

แผนปฏิบัติการ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

(สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)



คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลสัมฤทธิ์การดำเนินการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

บทนำ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลัก
ธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยี
มาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข
อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
ดังกล่าว

ในการนี้การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยดำเนินการตามกรอบ
ที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว วิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/
ภายนอกเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ตุลาคม ๒๕๖๒

บทสรุปผู้บริหาร

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

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อส่งผล ให้บรรลุเป้าหมายในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่กำหนด

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะอนุกรรมการฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยได้ศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติ การในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาประกอบการจัดทำ เพื่อให้แผนปฏิบัติการมีความเหมาะสม และเป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) สรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลัก ธรรมภิบาล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกยึดหลักธรรมภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลงโดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนในปัจจุบันทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และการพัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนด การสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (ผู้อำนวยการสำนัก) การพัฒนาข้าราชการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการทบทวนผลการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการกำหนดวิธีการ/หลักเกณฑ์อื่น ๆ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมต่อไป รวมทั้งมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และประเมินผลการบริหารวงเงินตามที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ในปีที่ผ่านมาในระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานและการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม วินัยข้าราชการและนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา โดยกำหนดการคัดเลือกและยกย่อง ผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ให้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในหน่วยงานและผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ รณรงค์ส่งเสริม มาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย

ในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มีการจัดบรรยายและศึกษาดูงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย จัดตั้งชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต เพื่อเฝ้าระวังการทุจริตในส่วนราชการ และแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ และขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยติดตาม ผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและมีการบูรณาการหลักสูตร/แนวทางการพัฒนา บุคลากรร่วมกันของส่วนราชการฯ อย่างน้อย ๖ หลักสูตร การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน เชิงยุทธศาสตร์ของทั้งสองส่วนราชการ เสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร รวมทั้งพัฒนา ภาษาต่างประเทศในประเทศสมาชิกอาเซียน ดำเนินการจัดการความรู้ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMAQ) และมีการจัดทำ แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจนและเป็นระบบให้ข้าราชการได้มีความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning และวิธีการ Non Classroom Training ตามแนวทางที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง สมบูรณ์มีสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายการยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีมีการดำเนินการ ให้บุคลากรมีทั้งความผาสุกและความผูกพันต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา สร้างความเข้าใจผ่านสื่อต่าง ๆ การจัด โครงการส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือและน้อมนำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและรับราชการ และสุดท้ายส่วนราชการฯ สามารถดำเนินกิจกรรม/โครงการด้าน CSR เพื่อปลูกจิตสำนึกแก่บุคลากรและสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สารบัญ

		หน้า
บทนำ		ก
บทสรุปผู้บริหาร		ข
สารบัญ		ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๑
กลยุทธ์ที่ ๑	บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑
แผนงาน	การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑
โครงการ	จัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๕
กลยุทธ์ที่ ๒	ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล	๔
แผนงาน ๑	การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ	๔
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๔
แผนงาน ๒	การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ	๖
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๖
แผนงาน ๓	การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ	๘
โครงการ	ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	๘
แผนงาน ๔	การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ	๑๐
โครงการ	ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation)	๑๐
กลยุทธ์ที่ ๓	เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๒
แผนงาน ๑	การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๒
โครงการ	การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก	๑๒

แผนงาน ๒	การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคล ที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	๑๕
โครงการ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒	๑๕
กลยุทธ์ที่ ๔	เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	๑๗
แผนงาน	การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๗
โครงการที่ ๑	การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานที่ได้จากผลการศึกษา	๑๗
โครงการที่ ๒	ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑๘
กลยุทธ์ที่ ๕	ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	๒๑
แผนงาน	การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒๑
โครงการ	บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๒๓
กลยุทธ์ที่ ๑	ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบ ทางจริยธรรม	๒๓
แผนงาน ๑	การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๒๓
โครงการ	๑. โครงการบรรยายธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาล (กิจกรรมวันคุณธรรม การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น คนดีศรีสภา และสำนักด้านคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น) ๓. โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๔. โครงการธรรมศึกษาสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๒๓
แผนงาน ๒	การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๒๔

โครงการ	ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม (หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม) ๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร	๒๘
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๓๑
แผนงาน ๑	การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดวินัยของบุคลากร	๓๑
โครงการ	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง ตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ	๓๑
แผนงาน ๒	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๓๓
โครงการ	เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๓๓
กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา	๓๖
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓๖
กิจกรรม	การจัดทำแผนและกำกับติดตามส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการกำกับ ติดตาม การดำเนินการดังกล่าว	๓๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาทรัพยากรบุคคลกรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๔๑
กลยุทธ์ที่ ๑	เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีประสิทธิภาพ	๔๑
แผนงาน ๑	การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๔๑
โครงการ	ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔๑
แผนงาน ๒	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๔๕
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๔๕

แผนงาน ๓	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	๔๘
โครงการ	โครงการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔๘
แผนงาน ๔	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามแนวทางที่กำหนด	๕๑
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕๑
แผนงาน ๕	การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๕๔
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	๕๔
แผนงาน ๖	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ	๕๗
โครงการ	การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕๗
กลยุทธ์ที่ ๒	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖๐
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๖๐
โครงการ	พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖๐
กลยุทธ์ที่ ๓	พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล	๖๔
แผนงาน ๑	การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ	๖๔
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น ให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖๔
แผนงาน ๒	การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร	๖๖
โครงการที่ ๑	โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๖๖
โครงการที่ ๒	โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖๙
กลยุทธ์ที่ ๔	ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	๗๒
แผนงาน ๑	การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ	๗๒
โครงการ	โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๗๒

แผนงาน ๒	การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	๗๕
โครงการ	โครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๗๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๗๘
กลยุทธ์ที่ ๑	ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๗๘
แผนงาน ๑	การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๗๘
โครงการ	เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๗๘
แผนงาน ๒	การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๘๒
โครงการ	ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๘๒
แผนงาน ๓	การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๔
กิจกรรม	สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๘๔
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๘๖
แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	๘๖
โครงการ	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๘๖
กลยุทธ์ที่ ๓	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	๘๘
แผนงาน ๑	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม	๘๘
โครงการ	ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม	๘๘
แผนงาน ๒	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	๘๘

โครงการ

๑. โครงการด้านการอนุรักษ์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ๘๘
๒. โครงการด้านจิตอาสาและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์
๓. โครงการด้านการพัฒนาชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบบริเวณอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

ปัจจัยความสำเร็จ

๙๑

แผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน การบริหารแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ จัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

กิจกรรม จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้าราชการ พนักงานราชการ
 และลูกจ้างประจำ) ซึ่งประกอบด้วย อัตรากำลังที่ต้องการ การสรรหา การพัฒนา
 การธำรงรักษากำลังคน

หลักการและเหตุผล

ตามที่ คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนกำลังคน (Manpower Planning) ของส่วนราชการ
 สังกัดรัฐสภา ได้มีการจัดทำแผนกำลังคนของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
 เพื่อเป็นกรอบทิศทางพื้นฐานในการวางแผนกำลังคน ทั้งนี้ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง
 ในอนาคต ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมีการบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสม สามารถรองรับ
 สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจน สอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
 พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
 (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และนโยบายของผู้บริหาร ประกอบกับ
 ปัจจัยภายนอก อาทิ การย้ายไปปฏิบัติงานอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ
 ส่วนราชการจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน เพื่อให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม
 และมีระบบงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการแปลงแผนกำลังคนเป็นเครื่องมือในการใช้และพัฒนา
 กำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการวางแผน
 รองรับการสรรหาที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

๒. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของหน่วยงานของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๑. มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือและประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล

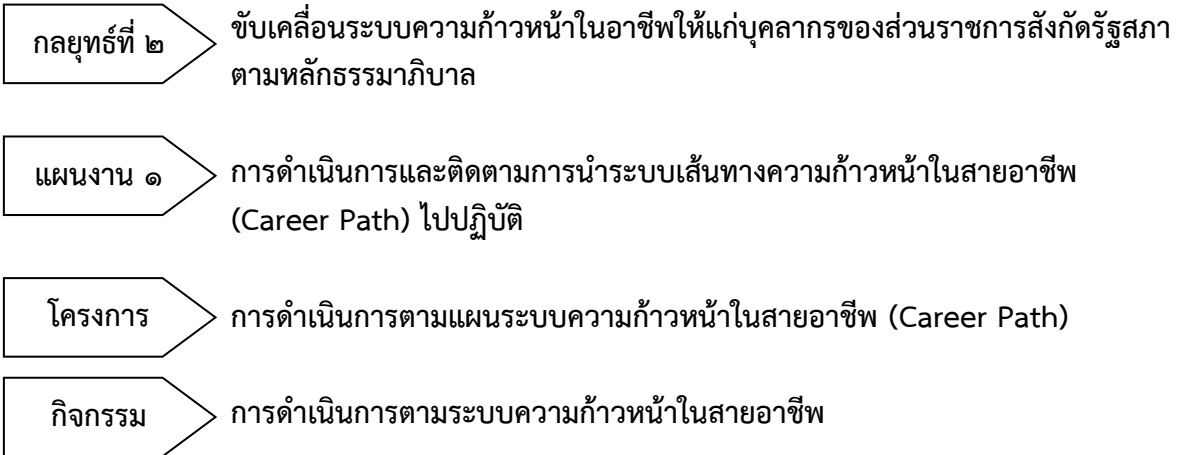
ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการงาน วิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนในปัจจุบันทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และพิจารณาความสอดคล้องของมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ รูปแบบการจ้างงาน (พนักงานราชการ) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานมากขึ้น เพื่อคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต
๓	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ซึ่งประกอบด้วย อัตรากำลังที่ต้องการ การสรรหา การพัฒนา การดำรงรักษา กำลังคน
๕	<ul style="list-style-type: none"> นำเสนอแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อหัวหน้าส่วนราชการ ให้ความเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ

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



หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องดำเนินการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งประเภทวิชาการมาปฏิบัติ โดยมีการกำหนดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competencies) รวมถึงสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละระดับที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อยู่ ทั้งนี้ในแต่ละปีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะสามารถนำไปออกแบบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนในตำแหน่งว่าง นำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เป็นระบบที่ต่อยอดและเชื่อมโยงกับระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) พร้อมทั้งสามารถสนับสนุน และผลักดันให้บรรลุยุทธศาสตร์ของทั้งสองส่วนราชการ ทั้งนี้จะต้องมีการติดตามการนำไปใช้ รวมถึงการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าฯ ดังกล่าว

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 พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรของกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายงานวิทยาการ สายงานวิเคราะห์ นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานนิติการ) ๒. รายงานผลการนำแผนเส้นทางความในสายอาชีพ ไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. ส่วนราชการใช้ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร (สำรวจอัตราการสูญเสียบุคลากร) ๒. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเป็นที่ยอมรับ ๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

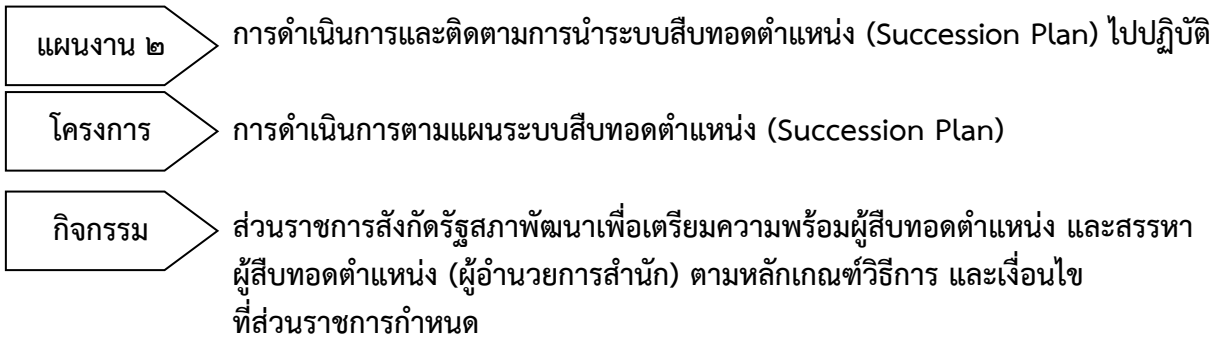
เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> สร้างความรู้ความเข้าใจระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานวิทยาการ สายงานวิเคราะห์ นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเทศสัมพันธ์ ไปปฏิบัติ
๓	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามแผนที่กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประเภทวิชาการเพิ่มเติม จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในทุกสายงาน
๕	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

หมายเหตุ: แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะกำหนดเพียงแนวทางในการพัฒนาตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ กร. กำหนด สำหรับหลักสูตรจะกำหนดในปีงบประมาณต่อไป

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
- คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



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)

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบสืบทอดตำแหน่ง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรของกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง	๑. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ตามเจตนารมณ์ของระบบสืบทอดตำแหน่ง และเป็นที่ยอมรับ
๒. รายงานผลการนำแผนสืบทอดตำแหน่งไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๒. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีแผนการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือก และหมุนเวียนงาน ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนด (EAF) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนดำเนินการที่กำหนด ตามระดับคะแนนที่ ๑ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการตามระบบสืบทอดตำแหน่ง และรายงาน ความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

เงื่อนไข ๑. มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายทราบถึงการดำเนินงาน
๒. การพัฒนา เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในคุณสมบัติในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร, ระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan), ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

แผนงาน ๓

การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ

โครงการ

ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

กิจกรรม

การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในราชการ ตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการพัฒนาที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ มีผลงานที่โดดเด่นมีทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี ให้เข้าสู่ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเน้นกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริงและเสริมสร้างกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการศึกษาค้นคว้า และมีการประเมินค่าตอบแทนที่ยึดโยงกับผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเจริญก้าวหน้าเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม มีศักยภาพการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทันโลก และทันเหตุการณ์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพสำหรับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีจำนวนเพียงพอและเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในทุกด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาต่อยอดสู่ระดับต่าง ๆ โดยเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำทั้งในด้านการบริหาร และผู้นำทางด้านวิชาการ
๒. เพื่อจูงใจ และรักษาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงและมีผลงานดีเด่นให้อยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการทุกสายงาน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการนำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. มีบุคลากรผ่านการคัดเลือกและพัฒนาตามระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรกำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสมในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ ๒. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง และเป็นที่ยอมรับ ๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดแผนดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ
๓	● ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
๕	● รายงานผลการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

เงื่อนไข : ต้องมีการพัฒนาตามหลักสูตร Talent (ซึ่งเป็นหลักสูตรกลาง) เน้นการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการพัฒนาตามสายงานและมีการดำเนินการติดตามผล

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
๒. คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

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

หลักการและเหตุผล

ในช่วงระยะเวลา ๑๐ ปีข้างหน้า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ อาจทำให้เกิดปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนากำลังคนทดแทน และความแตกต่างระหว่างคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่าที่ยังอยู่ในระบบ ดังนั้น จึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้มีผู้ที่มีความสามารถ และรอบรู้ในกลุ่มงานต่าง ๆ อยู่พร้อมตลอดเวลา เพื่อพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วยการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

ประกอบกับคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้พิจารณาตามข้อสังเกตของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐบาลที่เร่งรัดการดำเนินการระบบการหมุนเวียนปฏิบัติงาน (Job Rotation) และนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เห็นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม ที่ประชุมจึงมอบหมายให้สำนักนโยบายและแผน เป็นสำนักนาร่องในการดำเนินการตามระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และให้ส่วนราชการจะได้้นำระบบดังกล่าวไปดำเนินการปฏิบัติต่อไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และให้ระดับสำนักงานมีการกลั่นกรองเพื่อพิจารณา กำหนดนโยบายการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ในระดับสำนักงาน

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. บุคลากรภายในกลุ่มงานมีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ทำให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัว ๒. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓	● มีการดำเนินการตามแผนการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ● ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (กลุ่มเป้าหมาย)
๕	● รายงานผลการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (เฉพาะกลุ่มเป้าหมาย) เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
๒. คณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓

เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน ๑

การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง
ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ

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

หลักการและเหตุผล

กระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนใหญ่
ในปัจจุบันจะเป็นการสรรหาแบบปกติในเชิงตั้งรับ ถึงแม้ ก.ร. จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์บางส่วนที่เป็นการสรรหา
เชิงรุก แต่ก็ยังไม่มีการนำมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง ทำให้เกิดสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน
ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนั้น เพื่อลดหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว กระบวนการสรรหาบุคลากร
เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ การดำเนินงาน
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถ ให้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา สาเหตุสำคัญของการปรับตัวดังกล่าวนี้เกิดจากสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามา
ปฏิบัติงานภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกที่ปัจจุบันกลุ่มเป้าหมายการสรรหาและเลือกสรรมีค่านิยม
ในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม รวมทั้ง
การขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติและค่านิยมในการสมัคร
เข้ารับราชการที่ต่างกัน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการ
การสรรหาเชิงรุกด้วยวิธีการต่าง ๆ และได้นำเสนอแนวทางดังกล่าวต่อคณะกรรมการดำเนินการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อพิจารณา โดยในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา ก.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน
ที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ODOS) ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอ
เพื่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะนำไปปฏิบัติใช้ต่อไป

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม หลากหลายวิธีการ จึงเห็นควรให้มีการกำหนดวิธีการ/หลักเกณฑ์อื่นๆ
ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแนวทาง/วิธีการดังกล่าวไปปฏิบัติ รวมทั้ง
ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้การดำเนินการสรรหาเชิงรุก
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการแก้ไขสภาพปัญหาการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน ด้วยการสรรหาเชิงรุก

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรภายนอกผู้มีศักยภาพสูง และเป็นคนดี คนเก่งที่มีความสนใจที่จะเข้ารับราชการ รัฐสภาสามัญในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ระดับความสำเร็จของการบริหารหลักเกณฑ์และดำเนินการสรรหาตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการสรรหาเชิงรุกด้วยวิธีการอื่น ๆ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำหลักเกณฑ์ หรือวิธีการ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ในโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน
๒. รายงานการดำเนินการโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน	๑ ทุน (ทุน ODOS) ไปดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ ติดตามการดำเนินการสรรหาเชิงรุกโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการสรรหานักเรียนทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ และการดำเนินการโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงาน 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

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

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ สามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนคณะกรรมการคัดเลือกฯ
ได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และคัดเลือกได้บุคคลที่มีศักยภาพเหมาะสม
กับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ชั้นที่ ๒

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการจัดทำรายงานการคัดเลือก	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง และมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

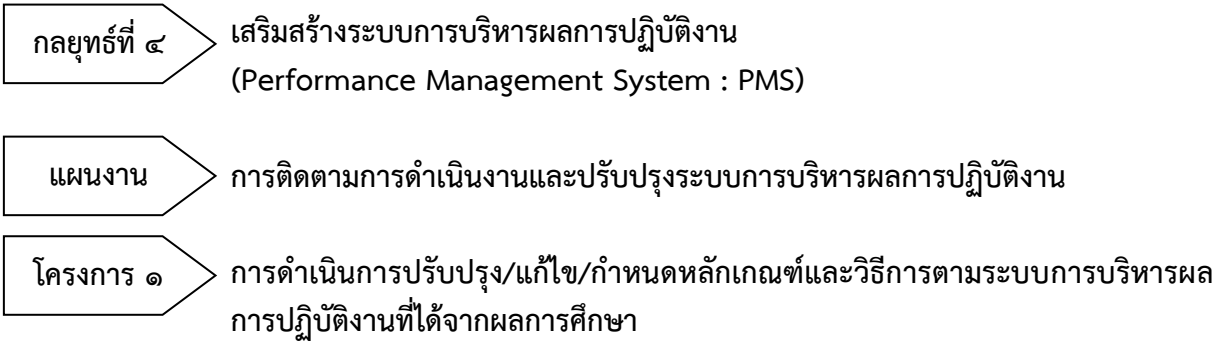
ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนการดำเนินการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒
๕	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำรายงานผลการคัดเลือก ปัญหา และอุปสรรค ในการดำเนินการของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๒๑๙๒
- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร. ๐ ๒๘๓๑ ๙๓๖๖



หลักการและเหตุผล

ตามท่ีส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ทบทวนผลการศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค การดำเนินระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ และได้จัดทำข้อเสนอรูปแบบการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนนั้น ทั้งนี้ รูปแบบการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนแต่ละแบบนี้ จะมีทั้งข้อดี และข้อด้อย ซึ่งจำเป็นจะต้องทำการศึกษาในรายละเอียด รวมทั้งจะต้องกำหนดวิธีการดำเนินการอีกด้วย เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการในทางปฏิบัติในอนาคตต่อไป เพื่อนำไปสู่การบริหารวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร สำหรับการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต่อองค์กร และมีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในการรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกคน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. รายงานผลการดำเนินการจากรูปแบบหรือหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปปฏิบัติ	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานวงเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ได้รับการปรับปรุงจากคณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารวงเงินงบประมาณในการโอนเงินเดือนที่เหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐
- คณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารวงเงินงบประมาณ
ในการโอนเงินเดือนที่เหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ ๒

ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)
กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

หลักการและเหตุผล

การดำเนินการเชื่อมโยงการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นการดำเนินการภายใต้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๔ ในการเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ราชการ (Performance Management System : PMS) ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐาน สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน และคาดหวังผลลัพธ์ให้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้งดำเนินการตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ ซึ่งกำหนดผลผลิตให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการปรับปรุงวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีการตกลงร่วมกัน ดังนี้ ๑) ให้ส่วนราชการจัดทำแผนและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในแต่ละปีงบประมาณ โดยทำการแจกแบบกรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลแยกออกมาจากมาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ส่วนราชการชี้แจงให้ผู้ประเมินจัดทำแผนฯ ให้สอดคล้องกับการแผนฯ ที่กรอกในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒) ให้ส่วนราชการมีการจัดทำแบบฟอร์มกรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และแบบบันทึกรายละเอียดแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยใช้รูปแบบเดียวกัน ๓) เห็นชอบให้มีการจัดทำกรประเมินผลการปฏิบัติราชการบนระบบ Online แยกออกมาจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการ

ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อตกลงดังกล่าวข้างต้นสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงเห็นควรสร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และนำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และเพื่อให้บุคลากรของรัฐสภาสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รองรับภารกิจของสมาชิกรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และนำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๓. นำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ	๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนารายบุคคล

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓	● มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนด
๕	● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดต่อหัวหน้าส่วนราชการ

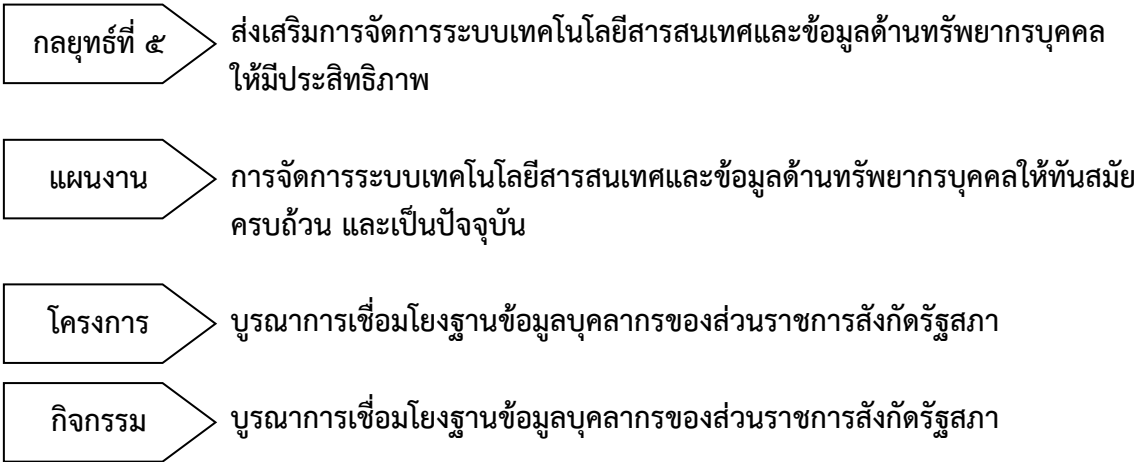
เงื่อนไข การรายงานการติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. การรายงานการติดตามประเมินผลในรอบ ๖ เดือน ให้ติดตามการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการในรอบ ๖ เดือนหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (เมษายน ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๒)
๒. การรายงานการติดตามประเมินผลในรอบ ๑๒ เดือน ให้ติดตามการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการในรอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗



หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการจัดทำฐานข้อมูลการบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System) มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน โดยระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ถูกออกแบบให้มีการบันทึกและใช้ข้อมูลร่วมกันในลักษณะ Flow ตามกระบวนการ ประกอบด้วยโครงสร้างและอัตรากำลัง การสรรหาและเข้าส่วนราชการ กระบวนการทดลองปฏิบัติราชการ/ย้าย/เลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือนด้วยระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าจ้างพนักงานราชการ งานวินัย งานทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงาน งานพัฒนาบุคลากร งานทะเบียนประวัติสมาชิกรัฐสภา งานลงทะเบียนเข้าประชุมสภาฯ และการประชุมร่วมกันของรัฐสภา งานทะเบียนประวัติบุคคลในวงงานสภา งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานทำบัตร เป็นต้น พร้อมทั้งจัดเก็บไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับคำสั่งต่าง ๆ ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร บุคคลในวงงานรัฐสภา และบุคคลในครอบครัว สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System) ซึ่งเป็นระบบที่สำนักงาน ก.พ. พัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการเกี่ยวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ อาทิ การเลื่อนเงินเดือน การย้าย การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรม และข้อมูลวุฒิการศึกษา เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีข้อมูลตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม และจากข้อเสนอแนะของของ อ.ก.ร. และคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงเห็นควรมีการศึกษาและบูรณาการฐานข้อมูลบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

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

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการบูรณาการเชื่อมโยงการใช้ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจของผู้บริหารด้วยฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภา	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัยครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
๒. รายงานผลการใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภา	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	● ดำเนินการนำข้อมูลเข้าข้อมูลให้ครบถ้วนทันสมัย
๕	● รายงานผลการดำเนินการนำเข้าข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. กลุ่มงานโครงสร้างและอัตรากำลัง
สำนักบริหารงานกลาง กลุ่มงานบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ
สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักสารสนเทศ
๒. คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓. คณะทำงานจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๑

ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงาน ๑

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

โครงการ

ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

๑. โครงการบรรยายธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาล (กิจกรรมวันคุณธรรม การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น คนดีศรีสภา และสำนักด้านคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น)
๓. โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๔. โครงการธรรมศึกษาสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กิจกรรม

๑. การบรรยายธรรม
๒. กิจกรรมวันคุณธรรม
๓. การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น (คนดีศรีสภา) และสำนักด้านคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
๔. การปฏิบัติธรรม
๕. ธรรมศึกษา/การศึกษาคุณงามด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หลักการและเหตุผล

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

ระหว่างประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีค่านิยมองค์กร ได้แก่ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง และปึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการสัมมนาในระดับผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อกำหนดค่านิยมร่วม โดยผลลัพธ์ที่ได้คือ สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง และมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑๒ ประการ และประมวลจริยธรรมที่บุคลากรจะต้องยึดถือและปฏิบัติ โดยมียุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรคือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรดังกล่าวข้างต้น บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และซื่อสัตย์สุจริตสูงในการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่านิยมขององค์กร มีธรรมาภิบาล และเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑๒ ประการ และมาตรฐานทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ซึ่งกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำนักพัฒนาบุคลากรมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ ปลูกฝังค่านิยมองค์กร ตลอดจนยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่เป็นแบบอย่างที่ดี

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

นอกจากนั้น ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ทางด้านคุณธรรม และจริยธรรมไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

พันธกิจที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ

เป้าประสงค์หลัก

เป้าประสงค์หลักที่ ๒ ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย

ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบาย ความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำ ต้นแบบทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติอย่างมี คุณธรรม จริยธรรม

๒. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่จะสามารถเป็นผู้นำที่ดีในด้านการปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม

๓. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ตัวบุคคลและองค์กร

ผลลัพธ์

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม

แผนงาน

- การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม

๒. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในระดับผู้บังคับบัญชาส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจ มีพฤติกรรมและประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๒. เพื่อให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยขยายผลไปยังกลุ่มเป้าหมายอื่น เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม
๒. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในระดับผู้บังคับบัญชาส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม
๒. มีบุคคลผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ ที่ได้รับการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ	
๓. มีการประเมินการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมและค่านิยมองค์กร	
๔. มีสื่อประชาสัมพันธ์ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยนำผลดำเนินกิจกรรมที่ผ่านมา หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนด
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และปรับรูปแบบการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้มีความหลากหลายเพิ่มขึ้น จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๓
๒. ทุกสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานขึ้นตรงของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงาน ๒

การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม จริยธรรม
รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

โครงการ

ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
(หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม)

๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

หลักการและเหตุผล

จากยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ยุกระดับ
ศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงาน โดยมีความท้าทาย คือ
ปลูกฝังและส่งเสริมบุคลากรให้มีค่านิยมหลักขององค์กร มีธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรม ยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๒
ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๑
ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม
แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๒
(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ยึดมั่นและ
ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดรัฐสภาดำเนินการ
ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑
(พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) อันเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย โดยกำหนดค่านิยม
พื้นฐาน ๔ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต และจิตอาสา พร้อมกับแนะนำวิธีการขับเคลื่อน ๓ วิธี คือ การนำ
หลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือมาปฏิบัติ การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมายึดถือปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต
และการนำวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามมาสร้างสรรค์สังคม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้มีมาตรการสร้างความเป็นมืออาชีพด้านการสร้างเสริมจริยธรรม
ให้กับบุคลากรของรัฐสภาทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ที่มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ กำกับ ดูแล ให้คำแนะนำ และปฏิบัติตน
เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมอันดีงาม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บริการสมาชิก
รัฐสภาเพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไปได้อย่างดีตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งส่วนราชการสังกัด
รัฐสภาได้มีมาตรการสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรอีกด้วย
เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนจริยธรรม ในองค์กร โดยเสริมสร้างให้มีทักษะในการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรม
สามารถกระตุ้นจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์
ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาหวังว่า
มาตรการดังกล่าวจะสนับสนุนให้องค์กรมีความเป็นธรรมาภิบาล อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน
เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร และสามารถประเมินปัญหาเชิงจริยธรรมเบื้องต้นได้
๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนจริยธรรมและค่านิยมองค์กร และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการขับเคลื่อนจริยธรรมและค่านิยมองค์กร
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ
๒. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในหน่วยงาน และผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
๒. มีการกำกับ ติดตามการสร้างเสริมจริยธรรม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้อย่างครบถ้วน รวมทั้งมีการกำหนดประเด็นคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มเติม	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร
๒. มีเครื่องมือและมีการรายงานติดตามและประเมินผลโครงการ	
๓. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนา	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

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"> รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยเน้นผลลัพธ์การดำเนินการเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๓

กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ
แผนงาน ๑	การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร
โครงการ	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตามกฎระเบียบของทางราชการ
กิจกรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากกรมบัญชีกลาง ๒. สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

ดังนั้น เพื่อเป็นการรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการทางวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการเงินการคลังซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ละเอียด รวมทั้งมีกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นการเฉพาะและเพื่อมิให้เกิดการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้จัด “โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตามกฎระเบียบของทางราชการ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเข้าใจในขั้นตอนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินการคลัง และการพัสดุ และสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง
๒. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังรวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จำนวนข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านกฎหมายและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดที่ได้รับโทษทางกฎหมายลดลงในแต่ละปี

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีเนื้อหา/แนวทางการรณรงค์การรับรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการคลังตามระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัยในเรื่องดังกล่าว
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการรณรงค์ ส่งเสริม การรับรู้ เรื่องขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงินการคลังตามระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัยในเรื่องดังกล่าว
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงาน ๒	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ
โครงการ	เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กิจกรรม	๑. การเรียนรู้จากกรณีตัวอย่างการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ๒. จัดตั้งชมรม “Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต”

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. ๒๕๖๓ แผนงานที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริตและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต) ได้กำหนดโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการ

วุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจัดให้มีการศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (พิพิธภัณฑ์ด้านโกง Anti-Corruption Museum : ACM) สำนักงาน ป.ป.ช. ถนนพิษณุโลก และ/หรือหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกรอบข้อตกลงความร่วมมือและแผนที่กำหนด กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐๐ คน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยดำเนินการได้ ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการจัดการบรรยายและศึกษาดูงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย ๒๐๐ คน	ร้อยละของระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (จากผลสำรวจตามแผนโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หรือการวัดจำนวนข้อร้องเรียน)
๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต	
๓. จัดตั้งชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต เพื่อเฝ้าระวังการทุจริตในส่วนราชการ	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ตามที่กำหนด โดยเพิ่มกลุ่มเป้าหมาย และเครือข่ายในการดำเนินการจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีการจัดตั้งชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต
๕	<ul style="list-style-type: none"> การรายงานผลการดำเนินการโครงการ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๓
- กลุ่มงานแผนงาน/โครงการ
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๓๐๕

กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กิจกรรม	การจัดทำแผนและกำกับติดตามส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการกำกับ ติดตาม การดำเนินการดังกล่าว

หลักการและเหตุผล

การดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นการบูรณาการการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยการบูรณาการตามแผนงาน ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ
- ๒) การดำเนินการตามแผนแม่บทคุณธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๓) การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
- ๔) การดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

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

๑. การวางนโยบายและการเสริมสร้างผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส
๓. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๔. การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โดยผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งคณะทำงาน/คณะกรรมการ ที่มีหน้าที่กำกับ ดูแลการดำเนินการตามแผนดังกล่าวของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์ผลลัพธ์ของแผนงาน/โครงการตามแผนดังกล่าวส่งผลต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการจัดทำและดำเนินการตามแผนดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมีความต่อเนื่อง จึงกำหนดให้มีการประเมินตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่ง ก.ร. ได้เห็นชอบแผนส่งเสริมการดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยได้กำหนดเป็น ๓ ประเด็น โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็นและผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. นโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มุ่งเน้นให้ปลูกฝังและส่งเสริมการนำนโยบายและการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสไปสู่การปฏิบัติ

- โดยผลการดำเนินการ ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดนโยบาย เจตจำนงในการบริหารงานในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ มีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้ง ดำเนินการกิจกรรมที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนดังกล่าว ซึ่งข้าราชการมีการรับรู้และเข้าใจนโยบายดังกล่าวของ ผู้บริหารอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

๒. การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มุ่งเน้นเพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานและดำรงไว้

- โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ร่วมกันกำหนดค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งก็คือ “สามัคคีมีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งค่านิยมดังกล่าวจะเป็นอัตลักษณ์ของข้าราชการรัฐสภาและของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาตลอดไปมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย แนวทางการพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งผลจากการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการพัฒนาในปีงบประมาณต่อไป เช่น การพัฒนาควรมุ่งเน้น กลุ่มเป้าหมายลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ซึ่งเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับข้าราชการในกลุ่มงาน โดยจะ เป็นผู้กำกับ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะในการประพฤติปฏิบัติที่ดีแก่ข้าราชการในกลุ่มงานได้

๓. การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มุ่งเน้นเพื่อให้การปฏิบัติราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีมาตรฐาน มีความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริตและเป็นที่ยอมรับ

- โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการเรื่องดังกล่าวเพื่อเป็นการส่งเสริม การประเมิน ITA ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เกิดผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำข้อบกพร่องจาก ผลการประเมิน ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มากำหนดแนวทางในการดำเนินการ เช่น การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการภายในและบุคคลภายนอก ได้รับทราบอย่างทั่วถึงตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และตามข้อกำหนดของ ITA รวมทั้งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีอื่น ๆ เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสำหรับบุคลากรภายในและภายนอก ผ่านช่องทางต่าง ๆ

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการเรื่องดังกล่าว อย่างต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยนำแนวทาง ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ งานราชการของรัฐสภา และ ก.ร. มาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนเพื่อขับเคลื่อนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการบูรณาการดำเนินการด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดมาตรการ/แนวทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

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

๓. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางในการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ทุกหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการเรื่องร้องเรียนด้านความโปร่งใสที่มีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งได้รับความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับในเรื่องดังกล่าว
๒. คู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยคณะทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก อ.ก.ร. ที่เกี่ยวข้อง โดยแผนการดำเนินการดังกล่าว จะต้องผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. เสนอ ก.ร. ตามลำดับ ● ประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินการให้ข้าราชการรัฐสภาทั่วทั้งองค์กรได้เข้าใจและตระหนักรู้ในเรื่องดังกล่าว
๒	<ul style="list-style-type: none"> ● ร้อยละของการรับรู้ เข้าใจ แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ <ul style="list-style-type: none"> • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๑ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ โดย <ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการได้ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน • ดำเนินการได้ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน • ดำเนินการได้ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน • ดำเนินการได้ร้อยละ ๕๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน
๔	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ โดย <ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน • ดำเนินการได้ร้อยละ ๙๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในและมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดย <ul style="list-style-type: none"> • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๔ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมทั้งผลการสำรวจการรับรู้ ความเข้าใจ และผลการสำรวจความคิดเห็นการดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒
๒. กลุ่มแผนงานและโครงการ
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๒๓๐๕
๓. คณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๔. คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา
๕. คณะกรรมการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑

เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน ๑

การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ

ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กิจกรรม

๑. จัดทำแผนการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยรายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อทราบ

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ ได้กำหนดโครงการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยได้รวบรวม และศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง 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 เห็นว่าคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะ

ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล 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 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แล้วให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการประเมินผลทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งรายงานผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังเพื่อพิจารณา สำหรับระยะที่สอง เมื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีความพร้อมในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแล้ว ให้มีผลบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดระยะเวลาในการบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยให้พิจารณาคำนี้ถึงความพร้อมของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วย

ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. กำหนด และเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้มีการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง โดยสอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดังนี้

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

วัตถุประสงค์

ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตัวชี้วัด

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.ร. กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๒ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาเห็นชอบและแจ้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทราบ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน และรายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อทราบ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	<ul style="list-style-type: none"> ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน และรายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อทราบ

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงาน ๒

การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ

โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

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

เพื่อขยายการพัฒนาหลักสูตรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ครอบคลุมสายงานต่าง ๆ มากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้กำหนดเป้าหมายที่จะดำเนินการจัดทำหลักสูตรในสายงานเพิ่มเติมอีก จำนวน ๔ หลักสูตร และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน จำนวน ๒ หลักสูตร รวมทั้งสิ้น ๖ หลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรสายงานบรรณารักษ์
- ๒) หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์
- ๓) หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน
- ๔) หลักสูตรสายงานวิเคราะห์งบประมาณ
- ๕) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ
- ๖) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะบูรณาการหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใน ๖ หลักสูตรดังกล่าวให้แล้วเสร็จ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จะได้นำหลักสูตรดังกล่าวไปดำเนินการต่อไป

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาอย่างน้อย ๖ หลักสูตร ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานบรรณารักษ์ (สายงานวิชาชีพ) ๒. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานประชาสัมพันธ์ (สายงานวิชาชีพ) ๓. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานวิชาการ ตรวจสอบภายใน (สายงานวิชาชีพ) ๔. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานวิเคราะห์งบประมาณ (สายงานวิชาชีพ) ๕. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ ๖. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ 	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการนำหลักสูตรที่ได้จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปปฏิบัติ</p>

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๒ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร/แนวทางพัฒนาที่ได้ดำเนินการร่วมกันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตามแผนพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางพัฒนาร่วม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖ หลักสูตร และนำหลักสูตรไปปรับปรุงความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ได้กำหนดร่วมกันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๖ หลักสูตร
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปปฏิบัติ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงาน ๓

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในอนาคต

โครงการ

โครงการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

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

เพื่อขยายการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ในอนาคตให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้อย่างเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ต่อสำนักงานฯ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด ประกอบด้วยโครงการที่เกี่ยวข้อง ๓ โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักและกลุ่มงาน โครงการเสริมสร้างเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาด้านเทคโนโลยีการรักษาความปลอดภัย เพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่ และโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต่ออนาคตในองค์กร การพัฒนาทักษะของบุคลากร เช่น ทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และมีทักษะที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักกรรมการ ๑ ๒ และ ๓

๒. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่

- ๓.๑ โครงการพัฒนาผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- ๓.๒ โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชาของกลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- ๓.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการ
- ๓.๔ โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการ
- ๓.๕ โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๖ โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคล
- ๓.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานวิเทศสัมพันธ์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

๒. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ
๓	● ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดแล้วเสร็จ
๕	● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงาน ๔

การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

โครงการ

โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกร
ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

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

การดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามที่คณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ รวมทั้งจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยเมื่อคณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงมีมติจากคณะอนุกรรมการฯ 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 ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมากน้อยเพียงใด

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการติดตามผู้ที่ผ่านการอบรมนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อที่จะได้นำผลการติดตามและข้อเสนอแนะมาพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติโดยได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรและเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเรียบร้อยแล้ว

สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื่องจากตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของนักกฎหมายนิติบัญญัติว่า “เป็นผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ ก.ร. เห็นชอบ” ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงจะนำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เสนอ ก.ร. ให้ความเห็นชอบก่อนนำมาดำเนินการจัดการอบรมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการพิเศษ

ตัวชี้วัด

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามเป้าหมายที่กำหนด (หลักสูตรผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.))

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ได้หลักสูตร/แนวทางการพัฒนาสำหรับนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	หลักสูตร/แนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในด้านการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● นำ (ร่าง) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติเสนอ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นชอบ
๓	● เสนอหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติต่อ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพ ข้าราชการ/อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ พิจารณาเห็นชอบ
๕	● เสนอหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ ต่อ ก.ร. พิจารณาเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงาน ๕

การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

โครงการ

โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

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

โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะร่วมกันศึกษาวิเคราะห์รายงานผลการติดตามและประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมนักวิชาการนิติบัญญัติ เพื่อที่จะได้นำผลการสำรวจและข้อเสนอแนะมาพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ โดยได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรและเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รับทราบแล้ว สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะนำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ เสนอ ก.ร. ให้ความเห็นชอบก่อนนำมาดำเนินการจัดการอบรมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๒. เพื่อเป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการซึ่งเป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีบทบาทสำคัญที่จะรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐสภาได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาตำแหน่งวิทยากรระดับชำนาญการขึ้นไป

ตัวชี้วัด

จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติตามเป้าหมายที่กำหนด (หลักสูตรผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.))

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ได้หลักสูตร/แนวทางการพัฒนาสำหรับวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	หลักสูตร/แนวทางการพัฒนานักวิชาการนิติบัญญัติ สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในด้านการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ

หมายเหตุ : การพัฒนาบุคลากรสายงานวิทยากรดังกล่าวจะดำเนินการเสร็จภายในปลายปีงบประมาณ ดังนั้น จึงมีการติดตามการปฏิบัติงานในปีงบประมาณถัดไป

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการศึกษาแนวทางการพัฒนาข้าราชการในสายงานประเภทวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ
๓	ได้ร่างหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาข้าราชการในสายงานประเภทวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ
๕	นำเสนอหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาข้าราชการในสายงานประเภทวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ความเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๕๔
๓. กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๐๘ - ๙
๔. กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทร ๐ ๒๘๓๑ ๙๑๑๖ - ๑๗

แผนงาน ๖

การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร
ของส่วนราชการ

โครงการ

การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

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

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการประเมินความคุ้มค่าโครงการอย่างจริงจัง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้เลือกโครงการที่จะนำมาประเมินความคุ้มค่าของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๕ โครงการ ซึ่งเป็นโครงการในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยดำเนินการประเมินความคุ้มค่าตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ซึ่งเป็นกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ โดยครอบคลุมการวัดผลในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลกระทบ (Impact) เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรมีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เลือกโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามคุณลักษณะที่กำหนดโดยคณะกรรมการพิจารณากำหนดกรอบตัวชี้วัด น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อนำมาประเมินหาความคุ้มค่า ทั้งนี้ ข้อมูลจากการประเมินความคุ้มค่า รวมทั้งปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ และสอดคล้องตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

๒. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำรายละเอียดโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปพิจารณาประเมินความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการได้ตามแนวทางและวิธีการที่ถูกต้อง

๓. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่คัดเลือกมาประเมินฯ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของโครงการ/หลักสูตรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการพัฒนาบุคลากรได้มีการประเมิน ผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าตามแนวทางและวิธีการ ประเมินที่กำหนดในภาพรวมของโครงการด้านพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนด	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ (ตามกรอบตัวชี้วัดฯ ปี ๒๕๖๓)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> โครงการที่นำมาทำความตกลงเพื่อประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ มีการจัดทำรายละเอียดโครงการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียดการจัดทำครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปพิจารณาประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการได้ตามแนวทางในคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ
๓	<ul style="list-style-type: none"> โครงการที่นำมาทำความตกลง เพื่อประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดในมิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าฯ แล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ ๖๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> โครงการที่นำมาทำความตกลง เพื่อประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดในมิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าฯ แล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ ๘๐ รายงานผลการดำเนินการ พร้อมเสนอปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๓๐๕
๒. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
๓. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๙๔
๔. หน่วยงานที่เป็นเจ้าของโครงการ

กลยุทธ์ที่ ๒	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
โครงการ	พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กิจกรรม	๑. จัดทำแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ ได้กำหนดโครงการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา 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 ของรัฐบาลได้มุ่งเน้นให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการ ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีและนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลดังกล่าว จึงได้เสนอ อ.ก.ร. ระบบงาน และอัตรากำลัง 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 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทาง

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แล้วให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการประเมินผลทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งรายงานผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังเพื่อพิจารณา สำหรับระยะที่สอง เมื่อข้าราชการรัฐสภาสามัญได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและมีความพร้อมในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแล้ว ให้มีผลบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดระยะเวลาในการบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยให้พิจารณาคำนี้ ถึงความพร้อมของข้าราชการรัฐสภาสามัญในการดำเนินการตามทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วย

ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. กำหนด และเกิดผลสำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้มีการติดตาม ผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการ รัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง โดยสอบถามหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ดังนี้

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

วัตถุประสงค์

เพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรที่จำเป็นในการสนับสนุนภารกิจของสำนักงานฯ รองรับการการปรับเปลี่ยนกระบวนการ ให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการ ที่ปรึกษา และผู้อำนวยการ

กลุ่มที่ ๒ ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ยกเว้นนักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ยกเว้นเจ้าพนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภากลุ่มที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ● มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภากลุ่มที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ● มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภากลุ่มที่ ๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่มไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ● ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่ม
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่มประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐๐ ● ดำเนินการติดตามผลการนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานภายหลังพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ● จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาที่กำหนด จำนวน ๑ ฉบับ ได้แก่ ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

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

กลยุทธ์ที่ ๓

พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๑

การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

โครงการ

โครงการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

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

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากรได้จัดโครงการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วยหลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และหลักสูตรภาษาจีน (ระดับต้น) และได้กำหนดแผนงานการดำเนินการในการนำหลักสูตรดังกล่าวไปดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาบุคลากรได้เล็งเห็นถึงบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกรัฐสภาให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การประสานงานติดต่อกับต่างประเทศ ประกอบกับผลการสำรวจความสนใจของข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่อการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ พบว่าภาษาต่างประเทศที่มีข้าราชการแจ้งความประสงค์จะเรียนเป็นจำนวนมาก ได้แก่ ภาษาลาว และภาษาญี่ปุ่น โดยมีข้าราชการที่แจ้งความประสงค์จะพัฒนาภาษาลาว เพื่อให้สามารถนำความรู้และทักษะภาษาลาวมาใช้ได้กว้างขวาง และลาวเป็นประเทศที่มีการประสานสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่น ในขณะที่ภาษาญี่ปุ่น ซึ่งเป็นภาษาที่มีกลุ่มงานของสำนักภาษาต่างประเทศ จึงเป็นภาษาที่จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาข้าราชการเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และเป็นภาษาที่มีข้าราชการแจ้งความประสงค์จะเรียนเป็นจำนวนมาก ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาบุคลากร จึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ ภาษาลาว และภาษาของประเทศนอกกลุ่ม ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศในประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน และประเทศนอกกลุ่มได้เป็นอย่างดี และตอบสนองภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดโครงการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย

๑. หลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น)
๒. หลักสูตรภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น)

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีมาตรฐานตามหลักวิชาการสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นในการนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้นในปัจจุบัน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

มีหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) ที่มีมาตรฐานและผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น)	๑. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) มีความเหมาะสม ๒. ดำเนินการนำหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปดำเนินการ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณาเนื้อหาของหลักสูตร ให้มีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น)
๓	● จัดทำหลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) แล้วเสร็จ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน และ เป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ
๕	● รายงานผลการจัดทำหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

แผนงาน ๒

การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

โครงการที่ ๑

โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุน การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติ และข้อมูลด้านต่าง ๆ การประชุมสภาปฏิรูปแห่งชาติ การประชุมของคณะกรรมการการ การประชุมองค์การ รัฐสภาระหว่างประเทศ การประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน และการประสานงานติดต่อกับต่างประเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ประกอบกับยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และได้กำหนดให้ “ทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษ” เป็นทักษะอย่างหนึ่งที่จำเป็นในงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการสื่อความหมาย และเป็นเครื่องมือในการติดต่oprสานงานกัน

สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย จำแนกเป็น ๒ แนวทางหลัก ได้แก่

๑. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตระหนักถึงความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ จึงจัดหาและพัฒนาบทเรียนออนไลน์ ที่จำเป็นตามการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในด้านการพัฒนาภาษาต่างประเทศ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความสามารถและมีประสิทธิภาพสามารถ สนองตอบความต้องการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้ดำเนินการโครงการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ทั้งนี้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาบุคลากรได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โดยมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษซึ่งมีรายละเอียด ประกอบด้วย กิจกรรม/ ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์เพื่อวัดความสำเร็จของ การดำเนินการ โดยได้มีการประชุมในการบริหารจัดการหลักสูตร (วิพากษ์หลักสูตร) ร่วมกับสำนัก ด้านต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเนื้อหาหลักสูตรได้รับการรับรองความเป็น มาตรฐานเรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการโครงการพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เข้ารับการพัฒนาทักษะ

ภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยแบ่งช่วงระยะเวลาเรียนและรุ่นการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ รุ่น ได้แก่

รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๕ เมษายน - วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒

รุ่นที่ ๒ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาบุคลากรจะดำเนินการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โดยกำหนดจัดเป็นแบ่งช่วงระยะเวลาเรียนและรุ่นการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔ รุ่น ทั้งนี้ เป็นดำเนินการต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานฯ ให้ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมและเพิ่มมากขึ้นจากการการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงานฯ โดยผ่านการใช้ระบบการเรียนรู้ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และหน่วยงานอื่น ๆ

๒. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน

สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (ระดับต้น - กลาง)

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จัดโครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๖๒

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จัดโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน (ระดับกลาง/ระดับสูง) เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านทักษะภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มช่องทาง โอกาส และการรองรับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของบุคลากรทุกคนภายในสำนักงานฯ และสามารถทบทวนหรือเรียนซ้ำในบทเรียนที่สนใจ

๒. เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะภาษาอังกฤษของข้าราชการให้บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้วิธีการเข้าถึงแหล่งความรู้ และวิธีการประมวลความรู้ด้วยตนเอง

๓. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสในการพัฒนา และฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด และผู้ผ่านการอบรมนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษาวิเคราะห์ และทบทวนแนวทางการพัฒนาภาษาอังกฤษในรูปแบบ e-Learning กำกับติดตามการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาภาษาอังกฤษในรูปแบบ e-Learning ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จัดทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนา เสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทักษะ รายงานผลการดำเนินการพัฒนา ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

- กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
- กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๕๔

โครงการที่ ๒

โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุน การปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกรัฐสภาให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติ และข้อมูล ด้านต่าง ๆ การประชุมสภาผู้แทนราษฎร การประชุมวุฒิสภา การประชุมร่วมกันของรัฐสภา การประชุม ของคณะกรรมการธิการ การประชุมองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ การประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน และการ ประสานงานติดต่อกับต่างประเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้การปฏิบัติราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีอาชีพ ประกอบกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดให้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ และควรมี ความรู้ด้านภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ ภาษาเวียดนาม ภาษาพม่า ภาษาเขมร ภาษาอินโดนีเซีย รวมทั้งควรมีความรู้ภาษาของประเทศนอกกลุ่ม ๓ ประเทศด้วย ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน และภาษาเกาหลี เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศในประเทศ สมาชิกประชาคมอาเซียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้สามารถตอบสนองภารกิจของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักพัฒนาบุคลากร ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงได้ดำเนินการพัฒนาด้านการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาเกาหลี (ระดับต้น) และ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ ทักษะภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และหลักสูตรภาษาจีน (ระดับต้น) และได้กำหนดแผนงานการดำเนินการโดยนำ หลักสูตรดังกล่าวมาจัดโครงการฝึกอบรมให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้มี ความรู้ความสามารถ และทักษะด้านภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) และสามารถนำ ความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาบุคลากรได้ขยายกลุ่มเป้าหมายจากการ ดำเนินการในการจัดโครงการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ให้กับ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (อินโดนีเซียและจีน)
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด ๒. ผู้ผ่านการอบรมนำทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

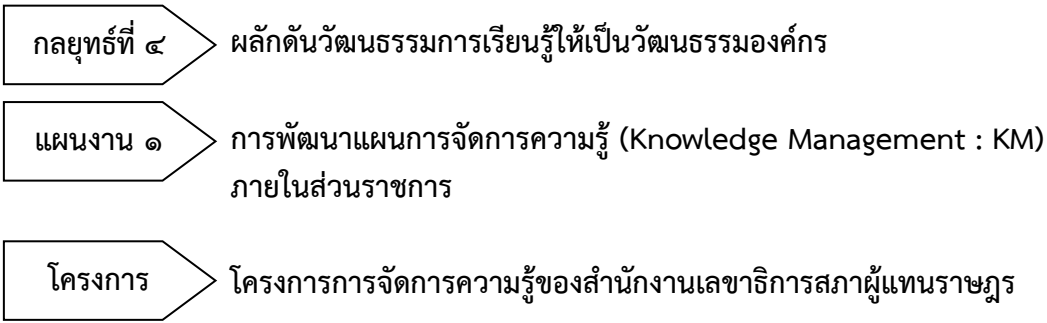
ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนการพัฒนาทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ กำหนดแนวทางการติดตามกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดำเนินการติดตามกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
๕	<ul style="list-style-type: none"> มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รายงานผลการดำเนินการพัฒนา ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามแผนการพัฒนาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ รายงานผลการติดตามกลุ่มเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

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



หลักการและเหตุผล

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

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

๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องระบบสืบค้นข้อมูลการประชุมผ่านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ อัจฉริยะ
๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวที ประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง การแปลเอกสาร จากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย
๓. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบอบ ประชาธิปไตย ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง การเสริมสร้างประชาธิปไตย และความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน ได้จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมาสํานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ ๔ ด้าน คือ

๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ได้จัดทำองค์ความรู้เรื่องการพัฒนาห้องสมุดรัฐสภาสู่การเป็น Smart Library

๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ได้จัดทำองค์ความรู้เรื่องการเป็นเจ้าภาพการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ

๓. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบบอบประชาธิปไตย ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ได้จัดทำองค์ความรู้เรื่องการเสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบบอบประชาธิปไตยตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน ได้จัดทำองค์ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการถอดบทเรียน (Lesson Learned) แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และนวัตกรรมในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การถอดบทเรียนเรื่องการเชื่อมโยง PMS กับ IDP และการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธี Non Classroom Training (NCT) แนวปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice) ในการประเมินและพัฒนาบุคลากร และนวัตกรรม (Innovation) ในการประเมินและพัฒนาบุคลากร

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สํานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีเป้าหมายในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและ มีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำองค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสํานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของสํานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้สํานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแผนการจัดการความรู้ของสํานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และมีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสํานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ ในสํานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๔. เพื่อให้บุคลากรของสํานักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นเจ้าภาพหลักในการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และบุคลากรผู้สนใจ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๒ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ● จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ
๓	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๕	<ul style="list-style-type: none"> ● รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
 สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
 โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

แผนงาน ๒

การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

โครงการ

โครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

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 และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

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

กิจกรรมที่ ๑ การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องดังกล่าว ให้แก่ข้าราชการที่ประเมิน IDP

กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากคู่มือการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.พ. ให้แก่ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

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

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

กิจกรรมที่ ๕ การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้น ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ให้แก่ข้าราชการทุกสำนัก

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

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

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

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะนำผลการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนดในปี ๒๕๖๒ มากำหนดเป็นแนวทางในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning และวิธีการ Non Classroom Training
๒. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาฯ ได้เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning และวิธีการ Non Classroom Training ด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning และวิธีการ Non Classroom Training
๓. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจนและเป็นระบบ	ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำความรู้ไปส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียด อาทิ กิจกรรมในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และการติดตามผล
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๘๐
๕	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ รายงานผลการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข
อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๑ การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

โครงการ เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลระหว่าง
การทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพราะหากบุคลากร
มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานพร้อมทั้งยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดความต่อเนื่อง
ในการพัฒนาทุกมิติ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
โดยมอบหมายให้คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพันสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎรจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ขึ้น
โดยได้มีการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานเสริมสร้างความผาสุก
และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีรายละเอียดที่เป็นรูปธรรมมีความชัดเจน
ซึ่งมีการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการสำรวจและประมวลความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำไปจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและแผนเสริมสร้างความผูกพัน
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความเหมาะสมบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้สำหรับแผนเสริมสร้าง
ความผาสุกและแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ถือเป็นกรอบเพื่อให้หน่วยงานภายในรวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำไปเป็น
แนวทางในการริเริ่มพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
ของบุคลากรให้มีความสุขมีความผาสุกเมื่อทำงานอยู่ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตลอดจน
มีความผูกพันที่จะทุ่มเทในการทำงานและมีความภาคภูมิใจ รู้สึกมีส่วนร่วมสำคัญเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแห่งนี้

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ได้ดำเนินการตามกรอบของแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ มาอย่างต่อเนื่องและได้ดำเนินการจัดกิจกรรม โดยมี
ผลสำเร็จ ซึ่งมีเป้าประสงค์สำคัญในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและส่งเสริม

สวัสดิการ รวมทั้งการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินงานสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ คือดำเนินการเสร็จตามกิจกรรมได้ผลผลิตตามที่กำหนด แต่ในแง่ของผลลัพธ์ยังคงต้องมีการติดตามและปรับปรุงแก้ไขต่อไป เนื่องจากการสำรวจในปีที่ผ่านมาพบว่ายังคงมีข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน โดยพบว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ซึ่งแต่ละแห่งมีสถานที่ตั้งกระจายตามพื้นที่ต่าง ๆ ส่งผลให้การดูแลเรื่องความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารมีศักยภาพไม่เพียงพอ ประกอบกับสถานที่จอดรถมีอย่างจำกัด อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนผ่านเพื่อย้ายสถานที่ไปสู่อาคารรัฐสภาแห่งใหม่นอกจากนี้แล้วประเด็นในเรื่องความเป็นธรรมในการประเมินและมอบหมายงานให้บุคลากรยังคงประเด็นที่มีความท้าทายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องดำเนินการสร้างความผาสุกและความผูกพันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ บรรลุผล โดยเพิ่มเติมโครงการพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุในแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ

กระบวนการดำเนินการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

มีขั้นตอนการดำเนินงาน ๖ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินสถานภาพการดำเนินงานเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่ผ่านมา อาทิ ผลการดำเนินงาน ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร พร้อมจัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันฯ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาในการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ขั้นตอนที่ ๓ สื่อสารแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบและใช้เป็นแนวทางดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๕ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรหลังจากดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ขั้นตอนที่ ๖ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารรับทราบต่อไป

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิตตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเพิ่มเติมการพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐ ให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุในแผน	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีความสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินสถานภาพ ศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัย เพื่อกำหนดแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากร มีแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สื่อสารสร้างความเข้าใจต่อบุคลากรผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิ อินทราเน็ต วารสาร เว็บไซต์
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๕	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยภายหลังการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และผลสำรวจข้อเสนอแนะเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพัน
สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๑๙๓

แผนงาน ๒

การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

โครงการ

ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และมีความสุข (Happy Workplace)

หลักการและเหตุผล

การดำเนินการที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการตามแผนการ
เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และมีความสุข (Happy Workplace) นั้น ได้ดำเนินการให้บุคลากรมีทั้งความผูกพันและความผูกพัน ความผูกพัน
มีแนวทางการดำเนินการ ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
๒) การส่งเสริมและพัฒนาระบบสวัสดิการ ส่วนความผูกพันมีแนวทางการดำเนินการหลัก ๒ ด้าน เช่นกัน
ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๒) การเสริมสร้างภาพลักษณ์
ของสำนักงานให้บุคลากรมีความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ซึ่งแนวทางการดำเนินการตามที่กล่าวมา
มีโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีหน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบ โดยจากรายงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบประกอบกับผลสำรวจความพึงพอใจ
ของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และพ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่า ควรจะต้องปรับปรุงสภาพแวดล้อม
และบรรยากาศเพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การจัดการอาคารสถานที่ให้สะอาด
เป็นระเบียบ การจัดหาสถานที่จอดรถให้เพียงพอรวมถึงการให้มีสถานที่พบปะของบุคลากรเพื่อการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้แล้วควรต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการมอบหมายงานและปรับรูปแบบการทำงาน
ให้มีความชัดเจน ยืดหยุ่นและทันสมัยยิ่งขึ้น เพราะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้รู้สึกท้าทายกับ
สัมฤทธิ์ผลของงานเพื่อสร้างผลงานให้แก่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไป
ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วัตถุประสงค์

๑. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
๒. เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและ
สร้างความผูกพันในองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
การดำเนินการเพื่อให้ได้ผลผลิตตามแผนที่กำหนดไว้	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการและติดตามการดำเนินตามโครงการ/กิจกรรมตามแผนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) บรรลุผลผลิต ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพัน
สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๑๙๓

แผนงาน ๓

การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม

สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**หลักการและเหตุผล**

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ในฐานะที่มีหน้าที่กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อย่างไรก็ตาม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อจำกัดในการดำเนินการหลายด้าน เนื่องจากการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากรัฐสภา ถนนอุทองในไปสู่รัฐสภาแห่งใหม่ การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงกำหนดร้อยละความพึงพอใจในระดับเกณฑ์เดิมที่กำหนดใน ๒ ปีงบประมาณที่ผ่านมา แต่สำหรับในปีงบประมาณถัดไป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะกำหนดร้อยละความพึงพอใจในเกณฑ์การประเมินฯ ให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้นเหมาะสมตามสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และเป็นฐานข้อมูลความต้องการของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

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

ผู้รับผิดชอบ

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

กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
โครงการ	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หลักการและเหตุผล

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันส่งผลให้บุคคลต้องดำเนินชีวิตอย่างเร่งรีบ ทำให้บุคคลขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชีวิตในด้านต่าง ๆ อาทิ การจัดสรรเวลา การวางแผนชีวิต การวางแผนการเงิน การนับถือตนเอง สัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียทั้งต่อตัวบุคลากร และกระทบต่อองค์กรด้วย ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแนวใหม่ที่ไม่ได้มุ่งเน้นความรู้ในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพด้วย

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ผู้เข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด	การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถ
๒. มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๘๐	ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีการดำเนินการตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
๓	● มีการติดตามและประเมินผลตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
๕	● มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๓

- กลยุทธ์ที่ ๓** ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
- แผนงาน ๑** การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
- โครงการ** ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม
- แผนงาน ๒** การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม
- โครงการ**

 ๑. โครงการด้านการอนุรักษ์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 ๒. โครงการด้านจิตอาสาและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์
 ๓. โครงการด้านการพัฒนาชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบบริเวณอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

หลักการและเหตุผล

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

แผน ๑: ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผน ๒: การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

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

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดเป้าหมายว่าข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมีความตระหนักรู้และมีจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

และสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดกิจกรรมเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยกำหนดโครงการ ดังนี้

โครงการที่ ๑ : โครงการด้านการอนุรักษ์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกของบุคลากรด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในการดำเนินงานหรือดำเนินชีวิตตามแนวทางที่เป็นมิตร

ต่อสิ่งแวดล้อม

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

จำนวนโครงการ/กิจกรรม

โครงการที่ ๒ : โครงการด้านจิตอาสาและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกระดับเห็นความสำคัญ และเข้าร่วมโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

จำนวนโครงการ/กิจกรรม

โครงการที่ ๓ : โครงการด้านการพัฒนาชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกแก่บุคลากรในการดำเนินงานเพื่อสังคมโดยรวมและสาธารณประโยชน์
๒. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย

ที่อาศัยในชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละจำนวนโครงการ/กิจกรรม (วัดเป็นเพียงโครงการ/กิจกรรม)

โครงการที่ ๔ : โครงการด้านการพัฒนาบุคลากรและชุมชนต้นแบบตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกแก่บุคลากรในการดำเนินงานเพื่อสังคมโดยรวมและสาธารณประโยชน์
๒. เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย

ที่อาศัยในชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละจำนวนโครงการ/กิจกรรม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินกิจกรรม/โครงการด้าน CSR ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่รายงานต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑. ข้าราชการ (กลุ่มเป้าหมาย) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม ๒. ออกแบบสอบถามที่สะท้อนว่าบุคคลมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรดีขึ้น ๓. ควรมีการตัดสินใจให้รางวัลกับหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓	<ul style="list-style-type: none"> ติดตามการดำเนินการแผนที่กำหนด บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะตามแผนที่กำหนด และรายงานผลสำรวจความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของข้าราชการ (กลุ่มเป้าหมาย) ต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม เสนอคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๕๕ ต่อ ๓๒๘๘ - ๙๐

ปัจจัยความสำเร็จ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์และเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ ประกอบด้วย

ประการที่ ๑ การสื่อสารประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจตั้งแต่ผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประการที่ ๒ การสร้างความเข้าใจเพื่อให้การดำเนินการตามแผนและเงื่อนไขรายละเอียดในทุกประเด็นอย่างรอบคอบและมุ่งเน้นที่เป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ของการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

ประการที่ ๓ มีระบบการประสานงานเพื่อให้การทำงานดำเนินการตามแผนเพื่อให้ได้ผลผลิตเป็นรูปธรรมและรวดเร็ว มีกลไกการติดตามอย่างใกล้ชิด เช่น การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการติดตาม เป็นต้น