สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เลขที่รับ ๓๒๕๐ / ๒๕๖๕
วันที่ ๙ มี.ค. ๖๕
เวลา ๑๓.๒๕ น.

ที่ สผ ๐๐๐๒.๐๓/ว ๒๖

คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

อ้างถึง ๑. หนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ ๘๖/๒๕๖๐ (ว ๒๗) ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐
๒. หนังสือคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา ที่ สผ ๐๐๐๒.๐๓/๑๗๗ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในรูปแบบ CD-ROM

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ ก.ร. ได้เห็นชอบและให้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยมอบให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ อ.ก.ร. ประเมินฯ ได้กำหนดแนวทาง กำกับ ติดตาม โดยมอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยให้มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และให้นำเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ อ.ก.ร. ประเมินฯ เพื่อพิจารณาต่อไป นั้น

ในคราวประชุม อ.ก.ร. ประเมินฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ วันอังคารที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ที่ประชุมได้พิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามที่คณะกรรมการฯ เสนอรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก

(วรพงษ์ ชิวปรีชา)
ประธาน อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของงานราชการของรัฐสภา

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๑๒๐, ๕๑๒๑

แผนปฏิบัติการ

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

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

บทนำ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว

ในการนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยเชื่อมโยงและถ่ายทอดจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและนำกรอบที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสภาวการณ์ปัจจุบัน ซึ่งได้กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และผลักดันแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินการในภาพรวมของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการฯ มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมแนวทางการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลในฉบับต่อไป

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ
มกราคม ๒๕๖๕

สารบัญ

		หน้า
บทนำ		**ก**
สารบัญ		**ข**
บทสรุปผู้บริหาร		**ช**
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	**ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**	**๑**
กลยุทธ์ที่ ๑	**บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**	**๑**
แผนงาน	การบริหารแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	**๑**
โครงการ	การนำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ	**๑**
กลยุทธ์ที่ ๒	**ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล**	**๔**
แผนงานที่ ๑	การดำเนินการและติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ	**๔**
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	**๔**
แผนงานที่ ๒	การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ	**๗**
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	**๗**
แผนงานที่ ๓	การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ	**๙**
โครงการ	ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	**๙**
แผนงานที่ ๔	การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ	**๑๒**
โครงการ	ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	**๑๒**

กลยุทธ์ที่ ๓	**เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**	**๑๔**
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	**๑๔**
โครงการ	การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาและดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก	**๑๔**
แผนงานที่ ๒	การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	**๑๘**
โครงการ	การพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	**๑๘**
กลยุทธ์ที่ ๔	**เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)**	**๒๑**
แผนงาน	การติดตามการดำเนินงานตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	**๒๑**
โครงการที่ ๑	การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	**๒๑**
โครงการที่ ๒	ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	**๒๓**
กลยุทธ์ที่ ๕	**ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ**	**๒๗**
แผนงาน	การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	**๒๗**
โครงการ	บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	**๒๗**
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	**ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**	**๓๐**
กลยุทธ์ที่ ๑	**ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม**	**๓๐**
แผนงานที่ ๑	การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	**๓๐**
โครงการ	๑. โครงการพัฒนาจิต เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน - กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา ๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล	**๓๐**

แผนงานที่ ๒	การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	**๓๔**
โครงการ	สร้างเสริมจริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	**๓๔**
กลยุทธ์ที่ ๒	**ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ**	**๓๗**
แผนงานที่ ๑	การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร	**๓๗**
โครงการ	รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ	**๓๗**
แผนงานที่ ๒	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	**๔๐**
โครงการ	รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	**๔๐**
กลยุทธ์ที่ ๓	**ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา**	**๔๓**
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	**๔๓**
กิจกรรม	การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	**๔๓**
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	**พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**	**๔๗**
กลยุทธ์ที่ ๑	**เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ**	**๔๗**
แผนงานที่ ๑	การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	**๔๗**
โครงการ	ติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	**๔๗**
แผนงานที่ ๒	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	**๕๐**
โครงการ	พัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	**๕๐**
แผนงานที่ ๓	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	**๕๓**
โครงการ	พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	**๕๓**

แผนงานที่ ๔	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด	**๕๖**
โครงการ	หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม)	**๕๖**
แผนงานที่ ๕	การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	**๖๐**
โครงการ	สนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	**๖๐**
แผนงานที่ ๖	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	**๖๔**
โครงการ	การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	**๖๔**
กลยุทธ์ที่ ๒	**นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ**	**๖๗**
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	**๖๗**
โครงการ	พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	**๖๗**
กลยุทธ์ที่ ๓	**พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล**	**๗๑**
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ	**๗๑**
โครงการ	ทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	**๗๑**
แผนงานที่ ๒	การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร	**๗๓**
โครงการที่ ๑	พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	**๗๓**
โครงการที่ ๒	พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	**๗๖**
กลยุทธ์ที่ ๔	**ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร**	**๗๘**
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ	**๗๘**
โครงการ	การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	**๗๘**
แผนงานที่ ๒	การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	**๘๒**
โครงการ	พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	**๘๒**

ยุทธศาสตร์ที่ ๔	**สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**	**๘๔**
กลยุทธ์ที่ ๑	**ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล**	**๘๔**
แผนงานที่ ๑	การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	**๘๔**
แผนงานที่ ๒	การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	**๘๔**
โครงการ	ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	**๘๔**
แผนงานที่ ๓	การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	**๘๗**
กิจกรรม	สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	**๘๗**
กลยุทธ์ที่ ๒	**ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**	**๘๙**
แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียงพร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	**๘๙**
โครงการ	เสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	**๘๙**
กลยุทธ์ที่ ๓	**ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม**	**๙๒**
แผนงานที่ ๑	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม	**๙๒**
โครงการ	ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	**๙๒**
แผนงานที่ ๒	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติโดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	**๙๕**
โครงการ	เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ปี พ.ศ. ๒๕๖๕	**๙๕**
ปัจจัยความสำเร็จ		**๙๗**

บทสรุปผู้บริหาร

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

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อส่งผลให้บรรลุตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าว มีความเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๖ กำหนดให้รัฐพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยบุคลากรภาครัฐเป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดยภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว มีระบบคุณธรรมและบุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดทุจริต และประพฤติมิชอบ

๓. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างภาครัฐของประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนอย่างมีประสิทธิผล พัฒนาโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย กะทัดรัด ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ระบบงานภาครัฐมีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตบนหลักธรรมาภิบาล

๔. ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในหมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยมีกลยุทธ์การพัฒนาที่สำคัญเช่น การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยในทุกมิติ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน มีกลยุทธการพัฒนาที่สำคัญ เช่น การสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็น ฯลฯ

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

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

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ยึดโยงเป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งบุคลากรมีความยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ และเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งได้เชื่อมโยงกับเป้าหมายของข้อมูลดังกล่าวข้างต้นที่มีเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถเป็นคนดี คนเก่งของสังคมและประเทศชาติ เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้นำเสนอผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ สรุปได้ดังนี้

<u>ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</u>

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ประกอบด้วยทิศทางการบริหารกำลังคนของสำนักงาน การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกำลังคนสำนักงาน การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ของสำนักงาน และกลยุทธ์และแผนกำลังคนของสำนักงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรวมทั้งได้สำรวจอัตราการสูญเสียกำลังคนพบว่า อัตราการสูญเสียกำลังคนลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักและได้นำรายชื่อบุคคลที่ผ่านการพัฒนาตามระบบการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ได้พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ได้หมุนเวียนงานในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๔ สายงาน การคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติได้พิจารณาคัดเลือกและได้นักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวน ๕ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒ คน/สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓ คน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ส่วนราชการได้ประกาศเจตจำนงสุจริตให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและสำรวจกรณีการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐของข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่ามีข้าราชการที่กระทำผิดวินัยลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมาและได้ดำเนินแผนงาน/โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ โดยดำเนินกิจกรรมนำหลักธรรมของศาสนามาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต และนำแนวทาง/มาตรการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของ สำนักงาน ป.ป.ช. มาปรับใช้เพื่อจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบในระดับองค์กรและระดับหน่วยงานภายในองค์กรตลอดจนได้รับผลการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๗.๔๖ (ระดับ AA) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๐.๘๔ (ระดับA) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๑) ผู้บริหาร ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ และ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น พบว่าบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ดำเนินการจัดการความรู้ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ รวมทั้งสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดรัฐสภา โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความความผาสุก คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐ และมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความผาสุก คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ และมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐ และได้พัฒนาบุคลากรในโครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต มีการจัดโครงการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และจัดโครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตยผ่าน Page Facebook ยุวชนประชาธิปไตยในกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย เยาวชนที่กำลังศึกษา

ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปีที่ผ่านการคัดเลือกและเยาวชนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปี ที่สมัครเข้ารับการอบรมกับผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อให้ยุวชนกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

<u>แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u>

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

- มีแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และดำเนินการนำแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนฯ ไปปฏิบัติ ซึ่งดำเนินการต่อเนื่องจากการจัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ที่ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- มีแผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยนำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก)
- มีแผนขับเคลื่อนขยายผลเพื่อดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่ระบบโดยกำหนดให้มีกิจกรรมสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง และมีการวิเคราะห์ทบทวนหลักเกณฑ์ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงเพื่อให้การดำเนินการเรื่องดังกล่าวมีประสิทธิภาพและเป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีผู้เข้าสู่ระบบดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น
- การขับเคลื่อนความก้าวหน้าในสายอาชีพจะมีการพัฒนาบุคลากรในสายอาชีพต่างๆ เพิ่มเติมจากการดำเนินการในปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการในทุกสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติที่มีความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพมีสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์ในเชิงลึก พัฒนาบุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิติบัญญัติให้มีความสามารถในการทำวิจัยคู่ขนานไปกับการสื่อสารโดยนำแม่แบบของบุคลากรที่มีความชำนาญในการทำวิจัยมาถ่ายทอด โดยเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
- ทบทวนระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง) และดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติราชการข้าราชการตามสายงานที่ยังไม่ได้รับการหมุนเวียน
- นำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร และวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางที่กำหนดอย่างน้อย ๑ แนวทางเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- พัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ เพื่อให้นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ในทางกฎหมายนิติศาสตร์ การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานนิติบัญญัติสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งกำหนดให้มีการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทาง

เพื่อพัฒนาวิธีการและการบริหารจัดการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ อาทิ หลักสูตรการอบรม, การมอบหมายงาน, การคัดเลือก, คู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ, การติดตามประเมินผล เป็นต้น เพื่อให้มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

- มีแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แบบออนไลน์ และมีการติดตามผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานและกระตุ้นเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาได้ผ่านระบบดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรรวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ
- รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างน้อย ๒ รูปแบบ/ปี เพื่อให้บุคลากรรับรู้เรื่องวินัยข้าราชการและมีการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามวินัยข้าราชการ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่กำหนดไว้
- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการบูรณาการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการดำเนินการปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะจากดำเนินการที่ผ่านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการฯ มาตรการ แนวทางการดำเนินการตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรม มาตรการ แนวทางการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้ เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบรวมทั้งมีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ A

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และกำหนดแนวทางในการศึกษา วิเคราะห์เพื่อทบทวนและปรับปรุงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในแผนฉบับต่อไป
- พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามแผนที่กำหนดเพื่อเพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานให้ได้มากขึ้น และผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนดสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ
- พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีให้แก่บุคลากรของส่วนราชการฯ ในกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่นตามแผนการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีตามแผนพัฒนา Digital Parliament ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพิ่มเติมให้กับกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการทดสอบติดตามประเมินผลองค์ความรู้และการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย
- จัดอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งนิติกรชำนาญการให้ได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรายวิชาที่กำหนดใหม่และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำโครงการหลักสูตรการพัฒนาสายงานนิติกรให้เป็นกฎหมายนิติบัญญัติ โดยประกอบด้วย ๑) ระดับพื้นฐาน

(Foundation) ๒) ระดับกลาง (Intermediate) และ ๓) ระดับสูง (Advance) เพื่อเป็นแนวทางที่ได้มาตรฐาน การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

- การพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและเห็นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะข้าราชการสายงานวิชาการในระดับเชี่ยวชาญ เนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดให้มีแผนเสริมสร้างข้าราชการสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะดำเนินการในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๖ สายงาน (สายงานนิติการ, สายงานวิทยากร, สายงานวิเทศสัมพันธ์, สายงานวิเคราะห์งบประมาณ, สายงานประชาสัมพันธ์ และสายงานทรัพยากรบุคคล) ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๕ สายงาน (สายงานนิติการ, สายงานวิทยาการ, สายงานวิเทศสัมพันธ์, สายงานประชาสัมพันธ์ และสายงานทรัพยากรบุคคล)

- จัดทำองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีการจัดทำนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีการติดตามการนำองค์ความรู้/นวัตกรรมตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

- ประเมินผลลัพธ์ของบุคลากรในการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกำหนดวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ โดยได้มุ่งเน้นให้ข้าราชการได้มีช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- จัดทำแผนส่งเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของส่วนราชการ โดยการศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยต่างๆ ผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินการในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันให้มีความสุข เน้นการสร้างองค์กรสีเขียวและการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของ COVID-19 รวมทั้งประเมินความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- มีแผนงานและการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายอย่างครบถ้วนโดยมีการขยายผลกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้นในทุกปี รวมทั้งประเมินผลลัพธ์ของการนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

- มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจและดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม (CSR) อย่างต่อเนื่องจากปีงบประมาณที่ผ่านมาซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสาในการทำประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อมและผู้มีส่วนได้เสียอันจะส่งผลกระทบให้องค์กรดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะมีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่จะมีการขยายกลุ่มเป้าหมายหรือเพิ่มเติมเนื้อหาสาระ กรอบแนวทางในการดำเนินการเพิ่มขึ้น ตาม Road Map ของแต่ละแนวทาง และที่สำคัญจะมีเกณฑ์การประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการที่แสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

เพิ่มมากขึ้น เช่น บุคลากรที่ผ่านการอบรม สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น **นอกจากนี้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีจุดมุ่งเน้นของการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕** มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent, Job Rotation) ให้มีความเชื่อมโยงหรือบูรณาการร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยการมอบหมายงาน บทบาทภารกิจที่สำคัญให้ปฏิบัติและรักษาบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพดังกล่าวให้ปฏิบัติงานอยู่กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานเพื่อให้เรียนรู้ภารกิจต่างๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อก้าวมาสู่ตำแหน่งหลักในอนาคตต่อไป

๒. พัฒนาบุคลากรทั้งในด้านวิชาการ ทักษะ สมรรถนะให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งเน้นให้มีการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ใช้สำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนงานของคณะกรรมาธิการ สมาชิกรัฐสภา ในกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. มุ่งเน้นในการสร้างความผาสุกและความผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันให้มีความสุข เน้นการสร้างองค์กรสีเขียว และการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของ COVID-19 จึงต้องสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้วยการปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย เพื่อลดความเครียดจากการเดินทางมาปฏิบัติงาน และช่วยพัฒนาด้านจิตใจ สังคม สุขภาพ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๔. ต้องมีการประเมินผลลัพธ์ภาพรวมของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ หรือไม่อย่างไร รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องรวมทั้งยกระดับการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยังเป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้รวบรวมผลการดำเนินการที่ผ่านมา ผลผลิต ผลลัพธ์ของการดำเนินการที่บรรลุตามเป้าหมายในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ มาเป็นแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ ให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ ๒๑ และเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในฉบับต่อไป

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ **บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

แผนงาน **การบริหารแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

โครงการ **การนำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ**

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการแผนกำลังคนของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะต้องมีการบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสม สามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจน สอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และนโยบายของผู้บริหาร ประกอบกับปัจจัยภายนอก อาทิ การย้ายไปปฏิบัติงานอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการ ส่วนราชการจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน เพื่อให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม และมีระบบงานที่เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการแปลงแผนกำลังคนเป็นเครื่องมือในการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการวางแผนรองรับการสรรหาที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำกรอบการบริหารกำลังคน ประจำปี เพื่อเตรียมการบริหารกำลังคนตามกรอบฯ ที่ได้กำหนด ในส่วนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ ได้จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

๑) ทิศทางการบริหารกำลังคนของสำนักงาน
๒) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกำลังคนสำนักงาน
๓) การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ของสำนักงาน
๔) กลยุทธ์และแผนกำลังคนของสำนักงาน ประกอบด้วย
กลยุทธ์ที่ ๑ สรรหาบุคลากรเชิงรุก
กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาทักษะ สมรรถนะของกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจให้มีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ที่ ๓ เตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียและการทดแทนด้วยกำลังคนคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๔ การจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ
กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารค่าใช้จ่ายบุคลากร
กลยุทธ์ที่ ๖ บริหารกำลังคนในการเพิ่ม/ลดอัตรากำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไป

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการฯ จะนำแผนกำลังคนที่ได้กำหนดไปปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

๒. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่าและสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการนำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ไปปฏิบัติ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติ ๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● นำแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ๔. ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ๕. ด้านการบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๖. ด้านการตัดสินใจลด/เพิ่มกำลังคน
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละด้าน
๕	● รายงานผลการบริหารกำลังคนของแต่ละส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการบริหารกำลังคนในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

เงื่อนไข : การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวร่วมกัน เพื่อให้การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. คณะกรรมการร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๒ **ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล**

แผนงานที่ ๑ **การดำเนินการและติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ**

โครงการ **การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)**

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งประเภทวิชาการมาใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้ามั่นคงในสายอาชีพที่ตนดำรงตำแหน่ง โดยมีการกำหนดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competencies) และสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละระดับที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะสามารถนำไปออกแบบแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนในตำแหน่งว่าง และนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมทั้งความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ซึ่งสามารถสนับสนุน และผลักดันให้การดำเนินการตามภารกิจบรรลุยุทธศาสตร์ของทั้งสองส่วนราชการ ทั้งนี้ จะต้องมีการติดตามการนำไปใช้ รวมถึงการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าฯ ดังกล่าว

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

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการได้ดำเนินการ ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ส่วนราชการได้จัดทำหลักสูตร จำนวน ๑๘ สายงาน

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

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรร่วมที่ส่วนราชการกำหนดตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประกอบด้วย สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ สายงานวิชาการพัสดุ สายงานตำรวจรัฐสภา สายงานวิเคราะห์งบประมาณ สายงานเภสัชกรรม สายงานพยาบาลวิชาชีพ สายงานบรรณารักษ์ สายงานโสตทัศนศึกษา สายงานวิชาการช่างศิลป์

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการในทุกสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติที่มีความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์ในเชิงลึก พัฒนาบุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิติบัญญัติให้มีความสามารถในการทำวิจัยคู่ขนานไปกับการสื่อสารโดยนำแม่แบบของบุคลากรที่มีความชำนาญในการทำวิจัยมาถ่ายทอด โดยเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

วัตถุประสงค์

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

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

๓. เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประเภทวิชาการ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ร้อยละ ๘๐ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ครบทุกสายงาน) ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากรลดลง

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๙ สายงาน (Career Development)
๓	● ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● มีรายงานอัตราการสูญเสียบุคลากร (เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) ● รายงานผลการดำเนินการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการนำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงานที่ ๒ **การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ**

โครงการ **การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)**

กิจกรรม **ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง และสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (ผู้อำนวยการสำนัก) ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ส่วนราชการกำหนด**

หลักการและเหตุผล

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

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก และในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) สำหรับในส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไม่มีการเลือกสรรบุคลากรในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก เนื่องจากไม่มีตำแหน่งว่าง จึงได้เตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการเลือกสรรบุคคลเป็นผู้อำนวยการสำนักในปีงบประมาณถัดไป

วัตถุประสงค์

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีความพร้อมและเหมาะสมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารที่จะว่างลงในอนาคต ตามแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน และได้เข้าร่วมตามแผนสืบทอดตำแหน่ง)

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบสืบทอดตำแหน่ง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำแผนสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการ พิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก)

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ดำเนินการตามแผนดำเนินการที่กำหนด ตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	● ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (วัดเฉพาะผู้บังคับบัญชากลุ่มงานที่ได้เข้าร่วมตามแผนสืบทอดตำแหน่ง) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) ● รายงานผลการดำเนินการนำแผนสืบทอดตำแหน่งประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการนำแผนสืบทอดตำแหน่งในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เงื่อนไข : ทั้งนี้ การดำเนินการในระดับคะแนนที่ ๕ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งว่าง (ผู้อำนวยการสำนัก) ของแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๓ **การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ**

โครงการ **ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)**

กิจกรรม **การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ**

หลักการและเหตุผล

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

ส่วนราชการ	จำนวนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (เลขาธิการและรองเลขาธิการ)	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง	จำนวนเป้าหมายของข้าราชการที่เข้าสู่ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในแต่ละปี
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๙	๗.๒	**ไม่เกิน ๗ คน**

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๒ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑ คน ทั้งนี้ เพื่อให้ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยผ่านการพัฒนาอย่างเป็นระบบที่เน้นกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริงและเสริมสร้างกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อมุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้สามารถ เจริญก้าวหน้าเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม มีศักยภาพการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทันโลก และทันเหตุการณ์

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพสำหรับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีจำนวนเพียงพอและเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมและมีศักยภาพในทุกด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาต่อยอดสู่ระดับต่าง ๆ โดยเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำทั้งในด้านการบริหาร และผู้นำทางด้านวิชาการ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการทุกสายงาน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ๒. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้บริหารของส่วนราชการฯ) มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนขับเคลื่อนขยายผลเพื่อดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง - กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง - กิจกรรมสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ คัดเลือก และพัฒนาข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ● ดำเนินการวิเคราะห์ทบทวนหลักเกณฑ์ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
๓	● ดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนขยายผลเพื่อดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในระดับคะแนนที่ ๑
๕	● ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	● เสนอแนวทางการพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพิจารณา ● รายงานผลการนำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการนำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินกา ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

แผนงานที่ ๔ **การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ**

โครงการ **ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

กิจกรรม **ดำเนินการขยายผลการนำแผนไปปฏิบัติในกลุ่มข้าราชการสายงานอื่น ๆ**

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของทางราชการ และภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น การปรับปรุงและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นภารกิจที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้มีกลไกในการดำเนินการ ไปในทิศทางตามมาตรฐานและยุทธศาสตร์ที่กำหนด

ที่ผ่านมาส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาโดยตลอด ด้วยวิธีการฝึกอบรมที่ให้ความรู้ในเชิงลึกมากกว่าการปฏิบัติจริง ประกอบกับอายุเฉลี่ยของข้าราชการรัฐสภาสามัญประเภทวิชาการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) มีอายุเฉลี่ยที่ ๔๒.๑๘ ปี ดังนั้น ในช่วงระยะเวลา ๑๐ ปีข้างหน้า ข้าราชการกลุ่มนี้จะทยอยออกจากระบบราชการ เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ จึงทำให้หน่วยงานต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ และอาจทำให้เกิดปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนากำลังคนทดแทนและความแตกต่างระหว่างคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่าที่ยังอยู่ในระบบ ดังนั้น รูปแบบหนึ่งของการพัฒนาที่สามารถนำมาใช้ได้ในงานที่ปฏิบัติอยู่แล้วโดยเน้นให้ข้าราชการสามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และเป็นการเตรียมความพร้อมให้มีผู้ที่มีความสามารถและรอบรู้ในกลุ่มงานต่าง ๆ อยู่พร้อมตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ คือ การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีผู้ที่มีความสามารถและรอบรู้ในกลุ่มงานต่าง ๆ ตลอดเวลา

๒. เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถได้รับการพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ ในเวลาที่เหมาะสม

๓. เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

๔. เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการหมุนเวียนการปฏิบัติงานตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานที่กำหนด

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน
๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ทำให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัว

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● จัดทำกรอบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานข้าราชการในแต่ละสำนักของส่วนราชการ โดยมีแผนปฏิบัติการ พร้อมเหตุผลในการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● ศึกษาวิเคราะห์ทบทวนระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง) เพื่อนำไปใช้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลในฉบับต่อไป
๓	● ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติราชการข้าราชการในแต่ละสำนักของส่วนราชการ
๕	● ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓ **เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

แผนงานที่ ๑ **การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

โครงการ **การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาและดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก**

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันแนวคิดเรื่องการสรรหาเชิงรุกได้เข้ามามีบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะภาครัฐ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นที่ ๔ กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดให้ภาครัฐมีการบริหารกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือกเหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดี คนเก่ง ไว้ในภาครัฐ ได้มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดรูปแบบการจ้างงานและช่องทางการสรรหาบุคลากรภาครัฐที่หลากหลาย เหมาะสมกับภารกิจ รวมทั้งวิถีการทำงานและใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่และผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ส่งเสริมการสรรหาบุคลากรเชิงรุก การบรรจุแต่งตั้งด้วยระบบ Lateral Entry และสร้างแรงดึงดูด คนดี คนเก่ง มาสมัครงานในหน่วยงานภาครัฐ

สำหรับกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนใหญ่ในปัจจุบันจะเป็นการสรรหาแบบปกติในเชิงตั้งรับ ถึงแม้ ก.ร. จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์บางส่วนที่เป็นการสรรหาเชิงรุก แต่ก็ยังไม่มีการนำมาปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง ทำให้เกิดสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนั้น เพื่อลดหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว กระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ ความสามารถ ให้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงได้กำหนดตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แผนงานที่ ๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สาเหตุสำคัญของการปรับตัวดังกล่าวนั้นเกิดจากสภาพปัญหาในการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกที่ปัจจุบันกลุ่มเป้าหมายการสรรหาและเลือกสรรมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม รวมทั้งการขับเคลื่อนของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติและค่านิยมในการสมัครเข้ารับราชการที่ต่างกัน

จากบริบทดังกล่าว คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ วันศุกร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้เห็นชอบแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามที่สำนักงานเลขานุการ ก.ร. เสนอ และในคราวประชุม อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ วันจันทร์ที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวทางการสรรหาเชิงรุกว่าหลายแนวทางเป็นเรื่องที่ดี และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ แนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดเป็น ๕ แนวทาง ดังนี้

๑. การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร

๒. การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน

๓. การพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง

๔. การปรับปรุงลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

๕. การเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนในองค์กร

โดยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันจันทร์ที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมได้พิจารณาการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา:การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร ตามที่ อ.ก.ร. สรรหาฯ เสนอแล้วมีมติเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว โดยให้มีการกำกับ ติดตามและประเมินผล กำหนดถึงตัวชี้วัดความสำเร็จของแนวทางหรือวิธีการอย่างต่อเนื่อง และให้รายงานผลการดำเนินการต่อ ก.ร.

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๓ แผนงานที่ ๑ และสอดคล้องกับนโยบายของประเทศที่ต้องการให้คนดีคนเก่งเข้ามาปฏิบัติงานกับภาคราชการให้มากที่สุด รวมถึง มติ ก.ร. จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องมีวิธีการใหม่ ๆ ในการสรรหาบุคลากร โดยการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาฯ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถให้มาปฏิบัติงานที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้วยวิธีการเกี่ยวกับการสรรหาเชิงรุก โดยต้องคำนึงถึงประเด็นเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเพื่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการเฉพาะ ดังนั้น แนวทางที่ ๑ การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่ไม่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เนื่องจากเป็นวิธีการประชาสัมพันธ์องค์กรต่อทุกกลุ่มเป้าหมาย และในหลาย ๆ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย และเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลภายนอกเกิดความรู้จัก เชื่อถือ และศรัทธาต่อหน่วยงาน และทำให้บุคลากรภายในเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานต่อหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์องค์กรที่ดี ซึ่งปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีช่องทางประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง อาทิ สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา เว็บไซต์ของหน่วยงาน รวมทั้งระบบสื่อโซเชียลต่าง ๆ เป็นต้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อแก้ไขสภาพปัญหาการสรรหาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยใช้แนวทางการสรรหาเชิงรุก การประชาสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร

๒. เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการเกิดความรู้จัก เชื่อถือ และศรัทธาต่อหน่วยงาน และทำให้บุคลากรภายในเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานต่อหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์องค์กรที่ดี

๓. เพื่อเป็นการปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป้าหมายซึ่งมีความแตกต่างทางทัศนคติ ค่านิยม และบุคลิกภาพของกลุ่มคนในแต่ละช่วงอายุที่ต่างกัน โดยใช้วิธีการจูงใจกลุ่มคนที่มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคตตามบริบทที่เปลี่ยนไป เป็นการ “เตรียมหาคนที่ใช่ ให้ทันใช้งาน” โดยไม่รอให้เกิดปัญหาการสรรหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงในวันข้างหน้า สอดรับกับนโยบายของประเทศ มติ ก.ร. และเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

กลุ่มเป้าหมาย

บุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ หรือนักศึกษาฝึกงาน หรือนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม Road Show

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร หรือวิธีการอื่นๆ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๕ แนวทาง ไปใช้ เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร หรือวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๕ แนวทาง เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการศึกษา วิเคราะห์และกำหนดวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร หรือวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๕ แนวทาง	๑. มีการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุก : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร หรือวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๕ แนวทาง ไปดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. กลุ่มเป้าหมายมีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● นำแผนปฏิบัติการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปปฏิบัติ โดยมีการประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร และวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางที่กำหนด อย่างน้อย ๑ แนวทาง
๕	● ร้อยละการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงานที่ ๒ **การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง**

โครงการ **การพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

หลักการและเหตุผล

มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติซึ่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านกฎหมาย เพื่อปฏิบัติงานสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพงานด้านกฎหมายของรัฐสภา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระบบบริหารนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้แก่ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ หลักเกณฑ์การเลื่อนนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ เป็นชั้นที่ ๑ และหลักเกณฑ์การทำข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ มีผลงานโดดเด่น มีความพร้อมและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพงานด้านกฎหมายของรัฐสภา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการพิจารณา ศึกษา และจัดทำระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิด และสาระสำคัญของระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบนักกฎหมายนิติบัญญัติดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตรงตามเจตนารมณ์ของการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติรวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพงานด้านกฎหมายของรัฐสภา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ประกอบด้วย ก.ร. ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ดำเนินการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ โดยมีกระบวนการคัดเลือกที่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ศักยภาพ และผลงาน รวมถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เข้ารับการคัดเลือก ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓ คน

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้เห็นชอบให้นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เข้ารับการอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติเพิ่มเติม จำนวน ๕ หลักสูตร ๑ โครงการสัมมนา รวมทั้งมีข้อสังเกตว่าการฝึกอบรมและการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติควรพิจารณาดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่ากับงบประมาณโดยไม่ส่งผลกระทบกับปฏิบัติงาน และเห็นควรพิจารณามอบหมายการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน

พร้อมทั้งมีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ คณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานฯ ได้เห็นชอบรายละเอียดการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาระหว่างรองเลขาธิการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่กำกับ ดูแล กับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงมีเป้าหมายในการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ เพื่อให้นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ทางกฎหมาย ในสาขานิติศาสตร์ การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านกฎหมายและติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายตามความรับผิดชอบของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทางเพื่อพัฒนาวิธีการและการบริหารจัดการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ อาทิ หลักสูตรการอบรม, การมอบหมายงาน, การคัดเลือก, คู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ, การติดตามประเมินผล เป็นต้น เพื่อให้มีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อให้นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากรองเลขาธิการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่กำกับ ดูแลฯ นักกฎหมายนิติบัญญัติ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาและติดตามการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. รายงานผลการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทางเพื่อพัฒนาวิธีการและการบริหารจัดการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ	กลุ่มเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามข้อตกลงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● ศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทางเพื่อพัฒนาวิธีการและการบริหารจัดการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ และแนวทางการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทางฯ ในระดับคะแนนที่ ๑
๕	● ร้อยละความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๐ - ๖๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการพัฒนาและติดตามการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ รวมทั้งรายงานผลการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทางเพื่อพัฒนาวิธีการและการบริหารจัดการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

หมายเหตุ - การกำหนดร้อยละความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานตามระดับคะแนนที่ ๕ เป็นไปตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ในส่วนการทำข้อตกลงและการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ

ผู้รับผิดชอบ

๑. คณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๕. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

แผนงาน การติดตามการดำเนินงานตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โครงการที่ ๑ การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้การทบทวนแนวทางการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) แล้วพบว่าการดำเนินการตามระบบดังกล่าวมีความเหมาะสม มีการดำเนินการเป็นไปตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่ ก.ร. กำหนดอย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การขับเคลื่อนระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานฯ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะดำเนินการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในสังกัดเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ที่ผ่านมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปปรับปรุงในแผนฉบับฯ ต่อไป	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดในระดับคะแนนที่ ๑
๕	● ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระบบบริหารผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. คณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๒ **ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)**

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) กำหนดให้มี “การดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)” โดยได้แต่งตั้ง “คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” เพื่อกำหนด ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และจัดทำแผนการนำผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะอนุกรรมการฯ ดำเนินการทำแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แบบออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม Google Form และพบปัญหา อุปสรรค คือ

๑) โปรแกรม Google Form เป็นการสื่อสารทางเดียว ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเรียกข้อมูลที่กรอกไปกลับมาทบทวนหรือเพิ่มเติม แต่โปรแกรม Google Form ออกแบบมาสำหรับการจัดทำแบบสำรวจ โดยมีข้อคำถามและตอบคำถามในครั้งเดียว เมื่อกรอกข้อมูลเสร็จและจัดส่งข้อมูลแล้ว ผู้ตอบคำถามไม่สามารถเรียกข้อมูลกลับมาดูหรือแก้ไข หรือพิมพ์ออกมาได้

๒) กระบวนการของระบบ ในขั้นตอนการกรอกข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะขอกรอกข้อมูลการพัฒนาตนเอง แต่จะไม่สามารถส่งต่อข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นได้ เพื่อเห็นชอบหรืออนุมัติด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ได้ ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถบันทึกข้อมูลความคืบหน้าของการพัฒนาของใต้บังคับบัญชา ระหว่างการพัฒนาได้ และไม่สามารถคำนวณระยะเวลาการพัฒนาได้ เช่น การรวมจำนวนวัน หรือหักลบจำนวนวันคงเหลือได้

๓) สิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล โปรแกรมอนุญาตให้ผู้ดูแลระบบ (Admin) เพียงคนเดียวที่สามารถเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรทุกคน ซึ่งผู้ดูแลระบบคือผู้รับผิดชอบของสำนักพัฒนาบุคลากร(สผ.) และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล(สว.) ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเอง ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเพื่อสามารถติดตาม/กระตุ้นเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

๔) ระบบไม่สามารถประมวลผลข้อมูลคำนวณเชิงสถิติ พร้อมทั้งจัดพิมพ์รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนดได้

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการตั้งเป้าหมายให้มีการจัดทำระบบแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) และการติดตามผลการตามแผนพัฒนารายบุคคล บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีข้อเสนอเป้าหมายคุณลักษณะของระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลออนไลน์ ดังนี้

๑) ผู้ใช้งานระบบ บุคลากรทุกคนในองค์กร มีบัญชีเข้าใช้งานของตนเอง (มี Username และ Password เฉพาะบุคคล)

๒) กระบวนการของระบบ ผู้ใช้งานสามารถกรอกข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของตนเอง (กรอกข้อมูล และแนบไฟล์เอกสารได้) สามารถส่งต่อข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นได้ (เพื่อเห็นชอบ/อนุมัติ และมีลายเซ็น อิเล็กทรอนิกส์) บันทึกข้อมูลความคืบหน้าของการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ระหว่างการพัฒนาได้ คำนวณระยะเวลาการพัฒนาได้ (รวมจำนวนวัน/หักลบจำนวนวันคงเหลือได้)

๓) สิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล ระดับบุคคล สามารถกรอกข้อมูลของตนเอง และเห็นผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ระดับผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเอง และเข้าถึงข้อมูลของใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทั้งหมด (เพื่อสามารถติดตาม/กระตุ้นเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาได้) ระดับผู้ดูแลระบบ (Admin) สามารถเข้าถึงข้อมูลของบุคลากรทุกคน (ผู้รับผิดชอบของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล(สผ.) และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร(สว.))

๔) การประมวลผลและจัดพิมพ์รายงานผล ระบบต้องสามารถประมวลผลข้อมูล คำนวณเชิงสถิติ พร้อมทั้งจัดพิมพ์รายงานผลตาม แบบฟอร์มที่กำหนดได้

วัตถุประสงค์

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และมีระบบการติดตามการพัฒนารายบุคคล (Follow up) รูปแบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการจัดทำแผนและการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลรูปแบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ความเข้าใจระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการติดตามผลการพัฒนารายบุคคล (Follow up) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓. มีผลการดำเนินงานโครงการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. กลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดทำแผนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และการติดตามผลการพัฒนารายบุคคล (Follow up) แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) แบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และมีการติดตามผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Follow up) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๕	● ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	● รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเชื่องโยง PMS กับ IDP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการตามแผนการเชื่อมโยง PMS และ IDP ในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมแนวทางการพัฒนา พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๕. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์ที่ ๕ **ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ**

แผนงาน **การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน**

โครงการ **บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการจัดทำโครงการบูรณาการฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีผลสำเร็จ คือ ระบบ Web Service การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งแต่ละส่วนราชการได้ดำเนินการนำเข้าข้อมูลบุคลากรในฐานข้อมูลของระบบ Web Service ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัยแล้ว ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ระบบ Web Service เพิ่มเติม พร้อมทั้งปรับปรุงระบบ Web Service ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นแล้ว

ทั้งนี้ ในการดำเนินการแผนงานดังกล่าวที่ผ่านมาส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ร่วมกันหารือระหว่างสำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับสำนักบริหารงานกลางของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งได้มีการจัดทำระบบ Web Service โดยประมวลข้อมูลจากระบบบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อนำมาจัดทำเป็นระบบโดยการบูรณาการข้อมูลร่วมกันสามารถค้นคว้า ข้อมูลบุคลากรภาพรวมของรัฐสภา ข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งปัจจุบันได้มีการเชื่อมโยงข้อมูลเป็นระบบอัตโนมัติสามารถค้นหาข้อมูลได้ตามความต้องการของผู้ใช้งานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของการใช้ประโยชน์นั้นปัจจุบันข้อมูลที่แสดงในระบบดังกล่าวเป็นข้อมูลรายละเอียดส่วนบุคคล เช่น ข้อมูลการดำรงตำแหน่ง ข้อมูลเงินเดือน ข้อมูลการรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และข้อมูลความดีความชอบ เป็นต้น โดยสำนักงานเลขานุการ ก.ร., สำนักงานบริหารงานกลาง, สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.) สามารถค้นหาข้อมูลได้จากระบบดังกล่าวได้อย่างสะดวกรวดเร็วได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาได้อย่างถูกต้อง

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะดำเนินการนำเข้าข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและพัฒนารูปแบบรายงาน โดยบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบน ระบบ Web Service ให้มีความสมบูรณ์และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีการนำเข้าข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนารูปแบบรายงานโดยบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบนระบบ Web Service ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

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

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการนำเข้าข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนารูปแบบรายงานบูรณาการการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบนระบบ Web Service

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและรูปแบบรายงาน โดยบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่พัฒนาบนระบบ Web Service ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการการนำเข้าข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● มีแผนปฏิบัติการพัฒนารูปแบบรายงานโดยบูรณาการการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา บนระบบ Web Service
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	● ร้อยละความสำเร็จของการนำเข้าข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - มากกว่าร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	● ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบรายงานโดยบูรณาการการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - มากกว่าร้อยละ ๘๕ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการในระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฯ ในแผนฯ ฉบับต่อไป

ผู้รับผิดชอบ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๑ **ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม**

แผนงานที่ ๑ **การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม**

โครงการ

๑. โครงการพัฒนาจิต เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

- กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา

๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่สนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ มีบทบาทภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อสมาชิกรัฐสภา กรรมาธิการ และบุคคลในวงงานรัฐสภา ในด้านบริหารจัดการด้านการประชุม ด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านบริการ และด้านต่างประเทศให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน มีพันธกิจในการสนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีค่านิยมองค์กร ได้แก่ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง และค่านิยมร่วม คือ สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง และมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑๒ ประการ และประมวลจริยธรรมที่บุคลากรจะต้องยึดถือและปฏิบัติ โดยมียุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากร คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรดังกล่าวข้างต้น บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่านิยมขององค์กร มีธรรมาภิบาล และเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑๒ ประการ และมาตรฐานทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ซึ่งกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากรมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม

คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ ปลูกฝังค่านิยมองค์กร ตลอดจนยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ประกอบกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และกิจกรรมการดำเนินการการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้สำนักงานฯ นำมาปฏิบัติไว้ รวมทั้งตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติให้ขยายใช้ต่อถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานฯ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกิจกรรมการดำเนินการของสำนักงานฯ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรของสำนักงานฯ ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

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

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

แผนงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ โครงการ ดังนี้

๑. <u>กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา</u> เป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องกับวัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา เพื่อให้บุคลากรน้อมนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กร อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ประกอบด้วย กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา ๓ กิจกรรม ได้แก่ ศาสนาพุทธ ศาสนาอิสลาม และศาสนาคริสต์ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งเน้นเรื่อง “ความซื่อตรง” ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มุ่งเน้นเรื่อง “สามัคคี” และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มุ่งเน้นเรื่อง “มีวินัย” ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นการขยายกลุ่มเป้าหมายใหม่เพิ่มขึ้นในทุกปี

๒. <u>โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล</u> มุ่งเน้นการขับเคลื่อนให้บุคลากรตระหนักในประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาผ่านกระบวนการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมจริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรม (ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น) ทั้ง ๔ ประเภท คือ

ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเภทพนักงานราชการ และประเภทลูกจ้าง รวมทั้งกิจกรรมคัดเลือกสำนักที่มีผลงานการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (สำนักดีเด่น) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้ง ๒๗ หน่วยงาน และมีกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ได้รับรางวัลในวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Moral & Ethics Day) รวมทั้งมีการเชิญหน่วยงานเครือข่ายภายนอกมาร่วมแสดงนิทรรศการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจ มีพฤติกรรมและประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๒. เพื่อให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม

๒. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการบรรลุเป้าหมายองค์กรคุณธรรมตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรมและตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนมีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานจริยธรรม ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ และมีการเผยแพร่แนวทางการปฏิบัติงานและการดำเนินโครงการของผู้นำต้นแบบ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่กำหนด
๕	● จำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติประมวลจริยธรรมฯ ตามมติของคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ๒ คน ได้ ๐.๕๐ คะแนน - ๑ คน ได้ ๐.๗๕ คะแนน - ๐ คน ได้ ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วยรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ ในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานขึ้นตรงของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๒ **การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม**

โครงการ **สร้างเสริมจริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

หลักการและเหตุผล

จากแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ กำหนดให้มีการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยมีความท้าทาย คือ ปลูกฝังและส่งเสริมบุคลากรให้มีค่านิยมหลักขององค์กร มีธรรมาภิบาลและคุณธรรม จริยธรรม ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๑ ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดรัฐสภาดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติให้ขยายใช้ต่อถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๕ อันเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย ที่มีค่านิยมพื้นฐาน ๕ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู พร้อมกับแนะนำวิธีการขับเคลื่อน ๓ วิธี คือ การนำหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือมาปฏิบัติ การน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมายึดถือปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต และการนำวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามมาสร้างสรรค์สังคม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้กำหนดแนวทางการสร้างเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรของรัฐสภาทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ กำกับ ดูแล ให้คำแนะนำ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมอันดีงาม รวมทั้งแนวทางสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่บุคลากรผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรของแต่ละส่วนงานภายในให้มีส่วนร่วมในการผลักดัน กระตุ้นขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร โดยเสริมสร้างให้มีทักษะ ศักยภาพในการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวดำเนินการภายใต้โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรรูปแบบกิจกรรมเป็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ซึ่งหลังจากการเข้าร่วมโครงการผู้เข้าร่วมโครงการจะนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะมีการติดตามผลการดำเนินการขับเคลื่อน รวมทั้งติดตามผลพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างต่อเนื่องใน ๓ ระดับ ดังนี้

๑. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหาร (ผู้นำต้นแบบ) กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป

๒. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (ผู้นำต้นแบบ) กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

๓. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้ปฏิบัติ (ผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรม) กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรและสามารถประเมินปัญหาเชิงจริยธรรมเบื้องต้นได้

๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการขับเคลื่อนจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมฯ

๓. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

๒. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมองค์การ และมีบทบาทในการกำกับขับเคลื่อนและพัฒนา การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้อย่างครบถ้วน ๒. รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีม	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร ๒. กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับ ขับเคลื่อนและพัฒนา การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม และกำหนดประเด็นคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มเติมจากปีงบประมาณที่ผ่านมา
๓	● ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานตามแผนที่กำหนด
๕	● ร้อยละความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับ ขับเคลื่อน และพัฒนา การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมฯ ในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมแนวทางการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒ **ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ**

แผนงานที่ ๑ **การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร**

โครงการ **รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ**

หลักการและเหตุผล

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

ดังนั้น เพื่อเป็นการรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการทางวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ กรณีพฤติกรรมการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ได้แก่ ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ขาดราชการ เข้ามาปฏิบัติราชการสาย ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ และความผิดฐานประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขานุการ ก.ร. จึงได้จัดโครงการรณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขึ้น

ทั้งนี้ การดำเนินงานเพื่อรณรงค์ ส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินการทางวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยฯ มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. จัดทำรายงานการศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการทางด้านวินัยของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. ดำเนินการรณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ และป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) จัดทำเอกสาร/แผ่นพับ/Infographic และ Animation Clips เผยแพร่ความรู้ให้แก่ข้าราชการในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) กรณีตัวอย่างของการดำเนินการทางวินัย แนวทางการลงโทษของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พฤติกรรมการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ ได้แก่ ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ขาดราชการ เข้ามาปฏิบัติราชการสาย ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ และความผิดฐานประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นต้น

(๒) กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒) เผยแพร่ความรู้ เอกสาร และกรณีตัวอย่าง ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

(๑) ระบบอินทราเน็ต (Intranet)

(๒) เว็บไซต์สำนักงานฯ (Internet)

๓) เปิดช่องทางให้คำปรึกษา กรณีมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย

๓. ดำเนินการสำรวจความรู้ ความเข้าใจของข้าราชการเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย

๔. จัดทำรายงานผลการดำเนินการในการเผยแพร่ความรู้ทางวินัย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภารับรู้วินัยข้าราชการ และมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ ไม่ประพฤติฝ่าฝืนหรือกระทำการอันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร

๒. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวินัยผ่านช่องทางต่าง ๆ ๒. ข้อมูลสถิติจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ ๓. รายงานผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการการดำเนินการรณรงค์เรื่องวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามข้อ ๑ โดยดำเนินการรณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญตามแผนที่กำหนด อย่างน้อย ๒ รูปแบบ/ปี
๕	● จำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ๒ คน ได้ ๐.๕๐ คะแนน - ๑ คน ได้ ๐.๗๕ คะแนน - ๐ คน ได้ ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการดำเนินการรณรงค์เรื่องวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการรณรงค์เรื่องวินัยในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๒ **การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ**

โครงการ **รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต**

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ และประสานให้เกิดการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตให้กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สร้างเครือข่ายป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีกระบวนการเสริมสร้างบทบาทในการเฝ้าระวัง และมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ ดำเนินการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในสังกัดได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนปฏิบัติการตามข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ไปปรับใช้ภายในหน่วยงานของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง หรือกฎหมายอื่นให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนสนับสนุนให้มีการจัดการพัฒนาและเสริมสร้างค่านิยม รวมทั้งปลูกฝังทัศนคติในความซื่อสัตย์สุจริตแก่เครือข่ายภาคประชาชน ภาคเอกชน รวมถึงเด็กและเยาวชนซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และได้มีคำสั่งรัฐสภา ที่ ๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อความมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุน เผยแพร่ ประสานงานการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลกิจกรรม โครงการ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด

คณะกรรมการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) โดยดำเนินการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบการดำเนินงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย ๓ มาตรการ คือ มาตรการที่ ๑ การขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. มาตรการที่ ๒ ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส นำไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ มาตรการที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและกลไกในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกรอบข้อตกลงความร่วมมือ

และแผนงานที่ได้กำหนดไว้ กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร จึงได้จัดโครงการรณรงค์ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังกล่าว

ทั้งนี้การดำเนินการภายใต้โครงการรณรงค์ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รูปแบบกิจกรรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้ถึงภัยของการทุจริต รณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ รวมทั้งเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยร่วมมือกับเครือข่ายในการดำเนินกิจกรรม เป็นการขยายกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้นในทุกปี

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการรับรู้ถึงภัยของการทุจริตให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกและสร้างทัศนคติ ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. เพื่อการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในการขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้งเสริมสร้างบทบาทในการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดได้ร้อยละ ๑๐๐	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ตามที่กำหนด โดยเพิ่มกลุ่มเป้าหมาย และเครือข่ายในการดำเนินการจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓	● ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	● จำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ๒ คน ได้ ๐.๕๐ คะแนน - ๑ คน ได้ ๐.๗๕ คะแนน - ๐ คน ได้ ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. กลุ่มงานแผนงาน/โครงการ
สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓ **ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา**

แผนงาน **การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

กิจกรรม **การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน โดยเป็นตัวชี้วัดที่ขับเคลื่อนตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งได้มีการดำเนินการตามแนวทางมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามแนวทางของราชการฝ่ายบริหาร เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และดำเนินการตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ซึ่งกำหนดทิศทางหรือแนวทางให้หน่วยงานดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพและต้องการให้หน่วยงานเป็นศูนย์กลางในการประสานภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรมอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ โดยมีคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรมเป็นฝ่ายเลขานุการ จึงกำหนดแนวทาง มาตรการ กลไก และกำกับติดตามการดำเนินการหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งได้กำหนดเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม โดยแบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม คือ องค์กรที่แสดงเจตนารมณ์ จะพัฒนาเป็นองค์กรคุณธรรม โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม มีแผนการดำเนินการพัฒนาองค์กรคุณธรรม มีการจัดกลไกผู้รับผิดชอบ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งผลการดำเนินงานอาจเกิดขึ้นบางส่วน แต่ผลการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนหรือปัญหาเชิงคุณธรรมที่ลดลงอาจยังไม่เห็นผลชัดเจน

ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม คือ องค์กรส่งเสริมคุณธรรมที่มีกระบวนการพัฒนาองค์กรคุณธรรมที่ได้มาตรฐานขององค์กรส่งเสริมคุณธรรม และมีการจัดระบบภายในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรคุณธรรม และมีการบริหารจัดการให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของคนในองค์กร และส่งผลกระทบให้การทำความดีเพิ่มขึ้น ปัญหาเชิงคุณธรรมลดลง และมีแนวโน้มจะเกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เกิดความยั่งยืนได้

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ คือ องค์กรคุณธรรมที่ดำเนินการประสบความสำเร็จทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่สะท้อนการมีคุณธรรม คนมีความสุข องค์กรมีคุณภาพและคุณธรรมเชิงประจักษ์ มีองค์ความรู้ สามารถถ่ายทอดและเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับองค์กรต่าง ๆ ได้

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลของการประเมินสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินจะมีการสำรวจและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเองจากบุคคลภายในหน่วยงานภาครัฐนั้นและจากบุคคลภายนอกที่มีปฏิสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐนำมาประเมินผล ซึ่งกำหนดระดับผลการประเมินจำแนกออกเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐	AA
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๕๙.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๙.๙๙	F

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ รวมทั้งได้รับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จากสำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ผลการประเมินร้อยละ ๙๗.๔๖ (ระดับ AA) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ผลการประเมินร้อยละ ๙๐.๘๔ (ระดับ A)

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นความสำคัญของการขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าวข้างต้น และเพื่อให้การดำเนินการเป็นการบูรณาการการดำเนินการทั้งสองส่วนร่วมกัน จึงได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมของกระทรวงวัฒนธรรม และผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช.

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 การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ทุกหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. รักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒. มีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ A

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยต้องมีการบูรณาการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะจากการดำเนินการที่ผ่านมา การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาตรการ แนวทางการดำเนินการตามเกณฑ์องค์กรคุณธรรม มาตรการ แนวทางการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น และแผนดังกล่าวต้องผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. ประเมินฯ และเสนอ ก.ร. ตามลำดับ
๓	● มีผลการสำรวจการรับรู้และเข้าใจของข้าราชการรัฐสภาเกี่ยวกับแผนส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ● ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ ร้อยละ ๘๐
๕	● ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ ร้อยละ ๑๐๐ ● มีรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมแนวทางการพัฒนาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อ อ.ก.ร. และ ก.ร. เพื่อพิจารณาตามลำดับ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. คณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๕. คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ **เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ**

แผนงานที่ ๑ **การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ**

โครงการ **ติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ แผนงานที่ ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานเลขานุการ 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 และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. กำหนด ความคิดเห็นของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับพิจารณามติคณะรัฐมนตรีที่เห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแนวทางการดำเนินการเช่นเดียวกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

เพื่อติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตัวชี้วัด

ผลผลิต

๑. รายงานสรุปผลการติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. ข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ)

ผลลัพธ์

๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งไปใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานสรุปผลการติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. ข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ)	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งไปใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ)

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● กำหนดแนวทางในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในแผนฯ ฉบับต่อไป
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนและปรับปรุงการจัดทำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในแผนฯ ฉบับต่อไป
๕	● ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) ● รายงานผลการดำเนินการการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะฯ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. คณะอนุกรรมการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

แผนงานที่ ๒ **การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ**

โครงการ **พัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีเป้าหมายให้บุคลากรของส่วนราชการฯ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง พร้อมทั้งมีแผนงานที่กำหนดให้ส่วนราชการฯ ต้องบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการฯ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน

ส่วนราชการฯ ได้ขับเคลื่อนตามแผนงานดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

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

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เพิ่มการพัฒนาหลักสูตรร่วมโดยบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพิ่มเติมอีก จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิเทศสัมพันธ์ หลักสูตรสายงานทรัพยากรบุคคล หลักสูตรสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรสายงานวิทยาการ หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร และ หลักสูตรสำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้บูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพิ่มเติมอีก จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้บูรณาการหลักสูตรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ หลักสูตรสายงานวิชาการพัสดุ หลักสูตรสายงานนิติการ และได้นำหลักสูตรบูรณาการร่วมกันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาดำเนินการพัฒนาบุคลากรจำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต้องดำเนินการขยายการบูรณาการจัดทำหลักสูตรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานนักวิชาการช่างศิลป์ หลักสูตรสายงานนักวิชาการโสตทัศนศึกษา และหลักสูตรสายงานบรรณารักษ์ และนำหลักสูตรที่ได้บูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานนิติการ หลักสูตรสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ หลักสูตรสายงานวิชาการพัสดุ มาดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีหลักสูตรสำหรับการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญร่วมกัน

๒. เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญมีแผนการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Roadmap) ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละสายงาน

๓. ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ และพัฒนาการทำงานตามเนื้อหาจากการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงาเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการช่างศิลป์ ๒) หลักสูตรสายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา ๓) หลักสูตรสายงานบรรณารักษ์ ๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรร่วม จำนวน ๓ หลักสูตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (หลักสูตรสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์/หลักสูตรสายงานวิชาการพัสดุ/หลักสูตรสายงานนิติการ)	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรร่วมสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการจัดทำหลักสูตรครบทุกสายงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● มีแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรร่วมที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓	● ดำเนินการตามแผนการจัดทำหลักสูตรครบทุกสายงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ได้กำหนดร่วมกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ หลักสูตร (วิชาการคอมพิวเตอร์ วิชาการพัสดุ และนิติการ)
๕	● ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรายงานผลการพัฒนาตามหลักสูตรที่ได้กำหนดร่วมกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาในภาพรวมของการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงานที่ ๓ **การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต**

โครงการ **พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

หลักการและเหตุผล

สำนักพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยจัดฝึกอบรม/สัมมนา สนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในประเทศและต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศ และการศึกษาดูงานภายในประเทศ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคตให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อสำนักงานฯ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด ทั้งในส่วนการจัดโครงการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมภายนอก และการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่นนอกเหนือการฝึกอบรม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต การพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน โดยจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรมในชั้นเรียน การส่งบุคลากรอบรมภายนอกและด้วยวิธีอื่น ทั้งนี้ในส่วนของโครงการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ ๒๑ โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการประเมินผลโครงการ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมการเป็นวิทยากรฝึกอบรม โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจการเขียนหนังสือราชการ และโครงการพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษ โดยการอธิบายและเล่าเรื่องวงงานรัฐสภา

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างภาพลักษณ์และการสื่อสารในองค์กร เพื่อสนับสนุนภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ได้แก่

๑. โครงการเสริมสร้างเทคนิคการเป็นวิทยากรมืออาชีพ

๒. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเขียนหนังสือราชการของฝ่ายนิติบัญญัติ

๓. โครงการการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง

๔. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒. เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำหรับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๓	● ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนด
๕	● ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะฯ ในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

โครงการ หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม)

กิจกรรม การจัดการบรรยาย จำนวน ๖ หัวข้อวิชา ดังนี้

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว
๒. การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ
๓. กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน
๔. ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ
๕. สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับความขัดแย้งโดยสันติวิธี
๖. คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย

หลักการและเหตุผล

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

การดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามที่คณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ รวมทั้งจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยเมื่อคณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงมีมติจากคณะอนุกรรมการฯ ให้สำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (นิติกรระดับชำนาญการ - ระดับเชี่ยวชาญ) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนงานด้านกฎหมายให้กับสมาชิกรัฐสภาให้สามารถปฏิบัติงานด้านกฎหมาย และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาร่วมกับสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จึงกำหนดจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ โดยมีการติดตามผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ” ว่ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจมากน้อยเพียงใด

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

หัวข้อวิชา : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว

หัวข้อวิชา : การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ

หัวข้อวิชา : กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน

หัวข้อวิชา : สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับความขัดแย้งโดยสันติวิธี

หัวข้อวิชา : ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ

หัวข้อวิชา : คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย

สำหรับการดำเนินการจัดการฝึกอบรมในเนื้อหาวิชาที่เพิ่มเติมจำนวน ๖ หัวข้อวิชาข้างต้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมกันดำเนินการจัดหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ได้มีการปรับปรุงและผ่านความเห็นชอบของ อ.ก.ร. และ ก.ร. ในเนื้อหาวิชาที่เพิ่มเติมจำนวน ๖ หัวข้อวิชาดังกล่าวข้างต้น ให้กับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ หรือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดหรือร่วมจัดขึ้น ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาที่ครบถ้วนตามเนื้อหาวิชาของหลักสูตรที่กำหนด ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (นิติกรระดับเชี่ยวชาญ) ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการทบทวนและเสริมความรู้ในรายวิชาที่กำหนดใหม่ตามหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการ และเป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ หรือหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดหรือร่วมจัดขึ้น ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๙๔ คน ที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดผลผลิต

(๑) ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

(๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ผ่านการฝึกอบรมโดยได้คะแนนการทดสอบรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ตัวชี้วัดผลลัพธ์

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมายได้เสริมสร้างองค์ความรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านการประเมินในหัวข้อวิชาที่กำหนด เป็นไปตามแผนที่กำหนด	๑. กลุ่มเป้าหมายได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรายวิชาที่กำหนดใหม่ ๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม) ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร สายงานนิติการเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

หมายเหตุ : - ในส่วนของข้อเสนอแนะในเบื้องต้นเห็นควรให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำโครงการหลักสูตรการพัฒนาสายงานนิติกรให้เป็นกฎหมายนิติบัญญัติ โดยประกอบด้วย ๑) ระดับพื้นฐาน (Foundation) ๒) ระดับกลาง (Intermediate) และ ๓) ระดับสูง (Advance)

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงานที่ ๕ **การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ**

โครงการ **สนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการ ให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ**

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติในลักษณะของการขับเคลื่อนภารกิจหลักและสนับสนุนภารกิจหลัก ซึ่งประกอบด้วยแผนงานพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ แผนงานพัฒนาข้าราชการสายงานวิทยาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ และแผนงานพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการตามแผน Career Path ทุกสายงาน โดยแผนงานการพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการดังกล่าวข้างต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างข้าราชการสายงานวิชาการให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะสามารถปฏิบัติงานสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มีการพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการไปแล้วจำนวน ๙ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานนิติการ ๒) สายงานทรัพยากรบุคคล ๓) สายงานวิทยาการ ๔) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๕) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖) สายงานประชาสัมพันธ์ ๗) สายงานการเงินและบัญชี ๘) สายงานตรวจสอบภายใน ๙) สายงานวิชาการบัญชี

สำหรับสายงานวิชาการที่เหลืออีก ๙ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒) สายงานวิชาการพัสดุ ๓) สายงานตำรวจรัฐสภา ๔) สายงานวิเคราะห์งบประมาณ ๕) สายงานเภสัชกร ๖) สายงานพยาบาลวิชาชีพ ๗) สายงานบรรณารักษ์ ๘) สายงานโสตทัศนศึกษา ๙) สายงานวิชาการช่างศิลป์ จะดำเนินการตามแผนพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งจะครบทุกสายงาน

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการมีความต่อเนื่องและเห็นผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะข้าราชการสายงานวิชาการในระดับเชี่ยวชาญ เนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและสนับสนุนภารกิจหลัก รวมทั้งจะเป็นบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นต่อไป ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตาม กฎ ก.ร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ๗ (๔) ที่กำหนดให้ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญได้แก่ ตำแหน่งที่ “ต้องดำเนินการศึกษาวิจัยสั่งสมความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่างๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงาน และสอนฝึกอบรมหรือเผยแพร่ความรู้ในระดับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” จึงกำหนดให้มีแผนเสริมสร้างข้าราชการสายงานประเภทวิชาการทุกระดับให้ต้องได้รับโอกาสในการศึกษาวิจัย เพื่อให้มีผลงานด้านวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในเบื้องต้นกำหนดให้มีข้าราชการสายงานวิชาการกลุ่มเป้าหมายที่ขับเคลื่อนภารกิจหลักและสนับสนุนภารกิจหลักในระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๖ สายงาน ได้แก่

สายงาน	หน่วยงานที่สังกัด
๑. สายงานนิติการ	สำนักการประชุม, สำนักกรรมาธิการ ๑, สำนักกรรมาธิการ ๒, สำนักกรรมาธิการ ๓, สำนักกฎหมาย และสำนักวิชาการ
๒. สายงานวิทยาการ	สำนักการประชุม, สำนักกรรมาธิการ ๑, สำนักกรรมาธิการ ๒, สำนักกรรมาธิการ ๓, สำนักกฎหมาย และสำนักวิชาการ
๓. สายงานวิเทศสัมพันธ์	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ, สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และสำนักภาษาต่างประเทศ
๔. สายงานวิเคราะห์งบประมาณ	สำนักงบประมาณของรัฐสภา
๕. สายงานประชาสัมพันธ์	สำนักประชาสัมพันธ์ และสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา
๖. สายงานทรัพยากรบุคคล	สำนักงานเลขานุการ ก.ร., สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาบุคลากร

หมายเหตุ : สำหรับข้าราชการสายงานวิชาการอื่นและระดับตำแหน่งอื่นจะได้กำหนดให้มีการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตามแผนเสริมสร้างข้าราชการสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย ให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาระดับเชี่ยวชาญในสายงาน ดังนี้

สายงาน	หน่วยงานที่สังกัด
๑. สายงานนิติการ	สำนักการประชุม, สำนักกรรมาธิการ ๑, สำนักกรรมาธิการ ๒, สำนักกรรมาธิการ ๓, สำนักกฎหมาย และสำนักวิชาการ
๒. สายงานวิทยาการ	สำนักการประชุม, สำนักกรรมาธิการ ๑, สำนักกรรมาธิการ ๒, สำนักกรรมาธิการ ๓, สำนักกฎหมาย และสำนักวิชาการ
๓. สายงานวิเทศสัมพันธ์	สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ, สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และสำนักภาษาต่างประเทศ

สายงาน	หน่วยงานที่สังกัด
๔. สายงานวิเคราะห์งบประมาณ	สำนักงบประมาณของรัฐสภา
๕. สายงานประชาสัมพันธ์	สำนักประชาสัมพันธ์ และสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา
๖. สายงานทรัพยากรบุคคล	สำนักงานเลขานุการ ก.ร., สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด

ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. การถอดบทเรียนการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลของสายงานวิชาการเพื่อเป็นแบบอย่างประกอบการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ หรืองานอื่นๆ และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป ๒. รายงานผลการดำเนินงานสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● แผนเสริมสร้างข้าราชการสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยประกอบด้วย การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำกับติดตาม การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น
๓	● ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างข้าราชการสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ ตามระดับคะแนนที่ ๑

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	● ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

หมายเหตุ : ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นไป

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงานที่ ๖ **การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ**

โครงการ **การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

หลักการและเหตุผล

กรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มิติที่ ๓ : มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประเมินความคุ้มค่าโครงการอย่างต่อเนื่อง โดยได้พิจารณาเลือกโครงการตามยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์ละ ๑ โครงการ ซึ่งยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรได้เลือก “โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์” เพื่อนำมาประเมินความคุ้มค่า เนื่องจากเป็นโครงการที่มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้อง สามารถประเมินความสำเร็จของโครงการได้ครบถ้วนและเกิดประโยชน์กับบุคลากรในส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งโครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่าจะเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์ หรือผลลัพธ์ของการดำเนินการสะท้อนต่อการพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ รวมถึงมีการติดตามผลจากกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ไปปฏิบัติงาน

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เห็นความสำคัญในการดำเนินการเรื่องดังกล่าว จึงได้จัดทำกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้มีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้แทนหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเพื่อขับเคลื่อนให้ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยกรอบแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าพิจารณาจากโครงการที่ใช้งบประมาณสูง และมีผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรซึ่งกำหนดให้มีการประเมินผลใน ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิผล มิติประสิทธิภาพ และมิติผลกระทบ ทั้งนี้ ข้อมูลจากการประเมินความคุ้มค่า รวมทั้งปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีโครงการที่จะนำมาประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่า จำนวน ๓ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการบนพื้นฐานสมรรถนะ สายงานนิติการ เนื่องจากเป็นสายงานหลักที่สนับสนุนการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติ จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์การดำเนินการขององค์กร

๒. โครงการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการบนพื้นฐานสมรรถนะ สายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เนื่องจากทักษะทางคอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐานสำคัญในการปรับการทำงานเพื่อให้เข้ากับบริบทการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน

๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง การวิเคราะห์ขั้นสูง (Critical Thinking) เนื่องจากการคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณเป็นทักษะที่สำคัญในการทำงานยุคใหม่ ซึ่งการคิดวิเคราะห์ข้อเท็จจริงเพื่อทำความเข้าใจปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำมาวางแผนและหาวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานอันจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 อาจจะมีการปรับวิธีการดำเนินการและรูปแบบการดำเนินการให้เหมาะสม โดยยึดเป้าหมายเดิมของโครงการเป็นหลัก ซึ่งได้มีการมุ่งเน้นการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์มาสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในยุค New Normal

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ และสอดคล้องตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และเป็นกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่คัดเลือกมาประเมินฯ

๒. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านการพัฒนามีระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของโครงการ/หลักสูตรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของโครงการตามวิธีการที่กำหนดไว้	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีความคุ้มค่าตามหลักวิชาการ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าโครงการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

โครงการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กิจกรรม

๑. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี
๓. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ
๔. หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ กำหนดวิสัยทัศน์ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ คือ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament และ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ในการมุ่งเน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้บริการภาครัฐให้เป็นรูปแบบดิจิทัล ซึ่งสำนักงานฯ ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาสนับสนุนและพัฒนากระบวนงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ และในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ภายในปี ๒๕๖๔ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกรัฐสภา และบุคคลในวงงานรัฐสภามีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ในกลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของรัฐสภาด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรให้มีการศึกษาวิจัย และพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับความต้องการของผู้รับบริการและประชาชน รวมถึงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้กำหนดมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขึ้น เพื่อกำหนดบทบาท ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดรัฐสภาในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีกรอบการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ซึ่งกำหนดให้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม และสามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ สำนักสารสนเทศ จึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกำหนด

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้พัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพด้านดิจิทัลที่เหมาะสม และสามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนบุคลากรเข้าสู่กระบวนการทำงานให้ไปสู่ Digital Parliament ให้มีการพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย โดยระบบงานนิติบัญญัติเป็นการนำนวัตกรรมระบบการทำงานกระบวนงานที่เป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและบุคคลในวงงานนิติบัญญัติ รวมทั้งการประสานข้อมูลกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้มีวิธีการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อน และทันการเปลี่ยนแปลงโดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลการพัฒนาให้มีการพัฒนาทักษะการใช้ระบบงานเทคโนโลยีดิจิทัลรองรับรัฐสภาใหม่ ให้บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการพัฒนาปรับตัวส่งเสริมให้มีการบูรณาการระบบบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการ ดังนี้

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

สำหรับในส่วนของการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีตามแผนพัฒนา Digital Parliament ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยจะมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

<u>กลุ่มที่ ๑</u> ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการวุฒิสภา รองเลขาธิการวุฒิสภา ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก

<u>กลุ่มที่ ๒</u> ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ
กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น

โดยจะมุ่งเน้นพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมในกลุ่มทำงานด้านนโยบายและวิชาการและผู้ปฏิบัติงานอื่น เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการด้านนิติบัญญัติมากกว่ากลุ่มที่ ๑ และ ๒

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนได้

กลุ่มเป้าหมาย

จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก

กลุ่มที่ ๒ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ ข้าราชการสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และข้าราชการสายงานทั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการสายงานวิชาการ ยกเว้น นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ข้าราชการสายงานทั่วไป ยกเว้น เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัด

ผลผลิต

ผู้ที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผลลัพธ์

บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของตนได้

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๒. มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด	บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรม ใช้ระบบที่จัดทำขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการในการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรม ให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบาย และงานวิชาการ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่นตามแผนการพัฒนาทักษะ ด้านการใช้เทคโนโลยีตามแผนพัฒนา Digital Parliament ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมฯ ตามแผนพัฒนา Digital Parliament ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างนวัตกรรมฯ และสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลภาพรวมการดำเนินการ ตามแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมแนวทางการพัฒนา ที่สอดคล้องและเป็นไปตามแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

กลยุทธ์ที่ ๓ **พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล**

แผนงานที่ ๑ **การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ**

โครงการ **ทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางด้านทักษะภาษาต่างประเทศ รวมทั้งการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศของประเทศสมาชิกอาเซียน และประเทศสมาชิกอาเซียน + ๓ โดยได้จัดทำแผนการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ รวมถึงภาษาอาเซียน + ๓ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ โดยกำหนดภาษาอาเซียน จำนวน ๖ ภาษา จาก ๙ ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย ลาว กัมพูชา พม่า ฟิลิปปินส์ เวียดนาม และภาษาอาเซียน + ๓ ได้แก่ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี เนื่องจากเป็นภาษาที่มีความสำคัญในการติดต่อประสานงานในลำดับต้น ๆ ที่มีผู้ใช้เป็นจำนวนมาก ซึ่งได้จัดทำหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะภาษาให้กับข้าราชการ โดยใช้วิธีการพัฒนาในรูปแบบบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้พิจารณาจัดทำหลักสูตรภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ ภาษาบาฮาซาอินโดนีเซีย และในส่วนภาษาอาเซียน + ๓ ได้จัดทำหลักสูตรภาษาจีน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้พิจารณาจัดทำหลักสูตรภาษาในประเทศสมาชิก ได้แก่ ภาษาลาว และในส่วนภาษาอาเซียน + ๓ ได้จัดทำหลักสูตรภาษาญี่ปุ่น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้พิจารณาจัดทำหลักสูตรภาษาอาเซียน + ๓ ได้แก่ ภาษาเกาหลี

สำหรับภาษาอื่นในประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ กัมพูชา พม่า ฟิลิปปินส์ เวียดนามนั้น จากการติดตามผลการพัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศ รวมทั้งการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศของประเทศสมาชิกอาเซียน และประเทศสมาชิกอาเซียน + ๓ พบว่ามีผู้สนใจเข้าร่วมโครงการพัฒนาภาษาต่างประเทศของประเทศสมาชิกอาเซียนจำนวนน้อยลงเรื่อย ๆ และมีโอกาสนำมาใช้ในการปฏิบัติงานน้อย

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักพัฒนาบุคลากรจึงเห็นควรให้มีการทบทวนและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เพื่อเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อทบทวนและการประเมินผลการดำเนินการตามแผนและติดตามการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในการนำไปเพิ่มทักษะและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการทบทวนหลักสูตรภาษาต่างประเทศเพื่อกำหนดหลักสูตรที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒. ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานการทบทวนและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	แนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการทบทวนหลักสูตรภาษาต่างประเทศที่ได้ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ ● มีแผนปฏิบัติการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	● มีหลักสูตรที่ได้รับการทบทวน เพื่อพิจารณากำหนดหลักสูตรที่จะนำไปใช้ในปีงบประมาณต่อไป ● รายงานการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๒ **การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร**

โครงการที่ ๑ **พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ**

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติและข้อมูลด้านต่าง ๆ การประชุมสภาปฏิรูปแห่งชาติ การประชุมของคณะกรรมาธิการ การประชุมองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ การประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน และการประสานงานติดต่อกับต่างประเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ประกอบกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และได้กำหนดให้ “ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ” เป็นทักษะอย่างหนึ่งที่จำเป็นในงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการสื่อความหมายและเป็นเครื่องมือในการติดต่อประสานงานกัน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักพัฒนาบุคลากรได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โดยมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการ โดยได้มีการประชุมในการบริหารจัดการหลักสูตร (วิพากษ์หลักสูตร) ร่วมกับสำนักด้านต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเนื้อหาหลักสูตรได้รับการรับรองความเป็นมาตรฐานเรียบร้อยแล้ว และได้ดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ จำแนกเป็น ๒ แนวทาง ได้แก่

<u>แนวทางที่ ๑ การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)</u>

มีการจัดการเรียนรู้ผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ให้กับกลุ่มเป้าหมายข้าราชการทุกระดับทั้งข้าราชการประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ รุ่น ๆ ละ ๓ เดือน รายละเอียดจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๐๐ คน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๐๐ คน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๔ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๐๐ คน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๗๐๐ คน

โดยคาดว่าเป้าหมายรวมที่จะเข้าร่วมอบรม ทั้งหมดในภาพรวม จำนวน ๒,๐๐๐ คน และได้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินการในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการอีกครั้ง

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ English for Work & Life โดยจะได้รายงานผลการดำเนินการในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อนำเสนอข้อควรปรับปรุงเพื่อเพิ่มทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานในแผนปฏิบัติการต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการให้บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้วิธีการเข้าถึงแหล่งความรู้ และวิธีการประมวลความรู้ด้วยตนเอง

๒. เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	***ผลลัพธ์***
กลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ● ทบทวนแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่จะนำไปใช้ในแผนฉบับถัดไป
๓	● ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ รวมทั้งผลการทบทวนแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โครงการที่ ๒ **พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกรัฐสภาให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติ และข้อมูลด้านต่าง ๆ การประชุมสภาผู้แทนราษฎร การประชุมวุฒิสภา การประชุมร่วมกันของรัฐสภา การประชุมของคณะกรรมาธิการ การประชุมองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ การประชุมสมัชชารัฐสภาอาเซียน และการประสานงานติดต่อกับองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้การปฏิบัติราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ประกอบกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่องและควรมีความรู้ด้านภาษาในประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย เช่น ภาษาเวียดนาม ภาษาพม่า ภาษาเขมร ภาษาอินโดนีเซีย รวมทั้งควรมีความรู้ภาษาของประเทศนอกกลุ่ม ๓ ประเทศด้วย ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน และภาษาเกาหลี เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถติดต่อสื่อสารภาษาต่างประเทศในประเทศ สมาชิกประชาคมอาเซียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้สามารถตอบสนองภารกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักพัฒนาบุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการพัฒนาอบรมการใช้ ทักษะภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย หลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และหลักสูตรภาษาจีน (ระดับต้น) และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ขยายกลุ่มเป้าหมายจากการดำเนินการในการจัดโครงการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) ให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมด้านภาษาเกาหลี (ระดับต้น) สืบเนื่องมาจากการที่ได้จัดทำหลักสูตรภาษาเกาหลี (ระดับต้น) เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (เกาหลี)
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาเกาหลี สามารถใช้ภาษาเกาหลีในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
กลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาเกาหลีตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาเกาหลีสามารถใช้ภาษาเกาหลีในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถสื่อสารภาษาเกาหลี (ระดับต้น) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

แผนงานที่ ๑ การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ

โครงการ การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนโยบายให้บุคลากรของส่วนราชการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสมาชิกรัฐสภาและคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น SMART Parliament โดยเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการถ่ายทอด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติและพัฒนางานให้ก้าวหน้า มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยการสนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมจัดการความรู้ อาทิ กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (วัน LO) นอกจากนี้เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนำมาใช้เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์กรที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับก้าวหน้าต่อไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการจัดทำองค์ความรู้ ๔ ด้าน คือ

๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Smart Parliament ได้จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “การจดรายงานการประชุมในยุคดิจิทัล”

๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ได้จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “IR SMART Data สู่ความเป็นเลิศของการทูตรัฐสภา”

๓. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ได้จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “การมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในสังคมยุคดิจิทัล”

๔. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน ได้จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “การศึกษาเพื่อจัดทำร่างประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในข้าราชการฝ่ายรัฐสภา”

นอกจากนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะกรรมการฯ ได้จัดกิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM) โดยได้กำหนดรางวัลการจัดการความรู้ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑ ประเภท คือ รางวัลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยผลงานที่ส่งเข้าร่วมการประเมินขอรับรางวัลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนทั้งสิ้น ๙ ชิ้น โดยได้รับรางวัลจากการนำไปปฏิบัติจนเป็นที่ประจักษ์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

<u>รางวัลระดับดีเด่น</u> ได้แก่

๑) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ด้านประชาธิปไตยผ่าน Digital Media โดย สำนักประชาสัมพันธ์

๒) แนวทางปฏิบัติการจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของคณะกรรมาธิการ ตามระเบียบสภาผู้แทนราษฎรว่าด้วยการประชุมผ่านสื่อเล็กทรอนิกส์ของคณะกรรมาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดย สำนักกรรมาธิการ ๑

<u>รางวัลระดับดี</u> ได้แก่

๑) การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติของคณะกรรมาธิการวิสามัญในวาระที่สอง โดย สำนักกรรมาธิการ ๓

๒) การใช้ตัวคูณทางการคลัง (Fiscal Multipliers) เพื่อวิเคราะห์ผลของการใช้จ่ายภาครัฐต่อ GDP โดย คณะทำงานบริหารจัดการความรู้ของสำนักงบประมาณของรัฐสภา

๓) การฝึกทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศผ่านกิจกรรม Morning Talk โดย สำนักภาษาต่างประเทศ

๔) แนวปฏิบัติการจัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสราภรณ์หน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดย สำนักบริหารงานกลาง

๕) สื่อวีดิทัศน์แนะนำการประชุมทางไกลผ่านแอพพลิเคชั่น Zoom สำหรับการประชุมในวงงานรัฐสภา โดย สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ

๖) แบบคัดกรองการติดเชื้อไวรัสโคโรนา (2019) Covid-2019 โดย สำนักสารสนเทศ

๗) การประยุกต์ใช้ Google sheet เป็นฐานข้อมูลในการติดตามและประเมินผลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 โดย สำนักนโยบายและแผน

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีเป้าหมายในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ การสนับสนุนให้หน่วยงานที่จัดทำองค์ความรู้ได้มีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อรวบรวม ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เป็นต้น และได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีมาตรฐานและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำองค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น รวมทั้งการจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมการยกย่องชมเชยหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการจัดการความรู้ของบุคลากร อันจะทำให้สำนักงานฯ มีองค์ความรู้สำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากร

มีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้ง เป็นการสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ดังกล่าวข้างต้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และมีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๔. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ที่นำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. แผนจัดการความรู้มีมาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ๒. มีการติดตามการนำองค์ความรู้/นวัตกรรมตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๒ **การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง**

โครงการ **พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร แผนงานที่ ๒ การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง กำหนดให้มีโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Development) โดยให้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning และการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ Non-Classroom Training ทั้งนี้ ได้ดำเนินการพัฒนาตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ โดยจะมุ่งเน้นให้เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ตาม Platform ต่าง ๆ อาทิ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. e-Learning ของ Thai MOOC ที่เปิดหลักสูตรอบรมออนไลน์ได้สอดคล้องกับหัวข้อวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่พัฒนาร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย ๒ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการนอกเหนือจากการฝึกอบรม NCT (Non Classroom Training) ได้แก่ สายงานพยาบาลวิชาชีพ ด้วยวิธีสอนโดยใช้การสาธิต (Demonstration) และสายงานปฏิบัติงานธุรการ ด้วยวิธีการมอบหมายงาน (Delegation)

๒. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จากหน่วยงานภายนอก เช่น e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. e-Learning ของ Thai MOOC ได้แก่ สายงานวิชาการพัสดุ สายงานนักวิชาการโสตทัศนศึกษา และ สายงานนักวิชาการช่างศิลป์

วัตถุประสงค์

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

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

๓. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
กลุ่มเป้าหมายผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรผ่านกิจกรรมเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการรายบุคคลสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการเรียนรู้ด้วยตนเองรายบุคคล ตามระดับคะแนนที่ ๑
๕	● ร้อยละของบุคลากรสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๙๐ - ๙๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๙๕ - ๙๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๑๐๐ ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

แผนงานที่ ๑ การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

แผนงานที่ ๒ การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

โครงการ ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace)

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานพร้อมทั้งยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งเกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาทุกมิติ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๔) และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยมอบหมายให้คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ขึ้น โดยได้มีการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีรายละเอียดที่เป็นรูปธรรมมีความชัดเจนซึ่งมีการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีการสำรวจและประมวลความคิดเห็นของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำไปจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและแผนเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีความเหมาะสมบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้สำหรับแผนเสริมสร้างความผาสุกและแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ถือเป็นกรอบเพื่อให้หน่วยงานภายในรวมทั้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการริเริ่มพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนตัวและการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลมีความผาสุกเมื่อทำงานอยู่ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตลอดจนมีความผูกพันที่จะทุ่มเทในการทำงานและมีความภาคภูมิใจ รู้สึกมีส่วนสำคัญเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแห่งนี้

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้ดำเนินการตามกรอบของแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ มาอย่างต่อเนื่องและได้ดำเนินการจัดกิจกรรม โดยมีผลสำเร็จ

ซึ่งมีเป้าประสงค์สำคัญในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและส่งเสริมสวัสดิการ รวมทั้งการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินงานสามารถวัดได้ในเชิงปริมาณ คือ ดำเนินการเสร็จตามกิจกรรมได้ผลผลิตตามที่กำหนด แต่ในแง่ของผลลัพธ์ยังคงต้องมีการติดตามและปรับปรุงแก้ไขต่อไป ในแผนเสริมสร้างความผาสุกฯ และโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสำนักงานฯ ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า การจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการดำเนินการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มีขั้นตอนการดำเนินงาน ๖ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินสถานภาพการดำเนินงานเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันที่ผ่านมา อาทิ ผลการดำเนินงาน ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร พร้อมจัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันฯ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาในการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ขั้นตอนที่ ๓ สื่อสารแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบและใช้เป็นแนวทางดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตามแผนฯ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๕ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรหลังจากดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ขั้นตอนที่ ๖ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารรับทราบต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๒. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบสวัสดิการให้ครอบคลุมและทั่วถึงบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

๔. เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร รักษาและดึงดูดคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร สร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักและความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและสร้างความผูกพันในองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. ร้อยละของบุคลากรมีความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่มีความผาสุกและผูกพันต่อองค์กร โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ

๑. คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพัน

๒. สำนักการคลังและงบประมาณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงานที่ ๓ **การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล**

กิจกรรม **สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

หลักการและเหตุผล

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

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและเป็นฐานข้อมูลความต้องการของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. บุคลากรมีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. ส่วนราชการมีข้อมูลป้อนกลับ เพื่อใช้ในการพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ร้อยละ ๖๐ - ๖๔ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒	● ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๔	● ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

โครงการ เสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนและส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภามีคุณธรรมและจริยธรรม อีกทั้งยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน ได้กำหนดให้มีการเสริมสร้างความผูกพัน ความผาสุก และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงมีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรและปลุกจิตสำนึกให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีขีดความสามารถสูง พร้อมทั้งมีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามประมวลจริยธรรมอันจะเป็นรากฐานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

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

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิต ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๒๒๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิต ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๒๐๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิต ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๒๒๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิต ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๔๒๐ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๒๖ คน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๑๐ คน

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นโครงการที่มีการพัฒนารูปแบบการดำเนินกิจกรรมและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รูปแบบกิจกรรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และจิตสำนึกการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควบคู่กับการฝึกปฏิบัติการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เพื่อรองรับภารกิจรัฐสภาที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการขยายผลกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้นในทุกปี เพื่อให้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลากรมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีดุลยภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างการดำเนินชีวิตอย่างมีดุลยภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด	ร้อยละ ๙๐ กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● มีการดำเนินการตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓ **ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม**

แผนงานที่ ๑ **การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม**

โครงการ **ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

หลักการและเหตุผล

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

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้จัดโครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตอาสาในการทำประโยชน์ต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียอันจะส่งผลกระทบให้องค์กรดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความรู้ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

กิจกรรม

วิทยากรจากภาครัฐและภาคเอกชน บรรยายให้ความรู้เรื่อง กิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และการดำเนินการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยผ่านระบบออนไลน์ และอาคารรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓๐๐ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๐๐ คน (ขยายกลุ่มเป้าหมาย)

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดผลผลิต

ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการครบตามระยะเวลาที่กำหนด

ตัวชี้วัดผลลัพธ์

ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมสังคม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้าร่วมโครงการครบตามระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคมสังคม

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย (โครงการที่ ๑) มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมฯ ในภาพรวมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานกิจการทั่วไป
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงาน ๒ **การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติโดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม**

โครงการ **เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ปี พ.ศ. ๒๕๖๕**

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในกลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้กำหนดแผนงานในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ดังกล่าวประกอบด้วย ๒ แผนงานที่ส่วนราชการต้องดำเนินการคือ แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และแผนงานที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม โดยนำความรู้ด้านระบบงานนิติบัญญัติไปเผยแพร่ให้กับเยาวชนเพื่อเป็นพื้นฐานและมีทัศนคติที่ดีในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยคณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) จึงได้จัดโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และปลูกฝังมีจิตอาสาในการทำประโยชน์ต่อสังคม และเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น โดยจัดโครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. เพื่อให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษามีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของระบบงานนิติบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

กิจกรรม

<u>ช่วงแรก</u> : จัดนำชมรัฐสภาพร้อมบรรยายให้ความรู้เรื่อง ระบบงานรัฐสภาไทย โดยผ่านระบบออนไลน์ (Zoom)

<u>ช่วงสอง</u> : วิทยากรระดับผู้บริหารของรัฐสภา บรรยายให้ความรู้เรื่อง การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และตอบแบบประเมินผล

กลุ่มเป้าหมาย

นักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนบริเวณใกล้เคียงอาคารรัฐสภา

ตัวชี้วัด

เชิงปริมาณ

จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ เข้าร่วมโครงการ

เชิงคุณภาพ

ร้อยละ ๘๕ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๘๕ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๔ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุน เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓	● มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุน เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕	● ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย (โครงการที่ ๒) มีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ได้คะแนน ๐.๗๐ คะแนน - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน - ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป ได้คะแนน ๑.๐๐ คะแนน ● รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับรายงานผลการดำเนินการในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พร้อมปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานกิจการทั่วไป
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๔. คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

ปัจจัยความสำเร็จ

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

๑. การสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจ โดยเน้นย้ำที่ระดับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขับเคลื่อนการสื่อสารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องลงไปสู่ผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. การให้ความร่วมมือของบุคลากรของหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร - ระดับปฏิบัติการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๓. มีระบบการติดตามประเมินผลลัพธ์ในภาพรวมความก้าวหน้าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) อย่างต่อเนื่อง

๔. การดำเนินแผนงานและโครงการภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ซึ่งต้องวิเคราะห์ความเสี่ยงและวางแผนปฏิบัติการภายใต้ความเสี่ยงให้เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้