



แผนปฏิบัติการ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
และทำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

บทนำ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว

ในการนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยเชื่อมโยงและถ่ายทอดจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและนำกรอบที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสถานการณ์ปัจจุบัน และได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และผลักดันแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สารบัญ

		หน้า
บทนำ		ก
สารบัญ		ข
บทสรุปผู้บริหาร		ช
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๑
กลยุทธ์ที่ ๑	บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑
แผนงาน	การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑
โครงการ	เตรียมการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๑
กลยุทธ์ที่ ๒	ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล	๓
แผนงานที่ ๑	การดำเนินการและติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ	๓
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓
แผนงานที่ ๒	การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ	๖
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๖
แผนงานที่ ๓	การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ	๙
โครงการ	ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	๙
แผนงานที่ ๔	การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ	๑๒
โครงการ	ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation)	๑๒
กลยุทธ์ที่ ๓	เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๔
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๔

โครงการ	การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก	๑๔
แผนงานที่ ๒	การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคล ที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	๑๘
โครงการ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒	๑๘
กลยุทธ์ที่ ๔	เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	๒๑
แผนงาน	การทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๒๑
โครงการที่ ๑	การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้จากผลการศึกษา	๒๑
โครงการที่ ๒	ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๒๔
กลยุทธ์ที่ ๕	ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	๓๑
แผนงาน	การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๓๑
โครงการ	บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๓๓
กลยุทธ์ที่ ๑	ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๓๓
แผนงานที่ ๑	การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๓๓
โครงการ	๑. โครงการพัฒนาจิต เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน - กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา ๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล	๓๓
แผนงานที่ ๒	การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๓๖
โครงการ	การสร้างเสริมจริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๓๖

กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๓๘
แผนงานที่ ๑	การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดวินัยของบุคลากร	๓๘
โครงการ	รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๓๘
แผนงานที่ ๒	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๔๑
โครงการ	ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๔๑
กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา	๔๔
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔๔
กิจกรรม	การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๔๘
กลยุทธ์ที่ ๑	เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีประสิทธิภาพ	๔๘
แผนงานที่ ๑	การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๔๘
แผนงานที่ ๒	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๕๑
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๕๑
แผนงานที่ ๓	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	๕๔
โครงการ	โครงการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕๔
แผนงานที่ ๔	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามแนวทางที่กำหนด	๕๖
โครงการ	โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕๖

แผนงานที่ ๕	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ	๖๐
โครงการ	การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖๐
กลยุทธ์ที่ ๒	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖๓
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๖๓
โครงการ	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๖๓
กลยุทธ์ที่ ๓	พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล	๖๗
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ	๖๗
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น ให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖๗
แผนงานที่ ๒	การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร	๗๑
โครงการที่ ๑	โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๗๑
โครงการที่ ๒	โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๗๓
กลยุทธ์ที่ ๔	ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	๗๕
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ	๗๕
โครงการ	โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๗๕
แผนงานที่ ๒	การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	๗๙
โครงการ	โครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๗๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๘๑
กลยุทธ์ที่ ๑	ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล	๘๑
แผนงานที่ ๑	การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๘๑
แผนงานที่ ๒	การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๘๑

โครงการ	ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๘๑
แผนงานที่ ๓	การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๕
กิจกรรม	สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๘๕
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๘๗
แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	๘๗
โครงการ	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๘๗
กลยุทธ์ที่ ๓	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	๙๐
แผนงานที่ ๑	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม	๙๐
โครงการ	โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๙๐
แผนงานที่ ๒	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	๙๐
โครงการ	โครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย	๙๐
ปัจจัยความสำเร็จ		๙๓

บทสรุปผู้บริหาร

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

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อส่งผล ให้บรรลุตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว มีความเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๖ กำหนดให้รัฐพัฒนาระบบการบริหาร ราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์ สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้นำให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยบุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดยภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว มีระบบคุณธรรมและบุคลากร ภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย และประพฤตินิยมชอบ

๓. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างภาครัฐ ของประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา โครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย กะทัดรัด ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบงานภาครัฐ มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งสร้าง ค่านิยมและวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตบนหลักธรรมาภิบาล

๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ในยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตินิยมชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว สามารถให้บริการ ประชาชนในรูปแบบ ทางเลือกที่หลากหลายและมีคุณภาพ ข้าราชการมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ องค์กรมีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย

๕. แผนปฏิรูปราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น Digital Parliament และการปฏิรูปและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีความผาสุกในการปฏิบัติงาน

๖. แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งมีแผนปฏิบัติราชการที่เกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเชิงรุก และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากเป้าหมายของเรื่องดังกล่าวข้างต้น มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะความรู้ความสามารถ เพื่อให้บริการแก่ผู้รับบริการและพัฒนาเพื่อยกระดับขีดความสามารถขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้น จึงได้นำเป้าหมายดังกล่าวมากำหนดแผนปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้นำเสนอผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย</p> <p>๑) แนวทางการศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลัง</p> <p>๒) การวิเคราะห์โครงสร้างและข้อมูลกำลังคน</p> <p>๒. สร้างความรู้ ความเข้าใจ ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และ สายงานวิเทศสัมพันธ์</p> <p>๓. มีแผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก</p> <p>- พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (สผ. จำนวน ๓๙ คน และ สว. จำนวน ๒๕ คน)</p> <p>๔. คัดเลือกข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงโดยพัฒนาตามกรอบสั่งสมประสบการณ์และเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ</p>	<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแผนกำลังคนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอ/แนวทางในการนำแผนกำลังคนเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างน้อย ๑ ด้าน</p> <p>๒. สร้างความรู้ความเข้าใจระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ครบทุกสายงาน รวมทั้งจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำรวจรัฐสภาประเภทวิชาการ เพื่อรองรับบุคลากรสายงานดังกล่าวที่เพิ่งได้รับการบรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ซึ่งต้องมีอัตราการสูญเสียบุคลากร ลดลงกว่าปีที่ผ่านมา</p> <p>๓. พัฒนาข้าราชการกลุ่มเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และมีแผนการหมุนเวียนงานตามความเหมาะสม รวมทั้งนำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพัฒนาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก)</p> <p>๔. มีแผนประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงเพิ่มมากขึ้น และมีการพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง</p>

<p>ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>
<p>๕. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงานข้าราชการ</p> <p><u>สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สายงานวิเทศสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ - สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ <p><u>สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - สายงานทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ - สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ <ul style="list-style-type: none"> - สายนิติการ ระดับปฏิบัติการ - สายวิทยาการ ระดับปฏิบัติการ <p>เฉพาะผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่</p> <p>๖. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน (ทุน ODOS)</p> <p>๗. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เตรียมความพร้อมข้าราชการสายงานนิติการ โดยจัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ การมอบหมายงานพิเศษอย่างน้อย ๑ โครงการ รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการบริหารจัดการคนดี คนเก่งของฝ่ายบริหารเพื่อนำมาปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>๕. มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ รวมทั้งจัดทำรอบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานข้าราชการตามสายงานซึ่งเป็นกรอบการหมุนเวียนการปฏิบัติราชการในภาพรวมขององค์กร นอกจากนี้จะมีการหมุนเวียนการปฏิบัติราชการข้าราชการตามสายงาน เพิ่มอีกอย่างน้อย ๔ สายงาน</p> <p>๖. ศึกษา วิเคราะห์แนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมา มีผู้สนใจเข้ามาสมัครเป็นข้าราชการรัฐสภาจำนวนน้อย จึงได้กำหนดให้มีการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งเข้ามาปฏิบัติราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพิ่มมากขึ้น โดยมีการประเมินผลลัพธ์ของกลุ่มเป้าหมาย (บุคคลภายนอก) มีการรับรู้ภาพลักษณ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>๗. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ โดยมีเป้าหมายจะได้บุคคลมาดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ที่เหมาะสมและมีคุณภาพ</p>

ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
<p>๘. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอแนวทางสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดทำคู่มือสำหรับผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นธรรมและโปร่งใส</p> <p>๙. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยส่วนราชการฯ นำวิธีการประเมินและติดตามไปปฏิบัติ</p> <p>๑๐. เพิ่มประสิทธิภาพระบบ HRIS ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นระบบงานหลัก โดยรับการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบ DPIS ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผ่านทาง Web Service</p>	<p>๘. มีการนำข้อเสนอการทบทวน/ปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ของปีงบประมาณที่ผ่านมา มาใช้กับการเลื่อนเงินเดือนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (การจัดทำคู่มือและการสร้างความรู้ความเข้าใจ)</p> <p>๙. มีการพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และระบบการติดตามผลการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชามีความสะดวกในการดำเนินการ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในการเป็น Digital Parliament</p> <p>๑๐. ดำเนินการนำเข้า/ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วนทันสมัย รวมทั้งติดตามปัญหา อุปสรรคการใช้งานระบบ Web Service</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และธรรมาภิบาล โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม เป็นต้น</p> <p>๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีมาตรฐานสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร</p>	<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้บุคลากรประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ ซึ่งจะประเมินและติดตามจำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</p> <p>๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้บุคลากรที่ได้รับการอบรม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับ ขับเคลื่อน และพัฒนาการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน</p>

ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
<p>๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ เรื่อง “วินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ”</p> <p>๔. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมต่าง ๆ เช่น โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาล</p> <p>๕. ส่งเสริมส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการตามแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีผลลัพธ์การดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) เป็นองค์กรคุณธรรม (องค์กรคุณธรรมระดับ ๒ ตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรม)</p> <p>๒) มีผลการประเมินภาพรวมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ITA) ระดับ A (ร้อยละ ๙๓.๐๖)</p>	<p>๓. ส่วนราชการจะมีการรณรงค์ เรื่อง วินัยเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา โดยกำหนดให้มีการรณรงค์อย่างน้อย ๒ รูปแบบต่อปี รวมทั้งจะมีการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการ โดยประเมินจากจำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ</p> <p>๔. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการรณรงค์ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในภาครัฐ เสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม ในการสร้างความซื่อสัตย์ สุจริต โดยขยายกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เพิ่มมากขึ้นตามแผนที่กำหนด ทั้งนี้ จะมีการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการ โดยประเมินจากจำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ</p> <p>๕. มีแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีเป้าหมายในการดำเนินการ คือ</p> <p>๑) เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (องค์กรคุณธรรมระดับ ๓ ตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรม)</p> <p>๒) มีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ไม่ต่ำกว่าระดับ A (ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.)</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

<p>ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>
<p>๑. ส่วนราชการสังกัดได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. พัฒนาหลักสูตรร่วมเพื่อพัฒนาบุคลากร จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี ๒) หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ ๓) หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี ๔) หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน ๕) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับ ปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ ๖) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับ ชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ <p>๓. มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อม ในการปฏิบัติงานสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ผ่านโครงการต่างๆ เพื่อมุ่งเน้นให้นำความรู้ ทักษะ จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. มีการปรับปรุงหลักสูตรสำหรับนักกฎหมาย นิติบัญญัติ โดยเพิ่มเติม ๖ หัวข้อวิชา เพื่อจะไปอบรม เพิ่มเติมให้กับข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติต่อไป</p>	<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการติดตามการนำ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดทำกรอบแนวทางการปรับปรุง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้เหมาะสมกับบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>๒. พัฒนาหลักสูตรร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเพิ่มเติมอีกจำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒) หลักสูตรสายงานวิชาการพัสดุ ๓) หลักสูตรสายงานนิติการ <p>ซึ่งเป็นไปตาม Road Map ที่กำหนดไว้ โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหลักสูตรร่วม จำนวน ๑๔ หลักสูตร ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรไปแล้ว จำนวน ๘ หลักสูตร และคาดว่าจะพัฒนาหลักสูตร ที่เหลืออีก จำนวน ๓ หลักสูตร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>นอกจากนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จะได้นำหลักสูตรที่พัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้วมาพัฒนาข้าราชการสายงานดังกล่าวต่อไป</p> <p>๓. มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ผ่านโครงการต่างๆ เพิ่มเติมจากปีงบประมาณที่ผ่านมาเพื่อเตรียมความพร้อม ให้กับบุคลากรสำหรับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต โดยจะมีการประเมินผลลัพธ์ของผู้เข้าอบรม ในการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. นำหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ได้ปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (เพิ่มเติม ๖ หัวข้อวิชา) มาอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งประเมินผลลัพธ์ของกลุ่มเป้าหมายที่อบรม ผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ได้ตามที่กำหนด</p>

<p style="text-align: center;">ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p style="text-align: center;">แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>
<p>๕. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประเมินความคุ้มค่าโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใน ๓ มิติ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) มิติด้านประสิทธิภาพ ๒) มิติด้านประสิทธิผล ๓) มิติด้านผลกระทบ <p>๖. พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรทักษะดิจิทัล แก่กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ผู้บริหาร ๒) ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ ๔) ผู้ปฏิบัติงานอื่น <p>โดยดำเนินการตามแผนที่กำหนด</p> <p>๗. จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่ ภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) รวมทั้งนำหลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) มาอบรมให้กับบุคลากร เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๘. อบรมภาษาอังกฤษ ทั้งในรูปแบบ e-Learning และอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะ (Classroom Training) และมีการติดตามและประเมินผล โครงการ/กิจกรรม ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</p>	<p>๕. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการประเมินความคุ้มค่าโครงการพัฒนาบุคลากรเฉพาะการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) ใน ๓ มิติ เช่นเดียวกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจะมีการประเมินผลลัพธ์ของโครงการที่ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีความคุ้มค่าตามหลักวิชาการ</p> <p>๖. พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรทักษะดิจิทัล แก่กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ตามแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งเพิ่มเติมการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การใช้ระบบ ๕ ระบบ ที่จัดทำขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ ๒) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล ๓) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภา ๔) ระบบบริหารจัดการบัตรรัฐสภา ๕) ระบบจัดการข้อมูลป้ายประกาศดิจิทัล <p>ทั้งนี้จะมีการประเมินผลลัพธ์ของกลุ่มเป้าหมาย สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้มากขึ้นอย่างน้อย ๒ ตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>๗. หลักสูตรภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ตาม Road Map ที่กำหนดเพื่อให้ได้หลักสูตรภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ที่มีมาตรฐาน มีความเหมาะสมตามหลักวิชาการ และมีความพร้อมสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งนำหลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) มาอบรมให้กับบุคลากรเพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>๘. มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามแผนที่กำหนดและมีการประเมินผลลัพธ์ของการพัฒนาดังกล่าวจากจำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนด</p>

ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
<p>๙. มีการจัดทำองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีการจัดทำนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของสำนักงานฯ</p> <p>๑๐. มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>	<p>๙. มีการจัดทำองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีการจัดทำนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่นเดียวกับปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยมีการเพิ่มเติมองค์ความรู้ และมีแนวทางการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ รวมทั้งประเมินผลลัพธ์ของบุคลากรในการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>๑๐. การพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกำหนดวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ โดยเรียนรู้จากหลักสูตร e-Learning ทั้งนี้มีการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการ โดยประเมินการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
<p>๑. มีการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและแผนเสริมสร้างความผูกพัน</p> <p>๒. กิจกรรมสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในภาพรวมฯ</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนส่งเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของส่วนราชการ โดยการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยแผนดังกล่าวจะเพิ่มเติม โครงการพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ และโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) รวมทั้งประเมินความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>๒. ส่วนราชการฯ สำรวจความคิดเห็นเพื่อมีข้อมูลป้อนกลับมาใช้จัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้ปรับเกณฑ์การประเมินให้ท้าทายมากขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา</p>

ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	แผนการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
<p>๓. บุคลากรไม่น้อยกว่า ๗๕% ที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์</p> <p>๔. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และจัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมให้บุคลากรอบรมออนไลน์บรรยายสดผ่าน APP WebEx Meeting</p>	<p>๓. มีแผนงานและการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต รวมทั้งประเมินผลลัพธ์ของการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต</p> <p>๔. มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจและดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม (CSR) โดยจะมีการประเมินผลลัพธ์ว่า มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพียงใด รวมทั้งมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขรวมทั้งระบบงานนิติบัญญัติให้แก่ักเรียนในโรงเรียนที่อยู่โดยรอบอาคารรัฐสภา โดยจะมีการประเมินการมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p>

กล่าวโดยสรุป แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จะมีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจะมีการขยายกลุ่มเป้าหมายหรือเพิ่มเติมเนื้อหาสาระ กรอบแนวทางในการดำเนินการเพิ่มขึ้น ตาม Road Map ของแต่ละแนวทาง และที่สำคัญจะมีเกณฑ์การประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการที่แสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น เช่น บุคลากรที่ผ่านการอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดจะได้คะแนนลดหลั่นกันไป นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ยังมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาของกลุ่มประเทศอาเซียน และอาเซียน+๓ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อให้มีทักษะรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งจะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาเพื่อยกระดับขีดความสามารถขององค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อไป

แผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน การบริหารแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ เตรียมการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการแผนกำลังคนของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง
 ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะต้องมีการบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสม สามารถรองรับ
 สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจน สอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช
 ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ -
 ๒๕๖๕) แผนปฏิบัติราชการของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และนโยบายของผู้บริหาร ประกอบกับปัจจัย
 ภายนอก อาทิ การย้ายไปปฏิบัติงานอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการส่วน
 ราชการจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน เพื่อให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมและ
 มีระบบงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการแปลงแผนกำลังคนเป็นเครื่องมือในการใช้และพัฒนากำลังคน
 เหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการวางแผน
 รองรับการสรรหาที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจ
 ของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม
๒. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่า
 และสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
 และแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

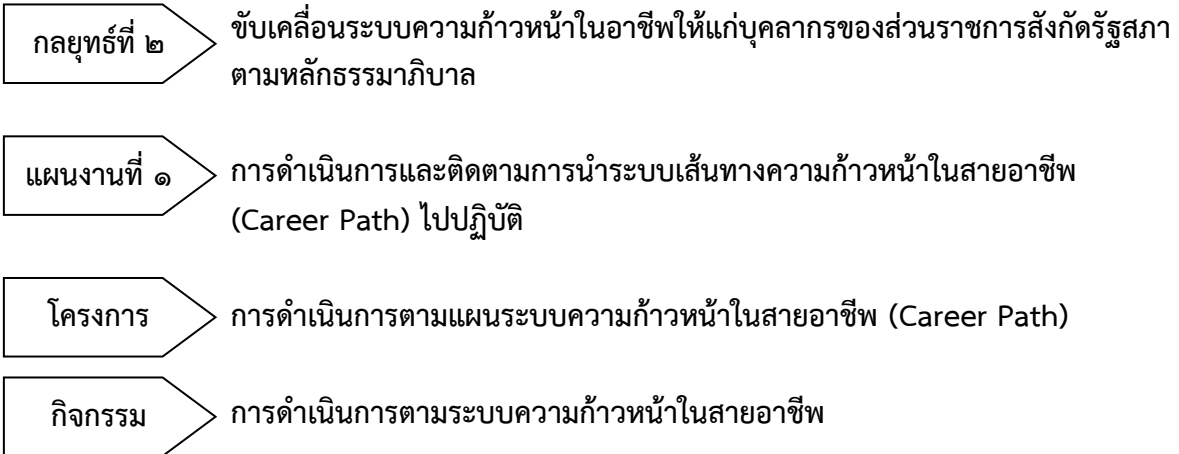
ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนกำลังคน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗
๓	<ul style="list-style-type: none"> ได้แผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> ด้านการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ด้านการบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ด้านการตัดสินใจลด/เพิ่มกำลังคน เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาเห็นชอบ
๕	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำข้อเสนอ/แนวทางในการนำแผนกำลังคน เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างน้อย ๑ ด้าน เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตราากำลังคนของส่วนราชการ



หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งประเภทวิชาการมาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในสายอาชีพที่ตนดำรงตำแหน่ง โดยมีการกำหนดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competencies) และสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละระดับที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะสามารถนำไปออกแบบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนในตำแหน่งว่าง และนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ซึ่งสามารถสนับสนุน และผลักดันให้การดำเนินการตามภารกิจบรรลุนิติศาสตร์ของทั้งสองส่วนราชการ ทั้งนี้ จะต้องมีการติดตามการนำไปใช้ รวมถึงการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าฯ ดังกล่าว

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา ได้ดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และดำเนินการพัฒนาให้บุคลากร จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานพิเศษสัมพันธ์

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการจะดำเนินการ ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ส่วนราชการได้จัดทำหลักสูตร จำนวน ๑๗ สายงาน

๒. พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ส่วนราชการกำหนด ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๙ สายงาน ประกอบด้วย ๑) สายงานนิติการ ๒) สายงานทรัพยากรบุคคล ๓) สายงานวิชาการ ๔) สายงานพิเศษสัมพันธ์ ๕) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖) สายงานประชาสัมพันธ์ ๗) สายงานวิชาการเงินและบัญชี ๘) สายงานตรวจสอบภายใน ๙) สายงานวิชาการบัญชี

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning) ให้กับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ โดยมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ทำให้บุคลากรทราบความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ให้กับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ ที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

๓. เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการนำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. ส่วนราชการใช้ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประกอบการตัดสินใจ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากรลดลง

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๓ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ครบทุกสายงาน จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสายงานตำรวจรัฐสภา ประเภทวิชาการ
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการพัฒนาบุคลากรครบทุกสายงานตามหลักสูตรที่ส่วนราชการกำหนดร่วมกัน ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๖๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๖๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน มีอัตราการสูญเสียบุคลากรลดลง (เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓) รายงานผลการดำเนินการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๕. คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงานที่ ๒	การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
กิจกรรม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง และสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (ผู้อำนวยการสำนัก) ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ส่วนราชการกำหนด

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) เพื่อให้สำนักงานได้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งหลักที่ว่างลง ไม่ว่าจะจากเหตุเกษียณอายุราชการ การออกจากราชการก่อนกำหนด หรือการเจ็บป่วย ซึ่งการสูญเสียบุคลากรหลักที่สำคัญ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความต่อเนื่องในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดปัญหาในด้านการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพที่พร้อมจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหลักที่ว่างลงขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนราชการจะต้องนำผลการดำเนินการแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารฯ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อดำเนินการทบทวนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และพัฒนาระบบฯ ในปีต่อไป

วัตถุประสงค์

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีความพร้อมและเหมาะสมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารที่จะว่างลงในอนาคต ตามแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน และได้เข้าร่วมตามแผนสืบทอดตำแหน่ง)

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบสืบทอดตำแหน่ง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำแผนสืบทอดตำแหน่งไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. ส่วนราชการฯ นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก)

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

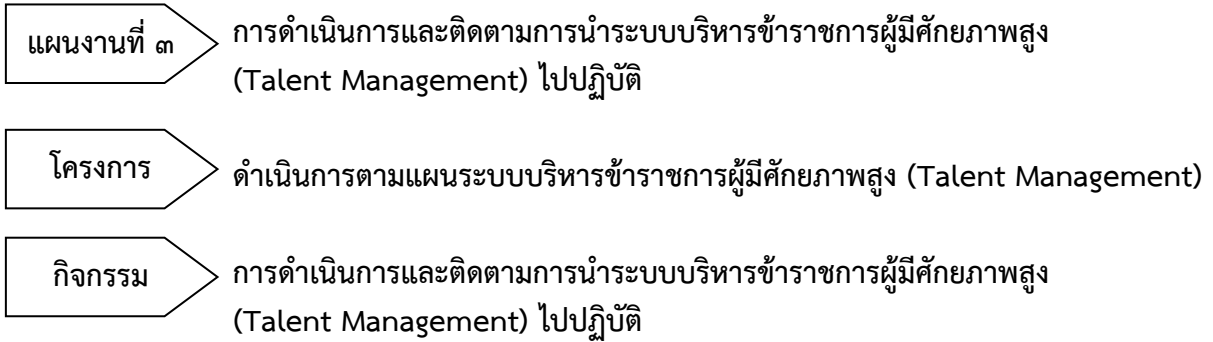
เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีแผนการพัฒนาข้าราชการกลุ่มเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และมีแนวทางการหมุนเวียนงานตามความเหมาะสม
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนดำเนินการที่กำหนด ตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (วัดเฉพาะผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานที่ได้เข้าร่วมตามแผนสืบทอดตำแหน่ง) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๖๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๖๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) รายงานผลการดำเนินการนำแผนสืบทอดตำแหน่งไปดำเนินการ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

เงื่อนไข : ทั้งนี้ การดำเนินการในระดับคะแนนที่ ๕ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งว่าง (ผู้อำนวยการสำนัก) ของแต่ละส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. คณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก)
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในราชการ ซึ่งตามระบบดังกล่าว ได้กำหนดจำนวนข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกและสามารถเข้าสู่ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในแต่ละปี โดยกำหนดจำนวนเป้าหมาย ไม่เกินกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งเลขาธิการและรองเลขาธิการ) ทั้งหมดตามกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ส่วนราชการ	จำนวนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (เลขาธิการและรองเลขาธิการ)	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง	จำนวนเป้าหมายของข้าราชการที่เข้าสู่ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในแต่ละปี
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๙	๗.๒	ไม่เกิน ๗ คน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๗	๕.๖	ไม่เกิน ๖ คน

(ข้อมูล ณ มกราคม ๒๕๖๔)

และจากการดำเนินงานที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ ได้มีข้าราชการที่สมัครเข้าสู่ระบบฯ จำนวน ๔ คน และมีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๑ คน ทั้งนี้ เพื่อให้ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยผ่านการพัฒนาอย่างเป็นระบบที่เน้นกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริงและเสริมสร้างกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการศึกษากิจกรรม เพื่อมุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้สามารถเจริญก้าวหน้าเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม มีศักยภาพการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทันโลก และทันเหตุการณ์

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพสำหรับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีจำนวนเพียงพอ และเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในทุกด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาต่อยอดสู่ระดับต่าง ๆ โดยเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำทั้งในด้านการบริหาร และผู้นำทางด้านวิชาการ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการทุกสายงาน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ๒. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้บริหารของส่วนราชการฯ) มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการประชาสัมพันธ์ การคัดเลือก และการพัฒนา ข้าราชการเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการประชาสัมพันธ์ คัดเลือก และพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ รวมทั้งมอบหมายงานพิเศษ อย่างน้อย ๑ โครงการ มีแผนเตรียมความพร้อมสำหรับข้าราชการที่สนใจจะเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๖๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๗๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการศึกษาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเปรียบเทียบกับ การบริหารจัดการคนดีคนเก่งของฝ่ายบริหาร เช่น ผู้นำคลื่นลูกใหม่ (New Wave Leader) / ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) / นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) เป็นต้น เสนอคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

แผนงานที่ ๔	การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ
โครงการ	ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation)
กิจกรรม	ดำเนินการขยายผลการนำแผนไปปฏิบัติในกลุ่มข้าราชการสายงานอื่น ๆ

หลักการและเหตุผล

ในช่วงระยะเวลา ๑๐ ปีข้างหน้า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ อาจทำให้เกิดปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนากำลังคนทดแทนและความแตกต่างระหว่างคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่าที่ยังอยู่ในระบบ ดังนั้น จึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้มีผู้ที่มีความสามารถ และรอบรู้ในกลุ่มงานต่าง ๆ อยู่พร้อมตลอดเวลา เพื่อพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

ประกอบกับคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้พิจารณาตามข้อสังเกตของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐบาลที่เร่งรัดการดำเนินการระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) และนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เห็นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม และให้ส่วนราชการได้นำระบบดังกล่าวไปดำเนินการปฏิบัติต่อไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และให้ระดับสำนักงานมีการกลั่นกรองเพื่อพิจารณากำหนดนโยบายการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ในระดับสำนักงาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีผู้ที่มีความสามารถและรอบรู้ในกลุ่มงานต่าง ๆ ตลอดเวลา
๒. เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถได้รับการพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ ในเวลาที่เหมาะสม
๓. เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่
๔. เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการหมุนเวียนการปฏิบัติงานตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานที่กำหนด

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ทำให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัว

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ จัดทำกรอบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานข้าราชการตามสายงาน
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติราชการข้าราชการตามสายงานอย่างน้อย ๔ สายงาน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พร้อม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

กลยุทธ์ที่ ๓

เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงานที่ ๑

การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง
ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ

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

หลักการและเหตุผล

กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนใหญ่ในปัจจุบัน
จะเป็นการสรรหาแบบปกติในเชิงตั้งรับ ถึงแม้ ก.ร. จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์บางส่วนที่เป็นการสรรหาเชิงรุก
แต่ก็ยังไม่มีการนำมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง ทำให้เกิดสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน
ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนั้น เพื่อลดหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว กระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามา
ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ การดำเนินงาน
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถ ให้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา สาเหตุสำคัญของ การปรับตัวดังกล่าวนี้เกิดจากสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามา
ปฏิบัติงานภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกที่ปัจจุบันกลุ่มเป้าหมายการสรรหาและเลือกสรรมีค่านิยม
ในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม รวมทั้งการขับเคลื่อน
ของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติและค่านิยมในการสมัครเข้ารับราชการที่ต่างกัน

จากสภาพปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดังกล่าว
คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในคราวประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ วันศุกร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้เห็นชอบแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ตามที่สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. เสนอ และในคราวประชุม อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพ
ข้าราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ วันจันทร์ที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวทางการสรรหาเชิงรุกว่าหลายแนวทางเป็นเรื่องที่ดี และส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ แนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ได้กำหนดเป็น ๕ แนวทาง ดังนี้

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

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แผนงานที่ ๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้คนดีคนเก่งเข้ามาปฏิบัติงานกับภาคราชการให้มากที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องมีวิธีการใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากร โดยการพัฒนา กลยุทธ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาฯ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถให้มาปฏิบัติงานที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้วยวิธีการเกี่ยวกับการสรรหาเชิงรุก โดยต้องคำนึงถึงประเด็นเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเพื่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการเฉพาะ ดังนั้น แนวทางที่ ๑ การประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เนื่องจากเป็นวิธีการประชาสัมพันธ์องค์กรต่อทุกกลุ่มเป้าหมาย และในหลาย ๆ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย และเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลภายนอกเกิดความรู้จัก เชื่อถือ และศรัทธาต่อหน่วยงาน และทำให้บุคลากรภายในเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานต่อหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์องค์กรที่ดี ซึ่งปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีช่องทางประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง อาทิ สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา เว็บไซต์ของหน่วยงาน รวมทั้งระบบสื่อโซเชียลต่าง ๆ

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการแก้ไขสภาพปัญหาการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้แนวทางการสรรหาเชิงรุก การประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กร เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเกิดความรู้จัก เชื่อถือ และศรัทธาต่อหน่วยงาน และทำให้บุคลากรภายในเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานต่อหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์องค์กรที่ดี เป็นการปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีความแตกต่างทางทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพของกลุ่มคนในแต่ละช่วงอายุที่ต่างกัน โดยใช้วิธีการจูงใจกลุ่มคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคตตามบริบทที่เปลี่ยนไป เป็นการ “เตรียมหาคนที่ใช่ ให้ทันใช้งาน” โดยไม่รอให้เกิดปัญหาการสรรหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงในวันข้างหน้า ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แผนงานที่ ๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคคลที่สนใจที่จะเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กรไปใช้ เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก โดยการประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กร	๑. มีการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กรไปดำเนินการ ๒. กลุ่มเป้าหมายมีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์แนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปปฏิบัติใช้ในการดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จัดทำแผนแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ส่วนราชการฯ ที่เห็นว่าจำเป็น/เหมาะสม
๓	<ul style="list-style-type: none"> นำวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ส่วนราชการฯ ที่เห็นว่าจำเป็น/เหมาะสม ไปปฏิบัติ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร พร้อมปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๒

การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ
คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

โครงการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคล
เข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ 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 เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมาย
นิติบัญญัติ ที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ มีผลงานโดดเด่น มีความพร้อมและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา
คุณภาพงานด้านกฎหมายของรัฐสภา หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ชั้นที่ ๒ จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ
โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายร่วมเป็นกรรมการ มีกระบวนการคัดเลือกที่ให้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ
ประสบการณ์ ศักยภาพและผลงาน รวมถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เข้ารับการคัดเลือก

ทั้งนี้ ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเป้าหมายในการคัดเลือก
นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ โดยกรรมการคัดเลือกประกอบด้วย ก.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการพัฒนา
ประกอบด้วย ก.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านทรัพยากรบุคคลและด้านกระบวนการนิติบัญญัติ

โดยนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๑ และนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ มีคุณสมบัติและ
ลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

๑. นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๑ (ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งเดือนละ ๒๐,๐๐๐ บาท)

๑.๑ ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์ และสอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนัก
อบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา หรือปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์ และปริญญาโท หรือปริญญาเอก
สาขานิติศาสตร์

๑.๒ เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งนิติกรระดับเชี่ยวชาญ และดำรงตำแหน่ง
นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ มาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

๑.๓ มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการร่างกฎหมาย การให้ความเห็น
ทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานนิติบัญญัติในระดับผู้เชี่ยวชาญ

๒. นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ (ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท)

๒.๑ ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์ และสอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนัก
อบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา หรือปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์ และปริญญาโทหรือปริญญาเอก
สาขานิติศาสตร์

๒.๒ เป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ ก.ร. เห็นชอบ

๒.๓ เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ

๒.๔ มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านการร่างกฎหมาย การให้ความเห็น
ทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานนิติบัญญัติในระดับชำนาญการพิเศษ

อนึ่ง การกำหนดลักษณะงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๑ และนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ชั้นที่ ๒ ได้กำหนดลักษณะงานที่มีลักษณะเดียวกันไว้สำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติทั้ง ๒ ชั้น ส่วนระดับความเข้มข้น
ของลักษณะงานนั้น กำหนดไว้แตกต่างกันโดยนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๑ กำหนดให้มีระดับความยุ่งยาก
ซับซ้อนมาก และมีผลกระทบของงานในวงกว้าง ส่วนนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ กำหนดเพียงระดับ
ความยุ่งยากเท่านั้น

ทั้งนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเป้าหมายในการคัดเลือก
นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ โดยกรรมการคัดเลือก ประกอบด้วย ก.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการพัฒนา
ประกอบด้วย ก.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านทรัพยากรบุคคลและด้านกระบวนการนิติบัญญัติ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ สามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนคณะกรรมการคัดเลือกฯ
ได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคัดเลือกได้บุคคลที่มีศักยภาพเหมาะสม
กับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ชั้นที่ ๒

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ๒. รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ	นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

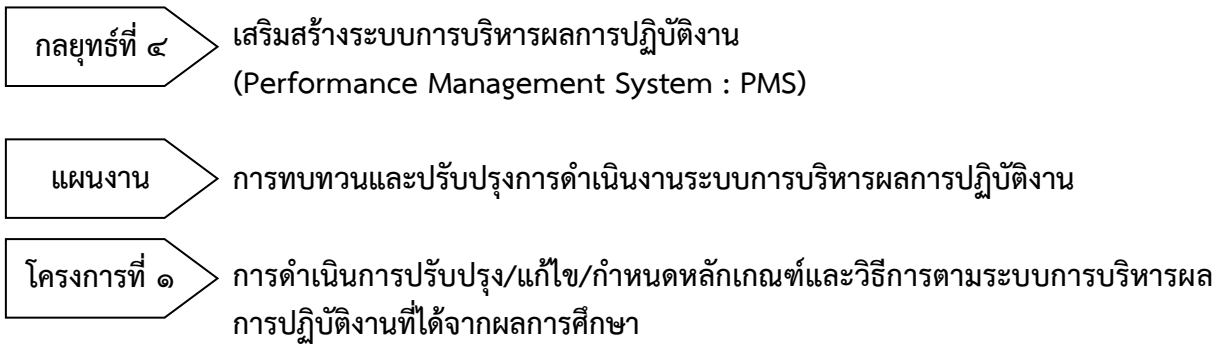
เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการดำเนินการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓	● ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒
๕	● ได้บุคคลมาดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ● จัดทำรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

เงื่อนไข : กรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและคณะกรรมการพัฒนา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.



หลักการและเหตุผล

ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้การขับเคลื่อนระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานฯ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และได้ดำเนินการศึกษารายละเอียดการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญลงมาและประเภททั่วไป สำหรับการเลื่อนเงินเดือนแต่ละรูปแบบแล้ว ซึ่งมีทั้งข้อดี และข้อด้อยที่แตกต่างกัน ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงพิจารณาศึกษารูปแบบในการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญลงมาและประเภททั่วไป ในรูปแบบอื่นเพิ่มเติม เพื่อสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางที่เกิดประโยชน์ต่อข้าราชการรัฐสภาสามัญมากที่สุด และนำไปสู่การดำเนินการจริงในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อระบบฯ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกคน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. คู่มือการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ปรับปรุงแล้ว	๑. ส่วนราชการฯ นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนที่ปรับปรุงแล้ว ไปใช้
๒. รายงานผลการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ปรับปรุงแล้ว	๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการดำเนินงานนำเสนอการทบทวน/ปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนเงินเดือนไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อระบบฯ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนที่กำหนดในระดับคะแนนที่ ๑ นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนที่ปรับปรุงแล้ว ไปใช้
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนที่ปรับปรุงแล้วไปใช้ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) ที่ปรับปรุงแล้ว พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. คณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๒

ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)
กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

หลักการและเหตุผล

ด้วยมติคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) กำหนดให้มี “การดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)” โดยได้แต่งตั้ง “คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เพื่อดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา” เพื่อกำหนด ปรับปรุงแนวทางดำเนินงานและจัดทำแผนการนำผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคล ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา รวมทั้งติดตามการดำเนินการจัดทำรายงานผลการเชื่อมโยงระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (PMS) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ได้แก่ ๑) นโยบายการพัฒนาบุคลากรของ ก.ร. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ๒) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีการดำเนินการโดยสรุปดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยกำหนดให้มีวิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมและวิธีอื่น ๆ นอกเหนือการฝึกอบรม รวมถึงมีการศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาอุปสรรค และคณะอนุกรรมการฯ มีข้อเสนอแนะคือ ๑) ควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาบุคลากร ๒) ควรพัฒนาข้าราชการโดยไม่กำหนดสัดส่วนจำนวนวัน ในแต่ละวิธีการพัฒนา ๓) ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ (Non Classroom Training) ๔) ควรเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล กับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดทำ แผนการพัฒนารายบุคคล ๕) แต่งตั้งคณะทำงานร่วมของทั้งสองส่วนราชการเพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการนำข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นมาปรับปรุงการดำเนินการ รวมทั้ง กำหนดเป้าหมายการดำเนินการให้ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีการปรับปรุงวิธีการประเมินและติดตาม ผลการพัฒนารายบุคคล ด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรม เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้งให้ปรับปรุงแบบฟอร์มการจัดทำ แบบบันทึกรายละเอียดแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ขึ้นตอน และวิธีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของทั้งสองส่วนราชการ ให้เป็นแนวทางเดียวกัน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะอนุกรรมการฯ ได้ดำเนินการต่อเนื่องจากการปรับปรุง แบบฟอร์ม แบบบันทึกรายละเอียดแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ขึ้นตอน และวิธีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของทั้งสองส่วนราชการ ให้เป็นแนวทางเดียวกับที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนด

เป้าหมายให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสร้างความรู้ ความเข้าใจ วิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามรูปแบบการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ และนำวิธีการประเมิน และติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติโดยกำหนดกิจกรรม คือ จัดทำคู่มือพร้อมสื่อสารและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเพื่อให้สามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามรูปแบบ การเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ ได้การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์และมีการติดตามการติดตามการพัฒนา รายบุคคล (Follow up) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ โดยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการติดตามการพัฒนารายบุคคล (Follow up) เชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์

๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและคู่มือการติดตาม การพัฒนารายบุคคล เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ โดยมีรายละเอียดหลักสูตร ตามแผนพัฒนาบุคลากร ความจำเป็นและภารกิจขององค์กร

กรอบแผนดำเนินการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ในหน้าถัดไป

๑. มีวิธีการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม และวิธีอื่นๆ นอกเหนือการฝึกอบรม (Non Classroom Training)
 ๒. มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากร
 ๓. แต่งตั้งคณะทำงานร่วมของทั้งสอง ส่วนราชการ



พ.ศ. ๒๕๖๒

กำหนดการพัฒนาด้วยการเรียนรู้ รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการจัดทำ แผน กำหนดกิจกรรมและติดตามผลการ พัฒนารายบุคคลรูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐
 ๒. จัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลด้วยรูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



พ.ศ. ๒๕๖๔

การทบทวนและปรับปรุง
 ทบทวนการเชื่อมโยงการประเมินผล การปฏิบัติราชการและการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล ด้วยการเรียนรู้ รูปแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ และผลลัพธ์ ของการนำระบบออนไลน์มาใช้ ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการแก้ไข



ปี ๑

ปี ๒

ปี ๓

ปี ๔

ปี ๕

พ.ศ. ๒๕๖๑



แนวทาง ๕ ปี

ยุทธศาสตร์ HR

ปรับปรุงวิธีการจัดทำแผนและติดตาม ผลการพัฒนารายบุคคล เพื่อให้เป็น แนวทางเดียวกันทั้งสองส่วนราชการ

๑. การนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลด้วย วิธีการอื่น ๆ เป็นแนวทางเดียวกัน
 ๒. จัดทำแบบฟอร์ม แบบบันทึก รายละเอียด ขั้นตอน และวิธีการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลของทั้งสอง ส่วนราชการ ให้เป็นแนวทางเดียวกัน

พ.ศ. ๒๕๖๓

การนำระบบออนไลน์มาใช้ในการจัดทำแผน พัฒนารายบุคคล

๑. มีระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์
 ๒. มีระบบการติดตามการพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยง เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน แบบออนไลน์ (Follow up)
 ๓. มีคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ โดยมีรายละเอียดหลักสูตรตามความจำเป็นและ ตามภารกิจขององค์กร

พ.ศ. ๒๕๖๕



แนวคิดทฤษฎี

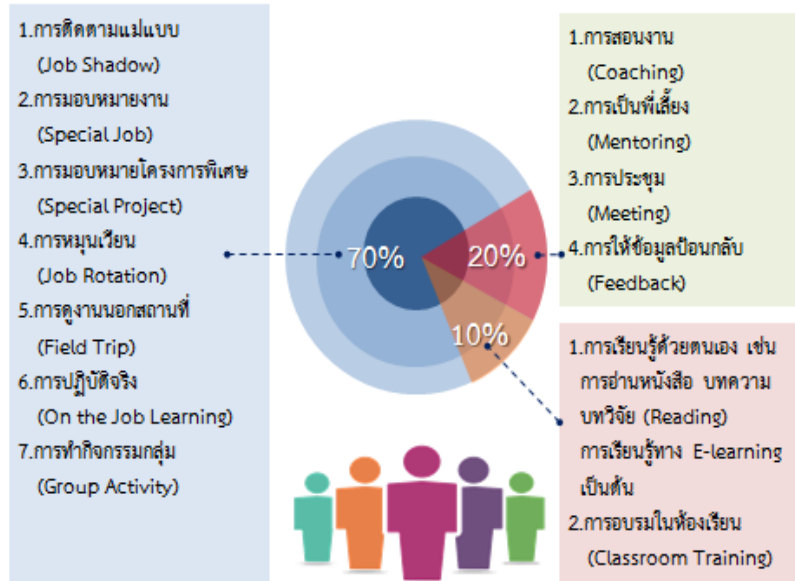
การดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ตระหนักถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าไม่ใช่เป็นเพียงเพื่อการเลื่อนเงินเดือน แต่ต้องนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครบ ๖ เดือน มาเปรียบเทียบกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่องค์กรกำหนดแล้ววิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อวางแผนเพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงความจำเป็นและตามภารกิจของหน่วยงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ได้กำหนดให้การจัดทำแผนพัฒนายึดแนวทางการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐: Learning Model โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

การเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐: Learning Model คือ หลักการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดย Morgan McCall, Michael Lombardo และ Robert Eichinger ร่วมกับ Centre for Creative Leadership ซึ่ง ดร.อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวไว้ในหนังสือ “การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน ๗๐:๒๐:๑๐ Learning Model” ว่าเครื่องมือดังกล่าวมีความสำคัญในการพัฒนาความสามารถให้เกิดขึ้น ซึ่งจากงานวิจัยแนวคิดการเรียนรู้ พบว่าการฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) ไม่ได้ทำให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้ร้อยละ ๒๐ แต่การเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต้องอาศัยเครื่องมือที่ผสมผสานกันโดยแบ่งเป็นประสิทธิภาพการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning by Experience) ประมาณ ๗๐% การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning by Others) ประมาณ ๒๐% และการเรียนรู้จากหลักสูตร (Learning by Course) ประมาณ ๑๐% หรือที่เรียกว่า การเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐: Learning Model

๗๐% Learning Model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน (Learning by Job Experience) เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตาม การเฝ้าดูผู้อื่นในการปฏิบัติงานจริงเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริงในพื้นที่ทำงานจริงสำหรับ เช่น การติดตามสังเกตแม่แบบ การติดตามสังเกตผู้บริหาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบริษัทลูกค้า การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

๒๐% Learning Model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเราผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้น จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่น ที่ล้อมรอบตัวทำให้เกิดการเรียนรู้หรือมุมมองใหม่ ๆ นำไปสู่การปรับปรุงผลงานหรือทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ จากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ เช่น การสอนแนะ โดยผู้จัดการผู้อื่น การสอนแนะเป็นกลุ่ม การเป็นพี่เลี้ยง การสอน การให้คำปรึกษา

๑๐% Learning Model คือ แนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ แบบเป็นทางการที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อ เนื้อหา หลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้าแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่อทฤษฎี การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การศึกษาต่อและการอ่าน



ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้ มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ มีระบบการติดตามการพัฒนาบุคลากร (Follow up) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ มีคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและคู่มือการติดตามการพัฒนาบุคลากร เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ โดยมีรายละเอียดหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร ความจำเป็นและภารกิจขององค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์
๒. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการจัดทำแผนและการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลรูปแบบออนไลน์
๓. ติดตามผลการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการจัดทำแผนและการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลแบบออนไลน์ และบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์</p> <p>๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการติดตามการพัฒนารายบุคคล (Follow up) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์</p> <p>๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและคู่มือการติดตามการพัฒนารายบุคคล เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ โดยมีรายละเอียดหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร ความจำเป็นและภารกิจขององค์กร</p>	<p>๑. กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์</p> <p>๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถติดตามการพัฒนารายบุคคล โดยเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์</p>

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แบบออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ และการจัดทำคู่มือฯ - การพัฒนาระบบการติดตามผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลแบบออนไลน์และจัดทำคู่มือฯ
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการตามแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แบบออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และมีการติดตามผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล แบบออนไลน์
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา อุปสรรค เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๕

ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน

การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

โครงการ

บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการจัดทำโครงการบูรณาการฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีผลสำเร็จ คือ ระบบ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งแต่ละส่วนราชการได้ดำเนินการนำเข้าข้อมูลบุคลากรในฐานข้อมูลของระบบ Web Service ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัยแล้ว ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ระบบ Web Service เพิ่มเติม พร้อมทั้งปรับปรุงระบบ Web Service ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นแล้ว

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะดำเนินการติดตาม ตรวจสอบระบบ Web Service ว่ายังมีข้อบกพร่องที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หรือดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร. (ถ้ามี) ให้สมบูรณ์และตอบสนองต่อความต้องการยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

ก.ร., อ.ก.ร., ผู้บริหารของส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานการติดตามผลการใช้งานระบบ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อข้อมูล ที่เชื่อมโยงโดยระบบ Web Service
๒. รายงานผลการนำเข้าข้อมูลที่ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการนำเข้าข้อมูลในระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	● ดำเนินการนำเข้า/ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วนทันสมัย
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อข้อมูลที่เชื่อมโยง โดยระบบ Web Service โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาบุคลากร และสำนักสารสนเทศ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักบริหารงานกลาง สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๕. คณะทำงานจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงานที่ ๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

- โครงการ**
๑. โครงการพัฒนาจิต เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
 - กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา
 ๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่สนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ มีบทบาทภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อสมาชิกรัฐสภา กรรมการ และบุคคลในวงงานรัฐสภา ในด้านบริหารจัดการ ด้านการประชุม ด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านบริการ และด้านต่างประเทศให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน มีพันธกิจในการสนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีค่านิยมองค์กร ได้แก่ มีจิตบริการ สามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง และค่านิยมร่วม คือ สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง และมีมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑๒ ประการ และประมวลจริยธรรมที่บุคลากรจะต้องยึดถือและปฏิบัติ โดยมียุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรดังกล่าวข้างต้น บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่านิยมขององค์กร มีธรรมาภิบาล และเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑๒ ประการ และมาตรฐานทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ซึ่งกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากรมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และมาตรฐาน

ทางจริยธรรม และรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ ปลุกฝังค่านิยมองค์กร ตลอดจนยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ประกอบกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และกิจกรรมการดำเนินการการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้สำนักงานฯ นำมาปฏิบัติไว้ และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (การกำหนดแผนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกิจกรรมการดำเนินการของสำนักงานฯ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรของสำนักงานฯ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

นอกจากนั้น ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ได้กำหนดให้มีการขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของแผนและยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้ที่มีความรู้ มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ พร้อมทั้งขับเคลื่อนและผลักดันยุทธศาสตร์องค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และประเทศชาติ พร้อมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม มีธรรมาภิบาล และมีค่านิยมองค์กรที่ดี จึงเป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องการให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการรัฐสภาทุกคน เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจ มีพฤติกรรมและประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
๒. เพื่อให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม
๒. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน และประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกัน ๒. รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทาง จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓. กิจกรรมการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ผู้ที่ได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติผ่านช่องทางต่าง ๆ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่พบกรณีฝ่าฝืนการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ ตามมติของ คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ๓ คนขึ้นไป ได้ ๐.๒๕ คะแนน - ๒ คน ได้ ๐.๕๐ คะแนน - ๑ คน ได้ ๐.๗๕ คะแนน - ๐ คน ได้ ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดัน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานขึ้นตรงของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๒

การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม
รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

โครงการ

การสร้างเสริมจริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

จากแผนปฏิบัติการราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ กำหนดให้มีการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยมีความท้าทาย คือ ปลุกฝังและส่งเสริมบุคลากรให้มีค่านิยมหลักขององค์กร มีธรรมาภิบาลและคุณธรรม จริยธรรม ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๑ ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดรัฐสภาดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) อันเป็นกลไก ในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย ที่มีค่านิยมพื้นฐาน ๔ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต และจิตอาสา พร้อมกับแนะนำวิธีการขับเคลื่อน ๓ วิธี คือ การนำหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือมาปฏิบัติ การน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมายึดถือปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต และการนำวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม มาสร้างสรรค์สังคม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้กำหนดแนวทางการสร้างเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรของรัฐสภา ทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีหน้าที่ปกครอง บังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ กำกับ ดูแล ให้คำแนะนำ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมอันดีงาม รวมทั้งแนวทางสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่บุคลากรผู้ซึ่งมีบทบาท สำคัญในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรของแต่ละส่วนงานภายในให้มีส่วนร่วมในการผลักดัน กระตุ้นขับเคลื่อน จริยธรรมในองค์กร โดยเสริมสร้างให้มีทักษะ ศักยภาพในการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมให้บุคลากร ในองค์กรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร และสามารถประเมินปัญหาเชิงจริยธรรมเบื้องต้นได้
๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของการเป็นผู้นำ ในการขับเคลื่อนจริยธรรมและค่านิยมองค์กร และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการขับเคลื่อน จริยธรรมและค่านิยมองค์กร
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากร ในองค์กรให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับอำนาจการสำนัก และผู้ปฏิบัติ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
๒. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับ ขับเคลื่อน และพัฒนา การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้อย่างครบถ้วน	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร
๒. รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม	๒. กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับ ขับเคลื่อน และพัฒนา การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนปฏิบัติการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม และกำหนดประเด็นคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มเติมจากปีงบประมาณที่ผ่านมา
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมตามแผนที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับ ขับเคลื่อน และพัฒนา การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม พร้อมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

แผนงานที่ ๑

การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

โครงการ

รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อรณรงค์ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

ดังนั้น เพื่อเป็นการรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการทางวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ กรณีพฤติกรรมการกระทำผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ได้แก่ ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ขาดราชการ เข้ามาปฏิบัติราชการสาย ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ และความผิดฐานประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดวินัย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้จัดโครงการรณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

ทั้งนี้ การดำเนินงานเพื่อรณรงค์ ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินการทางวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยฯ มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. รายงานการดำเนินการทางวินัย จำแนกตามฐานวินัย พร้อมทั้งศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดหมวดหมู่ตามระดับความร้ายแรงของวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ฐานความผิดและโทษที่ได้รับ

๒. ดำเนินการรณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ และป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) จัดทำเอกสาร/แผ่นพับ/Infographic และ Animation Clips เผยแพร่ความรู้ให้แก่ข้าราชการในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) กรณีตัวอย่างของการดำเนินการทางวินัย แนวทางการลงโทษของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พฤติกรรมการกระทำผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ได้แก่ ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ขาดราชการ เข้ามาปฏิบัติราชการสาย ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ และความผิดฐานประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นต้น

(๒) กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒) เผยแพร่ความรู้ เอกสาร และกรณีตัวอย่าง ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

(๑) ระบบอินทราเน็ต (Intranet)

(๒) เว็บไซต์สำนักงานฯ (Internet)

๓) เปิดช่องทางให้คำปรึกษา กรณีมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย

๓. ดำเนินการสำรวจจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ

- โดยเก็บสถิติจากรายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการลงโทษมายัง ก.ร.

ตามมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

๔. จัดทำรายงานการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภารับรู้วินัยข้าราชการ และมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ ไม่ประพฤติฝ่าฝืนหรือกระทำการอันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร

๒. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวินัยผ่านช่องทางต่าง ๆ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ
๒. ข้อมูลสถิติจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ	
๓. รายงานผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการ	
	๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนการดำเนินการรณรงค์เรื่องวินัย
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการรณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญตามแผนที่กำหนด อย่างน้อย ๒ รูปแบบ/ปี
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ๓ คนขึ้นไป ได้ ๐.๒๕ คะแนน - ๒ คน ได้ ๐.๕๐ คะแนน - ๑ คน ได้ ๐.๗๕ คะแนน - ๐ คน ได้ ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการทางวินัยเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๒

การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

โครงการ

ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

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. ๒๕๖๔ แผนงานที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริตและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต) ได้กำหนดโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยจัดให้มีการศึกษาดูงาน พิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (พิพิธภัณฑ์ต้านโกง Anti-Corruption Museum : ACM) สำนักงาน ป.ป.ช. ถนนพิษณุโลก และ/หรือหน่วยงานอื่น ๆ ดังนี้

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกรอบข้อตกลงความร่วมมือและแผนที่กำหนด กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังกล่าว

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐๐ คน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
บุคลากรเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริตในภาครัฐ เป็นไปตามแผนที่กำหนด	จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ตามที่กำหนด โดยเพิ่มกลุ่มเป้าหมาย และเครือข่ายในการดำเนินการจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ๓ คนขึ้นไป ได้ ๐.๒๕ คะแนน - ๒ คน ได้ ๐.๕๐ คะแนน - ๑ คน ได้ ๐.๗๕ คะแนน - ๐ คน ได้ ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการโครงการพร้อม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มงานแผนงาน/โครงการ
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กิจกรรม	การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นการบูรณาการ การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย การบูรณาการตามแผนงาน ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาสามัญ
- ๒) การดำเนินการตามแผนแม่บทคุณธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๓) การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
- ๔) การดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบ แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อประกอบการดำเนินการตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรคุณธรรมด้านแผนแม่บทคุณธรรมแห่งชาติ และเสริมสร้างให้บุคลากร ประพฤติปฏิบัติตนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้ง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ภายใต้อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีความโปร่งใส และมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ไม่น้อยกว่าระดับดีมาก ซึ่งกำหนดให้มีการดำเนินการใน ๓ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ การขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส รวมถึงค่านิยมร่วม นำไปสู่องค์กรคุณธรรม

มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงานโดยยึดหลัก คุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

มาตรการที่ ๓ การขับเคลื่อนการสร้าง ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.

ซึ่งผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีผลสำเร็จการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร มีการติดตามประเมินผลและมีกระบวนการยกย่องเชิดชูบุคคลผู้มีคุณธรรมครบตามเกณฑ์ที่กำหนด และได้ประเมินตนเองเป็นองค์กรคุณธรรมระดับ ๒ องค์กรคุณธรรม ตามแนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรมที่กระทรวงวัฒนธรรมกำหนด

๒. รางวัลองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มอบโล่รางวัลองค์กรต้นแบบ STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน มีการจัดระบบการเฝ้าระวังการทุจริต (Watch & Voice) ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. และส่งผลให้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ขึ้นเป็นอันดับ ๑ ของประเทศ จาก ๑๗ ประเภทหน่วยงานภาครัฐ

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยนำแนวทาง ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และ ก.ร. มาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนเพื่อขับเคลื่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการบูรณาการดำเนินการด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดมาตรการ/แนวทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดกิจกรรม/โครงการ ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ต่อการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการรัฐสภา ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน

๓. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางในการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ทุกหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการและการให้ความรู้ตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการตามเกณฑ์คุณธรรมและความโปร่งใสในระดับ A

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีการนำผลการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของการดำเนินการตามแผนส่งเสริมฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาประกอบการดำเนินการจัดทำแผนดังกล่าวฯ และจะต้องผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. และเสนอ ก.ร. ตามลำดับ
๒	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ข้าราชการรัฐสภาทั่วทั้งองค์กร ได้เข้าใจและตระหนักรู้เกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนดังกล่าว ร้อยละของการรับรู้และเข้าใจของข้าราชการรัฐสภาเกี่ยวกับแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๓๕ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๔๐ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๔๕ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๕๐ คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๓	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการได้ร้อยละ ๕๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ดำเนินการได้ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ดำเนินการได้ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ดำเนินการได้ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน
๔	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการได้ร้อยละ ๙๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรภายในและผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เห็นด้วย และมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๓๐ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๓๕ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๔๐ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๔๕ คะแนน - ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๕๐ คะแนน รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เสนอ อ.ก.ร. และ ก.ร.

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มแผนงานและโครงการ
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. คณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๔. คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑

เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑

การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ ได้กำหนดโครงการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยได้รวบรวม และศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เช่น แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามที่ ก.ร. กำหนด ความคิดเห็นของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับพิจารณาเห็นว่าคณะรัฐมนตรี เห็นว่าคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญ ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบกับเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลได้มุ่งเน้นให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการ

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลดังกล่าว จึงได้เสนอ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง และ ก.ร. พิจารณา โดยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ วันจันทร์ที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีมติกำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 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 โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดระยะเวลาในการบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยให้พิจารณาคำนี้ถึงความพร้อมของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วย

ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. กำหนด และเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้มีการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง โดยสอบถามหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ 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

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.ร. กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานสรุปผลการติดตาม พร้อมข้อเสนอแนะ กรอบแนวทางการปรับปรุง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. แนวทางการปรับปรุงความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่เหมาะสมกับบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับ ภารกิจฯ ของส่วนราชการ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ศึกษาแนวทางการปรับปรุงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้กับ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความเหมาะสม
๓	<ul style="list-style-type: none"> ติดตามการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดำเนินการจัดทำกรอบแนวทางการปรับปรุงความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่เหมาะสมกับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน กรอบแนวทางการปรับปรุงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ เหมาะสมกับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เสนอต่อคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
 สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- คณะอนุกรรมการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
 ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

แผนงานที่ ๒

การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ

โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้บูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๔ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ หลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ หลักสูตรข้าราชการที่ดี หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) และได้มีการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เพิ่มการพัฒนาหลักสูตรร่วม โดยบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพิ่มเติมอีก จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิเทศสัมพันธ์ หลักสูตรสายงานทรัพยากรบุคคล หลักสูตรสายงานวิเคราะห์นโยบาย และแผน หลักสูตรสายงานวิชาการ หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร และ หลักสูตรสำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้บูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพิ่มเติมอีก จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการ เงินและบัญชี หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ

เพื่อขยายการพัฒนาหลักสูตรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ครอบคลุมสายงานต่าง ๆ มากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้กำหนดเป้าหมายที่จะดำเนินการจัดทำหลักสูตรในสายงานเพิ่มเติมอีก จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ หลักสูตรสายงานวิชาการพัสดุ หลักสูตรสายงานนิติการ

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างน้อย ๓ หลักสูตร ประกอบด้วย</p> <p>๑) หลักสูตรสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์</p> <p>๒) หลักสูตรสายงานวิชาการพัสดุ</p> <p>๓) หลักสูตรสายงานนิติการ</p> <p>๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรรวมจำนวน ๖ หลักสูตร (นักวิชาการตรวจสอบภายใน/นักวิชาการบัญชี/นักวิชาการเงินและบัญชี/นักประชาสัมพันธ์/เลื่อนระดับปฏิบัติการชั้นชำนาญการ/เลื่อนระดับชำนาญการชั้นชำนาญการพิเศษ)</p>	<p>กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรรวมสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการจัดทำหลักสูตรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรร่วมที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดทำหลักสูตรร่วม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ หลักสูตร (วิชาการคอมพิวเตอร์ วิชาการพัสดุ และนิติการ) และนำหลักสูตรไปปรับปรุงความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ได้กำหนดร่วมกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖ หลักสูตร (ตรวจสอบภายใน/นักวิชาการบัญชี/นักวิชาการเงินและบัญชี/ประชาสัมพันธ์/เลื่อนระดับปฏิบัติการ ขึ้นชำนาญการ/เลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และรายงานผลการพัฒนาตามหลักสูตร ที่ได้กำหนดร่วมกันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๕. คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงานที่ ๓

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในอนาคต

โครงการ

โครงการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

สำนักพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโดยจัดฝึกอบรม/สัมมนา สนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในประเทศและต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศ และการศึกษาดูงานภายในประเทศ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติในอนาคตให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อสำนักงานฯ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด ทั้งในส่วนการจัดโครงการฝึกอบรม การส่งบุคลากร ไปศึกษาอบรมภายนอก และการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่นนอกเหนือการฝึกอบรม

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต การพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน โดยจะดำเนินการ พัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรมในชั้นเรียน การส่งบุคลากรอบรมภายนอกและด้วยวิธีอื่น ทั้งนี้ ในส่วนของโครงการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เช่น

๑. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ ๒๑
๒. โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการประเมินผลโครงการ
๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมการเป็นวิทยากรฝึกอบรม
๔. โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจการเขียนหนังสือราชการ
๕. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษโดยการอธิบายและเล่าเรื่องวงงานรัฐสภา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

๒. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อม รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำหรับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดแล้วเสร็จ
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๔

การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

โครงการ

โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

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

การดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามที่คณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณา กำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ รวมทั้งจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยเมื่อคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงมีมติจากคณะกรรมการฯ ให้สำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (นิติกรระดับชำนาญการ - ระดับเชี่ยวชาญ) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนงานด้านกฎหมายให้กับสมาชิกรัฐสภาให้สามารถปฏิบัติงานด้านกฎหมาย และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จึงกำหนดจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ โดยมีการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ” ว่ามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมากน้อยเพียงใด ซึ่งการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการไปแล้วรวมทั้งสิ้น ๒๔๘ คน (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๖๓) ประกอบด้วย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๗ จำนวน ๗๑ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๕๗ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๑๐๒ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑๘ คน

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการติดตามผู้ผ่านการอบรมนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อที่จะได้นำผลการติดตามและข้อเสนอแนะมาพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภา ในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยได้มีการนำเสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ และ ก.ร. ให้ความเห็นชอบแล้ว ภายใต้ชื่อ “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ” โดยเพิ่มหัวข้อวิชาจากเดิมจำนวน ๖ หัวข้อวิชา ประกอบด้วย

หัวข้อวิชา : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว

หัวข้อวิชา : การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ

หัวข้อวิชา : กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน

หัวข้อวิชา : สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับความขัดแย้งโดยสันติวิธี

หัวข้อวิชา : ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ

หัวข้อวิชา : คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมกันดำเนินการจัดหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ได้มีการปรับปรุงและผ่านความเห็นชอบของ อ.ก.ร. และ ก.ร. แล้ว โดยจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวมาแล้ว ในเนื้อหาวิชาที่เพิ่มเติมจำนวน ๖ หัวข้อวิชาดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาที่ครบถ้วนตามเนื้อหาวิชาของหลักสูตรที่กำหนด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ตัวชี้วัด

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามเป้าหมายที่กำหนด (หลักสูตรผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.))

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายผ่านการประเมินในหัวข้อวิชาที่กำหนด เป็นไปตามแผนที่กำหนด	๑. กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ๒. กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ฯ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงานที่ ๕

การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร
ของส่วนราชการ

โครงการ

การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

กรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มิติที่ ๓ : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประเมินความคุ้มค่าโครงการอย่างจริงจัง โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้อง สามารถประเมินความสำเร็จ ของโครงการได้ครบถ้วนและเกิดประโยชน์กับบุคลากรในส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งโครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่าจะเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์ หรือผลลัพธ์ของการดำเนินการสะท้อนต่อการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาได้ รวมถึงมีการติดตามผลจากกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปปฏิบัติงาน

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เห็นความสำคัญในการดำเนินการเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำกรอบแนวทาง และวิธีการที่ชัดเจนในการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้มีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้แทนหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเพื่อขับเคลื่อนให้ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลใน ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล มิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ทั้งนี้ ข้อมูลจากการประเมินความคุ้มค่า รวมทั้งปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีโครงการที่จะนำมาประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่า จำนวน ๕ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการบนพื้นฐานสมรรถนะ สายงานนิติการ
๓. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เพื่อรองรับแผนสี่บทอดตำแหน่ง

๕. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ และสอดคล้องตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และเป็นกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่คัดเลือกมาประเมินฯ

๒. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านการพัฒนามีระดับสมรรถนะตามที่ต้องการคาดหวัง

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของโครงการ/หลักสูตรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของโครงการตามวิธีการที่กำหนดไว้	ส่วนราชการฯ มีโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีความคุ้มค่าตามหลักวิชาการ

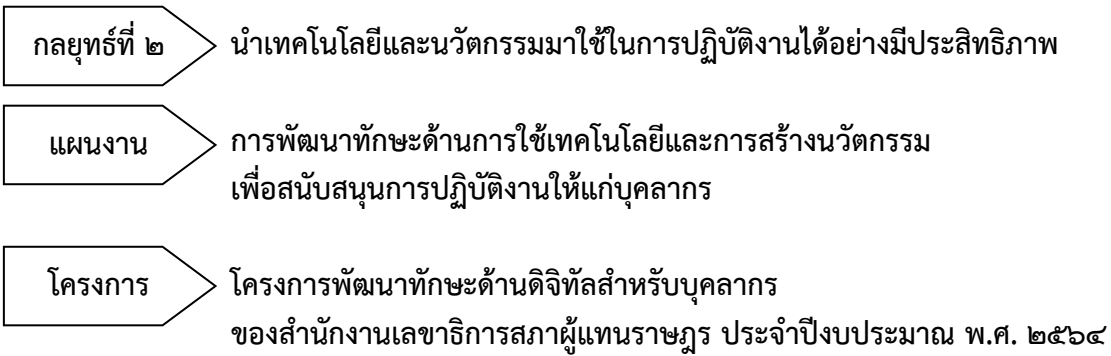
ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๓ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ (ตามกรอบตัวชี้วัดฯ ปี ๒๕๖๔)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร เฉพาะการจัดฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom - Training)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร เฉพาะการจัดฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom - Training)
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๙๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการโครงการประเมินความคุ้มค่า พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. หน่วยงานที่เป็นเจ้าของโครงการ



หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ก้าวสู่ SMART Parliament ภายในปี ๒๐๒๒” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ คือ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament และ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปและยกระดับบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญมีธรรมาภิบาล และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ในการมุ่งเน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการภาครัฐให้เป็นรูปแบบดิจิทัล ซึ่งสำนักงานฯ ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาสนับสนุนและพัฒนากระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการฯ และในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรก้าวเป็น SMART Parliament ภายในปี ๒๐๒๒ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้สมาชิกรัฐสภา และบุคคลในวงงานรัฐสภา มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของรัฐสภาด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้มีการศึกษาวิจัย และพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับความต้องการของผู้รับบริการและประชาชน รวมถึงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขึ้น เพื่อกำหนดบทบาท ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดรัฐสภาในการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการฯ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีกรอบการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ซึ่งกำหนดให้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล ที่เหมาะสม และสามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตามบทบาท และพฤติกรรม ที่คาดหวังตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกำหนด

สำหรับในส่วนของ การสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ	๑) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ
๒) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล	๒) ระบบบันทึกการลงเวลาปฏิบัติราชการ
๓) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภา	๓) ระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะ
๔) ระบบบริหารจัดการบัตรรัฐสภา	๔) ระบบศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลรัฐสภา
๕) ระบบจัดการข้อมูลป้ายประกาศดิจิทัล	๕) ระบบเผยแพร่ข้อมูลการประชุมรัฐสภา

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนได้

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนัก

กลุ่มที่ ๒ ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะดิจิทัล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เป็นไปตามแผนที่กำหนด (เกณฑ์เป็นไปตามที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กำหนด)</p> <p>๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาการใช้ระบบ ๕ ระบบ ที่จัดทำขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แก่</p> <p>(๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ</p> <p>(๒) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล</p> <p>(๓) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภา</p> <p>(๔) ระบบบริหารจัดการบัตรรัฐสภา</p> <p>(๕) ระบบจัดการข้อมูลป้ายประกาศดิจิทัล</p>	<p>บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรม ใช้ระบบที่จัดทำขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

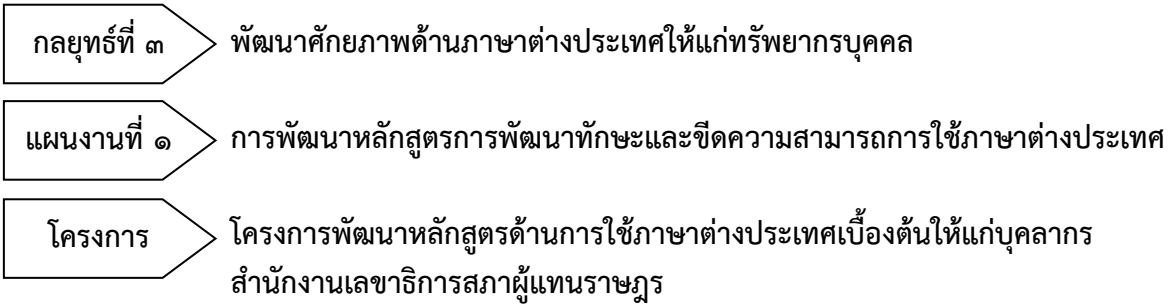
ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ (ตามกรอบตัวชี้วัดฯ ปี ๒๕๖๔)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างนวัตกรรม และสามารถใช้งานระบบที่จัดทำขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการประเมินบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังของกลุ่มเป้าหมายตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

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



หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางด้านทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานฯ ได้มีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ และบทเรียนภาษาอังกฤษ (ระดับต้น) ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ส่วนราชการฯ ยังได้เน้นการจัดทำหลักสูตรและพัฒนาบุคลากรทางด้านทักษะภาษาต่างประเทศของประเทศสมาชิกอาเซียน และประเทศสมาชิกอาเซียน + ๓ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ สามารถติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน และประเทศนอกกลุ่มได้เป็นอย่างดี เพื่อตอบสนองภารกิจของสำนักงานฯ ในการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ และประชุมรัฐสภาอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานฯ ได้มีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ โดยมีลำดับการพัฒนา ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้พัฒนาหลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และหลักสูตรภาษาจีน (ระดับต้น)

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้พัฒนาหลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น) และหลักสูตรภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น)

- สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จะพัฒนาหลักสูตรภาษาเกาหลี (ระดับต้น) เพื่อรองรับการติดต่อสื่อสาร และการประชุมระหว่างประเทศของประเทศสมาชิกอาเซียน + ๓

ทั้งนี้ ในการจัดลำดับเพื่อพัฒนาหลักสูตรทักษะทางด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ คณะทำงานจัดทำหลักสูตรของสำนักงานฯ ได้เน้นการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษเป็นลำดับแรก เนื่องจาก เป็นภาษาสากล และเป็นทักษะพื้นฐานที่บุคลากรของสำนักงานฯ จำเป็นต้องสามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น รวมทั้งสื่อสารให้เข้าใจได้

ในส่วนของภาษาต่างประเทศนั้น ปี ๒๕๖๒ ได้จัดทำภาษาบาฮาซาอินโดนีเซีย (ภาษาหนึ่งในประเทศอาเซียน) และภาษาจีน (ภาษาในกลุ่มอาเซียน + ๓) เนื่องจากเป็นภาษาที่ประชากรของอาเซียนใช้เป็นจำนวนมากที่สุด รวมทั้งบุคลากรของสำนักงานฯ สามารถนำความรู้และทักษะทางด้านภาษาดังกล่าวมาใช้ในวงงานรัฐสภาและการประชุมระหว่างประเทศได้อย่างกว้างขวาง

ในปี ๒๕๖๓ ได้จัดทำภาษาลาว เนื่องจากมีข้าราชการได้แจ้งความประสงค์ที่จะเรียนในภาษาดังกล่าว ด้วยเหตุผลที่ว่าสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นประเทศที่มีความสัมพันธ์แนบแน่นกับประเทศไทย รวมทั้งบุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะทางด้านภาษาไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ได้ ในส่วนของภาษาญี่ปุ่น นั้น สำนักงานฯ ได้มีกลุ่มงานภาษาญี่ปุ่นในสำนักภาษาต่างประเทศ รวมทั้งมีข้าราชการแจ้งความประสงค์ที่จะนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านกรรมาธิการและด้านต่างประเทศ

ในปี ๒๕๖๔ เลือกจัดทำหลักสูตรภาษาเกาหลี เพราะเป็นภาษาอาเซียน + ๓ ที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานฯ มีแผนพัฒนาหลักสูตรทักษะทางด้านภาษาเวียดนาม ภาษาพม่าและภาษากัมพูชา (ภาษาเขมร) เนื่องจาก เป็นภาษาที่คนไทยใช้ในการติดต่อสื่อสารกับประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง รวมทั้งประชากรส่วนหนึ่งของประเทศเหล่านี้ได้มาเป็นแรงงานในประเทศไทย และได้ทำธุรกิจการค้าร่วมกับคนไทย ตลอดจนเป็นภาษาที่มีข้าราชการของสำนักงานฯ ได้แจ้งความประสงค์ว่าจำเป็นต้องรับการพัฒนาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างประเทศ และด้านกรรมาธิการ

ในส่วนประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียน เช่น ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และสิงคโปร์ ประชากรของประเทศเหล่านั้นสามารถพูดภาษาอังกฤษและภาษาจีนในการสื่อสารได้เป็นจำนวนมาก จึงไม่เห็นควรต้องบรรจุภาษาตากาล็อกฟิลิปปินส์หรือภาษาบาฮาซามาเลเซียไว้ในแผน ประกอบกับสำนักงานฯ มีเป้าหมายพัฒนาหลักสูตรภาษาสเปน เยอรมัน และอาหรับ เนื่องจากสำนักงานฯ มีกลุ่มงานภาษาดังกล่าวในสำนักภาษาต่างประเทศ จึงจำเป็นที่บุคลากรในสำนักดังกล่าวต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษานั้น ๆ อย่างลึกซึ้งเพื่อจะได้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะให้กับบุคลากรขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพ

ทั้งนี้ รายละเอียดแผนดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรปรากฏตาม Road Map ที่แนบ

การดำเนินการตามแผนการพัฒนาศักยภาพและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ
พ.ศ. 2561 - 2565

2561

ภาษาอังกฤษ

- จัดทำหลักสูตรภาษาอังกฤษ ระดับต้น-กลาง-สูง จำนวน 3 หลักสูตร
- บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ภาษาอังกฤษระดับต้น สำหรับบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา จำนวน 2,000 คน

2562

ภาษาอังกฤษ/ภาษาบาหลี/ภาษาอินโดนีเซีย/ภาษาจีน

- จัดทำหลักสูตรภาษาบาหลี/ภาษาอินโดนีเซีย/ภาษาจีน ระดับต้น-กลาง นำมาเป็นหลักสูตรการศึกษา ในห้องเรียนสำหรับข้าราชการทั่วไป ภาาษาละ 20 คน
- จัดทำหลักสูตรภาษาอังกฤษระดับต้น นำมาเป็นหลักสูตรในการศึกษาห้องเรียน สำหรับข้าราชการทั่วไป ภาษาละ 20 คน
- พัฒนาข้าราชการด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ภาษาอังกฤษ ระดับต้น อย่างน้อย 300 คน และต่อเนื่องไปยังปี 2563 จำนวน 500 คน ปี 2564 จำนวน 500 คน และปี 2565 จำนวน 700 คน

2563

ภาษาอังกฤษ ภาษาลาว/ภาษาญี่ปุ่น

- การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหาร หลักสูตรที่ตอบสนองการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานรัฐสภา จำนวน 100 คน

ภาษาสเปน/อาหรับ เยอรมัน ระดับต้น-กลาง

- จัดทำหลักสูตรภาษาลาวระดับต้น-กลาง ตอบสนอง การปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐสภาและการประชุม ในกรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียน จำนวน 4 หลักสูตร
- พัฒนาหลักสูตรสำหรับภาษาญี่ปุ่นระดับระดับกลาง-สูง สำหรับบุคลากรทั่วไปและข้าราชการในสำนักภาษาต่างประเทศ กลุ่มงานญี่ปุ่น/เกาหลี 2 หลักสูตร

2564

ภาษาเกาหลีระดับต้น

ภาษาสเปน/อาหรับ/เยอรมัน ระดับกลาง-สูง

- พัฒนาหลักสูตรสำหรับภาษาเกาหลีระดับระดับต้น-กลาง-สูง สำหรับบุคลากรทั่วไปและข้าราชการในสำนักภาษาต่างประเทศ กลุ่มงานญี่ปุ่น/เกาหลี 2 หลักสูตร
- พัฒนาคู่มือด้านต่างประเทศ ด้วยหลักสูตรภาษาอังกฤษ ระดับกลาง-สูง จำนวน 100 คน
- การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารระดับสูง
- การพัฒนาข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานสเปน/เยอรมัน/อาหรับ

2565

ภาษาพม่า/เวียดนาม/กัมพูชา ระดับต้น
ภาษาสเปน/อาหรับ/เยอรมัน ระดับสูง

- จัดทำหลักสูตรภาษาและพัฒนาด้วยการศึกษา ในห้องเรียนและด้วยบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ต่อเนื่องจากปี พ.ศ. 2561-2564

ผลลัพธ์

ข้าราชการนำความรู้ด้านภาษามาใช้ในการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศได้ และเป็นที่ยอมรับ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีมาตรฐานตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นในการนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

มีหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ที่มีมาตรฐานตามหลักวิชาการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีหลักสูตรภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ที่มีมาตรฐานและมีความเหมาะสมตามหลักวิชาการ	หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาเกาหลี มีความพร้อมสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณาเนื้อหาของหลักสูตรภาษาเกาหลี ให้มีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรภาษาเกาหลี
๓	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำหลักสูตรภาษาเกาหลีแล้วเสร็จ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอน การดำเนินงานและเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ และมีความพร้อมสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการจัดทำหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการดำเนินการ พร้อมปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๒

การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

โครงการที่ ๑

โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติและข้อมูลด้านต่าง ๆ การประชุมสภาปฏิรูปแห่งชาติ การประชุมของคณะกรรมการธิการ การประชุมองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ การประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน และการประสานงานติดต่อกับต่างประเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ประกอบกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาคำเนินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และได้กำหนดให้ “ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ” เป็นทักษะอย่างหนึ่งที่จำเป็นในงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการสื่อความหมายและเป็นเครื่องมือในการติดต่อประสานงานกัน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย จำแนกเป็น ๒ แนวทางหลัก ได้แก่ การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาบุคลากรได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โดยมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษซึ่งมีรายละเอียด ประกอบด้วย กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการ โดยได้มีการประชุมในการบริหารจัดการหลักสูตร (วิพากษ์หลักสูตร) ร่วมกับสำนักด้านต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเนื้อหาหลักสูตรได้รับการรับรองความเป็นมาตรฐานเรียบร้อยแล้ว และได้ดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักพัฒนาบุคลากรจะได้ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานตามหลักสูตรดังกล่าว เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านทักษะภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะภาษาอังกฤษของข้าราชการให้บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้วิธีการเข้าถึงแหล่งความรู้ และวิธีการประมวลความรู้ด้วยตนเอง
๒. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
กลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด	จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีการจัดทำแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ
๓	● ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนดสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๙๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โครงการที่ ๒

โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

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

สำนักพัฒนาบุคลากร ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการพัฒนาด้านการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาจีน (ระดับต้น)

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักพัฒนาบุคลากร จะดำเนินการพัฒนาด้านการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรทักษะด้านภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) และหลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) และ ภาษาลาว (ระดับต้น))
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) และ ภาษาลาว (ระดับต้น) ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) และภาษาลาว (ระดับต้น) ตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด	จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่น/ภาษาลาว สามารถใช้ทักษะภาษาญี่ปุ่น/ภาษาลาว ในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ

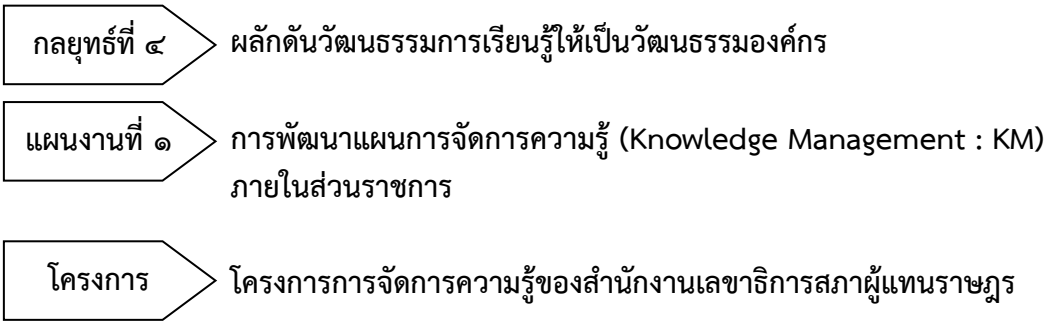
ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนการพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) และภาษาลาว (ระดับต้น) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดโครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) และภาษาลาว (ระดับต้น) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) และภาษาลาว (ระดับต้น) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) /ภาษาลาว (ระดับต้น) ตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการพัฒนา ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักภาษาต่างประเทศ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



หลักการและเหตุผล

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนโยบายให้บุคลากรของส่วนราชการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสมาชิก รัฐสภาและคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนา องค์กรสู่การเป็น SMART Parliament โดยเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์และพัฒนา องค์กรความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการถ่ายทอด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติและพัฒนางานให้ก้าวหน้า มุ่งสู่การเป็น องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยการสนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรม จัดการความรู้ อาทิ กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (วัน LO) นอกจากนี้ เพื่อให้ บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่าง เหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนำมาใช้ เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์กร ที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐระดับก้าวหน้าต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการ จัดทำองค์ความรู้ ๔ ด้าน คือ

๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Smart Parliament ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับคู่มือประกอบการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๑๒๙ วรรคหก ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เช่น การจัดทำบันทึกการประชุม การจัดทำรายงานการดำเนินการ การจัดทำรายงานการสอบข้อเท็จจริง การจัดทำรายงานการศึกษา เป็นต้น
๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวที รัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องรัฐสภากับการระบาดของไวรัส โควิดสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) เช่น มาตรการต่างๆ ในช่วงของการระบาดของไวรัส การปฏิบัติงานของ รัฐสภาประเทศต่าง ๆ ในช่วงการระบาดของไวรัส การประชุมรัฐสภาของประเทศต่าง ๆ ในช่วงการระบาดของไวรัส เป็นต้น และคู่มือการเข้าร่วมการประชุมทางไกลผ่านจอภาพและเสียง เช่น อุปกรณ์สำหรับการประชุมทางไกล การใช้งานแพลตฟอร์มต่าง ๆ ในการประชุมทางไกล มารยาทในการประชุมทางไกล เป็นต้น

๓. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติผ่านระบบออนไลน์ เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับความเป็นพลเมืองในระบบอบประชาธิปไตยและคุณลักษณะของพลเมืองอาเซียนผ่านทางเพจเฟซบุ๊ก (Facebook) เยี่ยมชมรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ช่องทางการเผยแพร่ความเคลื่อนไหวของฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

๔. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับคู่มือการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานของบุคลากรในวงงานรัฐสภา เช่น ความรู้ทักษะเกี่ยวกับการช่วยฟื้นคืนชีพ การใช้เครื่องช็อกไฟฟ้าหัวใจแบบ อัตโนมัติ เป็นต้น

นอกจากนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการฯ ได้จัดกิจกรรมขับเคลื่อนองค์กร แห่งการเรียนรู้ (KM) เพื่อประเมินผลการจัดความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แบ่งเป็นประเภทรางวัลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีจำนวน ๘ องค์ความรู้ และได้รับรางวัลจากการนำไปปฏิบัติจนเป็นที่ประจักษ์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

รางวัลระดับดีเด่น ได้แก่

๑) ระบบแบบสอบถามและแบบประเมินออนไลน์ โดยกลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักงานสารสนเทศ

๒) แนวปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา

รางวัลระดับดี ได้แก่

๑) รัฐสภาระหว่างประเทศวิถีใหม่เพื่อมุ่งสู่รัฐสภาดิจิทัล โดยสำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ

๒) การจัดทำเอกสารวิชาการของสำนักงบประมาณของรัฐสภา โดย คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ สำนักงบประมาณของรัฐสภา

๓) การจัดทำและเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการทบทวนความเหมาะสมของ กฎหมายตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดย สำนักกรรมการ ๓

๔) New Normal Service : แนวทางใหม่การนำเสนอข้อมูลประกอบการอภิปราย ในห้องประชุมรัฐสภา โดยสำนักประชาสัมพันธ์

๕) เพิ่มสะสมภูมิปัญญาดิจิทัล เรื่อง บทบาทฝ่ายเลขานุการในการประชุมคณะอนุกรรมการ วิจารณ์างงบประมาณด้านต่าง ๆ ในคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี โดยสำนักกรรมการ ๑

๖) การปฏิบัติหน้าที่ล่ามพูดพร้อม (Simultaneous) ในเวทีการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ โดยสำนักภาษาต่างประเทศ

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีเป้าหมาย ในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ การสนับสนุนให้หน่วยงาน ที่จัดทำองค์ความรู้ได้มีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อรวบรวม ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เป็นต้น และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการ

สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีมาตรฐานและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำองค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น รวมทั้งการจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมการยกย่องชมเชยหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการจัดการความรู้ของบุคลากร อันจะทำให้สำนักงานฯ มีองค์ความรู้สำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผล และความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งเป็นการสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ดังกล่าวข้างต้น

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ที่นำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	<ol style="list-style-type: none"> ๑. แผนจัดการความรู้มีมาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ๒. มีการติดตามการนำองค์ความรู้/นวัตกรรมตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการดำเนินการ เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๒

การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

โครงการ

โครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หลักการและเหตุผล

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

การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรจะต้องพัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมช่องทางและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้บุคลากรสามารถเลือกสื่อต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้ให้ตรงกับความสนใจและเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดจัดโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองขึ้น เพื่อให้การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา สำนักพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มาอย่างต่อเนื่อง

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จะดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย ๒ โครงการ ดังนี้

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning และวิธีการ Non Classroom Training
๒. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภา 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. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่กำหนด	บุคลากรสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. กลุ่มเป้าหมายผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองตามกรอบการพัฒนา
๓	● ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ตามกรอบการพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของบุคลากรสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข
อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑

ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ ๑

การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ให้มีความสุขสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

แผนงานที่ ๒

การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

โครงการ

ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และมีความสุข (Happy Workplace)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลระหว่าง
การทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพราะหากบุคลากร
มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานพร้อมทั้งยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดความต่อเนื่อง
ในการพัฒนาทุกมิติ ภายใต้แผนปฏิบัติการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยมอบหมายให้คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพัน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ขึ้น โดยได้มีการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ
ดำเนินงานเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ให้มีรายละเอียดที่เป็นรูปธรรมมีความชัดเจนซึ่งมีการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีการสำรวจและประมวล
ความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำไปจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก
และแผนเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความเหมาะสมบรรลุเป้าประสงค์
ที่ตั้งไว้สำหรับแผนเสริมสร้างความผาสุกและแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ถือเป็นกรอบเพื่อให้หน่วยงานภายในรวมทั้งบุคลากร
ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการริเริ่มพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขปัญหาค่าที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนตัว
และการทำงานของบุคลากรให้มีความสุขมีความผาสุกเมื่อทำงานอยู่ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ตลอดจนมีความผูกพันที่จะทุ่มเทในการทำงานและมีความภาคภูมิใจ รู้สึกมีส่วนร่วมสำคัญเพื่อร่วมกันขับเคลื่อน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแห่งนี้

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้ดำเนินการ
ตามกรอบของแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ มาอย่างต่อเนื่องและได้ดำเนินการจัดกิจกรรม โดยมีผลสำเร็จ

ซึ่งมีเป้าประสงค์สำคัญในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและส่งเสริมสวัสดิการ รวมทั้งการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินงานสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ คือ ดำเนินการเสร็จตามกิจกรรมได้ผลผลิตตามที่กำหนด แต่ในแง่ของผลลัพธ์ยังคงต้องมีการติดตามและปรับปรุงแก้ไขต่อไป เนื่องจากการสำรวจในปีที่ผ่านมาพบว่ายังคงมีข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน โดยพบว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ซึ่งแต่ละแห่งมีสถานที่ตั้งกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ส่งผลให้การดูแลเรื่องความสะดวกและเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารมีศักยภาพไม่เพียงพอ ประกอบกับสถานที่จอดรถมีอย่างจำกัด อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนผ่านเพื่อย้ายสถานที่ไปสู่อาคารรัฐสภาแห่งใหม่นอกจากนี้แล้วประเด็นในเรื่องความเป็นธรรมในการประเมินและมอบหมายงานให้บุคลากรยังคงประเด็นที่มีความท้าทายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องดำเนินการสร้างความผูกพันและความผูกพันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้บรรลุผล โดยเพิ่มเติมโครงการพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุในแผนเสริมสร้างความผูกพัน และโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสำนักงานที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการดำเนินการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

มีขั้นตอนการดำเนินงาน ๖ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินสถานภาพการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันที่ผ่านมา อาทิ ผลการดำเนินงาน ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร พร้อมจัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันฯ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาในการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ขั้นตอนที่ ๓ สื่อสารแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบและใช้เป็นแนวทางดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๕ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรหลังจากดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ขั้นตอนที่ ๖ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารรับทราบต่อไป

การดำเนินการที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) นั้น ได้ดำเนินการให้บุคลากรมีทั้งความผูกพันและความผูกพัน ความผูกพันมีแนวทางการดำเนินการ ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ๒) การส่งเสริมและพัฒนาระบบสวัสดิการ ส่วนความผูกพันมีแนวทางการดำเนินการหลัก ๒ ด้าน เช่นกัน ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๒) การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงานให้บุคลากรมีความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่งแนวทางการดำเนินการตามที่กล่าวมามีโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีหน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบ โดยจากรายงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบประกอบด้วยผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา พบว่า ควรจะต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การจัดการอาคารสถานที่ให้สะอาดเป็นระเบียบ การจัดหาสถานที่จอดรถให้เพียงพอรวมถึงการให้มีสถานที่พบปะของบุคลากรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้แล้วควรต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการมอบหมายงานและปรับรูปแบบการทำงานให้มีความชัดเจน ยืดหยุ่นและทันสมัยยิ่งขึ้น เพราะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้รู้สึกท้าทายกับสัมฤทธิ์ผลของงานเพื่อสร้างผลงานให้แก่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมและทั่วถึงบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
๔. เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร รักษาและดึงดูดคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร สร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักและความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพ และสร้างความผูกพันในองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนเสริมสร้างความผูกพัน และความผูกพัน	บุคลากรมีความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุกและความผูกพัน ● จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันของส่วนราชการ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของบุคลากรที่มีความผาสุกและผูกพันต่อองค์กร โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๕๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพัน

แผนงานที่ ๓

การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม

สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ในฐานะที่มีหน้าที่กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะกำหนดร้อยละความพึงพอใจในเกณฑ์การประเมินฯ ให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้นเหมาะสมตามสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และเป็นฐานข้อมูลความต้องการของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. บุคลากรมีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ส่วนราชการมีข้อมูลป้อนกลับ เพื่อใช้ในการพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ร้อยละ ๕๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒	● ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓	● ร้อยละ ๖๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๔	● ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๕	● ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- แผนงาน การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
- โครงการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนและส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภา มีคุณธรรมและจริยธรรม อีกทั้งยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน ได้กำหนดให้มีการเสริมสร้างความผูกพัน ความผาสุก และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงมีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมบุคลากร และปลูกจิตสำนึกให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีขีดความสามารถสูง พร้อมทั้งมีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามประมวลจริยธรรมอันจะเป็นรากฐานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติดำรงตนอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทางสายกลาง ความไม่ประมาท ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรมประกอบการวางแผนการตัดสินใจและการกระทำ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ กระทำความดี รวมถึงการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติราชการ มีความสามารถในการบริหารชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งต่อทั้งทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากร โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ควบคู่กับการป้องกันการกระทำผิดด้านการทุจริตต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีและเป็นคนดีของสังคม โดยมุ่งเน้นการสร้างบุคลากรต้นแบบ และได้ดำเนินการขยายผลกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๒๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๐๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๒๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๒๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๒๐ คน

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง และขยายผลไปดำเนินการในกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท

ซึ่งจากความสำคัญดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้กำหนดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และจิตสำนึกการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียง เสริมสร้างให้บุคลากรเป็นคนดี รวมทั้งการฝึกปฏิบัติการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจรัฐสภาที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด	กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๒. มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามแผนที่กำหนด	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๓ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ● ดำเนินการตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการติดตามและประเมินผลตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๙๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- กลยุทธ์ที่ ๓** ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมต่อสังคม
- แผนงานที่ ๑** การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
- โครงการ** โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- แผนงานที่ ๒** การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม
- โครงการ** โครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้กำหนดแผนงานในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ดังกล่าวประกอบด้วย ๒ แผนงานที่ส่วนราชการต้องดำเนินการคือ แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม และแผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อสร้างจิตสาธารณะ (Public Mind) โดยมุ่งให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ มีการพัฒนาทางด้านจิตใจ เกิดสำนึกต่อสังคมและมุ่งรักษาสิ่งแวดล้อม และ ๒) เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดกิจกรรมเพื่อดำเนินการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับกระบวนการนิติบัญญัติ และประชาธิปไตยให้กับนักเรียนและประชาชนโดยรอบอาคารรัฐสภา พัฒนาความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) แก่บุคลากร โดยกำหนดโครงการ ดังนี้

โครงการที่ ๑ : โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความรู้ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓๐๐ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๐๐ คน

ตัวชี้วัดผลผลิต

ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการครบตามระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัดผลลัพธ์

ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

โครงการที่ ๒ : โครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมทำประโยชน์ต่อสังคม โดยการนำความรู้ด้านระบบงานนิติบัญญัติไปเผยแพร่ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

๒. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายตระหนักถึงความสำคัญและมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม

๓. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลุ่มเป้าหมาย

เยาวชนที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาบริเวณใกล้เคียงโดยรอบอาคารรัฐสภา

ตัวชี้วัดผลผลิต

จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ เข้าร่วมโครงการ

ตัวชี้วัดผลลัพธ์

ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินกิจกรรม/โครงการด้าน CSR ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	๑. โครงการที่ ๑: กลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่รายงานต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒. โครงการที่ ๒: กลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๓ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย (โครงการที่ ๑) มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย (โครงการที่ ๒) มีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน รายงานผลการดำเนินแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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. ๒๕๖๔ เพื่อให้การดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญประกอบด้วย

๑. การสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจ บุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
๒. การให้ความร่วมมือของบุคลากรของหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร - ระดับปฏิบัติการ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
๓. มีระบบการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) อย่างต่อเนื่อง