)
  - (๓) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)
  - (๔) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความ  
ความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต  
ของบุคลากรภายในองค์กร โดยจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปรับปรุงอาคารสถานที่ การตรวจ  
สุขภาพประจำปี การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างสุขภาพ  
กายและใจของบุคลากรให้เข้มแข็งและแข็งแรง เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แผนงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม  
และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม และแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจ  
ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติโดยยึดหลัก

ความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ซึ่งเป็นคณะกรรมการร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และจัดทำแผนการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมฯ ได้กำหนดแผนการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยแบ่งเป็น ๒ แผน ประกอบด้วย

แผน ๑ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คณะกรรมการฯ จัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมเพื่อรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แผน ๒ : การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

คณะกรรมการฯ ได้จัดโครงการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครองและบทบาทอำนาจหน้าที่ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติสู่เยาวชนในสถาบันการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้และกิจกรรมเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง/บทบาทอำนาจหน้าที่ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และเสริมสร้างทัศนคติและภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรนิติบัญญัติ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนกับกิจกรรมของสภานิติบัญญัติ นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นชุมชนโดยรอบรัฐสภา

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิตผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยได้ศึกษา วิเคราะห์ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ สามารถกำหนดแนวทางที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองนโยบายของ ก.ร., อ.ก.ร. และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหาร เพื่อให้แผนปฏิบัติการมีความเหมาะสมและเป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีแนวทางสรุปได้ ดังนี้

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลัก ธรรมาภิบาล**

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกยึดหลักธรรมาภิบาลรองรับการเปลี่ยนแปลงโดยดำเนินการตามแผนกำลังคน และนำระบบความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติ ได้แก่ ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สายงานนิติการ การนำระบบสืบทอดตำแหน่งไปปฏิบัติ การพัฒนาข้าราชการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รุ่นที่ ๑ และการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการใน ๒ สายงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหลักเกณฑ์หรือวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก และดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการและนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา โดยกำหนดการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม รณรงค์ส่งเสริม มาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย มีการจัดบรรยายและศึกษาดูงาน ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้แก่กลุ่มเป้าหมาย และแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ และขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการฯ การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของทั้ง ๒ ส่วนราชการ เสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร รวมทั้งจัดทำหลักสูตรพัฒนาภาษาต่างประเทศ รวมทั้งดำเนินการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และมีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจนและเป็นระบบ

## **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง สมบูรณ์มีสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายการยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีมีการดำเนินการให้บุคลากรมีทั้งความผาสุกและความผูกพันต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา การจัดโครงการส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติ

ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและสุดท้ายส่วนราชการฯ สามารถดำเนินกิจกรรม/โครงการด้าน CSR ได้ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการฯ จะได้มีการติดตามผลการดำเนินการแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นระยะ โดยกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการ รอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน เพื่อติดตามความก้าวหน้ารับทราบปัญหาอุปสรรคและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อขับเคลื่อนในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและเกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการดังกล่าวนี้ จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเสริมองค์กรนิติบัญญัติให้เป็นองค์กรคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ



## สารบัญ

		หน้า
บทนำ		ก
บทสรุปผู้บริหาร		ข
สารบัญ		ช
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล ๑</b>		
<b>กลยุทธ์ที่ ๑</b>	<b>บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</b>	<b>๑</b>
แผนงาน	การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑
โครงการ	บริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้างระบบงานและอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถรองรับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต	๑
<b>กลยุทธ์ที่ ๒</b>	<b>ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล</b>	<b>๓</b>
แผนงาน ๑	การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ	๓
โครงการ	ดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓
แผนงาน ๒	การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ	๖
โครงการ	ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง	๖
แผนงาน ๓	การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ	๘
โครงการ	ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	๘
แผนงาน ๔	การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ	๑๐
โครงการ	ดำเนินการและติดตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๐
<b>กลยุทธ์ที่ ๓</b>	<b>เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</b>	<b>๑๒</b>
แผนงาน ๑	การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๒
โครงการ	การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก	๑๒

แผนงาน ๒	การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	๑๕
โครงการ	การคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพและมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ หรือคนดีคนเก่ง และมีคุณภาพ	๑๕
<b>กลยุทธ์ที่ ๔</b>	<b>เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)</b>	๑๗
แผนงาน	การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๗
โครงการที่ ๑	พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	๑๗
โครงการที่ ๒	ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑๗
<b>กลยุทธ์ที่ ๕</b>	<b>ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</b>	๒๑
แผนงาน	การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒๑
โครงการ	บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒๑
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b>	<b>ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง</b>	๒๓
<b>กลยุทธ์ที่ ๑</b>	<b>ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม</b>	๒๓
แผนงาน ๑	การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๒๓
โครงการ	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๒๓
แผนงาน ๒	การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม	๒๔
โครงการ	ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม	๒๔
<b>กลยุทธ์ที่ ๒</b>	<b>ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</b>	๓๐
แผนงาน ๑	การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดวินัยของบุคลากร	๓๐
โครงการ	เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง	๓๐

แผนงาน ๒	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๓๓
โครงการ	เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๓๓
กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา	๓๖
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓๖
กิจกรรม	การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การดำเนินการ ตามแผนส่งเสริมดังกล่าว	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๔๐
กลยุทธ์ที่ ๑	เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีประสิทธิภาพ	๔๐
แผนงาน ๑	การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๔๐
โครงการ	ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔๐
แผนงาน ๒	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๔๓
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๔๓
แผนงาน ๓	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	๔๖
โครงการ	พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔๖
แผนงาน ๔	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามแนวทางที่กำหนด	๔๘
โครงการ	พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติการ ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๘
แผนงาน ๕	การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๕๑
โครงการ	พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิชาการ ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	๕๑

แผนงาน ๖	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ	๕๔
โครงการ	การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๕๔
<b>กลยุทธ์ที่ ๒</b>	<b>นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</b>	<b>๕๖</b>
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๕๖
โครงการ	พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๕๖
<b>กลยุทธ์ที่ ๓</b>	<b>พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๕๙</b>
แผนงาน ๑	การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ พัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕๙
โครงการ		
แผนงาน ๒	การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร	๖๑
โครงการที่ ๑	โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเบื้องต้น ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๖๑
โครงการที่ ๒	โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖๔
<b>กลยุทธ์ที่ ๔</b>	<b>ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร</b>	<b>๖๖</b>
แผนงาน ๑	การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ	๖๖
โครงการ	จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖๖
แผนงาน ๒	การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	๖๙
โครงการ	พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๖๙
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b>	<b>สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</b>	<b>๗๓</b>
<b>กลยุทธ์ที่ ๑</b>	<b>ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ</b>	<b>๗๓</b>
แผนงาน ๑	การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๗๓

โครงการ	เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๗๓
แผนงาน ๒	การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๗๖
โครงการ	ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๗๖
แผนงาน ๓	การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๘
กิจกรรม	สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๗๘
<b>กลยุทธ์ที่ ๒</b>	<b>ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</b>	<b>๘๐</b>
แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	๘๐
โครงการ	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๘๐
<b>กลยุทธ์ที่ ๓</b>	<b>ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม</b>	<b>๘๒</b>
แผนงาน ๑	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม	๘๒
โครงการ	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม	๘๒
แผนงาน ๒	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	๘๒
โครงการ	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	๘๒
<b>ปัจจัยความสำเร็จ</b>		<b>๘๕</b>



แผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑

บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน

การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ

บริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้างระบบงานและอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ  
มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

กิจกรรม : การดำเนินการตามแผนบริหารกำลังคนและการศึกษาวิเคราะห์เพื่อทบทวนกรอบกำลังคน

#### หลักการและเหตุผล

ตามที่คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนกำลังคน (Manpower Planning) ของ  
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีการจัดทำแผนกำลังคนของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ  
๒๕๖๐ เพื่อเป็นกรอบทิศทางพื้นฐานในการวางแผนกำลังคน ทั้งนี้ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดการ  
เปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งมีทั้งปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมีการบริหาร  
จัดการแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสม สามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต อาทิ สิ่งที่เกิดขึ้น  
ใหม่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐  
และมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบกับปัจจัย  
ภายนอก อาทิ การย้ายไปปฏิบัติงานอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการส่วน  
ราชการ จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน เป็นเพื่อให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม  
และมีระบบงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการแปลงแผนกำลังคนเป็นเครื่องมือในการใช้และพัฒนา  
กำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการ  
วางแผนรองรับการสรรหาที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งที่จะ  
เกษียณอายุราชการ

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจ  
ของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม
๒. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่า  
และสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย และแผน  
ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของหน่วยงานของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการจัดทำแผนบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับความเป็นตามภารกิจของยุทธศาสตร์สำนักงานฯ ในปัจจุบัน	มีแผนบริหารกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ส่วนราชการจัดทำแผนบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓	● ดำเนินการตามแผนบริหารกำลังคน ตามระดับคะแนนที่ ๑ อาทิ การสรรหา แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบการหมุนเวียน การปฏิบัติงาน ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ให้บรรลุตามผลผลิต ผลลัพธ์ ตามที่ส่วนราชการกำหนด
๕	● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารกำลังคน เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
๒. คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนกำลังคน (Manpower Planning)  
ของราชการส่วนสังกัดรัฐสภา

## กลยุทธ์ที่ ๒

ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล

### แผนงาน ๑

การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ

### โครงการ

ดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กิจกรรม : การดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในสายงานนิติการ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในสายงานนิติการไปปฏิบัติ และจะจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในตำแหน่งประเภทวิชาการอีก ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานวิทยาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเทศสัมพันธ์ โดยมีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละระดับที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อยู่ ทั้งนี้ในแต่ละปี แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะสามารถนำไปออกแบบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนในตำแหน่งว่าง นำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เป็นระบบที่ต่อยอดและเชื่อมโยงกับระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสามารถสนับสนุน และผลักดันให้บรรลุยุทธศาสตร์ของทั้งสองส่วนราชการ

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ ที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ โดยมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ทำให้บุคลากรทราบความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ ที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๓. เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- รายงานผลการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สายงานนิติการ ไปปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li> <li>- แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔ สายงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนราชการใช้แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร (สำรวจอัตราการสูญเสียบุคลากร)</li> <li>- ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (นิติการ)</li> </ul>

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยดำเนินการพัฒนาให้กับกลุ่มเป้าหมาย (สายงานนิติการ)</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ศึกษาเพื่อจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔ สายงาน คือ สายงานวิทยาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเทศสัมพันธ์ เสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพิจารณาเห็นชอบในหลักการ</li> <li>● ติดตามการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในสายงานนิติการไปปฏิบัติ</li> <li>● ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายงานนิติการ)</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีรายงานผลการดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายงานนิติการ)</li> <li>● รายงานการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔ สายงาน คือ สายงานวิทยาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเทศสัมพันธ์ เสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

## ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
๒. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๓
๓. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖
๔. คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร  
และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



**แผนงาน ๒**

การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ

**โครงการ**

ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง

กิจกรรม : การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง

**หลักการและเหตุผล**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้สำนักงานได้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งหลักที่ว่างลง ไม่ว่าจะจากเหตุเกษียณอายุราชการ การออกจากราชการก่อนกำหนด หรือการเจ็บป่วย ซึ่งการสูญเสียบุคลากรหลักที่สำคัญ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความต่อเนื่องในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดปัญหาในด้านการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพที่พร้อมจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหลักที่ว่างลงขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการจะนำแผนสืบทอดตำแหน่งดังกล่าวมาปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความพร้อมของบุคลากรให้มีความเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งหลักที่ว่างลง ต้องนำผลการดำเนินการแผนสืบทอดตำแหน่ง และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่ง และพัฒนาแผนฯ ในปีต่อไป

**วัตถุประสงค์**

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีความพร้อมและเหมาะสมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่จะว่างลงในอนาคต ตามแผนสืบทอดตำแหน่ง

**กลุ่มเป้าหมาย**

ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน)

**ตัวชี้วัด**

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง

**เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)**

ผลผลิต	ผลลัพธ์
- รายงานผลการนำแผนสืบทอดตำแหน่ง ไปปฏิบัติ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความพร้อม และมีคุณภาพ ในการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ - ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ส่วนราชการมีแผนการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตำแหน่งเป้าหมาย ผู้อำนวยการสำนัก)
๓	● ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ● ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง
๕	● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (ตำแหน่งเป้าหมาย ผู้อำนวยการสำนัก) และรายงานความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการดำเนินการตำแหน่งเป้าหมายในปีงบประมาณต่อไป เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
๒. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๓
๓. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖
๔. คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กิจกรรม : การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ

### หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะนำระบบดังกล่าวไปปฏิบัติ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในส่วนราชการ ตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการพัฒนาที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ มีผลงานที่โดดเด่นมีทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี ให้เข้าสู่ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเน้นกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมสร้างกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการศึกษาคู่มือและเครื่องมือสิ่งจูงใจที่ยึดโยงกับผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเจริญก้าวหน้าเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม มีศักยภาพการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทันโลก และทันเหตุการณ์

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพสำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีจำนวนเพียงพอ และเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในทุกด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาต่อยอดสู่ระดับต่าง ๆ โดยเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำทั้งในด้านการบริหาร และผู้นำทางด้านวิชาการ
๒. เพื่อจูงใจ และรักษาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงและมีผลงานดีเด่นให้อยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ทุกสายงานในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ

### ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการพัฒนาข้าราชการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา รุ่นที่ ๑</li> <li>- รายงานผลการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีผลการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง</li> <li>- มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ส่วนราชการมีแผนการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
๓	● ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
๕	● รายงานผลการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
๒. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๓
๓. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖
๔. คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

#### แผนงาน ๔

การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ

#### โครงการ

ดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

กิจกรรม : ดำเนินการและติดตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

#### หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำระบบและแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีบุคลากรที่มีความสามารถ และรอบรู้ในกลุ่มงานต่าง ๆ อยู่พร้อมตลอดเวลา และพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานฯ ไปดำเนินการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยนำร่องดำเนินการในข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ในระดับสำนักงานเพื่อพิจารณากำหนดนโยบายการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของแต่ละสำนักงาน

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร
๒. เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีผู้ที่มีความสามารถและรอบรู้ในภารกิจงานต่าง ๆ
๓. เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และภารกิจต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๔. เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่
๕. เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับปฏิบัติการและชำนาญการ ในสายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

#### ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน



เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ภายในกลุ่มงาน/สำนัก สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ใน ๒ สายงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรภายในกลุ่มงานมีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้</li> <li>- ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน</li> </ul>

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีแผนการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน</li> <li>● ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อขยายผลการดำเนินการไปยังสายงานอื่น</li> <li>● ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (กลุ่มเป้าหมาย)</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (กลุ่มเป้าหมาย) เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> <li>● รายงานผลการศึกษาการขยายผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานไปดำเนินการยังสายงานอื่น</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
๒. คณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)  
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรและการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### กลยุทธ์ที่ ๓

เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

#### แผนงาน ๑

การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง  
ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

#### โครงการ

การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา  
และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา  
ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก

### หลักการและเหตุผล

กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะเป็นการสรรหาแบบปกติในเชิงตั้งรับ ถึงแม้ ก.ร. จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์บางส่วนที่เป็นการสรรหาเชิงรุก แต่ก็ยังไม่มีการนำมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง ทำให้เกิดสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนั้น เพื่อลดหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว กระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ การดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถ ให้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สาเหตุสำคัญของการปรับตัวดังกล่าวนี้เกิดจากสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกที่ปัจจุบันกลุ่มเป้าหมายการสรรหาและเลือกสรรมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม รวมทั้งการขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติและค่านิยมในการสมัครเข้ารับราชการที่ต่างกัน

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแนวทางการสรรหาบุคลากรเชิงรุกให้บุคลากรภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาหลายแนวทาง ได้แก่ ทุน ODOS การดึงดูดโดยเปิดโอกาสให้มีศักยภาพสูงที่ใกล้จบการศึกษามาสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ: UIP (Undergraduate Intelligence Pending Program) และการสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดยนำเสนอแนวทางดังกล่าวต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อพิจารณา ประกอบกับในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะนำแนวทางดังกล่าวมากำหนดวิธีการ/หลักเกณฑ์อย่างเป็นระบบเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแนวทาง/วิธีการดังกล่าวไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการแก้ไขสภาพปัญหาการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบันด้วยแนวทางการสรรหาเชิงรุก เป็นการปรับตัวในเรื่องการสรรหาฯ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป้าหมายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพของกลุ่มคนในแต่ละช่วงอายุที่ต่างกัน รองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคตตามบริบทที่เปลี่ยนไปเป็นการ “เตรียมหาคนที่ใช่ ให้ทันใช้งาน” โดยไม่รอให้เกิดปัญหาการสรรหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงในวันข้างหน้า เป็นการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา และ

ดำเนินการเพื่อจูงใจกลุ่มคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แผนงานที่ ๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรภายนอกผู้มีความรู้สูง และเป็นคนดี คนเก่งที่มีความสนใจที่จะเข้ารับราชการรัฐสภาสามัญในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารหลักเกณฑ์และดำเนินการสรรหาตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหลักเกณฑ์ หรือวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์/วิธีการ	นำหลักเกณฑ์ หรือวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์/วิธีการ ไปดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

### เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีหลักเกณฑ์ หรือวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓	● ดำเนินการตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๕	● รายงานผลการดำเนินการนำหลักเกณฑ์หรือวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐

## แผนงาน ๒

การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ  
คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

## โครงการ

การคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพและมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ หรือคนดี คนเก่ง  
และมีคุณภาพ

กิจกรรม : ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

### หลักการและเหตุผล

มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้มีตำแหน่ง  
นักกฎหมายนิติบัญญัติซึ่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมาย เพื่อปฏิบัติงาน  
สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพงานด้านกฎหมายของรัฐสภา ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง การแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.ร. กำหนด

ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ วันจันทร์ที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้เห็นชอบ  
ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบ  
บริหารนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้แก่ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒  
หลักเกณฑ์การเลื่อนนักกฎหมายนิติบัญญัติชั้นที่ ๒ เป็นชั้นที่ ๑ และหลักเกณฑ์การทำข้อตกลงและการประเมินผล  
การปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ต้องการ  
ผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ มีผลงานโดดเด่น มีความพร้อมและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพงานด้านกฎหมาย  
ของรัฐสภา หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ จึงกำหนดให้มี  
คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ  
ด้านกฎหมายร่วมเป็นกรรมการ มีกระบวนการคัดเลือกที่ให้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์  
ศักยภาพและผลงาน รวมถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เข้ารับการคัดเลือก

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ สามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนคณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้อย่าง  
ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคัดเลือกได้บุคคลที่มีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง  
นักกฎหมายนิติบัญญัติ

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

### ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ  
ชั้นที่ ๒

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนคณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	ผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นผู้มีศักยภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ – สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒</li> <li>จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจการดำเนินการตามคู่มือการคัดเลือกฯ</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำรายงานผลการคัดเลือก ปัญหา และอุปสรรค ในการดำเนินการของคณะกรรมการฯ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒
- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๓๖๖



#### กลยุทธ์ที่ ๔

เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน  
(Performance Management System : PMS)

#### แผนงาน

การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

#### โครงการที่ ๑

พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากร  
เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน  
(Performance Management System : PMS)

#### หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ ซึ่งพบปัญหาของการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ได้แก่ การมอบหมายงาน ความรู้ความเข้าใจในการใช้แบบประเมินผลและวิธีการประเมินผลที่ไม่ถูกต้อง ความรู้หรือทักษะของผู้ประเมินเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมาก บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และการจัดสรรวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง ชัดเจน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินที่ได้รับจัดสรรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

#### วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต่อองค์กร และมีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในการรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกคน

#### ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

#### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการทบทวนการปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ทบทวนรายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑
๓	● จัดทำข้อเสนอรูปแบบหรือหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เพื่อนำไปรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๕	● รายงานผลรูปแบบหรือหลักเกณฑ์ และการรับฟังความคิดเห็น เสนอคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อนำไปสู่การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในการประเมินรอบถัดไป

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๘๓๖๖
๒. คณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### หลักการและเหตุผล

การดำเนินการเชื่อมโยงการบริหารผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคลเป็นการดำเนินการภายใต้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๔ ในการเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐาน สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน และคาดหวังผลลัพธ์ให้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อติดตามนำผลของการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและด้านสมรรถนะไปใช้เป็นข้อมูลในการเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีจุดหมายเพื่อเลื่อนเงินเดือนโดยไม่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ จึงไม่สามารถเชื่อมโยงผลการประเมินสู่การพัฒนารายบุคคลอย่างแท้จริง ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรของหน่วยงานไม่ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติราชการบรรลุตามวิสัยทัศน์และภารกิจองค์กรตามที่กำหนดไว้

การดำเนินการคณะอนุกรรมการฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้ดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน กับแผนพัฒนารายบุคคล และจัดทำรายงานผลการติดตามการเชื่อมโยงฯ ซึ่งประกอบด้วยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยข้อเสนอแนะสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการโดยไม่กำหนดสัดส่วนจำนวนวันในแต่ละวิธีการพัฒนา ซึ่งเกี่ยวเนื่องถึงการหาวิธีการประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกัน ดังนั้น จึงได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยคณะอนุกรรมการฯ จะจัดทำแนวทางการปรับปรุงวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้บุคลากรของรัฐสภาสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะ รองรับภารกิจของสมาชิกรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### กลุ่มเป้าหมาย

- สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

### ตัวชี้วัด

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการปรับปรุงวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรมที่มีรูปแบบเดียวกัน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุงวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีมาตรฐานสะท้อนผลของการพัฒนาและสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล โดยให้นำข้อมูล ปัญหา อุปสรรคในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการติดตามฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการดำเนินการตามแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

## กลยุทธ์ที่ ๕

ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

### แผนงาน

การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

### โครงการ

บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กิจกรรม : บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการจัดทำข้อมูลการบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System) มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสำนักงานฯ โดยระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลถูกออกแบบให้มีการบันทึกและใช้ข้อมูลร่วมกันในลักษณะ Flow ตามกระบวนการ ประกอบด้วยโครงสร้างและอัตรากำลัง การสรรหาและของส่วนราชการ กระบวนการทดลองปฏิบัติราชการ/ย้าย/เลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือนด้วยระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าจ้างพนักงานราชการ งานวินัย งานทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงานฯ งานพัฒนาบุคลากร งานทะเบียนประวัติสมาชิกรัฐสภา งานลงทะเบียนเข้าประชุมสภาฯ และการประชุมร่วมกันของรัฐสภา งานทะเบียนประวัติบุคคลในวงงานสภา งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานทำบัตร พร้อมทั้งจัดเก็บไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับคำสั่งต่าง ๆ ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร บุคคลในวงงานรัฐสภา และบุคคลในครอบครัว สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System) ซึ่งเป็นระบบที่สำนักงาน ก.พ. พัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการเกี่ยวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ อาทิ การเลื่อนเงินเดือน การย้าย การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรม และข้อมูลวุฒิการศึกษา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีข้อมูลตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม และจากข้อเสนอแนะของ อ.ก.ร. และคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงเห็นควรมีการศึกษาและบูรณาการข้อมูลบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ/บุคลากรในวงงานรัฐสภา

## ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของผลการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (อย่างน้อย ๑ ข้อมูล/เรื่อง)	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัย ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

### เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	• ศึกษาวิเคราะห์ระบบและข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อการเชื่อมโยงสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	• มีการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) อย่างน้อย ๑ ข้อมูล/เรื่อง เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕	• มีการรายงานการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง  
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๖๘
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ  
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
๓. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๓ ต่อ ๓๒๖๗
๔. สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๓๒๑
๕. คณะทำงานจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๖. คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนกำลัง (Manpower Planning) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่ มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๑

ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงาน ๑

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

โครงการ

ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๑. โครงการบรรยายธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาล (กิจกรรมวันคุณธรรม การคัดเลือกและยกย่อง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น คนดีศรีสภา และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส)
๓. โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๔. โครงการธรรมศึกษาสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

- กิจกรรม :
๑. การบรรยายธรรม
  ๒. กิจกรรมวันคุณธรรม
  ๓. การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น (คนดีศรีสภา) และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
  ๔. การปฏิบัติธรรม
  ๕. ธรรมศึกษา/การศึกษาคุณงามด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่สนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ มีบทบาทภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อสมาชิกรัฐสภา กรรมการ และบุคคลในวงงานสภา ในด้านบริหารจัดการ ด้านการประชุม ด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านบริการ และด้านต่างประเทศให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน มีพันธกิจในการสนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ



ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีค่านิยมองค์กร ได้แก่ รักดีต่อส่วนรวม ยึดมั่นต่อระบอบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน มีจิตบริการในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี สมานสามัคคีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และรับผิดชอบในหน้าที่ และมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑๒ ประการ โดยมียุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร คือ ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผูกพันในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ ร้อยละความสำเร็จในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรดังกล่าวข้างต้น บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่านิยมขององค์กร มีธรรมาภิบาล และเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑๒ ประการ และมาตรฐานทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ซึ่งกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ ปลูกฝังค่านิยมองค์กร ตลอดจนยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ประกอบกับแผนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (การกำหนดแผนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกิจกรรมการดำเนินการ ได้แก่

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างและพัฒนาบุคคลต้นแบบตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กิจกรรมมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ และคัดเลือกผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและตอบสนองการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างแนวร่วมและเครือข่ายคุณธรรม กิจกรรมมีการสร้างเครือข่ายคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกสำนักงานฯ มีการรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมีการร่วมงานวิชาการกับเครือข่ายเพื่อเผยแพร่งานวิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา จัดกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมและการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร่วมกับเครือข่าย กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการความรู้

ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรมมีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้าน คุณธรรมและจริยธรรม และจัดให้มีสัปดาห์คุณธรรมและจริยธรรม ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (KM Morality & Ethics Week) นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ทางด้านคุณธรรม และจริยธรรมไว้ดังนี้

### วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### พันธกิจ

พันธกิจที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติ ตามวินัยข้าราชการ

### เป้าประสงค์หลัก

เป้าประสงค์หลักที่ ๒ ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

### เป้าหมาย

ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบาย ความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำ ต้นแบบทางจริยธรรม

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติอย่างมี คุณธรรม จริยธรรม

๒. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่จะสามารถเป็นผู้นำที่ดีในด้านการปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม

๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ตัวบุคคลและองค์กร

### ผลลัพธ์

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม

### แผนงาน

- การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม

๒. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในระดับผู้บังคับบัญชาส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของแผนและยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้ที่มีความรู้ มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ พร้อมทั้งขับเคลื่อนและผลักดัน ยุทธศาสตร์องค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร และประเทศชาติ พร้อมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม มีธรรมาภิบาล และมีค่านิยมองค์กรที่ดี จึงเป็นเป้าหมายหลัก ที่สำคัญที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องการให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการรัฐสภาทุกคน เพื่อส่งเสริม ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์กร

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจ มีพฤติกรรมและประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
๒. เพื่อให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม
๒. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในระดับผู้บังคับบัญชาส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"><li>- มีการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด</li><li>- การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ดีเด่นของสำนักงานฯ และประกาศยกย่อง ให้ทราบโดยทั่วกันทุกปีงบประมาณ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม</li></ul>

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงสิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๓

## แผนงาน ๒

การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

## โครงการ

ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม  
(หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม)

๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

### หลักการและเหตุผล

จากยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์คักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงาน โดยมีความท้าทาย คือ ปลูกฝังและส่งเสริมบุคลากรให้มีค่านิยมหลักขององค์กร มีธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรม ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๑ ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดรัฐสภาดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) อันเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย โดยกำหนดค่านิยมพื้นฐาน ๔ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต และจิตอาสา พร้อมกับแนะนำวิธีการขับเคลื่อน ๓ วิธี คือ การนำหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือมาปฏิบัติ การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมายึดถือปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต และการนำวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามมาสร้างสรรค์สังคม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้มีมาตรการสร้างความเป็นมืออาชีพด้านการสร้างเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรของรัฐสภาทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ กำกับ ดูแล ให้คำแนะนำ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมอันดีงาม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บริการสมาชิกรัฐสภาเพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไปได้อย่างดีตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีมาตรการสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรอีกด้วย เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนจริยธรรม ในองค์กร โดยเสริมสร้างให้มีทักษะในการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมสามารถกระตุ้นจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาหวังว่า มาตรการดังกล่าวจะสนับสนุนให้องค์กรมีความเป็นธรรมาภิบาล อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร และสามารถประเมินปัญหาเชิงจริยธรรมเบื้องต้นได้

๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของการเป็นผู้นำ ในการขับเคลื่อนจริยธรรมและค่านิยมองค์กร และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการขับเคลื่อน จริยธรรมและค่านิยมองค์กร

๓. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร ในองค์กรให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

#### กลุ่มเป้าหมาย

๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ

๒. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ บุคลากรที่มีบทบาท ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในหน่วยงาน

#### ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

๒. มีการกำกับ ติดตามการสร้างเสริมจริยธรรม

#### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
- มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริม จริยธรรมได้อย่างครบถ้วน - มีเครื่องมือและมีการรายงานติดตาม และประเมินผลโครงการ	- บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

#### เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแผนปฏิบัติการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
๓	● ดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
๕	● รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

#### ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๓

## กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย  
ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

### แผนงาน ๑

การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำ  
ผิดวินัยของบุคลากร

### โครงการ

เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ  
ข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง

- กิจกรรม :
๑. ศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการด้านวินัยของบุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในปีงบประมาณที่ผ่านมา
  ๒. ดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิด  
วินัยของบุคลากร โดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ดังนี้
    - ๒.๑ จัดทำเอกสาร/แผ่นพับ เผยแพร่ความรู้ให้แก่ข้าราชการในเรื่องดังต่อไปนี้
      - ๒.๑.๑ การกระทำใดบ้างที่เข้าข่ายการกระทำผิดวินัยข้าราชการ
      - ๒.๑.๒ แนวการลงโทษหรือมาตรฐานโทษของส่วนราชการ
      - ๒.๑.๓ กรณีตัวอย่างของการดำเนินการทางวินัย
      - ๒.๑.๔ กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
    - ๒.๒ เผยแพร่ความรู้ เอกสาร บทความทางวิชาการ และกรณีตัวอย่างเทียบเคียงกับ  
ส่วนราชการอื่น ๆ ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้
      - ๒.๒.๑ ระบบอินทราเน็ต (Intranet)
      - ๒.๒.๒ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
      - ๒.๒.๓ เว็บไซต์สำนักงานฯ (Internet)
    - ๒.๓ เปิดช่องทางให้คำปรึกษากรณีมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย
  ๓. ดำเนินการเก็บข้อมูลจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ โดยเก็บสถิติ  
จากการรายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษ มาถึง ก.ร. ตามมาตรา ๗๗  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔
  ๔. จัดทำแบบสอบถามผ่านทาง google docs เพื่อประเมินว่าบุคลากรของส่วนราชการ  
สังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัยของข้าราชการ

### หลักการและเหตุผล

ด้วยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุม  
ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕  
ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด  
ในสิ่งที่ถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิด  
กฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อรณรงค์ส่งเสริม  
และสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร



ดังนั้น เพื่อเป็นการรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการทางวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้จัด “โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภารับรู้กฎ ระเบียบ วินัยข้าราชการและมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ ไม่ประพฤติฝ่าฝืนหรือกระทำการอันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร
๒. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ
๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เอกสาร/แผ่นพับ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย</li> <li>- เอกสาร บทความทางวิชาการ วารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา (HRJ) และกรณีตัวอย่างเทียบเคียงกับส่วนราชการอื่น ๆ ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>- ข้อมูลสถิติจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ</li> <li>- แบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจของข้าราชการเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ</li> <li>- จำนวนข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</li> <li>- จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี</li> </ul>

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีรายงานการศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการด้านวินัยของบุคลากร ปัญหา อุปสรรค ในปีงบประมาณที่ผ่านมา</li> <li>มีเอกสาร แผ่นพับ บทความทางวิชาการ กรณีตัวอย่าง ข้อมูลสถิติจำนวนกรณี การกระทำผิดทางวินัย สำหรับเผยแพร่ความรู้เรื่องวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร และมีแบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจของข้าราชการ</li> <li>มีช่องทางให้คำปรึกษากรณีมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำสาระและกรณีศึกษาการดำเนินการทางกฎหมายในปีที่ผ่านมาไปเผยแพร่เอกสารความรู้เรื่องวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยผ่านช่องทางต่าง ๆ</li> <li>ให้คำปรึกษากรณีมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย</li> <li>รวบรวมข้อมูลสถิติจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ</li> <li>ประเมินความรู้ความเข้าใจของข้าราชการเกี่ยวกับวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินการในการเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ การให้คำปรึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการกระทำผิดวินัยเพื่อใช้ในการปรับปรุงกฎ ระเบียบ การประเมินความรู้ ความเข้าใจของข้าราชการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินการ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ  
 สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
 โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๑

แผนงาน ๒

การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริต  
ในภาครัฐ

โครงการ

เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๒

กิจกรรม : การบรรยายและศึกษาดูงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ และประสานให้เกิดการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตให้กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สร้างเครือข่ายป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีกระบวนการเสริมสร้างบทบาทในการเฝ้าระวัง และมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ ดำเนินการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในสังกัดได้นำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ไปปรับใช้ภายในหน่วยงานของตนเอง ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง หรือกฎหมายอื่นให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนสนับสนุนให้มีการจัดการพัฒนาและเสริมสร้างค่านิยม รวมทั้งปลูกฝังทัศนคติในความซื่อสัตย์สุจริตแก่เครือข่ายภาคประชาชน ภาคเอกชน รวมถึงเด็กและเยาวชนซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และได้มีคำสั่งสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่ ๒๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และแนวทางการดำเนินการและกิจกรรมความร่วมมือในเรื่องดังกล่าวให้บรรลุและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

คณะกรรมการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการ ในการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แผนงานที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริตและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต) ได้กำหนดโครงการ

เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยจัดให้มีการศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (พิพิธภัณฑ์ต้านโกง Anti-Corruption Museum : ACM) สำนักงาน ป.ป.ช. ถนนพิษณุโลก ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกรอบข้อตกลงความร่วมมือและแผนปฏิบัติการฯ ที่กำหนด กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร ร่วมกับสำนักป้องกันการทุจริตภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้จัดโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการรับรู้ถึงภัยของการทุจริตให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้งเสริมสร้างบทบาทในการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐๐ คน

### ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการจัดการบรรยายและศึกษาดูงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย อย่างน้อย ๒๐๐ คน	จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

### เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ในการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ตามที่กำหนด
๓	● มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการโครงการ
๕	● มีการรายงานผลการดำเนินการโครงการ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

### ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๓

## แผนงาน

การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กิจกรรม : การจัดทำแผนและกำกับติดตามส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการกำกับ ติดตาม การดำเนินการดังกล่าว

## หลักการและเหตุผล

การดำเนินการกิจกรรมดังกล่าวเป็นการบูรณาการการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งประกอบด้วย การบูรณาการตามแผนงาน ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒

๒) การดำเนินการตามแผนแม่บทคุณธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓) การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๔) การดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กับ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ทั้งนี้ ในแต่ละด้านจะมีแผนการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงจะต้อ้งนำแผนการดำเนินการจากทั้ง ๔ ด้าน ดังกล่าวข้างต้นมาบูรณาการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์เกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อประกอบการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้กำหนดให้มีการดำเนินการใน ๔ ประเด็น ดังนี้

๑. การวางนโยบายและการเสริมสร้างผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มุ่งเน้นให้ผู้บริหารตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนักขึ้นไปเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายและน่านโยบายที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน เพื่อเป็นต้นแบบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติและปฏิบัติตามจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไป

๒. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส มุ่งเน้นการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการประพฤติ

ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึงการนำแนวคิดในการทำงานตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ และประเทศชาติต่อไป

**๓. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา** มุ่งเน้นให้มีการดำเนินการทั้งตามข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และตามแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางการปฏิบัติราชการในการป้องกันการทุจริตและแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติราชการของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

**๔. การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)** มุ่งเน้นให้มีการดำเนินกิจกรรม/แนวทางที่จะลดช่องว่างหรือจุดอ่อนของการประเมิน ITA โดยเฉพาะดัชนีที่ ๔ และดัชนีที่ ๕ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังได้คะแนนน้อย จึงกำหนดกิจกรรมตามแนวทางการประเมิน ITA เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และส่งผลให้ผลการประเมิน ITA ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลการประเมินที่ดีขึ้น

โดยผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดรวมทั้งคณะทำงาน/คณะกรรมการที่มีหน้าที่กำกับ ดูแลการดำเนินการตามแผนดังกล่าวของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของแผนงาน/โครงการตามแผนดังกล่าว ส่งผลต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภามากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการจัดทำและดำเนินการตามแผนดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมีความต่อเนื่อง จึงกำหนดให้มีการประเมินตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจะเป็นการบูรณาการแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ นโยบายของผู้บริหาร และนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของราชการฝ่ายบริหาร นำมากำหนดแนวทางการดำเนินการตามเกณฑ์การให้คะแนน

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการบูรณาการดำเนินการด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดมาตรการ/แนวทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดกิจกรรม/โครงการ ที่มุ่งเน้นให้เกิด



ผลลัพธ์ต่อการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการรัฐสภา ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน

๓. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางในการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างมีประสิทธิภาพ

### กลุ่มเป้าหมาย

ทุกหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการเรื่องร้องเรียนด้านความโปร่งใสที่มีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> <li>- คู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> <li>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li> <li>- รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งได้รับความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับในเรื่องดังกล่าว</p>

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

### เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการพัฒนา/ปรับปรุงแผนการดำเนินการส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก อ.ก.ร. ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแผนการดำเนินการที่มีการพัฒนา/ปรับปรุงดังกล่าว จะต้องส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างเป็นรูปธรรม โดยแผนการดำเนินการดังกล่าว จะต้องผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. และ ก.ร. ตามลำดับ</li> <li>● ประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินการให้ข้าราชการรัฐสภาทั่วทั้งองค์กรได้เข้าใจและตระหนักในเรื่องดังกล่าว เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแผนการดำเนินการดังกล่าว</li> </ul>

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละของการรับรู้ เข้าใจ แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๑ คะแนน</li> <li>- ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li> <li>- ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน</li> <li>- ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li> </ul> </li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนการดำเนินการฯ ได้ ร้อยละ ๘๐</li> </ul>
๔	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนการดำเนินการฯ ได้ ร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในและมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดย               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน</li> <li>- ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน</li> <li>- ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน</li> <li>- ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน</li> <li>- ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๔ คะแนน</li> </ul> </li> <li>รายงานผลการดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พร้อมทั้งผลการสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ และผลการสำรวจความคิดเห็นการดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>

### ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒
- กลุ่มแผนงานและโครงการ  
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๒๓๐๕
- คณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- คณะกรรมการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑

เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน ๑

การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ

ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- กิจกรรม :
๑. จัดทำแผนการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
  ๒. ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยรายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อทราบ

#### หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ ได้กำหนดโครงการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้รวบรวม และศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก อาทิ แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามที่ ก.ร. กำหนด ความคิดเห็นของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และมติคณะรัฐมนตรีที่ได้เห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลดังกล่าว จึงได้เสนอ ก.ร.

พิจารณาและ ก.ร. ได้มีมติกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยกำหนดผลบังคับใช้เกี่ยวกับทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าว แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะแรก ให้มีผลบังคับใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามที่กำหนด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แล้วให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการประเมินผลทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งรายงานผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังเพื่อพิจารณา สำหรับระยะที่สอง เมื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีความพร้อมในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแล้ว ให้มีผลบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดระยะเวลาในการบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยให้พิจารณาคำนี้ถึงความพร้อมของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วย

นอกจากนี้ ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. กำหนด อย่างจริงจัง โดยให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงเห็นควรมีการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามมติของ ก.ร. ดังกล่าว โดยสอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดังนี้

- ความรู้ความสามารถ  
สำนักบริหารงานกลาง (สผ.) สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.)  
สำนักบริหารงานกลาง (สว.) สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
- ทักษะ  
สำนักบริหารงานกลาง (สผ.) สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) สำนักสารสนเทศ (สผ.)  
สำนักบริหารงานกลาง (สว.) สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)  
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สว.)
- สมรรถนะ  
สำนักบริหารงานกลาง (สผ.) สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.)  
สำนักบริหารงานกลาง (สว.) สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)

## วัตถุประสงค์

ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

## ตัวชี้วัด

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.ร. กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● จัดทำแผนการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาเห็นชอบและแจ้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทราบ
๓	● ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๕	● รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อทราบ

## ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง  
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๖๘

## แผนงาน ๒

การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากร ที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

## โครงการ

โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

### หลักการและเหตุผล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้บูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๔ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ หลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ หลักสูตรข้าราชการที่ดี หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) และได้มีการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ระบบการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรการจัดสรรทุนและพิจารณาจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ระบบการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรการจัดสรรทุนสัญญาการรับทุนการศึกษาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ระบบการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรการจัดสรรทุนสัญญาการรับทุนการศึกษาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ และจัดทำหลักสูตรสายงานนิติการ เรียบร้อยแล้ว

เพื่อขยายการพัฒนาหลักสูตรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้กำหนดเป้าหมายที่จะดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และจัดทำหลักสูตรในสายงานเพิ่มเติมอีก จำนวน ๔ หลักสูตร และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน จำนวน ๒ หลักสูตร รวมทั้งสิ้น ๖ หลักสูตร

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำหลักสูตรดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตร เพื่อพิจารณากรอบแนวทางการดำเนินงานในการจัดทำหลักสูตร และแผนการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Roadmap) โดยจะมีการจัดทำหลักสูตรร่วมสำหรับสายอาชีพของบุคลากร จำนวน ๖ หลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรสายงานวิเทศสัมพันธ์
- ๒) หลักสูตรสายงานทรัพยากรบุคคล
- ๓) หลักสูตรสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๔) หลักสูตรสายงานวิทยาการ
- ๕) หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร
- ๖) หลักสูตรสำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จะบูรณาการหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใน ๖ หลักสูตรดังกล่าวให้แล้วเสร็จ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะได้นำหลักสูตรดังกล่าวไปดำเนินการต่อไป

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีหลักสูตรสำหรับการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญร่วมกัน
๒. เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละสายงาน
๓. ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ และพัฒนาการทำงานตามเนื้อหาจากการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน

## กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

## ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างน้อย ๖ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑. หลักสูตรสายงานวิเทศสัมพันธ์ ๒. หลักสูตรสายงานทรัพยากรบุคคล ๓. หลักสูตรสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. หลักสูตรสายงานวิทยาการ ๕. หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร ๖. หลักสูตรสำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความเหมาะสมกับบุคลากรในสายอาชีพ รวมทั้งแผนงานการดำเนินการในการนำหลักสูตรดังกล่าวไปดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง กันยายน ๒๕๖๒



## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อจัดทำกรอบแนวทางในการจัดทำและบูรณาการหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่กำหนด จำนวน ๖ หลักสูตร</li> <li>นำหลักสูตรไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย หลักสูตรสายอาชีพ ผลการรับฟังความคิดเห็น และแผนดำเนินการในปีต่อไป เพื่อเสนอคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

## ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
- กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๙๔
- กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา  
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙
- กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา  
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๖ - ๑๗
- คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### แผนงาน ๓

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

### โครงการ

พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

#### หลักการและเหตุผล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาบุคลากรได้พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยจัดฝึกอบรม/สัมมนา สนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในประเทศและต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศ และการศึกษาดูงานภายในประเทศ

เพื่อขยายการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติในอนาคตให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อสำนักงานฯ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด ประกอบด้วยโครงการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักและกลุ่มงาน
๒. โครงการการเสริมสร้างเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาด้านเทคโนโลยีการรักษาความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่
๓. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

#### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

#### ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
- ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรม ตามเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงสิ้นปี ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)</li> <li>จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li> <li>จัดทำโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ตามแผนการพัฒนาที่เสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรม ตามเกณฑ์ที่กำหนด</li> <li>รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
- กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๙๔

#### แผนงาน ๔

การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

#### โครงการ

พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

#### หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา อันเป็นภารกิจสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งข้าราชการในตำแหน่งนิติกร ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการให้ความเห็นและมุมมองทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจการของฝ่ายนิติบัญญัติอันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ

การดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามที่คณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ รวมทั้งจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยเมื่อคณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงมีมติจากคณะอนุกรรมการฯ ให้สำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (นิติกรระดับชำนาญการ - ระดับเชี่ยวชาญ) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนงานด้านกฎหมายให้กับสมาชิกรัฐสภาให้สามารถปฏิบัติงานด้านกฎหมาย และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จึงกำหนดจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ โดยมีการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ” ว่ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะร่วมกันศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการติดตามผู้ที่ผ่านการอบรมนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อที่จะได้นำผลการติดตามและข้อเสนอแนะมาพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อใช้สำหรับฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๒. เพื่อพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ
๓. เพื่อเป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมายซึ่งเป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีบทบาทสำคัญที่จะรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการนิติบัญญัติ ของรัฐสภาได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการขึ้นไปที่ได้รับการอบรมในปีงบประมาณที่ผ่านมา

### ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ สอดคล้องกับระเบียบ ก.ร. และหลักเกณฑ์ที่ ก.ร. กำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตามและประเมินผลผู้ที่ผ่านการอบรมนักกฎหมายนิติบัญญัติในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อศึกษาวิเคราะห์การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่ ก.ร. กำหนด)</li> <li>ศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการติดตามประเมินผลผู้ที่ผ่านการอบรมนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการศึกษาเพื่อจัดทำข้อเสนอในการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภา ในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว เสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
- กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๙๔
- กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา  
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙
- กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา  
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๖ - ๑๗

### หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะเป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินกิจการของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา เป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ทั้งในด้านการถ่วงดุลอำนาจ และการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน อันเป็นภารกิจสำคัญของชาติ ซึ่งข้าราชการในตำแหน่งวิทยากรถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านวิชาการ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการให้ความเห็นและมุมมองทางวิชาการแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีดำริให้สำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และโครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ โดยให้ดำเนินการจัดตามหลักสูตรที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดทำขึ้น ทั้งนี้ โครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จัดโดยสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เช่นเดียวกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการ การให้ความเห็นในการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ” ว่ามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมากขึ้น

ดังนั้น ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะร่วมกันศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการติดตามและประเมินผลผู้ที่ผ่านการอบรมนักวิชาการนิติบัญญัติ เพื่อที่จะได้นำผลการสำรวจและข้อเสนอแนะมาพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ เพื่อใช้สำหรับฝึกอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ต่อไป

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๒. เพื่อเป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการซึ่งเป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีบทบาทสำคัญที่จะรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ
๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะให้ผู้ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการ สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการตำแหน่งวิทยากรระดับชำนาญการขึ้นไปที่ได้รับการอบรมในปิงปวงประมาณที่ผ่านมา

## ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"><li>ติดตามและประเมินผลผู้ที่ผ่านการอบรมนักวิชาการนิติบัญญัติในปิงปวงประมาณที่ผ่านมา เพื่อศึกษาวิเคราะห์การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่ ก.ร. กำหนด)</li><li>ศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการติดตามประเมินผลผู้ที่ผ่านการอบรมนักวิชาการนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ</li></ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"><li>รายงานผลการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจงานต่อหัวหน้าส่วนราชการ</li><li>ศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการติดตามและประเมินผลผู้ที่ผ่านการอบรมนักวิชาการนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ</li></ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"><li>มีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ</li><li>รายงานผลการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li></ul>

## ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๙๔
๓. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา  
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙
๔. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา  
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๖ - ๑๗

## แผนงาน ๖

การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร  
ของส่วนราชการ

## โครงการ

การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

### หลักการและเหตุผล

ตามที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีการนำร่องการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยพิจารณาเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้อง วัตถุประสงค์สอดคล้อง ตอบสนองเป้าหมายของพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ หรือวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ และสามารถประเมินความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากร ส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาเป็นโครงการนำร่องในการประเมินความคุ้มค่า ซึ่งผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกโครงการ

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการประเมินความคุ้มค่าโครงการอย่างจริงจัง สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้จัดทำแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร มีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ ซึ่งครอบคลุมการวัดผลในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลกระทบ (Impact) ตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตัวชี้วัดที่ ๒ ทั้งนี้ ข้อมูลจากการประเมินความคุ้มค่า รวมทั้งปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ และสอดคล้องตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

๒. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำรายละเอียดโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปพิจารณาประเมินความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการได้ตามแนวทางและวิธีการที่ถูกต้อง

๓. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่คัดเลือกมาประเมินฯ

### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของโครงการ/หลักสูตรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า

## ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการพัฒนาบุคลากรได้มีการมีการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าตามแนวทางและวิธีการประเมินที่กำหนด อย่างน้อย ๕ โครงการ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงสิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

### เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● โครงการที่นำมาทำความตกลง มีการจัดทำรายละเอียดโครงการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียดการจัดทำครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปพิจารณาประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการได้ตามแนวทางและวิธีการที่ถูกต้อง
๒	● โครงการที่นำมาทำความตกลง มีการจัดทำรายงานประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการเสนอต่อผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓	● โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๖๐
๔	● โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๗๐
๕	● โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ● รายงานผลการดำเนินการประเมินความคุ้มค่าของโครงการฯ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

### ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

## กลยุทธ์ที่ ๒

นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### แผนงาน

การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

### โครงการ

พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ กำหนดวิสัยทัศน์ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ คือ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผน Smart Parliament และยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง และมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ในการมุ่งเน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการภาครัฐให้เป็นรูปแบบดิจิทัล ซึ่งสำนักงานฯ ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาสนับสนุนและพัฒนากระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ภายในปี ๒๕๖๔ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกรัฐสภา และบุคคลในวงงานรัฐสภามีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของรัฐสภา ด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้มีการศึกษาวิจัย และพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับความต้องการของผู้รับบริการ และประชาชน รวมถึงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้กำหนดมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขึ้น เพื่อกำหนดบทบาท ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดรัฐสภา ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานฯ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) โดยกำหนดให้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้พัฒนากระบวนการทำงาน หรือ

ระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ด้านดิจิทัลที่เหมาะสม และสามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้

### วัตถุประสงค์

เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่จำเป็นในการสนับสนุนภารกิจของสำนักงานฯ รองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้เป็นรัฐสภาดิจิทัล

### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก

กลุ่มที่ ๒ ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งนอกเหนือจากกลุ่มที่ ๑ และ ๒

### ตัวชี้วัด

#### ผลผลิต

จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

#### ผลลัพธ์

บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ สามารถนำความรู้ ทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด - บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผล การดำเนินพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี และการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคคล ปัญหา อุปสรรค ในปีงบประมาณที่ผ่านมา</li> <li>● จัดทำแผนและแนวทางการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีการสร้างนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคคล โดยมีรายละเอียด กิจกรรม ขั้นตอน การดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๒</li> <li>● มีเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีการสร้างนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคคล</li> <li>● ประเมินก่อน-หลังการพัฒนาทักษะดิจิทัล</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ดำเนินการติดตามผลการนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ</li> <li>● จัดทำรายงานผลการดำเนินการแผนและแนวทางการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการดำเนินการปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ  
สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๓๑๙
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๔๖
๓. คณะอนุกรรมการกำหนดทักษะ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



### กลยุทธ์ที่ ๓

### พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

#### แผนงาน ๑

การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

#### โครงการ

พัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

#### หลักการและเหตุผล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาบุคลากรได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) โดยมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งมีรายละเอียด ประกอบด้วย กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการ โดยทั้งนี้ได้มีการประชุมในการบริหารจัดการหลักสูตร (วิพากษ์หลักสูตร) ร่วมกับสำนักด้านต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเนื้อหาหลักสูตรได้รับการรับรองความเป็นมาตรฐานเรียบร้อยแล้ว

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากรได้ศึกษา/วิเคราะห์ และเห็นว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมและสนับสนุน การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกรัฐสภาให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การประสานงานติดต่อกับต่างประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ ภาษาอินโดนีเซีย และ ภาษาของประเทศนอกกลุ่ม ๑ ประเทศ ได้แก่ ภาษาจีน เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน และประเทศนอกกลุ่มได้เป็นอย่างดี และตอบสนองภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดโครงการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย

๑. หลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)
๒. หลักสูตรภาษาจีน (ระดับต้น)

#### วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีมาตรฐานตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบัน

#### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ตัวชี้วัด

มีหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ที่มีมาตรฐานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
- มีหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น)	หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) มีความเหมาะสม รวมทั้งมีแผนงานการดำเนินการในการนำหลักสูตรดังกล่าวไปดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณาเนื้อหาของหลักสูตร ให้มีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะด้านภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น)
๓	● จัดทำหลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) แล้วเสร็จ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน และเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ
๕	● รายงานผลการจัดทำหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

## ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม  
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๙๔
๒. สำนักภาษาต่างประเทศ  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๘๓

### หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุน การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติ และข้อมูลด้านต่าง ๆ การประชุมสภาปฏิรูปแห่งชาติ การประชุมของคณะกรรมการการ ประชุมองค์การ รัฐสภาระหว่างประเทศ การประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน และการประสานงานติดต่อกับต่างประเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ประกอบกับยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และได้กำหนดให้ “ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ” เป็นทักษะอย่างหนึ่งที่จำเป็นในงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการสื่อความหมาย และเป็นเครื่องมือในการติดต่อประสานงานกัน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานขึ้น นอกเหนือจากการฝึกอบรมภาษาในห้องเรียนแล้ว สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จึงจัดหาและพัฒนาบทเรียนออนไลน์ ที่จำเป็นตามการพัฒนา สมรรถนะหลัก (Core Competency) ในด้านการพัฒนาภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความสามารถและมีประสิทธิภาพสามารถสนองตอบความต้องการการเรียนรู้ ให้แก่บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้ดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ทั้งนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาบุคลากรได้ จัดทำโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) โดยมีการจัดทำ หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษซึ่งมีรายละเอียด ประกอบด้วย กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการ โดยได้มีการ ประชุมในการบริหารจัดการหลักสูตร (วิพากษ์หลักสูตร) ร่วมกับสำนักด้านต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร โดยเนื้อหาหลักสูตรได้รับการรับรองความเป็นมาตรฐานเรียบร้อยแล้ว

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากรจะดำเนินการฝึกอบรมการพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นดำเนินการต่อเนื่องตั้งแต่ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มช่องทาง โอกาส และการรองรับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของบุคลากรทุกคนภายในสำนักงานฯ และสามารถทบทวนหรือเรียนซ้ำในบทเรียนที่สนใจ
๒. เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะภาษาอังกฤษของข้าราชการให้บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้วิธีการเข้าถึงแหล่งความรู้ และวิธีการประมวลความรู้ด้วยตนเอง
๓. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด	- บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสในการพัฒนา และฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ - มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด และผู้ผ่านการอบรมนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการขออนุมัติการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</li><li>● มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</li></ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทักษะ</li></ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"><li>● รายงานผลการดำเนินการพัฒนา ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li></ul>

## ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๙๔

## โครงการที่ ๒

### โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

#### หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกรัฐสภาให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติ และข้อมูลด้านต่าง ๆ การประชุมสภาผู้แทนราษฎร การประชุมวุฒิสภา การประชุมร่วมกันของรัฐสภา การประชุมของคณะกรรมการธิการ การประชุมองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ การประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน และการประสานงานติดต่อกับต่างประเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ประกอบกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ และควรมีความรู้ด้านภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ ภาษาเวียดนาม ภาษาพม่า ภาษาเขมร ภาษาอินโดนีเซีย รวมทั้งควรมีความรู้ภาษาของประเทศนอกกลุ่ม ๓ ประเทศด้วย ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน และภาษาเกาหลี เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้สามารถตอบสนองภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักพัฒนาบุคลากร ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จึงจัดทำหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ แล้วนำไปใช้สำหรับฝึกอบรมให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย

๑. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)
๒. โครงการพัฒนาทักษะภาษาจีน (ระดับต้น)

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีมาตรฐานตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (อินโดนีเซียและจีน) และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้

#### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

#### ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ตามเกณฑ์ที่กำหนด	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสในการพัฒนา และฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด และผู้ผ่านการอบรมนำทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดทำโครงการ/กิจกรรม พัฒนาทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) เสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</li> <li>● มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทักษะ</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รายงานผลการดำเนินการพัฒนา ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๙๔
๓. สำนักภาษาต่างประเทศ  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๘๓



## กลยุทธ์ที่ ๔

## ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

### แผนงาน ๑

การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ

### โครงการ

จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

### หลักการและเหตุผล

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนโยบายให้บุคลากรของส่วนราชการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสมาชิก รัฐสภาและคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการ พัฒนาองค์กรสู่การเป็น SMART Parliament โดยเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการถ่ายทอด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติและพัฒนางานให้ก้าวหน้า มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยการสนับสนุนให้หน่วยงาน จัดกิจกรรมจัดการความรู้ อาทิ กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (วัน LO) นอกจากนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ที่สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรนำมาใช้เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการ นำไปใช้ในการประเมินองค์กรที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับก้าวหน้าต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการ จัดทำองค์ความรู้ ๔ ด้าน คือ

๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องระบบสืบค้นข้อมูลการประชุมผ่านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ อัจฉริยะ

๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวที ประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง การแปลเอกสาร จากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย

๓. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีเป้าหมายในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำองค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ – ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และมีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๔. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

### กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นเจ้าภาพหลัก ในการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ และบุคลากรผู้สนใจ

### ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้</li> <li>จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นกรอบในการ ดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ ความเห็นชอบ</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา  
 สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
 โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

## แผนงาน ๒

การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

## โครงการ

พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กิจกรรม : ๑. กำหนดแผนการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และการติดตามผล

๒. โครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ประกอบด้วย

### โครงการที่ ๑ โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการนอกเหนือจากฝึกอบรม NCT

(Non - Classroom Training) ประกอบด้วย ๓ กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองให้กับข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยคู่มือการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๔ ชุด ประกอบด้วย

ชุดวิชาที่ ๑ การปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี

ชุดวิชาที่ ๒ ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่

ชุดวิชาที่ ๓ ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการ

ชุดวิชาที่ ๔ เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองให้กับข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยคู่มือความรู้ในวงงานรัฐสภา กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

ชุดวิชาที่ ๑ กฎหมายรัฐธรรมนูญ

ชุดวิชาที่ ๒ ความรู้ในวงงานรัฐสภา

ชุดวิชาที่ ๓ กฎหมาย และกฎระเบียบต่าง ๆ

กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรสำหรับบุคลากรที่ประเมินตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ด้วยวิธีการพัฒนานอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non Classroom Training) อย่างมีแบบแผน ประกอบด้วย

- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)
- การสอนงาน (Coaching)
- โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring)
- การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)
- การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training : OJT)
- การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)

กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรสายงานต่าง ๆ ด้วยวิธีการพัฒนานอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non Classroom Training) ให้แก่ สายงานนักทรัพยากรบุคคล สายงานนักวิเทศสัมพันธ์ สายงานนิติการ สายงานวิทยากร สายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานนักวิชาการ คอมพิวเตอร์ โดยดำเนินการตามวิธีการต่าง ๆ จำนวน ๖ วิธี ดังนี้

- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)
- การสอนงาน (Coaching)
- โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring)
- การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)
- การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training : OJT)
- การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)

**โครงการที่ ๒ โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e-learning ประกอบด้วย ๔ กิจกรรม ดังนี้**

กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านบทเรียน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ตามโครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้านการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามโครงการปรับปรุงหลักสูตรประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้น ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โครงการหลักสูตร e-Learning เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านระบบงานนิติบัญญัติผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๓. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัญหาอุปสรรคต่อผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**หลักการและเหตุผล**

ด้วยแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร แผนงานที่ ๒ การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง กำหนดให้มีโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Development) โดยให้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-learning และการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ Non Classroom Training

การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรจะต้องพัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมช่องทางและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้บุคลากรสามารถเลือกสื่อต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้ให้ตรงกับความสนใจและเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดจัดโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองขึ้น เพื่อให้การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบด้วยกิจกรรม จำนวน ๖ กิจกรรม

กิจกรรมที่ ๑ การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องดังกล่าวให้แก่ข้าราชการที่ประเมิน IDP

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากคู่มือการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.พ. ให้แก่ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านบทเรียน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ตามโครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐ ด้านการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้แก่ข้าราชการทุกสำนัก

กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามโครงการปรับปรุงหลักสูตรประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้แก่ข้าราชการทุกสำนัก

กิจกรรมที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้น ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ให้แก่ข้าราชการทุกสำนัก

กิจกรรมที่ ๖ การพัฒนาบุคลากรที่ประเมินตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development : IDP) ด้วยวิธีการพัฒนานอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non - Classroom Tally) ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Development) การสอนงาน (Coaching) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring) การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) ให้แก่ข้าราชการที่ประเมิน IDP

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยได้มีการกำหนดแผนการพัฒนา ประกอบด้วย ๒ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการนอกเหนือจากการฝึกอบรม NCT Non - Classroom Training)
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านบทเรียน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning และวิธีการ Non Classroom Training

๒. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาฯ ได้เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-learning และวิธีการ Non Classroom Training ด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning และวิธีการ Non Classroom Training

๓. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่กำหนด

## กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ตัวชี้วัด

ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจนและเป็นระบบ	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำความรู้ไปส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร โดยมีรายละเอียด อาทิ กิจกรรมในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และการติดตามผล
๓	● ดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๕	● รายงานผลการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

## ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๙๔



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข  
อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑

ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๑

การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
ให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

โครงการ

เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร  
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลระหว่าง  
การทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพราะหากบุคลากร  
มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานพร้อมทั้งยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการ  
สภาผู้แทนราษฎรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งเกิดความต่อเนื่อง  
ในการพัฒนาทุกมิติ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔  
และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)  
โดยมอบหมายให้คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพันสำนักงานเลขาธิการ  
สภาผู้แทนราษฎรจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ขึ้น  
โดยได้มีการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานเสริมสร้างความผาสุก  
และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีรายละเอียดที่เป็นรูปธรรมมีความชัดเจน  
ซึ่งมีการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการสำรวจและประมวลความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำไปจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและแผนเสริมสร้างความผูกพัน  
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความเหมาะสมบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้สำหรับแผนเสริมสร้าง  
ความผาสุกและแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ถือเป็นกรอบเพื่อให้หน่วยงานภายในรวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำไป  
เป็นแนวทางในการริเริ่มพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนตัวและการทำงาน  
ของบุคลากรให้มีความสุขมีความผาสุกเมื่อทำงานอยู่ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตลอดจน  
มีความผูกพันที่จะทุ่มเทในการทำงานและมีความภาคภูมิใจ รู้สึกมีส่วนร่วมสำคัญเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนสำนักงาน  
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแห่งนี้

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้ดำเนินการ  
ตามกรอบของแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งมีเป้าประสงค์สำคัญในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุน

การปฏิบัติงานและส่งเสริมสวัสดิการ รวมทั้งการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินงานสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ คือ ดำเนินการเสร็จตามกิจกรรมได้ผลผลิตตามที่กำหนด แต่ในแง่ของผลลัพธ์ยังคงต้องมีการติดตามและปรับปรุงแก้ไขต่อไป เนื่องจากการสำรวจในปีที่ผ่านมาพบว่ายังคงมีข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน โดยพบว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ซึ่งแต่ละแห่งมีสถานที่ตั้งกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ส่งผลให้การดูแลเรื่องความสะดวกและเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารมีศักยภาพไม่เพียงพอ ประกอบกับสถานที่จอดรถมีอย่างจำกัดอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนผ่านเพื่อย้ายสถานที่ไปสู่อาคารรัฐสภาแห่งใหม่นอกจากนี้แล้วประเด็นในเรื่องความเป็นธรรมในการประเมินและมอบหมายงานให้บุคลากรยังคงประเด็นที่มีความท้าทายมาอย่างต่อเนื่องซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องดำเนินการสร้างความผาสุกและความผูกพันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บรรลุผล

#### กระบวนการดำเนินการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน

##### เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

มีขั้นตอนการดำเนินงาน ๖ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินสถานภาพการดำเนินงานเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่ผ่านมา อาทิ ผลการดำเนินงาน ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร พร้อมจัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันฯ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาในการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ขั้นตอนที่ ๓ สื่อสารแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบและใช้เป็นแนวทางดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๕ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรหลังจากดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ขั้นตอนที่ ๖ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารรับทราบต่อไป

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมและทั่วถึงบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร รักษาและดึงดูดคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร

#### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิตตามแผนที่กำหนดไว้	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยมีความพึงพอใจร้อยละ ๗๕

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"><li>ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li></ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"><li>สื่อสารสร้างความเข้าใจต่อบุคลากรผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิ อินทราเน็ต วารสาร เว็บไซต์</li><li>ติดตามการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li></ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"><li>ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยภายหลังการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li><li>รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และผลสำรวจข้อเสนอแนะเสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li></ul>

## ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพัน  
สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๑๙๓

## แผนงาน ๒

การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน  
อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

## โครงการ

ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ  
และมีความสุข (Happy Workplace)

### หลักการและเหตุผล

การดำเนินการที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการตามแผนการ  
เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ซึ่งการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ  
และมีความสุข (Happy workplace) นั้น ได้ดำเนินการให้บุคลากรมีทั้งความผูกพันและความผูกพัน ความผูกพัน  
มีแนวทางการดำเนินการ ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน  
๒) การส่งเสริมและพัฒนาระบบสวัสดิการ ส่วนความผูกพันมีแนวทางการดำเนินการหลัก ๒ ด้าน เช่นกัน  
ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของ  
สำนักงานให้บุคลากรมีความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่งแนวทางการดำเนินการตามที่กล่าวมา  
มีโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีหน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบ โดยจากรายงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบประกอบกับผลสำรวจความพึงพอใจ  
ของบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ พบว่า ควรจะต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ  
เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การจัดการอาคารสถานที่ให้สะอาดเป็นระเบียบ การจัดหา  
สถานที่จอดรถให้เพียงพอรวมถึงการให้มีสถานที่พบปะของบุคลากรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันนอกจากนี้แล้ว  
ควรต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการมอบหมายงานและปรับรูปแบบการทำงานให้มีความชัดเจน ยืดหยุ่น  
และทันสมัยยิ่งขึ้น เพราะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้รู้สึกท้าทายกับสัมฤทธิ์ผลของงานเพื่อสร้าง  
ผลงานให้แก่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้  
ทั้งนี้ โดยมีกิจกรรมที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

- ๑) กิจกรรมปรับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส
- ๒) กิจกรรมจัดหาและบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอพร้อมใช้งาน
- ๓) กิจกรรมพัฒนาระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัยทั้งในยามปกติและฉุกเฉิน
- ๔) กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากร และกีฬาสามสัมพันธ์
- ๕) กิจกรรมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม
- ๖) กิจกรรมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

### วัตถุประสงค์

๑. บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง
๒. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและ  
สร้างความผูกพันในองค์กร

## กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ

## เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
การดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิตตามแผนที่กำหนดไว้	- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยมีความพึงพอใจร้อยละ ๗๕

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงสิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

## เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)
๓	● ติดตามการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมตามแผนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) บรรลุผลผลิต ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	● รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

## ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพัน  
สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๑๙๓

กิจกรรม : สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

#### หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ในฐานะที่มีหน้าที่กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทุกรายปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อจำกัดในการดำเนินการหลายด้าน เนื่องจากการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากรัฐสภา ถนนอุทองไปสู่รัฐสภาแห่งใหม่ การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดร้อยละความพึงพอใจในระดับเกณฑ์เดิม แต่สำหรับในปีงบประมาณถัดไป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะกำหนดร้อยละความพึงพอใจในเกณฑ์การประเมินฯ ให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และเป็นฐานข้อมูลความต้องการของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

#### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

#### ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ร้อยละ ๕๐ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒	● ร้อยละ ๕๕ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	● ร้อยละ ๖๐ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔	● ร้อยละ ๖๕ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕	● ร้อยละ ๗๐ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร  
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒



## กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### แผนงาน

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

### โครงการ

เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

#### หลักการและเหตุผล

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันส่งผลให้บุคคลต้องดำเนินชีวิตอย่างเร่งรีบ ทำให้บุคคลขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชีวิตในด้านต่างๆ อาทิ การจัดสรรเวลา การวางแผนชีวิต การวางแผนการเงิน การนับถือตนเอง สัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียทั้งต่อบุคลากร และกระทบต่อองค์กรด้วย ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ จึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแนวใหม่ ที่ไม่ได้มุ่งเน้นความรู้ในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความสุข สามารถบริหารจัดการชีวิตได้อย่างสมดุล ทั้งในด้านสุขภาพทางสังคม มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแล้วมีความพึงพอใจ แสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านสุขภาพทางจิตใจมีความเข้มแข็งทางจิตใจ ยอมรับนับถือตนเอง มีความสงบสุขในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของบุคลากรจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กร กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร จึงได้ดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้ อันจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจรัฐสภาที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ที่บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวันได้ มุ่งเน้นการดำรงตนบนพื้นฐานของทางสายกลาง ความไม่ประมาท ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรมประกอบการวางแผนการตัดสินใจและการกระทำ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการเสริมสร้างความรู้ควบคู่กับการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี ภายใต้รูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายของโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

#### กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

## ตัวชี้วัด

ผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"><li>- มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด</li><li>- มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๘๐</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง</li></ul>

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

### เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการดำเนินการตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ</li></ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการติดตามและประเมินผลตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ</li></ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"><li>● มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li></ul>

### ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๓

### กลยุทธ์ที่ ๓

ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

#### แผนงาน ๑

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

#### โครงการ

เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

#### แผนงาน ๒

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

#### โครงการ

ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

### หลักการและเหตุผล

#### หลักการและเหตุผล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นคณะกรรมการร่วมระหว่างสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีอำนาจหน้าที่ในการขับเคลื่อนกิจกรรม CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยปีงบประมาณที่ผ่านมา คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดแผนการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน ๒ แผน ประกอบด้วย

แผน ๑: ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผน ๒: การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม และให้หน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สาธารณประโยชน์หรือชุมชนโดยรอบส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดเป้าหมายว่าข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมีความตระหนักรู้และมีจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

และสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดกิจกรรมเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยกำหนดโครงการ ดังนี้

## โครงการที่ ๑ เสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และ สิ่งแวดล้อม

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับต่อโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### ตัวชี้วัด

ร้อยละ กลุ่มเป้าหมายในแต่ละปีมีความรู้ ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

## โครงการที่ ๒ โครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกระดับเห็นความสำคัญ และเข้าร่วมโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

### ตัวชี้วัด

ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละปีเข้าร่วมกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

### เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<ul style="list-style-type: none"><li>- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินกิจกรรม/โครงการด้าน CSR ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด</li><li>- รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะที่รายงานต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</li></ul>	ข้าราชการ (กลุ่มเป้าหมาย) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดี ต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๑ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๒

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓	● ติดตามการดำเนินการแผนที่กำหนด บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	● รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตามแผนที่กำหนด และรายงานผลสำรวจความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของข้าราชการ (กลุ่มเป้าหมาย) ต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม เสนอคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๕๕ ต่อ ๓๒๘๘ - ๙๐

## ปัจจัยความสำเร็จ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์และเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้การดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญประกอบด้วย

ประการที่ ๑ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการดังกล่าวเพื่อให้บุคลากรภายในเห็นความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประการที่ ๒ ศึกษาแผนปฏิบัติการฯ อย่างละเอียด โดยเฉพาะเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้เกิดการดำเนินการ รวมทั้งการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ จากการดำเนินการมีความครบถ้วน ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประการที่ ๓ การวางแผนการประชุมอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินงานตามผลผลิต/ผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแผนการประชุมของคณะกรรมการที่มีการบูรณาการร่วมกันของทั้ง ๒ ส่วนราชการ

ประการที่ ๔ การให้คำปรึกษากับส่วนราชการสังกัดรัฐสภากรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ โดยช่องทางการติดต่อสอบถาม และส่งเรื่องราวข้อสงสัยที่เกิดขึ้นไปยังคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หรือคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอรับข้อเสนอแนะแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นบุคลากรคุณภาพที่จะส่งเสริมสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นองค์กรคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับต่อไป