



แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ผู้จัดทำ

คณะอนุกรรมการกำหนดทักษะ  
และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล  
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## สารบัญ

| เรื่อง  | หน้า |
|---|------|
| บทที่ ๑ บทนำ  | ๑    |
| - ความเป็นมา  |      |
| บทที่ ๒ นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล | ๕    |
| - วัตถุประสงค์  |      |
| - นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง                                  |      |
| บทที่ ๓ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา               | ๑๗   |
| - แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา               |      |
| - แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา                        |      |
| ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕   |      |
| - แผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา              |      |
| ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒  |      |
| บทที่ ๔ การติดตามประเมินผล  | ๓๙   |

## บทที่ ๑ บทนำ

### ความเป็นมา

ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Economy) ซึ่งจะมีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนโครงสร้าง รูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ การบริการและกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง จึงนับเป็นโอกาส และความท้าทายของประเทศ ในการวางแผนทางการดำเนินการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น เพื่อให้ประเทศก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง ได้มีการกำหนดทิศทาง การพัฒนาประเทศไทยตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ ที่มุ่งเน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการภาครัฐให้เป็นรูปแบบดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน และการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ที่ใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะที่เหมาะสม ในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

#### ๑. ผู้บริหารระดับสูง (Executive)

เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึง กระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบ การดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นองค์กร ที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับ ประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

#### ๒. ผู้อำนวยการกอง (Management)

เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายองค์กร มาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยน รูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

#### ๓. ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)

เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยง

หน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

๔. ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)

เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัล ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้ง สามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้าง ความเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๕. ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)

เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจน สามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้อย่าง ต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ซึ่งจะสร้างให้เกิด การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถ ช่วยสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิด การเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๖. ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)

เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนา ตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยี

ในการนี้ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล ของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักรู้ถึง ความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับเปลี่ยนบริบท และรูปแบบวิธีการทำงานภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่ การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ โดยให้ความพร้อมทั้งด้านกรอบความคิดและทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งมีความรู้เท่าทันและ มีความพร้อมที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดย ก.ร. ได้พิจารณาและมีมติให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแบ่งกลุ่มบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล ออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการ โดยเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กร

กลุ่มที่ ๒ ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยเป็นผู้ที่เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบให้องค์กร สามารถดูแล บำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา สามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

กลุ่มที่ ๓ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนอกเหนือจากกลุ่มที่ ๑ และ ๒ โดยเป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง ปลอดภัย สามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ทั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย “แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ของสำนักงาน ก.พ. และ “ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล” ตามที่ ก.ร. กำหนด ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงได้จำแนกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) จำนวน ๔ กลุ่ม ดังนี้

**กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร** ได้แก่ เลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษาและผู้อำนวยการสำนัก

**กลุ่มที่ ๒ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ** ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ยกเว้น นักวิชาการคอมพิวเตอร์

**กลุ่มที่ ๓ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี** ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

**กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น** ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ยกเว้นเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

เพื่อให้สามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงได้กำหนดตัวชี้วัดสำหรับการดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน ๑ - ศึกษา วิเคราะห์ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดรัฐสภา

- จัดทำแผนและแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัด  
รัฐสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีรายละเอียด กิจกรรม  
ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา เป้าหมาย ผลผลิต  
ผลลัพธ์ เกณฑ์การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา
- ระดับคะแนน ๓ - ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
- ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร  
สังกัดรัฐสภา
- ระดับคะแนน ๕ - ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ร้อยละ ๑๐๐
- ดำเนินการติดตามผลการนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานภายหลัง  
การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา
- จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล  
ของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ที่กำหนด ได้แก่ ผลผลิต/ผลลัพธ์  
ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ  
เสนอหัวหน้าส่วนราชการ

สำหรับในส่วนของสมาชิกรัฐสภา คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา คณะอนุกรรมการ  
ข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาตามแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา  
ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกรัฐสภาและบุคคล  
ในวงงานรัฐสภา มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ  
การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีการดำเนินการโดยเฉพาะต่อไป

## บทที่ ๒

### นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนและพัฒนากระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) และแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ตลอดจนนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนในระดับประเทศ ในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้รวบรวม วิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและบุคคลในวงงานรัฐสภา ให้มีความสามารถ ทักษะด้านดิจิทัลรองรับภารกิจหลักของรัฐสภา ในการให้บริการข้อมูล สารสนเทศ และข่าวสารอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับวงงานรัฐสภา

๒. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นรัฐสภาดิจิทัล

๓. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศของรัฐสภาให้มีความเหมาะสมรองรับการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐสภาดิจิทัลต่อไป

#### นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง

นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๒. ระบบราชการ ๔.๐

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

๔. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

๕. แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๗. ยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๘. ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๙. มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๑๐. นโยบายและความต้องการของผู้บริหารของรัฐสภา

โดยสรุปรายละเอียดความสำคัญที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในภาครัฐ คือ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม



## ๒. ระบบราชการ ๔.๐

ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายความว่าระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่ยึดเหนี่ยวของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

**เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน แนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

**ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมี การเชื่อมโยงกันเองของทางราชการ เพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

**มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในภาครัฐ คือการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน สามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยเป็นแผนที่จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ โดยแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย การยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิต โดยการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม โดยยึดหลักการสำคัญของการพัฒนาดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่มั่งคั่งและ

ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ

ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในภาครัฐ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการภาครัฐ

### ๔. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำ ICT มาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุน (Enabling Technology) ในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด แต่ในปัจจุบัน รัฐบาลได้ตระหนักถึงอิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศไทย ที่จะปรับปรุงทิศทางการดำเนินงานของประเทศด้วยการใช้ประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีดิจิทัลนำมาสู่การจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยมีวิสัยทัศน์ “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ ดิจิทัลไทยแลนด์” ซึ่งนิยามดิจิทัลไทยแลนด์ หมายถึง ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์

และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทักษะมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ทั้งนี้ หลักการนำทาง ๕ ประการ ของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่

๑. ความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศที่สอดคล้อง และสนับสนุนทิศทางการพัฒนาของประเทศโดยรวม

๒. การใช้ประโยชน์สูงสุดจากพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างก้าวกระโดด

๓. การเข้าถึงของคนทุกกลุ่ม โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และของการเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้ และบริการดิจิทัลของรัฐในทุกบริการ

๔. การวางแผนจากข้อมูลความพร้อมของประเทศ ที่นำไปสู่การพัฒนาที่เป็นไปได้จริง ในทางปฏิบัติ

๕. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลฯ ไปสู่การปฏิบัติ ต้องเป็นไปตามแนวทาง “ประชารัฐ” ซึ่งเน้นการร่วมมือ ร่วมใจ และรวมพลังของทุกภาคส่วน

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ให้สามารถเข้าถึง พร้อมใช้ ง่ายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการขับเคลื่อน New S-Curve เพิ่มศักยภาพ สร้างธุรกิจ เพิ่มมูลค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างการมีส่วนร่วมการใช้ประโยชน์อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เน้นความโปร่งใส อำนาจ ความสะดวก รวดเร็ว และเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยการสร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีกฎระเบียบ ที่ทันสมัย เชื่อมั่นในการลงทุน มีความมั่นคงปลอดภัย

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในภาครัฐ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เน้นความโปร่งใส อำนาจ ความสะดวก รวดเร็ว และเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวและยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล โดยการสร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายใน

## ๕. แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาระบบและบูรณาการฐานข้อมูลมุ่งสู่การเป็น Digital Parliament

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาระบบและบูรณาการฐานข้อมูลมุ่งสู่การเป็น Digital Parliament

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาระบบบริการด้านสารสนเทศ ให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย รองรับ

ความต้องการของผู้บริการและประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ ๒.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ

รัฐสภา

กลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกรัฐสภาและบุคคลในวงงานรัฐสภา

มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ

การสื่อสาร

กลยุทธ์ ๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

อย่างสร้างสรรค์

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในภาครัฐ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรของรัฐสภาให้รู้เท่าทัน มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์ กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรด้านการใช้ระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกลยุทธ์ ๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใช้ระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

ให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างสร้างสรรค์

## ๖. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จัดทำขึ้นโดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง

และส่งเสริมให้แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

รวมทั้ง ยึดระบบคุณธรรมและความโปร่งใส ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ที่ยึดผลงานเป็นหลัก มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจ

ของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่น ต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง ตลอดจนมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลัก ธรรมภิบาล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำ เทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในภาครัฐ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยี มาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แผนงาน การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรโดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคล มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง และทรัพยากรบุคคลมีทักษะและความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ

#### **๗. ยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔**

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาองค์กร บุคลากรและ ขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ และติดตามประเมินผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการบริหารราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สถาบันนิติบัญญัติ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ในอนาคต ต่อไป ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ (Strategies) ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียน และรัฐสภาระหว่างประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** เสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** ยกกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

**๘. ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)**

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกฎหมายและวิชาการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ก้าวหน้าและทันสมัย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การประชาสัมพันธ์และการสร้างภาพลักษณ์องค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** การพัฒนาเครือข่ายและความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาคือ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นเลิศ

**๙. มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕**

แผนปฏิบัติการตามมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นโยบายสร้างและพัฒนากำลังคนไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ได้กำหนดมาตรการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติดังนี้

(๑) ปรับกรอบความคิด (Mindset) และสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นความสำคัญของการนำองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

(๒) สร้างและพัฒนากำลังคนคุณภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

(๓) สร้างและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

(๔) สร้างและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีกรอบแนวคิดแบบใหม่ในการทำงาน เพื่อประชาชนริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมปรับตัวให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในการนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานภายใต้บริบท การไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

(๕) กระตุ้นให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานและ เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านขององค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

(๖) สร้างและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โดยกำหนดผลผลิตการดำเนินการตามนโยบาย / มาตรการดังกล่าวไว้ดังนี้

(๑) กรอบความคิด (Mindset) ในการพัฒนาผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

(๒) ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็น ดิจิทัลไทยแลนด์ ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีขีดความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัล

(๓) มาตรการหรือแนวทางในการกระตุ้นให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

(๔) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) รูปแบบและวิธีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

#### ๑๐. นโยบายและความต้องการของผู้บริหารของรัฐสภา

ในการจัดทำแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๕) ได้มีการรวบรวมข้อมูลแนวนโยบาย โดยการสัมภาษณ์ และสอบถามความต้องการผู้บริหาร ของรัฐสภา เพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการกำหนดยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของ แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและบุคคลในวงงานรัฐสภา ดังนี้

(๑) นโยบายของผู้บริหารของรัฐสภา : ด้านการพัฒนาบุคลากร

การสนับสนุน พัฒนาบุคลากรของรัฐสภาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ต่อระบบ ICT โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องใช้งานได้ทั้งระบบ ICT ชั้นพื้นฐานของรัฐสภา และระบบ ICT เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ส่วนงานของตนได้อย่างคล่องแคล่วและมีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศควรทำขึ้นอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ รวมถึงนโยบายในการพัฒนา บุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้และความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดผลงานที่มี ประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีนโยบายดังนี้

- จัดระบบการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร
- สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา

- สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- สนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้าน ICT สมัยใหม่เพื่อปรับใช้การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- การทบทวนและปรับเปลี่ยนขอบเขตทักษะพื้นฐาน ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ตามองค์ประกอบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- พัฒนาการใช้งานอุปกรณ์เคลื่อนที่ในการสื่อสารขององค์กร โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการกิจของสำนักงานฯ พิจารณาให้สอดคล้องกับการพัฒนาด้าน ICT ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้แก่บุคลากรในสำนักงานฯ เพื่อนำไปต่อยอด และปรับใช้ในการติดตามการประเมินผลในการดำเนินการ

(๒) ความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร : ด้านบุคลากร

การสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภาโดยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้บริหารของรัฐสภา และผู้บริหารระดับสูงของทั้งสองสำนักงานฯ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา : ด้านบุคลากร ดังนี้

(ก) ควรจัดฝึกอบรม ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลระบบ อุปกรณ์ และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในงานแต่ละด้านที่รับผิดชอบ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ข) ควรจัดฝึกอบรม และให้ความรู้ในเรื่องความก้าวหน้าและนวัตกรรม กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด และแนวปฏิบัติทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

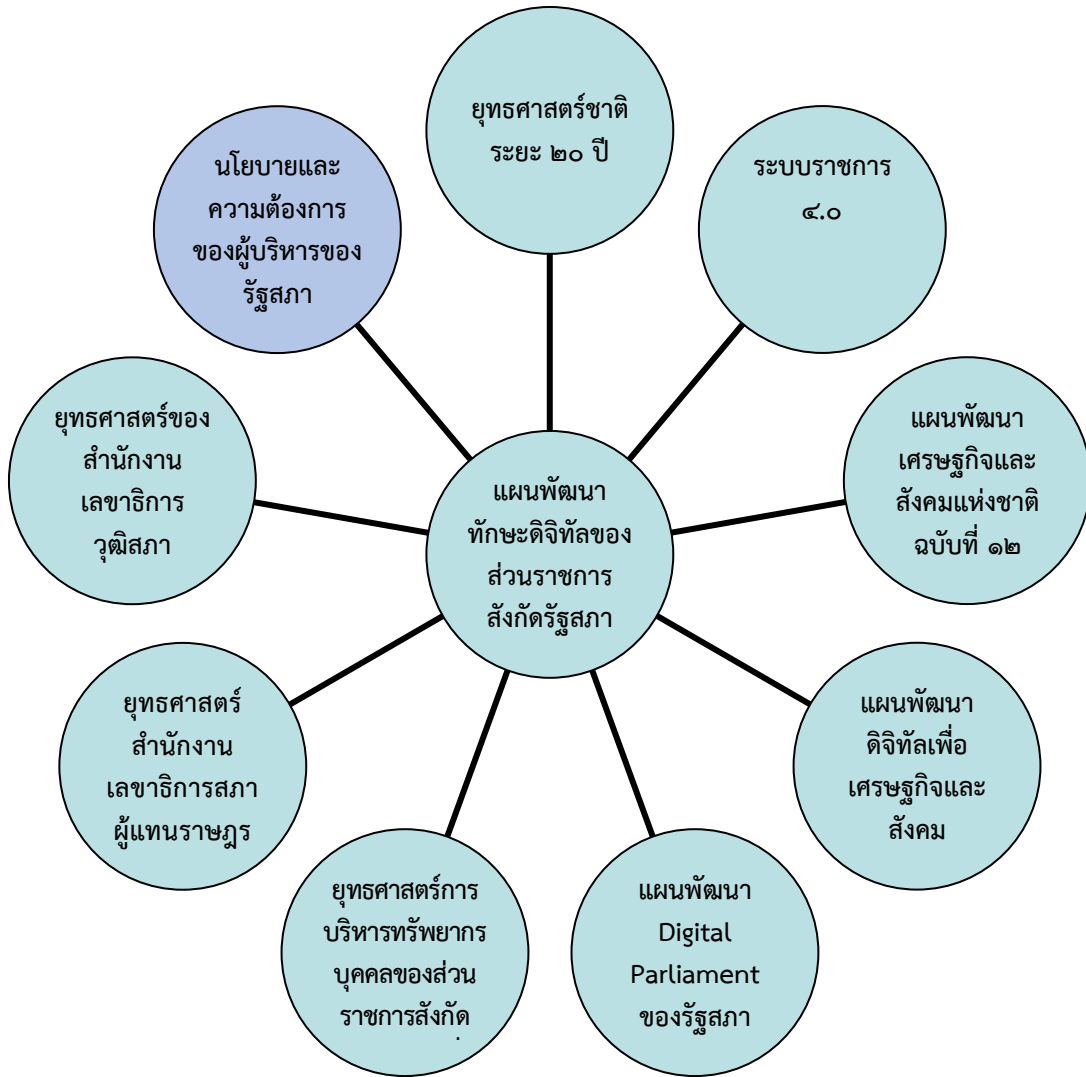
(ค) ควรมีการจัดสัมมนาบุคลากรด้าน ICT ของทั้งสองสำนักงาน ฯ เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ความต้องการ ปัญหาที่เกิดจากการใช้งาน เพื่อนำมาสู่การพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพ

(ง) ควรพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของบุคลากรด้าน ICT ของทั้งสองสำนักงานฯ เพื่อให้สัมพันธ์กับระบบงานสารสนเทศ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

(จ) ควรพิจารณา ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างและตำแหน่งงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักสารสนเทศ โดยมีการกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ตามตำแหน่งงาน มีแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่ได้กำหนดไว้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของตำแหน่งงาน



ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนและพัฒนาระบบงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนั้น ในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงได้นำยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล คือ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกรัฐสภา และบุคคลในวงงานรัฐสภา มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในกลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของรัฐสภาด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้มีการศึกษาวิจัย และพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับความต้องการของผู้รับบริการและประชาชน ยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) มาปรับใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาและการกำหนดค่าเป้าหมาย รวมถึงการนำนโยบายและยุทธศาสตร์ แผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ระบบราชการ ๔.๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนนโยบายและความต้องการของผู้บริหารของรัฐสภา มาใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่อไป



แผนภาพ นโยบายยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา

### บทที่ ๓

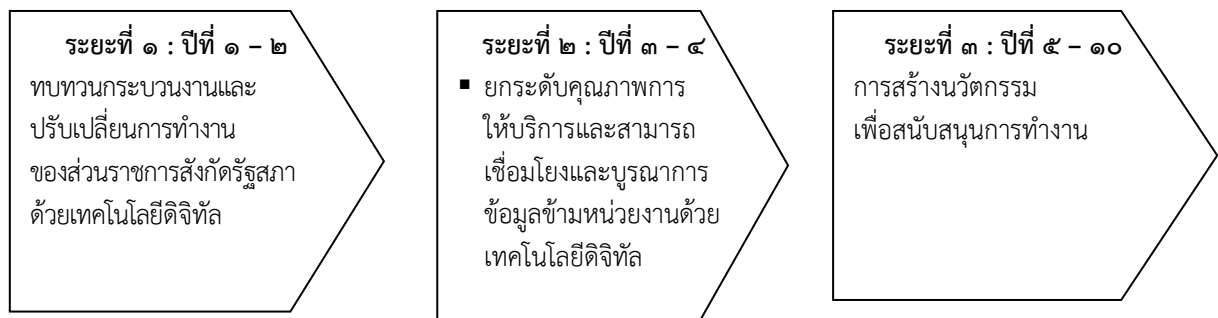
#### แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

การจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนด Roadmap ของการพัฒนา โดยให้มีช่วงระยะเวลาสอดคล้องกับแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ดังนี้

**ระยะที่ ๑ : ปีที่ ๑ - ๒** ทบทวนกระบวนการและปรับเปลี่ยนการทำงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

**ระยะที่ ๒ : ปีที่ ๓ - ๔** ยกระดับคุณภาพการให้บริการและสามารถเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

สำหรับการพัฒนาระยะต่อไปภายหลังจากสิ้นสุดแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฉบับนี้แล้ว จะเน้นที่การสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการทำงาน ซึ่งในแผนฉบับนี้จะเรียกว่าเป็นการดำเนินการ ระยะที่ ๓ ซึ่งดำเนินการในปีที่ ๕ - ๑๐ เพื่อให้เห็นผลสัมฤทธิ์จากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร



#### แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**๑. องค์ประกอบของทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา** ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และสมรรถนะ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

**(๑) ความรู้** หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเชิงวิชาการ และวิชาชีพที่บุคลากรต้องมีเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**(๒) ความสามารถ** หมายถึง พฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**(๓) ประสบการณ์** หมายถึง สิ่งที่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เคยปฏิบัติเคยกระทำ หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**(๔) สมรรถนะ** หมายถึง พฤติกรรม หรือแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความสำเร็จของงาน รวมถึงสมรรถนะที่เป็นองค์ประกอบเสริมอันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เป็นไปตามที่ ก.ร. กำหนดไว้ในปัจจุบัน

**๒. กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ฯ**

กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลขององค์กรแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

**กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร** ได้แก่ เลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษาและผู้อำนวยการสำนัก

**กลุ่มที่ ๒ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ** ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ยกเว้น นักวิชาการคอมพิวเตอร์

**กลุ่มที่ ๓ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี** ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

**กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น** ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ยกเว้นเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

**๓. บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของกลุ่มเป้าหมาย**

ในแต่ละกลุ่ม มีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในแต่ละช่วง แบ่งเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ในปี ๑ - ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓) ระยะที่ ๒ ในปี ๓ - ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕) และระยะที่ ๓ ในปี ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖) ปรากฏรายละเอียดดังนี้

**บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังกลุ่มเป้าหมาย**

| เป้าหมายและระยะเวลา   | ระยะที่ ๑ :<br>ปีที่ ๑ - ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๓)  | ระยะที่ ๒ :<br>ปีที่ ๓ - ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕)   | ระยะที่ ๓ :<br>ปีที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖)  |
|---|--|---|---|
| กลุ่มเป้าหมาย   | บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง   | บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง  | บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง  |
| <b>ผู้บริหาร</b><br>๑. เลขานุการ<br>๒. รองเลขานุการ<br>๓. ที่ปรึกษา<br>๔. ผู้อำนวยการสำนัก  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล</li> <li>■ สามารถกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการให้มีความทันสมัย</li> <li>■ สามารถสื่อสารนโยบายและทิศทางองค์กรเพื่อเป็นแนวทางการทบทวนและพัฒนาคำดำเนินงานของหน่วยงานสู่องค์กรดิจิทัล</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</li> <li>■ สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางเพื่อเปิดให้ผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบกระบวนการ วิธีการดำเนินงาน รวมถึงเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชัน</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ส่งเสริมผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนา</li> </ul>                               |
| <b>ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ</b><br>๑. นิติการ<br>๒. วิทยาการ<br>๓. วิเทศสัมพันธ์<br>๔. วิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๕. ทรัพยากรบุคคล<br>๖. วิชาการพัสดุ<br>๗. วิชาการบัญชี<br>๘. วิชาการเงินและบัญชี<br>๙. จัดการงานทั่วไป<br>๑๐. วิชาการตรวจสอบภายใน<br>๑๑. ประชาสัมพันธ์ | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ สามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลผ่านเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับการสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร</li> <li>■ มีความเข้าใจกระบวนการงานและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ สามารถออกแบบ กระบวนการ รูปแบบข้อมูลเพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายในและภายนอก</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อต่อยอดและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือการพัฒนา</li> </ul> |

| เป้าหมายและระยะเวลา   | ระยะเวลาที่ ๑ :<br>ปีที่ ๑ - ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๓)<br>■ ทบทวนกระบวนการงานและปรับเปลี่ยนการทำงาน<br>ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล  | ระยะเวลาที่ ๒ :<br>ปีที่ ๓ - ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕)<br>■ ยกระดับคุณภาพการให้บริการและสามารถเชื่อมโยง<br>และบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยเทคโนโลยี<br>ดิจิทัล  | ระยะเวลาที่ ๓ :<br>ปีที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖)<br>■ การสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการทำงาน                          |
|---|--|--|--|
| กลุ่มเป้าหมาย   | บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง   | บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง   | บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง   |
| ๑๒. วิชาการโสตทัศนศึกษา<br>๑๓. วิชาการช่างศิลป์<br>๑๔. บรรณารักษ์<br>๑๕. วิเคราะห์งบประมาณ<br>๑๖. พยาบาลวิชาชีพ<br>๑๗. เภสัชกรรม<br>๑๘. ตำรวจรัฐสภา   |  |  |  |
| <b>ผู้ปฏิบัติงาน</b><br><b>เฉพาะด้านเทคโนโลยี</b><br>๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์<br>๒. เจ้าพนักงาน<br>เครื่องคอมพิวเตอร์   | ■ สามารถเลือกเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือ<br>แอปพลิเคชันที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และ<br>ออกแบบให้องค์กร<br>■ สามารถดูแล บำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคง<br>ปลอดภัย มีเสถียรภาพ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน<br>ตลอดเวลา | ■ สามารถกำกับการบริหารโครงการด้านเทคโนโลยี<br>สารสนเทศ (IT Project Manager) ดังนี้<br>- ระบบความมั่นคงปลอดภัย<br>- ระบบการจัดเก็บและพัฒนารฐานข้อมูล<br>- ระบบการให้บริการ และการบูรณาการข้อมูลข้าม<br>หน่วยงาน | ■ สามารถริเริ่มและวางแผนโครงการ<br>ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ<br>สร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนา<br>การทำงาน |
| <b>ผู้ปฏิบัติงานอื่น</b><br>๑. ปฏิบัติงานตำรวจรัฐสภา<br>๒. ปฏิบัติงานขเวเลข<br>๓. ปฏิบัติงานธุรการ<br>๔. ปฏิบัติงานบันทึกข้อมูล<br>๕. ปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์ทั่วไป<br>๖. ปฏิบัติงานพัสดุ<br>๗. ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี<br>๘. ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา<br>๙. ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์<br>๑๐. ประกาศและรายงานข่าว | ■ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทำงาน<br>ได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง ปลอดภัย   | ■ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทำงาน<br>ในลักษณะการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงาน  | ■ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ<br>การพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ   |

| เป้าหมายและระยะเวลา  | ระยะที่ ๑ :<br>ปีที่ ๑ - ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๓)<br>▪ ทบทวนกระบวนการและปรับเปลี่ยนการทำงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล | ระยะที่ ๒ :<br>ปีที่ ๓ - ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕)<br>▪ ยกระดับคุณภาพการให้บริการและสามารถเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล | ระยะที่ ๓ :<br>ปีที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖)<br>▪ การสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการทำงาน |
|--|--|---|---|
| กลุ่มเป้าหมาย  | บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง   | บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง  | บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง  |
| ๑๑. ปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์<br>๑๒. ปฏิบัติงานช่างพิมพ์<br>๑๓. ปฏิบัติงานช่างศิลป์<br>๑๔. ปฏิบัติงานช่าง<br>๑๕. ปฏิบัติงานห้องสมุด |  |   |   |

๔. ทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

(๑) ทักษะดิจิทัลของกลุ่มผู้บริหาร

| พฤติกรรมที่คาดหวัง   | ความรู้   | ความสามารถ   | ประสบการณ์  | สมรรถนะ           |
|--|---|--|---|-------------------|
| <p><b>ระยะที่ ๑ :</b><br/><b>ปีที่ ๑-๒</b></p> <p>๑. สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล</p> <p>๒. สามารถกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการให้มีความทันสมัย</p> <p>๓. สามารถสื่อสารนโยบายและทิศทางการองค์กรเพื่อเป็นแนวทางการทบทวนและพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานสู่องค์กรดิจิทัล</p> | <p>๑. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน</p> <p>๒. ความรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงทิศทาง นโยบาย/ยุทธศาสตร์ของประเทศกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ /แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภาเพื่อการเป็นรัฐสภาดิจิทัล</p> <p>๓. ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)</p> <p>๔. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง</p> | <p>๑. การกำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน</p> <p>๒. ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๓. บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล</p> <p>๔. ความเข้าใจและความตระหนักใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๕. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖. ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล</p> | <p>๑. ประสบการณ์ด้านการใช้งานดิจิทัลในการทำงานและใช้ในชีวิตประจำวันอย่างถูกต้องและปลอดภัย</p> <p>๒. ประสบการณ์ในการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน กลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>๓. ประสบการณ์การใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หรือนำเสนอต่อผู้บริหารหรือ</p> | ตามที่ ก.ร. กำหนด |
| <p><b>ระยะที่ ๒ :</b><br/><b>ปีที่ ๓-๔</b></p> <p>๑. สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๒. สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางการเปิดให้ผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบกระบวนการ วิธีการดำเนินงาน รวมถึงเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชัน</p>         | <p>๑. มีความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture : EA)</p> <p>๒. ความรู้เกี่ยวกับจัดการและการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล</p> <p>๓. มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ</p> <p>๔. ความรู้เกี่ยวกับการทำงานแบบประยุกต์ใช้งานแบบบอจี้ล (Agile)</p>   | <p>๑. การวางกลยุทธ์ในการให้บริการสมาร์ตดิจิทัลและนำสู่การปฏิบัติ</p> <p>๒. การจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการบูรณาการสำหรับองค์กรดิจิทัล</p> <p>๓. กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร</p> <p>๔. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตีความและหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ</p> <p>๕. นำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน</p>   | <p>คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔. เคยเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p> <p>๕. ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาองค์กร กับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนกับหน่วยงานดิจิทัล</p>  |                   |



| พฤติกรรมที่คาดหวัง   | ความรู้ | ความสามารถ   | ประสบการณ์ | สมรรถนะ |
|--|---------|--|------------|---------|
| ระยะที่ ๓ :<br>ปีที่ ๕-๑๐<br>ส่งเสริมผลักดัน<br>ให้เกิดการปรับเปลี่ยน<br>การสร้างสรรค์<br>นวัตกรรม<br>เพื่อการพัฒนางาน |         | ๑. สร้างเครือข่ายเพื่อสร้าง<br>นวัตกรรมบริการดิจิทัล |            |         |

(๒) ทักษะดิจิทัลของกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ

| เป้าหมาย  | ความรู้   | ความสามารถ   | ประสบการณ์  | สมรรถนะ                  |
|---|---|--|---|--------------------------|
| <p><u>ระยะที่ ๑ :</u><br/><u>ปีที่ ๑-๒</u></p> <p>๑. สามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลผ่านเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับการสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือ การจัดบริการ ขององค์กร</p> <p>๒. มีความเข้าใจ กระบวนการและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> | <p>๑. ความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ ทั้งในด้าน Hardware Software และ Network เบื้องต้น</p> <p>๒. ความรู้พื้นฐานด้านการใช้อีเมลล์ และอินเทอร์เน็ต ได้แก่ อีเมลล์ เว็บเบราว์เซอร์ และความรู้ด้านการติดต่อสื่อสาร</p> <p>๓. ความรู้พื้นฐานด้านโปรแกรมสำนักงานสำเร็จรูปในการผลิตเอกสาร งานด้านกรคำนวณ และงานด้านการนำเสนอ</p> <p>๔. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงาน</p> <p>๕. ความรู้พื้นฐานการรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖. ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)</p> <p>๗. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๘. ความรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงทิศทาง นโยบาย/ยุทธศาสตร์ของประเทศ กับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน/แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภาเพื่อการเป็นรัฐสภาดิจิทัล</p> | <p>๑. การประยุกต์ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ</p> <p>๒. ความเข้าใจและความตระหนักใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๓. การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน</p> <p>๔. สามารถใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน</p> <p>๕. การกำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน</p> <p>๖. ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล</p> <p>๗. วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อตีความและหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ</p> | <p>๑. ประสบการณ์การนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน หรือกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ</p> <p>๒. ประสบการณ์การใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือนำเสนอต่อผู้บริหาร</p> <p>๓. ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาองค์กร กับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล</p> | <p>ตามที่ ก.ร. กำหนด</p> |

| เป้าหมาย   | ความรู้  | ความสามารถ   | ประสบการณ์ | สมรรถนะ |
|--|--|--|------------|---------|
| <p><u>ระยะที่ ๒ :</u><br/><u>ปีที่ ๓-๔</u><br/>สามารถออกแบบกระบวนการแบบรูปแบบข้อมูลเพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานภายในและภายนอก</p>                    | <p>๑. เทคนิคการออกแบบการให้บริการ<br/>๒. เทคนิคการสร้างทีมและจัดการเครือข่ายการทำงาน<br/>๓. เทคนิคด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล<br/>๔. ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบองค์กรดิจิทัล<br/>๕. ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (EA)</p> | <p>๒. ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน<br/>๓. การริเริ่ม และวางแผนโครงการภายใต้รัฐสภาพิจิทัล<br/>๓. ออกแบบนวัตกรรมบริการ<br/>๕. ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับพัฒนารัฐสภาพิจิทัล<br/>๖. นำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน<br/>๗. กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร</p> |            |         |
| <p><u>ระยะที่ ๓ :</u><br/><u>ปีที่ ๕ -๑๐</u><br/>สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อต่อยอดและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือการพัฒนา</p> | <p>๑. ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนโครงการภายใต้รัฐสภาพิจิทัล (Project Initiation and Planning)</p>   | <p>๑. สร้างเครือข่ายนวัตกรรมบริการดิจิทัล<br/>๒. ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมบริการเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่อง</p>   |            |         |

(๓) ทักษะดิจิทัลของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี

| เป้าหมาย  | ความรู้   | ความสามารถ  | ประสบการณ์   | สมรรถนะ                  |
|---|---|---|--|--------------------------|
| <p><u>ระยะที่ ๑ :</u><br/><u>ปีที่ ๑-๒</u></p> <p>๑. สามารถเลือกเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบให้องค์กร</p> <p>๒. สามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัยมีประสิทธิภาพอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา</p> | <p>๑. ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมสำนักงานสำเร็จรูปในการผลิตเอกสารงานด้านการคำนวณและงานด้านการนำเสนอ</p> <p>๒. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสารสนเทศของสำนักงาน</p> <p>๓. ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๔. ความรู้ด้านการจัดการโครงการ</p> <p>๕. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ</p> <p>๖. ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)</p> <p>๗. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายกฎระเบียบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๘. ความรู้เกี่ยวกับการเชื่อมโยงทิศทาง นโยบาย/ยุทธศาสตร์ของประเทศกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงาน/แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภาเพื่อการเป็นรัฐสภาดิจิทัล</p> | <p>๑. การกำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กร ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน</p> <p>๒. ออกแบบองค์กรดิจิทัล</p> <p>๓. สามารถใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน</p> <p>๔. วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อตีความและหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ</p> <p>๖. พัฒนาแผนบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยและความต่อเนื่องการให้บริการแบบดิจิทัล</p> <p>๗. พัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กร</p> <p>๘. ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล</p> | <p>๑. ประสบการณ์การบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร</p> <p>๒. ประสบการณ์การพัฒนาซอฟต์แวร์</p> <p>๓. ประสบการณ์การทำงานด้าน IT Security</p> <p>๔. ประสบการณ์การบริหารจัดการคุณภาพองค์กรหรือคุณภาพของกระบวนการหรือการบริการตามมาตรฐาน</p> <p>๕. ประสบการณ์การทำงานบริหารจัดการควบคุม กำกับโครงการของหน่วยงาน</p> <p>๖. ประสบการณ์การจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานหรือแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>๗. ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา ดูงาน หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์</p> | <p>ตามที่ ก.ร. กำหนด</p> |

| เป้าหมาย  | ความรู้  | ความสามารถ  | ประสบการณ์ | สมรรถนะ |
|---|--|---|------------|---------|
| <p><u>ระยะที่ ๒ :</u><br/><u>ปีที่ ๓-๔</u><br/>สามารถกำกับ<br/>การบริหารโครงการ<br/>ด้านเทคโนโลยี<br/>สารสนเทศ<br/>(IT Project Manager)<br/>ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระบบความมั่นคงปลอดภัย</li> <li>- ระบบการจัดเก็บและพัฒนาฐานข้อมูล</li> <li>- ระบบการให้บริการและการบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงาน</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน</li> <li>๒. ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (EA)</li> <li>๓. เทคนิคการสร้างทีม และจัดการเครือข่ายการทำงาน</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ดำเนินโครงการและควบคุมโครงการดิจิทัล</li> <li>๒. ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</li> <li>๓. ออกแบบนวัตกรรมบริการ</li> <li>๔. ริเริ่มและวางแผนโครงการภายใต้รัฐสภาพิจิทัล</li> <li>๕. กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร</li> <li>๖. ปรับปรุงกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมบริการเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่อง</li> <li>๗. ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับพัฒนารัฐสภาพิจิทัล</li> <li>๘. นำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน</li> <li>๙. จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล</li> </ol> |            |         |
| <p><u>ระยะที่ ๓ :</u><br/><u>ปีที่ ๕ -๑๐</u><br/>สามารถริเริ่มและวางแผนโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างสรรค่นวัตกรรมและพัฒนาการทำงาน</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนโครงการภายใต้รัฐสภาพิจิทัล (Project Initiation and Planning)</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. สร้างเครือข่ายนวัตกรรมบริการดิจิทัล</li> </ol>  |            |         |

(๔) ทักษะดิจิทัลของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น

| เป้าหมาย   | ความรู้   | ความสามารถ  | ประสบการณ์  | สมรรถนะ                  |
|--|---|---|---|--------------------------|
| <p><u>ระยะที่ ๑ :</u><br/><u>ปีที่ ๑-๒</u><br/>สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทำงานได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย</p>     | <p>๑. ความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ ทั้งในด้าน Hardware Software และ Network เบื้องต้น<br/>๒. ความรู้พื้นฐานด้านการใช้อีเมล และอินเทอร์เน็ต ได้แก่ อีเมล เว็บเบราว์เซอร์ และความรู้ด้านการติดต่อสื่อสาร<br/>๓. ความรู้พื้นฐานด้านโปรแกรมสำนักงานสำเร็จรูปในการผลิตเอกสารงานด้านการคำนวณ และงานด้านการนำเสนอ<br/>๔. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสารสนเทศของสำนักงาน<br/>๕. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ<br/>๖. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายกฏระเบียบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง<br/>๗. ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)</p> | <p>๑. ความเข้าใจและตระหนักดิจิทัล<br/>๒. การใช้เครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน<br/>๓. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน<br/>๔. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน<br/>๕. ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล<br/>๖. ปฏิบัติตามกฎหมายกรอบการดำเนินงานและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล</p> | <p>๑. ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์</p> | <p>ตามที่ ก.ร. กำหนด</p> |
| <p><u>ระยะที่ ๒ :</u><br/><u>ปีที่ ๓-๔</u><br/>สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทำงานในลักษณะการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงาน</p> | <p>๑. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน<br/>๒. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการเชื่อมโยงข้อมูล</p>  | <p>๑. ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</p>  |   |                          |
| <p><u>ระยะที่ ๓ :</u><br/><u>ปีที่ ๕ -๑๐</u><br/>สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ</p>                      | <p>๑. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการภายใต้รัฐสภาดิจิทัล</p>  |   |   |                          |

ตาราง ๑ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

| ลำดับ | แผนงาน/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด  | ปีงบประมาณ พ.ศ. |      |              |              |              | ผลผลิต  | ผลลัพธ์   | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|--|--|-----------------|------|--------------|--------------|--------------|---|---|----------------|
|       |  |  | หน่วยนับ        | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓         | ๒๕๖๔         | ๒๕๖๕         |   |   |                |
| ๑     | สำรวจระดับความพร้อมในการเป็นรัฐสภาดิจิทัล  | ระดับความพร้อมในการเป็นรัฐสภาดิจิทัล   | ครั้ง           | ๑    | -            | -            | -            | รายงานระดับความพร้อมในการเป็นรัฐสภาดิจิทัล  | ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ระยะ ๔ ปี | สำนักสารสนเทศ  |
| ๒     | จัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕ | แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒- ๒๕๖๕ | ฉบับ            | ๑    | ทบทวน ๑ ฉบับ | ทบทวน ๑ ฉบับ | ทบทวน ๑ ฉบับ | แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕ | ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ระยะ ๔ ปี | คณะอนุกรรมการฯ |
| ๓     | จัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ                 | แผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ                  | ฉบับ            | ๑    | ๑            | ๑            | ๑            | ส่วนราชการมีแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ  | ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล           | คณะอนุกรรมการฯ |

| ลำดับ | แผนงาน/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด   | ปีงบประมาณ พ.ศ. |   |   |      |      | ผลผลิต   | ผลลัพธ์   | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|---|---|-----------------|---|---|------|------|--|---|--|
|       |   |   | หน่วยนับ        | ๒๕๖๒  | ๒๕๖๓  | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |  |   |  |
| ๔     | จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ประกอบด้วย เนื้อหา การอบรม วิธีการ | หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ | หลักสูตร        | ๒<br>- ผู้บริหาร<br>- ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี | ๓<br>- ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี<br>- ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ<br>- ผู้ปฏิบัติงานอื่น | -    | -    | ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล | บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์สูงสุด | <u>ส.ผ.</u><br>- สำนักพัฒนาบุคลากร<br>- สำนักสารสนเทศ<br><u>ส.ว.</u><br>- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| ๕     | ออกแบบแบบประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา  | แบบประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา                  | ฉบับ            | ๑   | -   | -    | -    | แบบประเมินผลทักษะด้านดิจิทัล                             | ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีข้อมูลประกอบการ  | <u>ส.ผ.</u><br>- สำนักพัฒนาบุคลากร<br>- สำนักสารสนเทศ  |
|       | ประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา <u>ก่อน-หลังการพัฒนา</u> ทักษะด้านดิจิทัลฯ                  | รายงานผลการประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา          | ฉบับ            | ๑   | ๑   | ๑    | ๑    | รายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา | วางแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลแต่ละกลุ่มเป้าหมาย  | <u>ส.ว.</u><br>- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  |



| ลำดับ | แผนงาน/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด  | ปีงบประมาณ พ.ศ. |                                   |  |  |   | ผลผลิต  | ผลลัพธ์   | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|---|--|-----------------|-----------------------------------|--|--|---|---|---|--|
|       |   |  | หน่วยนับ        | ๒๕๖๒                              | ๒๕๖๓   | ๒๕๖๔   | ๒๕๖๕  |   |   |  |
| ๖     | <p>ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรสังกัดรัฐสภา</p> <p>- Classroom</p> <p>- Non-classroom</p> | <p>กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p>      | ร้อยละ          | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐              | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐   | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐   | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐                          | <p>กลุ่มเป้าหมายมีทักษะด้านดิจิทัลตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง</p> | <p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีทักษะด้านดิจิทัลตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง</p> | <p><b>ส.ผ.</b></p> <p>- สำนักพัฒนาบุคลากร</p> <p>- สำนักสารสนเทศ</p><br><p><b>ส.ว.</b></p> <p>- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> |
|       |   | <p>ผู้เข้ารับการอบรมผ่านการประเมินตามหลักสูตรอย่างน้อย ร้อยละ ๕๐</p> | ร้อยละ          | ผู้บริหาร                         | <p>- ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี</p> <p>- ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ</p> | <p>- ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี</p> <p>- ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ</p> | <p>- ผู้บริหาร</p> <p>- ผู้ปฏิบัติงานอื่น</p> |   |   |  |
|       |   | <p>ผู้เข้ารับการอบรมผ่านหลักสูตรอย่างน้อย ร้อยละ ๕๐</p>              | ร้อยละ          | - ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี | <p>- ผู้บริหาร</p> <p>- ผู้ปฏิบัติงานอื่น</p>                                  | <p>- ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี</p> <p>- ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ</p> | <p>- ผู้ปฏิบัติงานอื่น</p>                    |   |   |  |

| ลำดับ | แผนงาน/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด  | ระยะเวลาดำเนินการ<br>(ปีงบประมาณ พ.ศ.) |      |      |      | ผลผลิต | ผลลัพธ์  | ผู้รับผิดชอบ  |  |
|-------|--|--|--|------|------|------|--------|--|---|--|
|       |  |  | หน่วยนับ                               | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ |        |  |   | ๒๕๖๕   |
| ๗     | ติดตามและประเมินผลการนำทักษะดิจิทัลไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ได้แก่ ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะและนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะ | รายงานการติดตามและประเมินผลการนำทักษะดิจิทัลไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน | ฉบับ                                   | ๑    | ๑    | ๑    | ๑      | รายงานการติดตามและประเมินผลการนำทักษะดิจิทัลไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย | ส่วนราชการ<br>สังกัดรัฐสภา<br>มีข้อมูลของบุคลากร<br>ด้านการนำทักษะดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน | <b>ส.ผ.</b><br>- สำนักพัฒนาบุคลากร<br>- สำนักสารสนเทศ<br><b>ส.ว.</b><br>- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |

ตาราง ๒ แผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

| ลำดับ | กิจกรรม  | ขั้นตอนการดำเนินงาน   | ระยะเวลา   | เป้าหมาย     | ผลผลิต  | ผลลัพธ์   | ผู้รับผิดชอบ  |
|-------|--|---|--|--------------|---|---|---------------|
| ๑     | สำรวจระดับความพร้อมในการเป็นรัฐสภาดิจิทัล                    | ระดับความพร้อมในการเป็นรัฐสภาดิจิทัล  | พฤศจิกายน ๒๕๖๑   | จำนวน ๑ ฉบับ | รายงานระดับความพร้อมในการเป็นรัฐสภาดิจิทัล                            | ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ระยะ ๔ ปี | สำนักสารสนเทศ |
| ๒     | ศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดรัฐสภา</li> <li>- จัดทำรายงานการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา</li> <li>- เสนอคณะกรรมการเห็นชอบกลุ่มเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li> </ul> | <p>พฤศจิกายน ๒๕๖๑</p> <p>ธันวาคม ๒๕๖๑</p> <p>กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒</p> | จำนวน ๑ ฉบับ | รายงานการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา | ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล  | คณะกรรมการฯ   |

| ลำดับ | กิจกรรม   | ขั้นตอนการดำเนินงาน   | ระยะเวลา   | เป้าหมาย            | ผลผลิต  | ผลลัพธ์   | ผู้รับผิดชอบ          |
|-------|---|---|--|---------------------|---|---|-----------------------|
| ๓     | จัดทำแผนและแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | <p>- จัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕ และกำหนดกลุ่มเป้าหมาย บทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวัง ในแต่ละปีงบประมาณ</p>  | <p>มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒</p>                        | <p>จำนวน ๑ ฉบับ</p> | <p>- แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕</p> | <p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p> | <p>คณะอนุกรรมการฯ</p> |
|       |   | <p>- จัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>- เสนออนุกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕ และแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> | <p>มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒</p> <p>กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒</p> | <p>จำนวน ๑ ฉบับ</p> | <p>- แผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p>         |   |                       |

| ลำดับ | กิจกรรม  | ขั้นตอนการดำเนินงาน  | ระยะเวลา   | เป้าหมาย            | ผลผลิต  | ผลลัพธ์  | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|--|--|--|---------------------|---|--|--|
| ๔     | จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | - จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย<br>วิธีการ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์: กลุ่มผู้บริหาร  | กุมภาพันธ์-<br>เมษายน<br>๒๕๖๒                                      | จำนวน ๑<br>หลักสูตร | ส่วนราชการสังกัด<br>รัฐสภามีหลักสูตร<br>พัฒนาทักษะด้าน<br>ดิจิทัล: กลุ่มผู้บริหาร | ผู้บริหารของส่วน<br>ราชการสังกัด<br>รัฐสภาสามารถใช้<br>เทคโนโลยีดิจิทัล<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>สูงสุด | <b>ส.ผ.</b><br>- สำนักพัฒนาบุคลากร<br>- สำนักสารสนเทศ<br><b>ส.ว.</b><br>- สำนักพัฒนา<br>ทรัพยากรบุคคล<br>- สำนักเทคโนโลยี<br>สารสนเทศและการ<br>สื่อสาร |
| ๕     | ประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒          | - ดำเนินการออกแบบ<br>แบบประเมินทักษะด้านดิจิทัล<br>ของบุคลากรสังกัดรัฐสภา<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒<br><br>- ประเมินผลทักษะด้านดิจิทัล<br>ของบุคลากรสังกัดรัฐสภา<br>(กลุ่มเป้าหมาย) ปีงบประมาณ<br>พ.ศ. ๒๕๖๒ <u>ก่อนการพัฒนา</u><br>ทักษะด้านดิจิทัลฯ | กุมภาพันธ์-<br>มีนาคม<br>๒๕๖๒<br><br>กุมภาพันธ์-<br>มีนาคม<br>๒๕๖๒ | จำนวน ๑ ชุด         | แบบประเมินทักษะ<br>ดิจิทัล  | - ส่วนราชการ<br>สังกัดรัฐสภามี<br>แบบประเมิน<br>ทักษะดิจิทัลที่<br>เป็นมาตรฐาน                             | <b>ส.ผ.</b><br>- สำนักพัฒนาบุคลากร<br>- สำนักสารสนเทศ<br><b>ส.ว.</b><br>- สำนักพัฒนา<br>ทรัพยากรบุคคล<br>- สำนักเทคโนโลยี<br>สารสนเทศและการ<br>สื่อสาร |

| ลำดับ | กิจกรรม  | ขั้นตอนการดำเนินงาน   | ระยะเวลา               | เป้าหมาย  | ผลผลิต  | ผลลัพธ์   | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|--|---|------------------------|---|---|---|--|
| ๖     | ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒                                     | - ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรสังกัดรัฐสภา ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒  | เมษายน – กันยายน ๒๕๖๒  | จำนวน ๑ ฉบับ  | รายงานผลการประเมินทักษะดิจิทัลหลังการพัฒนา                                    | - ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีทักษะด้านดิจิทัล ตาม                        | <b>ส.ผ.</b><br>- สำนักพัฒนาบุคลากร<br>- สำนักสารสนเทศ<br><b>ส.ว.</b><br>- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
|       |  | - ประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา (กลุ่มเป้าหมาย) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ <b>หลังการพัฒนา</b> ทักษะด้านดิจิทัลฯ                          | กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๒ |   |   | บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง  |  |
|       |  | - รายงานผลการประเมินทักษะดิจิทัล <b>ก่อน-หลังการพัฒนา</b> ทักษะด้านดิจิทัลต่อคณะอนุกรรมการเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะ                                   | กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๒ | -ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา |   |   |  |
| ๗     | ติดตามและประเมินผลการนำทักษะดิจิทัลไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา | - ออกแบบ แบบฟอร์มติดตามและประเมินผลการนำทักษะดิจิทัลไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน<br><br>- ติดตามและประเมินผลการนำทักษะดิจิทัลไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน | กันยายน ๒๕๖๒           | จำนวน ๑ ฉบับ  | แบบติดตามและประเมินผลการนำทักษะดิจิทัลไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ฉบับ | ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลของบุคลากรด้านการนำทักษะดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน | <b>ส.ผ.</b><br>- สำนักพัฒนาบุคลากร<br>- สำนักสารสนเทศ<br><b>ส.ว.</b><br>- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |

| ลำดับ | กิจกรรม   | ขั้นตอนการดำเนินงาน  | ระยะเวลา     | เป้าหมาย     | ผลผลิต   | ผลลัพธ์  | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|---|--|--------------|--------------|--|--|--|
| ๘     | สรุปผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะ | จัดทำรายงานติดตามและประเมินผลการนำทักษะดิจิทัลไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน   | กันยายน ๒๕๖๒ | จำนวน ๑ ฉบับ | รายงานผลการประเมินทักษะดิจิทัล ก่อนและหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล | ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีข้อมูลของบุคลากรด้านการนำทักษะดิจิทัลไปใช้ในการปฏิบัติงาน | <u>ส.ผ.</u><br>- สำนักพัฒนาบุคลากร<br>- สำนักสารสนเทศ<br><br><u>ส.จ.</u><br>- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล<br>- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
|       |   | - จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลฯ ได้แก่ ผลผลิต / ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะและนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการเพื่อทราบและให้ข้อเสนอแนะ | กันยายน ๒๕๖๒ |              |  |  |  |
|       |   | - เสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลฯ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อทราบ  | กันยายน ๒๕๖๒ |              |  |  |  |

| ลำดับ | กิจกรรม  | ขั้นตอนการดำเนินงาน   | ระยะเวลา                                | เป้าหมาย     | ผลผลิต   | ผลลัพธ์   | ผู้รับผิดชอบ   |
|-------|--|---|---|--------------|--|---|----------------|
| ๙     | จัดทำแผนและแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ | <p>- จัดทำแผนและแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓]</p> <p>- เสนออนุกรรมการเห็นชอบแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> | <p>กันยายน ๒๕๖๒</p> <p>กันยายน ๒๕๖๒</p> | จำนวน ๑ ฉบับ | แผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ | ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ | คณะอนุกรรมการฯ |



## บทที่ ๔

### การติดตามประเมินผล

แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฉบับนี้ ใช้เป็นกรอบ ทิศทาง ในการดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และบุคคลในวงงาน รัฐสภาตามเป้าหมาย บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในแต่ละปีงบประมาณ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ โดยในการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

นอกจากนี้ ในการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ต้องคำนึงถึงเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๑) จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้าง นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการในด้านการใช้ เทคโนโลยี

๒. การประเมินความสำเร็จในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ  
- ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานด้านสารสนเทศที่ผ่านการประเมินความรู้ ด้านการบริหารเทคโนโลยีดิจิทัล

๓. การประเมินความสำเร็จของโครงการพัฒนาบุคลากร

- ร้อยละความพึงพอใจผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐