



เลขที่การสภาผู้แทนราษฎร
รับที่ ๕๕/๒๕๖๓
วันที่ ๗ ม.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๐๙.๕๙ นาฬิกา

บันทึกข้อความ

รองเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร
เลขรับ ๕๕/๒๕๖๓
วันที่ ๖ ธ.ค. ๒๕๖๓
๐๖.๐๐ น.

ส่วนราชการ กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. โทร. ๐๒๕๔๗ ๓๐๐ ต่อ ๓๒๐๒
ที่ _____ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน เลขธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตามที่เลขธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้อนุมัติให้สำนักพัฒนาบุคลากร ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จัดโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดสัมมนาในวันศุกร์ที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมหมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒๖ คน ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ เลขธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรง จำนวน ๗๖ คน (สำนักงานเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๔๖ คน และสำนักงานเลขธิการวุฒิสภา จำนวน ๓๐ คน) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักละ ๒ คน จำนวน ๘๒ คน (สำนักงานเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร ๔๖ คน, สำนักงานเลขธิการวุฒิสภา ๓๖ คน) ข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕๘ คน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจากสำนักพัฒนาบุคลากร และสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จำนวน ๑๐ คน ผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๓ คน และวิทยากร จำนวน ๓ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๕๘ คน นั้น

ในการนี้สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้จัดทำ “รายงานผลโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ เพื่อเผยแพร่ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำผลการสัมมนาไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเห็นชอบให้สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. เผยแพร่รายงานผลการสัมมนาฯ ต่อไป

- นสอ
- ๕๕๖๐๒

(นายสรศักดิ์ เพียรเวช)
เลขธิการสภาผู้แทนราษฎร
๗ ม.ค. ๒๕๖๓

(นางนงนุช เศรษฐบุตร)
รองเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร

(นายกฤษณะ ศิริธรรมกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

สืบเอก

(อริคมร์ ไกรชิต)

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

(นายศิโรจน์ แพทย์พันธุ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ก.ร.



รายงานพลโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น
เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

วันศุกร์ที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุมหมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เทียบกาย



สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๖
บทที่ ๒ สรุปลผลการสัมมนาโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๙
บทที่ ๓ ภาพรวมข้อเสนอแนะจากวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนา	๑๗
บทที่ ๔ ผลการประเมินโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๙
ภาคผนวก ก โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
ภาคผนวก ข เอกสารประกอบโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
ภาคผนวก ค ภาพถ่ายโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	



บทสรุปผู้บริหาร

โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จัดขึ้นในวันศุกร์ที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติ ประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

๒. สรุปการบรรยายเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๑ ที่มาของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๒ วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล
ให้เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๓ พันธกิจ

- ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติ

ตามวินัยข้าราชการ

- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง
- สร้างความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ เป้าประสงค์หลัก

- ◆ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัวสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ◆ ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ
- ◆ ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง รวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ



◆ ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

๒.๕ ความสำคัญและแนวทางการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ในแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล

๑) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นแผนเพื่อรองรับหรือเตรียมคนเพื่อทดแทนผู้บริหาร/บุคลากรที่เกษียณอายุราชการ เพื่อให้มีการดำเนินการภารกิจต่าง ๆ มีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง

๒) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงให้เป็นบุคคลต้นแบบและจะมีแนวทางการพัฒนาไปยังข้าราชการอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างคนคุณภาพให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร ซึ่งจะต้องไม่มีการแบ่งแยกกันระหว่างข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงกับข้าราชการอื่น ๆ

๓) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) เป็นแนวทางในการหมุนเวียนการปฏิบัติราชการ เพื่อให้มีการเรียนรู้และเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้อย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพ การดำเนินการดังกล่าวจะมีประโยชน์ต่อข้าราชการในการเพิ่มพูนความรู้และสามารถบูรณาการการทำงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๔) การสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้ข้าราชการรุ่นใหม่ที่เป็นคนเก่งเข้ามาทำงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อจะได้นำแนวคิด วิธีการทำงานที่เหมาะสม ทันสมัย มาปรับใช้กับการทำงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๕) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องยึดตามผลงานเป็นหลัก จะต้องมีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในกลุ่มงานทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพ รวมทั้งจะต้องดูสมรรถนะและพฤติกรรมของข้าราชการประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงจะได้รับการยอมรับ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานมีส่วนสำคัญในการกำกับ ติดตาม และพัฒนาข้าราชการภายในกลุ่มงานด้วยระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)

๖) ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล จะต้องดำเนินการจัดทำข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๗) ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ แผน/ระบบ มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) เป็นการพัฒนาข้าราชการมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ มุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้รอบด้านและความเชี่ยวชาญในเชิงลึกด้วย นอกจากนี้ มาตรการหรือแนวทางต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวต้องมีการกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่อง หากมีปัญหา อุปสรรคก็จะได้มีข้อเสนอแนะเพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบนำไปปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๘) แผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ต้องมองภาพรวมในระดับประเทศ เพื่อมาประกอบการจัดทำแผนกำลังคนด้วย เช่น การเป็นสังคมสูงวัย การขยายการเกษียณอายุราชการ ควรมุ่งเน้นการจ้างงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เหมาะสม



นอกจากนี้ ได้มีผู้เข้าร่วมโครงการฯ สอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการรักษาข้าราชการ หรือข้าราชการที่ปฏิบัติงานใช้ทุนในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะมีแนวทางอย่างไรเพื่อให้ข้าราชการดังกล่าว อยู่ปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป โดยวิทยากรได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) ในระยะเริ่มแรกที่ข้าราชการเข้าปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรจะต้องมีการชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับกลุ่มข้าราชการดังกล่าวเกี่ยวกับระบบงาน ภารกิจ เพื่อสร้างความคุ้นเคย กับข้าราชการดังกล่าว

๒) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานต้องเป็นผู้กำกับ ติดตามข้าราชการดังกล่าวอย่างใกล้ชิด

๓) หากมีการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ต้องชี้แจง สร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องดังกล่าวให้ข้าราชการได้ทราบประโยชน์ของการดำเนินการว่าจะเกิดประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง และองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๑) มีการขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็น คนดี แต่ต้องไม่มุ่งเน้นการอบรมแต่เพียงอย่างเดียว ต้องมีช่องทางในการส่งเสริม สนับสนุน รักษา และคุ้มครอง คนดีด้วยเช่นกัน

๒) ควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อป้องกันข้าราชการรัฐสภากระทำผิดในเรื่องที่เกี่ยวข้องดังกล่าว

๓) การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิด กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตนอกจากการดำเนินการตามแนวทาง ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดแล้ว ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนดด้วย รวมทั้ง ให้ดำเนินการตามนโยบายความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔) ควรมีแนวทาง/กิจกรรมในการนำบุคคลต้นแบบที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคล ดีเด่นของสำนักหรือสำนักงานไปเผยแพร่แนวทางปฏิบัติตนให้กับข้าราชการอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง คนดีให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๑) การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการต่างประเทศ ต้องดำเนินการ อย่างเร่งด่วนลำดับแรก นอกจากนั้นด้านการพัฒนาภาษาต่างประเทศควรมุ่งเน้นภาษาอังกฤษเป็นลำดับแรก ทางสำนักพัฒนาบุคลากร ควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาษาอังกฤษ เพื่อเป้าหมาย ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้าราชการรัฐสภา ต้องสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ทั่วทั้งองค์กร ส่วนในลำดับต่อไปการพัฒนาภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่า ความสำคัญลำดับก่อน - หลังให้เหมาะสม

๒) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ต้องสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning อาจจะนำระบบของฝ่ายบริหารมาใช้ เพื่อประหยัดงบประมาณ และมีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับฝ่ายบริหาร

๓) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการ ให้มีความเป็นมืออาชีพด้านกฎหมาย โดยพัฒนาให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ มีความรู้ ความสามารถและ มีความเป็นมืออาชีพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรสายงานอื่น ๆ ให้มีความเป็นมืออาชีพ เช่นเดียวกัน



๔) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต้องดำเนินการในทุกกลุ่มเป้าหมาย และข้าราชการทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ไปสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป็นพื้นฐานของการสร้างคุณภาพคนให้กับอีกทั้ง ๓ ยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งต้องสร้างให้บุคลากรมีสมดุลให้ตัวเอง ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ต้องมีความสุขทั้งกายและใจ

๒) ต้องมีการสำรวจ สอบถามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายให้ทั่วทั้งองค์กร นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำมาตรการ/แนวทางในการดำเนินการเพื่อปรับปรุงสวัสดิการ สังคม สภาพสิ่งแวดล้อมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓) สวัสดิการต่าง ๆ ที่ดำเนินการต้องมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ให้รับทราบอย่างทั่วถึง มีการปรับปรุง แก้ไข และมีการประเมินผลการดำเนินการด้วยเช่นกัน

๔) นำหลักการของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการครองตน ครองคน ครองงาน

๓. ภาพรวมข้อเสนอแนะจากวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนา

โครงการสัมมนาครั้งนี้ เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายและรับฟังความคิดเห็นระหว่างวิทยากร ผู้บริหาร และผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตเกี่ยวกับ “แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” โดยมีการอภิปรายรับฟังความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ และให้ข้อเสนอแนะในภาพรวมเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

การสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรต้องมีข้อมูลบอกลักษณะการทำงานของรัฐสภา มีลักษณะการทำงานแบบใด เพื่อป้องกันประเด็นปัญหานักเรียนทุนไม่สามารถยอมรับระบบการทำงานของรัฐสภา ซึ่งปัญหานักเรียนทุนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในข้าราชการรุ่นใหม่ จึงต้องชี้แจงว่ารับทุนแล้วต้องมาทำงานที่ไหน เพื่อให้ผู้รู้งานที่จะต้องเรียนรู้ก่อนมาทำงาน รวมถึงการวางระบบระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน

กรณีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงินและบัญชี ตรวจสอบภายในองค์กร ควรวางระบบให้ชัดเจนในการหมุนเวียนและสื่อสารสร้างความเข้าใจว่าการเติบโตภายในองค์กรจำเป็นต้องหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

โครงการขับเคลื่อนและผลักดันด้านกลไกคุณธรรม จริยธรรมจะดำเนินการในรูปแบบฝึกอบรมเพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมโดยการขับเคลื่อนและผลักดันไม่ใช่แค่อบรมและเมื่อพิจารณาจากประมวลจริยธรรมควรใช้การสื่อสารเข้ามาช่วยในการรับรู้ และผลักดันสิ่งที่ต้องทำและสิ่งที่ต้องไม่ทำรวมถึง



กลไกในการคุ้มครองรักษา ซึ่งไม่ได้กำหนดและเพิ่มเติมการให้ความรู้การจัดซื้อจัดจ้างฉบับใหม่ และโครงการที่ส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านภาษาต่างประเทศมีการพัฒนาภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน ภาษาญี่ปุ่น และภาษาอื่น ๆ การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาภาษาต่างประเทศ ควรพิจารณาความสำคัญอันดับแรกซึ่งกำหนดว่าภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักในอาเซียน การพัฒนาจึงเน้นถึงความคุ้มค่า ดูลำดับก่อน - หลัง และการลงทุนในภาษาอินโดนีเซีย เนื่องจากมีคนที่มีความรู้ด้านภาษานี้อยู่แล้วจึงเป็นการประหยัดการลงทุนที่ใช้งบประมาณและทางสำนักพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อเป้าหมายปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ต้องสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้เต็มที่ทั้งองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ดังกล่าว เป็นยุทธศาสตร์ที่จะสร้างคุณภาพชีวิตให้เกิดขึ้นกับข้าราชการรัฐสภา และจะส่งผลให้เป็นข้าราชการที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อื่น ๆ อีกทั้ง ๓ ยุทธศาสตร์ ให้บรรลุเป้าหมายได้มีแผนงาน/โครงการที่มุ่งเน้นสร้างความสมดุลให้ชีวิต



บทที่ ๑ บทนำ

ตามที่ ก.ร. ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ วันจันทร์ที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นั้น

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ฉบับนี้ ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนเป็นการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน

๓. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร



กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๒๔๒ คน ประกอบด้วย

๑. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒๖ คน

๒. ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ เลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรง จำนวน ๗๖ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๔๖ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓๐ คน)

๓. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักละ ๒ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒๓ สำนัก ๆ ละ ๒ คน จำนวน ๔๖ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑๘ สำนัก ๆ ละ ๒ คน จำนวน ๓๖ คน รวมจำนวน ๘๒ คน)

๔. ข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕๘ คน ได้แก่

๔.๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๑๐	คน
- สำนักบริหารงานกลาง	๑๐	คน
- สำนักพัฒนาบุคลากร	๑๐	คน
- สำนักสารสนเทศ	๒	คน
- สำนักการคลังและงบประมาณ	๒	คน

๔.๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- สำนักบริหารงานกลาง	๑๐	คน
- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐	คน
- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๒	คน
- สำนักการคลังและงบประมาณ	๒	คน

ระยะเวลาและสถานที่

วันศุกร์ที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม หมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย

วิธีการ

การอภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น



วิทยากร

ผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๓ คน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|------------------------|
| ๑. ว่าที่ร้อยตรีวินัย ชาศิริยานุโยค | ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ |
| ๒. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ | ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ |
| ๓. นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลชนะ | ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ |

งบประมาณ

สำนักพัฒนาบุคลากร

ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ร่วมกับสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (ผ่านโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่มีประสิทธิภาพ

การประเมินผล

แบบการประเมินผลและการติดตามประเมินผล



บทที่ ๒

สรุปผลการสัมมนา

โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

สรุปการบรรยาย

หัวข้อเรื่อง “แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

โดยที่ปรึกษาและอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๓ ท่าน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|------------------------|
| ๑. ว่าที่ร้อยตรีวินัย ชาศรียนุโยค | ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ |
| ๒. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ | ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ |
| ๓. นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลชนะ | ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ |

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

ตามที่ ก.ร. ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ วันจันทร์ที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มี
มติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นั้น

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยให้มีหน้าที่จัดทำ
แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๓ ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติ ประเทศชาติและประชาชน
อันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ
ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนเป็นการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้



ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ คือ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มีนัยสำคัญ คือ หลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีคุณลักษณะ ดังนี้

๑. นิติธรรม คือ เป็นตามกฎหมายหรือกฎ ระเบียบ ตรงไปตรงมา และถูกต้องตาม กฎ ระเบียบ
๒. โปร่งใส คือ มีกระบวนการขั้นตอนให้เห็นชัดเจน อาทิ การแต่งตั้ง การคัดเลือก
๓. ตรวจสอบได้ คือ มีเอกสารประกอบการตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ
๔. ความรับผิดชอบ คือ มีผู้รับผิดชอบในสิ่งที่ทำหรือเกิดขึ้น
๕. ส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ในเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ซึ่งการดำเนินการ มาจากทุกภาคส่วนราชการ

๖. ความคุ้มค่า คือ งานด้านทรัพยากรบุคคลต้องมีความคุ้มค่า โดยจะสะท้อนความคุ้มค่า ในแผนงาน/โครงการต่าง ๆ และต้องประเมินความคุ้มค่าผลที่ได้รับจากการดำเนินการ

พันธกิจของยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓

๑. ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๒. ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัย ข้าราชการ
๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง
๔. สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล มีแนวทาง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล โดยกำหนดกลยุทธ์ไว้ ๕ กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS)

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

โดยทั้ง ๕ กลยุทธ์บ่งบอกถึงการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมีแผนงานทั้งหมด ๖ แผนงาน ดังนี้

แผนงาน ๑ การบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



แผนงาน ๒ การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติ ได้แก่

- แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
- แผนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

แผนงาน ๓ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการเงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน ๔ การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

แผนงาน ๕ การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

แผนงาน ๖ การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีโครงการที่ทั้งสองส่วนราชการดำเนินการ ร่วมกันรวม ๑๐ โครงการ ซึ่งรวบรวมเป็นโครงการกลุ่มใหญ่ได้ทั้งสิ้น ๓ เรื่อง ดังต่อไปนี้

๒.๑ การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนและสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่

- การวางแผนกำลังคน
- การวางระบบสืบทอดตำแหน่ง
- การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
- ระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

๒.๒ การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

(Performance Management System: PMS) ได้แก่

- การให้ความรู้ เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) การติดตามการเชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development: IDP)

๒.๓ การสร้าง/พัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นกลไกสำคัญตอบสนองต่อการนำไปใช้ บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร อาทิ การวางแผนกำลังคน

การทำงานด้านบุคลากรจำเป็นต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับและ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะผู้อำนวยการสำนักและผู้บังคับบัญชา กลุ่มงาน ต้องเรียนรู้ทิศทางของการขับเคลื่อนขององค์กร และเป็นระบบที่มีคุณธรรม เริ่มด้วยการวางแผนกำลังคน ใน ๑๐ ปีข้างหน้า ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐ จะมีตำแหน่งเลขานุการ รองเลขานุการ ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ที่ขาดแคลนจากการเกษียณอายุ ซึ่งข้าราชการเหล่านี้เป็นตำแหน่งหลักของการทำงาน จึงจำเป็นต้องกำหนดคนที่มาทดแทนตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและสถานที่เปลี่ยนไป จำเป็นต้องมีการวางแผน กำลังคนเพื่อรองรับและคาดว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมีแผนกำลังคนที่ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง ในยุทธศาสตร์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ การวางแผนกำลังคนควรมองภาพใหญ่ขององค์กรที่มีผลกระทบต่อ ข้าราชการในแต่ละประเภท โครงสร้างประชากรที่จำนวนคนสูงอายุเพิ่มมากขึ้น จำนวนข้าราชการเกษียณอายุ ในแต่ละประเภทมีจำนวนมาก ซึ่งทาง ก.พ. จะได้มีการเร่งรัดการจ้างงานในรูปแบบอื่น ๆ



การดำเนินการระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) มีข้อมูลที่ทราบว่าระยะเวลาที่ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนักจะเกษียณอายุ และจัดทำระบบรองรับคนที่ทดแทนก่อนเกษียณเรื่อง ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) มีจุดแข็งของความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งถึงในระดับเชี่ยวชาญ ผลักดันคนเก่งในแต่ละระดับให้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงเป็นผู้ผลักดันข้าราชการภายในกลุ่มได้ มีการสร้างความเข้าใจในเบื้องต้น และผู้บริหารมีการมอบหมายงานพิเศษให้ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง เรื่อง การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน การเติบโตเป็นผู้บริหารต้องรู้งานกว้างและมีการประสานขอความช่วยเหลือและบูรณาการงาน ถ้ารู้งานด้านเดียวจะมีปัญหา กรณีการแต่งตั้งซึ่งจะพิจารณาถึงประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา ในเรื่องการสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการฯ ได้คนเก่งซึ่งทั้งสองส่วนราชการได้ทดลองปฏิบัติแล้ว คือ การใช้แนวทางของนักเรียนทุน ODOS และปัจจุบันได้นักเรียนทุนกลุ่มนี้เข้ามาทำงานแล้ว

การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) ได้ดำเนินการศึกษาปัญหา อุปสรรคของการดำเนินการ เหตุที่เป็นปัญหาซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาสมรรถนะและผลสำเร็จของงานตามที่มีมอบหมาย

ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อจะตอบคำถามถึงระดับการประเมินที่แตกต่างและการทำ PMS จะมีการดำเนินการ เรื่อง IDP โดยให้ข้าราชการแจ้งความประสงค์ในเรื่องที่ต้องการพัฒนา IDP ซึ่งจะเป็ข้อมูลที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้จะใช้ Non Classroom Training เพื่อพัฒนาข้าราชการด้วยรูปแบบอื่น ๆ

การจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการ โดยเนื้อหาของระบบทั้งสองส่วนราชการมีความแตกต่างกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ใช้ระบบ HRIS สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาใช้ระบบ DPIS ซึ่งในทางปฏิบัติ ผู้บริหารมีปัญหาในการเรียกใช้ข้อมูลจึงทำให้สำนักสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาาร่วมกันจัดทำระบบให้ทั้งสองส่วนราชการสามารถใช้งานได้ โดยกำหนดการใช้ระบบ Web Service เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลของทั้งสองส่วนราชการและสามารถนำข้อมูลใช้ประโยชน์ได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๑. มุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กรประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

- เมื่อพิจารณาแผนงาน/โครงการขับเคลื่อนและผลักดันกลไก จะเห็นว่าเป็นโครงการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

ทั้งนี้ การขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมไม่ใช่เพียงการอบรมต้องไปพิจารณาประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา ซึ่งประกอบด้วย ส่วนแรก มาตรฐานจริยธรรมข้าราชการทุกคนต้องทำ และส่วนที่ต้องไม่ทำ ส่วนที่สอง การส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นคนดี จะต้องกำหนดแนวทาง/แผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการให้บรรลุเป้าหมายทั้งสองเรื่องที่กำลังกล่าวมา



กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

- มีโครงการให้ความรู้ ความเข้าใจด้านการเงิน การคลัง และให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติฉบับใหม่ เดิมเรื่องดังกล่าวดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไข ปัจจุบันยกระดับเป็นกฎหมาย รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต นอกจากความรู้เรื่องดังกล่าวจากสำนักงาน ป.ป.ช. แล้ว ควรจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตจาก สำนักงาน ป.ป.ท. ด้วย

กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- ซึ่งได้มีการดำเนินการร่วมกันของทั้งสองส่วนราชการ

โดยทั้ง ๓ กลยุทธ์มีทั้งหมด ๕ แผนงาน ดังนี้

แผนงาน ๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงาน ๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

แผนงาน ๓ การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

แผนงาน ๔ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

แผนงาน ๕ การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ทั้งนี้ โครงการภายใต้แผนงานดังกล่าว มีดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มี ๘ โครงการ ๑ กิจกรรม

- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มี ๖ โครงการ ๑ กิจกรรม

โดยรวบรวมโครงการเป็นกลุ่มใหญ่ ได้ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

กลุ่มที่ ๒ การให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม

กลุ่มที่ ๓ จัดทำแผนการส่งเสริมและมีระบบการกำกับ ติดตาม ให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

มุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง รวมทั้งมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมการผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร



โดยทั้ง ๔ กลยุทธ์มีแผนงานทั้งหมด ๑๑ แผนงาน

แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

มุ่งเน้นเรื่องทักษะดิจิทัลและทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

แผนงาน ๒ การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดเป้าหมายที่จะดำเนินการจัดทำหลักสูตรในสายงานเพิ่มเติมและจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

แผนงาน ๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

- พัฒนาความรู้ที่กำหนดในสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ๕ ด้าน คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

แผนงาน ๔ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

แผนงาน ๕ การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

- ทั้งสองส่วนราชการดำเนินการพัฒนาร่วมกัน ให้มีความเป็นมืออาชีพของนักกฎหมายนิติบัญญัติและนักวิชาการนิติบัญญัติ เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในการยกร่างกฎหมาย

แผนงาน ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

- จัดทำแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรมีกรอบแนวทางวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ

แผนงาน ๗ การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

- มีการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง และเตรียมการพัฒนาคนในแต่ละระดับ

แผนงาน ๘ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

- จัดทำแนวทางการพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานและพัฒนาทักษะภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน และนำ e-Learning มาใช้ประโยชน์กับการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลาย

แผนงาน ๙ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

- การพัฒนาทักษะความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ นอกจากภาษาอังกฤษยังมีการพัฒนาภาษาต่างประเทศอื่นด้วย

แผนงาน ๑๐ การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ภายในส่วนราชการ

- การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ดีควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควรให้ข้าราชการทั้งสองส่วนราชการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เป็นองค์ความรู้ เครื่องมือสู่การ Rotation



แผนงาน ๑๑ การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

- กำหนดแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา
รายบุคคล และนำผลการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนดเป็นแนวทางในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

มุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่าง
ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ
ต่อสังคม

โดยทั้ง ๓ กลยุทธ์ มีแผนงานทั้งหมด ๖ แผนงาน

แผนงาน ๑ การศึกษาความต้องการ และบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
ของบุคลากรให้สมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

แผนงาน ๒ การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

แผนงาน ๓ การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๔ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียงพร้อมทั้ง
น้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

แผนงาน ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม
สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนงาน ๖ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วม
พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

ทั้งนี้ โครงการภายใต้แผนงานดังกล่าว มีดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มี ๗ โครงการ ๑ กิจกรรม

- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มี ๗ โครงการ ๑ กิจกรรม

โดยแบ่งโครงการเป็นแผนงานหลัก ได้ดังนี้

- แผนงาน ๑ ศึกษาความต้องการ และบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ให้สมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

- แผนงาน ๒ การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

- แผนงาน ๓ การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

- แผนงาน ๔ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียงพร้อมทั้ง
น้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

- แผนงาน ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรม
เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม



- แผนงาน ๖ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

ยุทธศาสตร์นี้ส่งเสริมให้ข้าราชการมีสุขอนามัยที่ดี แข็งแรง เพื่อเป้าหมายการพึ่งพาตนเองได้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ฝึกให้ประมาณตนและครองตนได้อย่างพอเพียง การทำบัญชีค่าใช้จ่ายครัวเรือน การครองตนได้อย่างพอเพียงซึ่งสำนักพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการ ต้องนำไปอบรมและปฏิบัติอย่างชัดเจน

โครงการต่าง ๆ ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการมีความคล้ายคลึงกันโดยพิจารณา ด้านสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความรู้ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม โครงการสร้างความผูกพัน มีโครงการที่เป็นประจำทุกปี การดูแลสิ่งแวดล้อมรอบรัฐสภา และขยายกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการ ให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร การให้ความรู้ด้านกฎหมายตามโรงเรียน เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อสังคมเพื่อส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีความสุข

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การดำเนินชีวิตจะมีความสุขโดยนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นตัวอย่าง เช่น การควบคุมอารมณ์ต่อการปฏิบัติงานสามารถทำให้เจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน

เงื่อนไขความสำเร็จ

๑. มุ่งเน้นการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์
๒. การศึกษาแผนปฏิบัติการฯ และการเตรียมการล่วงหน้า
๓. มีระบบการประสานงานให้การดำเนินการตามแผนเป็นรูปธรรม
๔. การจัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยมีหลักฐานและวัดความคุ้มค่าของการดำเนินการทุกโครงการ



บทที่ ๓

ภาพรวมข้อเสนอแนะจากวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนา

โครงการสัมมนาครั้งนี้ เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายและรับฟังความคิดเห็นระหว่างวิทยากร ผู้บริหาร และผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตเกี่ยวกับ “แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” โดยมีการอภิปรายรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในภาพรวมเกี่ยวกับ แผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ภาพรวมข้อเสนอแนะของวิทยากร

การสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรต้องมีข้อมูลบอกลักษณะการทำงานของ รัฐสภามีลักษณะการทำงานแบบใด เพื่อป้องกันประเด็นปัญหานักเรียนทุนไม่สามารถยอมรับระบบการทำงานของ รัฐสภา ซึ่งปัญหานักเรียนทุนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในข้าราชการรุ่นใหม่ จึงต้องชี้แจงว่ารับทุนแล้วต้องมาทำงานที่ไหน เพื่อให้ผู้รู้งานที่จะต้องเรียนรู้ก่อนมาทำงาน รวมถึงการวางระบบระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน

กรณีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงินและบัญชี ตรวจสอบภายในองค์กร ควรวางระบบให้ชัดเจนในการหมุนเวียนและสื่อสารสร้างความเข้าใจว่าการเติบโตภายในองค์กรจำเป็นต้องหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ภาพรวมข้อเสนอแนะของวิทยากร

โครงการขับเคลื่อนและผลักดันด้านกลไกคุณธรรม จริยธรรมจะดำเนินการในรูปแบบฝึกรอบมเพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมโดยการขับเคลื่อนและผลักดันไม่ใช่แค่อบรมและเมื่อพิจารณาจากประมวลจริยธรรมควรใช้การสื่อสารเข้ามาช่วยในการรับรู้ และผลักดันสิ่งที่ต้องทำและสิ่งที่ต้องไม่ทำรวมถึงกลไกในการคุ้มครองรักษา ซึ่งไม่ได้กำหนดและเพิ่มเติมการให้ความรู้การจัดซื้อจัดจ้างฉบับใหม่ และโครงการที่ส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพรวมข้อเสนอแนะของวิทยากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านภาษาต่างประเทศมีการพัฒนาภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน ภาษาญี่ปุ่น และภาษาอื่น ๆ การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาภาษาต่างประเทศ ควรพิจารณาความสำคัญอันดับแรกซึ่งกำหนดว่าภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักในอาเซียน การพัฒนาจึงเน้นถึงความคุ้มค่า ดูลำดับก่อน - หลัง และการลงทุนในภาษาอินโดนีเซีย เนื่องจากมีคนที่มีความรู้ด้านภาษานี้อยู่แล้วจึงเป็นการประหยัดการลงทุนที่ใช้งบประมาณและทางสำนักพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อเป้าหมายปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ต้องสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้เต็มที่ทั้งองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มี
ความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ภาพรวมข้อเสนอแนะของวิทยาการ

ยุทธศาสตร์ดังกล่าว เป็นยุทธศาสตร์ที่จะสร้างคุณภาพชีวิตให้เกิดขึ้นกับข้าราชการรัฐสภา
และจะส่งผลให้เป็นข้าราชการที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อื่น ๆ อีกทั้ง
๓ ยุทธศาสตร์ ให้บรรลุเป้าหมายได้มีแผนงาน/โครงการที่มุ่งเน้นสร้างความสมดุลให้ชีวิต



บทที่ ๔

ผลการประเมินโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลการประเมินผลโครงการสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ วันศุกร์ที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมหมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย จำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๔๒ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๒ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ผลคะแนนสอบ Pre test

สรุป ผู้เข้าร่วมสัมมนาทำแบบทดสอบก่อนการสัมมนา (Pre test) จำนวน ๘๖ คน โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ๖๐% ตามตัวชี้วัดเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมีผู้ผ่านเกณฑ์ประเมิน จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๐ และไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗๐ จำนวนข้อสอบที่มีผู้ตอบถูกน้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีจำนวน ๒ ข้อ คือ

ข้อ ๔ ข้อใดคือกิจกรรมตามแผนงาน “การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ” ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๕ ข้อใดไม่ใช่ หลักสูตรตามโครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลคะแนนสอบ Post test

สรุป ผู้เข้าร่วมสัมมนาทำแบบทดสอบหลังการสัมมนา (Post test) จำนวน ๔๐ คน โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ๖๐% ตามตัวชี้วัดเกณฑ์การประเมิน ซึ่งมีผู้ผ่านเกณฑ์ประเมิน จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๑๐ และไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๐

สรุปผลการประเมิน ดังนี้

ผลการประเมินผลโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนกลุ่มเป้าหมายของโครงการ จำนวน ๒๔๒ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗๓ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๒ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

๑.๑ ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมสัมมนาโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

ก่อนการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมสัมมนาโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๕๐ ลำดับรองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๐ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๐



ภายหลังการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้าร่วมสัมมนาโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับมาก จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๐ ลำดับรองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐๐ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๐ โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐ โดยแยกเป็นสามส่วนเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐

๑.๒ ด้านการนำความรู้ไปใช้

ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ โดยแยกเป็นสามส่วนนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ และสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕

๑.๓ วัตถุประสงค์ของโครงการ

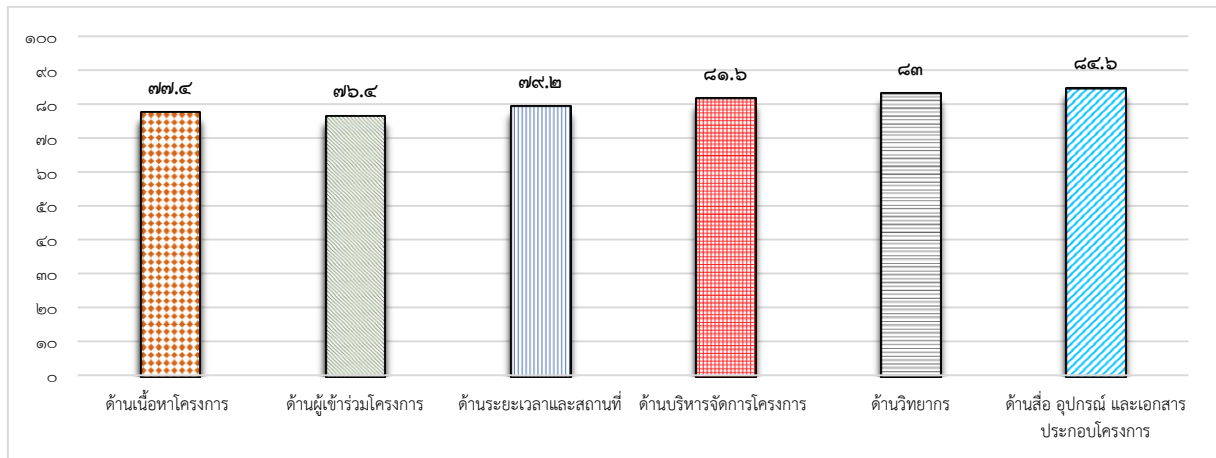
ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ โดยแยกเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้ วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการสัมมนาถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปเป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘ วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการสัมมนาขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการ และพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

จากตารางผลการประเมินโครงการด้านความพึงพอใจในภาพรวมการดำเนินการด้านโครงการผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเฉลี่ยเห็นว่าพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๗ โดยแยกเป็นด้านเนื้อหาโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔๐ ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๔๐ ด้านระยะเวลาและสถานที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๐ ด้านบริหารจัดการโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๐ ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕



คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ และด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๐ ดังแผนภูมิรูปแท่งดังภาพ



๒.๑ ความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของเนื้อหา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากเนื้อหาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐

๒.๒ ความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒ โดยแยกเป็นด้านความรู้พื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ ด้านกลุ่มเป้าหมายมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑

๒.๓ ความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ โดยแยกเป็นด้าน ความเหมาะสมของระยะเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ และด้านความเหมาะสมของสถานที่การจัดโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๘

๒.๔ ความพึงพอใจด้านบริหารจัดการโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ โดยแยกเป็นด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ และด้านการเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑

๒.๕ ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านวิทยากรภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ โดยแยกเป็นด้านการเตรียมตัวของวิทยากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ ด้านนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นลำดับขั้นตอน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ ด้านสอดแทรกเนื้อหาสาระหรือประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ และด้านเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗



๒.๖ ความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ และความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

๓.๑ ในการอบรม/สัมมนาครั้งต่อไปผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไปนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านภาษากฎหมาย/รัฐธรรมนูญมากที่สุด จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๑ ลำดับรองลงมาด้านความรู้ในวงงานรัฐสภา จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๙ ด้านการจัดการนวัตกรรมใหม่ ๆ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓ ด้านกฎระเบียบต่าง ๆ จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙๕ ด้านคุณภาพชีวิต และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวนด้านละ ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๓ ด้านเทคนิคการพูดและการนำเสนอ และด้านสุขภาพ จำนวนด้านละ ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๑ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ จำนวนด้านละ ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๘ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๒ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๐ ด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๘ ด้านภาษาอาเซียน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๕ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๓ ด้านภาษาอื่น ๆ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๗ ด้านอื่น ๆ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๖ และด้านสื่อสิ่งพิมพ์ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๔

๓.๒ ประโยชน์/ข้อดี ของโครงการ

๑) สร้างความรู้ความเข้าใจในยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้กับบุคลากรได้มากขึ้น (๖)

๒) เพื่อให้บุคลากรทราบวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

๓) สามารถนำไปใช้กับการปฏิบัติงานได้ (๓)

๓.๓ ปัญหา/อุปสรรคของโครงการ

๑) บุคลากรยังไม่ค่อยให้ความสนใจแผนยุทธศาสตร์ คิดว่าไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเอง

๒) ระยะเวลาในการอบรมน้อยเกินไป

๓) ขาดเอกสารแผนปฏิบัติการซึ่งมีรายละเอียดค่อนข้างมาก

๓.๔ ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

๑) ระยะเวลาในการอบรมอาจจะน้อยไป

๒) ควรจัดโครงการปีละ ๒ ครั้ง

๓) ควรเพิ่มเวลาและกลุ่มเป้าหมายให้มากขึ้น

๔) ควรแจกเอกสารประกอบหรือให้ดาวน์โหลดไฟล์

๕) ควรมีการเผยแพร่ภายในองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ทั่วถึง



ภาคผนวก ก.

โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ
และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

**โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

หลักการและเหตุผล

ตามที่ ก.ร. ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ วันจันทร์ที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นั้น

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยให้มีหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนเป็นการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปเป็นกรอบทิศทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน

๓. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๒๔๒ คน ประกอบด้วย

๑. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒๖ คน

๒. ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ เลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรง จากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๔๖ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓๐ คน รวมจำนวน ๗๖ คน

๓. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักละ ๒ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒๓ สำนัก ๆ ละ ๒ คน จำนวน ๔๖ คน และ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑๘ สำนัก ๆ ละ ๒ คน จำนวน ๓๖ คน รวมจำนวน ๘๒ คน

๔. ข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕๘ คน ได้แก่

๔.๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๑๐ คน
- สำนักบริหารงานกลาง	๑๐ คน
- สำนักพัฒนาบุคลากร	๑๐ คน
- สำนักสารสนเทศ	๒ คน
- สำนักการคลังและงบประมาณ	๒ คน

๔.๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- สำนักบริหารงานกลาง	๑๐ คน
- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐ คน
- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๒ คน
- สำนักการคลังและงบประมาณ	๒ คน

ระยะเวลาและสถานที่

วันศุกร์ที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมหมายเลข ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย

วิธีการ

การอภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วิทยากร

ผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๓ คน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------------|------------------------|
| ๑. ว่าที่ร้อยตรีวินัย ชาศิริยานุโยค | ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ |
| ๒. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ | ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ |
| ๓. นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลชนะ | ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ |

งบประมาณ

สำนักพัฒนาบุคลากร

ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ร่วมกับสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
(ผ่านโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
เกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่มีประสิทธิภาพ

การประเมินผล

แบบการประเมินผลและการติดตามประเมินผล

ภาคผนวก ข.

เอกสารประกอบโครงการสัมมนาสร้างความรู้
ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



แผนปฏิบัติการ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 – 2565)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ยุทธศาสตร์ที่ 1

เป้าหมาย

ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นธรรมาภิบาล มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยืดหยุ่นธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มี 4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1

บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ผลลัพธ์

- 1) มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ
- 2) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือและประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2

ผลลัพธ์

ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล

- 1) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง 4 ระบบ และสามารถดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ
- 2) มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบ และเป็นที่ยอมรับ
- 3) บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

แผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์ที่ 1 และ 2

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ทั้ง 2 ส่วนราชการดำเนินการร่วมกัน

กล.1 แผนงาน
โครงการ

จัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2563 - 2565

กล.2 แผนงาน 1
โครงการ

การดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (**Career Path**)

แผนงาน 2
โครงการ

การดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง (**Succession Plan**)

แผนงาน 3
โครงการ

ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (**Talent Management**)

แผนงาน 4
โครงการ

ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (**Job Rotation**)

ยุทธศาสตร์ที่ 1

เป้าหมาย

ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3

เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ผลลัพธ์

- 1) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และดำเนินการเพื่อจูงใจ กลุ่มคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- 2) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง และมีการดำเนินการเพื่อให้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ 4

เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

ผลลัพธ์

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5

ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์

- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถสืบค้น ข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

แผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์ที่ 3, 4 และ 5

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ทั้ง 2 ส่วนราชการดำเนินการร่วมกัน

กล.3 แผนงาน 1
โครงการ

การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และเพื่อดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน 2
โครงการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ 2

กล.4 แผนงาน
โครงการ

โครงการที่ 1 : การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้จากผลการศึกษา
โครงการที่ 2: ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

กล.5 แผนงาน
โครงการ

บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ 2

ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย

ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภาเพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

มี 3 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1

ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

ผลลัพธ์

- บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม

แผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์ที่ 1

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กล.1 แผนงาน 1 โครงการ

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

- 1) โครงการบรรยายธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- 2) โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาล
- 3) โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- 4) โครงการธรรมศึกษาสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

แผนงาน 2 โครงการ

การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

- 1) โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- 2) โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กล.1 แผนงาน 1 โครงการ

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

- 1) โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมาภิบาล และ ความโปร่งใส
- 2) โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
- 3) โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

แผนงาน 2 โครงการ

การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

- โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 2

ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย

ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภาเพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ 2

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ

ผลลัพธ์

- 1) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ
- 2) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี

กลยุทธ์ที่ 3

ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

ผลลัพธ์

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสได้รับความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับ

แผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์ที่ 2 และ 3

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กล.2 แผนงาน 1 โครงการ

โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง ตามกฎ ระเบียบของทางราชการ

ทั้ง 2 ส่วนราชการดำเนินการร่วมกัน

แผนงาน 2 โครงการ

เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กล.3 แผนงาน กิจกรรม

การจัดทำแผนและกำกับติดตามส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การดำเนินการดังกล่าว

ทั้ง 2 ส่วนราชการดำเนินการร่วมกัน

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กล.2 แผนงาน 1 โครงการ

โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง ตามกฎ ระเบียบของทางราชการ

ทั้ง 2 ส่วนราชการดำเนินการร่วมกัน

แผนงาน 2 โครงการ

- โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กล.3 แผนงาน กิจกรรม

การจัดทำแผนและกำกับติดตามส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการกำกับติดตาม การดำเนินการดังกล่าว

ทั้ง 2 ส่วนราชการดำเนินการร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 3

เป้าหมาย

พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

1. มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
2. มีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มี 4 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1

เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์

- 1) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
- 2) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 3) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 2

นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์

- 1) มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด
- 2) บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์ที่ 1 และ 2

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ทั้ง 2 ส่วนราชการดำเนินการร่วมกัน

กล.1 แผนงาน โครงการ

ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน 2 โครงการ

พัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงาน 3 โครงการ

พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงาน 3 โครงการ

1. พัฒนาความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์
2. พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ

ทั้ง 2 ส่วนราชการดำเนินการร่วมกัน

แผนงาน 4 โครงการ

พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงาน 5 โครงการ

พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ

แผนงาน 6 โครงการ

การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงาน 6 โครงการ

การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กล.2 แผนงาน โครงการ

พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กล.2 แผนงาน โครงการ

พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ 3

เป้าหมาย

พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
2. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 3

ผลลัพธ์

พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

- 1) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ
- 2) มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ 4

ผลลัพธ์

ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

- 1) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน
- 2) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

แผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์ที่ 3 และ 4

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- | | |
|-----------------------------|--|
| กล.3
แผนงาน 1
โครงการ | พัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น
ให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| แผนงาน 2
โครงการ 1 | พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ |
| แผนงาน 2
โครงการ 2 | พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| กล.4
แผนงาน 1
โครงการ | การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| แผนงาน 2
โครงการ | พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 |

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- | | |
|-----------------------------|---|
| กล.3
แผนงาน 1
โครงการ | พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษ
ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา |
| แผนงาน 2
โครงการ | พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา |
| กล.4
แผนงาน 1
โครงการ | การพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร |
| แผนงาน 2
โครงการ | พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development
Plan) กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Development) |

ยุทธศาสตร์ที่ 4

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย

ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มี 3 กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1

ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์

- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี

แผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์ที่ 1

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กล.1 แผนงาน 1 โครงการ

เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

แผนงาน 2 โครงการ

ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กล.1 แผนงาน 1 โครงการ

การยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงาน 2 โครงการ

ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace)

ทั้ง 2 ส่วนราชการดำเนินการร่วมกัน

แผนงาน 3 กิจกรรม

สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ยุทธศาสตร์ที่ 4

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย

ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 2

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผลลัพธ์

- การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง

กลยุทธ์ที่ 3

ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ผลลัพธ์

- การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ สามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง

แผนงาน/โครงการตามกลยุทธ์ที่ 2 และ 3

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กล.2

แผนงาน
โครงการ

เสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

กล.2

แผนงาน
โครงการ

ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้ง 2 ส่วนราชการดำเนินการร่วมกัน

กล.3

แผนงาน 1
โครงการ

ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

แผนงาน 2
โครงการ

1. ด้านการอนุรักษ์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
2. ด้านจิตอาสา และกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์
3. ด้านการพัฒนาชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

ประการที่ 1



การสื่อสารประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจตั้งแต่ผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติงาน และร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประการที่ 2

การสร้างความเข้าใจ

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนและเงื่อนไขรายละเอียดในทุกประเด็นอย่างรอบคอบ และมุ่งเน้นที่เป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ของการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

ปัจจัย
ความสำเร็จ

ประการที่ 3

มีระบบการประสานงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินการตามแผน เพื่อให้ได้ผลผลิตเป็นรูปธรรม และรวดเร็ว มีกลไกการติดตามอย่างใกล้ชิด เช่น การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการติดตาม เป็นต้น





จบการนำเสนอ ขอขอบคุณครับ



ภาคผนวก ค.

ภาพถ่ายโครงการสัมมนาสร้างความรู้
ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓







