



แผนปฏิบัติการ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

(ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
และกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คำนำ

ตามที่ ก.ร. ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นผู้กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการของโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิตผลลัพธ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งอยู่ภายใต้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเรียบร้อยแล้ว และได้แจ้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการดังกล่าวนี้ จะเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลให้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) บรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดทุกประการ

สารบัญ

	หน้า
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๑
กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑
แผนงาน การบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑
โครงการ : การบริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต	๑
กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล	๓
แผนงาน ๑ การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ	๓
โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓
แผนงาน ๒ การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ	๕
โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๕
แผนงาน ๓ การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ	๗
โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	๗
แผนงาน ๔ การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ	๑๐
โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)	๑๐
กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๒
แผนงาน ๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๒
โครงการ : การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูด ที่มีคุณภาพ คุณธรรม “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๑๒
แผนงาน ๒ การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	๑๔

โครงการที่ ๑ :	การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเพณีวิชาการ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๑๔
โครงการที่ ๒ :	พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	๑๖
กิจกรรม :	การกำหนดแนวทาง/วิธีการเลือกสรรและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง (คำแนะนำการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการสัมภาษณ์/ศูนย์รวมการประเมิน (Assessment Center)	๑๖
กลยุทธ์ที่ ๔	เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	๑๘
แผนงาน	การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๘
โครงการที่ ๑ :	พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	๑๘
โครงการที่ ๒ :	ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๒๐
กลยุทธ์ที่ ๕	ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒๒
แผนงาน ๑	การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒๒
โครงการ :	ขับเคลื่อนการนำเข้าสู่ข้อมูลในฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๒๕
กลยุทธ์ที่ ๑	ขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๒๕
แผนงาน ๑	การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๒๕
โครงการ :	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๒๕
แผนงาน ๒	การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม	๓๐
โครงการ :	ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม	๓๐
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๓๒
แผนงาน ๑	การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร	๓๒

โครงการ :	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง	๓๒
แผนงาน ๒	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๓๔
โครงการ :	เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๔
กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา	๓๗
แผนงาน ๑	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓๗
โครงการ :	การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริมดังกล่าว	๓๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๔๐
กลยุทธ์ที่ ๑	เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ	๔๐
แผนงาน ๑	การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๔๐
โครงการ :	ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๔๐
แผนงาน ๒	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๔๒
โครงการ :	การพัฒนาหลักสูตรสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๔๒
แผนงาน ๓	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	๔๕
โครงการ :	พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔๕
แผนงาน ๔	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด	๔๗
โครงการที่ ๑ :	การกำหนดตำแหน่งบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๗
โครงการที่ ๒ :	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๙

แผนงาน ๕	การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๕๑
โครงการ :	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	๕๑
แผนงาน ๖	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ	๕๓
โครงการ :	การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๓
กลยุทธ์ที่ ๒	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕๕
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๕๕
โครงการที่ ๑ :	พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปี ๒๕๖๑	๕๕
กลยุทธ์ที่ ๓	พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล	๖๓
แผนงาน ๑	การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ	๖๓
โครงการ :	พัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖๓
แผนงาน ๒	การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร	๖๘
โครงการที่ ๑ :	พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖๘
กลยุทธ์ที่ ๔	ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร	๗๑
แผนงาน ๑	การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ	๗๑
โครงการ :	จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๗๑
แผนงาน ๒	การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	๗๔
โครงการ :	พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)	๗๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๗๖
กลยุทธ์ที่ ๑	ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล	๗๖
แผนงาน ๑	การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีความสุขทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๗๖
โครงการ :	จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๗๖
แผนงาน ๒	การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๘๐

โครงการที่ ๑	ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๘๐
แผนงาน ๓	การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๒
โครงการ	สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๒
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๘๔
แผนงาน	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	๘๔
โครงการ	โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	๘๔
กลยุทธ์ที่ ๓	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม	๘๗
แผนงาน ๑	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม	๘๗
แผนงาน ๒	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วม พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม	๘๗

ภาคผนวก

- มติ ก.ร. ที่ ๘๖/๒๕๖๐ (ว ๒๗)
- ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
- ตารางแสดงภาพรวมของแผนปฏิบัติการและเป้าหมายตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

รายละเอียด โครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยืดหยุ่นคล่องตัว

กลยุทธ์ที่ ๑

บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน

การบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลง
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ : การบริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง
ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

หลักการเหตุผล

ตามที่คณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนกำลังคน (Manpower Planning) ของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ได้มีการจัดทำแผนกำลังคนของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
เพื่อเป็นกรอบทิศทางพื้นฐานในการวางแผนกำลังคน ทั้งนี้ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง
ในอนาคต ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมีการบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้มีความเหมาะสม สามารถ
รองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจน สอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พ.ศ. ๒๕๖๐ และมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยการ
ทบทวนโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า จะทำให้เกิดการวิเคราะห์และ
พยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม
เกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออำรุงรักษา
กำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการวางแผนรองรับการสรรหาที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อม
ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับภารกิจของ
ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมตามหลักวิชาการ
๒. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคุ้มค่า
และสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย และ
แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ของหน่วยงานของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จัดทำรายงานผลการบริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลังที่มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า	๑. มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนกำลังคนไปเป็น เครื่องมือและประกอบการตัดสินใจในการบริหารงาน บุคคล

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกรอบการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการเตรียมการบริหารกำลังคนตามกรอบฯ
๓	● ศึกษาวิเคราะห์การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน ภายใต้บริบทความเปลี่ยนแปลง ในอนาคต การปรับปรุงระบบงานและอัตรากำลัง รวมทั้งการย้ายไปปฏิบัติงานอาคาร รัฐสภาแห่งใหม่ การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● ติดตามการดำเนินการบริหารแผนกำลังคนตามกรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๕	● นำรายงานผลการดำเนินการตามกรอบการบริหารกำลังคน เสนอคณะกรรมการ ข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ให้ความเห็นชอบ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๐

กลยุทธ์ที่ ๒

ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน ๑

การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ

โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

หลักการเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องดำเนินการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในตำแหน่งประเภทวิชาการมาปฏิบัติ โดยมีข้อกำหนดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) สมรรถนะ (Competencies) รวมถึงสิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละระดับที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ อยู่ ทั้งนี้ในแต่ละปี สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะต้องดำเนินการนำประกาศเส้นทางความก้าวหน้าฯ ดังกล่าว ไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะก้าวไป พร้อมทั้งสามารถสนับสนุน และผลักดันให้บรรลุยุทธศาสตร์ของทั้งสองส่วนราชการ ทั้งนี้ จะต้องมีการติดตามการนำไปใช้ รวมถึงการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าฯ ดังกล่าว เพื่อรองรับการปรับปรุงโครงสร้าง การกำหนดตำแหน่ง ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรได้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน พร้อมทั้งเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมาย และแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถดำเนินการตามระบบดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● รายงานแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพิจารณาเห็นชอบในหลักการ
๓	● ดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยดำเนินการพัฒนาให้กับกลุ่มเป้าหมาย
๕	● รายงานผลการดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๙

แผนงาน ๒

การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ

โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

หลักการเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) เพื่อให้สำนักงานได้มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งหลักที่ว่างลง ไม่ว่าจะเกิดจากสาเหตุการเกษียณอายุราชการ การออกจากราชการก่อนกำหนด การเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุ ซึ่งการสูญเสียบุคลากรหลักที่สำคัญ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความต่อเนื่องในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดปัญหาในด้านการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับภาวะการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพที่พร้อมจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหลักที่ว่างลงขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนราชการจะต้องนำผลการดำเนินการแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารฯ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อดำเนินการทบทวนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และพัฒนาระบบฯ ในปีต่อไป

วัตถุประสงค์

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่มีความพร้อมและเหมาะสมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารที่จะว่างลงในอนาคต ตามแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ประเภทอำนวยการระดับสูง และประเภทบริหารระดับสูง

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบสืบทอดตำแหน่ง และสามารถดำเนินการได้ตามระบบดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">● มีประกาศแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่งให้บุคลากรในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาทราบ
๓	<ul style="list-style-type: none">● ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล● ดำเนินการพัฒนาข้าราชการ และหมุนเวียนงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนด (EAF)
๕	<ul style="list-style-type: none">● รายงานการดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๙

การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ

โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

หลักการเหตุผล

ในภาวะปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับว่าองค์กรที่มีคนเก่งย่อมได้เปรียบกว่า เพราะคนเก่งจะสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพในระยะเวลานานสั้นและมีผลเสียน้อยที่สุด ทูขององค์กรจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้ได้คนเก่งและคนดี แต่การพัฒนาคนให้เป็นคนดีและคนเก่งได้นั้น การรักษากล้วยกยิ่งกว่า ดังนั้น การรักษาคคนเก่งไว้ในองค์กร จึงต้องดึงจุดดี จุดแข็ง และดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตระหนักดีว่าทรัพยากรมนุษย์เป็น “ทุน” ที่สามารถเพิ่มมูลค่ามหาศาลให้กับองค์กรมากกว่าทรัพย์สินหรือทุนประเภทอื่น ๆ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕ จึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาและธำรงรักษาคนดี คนเก่ง ขององค์กร โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะและคุณภาพกำลังคน เพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลักดันยุทธศาสตร์ของส่วนราชการให้บรรลุผลสำเร็จ และให้มีระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น สรรหาจากผู้มีผลการศึกษาดีเด่น ผู้ที่มีผลงานดีเด่น ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกที่เข้มข้น และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้เหมาะสม ทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานและนักบริหาร เช่น การให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ การมอบหมายงาน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง รวมทั้งกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

ต่อมา ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ในประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความชัดเจนและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนงานในการจัดทำระบบการบริหารจัดการผู้ที่มีสมรรถนะสูง

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้กำหนดให้มีการนำรูปแบบวิธีสรรหาและเลือกสรรผู้มีศักยภาพสูง หรือ “ระบบบริหารจัดการผู้ที่มีสมรรถนะสูง” มาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ทั้งนี้ การดำเนินการตามแผนงานดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากหลักเกณฑ์ของระบบในขณะนั้นไม่สามารถคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่ระบบที่ประชุม อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รับผิดชอบดำเนินการ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) พัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามที่ ก.ร. และส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนด

๒) ให้มีระบบการดูแลรักษาคนดีคนเก่ง และสร้างแรงจูงใจเพื่อให้อยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Caree Path) การพัฒนาบุคลากร การมอบหมายงาน การให้ประโยชน์ตอบแทนที่สอดคล้องกับผลงาน เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนดีคนเก่งไว้ในราชการ ตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้ปรับปรุง “ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” โดยมุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการพัฒนาที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ มีผลงานที่โดดเด่น มีทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี ให้เข้าสู่ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเน้นกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมสร้างกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการศึกษ การฝึกอบรม และมีระบบค่าตอบแทนที่ยึดโยงกับผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเจริญก้าวหน้าเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม มีศักยภาพการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทันโลก และทันเหตุการณ์

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสร้างระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงที่มีความเหมาะสมกับบริบทของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและเป็นไปตามเป้าหมายของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๒) เพื่อพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ พร้อมส่งเสริมให้มีการนำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์สูงสุด
- ๓) เพื่อเตรียมกำลังคนคุณภาพให้มีจำนวนเพียงพอ โดยเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำด้านการบริหาร และผู้นำทางด้านวิชาการ
- ๔) เพื่อจูงใจ และรักษาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงและมีผลงานดีเด่นให้อยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและชำนาญการ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง และสามารถดำเนินการตามระบบดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● แผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ได้รับความเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปดำเนินการ
๓	● มีการดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
๕	● รายงานผลการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๙

แผนงาน ๔

การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ

โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

หลักการเหตุผล

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

ที่ผ่านมาส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาโดยตลอด ด้วยวิธีการฝึกอบรมที่ให้ความรู้ในเชิงลึกมากกว่าการปฏิบัติจริง ประกอบกับอายุเฉลี่ยของข้าราชการรัฐสภาสามัญประเภทวิชาการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๐) มีอายุเฉลี่ยที่ ๔๑.๒๗ ปี ดังนั้น ในช่วงระยะเวลา ๑๐ ปีข้างหน้า ข้าราชการกลุ่มนี้จะทยอยออกจากระบบราชการ เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ จึงทำให้หน่วยงานต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ 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

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินการตามระบบดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● แผนระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) ได้รับความเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปดำเนินการ
๓	● การดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๕	● รายงานผลการดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรและการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๙

กลยุทธ์ที่ ๓

เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน ๑

การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง
ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ : การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดที่มีคุณภาพ
คุณธรรม “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันกระบวนการสรรหาบุคลากรภาครัฐ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนา กลยุทธ์
การดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและได้มาซึ่งผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และ
คุณลักษณะที่สำคัญให้เข้ามาปฏิบัติงานราชการ โดยมีจุดเน้นที่การสรรหาให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์
ขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของช่องทาง และวิธีการสรรหาที่เข้าถึง
กลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุดและรวดเร็วที่สุด อีกทั้งความจำเป็นที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับกล
ยุทธ์การสรรหาให้เป็นเชิงรุกมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการดึงดูดคนดีมีความสามารถให้เข้ามาสู่
กระบวนการสรรหาต่อไป

การสรรหา (Recruitment) คือ กระบวนการค้นหา และจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ
ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาสมัครกับส่วนราชการ

การวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้
ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยวิธีการสอบข้อเขียน การปฏิบัติ หรือสอบโดยวิธีอื่น ทั้งนี้ จะใช้วิธีการสอบหนึ่งวิธี
หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความเหมาะสมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และอื่น ๆ ที่จำเป็น
สำหรับตำแหน่ง (มติ ก.ร. ที่ ๔/๒๕๕๘ (ว ๑) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘)

การวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นการพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา
ประวัติการทำงาน ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน สังคมและ
สิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ บุคลิกภาพและพฤติกรรม เพื่อให้บุคคลที่มีคุณภาพ
จริยธรรม ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (มติ ก.ร. ที่ ๔/๒๕๕๘ (ว ๑)
ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและ
คุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญตามที่ ก.ร. กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรภายนอกที่มีความสนใจที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารหลักเกณฑ์และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีหลักเกณฑ์ วิธีการในการสรรหาบุคคล เข้ารับราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีความสอดคล้องกับสถานะปัจจุบัน	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและดำเนินการเพื่อจูงใจ กลุ่มคน ที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง ให้เข้ามา ปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	<ul style="list-style-type: none">ศึกษาและทบทวนหลักเกณฑ์วิธีการในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการสังกัดรัฐสภา
๒	<ul style="list-style-type: none">จัดทำกรอบการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ สังกัดรัฐสภา ที่มีความสอดคล้องกับสถานะปัจจุบัน
๓	<ul style="list-style-type: none">นำเสนอหลักเกณฑ์ที่มีการทบทวนและพัฒนาเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ก่อนเสนอ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการนำเสนอหลักเกณฑ์ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ พิจารณาเห็นชอบ
๔	<ul style="list-style-type: none">สร้างความรู้ ความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
๕	<ul style="list-style-type: none">ติดตามและสรุปผลการนำหลักเกณฑ์ไปสู่การปฏิบัติรายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๒๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๑ และ ๓๑๑๐

แผนงาน ๒

การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ
คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

มีจำนวน ๒ โครงการ ดังนี้

โครงการที่ ๑ : การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม
หรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความเหมาะสมกับตำแหน่ง
ที่จะแต่งตั้ง

กิจกรรม : การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงาน
ในประเภทวิชาการ

หลักการและเหตุผล

ก.ร. ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ พิจารณาเห็นว่า
การที่ ก.ร. กำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการตามมาตรา ๓๐ เพื่อให้มีอำนาจ
บังคับบัญชาข้าราชการในกลุ่มหรือกลุ่มงานและปฏิบัติงานในทางวิชาการ สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภา
สามัญให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในทางวิชาการมีหลักเกณฑ์การดำเนินการที่ชัดเจน
เป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงาน ความเชี่ยวชาญ พฤติกรรมทางจริยธรรม
มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งจะแต่งตั้ง
ซึ่งเป็นประโยชน์กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภายิ่งขึ้น (มติ ก.ร. ที่ ๖/๒๕๕๙ (ว ๒) ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเลือกสรรผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้บังคับบัญชากลุ่ม หรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการตามที่ ก.ร. กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในตำแหน่งประเภท
วิชาการระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับชำนาญการพิเศษ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความเหมาะสมกับตำแหน่ง
ที่จะแต่งตั้ง

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ร. กำหนด	ข้าราชการสังกัดรัฐสภาที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมและสามารถรองรับภารกิจของสำนักงานฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. มีผู้บังคับบัญชากลุ่ม หรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อรองรับภารกิจงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีความหลากหลายได้	

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	ค่าเป้าหมาย/รายละเอียดการดำเนินงาน
๑	<ul style="list-style-type: none">สำรวจตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานที่ว่างศึกษาและวิเคราะห์ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานที่ว่าง ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ แผนการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
๒	<ul style="list-style-type: none">แต่งตั้งคณะกรรมการเลือกสรรเพื่อดำเนินการเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรรให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการประกาศรับสมัครข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการเลือกสรรกำหนด
๔	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการเลือกสรรตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาพร้อมทั้งเหตุผลเพื่อประกอบการพิจารณา
๕	<ul style="list-style-type: none">เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ และเผยแพร่ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทราบรายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแนวทาง การดำเนินการแก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๙ - ๓๑๑๐

โครงการที่ ๒ : พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสม มาดำรงตำแหน่ง

กิจกรรม : การกำหนดแนวทาง/วิธีการเลือกสรรและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง (คำแนะนำการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการสัมภาษณ์ / ศูนย์รวมการประเมิน (Assessment Center)

หลักการและเหตุผล

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นกระบวนการแสวงหาและคัดกรองบุคคลเพื่อให้หน่วยงานได้บุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถโดดเด่นให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งที่หน่วยงานต้องการ โดยผ่านกระบวนการทดสอบต่าง ๆ เพื่อคัดกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมออก และเหลือเฉพาะบุคคลที่มีคุณสมบัติโดดเด่นและตรงกับความต้องการของหน่วยงานมากที่สุดไว้ นอกจากนี้ การเลือกสรรบุคคลยังสามารถใช้ได้กับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานสามารถวางคนได้อย่างเหมาะสมหรือสอดคล้องกับงานหรือระดับที่สูงขึ้น เพราะฉะนั้น หน่วยงานจึงจำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลหรือประเมินบุคคลทั้ง ความรู้ความสามารถ คุณธรรม ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงการคุณลักษณะอื่น ๆ ที่บุคคลแสดงออก โดยประเมินผ่านเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานได้บุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดมาดำรงตำแหน่ง

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนานโยบาย/แนวทางในการเลือกสรรและแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความเหมาะสมให้มาดำรงตำแหน่ง

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรและข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนานโยบายและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งเพื่อให้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง
๒. ระดับความสำเร็จของกระบวนการ/กลไก จัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกและแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
แนวทาง/วิธีการ ในการใช้เครื่องมือสำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง และมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">● ศึกษา ทบทวน วิธีการ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการคัดเลือก และแนวทางแก้ไขการจัดการเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ
๓	<ul style="list-style-type: none">● จัดทำแนวทาง/วิธีการ ในการใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
๕	<ul style="list-style-type: none">● เสนอผลการศึกษา ทบทวน และแนวทาง/วิธีการ ในการใช้เป็นเครื่องมือสำหรับคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พิจารณา ทั้งนี้ หากคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เห็นชอบ ให้เสนอต่อ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

กลยุทธ์ที่ ๔

เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
(Performance Management System : PMS)

แผนงาน

การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โครงการที่ ๑ : พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

หลักการเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามความในมาตรา ๕๙ ที่กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ร. กำหนด และหนังสือคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาที่ ๕/๒๕๕๕ (ว ๒๔) ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดย ก.ร. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (เลื่อนเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์) ตั้งแต่วันที่ ๑/๒๕๕๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖) เป็นต้นไป ประกอบกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (ข) กำหนดให้ส่วนราชการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการแจ้งผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างไร

การบริหารผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะผลของการประเมินจะถูกนำไปใช้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การเลื่อน ระดับตำแหน่ง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การโยกย้ายหน้าที่การงาน การให้ออกจากงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ทั้งนี้จากการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ จนถึงปัจจุบัน ได้พบปัญหาของการใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เช่น การมอบหมายงาน ความรู้ความเข้าใจในการใช้แบบประเมินผลและวิธีการประเมินผลที่ไม่ถูกต้อง ความรู้หรือทักษะของผู้ประเมินเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมาก บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจความเข้าใจ และการจัดสรรวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง ชัดเจน เป็นไปในแนวทางเดียวกันซึ่งจะนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารวงเงินที่ได้รับจัดสรรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลต่อองค์กร และมีความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในการรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกคน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
- รายงานผลการทบทวนการปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">ศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการรับฟังความคิดเห็นเพื่อสำรวจความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้<ul style="list-style-type: none">- การมอบหมายงาน- การกำหนดตัวชี้วัด- การประเมินผล- การปรับวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน
๓	<ul style="list-style-type: none">จัดทำรายงานผลการศึกษา
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารงานกลาง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๙

โครงการที่ ๒ : ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

กิจกรรม : ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

หลักการเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดวิสัยทัศน์ของแผนคือ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี กำหนดพันธกิจสำคัญด้านหนึ่งคือการจัดให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งวางเป้าประสงค์ให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล และวางกลยุทธ์ที่ ๔ ในการเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าวคาดหวังผลลัพธ์ว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้พิจารณาการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๒ พบว่ามีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๓ ให้มีการดำเนินการเชื่อมโยงการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลักอย่างแท้จริง โดยมีการจัดทำ แผนการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติราชการได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบการจัดทำคือ คณะอนุกรรมการจัดทำเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล ภายใต้คณะยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้ดำเนินการระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ ทั้งนี้ตั้งแต่เริ่มดำเนินการตามแผนการเชื่อมโยงฯ ดังกล่าวยังไม่มีการติดตามการดำเนินงานหรือปรับปรุงการดำเนินงาน

ดังนั้น จึงเห็นควรจัดให้มีการติดตามการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยการสัมภาษณ์และจัดทำ Focus group ข้าราชการสังกัดสำนักด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำ “รายงานผลการติดตามการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)” เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคลและรายงานคณะยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามลำดับ โดยคาดหวังให้รายงานดังกล่าว เป็นข้อมูลสนับสนุนการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และบรรลุวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ที่ ๔ ที่กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐาน สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อติดตามและรายงานผลการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสังกัดสำนักด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และข้าราชการที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการปรับปรุงการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และมีขั้นตอน วิธีการ แนวทางปฏิบัติร่วมกัน

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีข้อมูลในการปรับปรุงการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● จัดทำแผนการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๓	● มีการดำเนินการตามแผนการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๕	● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

กลยุทธ์ที่ ๕

ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน

การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

โครงการ : ขับเคลื่อนการนำเข้าสู่ข้อมูลในฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสำหรับบริหารจัดการข้อมูลบุคลากรของสำนักงานฯ มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๖ โดยเริ่มแรกได้ใช้ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศข้าราชการระดับกรม (DPIS II) และระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS III) ที่พัฒนาขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจของสำนักงานฯ ที่มีบุคลากรหลากหลายประเภท ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ สำนักงานฯ จึงได้พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรขึ้นใช้เองภายในส่วนราชการ ที่เรียกว่า โปรแกรมฐานข้อมูลเชื่อมโยงเครือข่ายระบบงานบุคลากร (Foxpro) โดยเริ่มมีการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกันภายในส่วนราชการเพื่อสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ แต่เนื่องจากฐานข้อมูลระบบดังกล่าวมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น ไม่ครอบคลุมกลุ่มบุคคลในวงงานสภา ไม่สามารถเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูลกับระบบงานภายในอื่น ๆ ได้ทันทีที่ข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงไป

ปัจจุบันสำนักงานฯ จึงได้พัฒนาฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System : HRIS) ขึ้น เพื่อใช้ทดแทนฐานข้อมูลระบบบุคลากรเดิมซึ่งมีข้อจำกัดตามที่กล่าว โดยเริ่มใช้งานมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๙ ระบบได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภายในสำนักงานฯ และบุคคลในวงงานรัฐสภาอย่างครบวงจรตั้งแต่การกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลัง การบริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งจนกระทั่งพ้นจากตำแหน่ง การบริหารจัดการข้อมูลทะเบียนประวัติและสถิติ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และงานอื่น ๆ เช่น งานบำเหน็จความชอบ งานวินัย งานจัดทำบัตร งานจัดทำหนังสือรับรองการดำรงตำแหน่ง เป็นต้น รวมถึงมีการเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูลกับระบบงานภายในอื่น ๆ ได้ทันทีที่ข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงไป และยังสามารถให้บริการข้อมูลไปยังผู้รับบริการโดยผู้รับบริการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็วทุกที่ทุกเวลาผ่าน Mobile Device เช่น Smart Phone, Tablet Computer

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament และกลยุทธ์การส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาบุคลากรจึงต้องร่วมกันขับเคลื่อนการนำเข้าสู่ข้อมูลในฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ตลอดจนสามารถนำข้อมูลไปใช้สนับสนุนภารกิจ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ และเชื่อมโยงบูรณาการกับระบบงานอื่นภายในสำนักงานฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การนำเข้าข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในฐานะข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถรองรับการเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูลกับระบบงานภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันสามารถรองรับการเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูลกับระบบงานภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑ ระบบ	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบันทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">จัดทำแนวปฏิบัติในการนำเข้าข้อมูลในฐานะข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ใช้งานระบบ
๓	<ul style="list-style-type: none">นำเข้าและปรับปรุงข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามแนวปฏิบัติในการนำเข้าข้อมูลในฐานะข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้<ul style="list-style-type: none">ข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลัง (สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. กลุ่มงานโครงสร้างและอัตรากำลัง)ข้อมูลการรับราชการ (สำนักบริหารงานกลาง กลุ่มงานบริหารงานบุคคล)ข้อมูลส่วนบุคคล (สำนักบริหารงานกลาง กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ)ข้อมูลการฝึกอบรม การได้รับทุนต่าง ๆ (สำนักพัฒนาบุคลากร)รวมทั้งเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูลกับระบบงานภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนการนำเข้าข้อมูลในฐานะข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- ๑) สำนักงานเลขานุการ ก.ร. กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๖๘
- ๒) สำนักบริหารงานกลาง กลุ่มงานบริหารงานบุคคล และกลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๑๔
- ๓) สำนักพัฒนาบุคลากร กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗
- ๔) สำนักสารสนเทศ กลุ่มงานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๓๒๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๑

ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบ
ทางจริยธรรม

แผนงาน ๑

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบ
ทางจริยธรรม

โครงการ : ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

- กิจกรรม : การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม
- กิจกรรม : การส่งเสริมค่านิยมองค์กร
- กิจกรรม : การคัดเลือกผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
- กิจกรรม : การคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ
รัฐสภาฯ
- กิจกรรม : ตามโครงการหลักสูตรจริยธรรมนำทีมงานและวิทยากรกระบวนการเพื่อขับเคลื่อน
จริยธรรมในองค์กร

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่สนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ มีบทบาทภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อสมาชิกรัฐสภา กรรมการ และบุคคลในวงงานสภา ในด้านบริหารจัดการ ด้านการประชุมด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านบริการ และด้านต่างประเทศให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน มีพันธกิจในการสนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีค่านิยมองค์กรได้แก่ รักดีต่อส่วนรวม ยึดมั่นต่อระบอบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน มีจิตบริการในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีสมานสามัคคีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และรับผิดชอบในหน้าที่ และมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑๒ ประการ โดยมียุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคลากรคือ ยกกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่สำคัญได้แก่ ร้อยละความสำเร็จในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรดังกล่าวข้างต้น บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ

และขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานในองค์กร มีค่านิยมขององค์กรมีธรรมาภิบาล และเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑๒ ประการ และมาตรฐานทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ซึ่งกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากรมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ ปลูกฝังค่านิยมองค์กร ตลอดจนยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ประกอบกับแผนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (การกำหนดแผนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา) ได้กำหนดยุทธศาสตร์กลยุทธ์ และกิจกรรมการดำเนินการ ได้แก่

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างและพัฒนาบุคคลต้นแบบตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กิจกรรมมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ และคัดเลือกผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร การรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรมีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กลยุทธ์ที่ ๓ จัดทำและพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรมมีหลักสูตรส่งเสริมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และมีหลักสูตร e-Learning เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและตอบสนองการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างแนวร่วมและเครือข่ายคุณธรรม กิจกรรมมีการสร้างเครือข่ายคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกสำนักงานฯ มีการรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมีการร่วมงานวิชาการกับเครือข่ายเพื่อเผยแพร่งานวิชาการด้านคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จัดกิจกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมและการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ร่วมกับเครือข่าย กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการความรู้ ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรมมีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และจัดให้มีสัปดาห์คุณธรรมและจริยธรรม ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (KM Morality & Ethics Week)

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

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

พันธกิจที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติ ตามวินัยข้าราชการ

เป้าประสงค์หลัก

เป้าประสงค์หลักที่ ๒ ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

(๒) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่จะสามารถเป็นผู้นำที่ดีในด้านการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม

(๓) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ตัวบุคคลและองค์กร

ผลลัพธ์

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม

แผนงาน

๑.๑) การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม

- มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในระดับผู้บังคับบัญชาส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑.๒) การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

- มีการกำกับ ติดตาม การสร้างเสริมจริยธรรม

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของแผนและยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ การส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้ที่มีความรู้ มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ พร้อมทั้งขับเคลื่อนและผลักดัน ยุทธศาสตร์องค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร และประเทศชาติ พร้อมทั้งเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม มีธรรมาภิบาล และมีค่านิยมองค์กรที่ดี จึงเป็นเป้าหมายหลัก ที่สำคัญที่สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรต้องการให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการรัฐสภาทุกคน เพื่อส่งเสริมให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์กร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจ มีพฤติกรรมและประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
๒. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจ มีพฤติกรรมและประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร
๓. เพื่อให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม
๒. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในระดับผู้บังคับบัญชาส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม
๒. มีการคัดเลือกและ ยกย่องผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน และประกาศ ยกย่องให้ทราบโดยทั่วกัน ทุกปีงบประมาณ	

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๓	● ดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๕	● รายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ๓๒๐๓

แผนงาน ๒

การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

โครงการ : ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

กิจกรรมที่ ๑ : สร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน

กิจกรรมที่ ๒ : ฝึกอบรมหลักสูตร “วิทยาการกระบวนการเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร”

หลักการและเหตุผล

จากยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยมีความท้าทาย คือ ปลูกฝังและส่งเสริมบุคลากรให้มีค่านิยมหลักขององค์กร มีธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรม ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๑ ที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดรัฐสภาดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) อันเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย โดยกำหนดค่านิยมพื้นฐาน ๔ ประการ คือ พอเพียง วินัย สุจริต และจิตอาสา พร้อมกับแนะนำวิธีการขับเคลื่อน ๓ วิธี คือ การนำหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือมาปฏิบัติ การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมายึดถือปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต และการนำวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามมาสร้างสรรค์สังคม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้มีมาตรการสร้างความเป็นมืออาชีพด้านการสร้างเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรของรัฐสภา โดยเฉพาะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ กำกับ ดูแล ให้คำแนะนำ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมอันดีงาม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บริการสมาชิกรัฐสภาเพื่อนร่วมงาน และประชาชนทั่วไปได้เป็นอย่างดีตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีมาตรการสร้างความเป็นมืออาชีพให้แก่บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรอีกด้วย เพื่อช่วยในขับเคลื่อนจริยธรรม ในองค์กร โดยเสริมสร้างให้มีทักษะในการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรม สามารถกระตุ้นจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาหวังว่า มาตรการดังกล่าวจะสนับสนุนให้องค์กรมีความเป็นธรรมาภิบาล อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร และสามารถประเมินปัญหาเชิงจริยธรรมเบื้องต้นได้
๒. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร และมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรใช้คุณธรรมที่มีอยู่ในตัวไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนและพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

๑. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน
๒. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
๒. มีการกำกับ ติดตามการสร้างเสริมจริยธรรม

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้ครบถ้วน	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม
๒. มีเครื่องมือและมีการรายงานการติดตาม และประเมินผลโครงการ	

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแผนปฏิบัติการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
๓	● ดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
๕	● รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ๓๒๐๓

กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย
ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

แผนงาน ๑

การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิด
วินัยของบุคลากร

โครงการ : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง”

กิจกรรม : ฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัย
พร้อมกรณีตัวอย่าง

หลักการเหตุผล

ด้วยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มี
มติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕
ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด
ในสิ่งที่ถูกต้อง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิด
กฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อรณรงค์ส่งเสริม
และสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

ดังนั้น เพื่อเป็นการรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการทางวินัยและการป้องกัน
การกระทำผิดวินัยของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ
ที่กำหนดไว้ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้จัด “โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและ
โทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง” ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รู้กฎ ระเบียบ วินัยข้าราชการและมีการ
ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ ไม่ประพฤติฝ่าฝืนหรือกระทำการอันอาจเป็นเหตุของ
การเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร

๒. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องข้องในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมและรับรู้การดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน
การกระทำผิดวินัยของบุคลากร

๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพิ่มมากขึ้น	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ
๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีเนื้อหา/แนวทางการรณรงค์การรับรู้เรื่องวินัย รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร
๓	● ดำเนินการรณรงค์ ส่งเสริม การรับรู้ เรื่องวินัย รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร
๕	● รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงาน ๒

การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริต
ในภาครัฐ

โครงการ : โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

หลักการเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ และประสานให้เกิดการเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตให้กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สร้างเครือข่ายป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีกระบวนการเสริมสร้างบทบาทในการเฝ้าระวัง และมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ ดำเนินการส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในสังกัดได้นำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ไปปรับใช้ภายในหน่วยงานของตนเอง ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการบังคับใช้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง หรือกฎหมายอื่น ให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนสนับสนุนให้มีการจัดการพัฒนาและเสริมสร้างค่านิยม รวมทั้งปลูกฝังทัศนคติในความซื่อสัตย์สุจริตแก่เครือข่ายภาคประชาชน ภาคเอกชน รวมถึงเด็กและเยาวชนซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และได้มีคำสั่งสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่ ๒๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และแนวทางการดำเนินการและกิจกรรมความร่วมมือในเรื่องดังกล่าวให้บรรลุและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

คณะกรรมการประสานความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการ ในการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ แผนงานที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริต และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต) ได้กำหนดโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยจัดให้มีการศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

(พิพิธภัณฑ์ด้านโกง Anti-Corruption Museum : ACM) สำนักงาน ป.ป.ช. ถนนพิษณุโลก ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกรอบข้อตกลงความร่วมมือและแผนปฏิบัติการฯ ที่กำหนด กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร ร่วมกับสำนักป้องกันการทุจริตภาครัฐ สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้จัดโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการรับรู้ถึงภัยของการทุจริตให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้งเสริมสร้างบทบาทในการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐๐ คน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการจัดบรรยายและศึกษาดูงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย ๒๐๐ คน	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ ส่งเสริม มาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ในการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐตามที่กำหนด
๓	● มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการโครงการ
๕	● มีการรายงานผลการดำเนินการโครงการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๓

กลยุทธ์ที่ ๓

ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

แผนงาน

การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ : การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริมดังกล่าว

หลักการเหตุผล

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นความสำคัญของการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมุ่งหวังว่าจะเป็นกลไกที่ช่วยปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการรัฐสภาตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติ ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ทั้งจากบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก มีการยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่การเป็น “องค์กรแห่งคุณธรรม” เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการบูรณาการดำเนินการด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดมาตรการ/แนวทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน
๒. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดกิจกรรม/โครงการ ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ต่อการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการรัฐสภา ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม แนวทางการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน
๓. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางในการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ทุกหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการเรื่องร้องเรียนด้านความโปร่งใสที่มีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและ ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. คู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการ ตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสได้รับ ความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและเสนอ ก.ร. เห็นชอบ มีการจัดทำคู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและ ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๒	<ul style="list-style-type: none"> มีการกำกับติดตามการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๖ เดือน มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผน ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๖ เดือน เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ
๓	<ul style="list-style-type: none"> มีการกำกับติดตามการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๙ เดือน มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผน ส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๙ เดือน เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔	<ul style="list-style-type: none">● มีการกำกับติดตามการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน● มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ
๕	<ul style="list-style-type: none">● เสนอรายงานผลการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ต่อ ก.ร. เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป● เผยแพร่รายงานผลการดำเนินการฯ ให้ข้าราชการรัฐสภาได้รับทราบอย่างทั่วถึง

ผู้รับผิดชอบ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยี มาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑

เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน ๑

การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ : ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

หลักการและเหตุผล

การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เช่น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลวิเคราะห์มาปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

มีมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เกี่ยวข้อง เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เช่น ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากรวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้ว เพื่อพิจารณาปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะจัดทำแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการปรับปรุงมาตรฐาน ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงาน ๒

การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากร ที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ : การพัฒนาหลักสูตรสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

หลักการและเหตุผล

การปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ตั้งคณะทำงานจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ระบบการพัฒนา/โครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรทุนและพิจารณาสัญญาการรับทุนการศึกษาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๖๕๖ เพื่อดำเนินการและรายงานผลการดำเนินงานไปยังคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งมีเรื่องการจัดทำระบบการพัฒนาบุคลากร ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำหลักสูตรดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักพัฒนาบุคลากร จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตร สำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อพิจารณากรอบแนวทางการดำเนินงานในการจัดทำหลักสูตร และแผนการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Roadmap) โดยการจัดทำหลักสูตรและแผนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งได้จำแนกประเภทหลักสูตรแบ่งเป็น ๔ ประเภท ประกอบด้วย

๑. หลักสูตรกลาง
๒. หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร
๓. หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับ
๔. หลักสูตรพัฒนาตามสายงาน

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง หลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ หลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ เป็นต้น
๒. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>๑. มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๔ หลักสูตร ประกอบด้วย</p> <p>๑.๑ หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.)</p> <p>๑.๒ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>๑.๓ หลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ</p> <p>๑.๔ หลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ</p> <p>๒. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ</p> <p><u>ปี ๒๕๖๒</u></p> <p>มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย</p> <p>๑. หลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสูง</p> <p>๒. หลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับต้น</p> <p><u>ปี ๒๕๖๓</u></p> <p>มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย</p> <p>๑. หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ</p> <p>๒. หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ</p> <p><u>ปี ๒๕๖๔</u></p> <p>มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย</p> <p>๑. หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติงานขึ้นชำนาญงาน</p> <p>๒. หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญงานขึ้นอาวุโส</p> <p><u>ปี ๒๕๖๕</u></p> <p>มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย</p> <p>๑. หลักสูตรปฐมนิเทศ</p> <p>๒. หลักสูตรปัจฉิมนิเทศ</p>	<p>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เพียงพอเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ</p>

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">● มีกรอบแนวทางในการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา● มีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างน้อย ๔ หลักสูตร เสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและรายงานแก่หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา
๓	<ul style="list-style-type: none">● ดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none">● รายงานผลการดำเนินงาน ผลผลิต/ผลลัพธ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

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

แผนงาน ๓

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในอนาคต

โครงการ : พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนิน บทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติ ซึ่งในการทำหน้าที่ดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องมีความพร้อมในการส่งเสริมและสนับสนุนและรองรับภารกิจงานด้านเลขานุการในการประชุม ด้านวิชาการ ด้านต่างประเทศ ด้านประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ และด้านบริหารจัดการทั่วไป ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นภารกิจหลักที่ต้องมีบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานหลักและหน่วยงานสนับสนุนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินบทบาทหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติ และสามารถสนองต่อความต้องการของประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นที่พึงพอใจ รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนด สำนักพัฒนาบุคลากร จึงได้กำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรขึ้น เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต (ตามหนังสือ ก.ร. ที่ ๔๔/๒๕๕๕ (ว ๑๗) ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕)

โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย ๔ กิจกรรม ดังนี้

๑. การฝึกอบรม/สัมมนา
๒. การสนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในประเทศและต่างประเทศ
๓. การแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศ
๔. การศึกษาดูงานภายในประเทศ/ต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด
๒. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถนำความรู้ที่ได้รับนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดเป้าหมาย ดังนี้ ๑. การฝึกอบรม/สัมมนา จำนวน ๗๑ หลักสูตร ๒. การสนับสนุนทุนการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในประเทศและต่างประเทศ จำนวน ๓ ทุน ๓. การแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศ จำนวน ๑ คน ๔. การศึกษาดูงานภายในประเทศ จำนวน ๒ ครั้ง)	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">ศึกษา วิเคราะห์แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ซึ่งประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ ให้ความเห็นชอบ
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้วเสร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต / ผลลัพธ์ ความคุ้มค่าของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

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

แผนงาน ๔

การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

โครงการที่ ๑ : การกำหนดตำแหน่งบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

กิจกรรม : จัดทำร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. และร่างหลักเกณฑ์การบริหารนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา ศึกษา และจัดทำระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ ก.ร. พิจารณา

หลักการเหตุผล

มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติว่า เพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของรัฐสภา ให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในทางนิติศาสตร์ การร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านกฎหมายและติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายตามความรับผิดชอบของรัฐสภา

โดย ก.ร. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา ศึกษา และจัดทำระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. จึงจัดทำร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. และร่างหลักเกณฑ์การบริหารนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อให้ นักกฎหมายนิติบัญญัติ สามารถพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของรัฐสภาได้ตามมาตรา ๓๕ โดยนำเสนอร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. และร่างหลักเกณฑ์ฯ เพื่อให้คณะกรรมการฯ และ ก.ร. พิจารณา

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นหลักเกณฑ์สำหรับการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ และการบริหารนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตั้งแต่การเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ การรักษามาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ และการเลื่อนขั้นของนักกฎหมายนิติบัญญัติ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญสายงานนิติการที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการจัดทำร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ และร่างหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ระเบียบ ก.ร.ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง นักกฎหมาย นิติบัญญัติ พ.ศ. และหลักเกณฑ์ การบริหารนักกฎหมายนิติบัญญัติ รวม ๓ เรื่อง	มีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ของรัฐสภา ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	คำอธิบายค่าเป้าหมาย
๑	● จัดทำร่างระเบียบ ก.ร.ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ.
๓	● จัดทำร่างหลักเกณฑ์ตามร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติ พ.ศ.
๕	● รายงานผลการจัดทำร่างตามคะแนน ๑ และ ๓ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อทราบ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

โครงการที่ ๒ : หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

หลักการเหตุผล

สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเมืองการปกครองของไทยในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคง โดยบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ในด้านการกลั่นกรองกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน การให้ความเห็นชอบให้คำแนะนำ หรือเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด การถอดถอนบุคคลออกจากตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่อื่น ๆ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ดังกล่าวข้างต้น อันเป็นภารกิจสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งข้าราชการในตำแหน่งนิติกร ถือเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการให้ความเห็นและมุมมองทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาในการปฏิบัติภารกิจด้านต่างๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจการของฝ่ายนิติบัญญัติ อันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จึงกำหนดจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านกฎหมายการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายตามความรับผิดชอบของรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งนิติกรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ

๒. เพื่อเป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมายซึ่งเป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีบทบาทสำคัญที่จะรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการนิติบัญญัติของรัฐสภาได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ

๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะให้ผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการตำแหน่งนิติกร จำนวน ๕๐ - ๖๐ คน

ตัวชี้วัด

จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมายเป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการนิติบัญญัติ
๒. ผู้ผ่านการอบรมมีคุณสมบัติที่จะเข้ารับประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ	

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการดำเนินการหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงาน ๕

การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

โครงการ : หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ

หลักการเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้ประเทศไทยมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา และให้รัฐสภาเป็นองค์กรหลักในการใช้อำนาจด้านนิติบัญญัติในการตรากฎหมายการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และการให้ความเห็นชอบในเรื่องสำคัญต่าง ๆ โดยมีสมาชิกรัฐสภาซึ่งประกอบด้วย สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะเป็นหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินกิจการของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา จึงเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ทั้งในด้านการกลั่นกรองกฎหมาย และการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน อันเป็นภารกิจสำคัญของชาติ ซึ่งข้าราชการในตำแหน่งวิทยากรถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน ด้านวิชาการ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการให้ความเห็นและมุมมองทางวิชาการแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งวิทยากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพสูงสุดทั้งนี้ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาให้เป็นไปด้วยความละเอียดรอบคอบ มีความรัดกุม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจการของฝ่ายนิติบัญญัติต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จึงกำหนดจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการ การให้ความเห็นในการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งวิทยากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการให้ความเห็นทางวิชาการ การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และระบบงานด้านนิติบัญญัติ
๒. เพื่อเป็นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการซึ่งเป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีบทบาทสำคัญที่จะรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐสภาได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ
๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะให้ผู้ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการ สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการตำแหน่งวิทยากร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงาน

นิติบัญญัติ

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการดังกล่าวจะดำเนินการเสร็จภายในปลายปีงบประมาณ ดังนั้นจึงมีการติดตามการปฏิบัติงานในปีงบประมาณถัดไป)

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ภายใต้การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดติดตามประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรที่ผ่านมา
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เงื่อนไข การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการดังกล่าวจะดำเนินการเสร็จภายในปลายปีงบประมาณ ดังนั้นจึงมีการติดตามการปฏิบัติงานในปีงบประมาณถัดไป

ผู้รับผิดชอบ

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

แผนงาน ๖

การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร
ของส่วนราชการ

โครงการ : การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

หลักการเหตุผล

กรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มิติที่ ๑ : มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการประเมินความคุ้มค่าโครงการอย่างจริงจัง โดยได้พิจารณาเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะเลือกนำมาเป็นโครงการนำร่องการประเมินความคุ้มค่า ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ อย่างถูกต้อง สามารถประเมินความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากร ส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ การคัดเลือกโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะนำมาประเมิน ต้องเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์สอดคล้อง ตอบสนองเป้าหมายของพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ หรือวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ และกำหนดตัวชี้วัดผลผลิตผลลัพธ์ที่สมเหตุสมผล โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดโครงการ และชื่อตัวชี้วัดที่จะนำมาประเมิน ให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ดังนั้น สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จึงได้จัดทำแนวทางการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรที่คัดเลือกมาประเมิน มีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จ การดำเนินงานของโครงการ ซึ่งครอบคลุมการวัดผลในด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และผลกระทบ (Impact) ตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ตัวชี้วัดที่ ๒ ทั้งนี้ ข้อมูลจากการประเมินความคุ้มค่า รวมทั้งปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน จะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่ายิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การประเมินความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกรอบแนวทางและวิธีการที่ชัดเจนในการวัดผลสำเร็จการดำเนินงานของโครงการ และสอดคล้องตามกรอบตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

๒. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำรายละเอียดโครงการที่นำมาประเมินความคุ้มค่าให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปพิจารณาประเมินความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการได้ตามแนวทางและวิธีการที่ถูกต้อง

๓. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่คัดเลือกมาประเมินฯ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของโครงการ/หลักสูตรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแนวทางการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร และนำร่องดำเนินการประเมินตามแนวทางที่กำหนด	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">มีการกำหนดแนวทางและรายละเอียดการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการคัดเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อนำร่องดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่า
๒	<ul style="list-style-type: none">โครงการที่นำมาทำความตกลง ซึ่งได้มีการจัดทำรายงานประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่าโครงการเสนอต่อผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓	<ul style="list-style-type: none">โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๖๐
๔	<ul style="list-style-type: none">โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๗๐
๕	<ul style="list-style-type: none">โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

กลยุทธ์ที่ ๒

นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน

การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน
การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

โครงการที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร ประจำปี ๒๕๖๑

กิจกรรมที่ ๑ : การจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การใช้งาน Google Classroom เพื่อการเรียนการสอน”

หลักการเหตุผล

ปัจจุบันการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้รับความสนใจ และนำมาใช้งานกันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ได้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ซึ่งสำนักสารสนเทศในฐานะรับผิดชอบหลักด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร จึงเห็นว่าการพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้มีความน่าสนใจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น สำนักสารสนเทศ ซึ่งเป็นหน่วยงานในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุน การปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร รวมถึงด้านการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรภายใน องค์กรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ จึงได้จัดโครงการ จัดฝึกอบรมหลักสูตร “การใช้งาน Google Classroom เพื่อการเรียนการสอน” นี้ขึ้นโดยนำเทคโนโลยี Google Classroom ที่สามารถจัดฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ ได้โดยผ่านอินเทอร์เน็ต การสร้างห้องเรียนออนไลน์ การให้ผู้เรียน เรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การมอบหมายชิ้นงาน และการตรวจงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสมบูรณ์และทันสมัย และมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแอปพลิเคชัน Google Classroom
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำไปพัฒนา และประยุกต์ใช้ แอปพลิเคชัน Google Classroom เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานฯ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสำนักสารสนเทศ จำนวน ๒๐ คน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด
๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการในด้านเทคโนโลยี

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ ไตรมาสที่ ๑

เกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
๒	● จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด
๓	● รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒	● ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕
๓	● ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๔	● ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
๕	● ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๓๖๐

กิจกรรมที่ ๒ : ความรู้สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot

หลักการเหตุผล

ปัจจุบัน ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวางและหลากหลาย รูปแบบของช่องทางในการถ่ายทอดความรู้มีเพิ่มมากขึ้นตามพัฒนาการของเทคโนโลยีและการสื่อสาร การถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ผ่านการฝึกอบรม ถือเป็นอีกช่องทางหนึ่งสำหรับผู้ที่ไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมโดยตรง ณ สถานฝึกอบรมภายนอกสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ทราบถึงความก้าวหน้าเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ อันเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อกับ Internet of Things และการใช้งาน Chat Bot

โดยการมาของ Internet of Things ส่งผลต่อการพัฒนา Smart City ในยุค Thailand 4.0 เป็นการใช้เทคโนโลยีอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตของคนไทย ทำให้ระบบต่างๆ สามารถเชื่อมต่อกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับไฮบริดคลาวด์ (Hybrid Cloud) รวมถึงการใช้งาน Chat Bot เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการสื่อสาร และนำมาประยุกต์ใช้งานในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้สามารถพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศ จึงเป็นอีกหัวข้อหนึ่งที่มีการฝึกอบรมและให้ความรู้อย่างแพร่หลาย

ทั้งนี้ การฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีดังกล่าวมีลักษณะเฉพาะตัว เป็นเทคโนโลยีใหม่ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้นที่เหมาะสมในการเข้ารับการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรมต้องมีความเหมาะสม ความสามารถของวิทยากร บุคลากร อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นในการฝึกอบรม ส่งผลให้ข้าราชการสำนักสารสนเทศจำนวนหนึ่ง ไม่มีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมได้ตามความต้องการ การถ่ายทอดความรู้ จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ข้าราชการสำนักสารสนเทศผู้สนใจและต้องการโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพสามารถเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อรับการถ่ายทอดความรู้ดังกล่าวได้

กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ รวมถึงให้คำแนะนำและตอบปัญหาด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ผู้ใช้บริการและหน่วยงาน ได้เล็งเห็นความสำคัญของการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ อันเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักสารสนเทศมีความรู้ความเข้าใจในความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านผู้ผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้พัฒนาโครงการความรู้สู่การถ่ายทอดเพื่อเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้ คาดว่าจะส่งผลให้ข้าราชการสำนักสารสนเทศได้รับความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มเติม มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ข้าราชการสำนักสารสนเทศ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๐ คน

ตัวชี้วัด

- จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด
- ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการในด้านเทคโนโลยี

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการฝึกอบรมความรู้สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยร้อยละ ๘๐	๑. มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ ไตรมาสที่ ๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ตัวชี้วัด

- จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการฝึกอบรมความรู้สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยร้อยละ ๘๐

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> มีการระดมสมองเพื่อหากรอบแนวทางกำหนดทักษะด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงานในสายงานและลักษณะงานต่างๆของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ศึกษางานวิชาการเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม
๓	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการจัดหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการดำเนินการหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมพัฒนาทักษะการฝึกอบรมความรู้สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมพัฒนาทักษะการฝึกอบรมความรู้สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมพัฒนาทักษะการฝึกอบรมความรู้สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔	● บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมพัฒนาทักษะการฝึกอบรมความรู้ สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
๕	● บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมพัฒนาทักษะการฝึกอบรมความรู้ สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๓๖๐

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กิจกรรมที่ ๓ : การฝึกอบรมการนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่

หลักการเหตุผล

ปัจจุบัน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้รับมักมาจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย รูปแบบของข้อมูลที่แตกต่างกัน ถูกประมวลเป็นสารสนเทศ ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ข้อมูลด้านสารสนเทศมักเกิดขึ้นท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้การนำเข้าข้อมูลสำหรับเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ด้านการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติเพื่อประเทศชาติและประชาชน การผลิตเอกสารและการนำเข้าข้อมูลต่าง ๆ เข้าสู่ระบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีปริมาณมาก หากมีการนำเข้าข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบถ้วน มีการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลตลอดเวลา หากผู้นำเข้าข้อมูลไม่มีความเข้าใจหรือมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง อาจทำให้เกิดความเสียหายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเกิดผลกระทบต่อองค์กรได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความรู้ที่ถูกต้องแก่ผู้นำเข้าข้อมูลได้ทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนำเข้าข้อมูลอย่างถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ต่อไป

การให้ความรู้เกี่ยวกับการนำเข้าข้อมูลนี้ เป็นการเตรียมข้อมูลด้านสารสนเทศที่ถูกต้องและเหมาะสมเนื่องจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้นตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กร ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเอกสารต่างๆ และมีภารกิจโดยตรงในการนำเข้าข้อมูลจำเป็นต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการนำเข้าข้อมูลอย่างถูกต้องและเป็นระบบ อันเป็นการลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการนำเข้าข้อมูลที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมระบบสารสนเทศ เป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือของข้อมูลสารสนเทศนั่นเอง

กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ รวมถึงให้คำแนะนำและตอบปัญหาด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่ผู้ใช้บริการและหน่วยงาน ได้เล็งเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม จึงเห็นควรจัดโครงการนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น รวมถึงภัยคุกคามที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูล

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๐๐ คน

ตัวชี้วัด

- จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้งานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด
- ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการในด้านเทคโนโลยี

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จำนวนผู้เข้าฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เข้าร่วมการฝึกอบรมฝึกอบรมการนำเข้าสู่ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่	๑. มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ ไตรมาสที่ ๓

เกณฑ์การให้คะแนน

ตัวชี้วัด

- จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่
๓	● มีการดำเนินการจัดหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	● มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ● การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒	● บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ● การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕
๓	● บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ● การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔	<ul style="list-style-type: none">● บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมรับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ● การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
๕	<ul style="list-style-type: none">● บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ● การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๓๖๐

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓

พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๑

การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ : พัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติและข้อมูลด้านต่าง ๆ การประชุมสภาปฏิรูปแห่งชาติ การประชุมของคณะกรรมการการประมุของค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ และการประสานงานติดต่อกับต่างประเทศ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ประกอบกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายุทธศาสตร์ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และได้กำหนดให้ “ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ” เป็นทักษะอย่างหนึ่ง ที่จำเป็นในงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการสื่อความหมายและเป็นเครื่องมือในการติดต่อประสานงานกัน สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานขึ้น นอกเหนือจากการฝึกอบรมภาษาในห้องเรียนแล้ว สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงจัดหาและพัฒนาบทเรียนออนไลน์ ที่จำเป็นตามการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในด้านการพัฒนาภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ สามารถสนองตอบความต้องการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้ดำเนินการโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ทั้งนี้ การดำเนินการโครงการดังกล่าว เป็นดำเนินการต่อเนื่องตั้งแต่ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ ไอซีที (ICT) พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว สำนักพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้นำ ICT มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นในการพัฒนาทฤษฎีที่เป็นทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อน สนับสนุน และรองรับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร จึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีสื่อภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์สำหรับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเบื้องต้นที่มีประสิทธิภาพทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทางความรู้ ทักษะ ตรงตามการพัฒนาสมรรถนะหลัก และความต้องการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. เพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการ (Demand) ในการเข้าฝึกอบรมที่มีข้อจำกัดจากงบประมาณ และห้องฝึกอบรมที่มีจำนวนจำกัด

๓. เพื่อเพิ่มช่องทาง โอกาส และการรองรับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของบุคลากรทุกคนภายในสำนักงานฯ ที่ไม่มีข้อจำกัดของเวลา สถานที่ และสามารถทบทวนหรือเรียนซ้ำในบทเรียนที่สนใจ

๔. เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะภาษาอังกฤษของข้าราชการให้บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้วิธีการเข้าถึงแหล่งความรู้ และวิธีการประมวลความรู้ด้วยตนเอง

๕. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ ๑ : พัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

มีหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่มีมาตรฐาน และสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
สำนักงานฯ มีบทเรียนภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร เป้าหมายปี พ.ศ.๒๕๖๒-๒๕๖๕ <u>ปี ๒๕๖๒</u> มีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เป็นหลักสูตรภาษาต่างประเทศอื่น จำนวน ๒ หลักสูตร ที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>ปี ๒๕๖๓</u> มีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เป็นหลักสูตรภาษาต่างประเทศอื่น จำนวน ๒ หลักสูตร ที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาสในการสัมมนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p><u>ปี ๒๕๖๔</u></p> <p>มีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศเป็นหลักสูตรภาษาต่างประเทศอื่น จำนวน ๒ หลักสูตร ที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	
<p><u>ปี ๒๕๖๕</u></p> <p>มีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศเป็นหลักสูตรภาษาต่างประเทศอื่น จำนวน ๓ หลักสูตร ที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านมา และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณาเนื้อหาของหลักสูตรให้มีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษา
๓	<ul style="list-style-type: none">จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ
๕	<ul style="list-style-type: none">จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศไปใช้ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรรายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

กิจกรรมที่ ๒ : การพัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

มีหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษา ต่างประเทศที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษที่มีมาตรฐาน และสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาสในการสัมมนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด
<u>ปี ๒๕๖๒</u> มีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
<u>ปี ๒๕๖๓</u> มีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
<u>ปี ๒๕๖๔</u> มีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
<u>ปี ๒๕๖๕</u> มีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านมา และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณาเนื้อหาของหลักสูตรให้มีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษา
๓	<ul style="list-style-type: none">จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ
๕	<ul style="list-style-type: none">จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศไปใช้ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรรายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๗, ๓๒๙๕

โครงการที่ ๑ : พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการเหตุผล

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จึงจัดหาและพัฒนาทักษะในด้านการพัฒนาภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ สามารถสนองตอบความต้องการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้ดำเนินการนำหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาจากแผนที่ ๑ มาใช้ในโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในรูปแบบต่างๆ ทั้งในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และการฝึกอบรมในห้องเรียน ทั้งนี้ การดำเนินการโครงการดังกล่าว เป็นดำเนินการต่อเนื่องตั้งแต่ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ ไอซีที (ICT) พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้นำ ICT มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย ดังนั้นในการพัฒนาทฤษฎีที่เป็นทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนสนับสนุน และรองรับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร จึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีสื่อภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์สำหรับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเบื้องต้นที่มีประสิทธิภาพทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทางความรู้ ทักษะ ตรงตามการพัฒนาสมรรถนะหลัก และความต้องการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการ (Demand) ในการเข้าฝึกอบรมที่มีข้อจำกัดจากงบประมาณ และห้องฝึกอบรมที่มีจำนวนจำกัด
๓. เพื่อเพิ่มช่องทาง โอกาส และการรองรับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของบุคลากรทุกคนภายในสำนักงานฯ ที่ไม่มีข้อจำกัดของเวลา สถานที่ และสามารถทบทวนหรือเรียนซ้ำในบทเรียนที่สนใจ
๔. เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะภาษาอังกฤษของข้าราชการให้บุคลากรได้รับการฝึกฝนทักษะการเรียนรู้วิธีการเข้าถึงแหล่งความรู้ และวิธีการประมวลความรู้ด้วยตนเอง

กิจกรรมที่ ๑ : พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
บุคลากรของสำนักงานฯ ได้รับการเรียนรู้ฝึกทักษะผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ภาษาอังกฤษเบื้องต้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของบุคลากรของสำนักงานฯ	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาสในการสัมมนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
๓	● มีการดำเนินการจัดหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	● มีการติดตามและประเมินผลการใช้ทักษะด้านภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงาน รวมทั้งรายงานผลการดำเนินการหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

กิจกรรมที่ ๒ : ฝึกอบรมหลักสูตรภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (ระดับต้น - กลาง)

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๖๐ คน

ตัวชี้วัด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณ และคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถ การใช้ภาษาอังกฤษ	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาส ในการสัมมนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและ ขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นไปตามเป้าหมายรายปี ที่กำหนด

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
๓	● มีการดำเนินการจัดหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	● มีการติดตามและประเมินผลการใช้ทักษะด้านภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงาน รวมทั้งรายงานผลการดำเนินการหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

กลยุทธ์ที่ ๔

ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

แผนงาน ๑

การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
ภายในส่วนราชการ

โครงการ : จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนโยบายให้บุคลากรของส่วนราชการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสมาชิก รัฐสภาและคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนา องค์กรสู่การเป็น SMART Parliament โดยเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์และพัฒนา องค์กรความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการถ่ายทอด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติและพัฒนางานให้ก้าวหน้า มุ่งสู่การเป็น องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยการสนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรม จัดการความรู้ เช่น กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (วัน LO) เป็นต้น นอกจากนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง และปรับตัว ได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นำมาใช้เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมิน องค์กรที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐระดับก้าวหน้าต่อไป

นอกจากนี้ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๑ คือ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ประกอบกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน การกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็น วัฒนธรรมองค์กร โดยมีแผนงานให้พัฒนาแผนการจัดการความรู้ภายในส่วนราชการ ดังนั้น คณะกรรมการ บริหารจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงต้องดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และมีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๔. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นเจ้าภาพหลัก ในการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และบุคลากรผู้สนใจ

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นเจ้าภาพหลัก ในการจัดทำองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และบุคลากรผู้สนใจ

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน ๒. มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตาม ผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๖๗

แผนงาน ๒

การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

- > การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning
- > การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ Non-training

โครงการ : พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)

หลักการเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความจำเป็นของบุคลากร ทั้งการจัดหลักสูตรฝึกอบรมภายในสำนักงานฯ และการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก รวมทั้ง การพัฒนาด้วยวิธีการที่ไม่ใช่การฝึกอบรม ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Development) เป็นวิธีการที่เน้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น โดยสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการ อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (e-Learning) หรือการเรียนรู้โดยสื่ออื่นไม่ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การเรียนรู้จากหนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ เป็นต้น รวมทั้งการเรียนรู้แบบ Non-Training อาทิ การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการเป็นที่เลี้ยง เป็นต้น

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรจะต้องพัฒนาต่าง ๆ ระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมช่องทางและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้บุคลากรสามารถเลือกสื่อต่างๆ สำหรับการเรียนรู้ได้ตรงกับความสนใจ และเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ด้วยเหตุดังกล่าว สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้กำหนดจัดโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Development) ขึ้น เพื่อให้การเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร เป็นระบบและมีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจน เป็นระบบ
๒. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และรับทราบแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเองของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

- บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๒๐ คน
- บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๖๐ คน

ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามเป้าหมายรายปี ที่กำหนด

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจนและเป็นระบบ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน ๒. มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร โดยมีรายละเอียด อาทิ กิจกรรมในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และการติดตามผล
๓	● ดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๕	● รายงานการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข
อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

กลยุทธ์ที่ ๑

ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๑

**การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว**

โครงการ : จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

หลักการเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความผาสุกและ
ความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้บุคลากรมีสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และมี
สุขอนามัยที่ดี โดยมีคณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รับผิดชอบ
ในการติดตามผลการดำเนินการและประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ตลอดจนรายงานผลลัพธ์ให้เป็นไปตาม
เป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ซึ่งการนำแผนการเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไปดำเนินการในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ สำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยด้านความปลอดภัยและ
อาชีวอนามัยมีการจัดหาครุภัณฑ์และเครื่องมือเกี่ยวกับการรักษาสภาพแวดล้อม รวมทั้งเครื่องมืออำนวยความสะดวก
รักษาความปลอดภัย นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมการซ้อมการดับเพลิงและซ้อมหนีไฟ ตลอดจนอบรม
การป้องกันโรคร้ายที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยี ด้านอำนวยความสะดวกในการทำงานมีการเช่าสถานที่
จอดรถยนต์ภายในอาคารจอดรถยนต์ของสวนสัตว์ดุสิตให้กับบุคลากรเข้าถึงสถานที่ทำงานโดยเช่าเป็น
รายเดือน นอกจากนี้แล้วด้านส่งเสริมสวัสดิการมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ และข้าราชการบำนาญโดยสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภาเป็นหน่วยงานหลัก
ในการประสานงานกับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) มีการติดตามผลการตรวจสุขภาพสำหรับ
ข้าราชการทุก ๓ เดือน

สำหรับการสร้างความผูกพันสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการ เช่น
พิจารณาคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นประจำปี การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการ
ปฏิบัติงานให้เกิดความเป็นธรรม การมอบโล่รางวัลให้หน่วยงานที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนผลการปฏิบัติ
ราชการดีเด่น การรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ การจัดงานทำบุญสำนักงานฯ งานเกษียณอายุราชการ
และลูกจ้างทุกปี เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กรและสามารถ
ทำงานผลักดันผลการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
ทางการเมือง ช่วงปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ โดยเปลี่ยนจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ และคณะกรรมการการร่าง
รัฐธรรมนูญ มาเป็นสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ

เป็นการเปลี่ยนแปลงของงานที่เกิดขึ้นในลักษณะงาน Unpredictable (งานที่คาดเดาไม่ได้) แต่ด้วยความผูกพันและความสามัคคีของคนในองค์กรเป็นผลทำให้บุคลากรของสำนักงานฯ มีความร่วมมือกันทำงานเป็นทีมอย่างมุ่งมั่นและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะงานหลักที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ คือ การรองรับสถานิติบัญญัติแห่งชาติ สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ และการรองรับการปฏิบัติงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ รวมทั้งคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญซึ่งบริบทความผันผวนทางสถานการณ์ดังกล่าว หากไม่ได้ความร่วมมือร่วมใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรย่อมเป็นการยากที่จะประสบผลสำเร็จ

จากการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งพิจารณาได้จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System : PMS) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน บุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นเพิ่มขึ้นในแต่ละรอบการประเมิน และสำนักงานฯ ได้ประกาศผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก เพื่อยกย่องชมเชยและจูงใจให้ข้าราชการอื่น ๆ ปฏิบัติตาม รวมทั้งเกิดความภาคภูมิใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ ภารกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ

อย่างไรก็ดีจากรายงานผลการประเมินความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ยังคงมีเรื่องที่ต้องปรับปรุง อาทิ สุขลักษณะในที่ทำงาน และการสร้างความสำเร็จในงานให้กับบุคลากร เนื่องจากค่าเฉลี่ยจากการสำรวจยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงพัฒนาต่อไป โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้ดำเนินการพิจารณาทบทวนและแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันและการเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามคำสั่ง สผ. ที่ ๑๗๕๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าวทั้งหมดข้างต้นให้เป็นระบบและมีความชัดเจนต่อไป

กระบวนการดำเนินการสร้างความผูกพันและความสำเร็จของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

มีขั้นตอนการดำเนินงาน ๗ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมทั้งกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจน

ขั้นตอนที่ ๒ ประเมินสภาพการดำเนินงานเสริมสร้างความผูกพันและความสำเร็จที่ผ่านมา เช่น ผลการดำเนินงาน ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความผูกพันของบุคลากร พร้อมจัดลำดับความสำคัญ และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ เพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยกำหนดยุทธศาสตร์วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ (มาตรการ) ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการที่เป็นไปได้ในการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พร้อมกำหนดนโยบายเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๕ นำเสนอแผนฯ และนโยบายเสริมสร้างความผูกพันและการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ให้ผู้บริหารพิจารณาลงนาม เพื่อสื่อสารให้หน่วยงานต่อไป

ขั้นตอนที่ ๖ สื่อสารแผนและประกาศนโยบายเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบและใช้เป็นแนวทางดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ ๗ ดำเนินการตามแผนฯ และติดตามผลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๘ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรหลังจากดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ขั้นตอนที่ ๙ สรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และเสนอให้ผู้บริหารรับทราบต่อไป

วัตถุประสงค์

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

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

- ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
- ๒) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
แผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">• ศึกษาวิเคราะห์รายงานข้อมูลเพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕• มีร่างแผนเสริมสร้างความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
๓	<ul style="list-style-type: none">• นำร่างแผนดังกล่าวเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบ• มีประกาศ/แจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบแผนดังกล่าว• ดำเนินการตามแผนดังกล่าว บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none">• รายงานผลการดำเนินการตามแผนดังกล่าว ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการเสริมสร้างความพึงพอใจและการเสริมสร้างความผูกพัน
สำนักการคลังและงบประมาณ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๑๙๓

แผนงาน ๒

การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

โครงการที่ ๑ : ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

ประกอบด้วย

- ๑) โครงการปรับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กิจกรรม ๕ ส
- ๒) โครงการออกกำลังกาย
- ๓) โครงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม
- ๔) โครงการใช้ชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

หลักการเหตุผล

การสร้างความสุขในที่ทำงานต้องอาศัยหลัก ๓ ประการ คือ

๑. คนทำงานมีความสุข

๒. ที่ทำงานน่าอยู่ คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็น

เพียงพอ

๓. การสร้างความรักและความสามัคคีภายในองค์กร

ดังนั้น เพื่อให้การสร้างความสุขในที่ทำงานสัมฤทธิ์ผล จำเป็นต้องให้คนในองค์กรได้รับรู้

เข้าใจว่าองค์กรแห่งความสุขคืออะไร สำนักการคลังและงบประมาณจึงจัดกิจกรรมการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข เพื่อเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วัตถุประสงค์

๑. บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง

๒. บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

๓. เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักและมีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและ

สร้างความผูกพันในองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการของสำนักการคลังและงบประมาณ

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
จัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● กำหนดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)
๓	● ดำเนินการกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	● รายงานผลการดำเนินการกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพัน
สำนักการคลังและงบประมาณ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๑๙๓

แผนงาน ๓

การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ : สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักการเหตุผล

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยในการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างคุณภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. โดยกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะที่มีหน้าที่กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จึงได้สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมีฐานข้อมูลความต้องการของบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลไปสู่การดำเนินการให้มีประสิทธิภาพในปีงบประมาณต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การดำเนินการด้านบุคลากรสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กร และเป็นฐานข้อมูลความต้องการของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่การดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

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

ผู้รับผิดชอบ

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

กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

โครงการ : โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

กิจกรรม : การดำเนินกิจกรรมตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หลักการและเหตุผล

จากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันส่งผลให้บุคคลต้องดำเนินชีวิตอย่างเร่งรีบ ทำให้บุคคลขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการชีวิตในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดสรรเวลา การวางแผนชีวิต การวางแผนการเงิน การนับถือตนเอง สัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียทั้งต่อตัวบุคลากร และกระทบต่อองค์กรด้วยในปัจจุบันองค์กรต่างๆ จึงตระหนักความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแนวใหม่ ที่ไม่ได้มุ่งเน้นความรู้ในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุกของบุคลากร และได้มีการกำหนดเรื่องดังกล่าวไว้ในยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์ศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน โดยมีความท้าทาย คือ ปลูกฝังและส่งเสริมบุคลากรให้มีค่านิยมหลักขององค์กร มีธรรมาภิบาลและคุณธรรมจริยธรรม ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย ที่กำหนดค่านิยมพื้นฐานไว้ ๔ ประการ คือ พอเพียง มีวินัย สุจริต และจิตอาสา

คุณภาพชีวิตเป็นสภาพการดำเนินชีวิตของบุคคลที่มีความสุข สามารถบริหารจัดการชีวิตได้อย่างสมดุล ทั้งในด้านสุขภาพทางสังคม มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นแล้วมีความพึงพอใจ แสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านสุขภาพทางจิตใจ มีความเข้มแข็งทางจิตใจ ยอมรับนับถือตนเอง มีความสงบสุขในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของบุคลากรจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กร กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร จึงได้ดำเนินการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมได้ อันจะส่งผลให้ปฏิบัติงานรองรับภารกิจรัฐสภาที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ที่บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวันได้ มุ่งเน้นการดำรงตนบนพื้นฐานของทางสายกลาง ความไม่ประมาท ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรมประกอบการวางแผนการตัดสินใจและการกระทำ เพื่อสนับสนุน

ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการเสริมสร้างความรู้ควบคู่กับการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดี ภายใต้รูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายของโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ
- จำนวนผู้เข้าร่วมจำนวน/โครงการตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

เป้าหมาย

ผลผลิต	ผลลัพธ์
- มีการดำเนินการกิจกรรม/โครงการ ตามที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๘๐ - จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ไม่น้อยกว่า ๒๐๐ คน/ปี	การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ สามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจและนำไปประยุกต์ปฏิบัติงานได้จริง

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๐ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๑

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

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

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ๓๒๐๓

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนงาน ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม

แผนงาน ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

โครงการ : ศึกษารูปแบบและดำเนินการกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social Responsibility : CSR)

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none">ศึกษา วิเคราะห์การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมจัดทำแผนการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
๓	<ul style="list-style-type: none">ดำเนินการตามแผนที่กำหนด บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
๕	<ul style="list-style-type: none">รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

แผนงานดังกล่าวข้างต้นดำเนินการโดยคณะกรรมการร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ภาคผนวก

ที่ ๘๖ /๒๕๖๐ (ว ๒๗)



คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนอุทองใน ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

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

เรียน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

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

ด้วยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้
พิจารณาร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ -
๒๕๖๕) และมีมติเห็นชอบตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ร. ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่เสนอ ดังนี้

๑. เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาถือปฏิบัติ โดยประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลัก
ธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และ
นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มี
ความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. เห็นชอบให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา
เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๓. เห็นขอให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๒.

(นายสรศักดิ์ เพียรเวช)

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เลขานุการ ก.ร.

สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

ที่ ศบ ๒๕๖๐ (ว ๕๗)



คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนอุทองใน ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

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

เรียน เลขาธิการวุฒิสภา

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

ด้วยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้
พิจารณาร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ -
๒๕๖๕) และมีมติเห็นชอบตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ร. ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่เสนอ ดังนี้

๑. เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาถือปฏิบัติ โดยประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลัก
ธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และ
นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มี
ความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. เห็นขอให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา
เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๓. เห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๙.

(นายสรศักดิ์ เพียรเวช)

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เลขานุการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

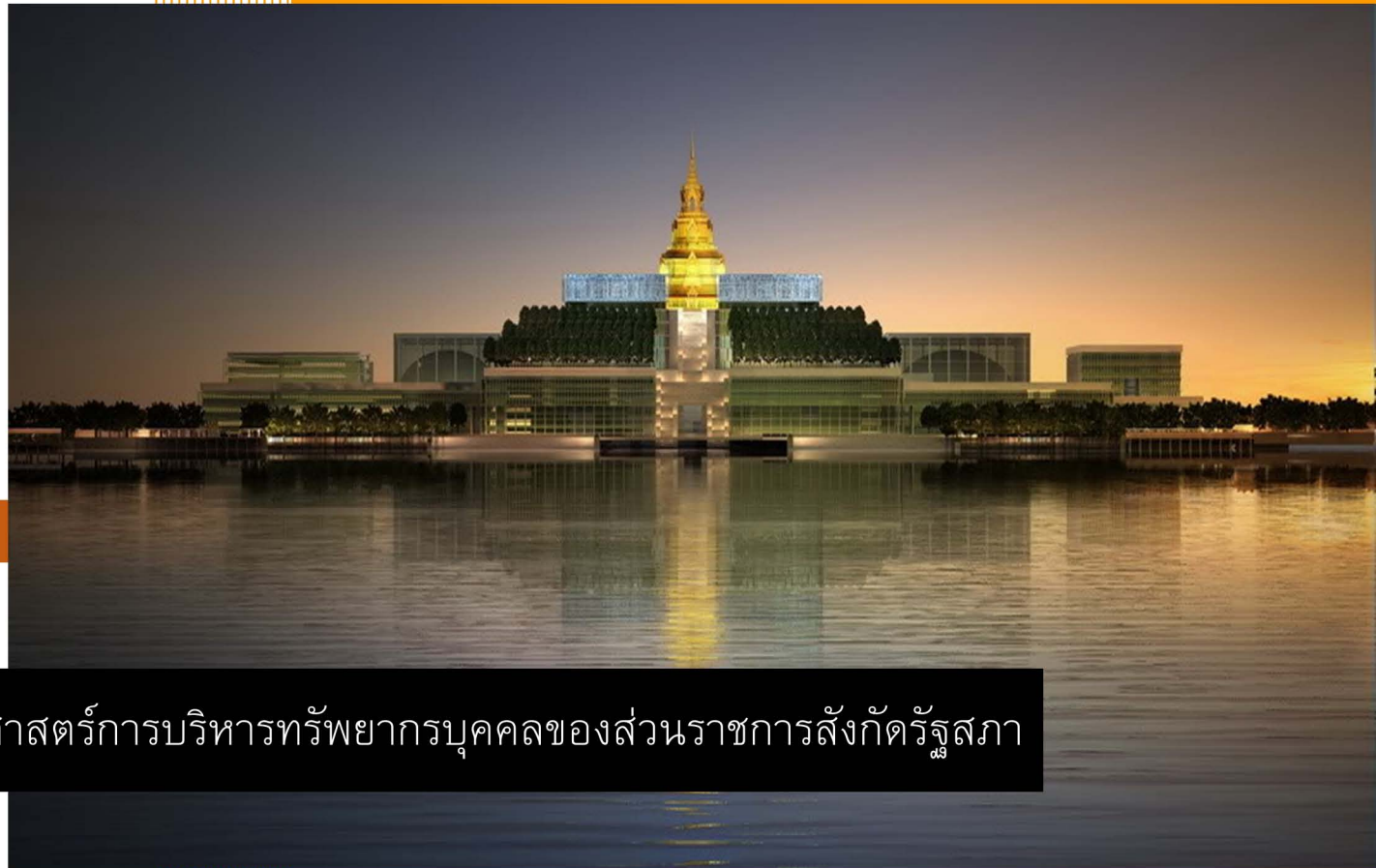
กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒



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



อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติแต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้การจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มีข้อมูลประกอบการพิจารณาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ จึงได้พิจารณาและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้นำเอาสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและพัฒนาประเทศมาเป็นข้อมูล เพื่อจุดมุ่งหมายให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ภายใต้วิสัยทัศน์ “**บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี**” โดยมุ่งให้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งในด้านวิชาการและการให้บริการ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกรัฐสภา ประชาชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตอบสนองหรือรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม

ขอให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติ ประเทศชาติและประชาชนต่อไป

อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สารบัญ

	หน้า
บทนำ.....	๑
บริบทและกรอบแนวคิด.....	๔
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕).....	๘
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก.....	๑๑
ประเด็นยุทธศาสตร์.....	๑๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล.....	๑๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง.....	๒๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ ด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ.....	๒๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.....	๓๑



บทนำ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแล้วทั้งสิ้น ๒ ฉบับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้ ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕ และยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ ให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของส่วนราชการ สามารถปฏิบัติราชการเพื่อสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการออกกฎ ระเบียบ และการงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับราชการของฝ่ายนิติบัญญัติ

เนื่องจากยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ที่ได้ประกาศใช้เป็นกรอบ ทิศทางการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลมาตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จะครบวาระ ๕ ปี และจะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อให้ การดำเนินการและการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความสอดคล้องและสามารถ รองรับบริบทและสภาพแวดล้อมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เปลี่ยนแปลงไป ในคราวประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ จึงได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการ ข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหาร

ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และได้มีประกาศคณะกรรมการ ข้าราชการรัฐสภา ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการ ข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีอำนาจหน้าที่จัดทำยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ต่อมา ในการประชุม อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติแต่งตั้ง คณะทำงานศึกษาและ จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร. เป็นประธานคณะทำงาน และมีคณะทำงานประกอบด้วยบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา รวบรวมข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เป็นงานที่เกิดจาก การมีส่วนร่วมของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และดำเนินการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่ มีข้อมูล ประกอบการพิจารณาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้ การจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดำเนินการได้อย่าง เหมาะสม ถูกต้อง และรวดเร็ว

ภายใต้บริบทและสภาพแวดล้อมของประเทศไทยและของฝ่ายนิติบัญญัติที่เปลี่ยนแปลงไป อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและคณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รวบรวมประเด็นปัจจัยต่าง ๆ กอปรกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านมา ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน นำมาดำเนินการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ และจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) สำหรับการบังคับใช้

เป็นระยะเวลา ๕ ปี เพื่อกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจหลักด้านการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ รวมทั้งสามารถรองรับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง สร้างบุคลากรของรัฐสภาให้เป็นบุคลากรที่ทันสมัย อีกทั้งเป็นคนดี คนเก่ง สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บริบทและกรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้นำข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาเป็นกรอบแนวคิดและทิศทางของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารราชการแผ่นดิน การป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกภาคส่วน ตลอดจนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ให้บริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแนวทางการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ

๒. ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เป็นกรอบในการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งนี้ กรอบแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนดหลักการพัฒนาประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนาที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญาพื้นฐานในการกำกับทิศทางการพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ คำนึงถึงการวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาว การพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม ความเพียร และมีจิตสำนึกคำนึงถึงประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ

๔. นโยบาย “ประเทศไทย ๔.๐” (Thailand 4.0) เป็นแนวคิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ด้วยการใช้นโยบายบริหารจัดการร่วมกับเทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม โดยใช้พลังประชารัฐในการขับเคลื่อนเน้นตามความถนัดและจุดเด่นของแต่ละองค์กร โดยมีภาครัฐเป็นผู้สนับสนุน ทั้งนี้ นโยบายประเทศไทย ๔.๐ จะสร้างความเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัย สอดรับกับนโยบายและความเปลี่ยนแปลง

๕. แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลก (HR Trends) รวบรวมจากรายงานของ The World Economic Forum ซึ่งได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อองค์กร แรงงาน และระบบการทำงาน รวมทั้งคุณสมบัติต่าง ๆ ของทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต

๖. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มีวิสัยทัศน์ คือ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน” โดยได้นำรายละเอียดมาศึกษาเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางของส่วนราชการ

๗. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) มีวิสัยทัศน์ คือ “องค์กรที่เป็นเลิศในการส่งเสริมสนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติ” โดยได้นำรายละเอียดมาศึกษาเพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางของส่วนราชการ

๘. ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการก้าวไปสู่การเป็น Smart Parliament & Digital Parliament เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็น Smart Parliament และ Digital Parliament

๙. แผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการด้านประชาคมอาเซียนของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑๐. นโยบาย ก.ร. และผู้บริหาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการมุ่งเน้นใน ๔ เรื่อง คือ (๑) การเตรียมการสู่การเป็น Smart Parliament (๒) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (๓) กรอบแนวทางในการจัดทำ ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และ (๔) การปรับปรุง โครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑๑. ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยศึกษาและ วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง ข้อมูลเชิงประชากร และแนวโน้มการสูญเสียกำลังคน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกำลังคน ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

๑๒. ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๑ และ ๒ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัด รัฐสภามีการประเมินสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล รับทราบ ระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ดำเนินการในช่วงยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่ผ่านมา โดยการศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบกับ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๑๓. การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ในประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูล และข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งจากบุคลากรภายนอกซึ่งเป็นผู้รับบริการ และบุคลากรภายในซึ่งเป็นผู้ให้บริการ/ ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อดีตประธานรัฐสภา อดีตสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภา นิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสื่อมวลชน จำนวนทั้งสิ้น ๘๑ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งความคาดหวังต่อบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (SWOT Analysis) โดยได้จัดกิจกรรมเพื่อให้ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาร่วมกันระดมความคิดเห็น เพื่อหาช่องว่างระหว่างปัจจัยด้านบวก และด้านลบขององค์กร และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร ให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

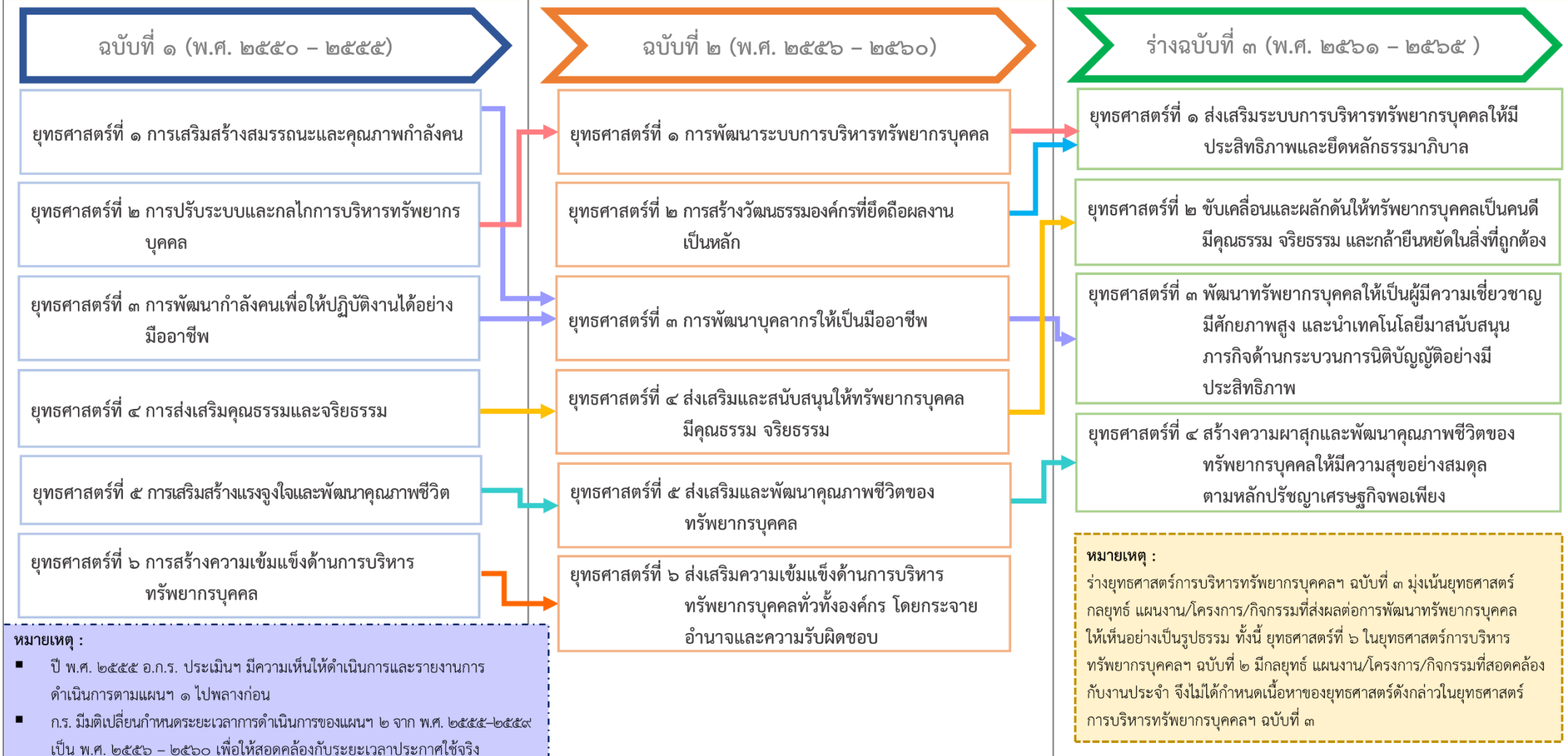


ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕)

และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)

สู่ร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง

ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ

ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์

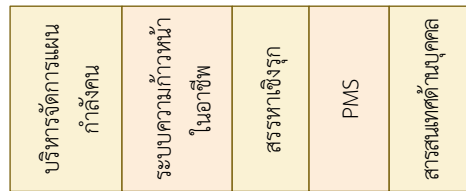
ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

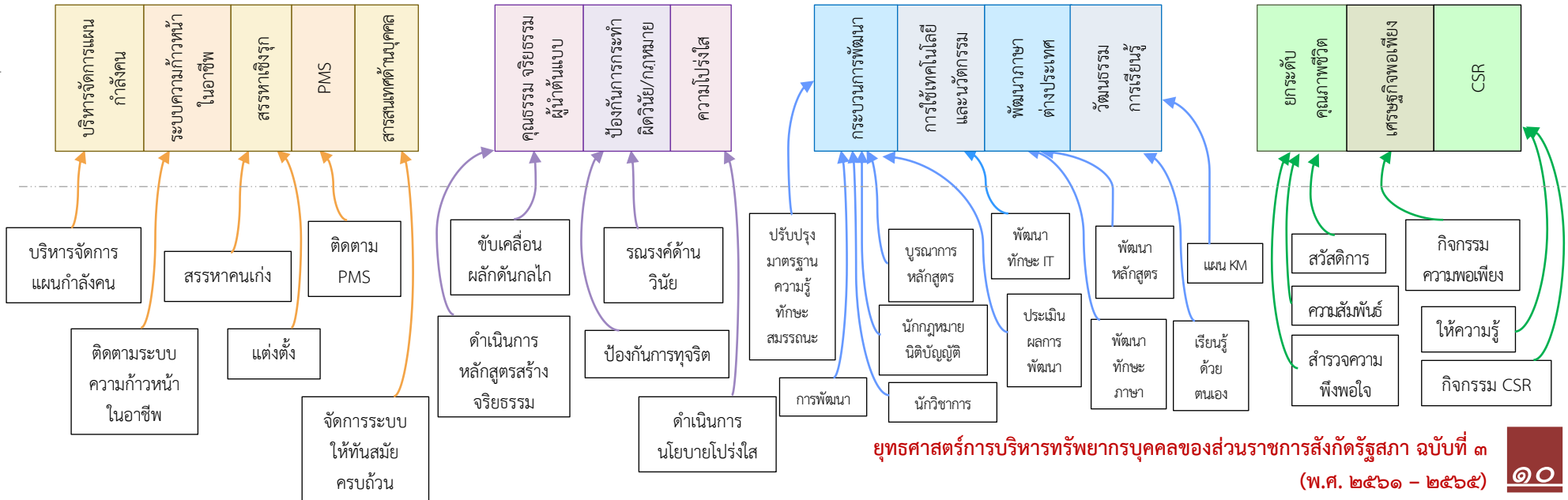
พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์



แผนงาน



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)





วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)


วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี


พันธกิจ

ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง


เป้าประสงค์หลัก

มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง รวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร



ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

- ๑) บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๒) ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล
- ๓) เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๔) เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)
- ๕) ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒. ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ๑) ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ
- ๓) ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- ๑) เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล
- ๔) ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

๔. สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)



ยุทธศาสตร์ที่ ๑

ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้มีประสิทธิภาพ และยืดหยุ่นธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับส่วนราชการ มีการลด/เพิ่มขนาดกำลังคนและการกำหนดตำแหน่งตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวให้เกิดความต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลง
(๒) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามภารกิจที่ส่วนราชการรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

ผลลัพธ์

(๑) มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ
(๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือและประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์

๑) บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



แผนงาน

การบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานหลัก

สำนักบริหารงานกลาง (สพ./สว.)

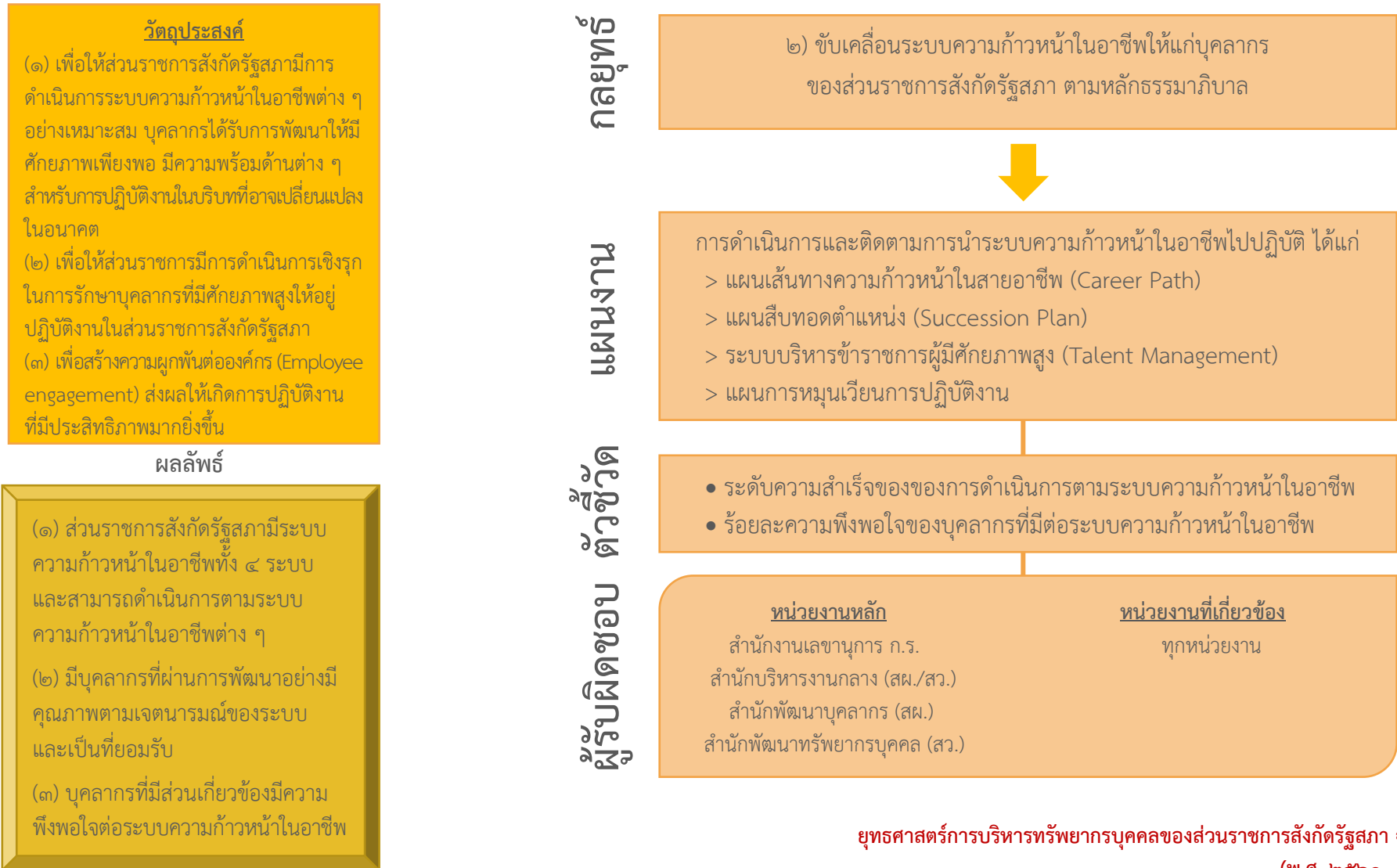
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

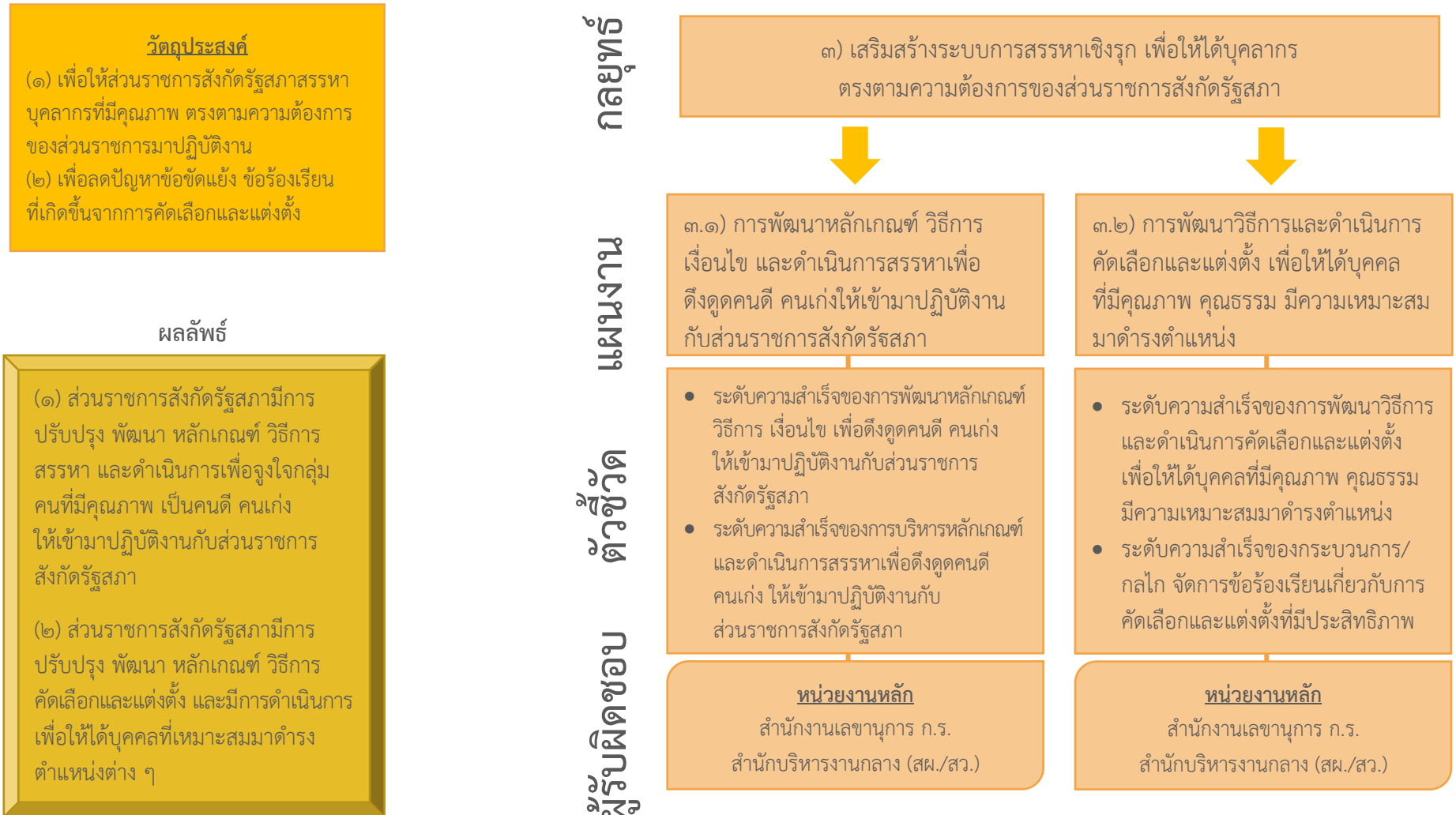
กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

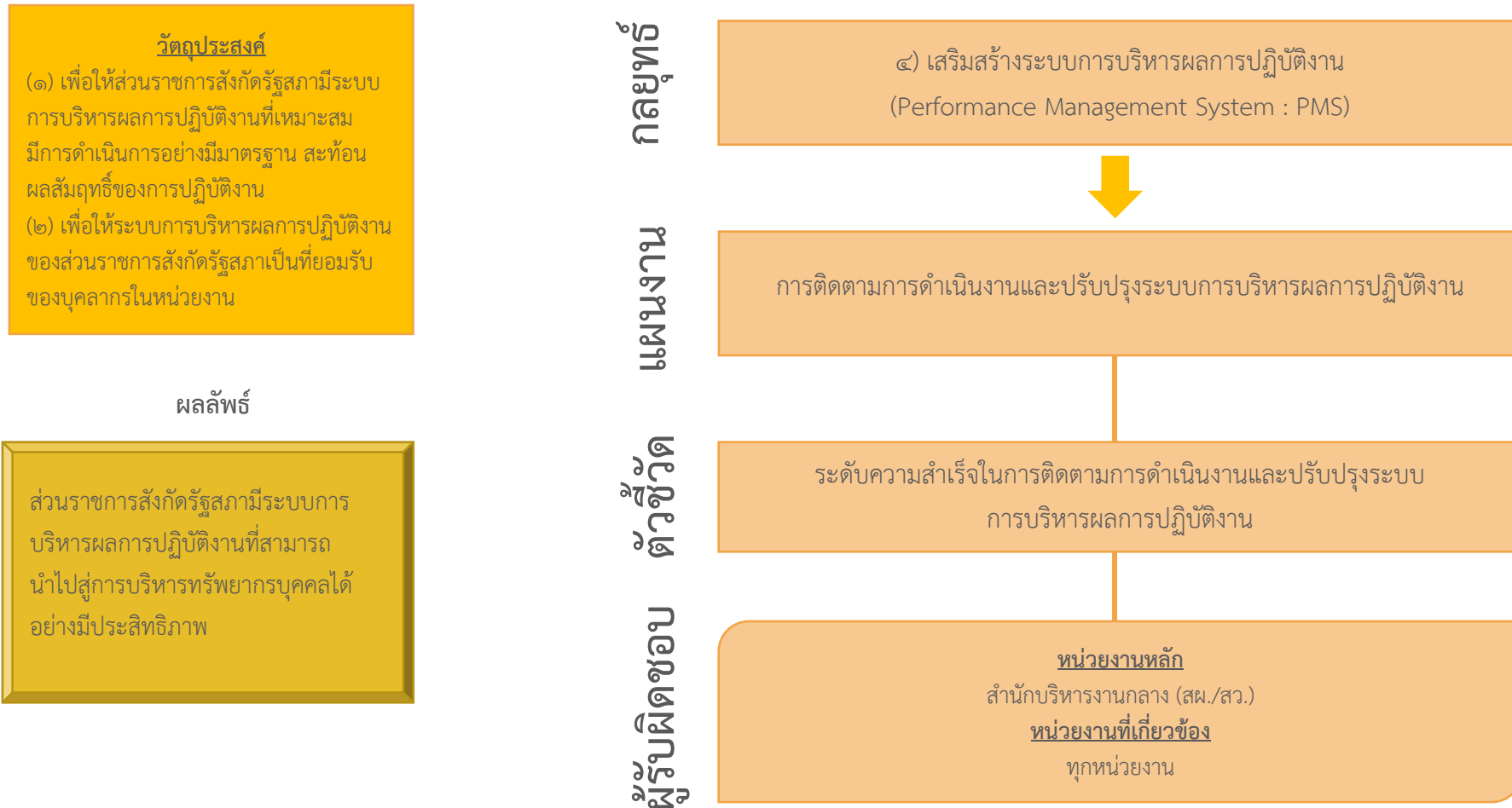
กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์
เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม ทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูล มีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

กลยุทธ์

๕) ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ



แผนงาน

การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานหลัก
สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.)
สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) / สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
สำนักสารสนเทศ (สผ.) / สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สว.)



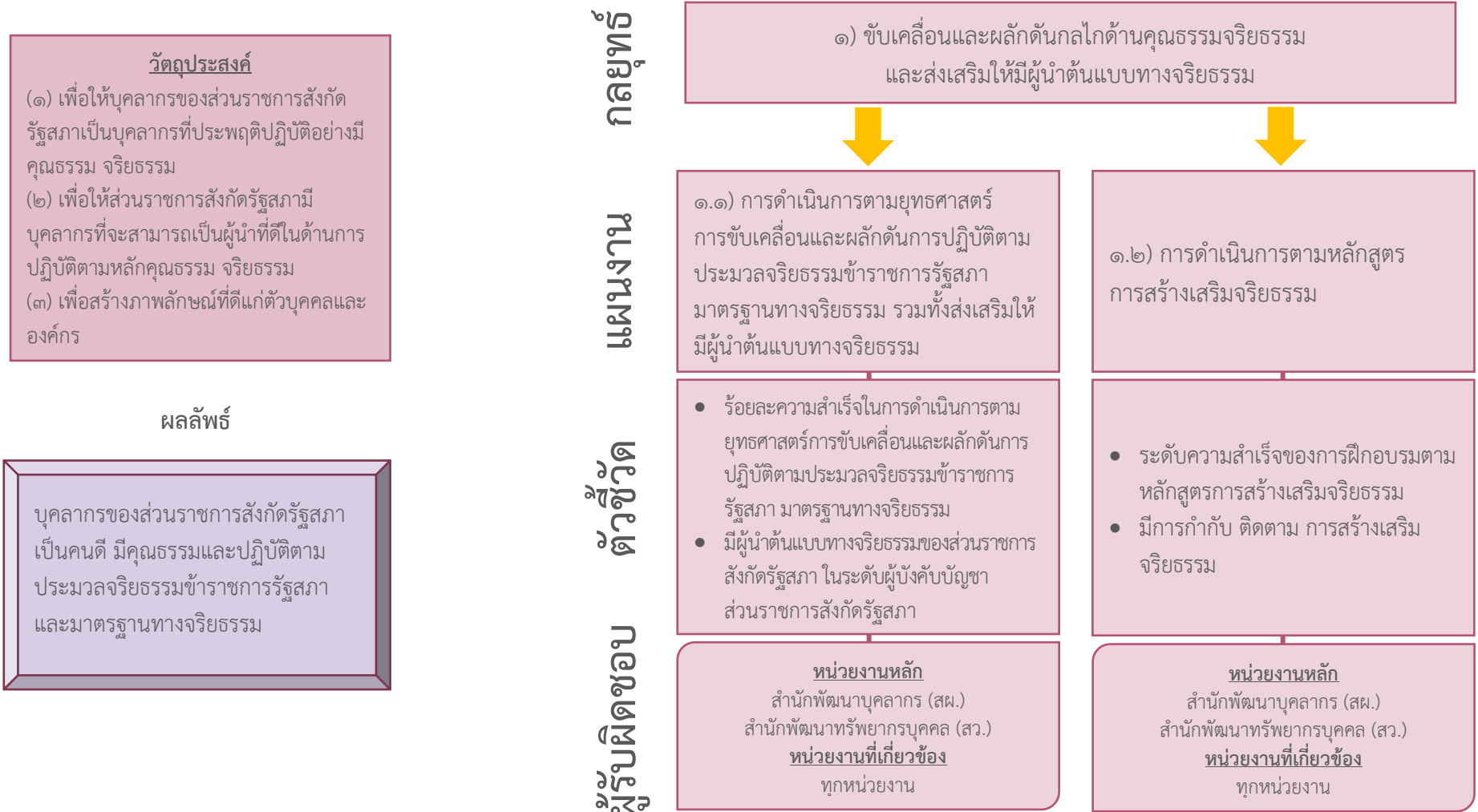
ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่
มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา
เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

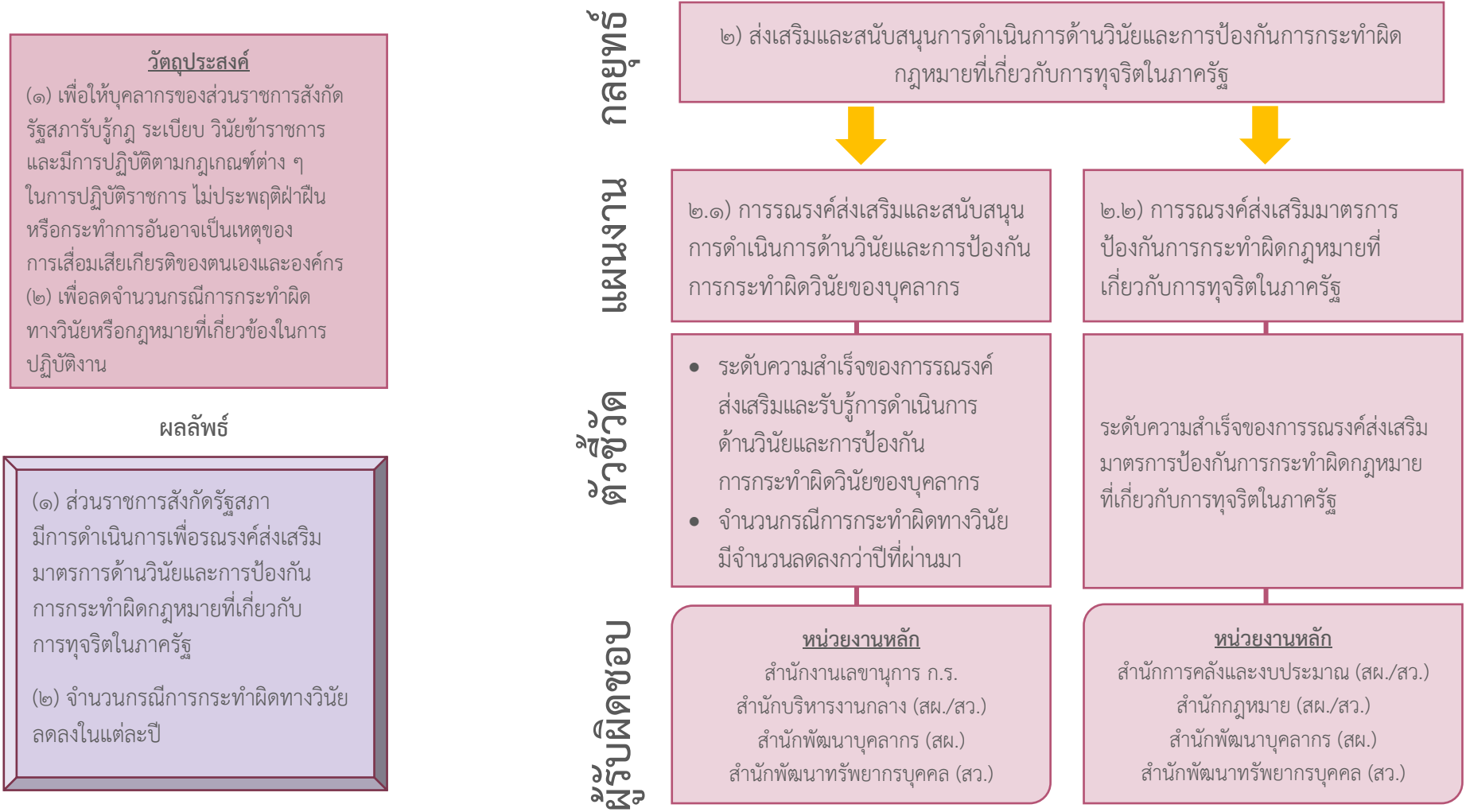
กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่ มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

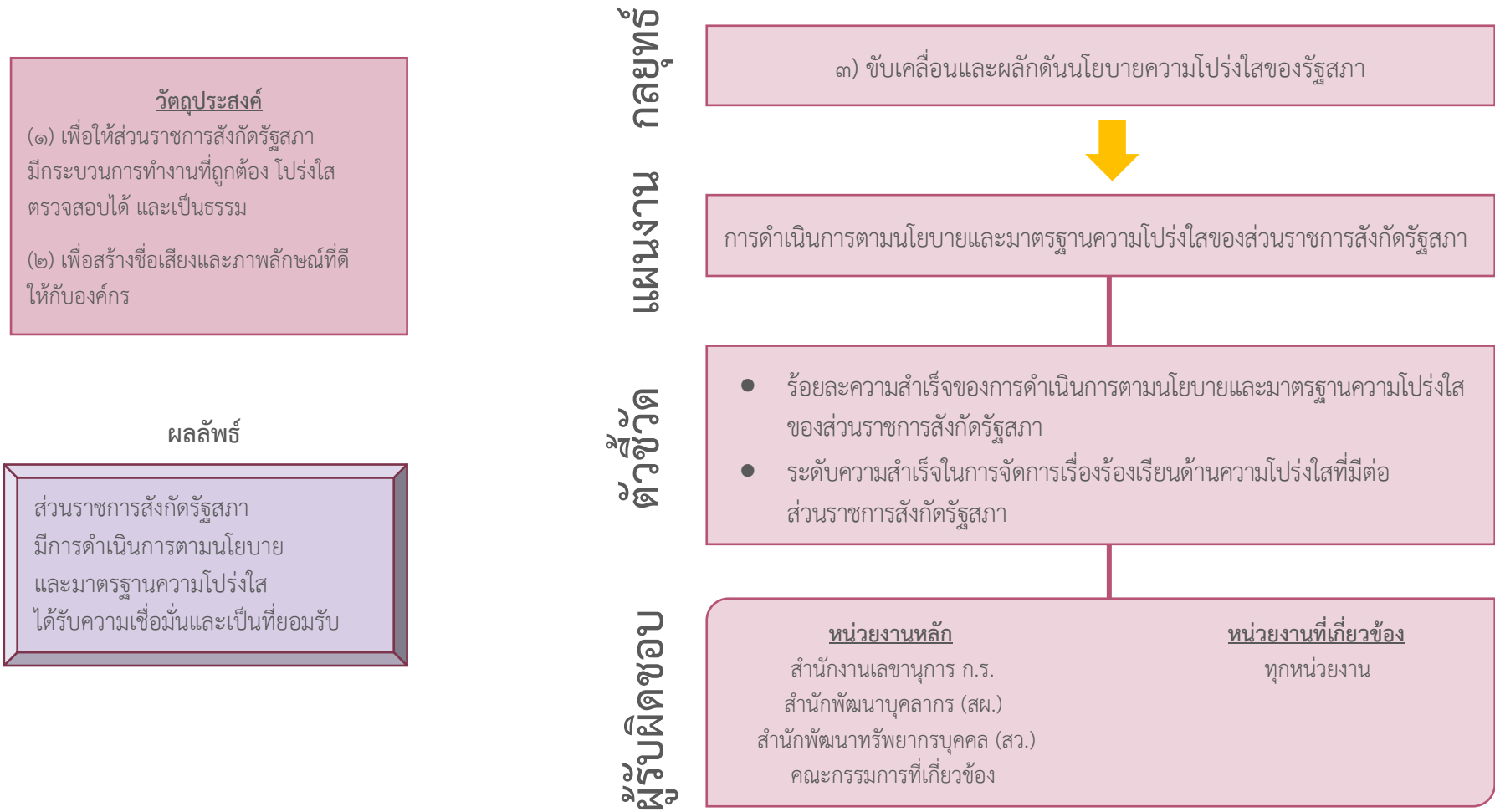
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา





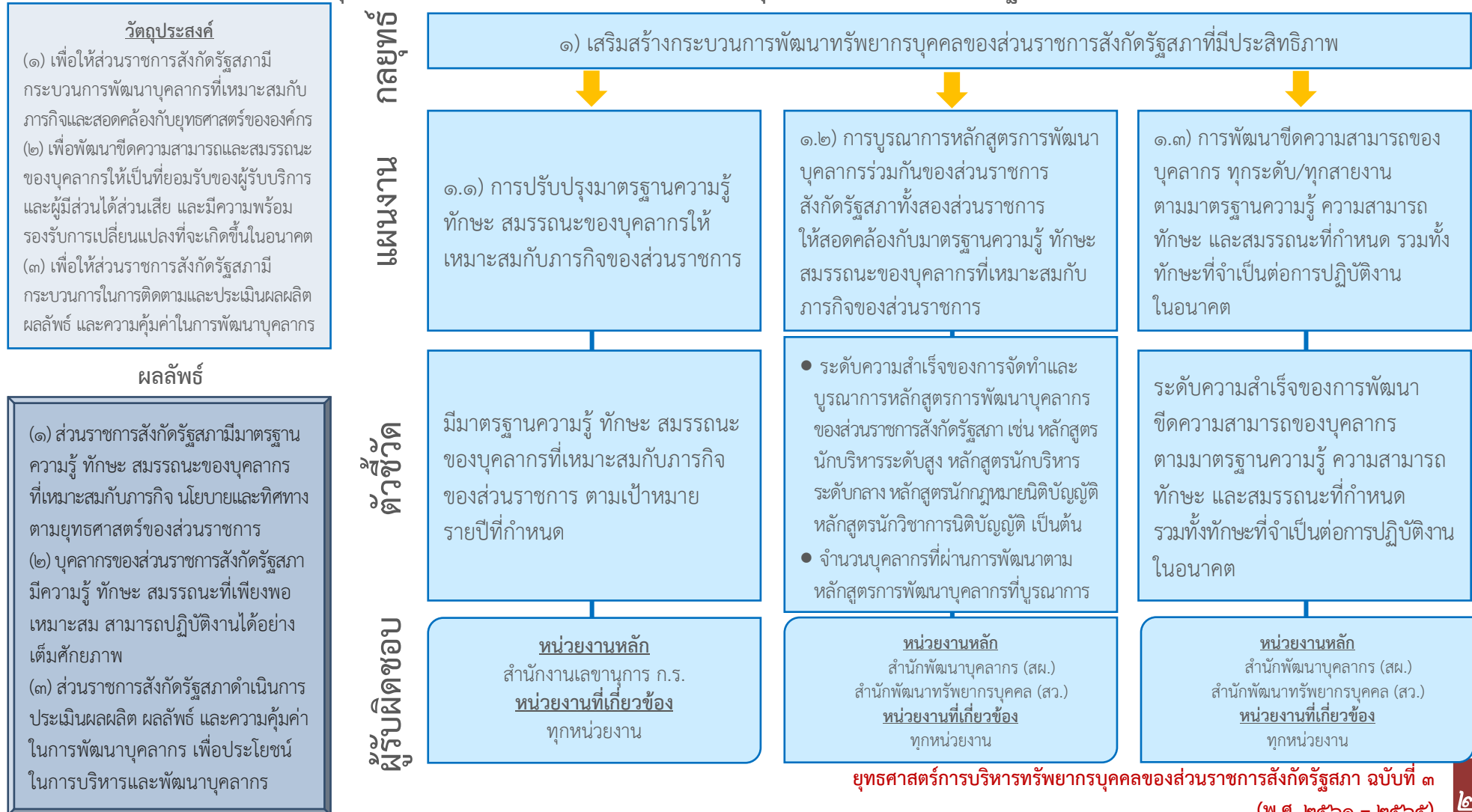
ยุทธศาสตร์ที่ ๓

พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ
มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ
ด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีวิชาชีพเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย : ๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ



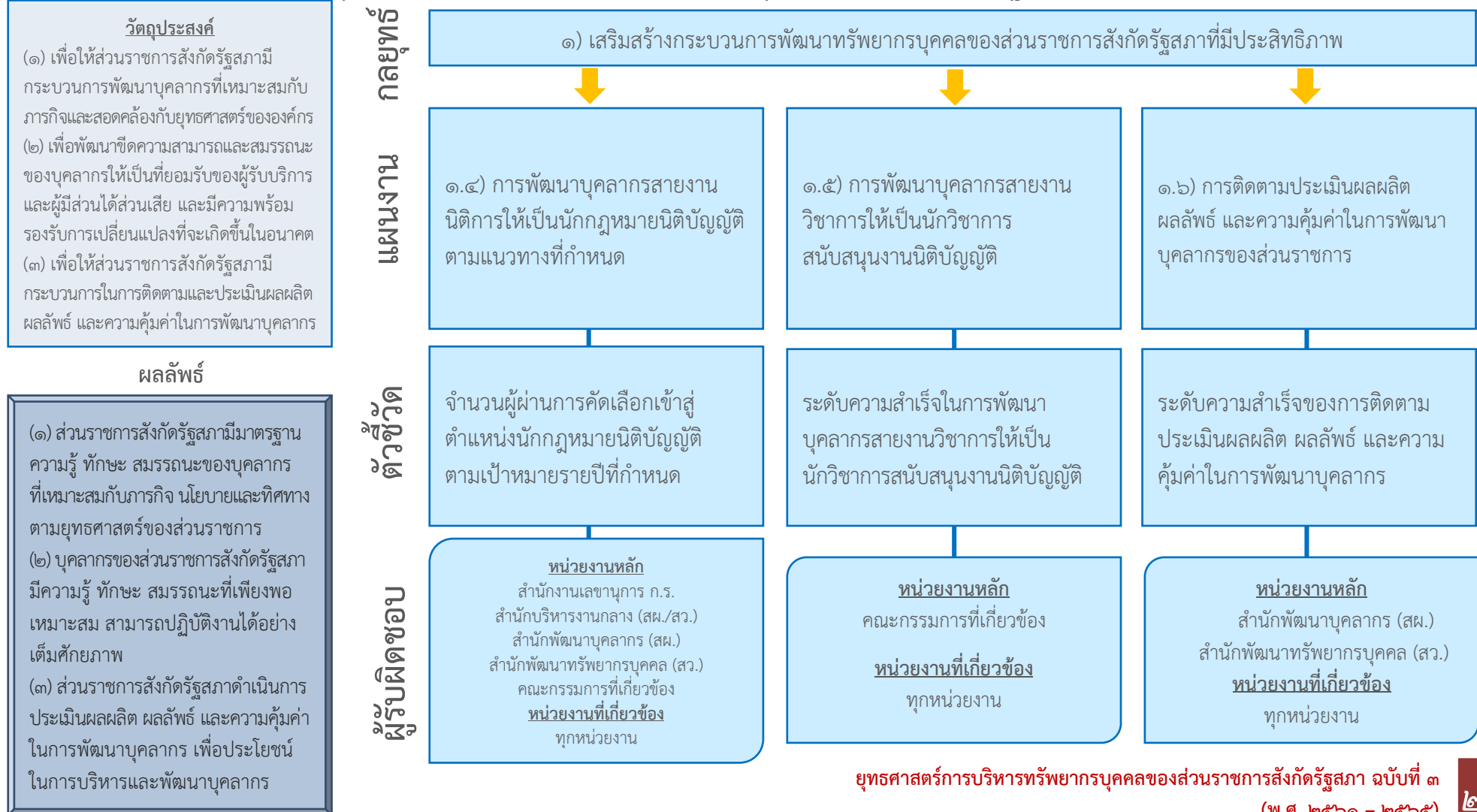
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย : ๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

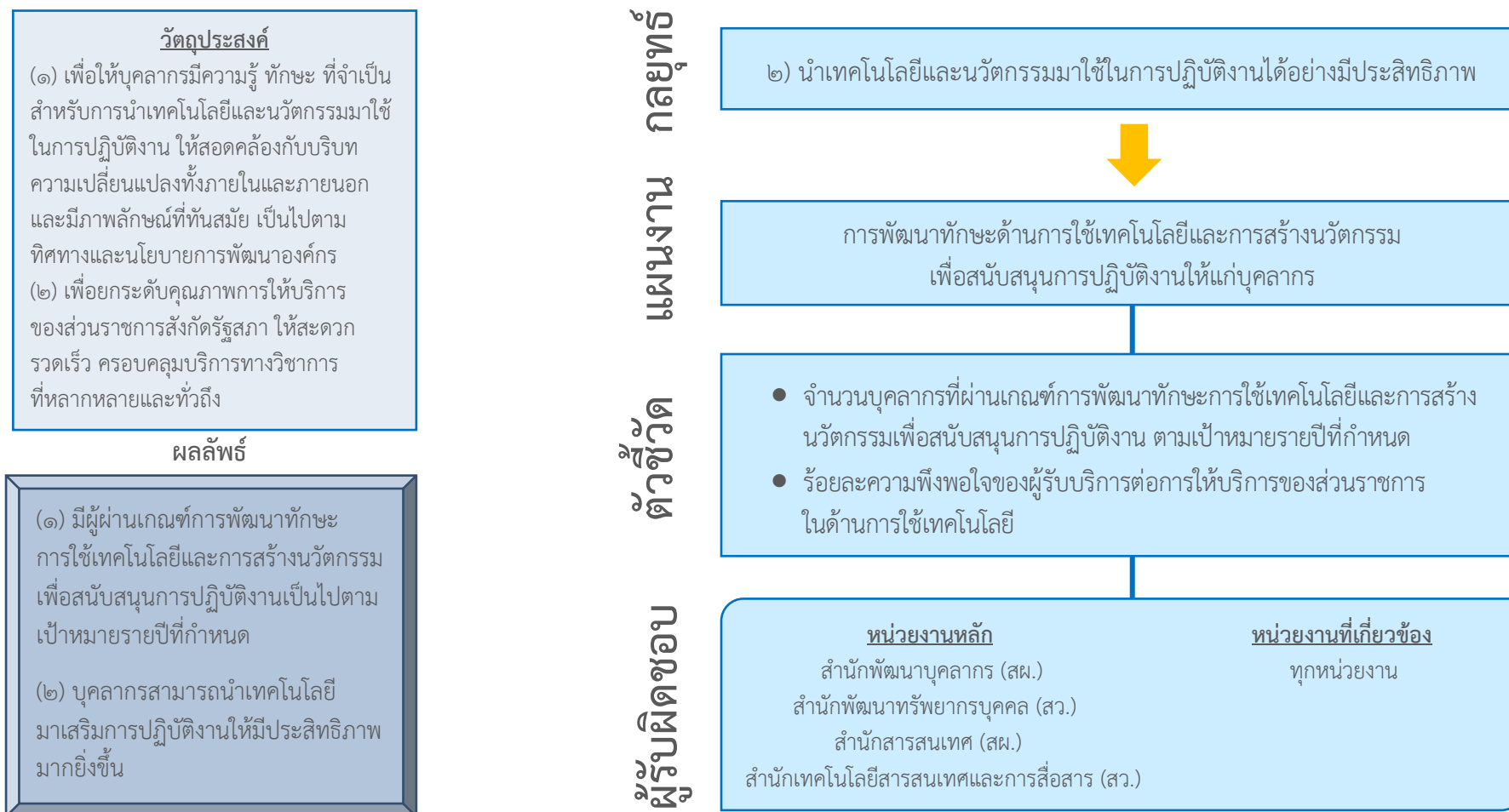
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศูนย์บริการบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย : ๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

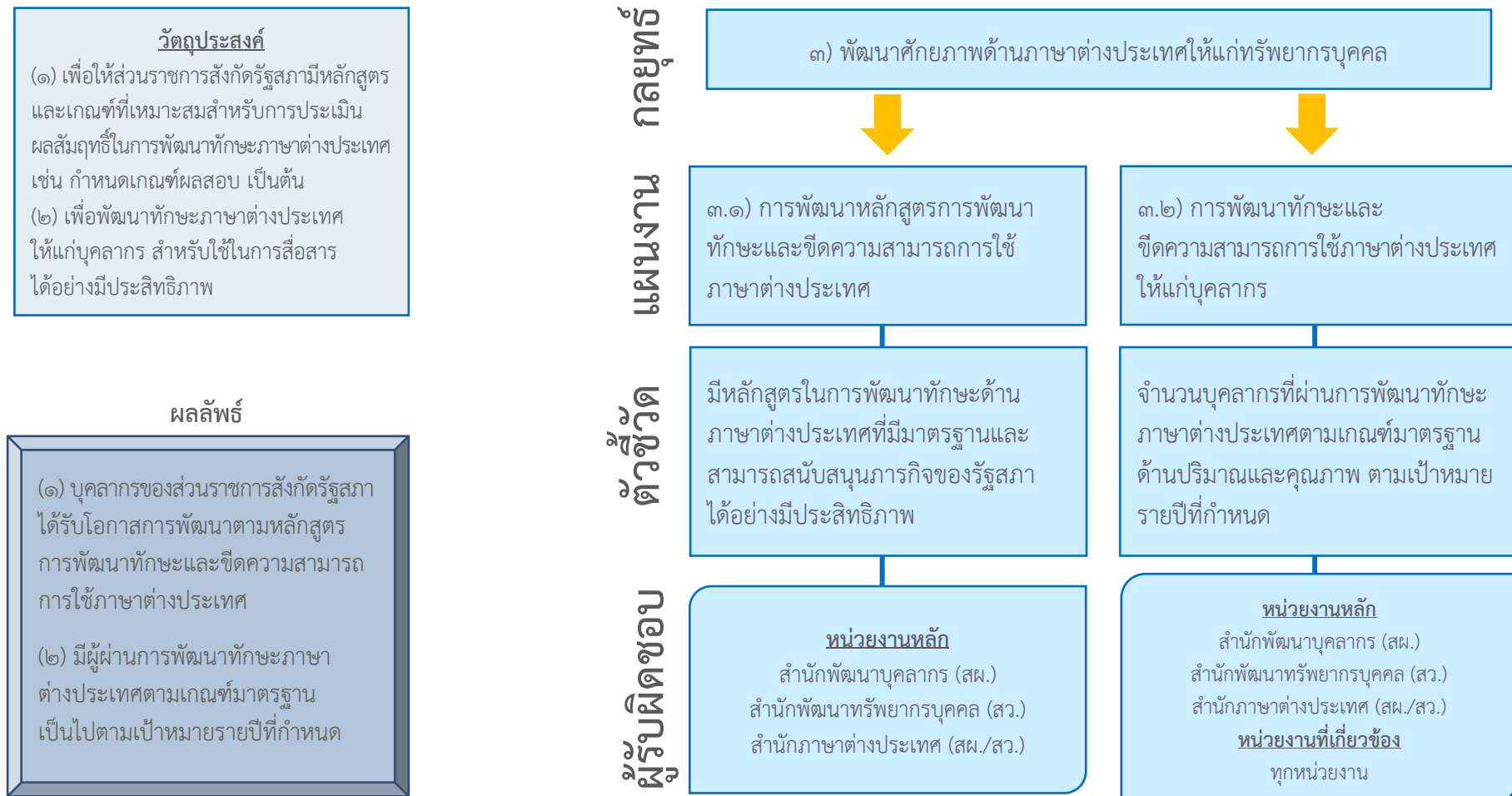
กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน กระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย : ๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. พลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

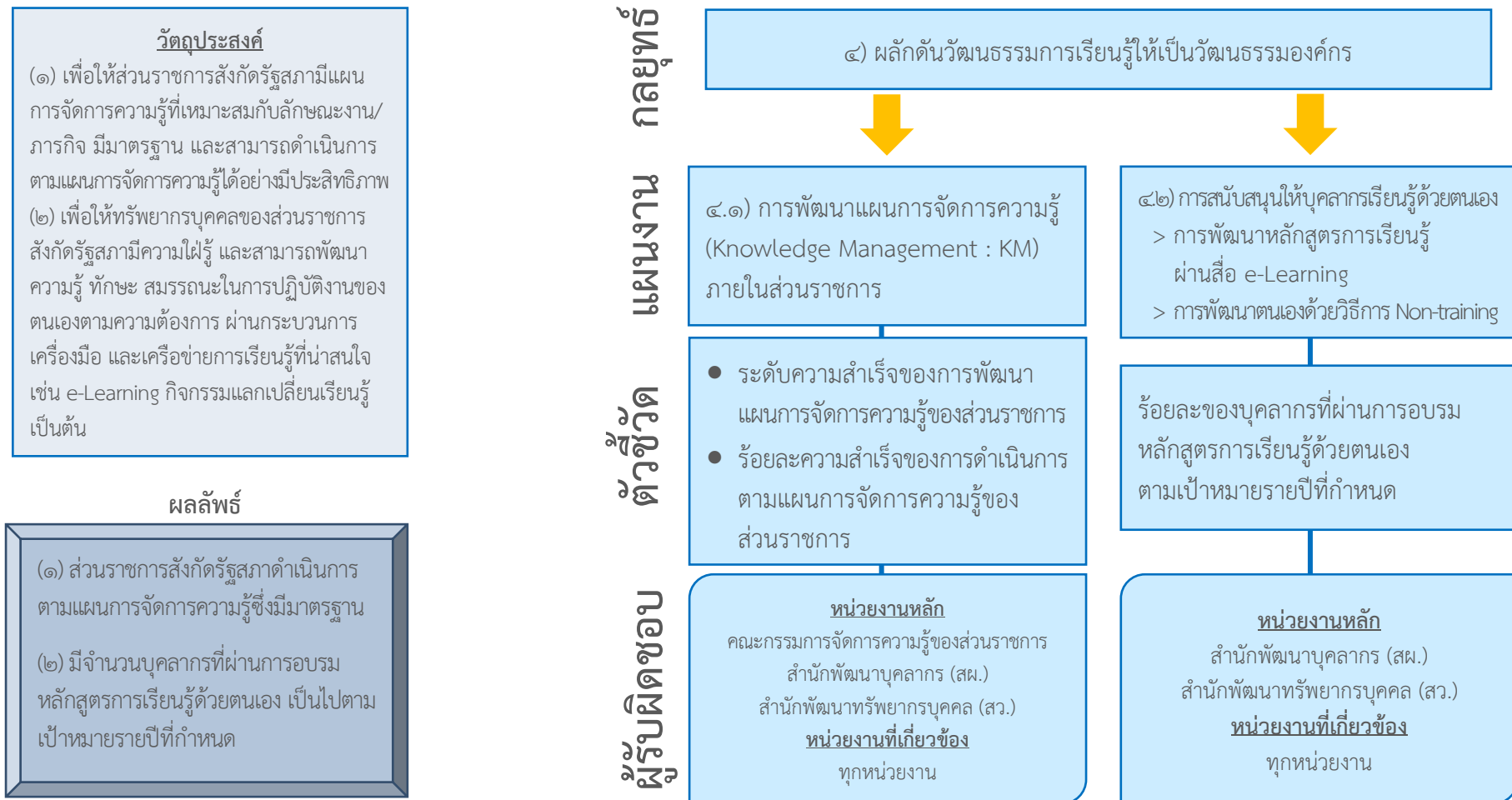
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย : ๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. พลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร



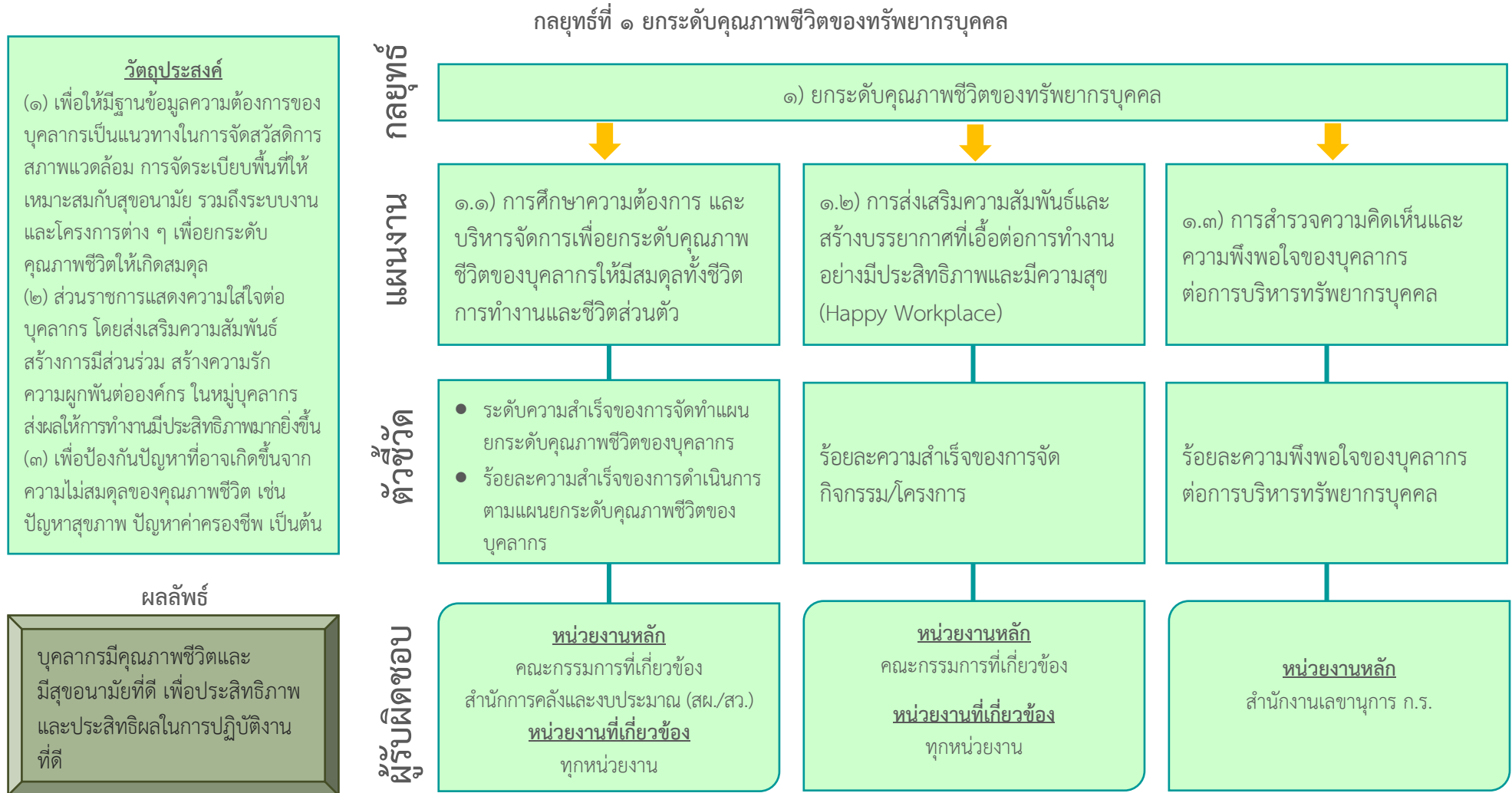


ยุทธศาสตร์ที่ ๔

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิต
ของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

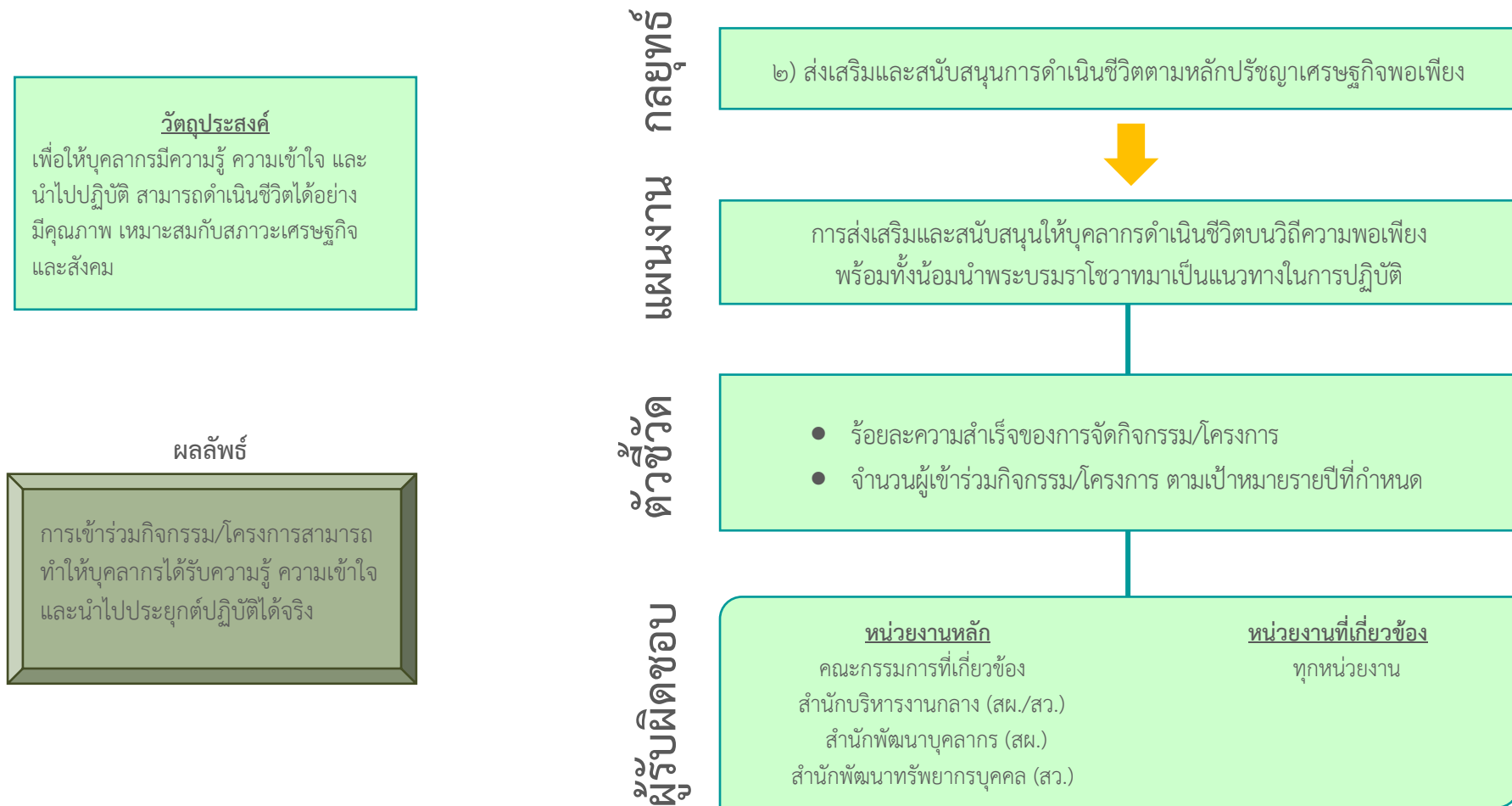
เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance)
และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

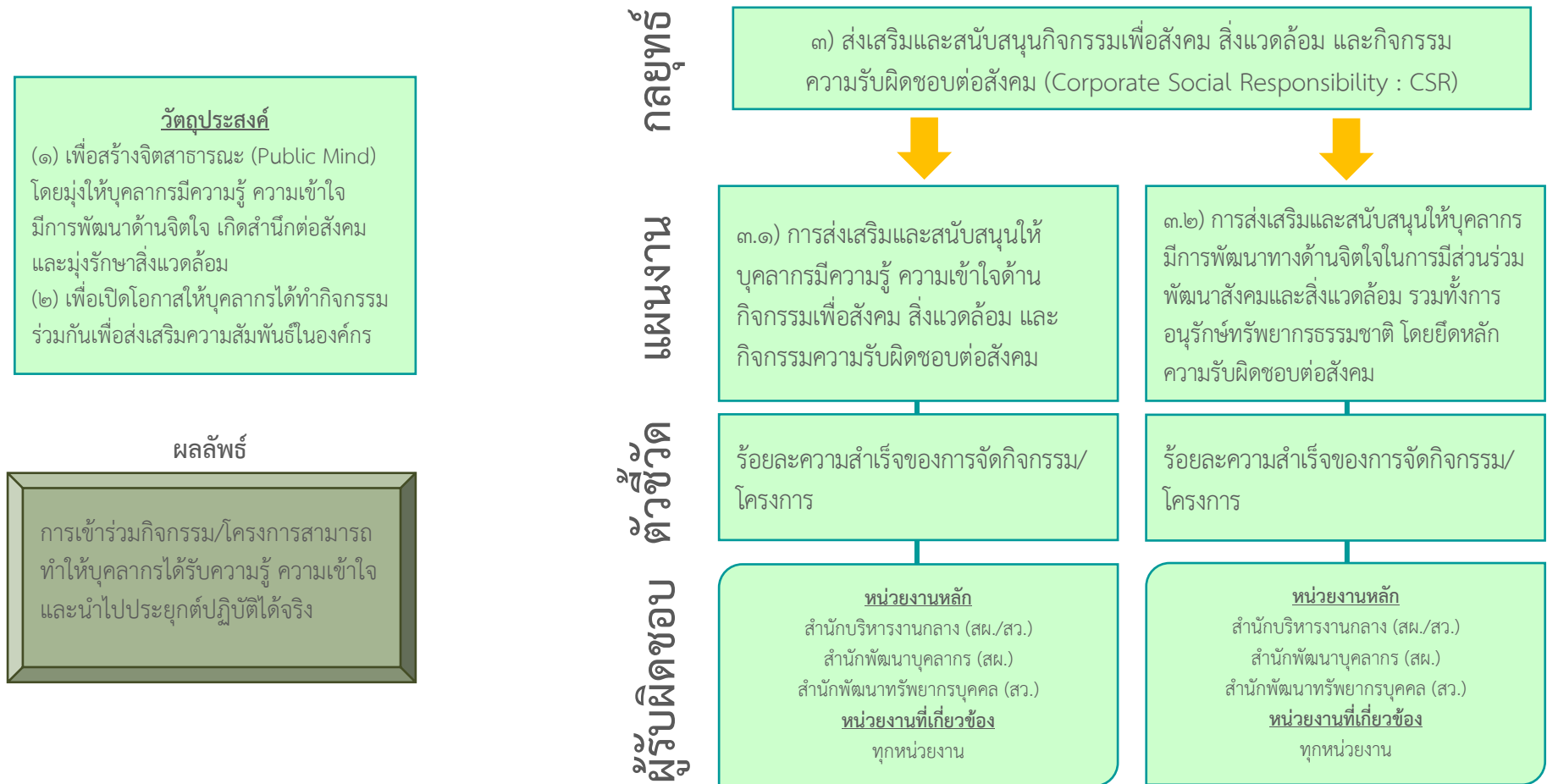
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม



ตารางแสดงภาพรวมของแผนปฏิบัติการและเป้าหมาย
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา								
แผนงาน : การบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โครงการ : บริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้ระบบงานและอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวะการณ์ในปัจจุบันและอนาคต	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลผลิต : จัดทำรายงานผลการบริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้อโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสามารถนำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล	ผลผลิต : - ส่วนราชการจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการตามภารกิจ สำนักงานฯ ในปัจจุบัน และอนาคต ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสามารถนำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล	ผลผลิต : - รายงานผลการทบทวนแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลลัพธ์ : ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีขีดสมรรถนะเหมาะสมกับสภาพการณ์และการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสามารถนำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล	ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลลัพธ์ : ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีขีดสมรรถนะเหมาะสมกับสภาพการณ์และการขับเคลื่อนนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	- ส.กลาง (สว./สผ.) - ทุกหน่วยงาน	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล								
<p>แผนงาน ๑ : การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ</p> <p>โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p>	<p>(๑) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>(๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (วัดความพึงพอใจในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินการแผนตามระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถดำเนินการตามระบบดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลผลิต : - รายงานผลการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>- ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการใช้ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>- ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการใช้ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>- ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการใช้ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>- ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการใช้ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร</p>	คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพการพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
<p>แผนงาน ๒ : การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ</p> <p>โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p>	<p>(๑) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>(๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง (วัดความพึงพอใจฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบสืบทอดตำแหน่ง และสามารถดำเนินการได้ตามระบบดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ</p>	<p>คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพการพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
<p>แผนงาน ๓ : การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ</p> <p>โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)</p>	<p>(๑) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง</p> <p>(๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (วัดความพึงพอใจในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง และสามารถดำเนินการตามระบบดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลผลิต : - ดำเนินการพัฒนาข้าราชการตามระบบฯ รุ่นที่ ๑</p> <p>- รายงานผลการการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสามารถเริ่มดำเนินการเพื่อสรรหาข้าราชการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่ระบบเป็นรุ่นที่ ๑</p>	<p>ผลผลิต : - ดำเนินการพัฒนาข้าราชการตามระบบฯ รุ่นที่ ๒</p> <p>- รายงานผลการการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>ผลลัพธ์ : กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>ผลลัพธ์ : - ส่วนราชการสามารถดำเนินการเพื่อสรรหาข้าราชการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่ระบบเป็นรุ่นที่ ๒</p>	<p>ผลผลิต : - ดำเนินการพัฒนาข้าราชการตามระบบฯ รุ่นที่ ๓</p> <p>- รายงานผลการการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>ผลลัพธ์ : กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕</p> <p>ผลลัพธ์ : - ส่วนราชการสามารถดำเนินการเพื่อสรรหาข้าราชการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่ระบบเป็นรุ่นที่ ๓</p>	<p>ผลผลิต : - ดำเนินการพัฒนาข้าราชการตามระบบฯ รุ่นที่ ๔</p> <p>- รายงานผลการการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>ผลลัพธ์ : กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>ผลลัพธ์ : - ส่วนราชการสามารถดำเนินการเพื่อสรรหาข้าราชการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่ระบบเป็นรุ่นที่ ๔</p>	<p>คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพการพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
				- ส่วนราชการนำผลการพัฒนาข้าราชการ รวมทั้งความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างประโยชน์จากโครงการฯ เพื่อไปพัฒนาดำเนินการในปีต่อไป	- ส่วนราชการนำผลการพัฒนาข้าราชการ รวมทั้งความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างประโยชน์จากโครงการฯ เพื่อไปพัฒนาดำเนินการในปีต่อไป	- ส่วนราชการนำผลการพัฒนาข้าราชการ รวมทั้งความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างประโยชน์จากโครงการฯ เพื่อไปพัฒนาดำเนินการในปีต่อไป		
<p>แผนงาน ๔ : การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ</p> <p>โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)</p>	<p>(๑) ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน</p> <p>(๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (วัดความพึงพอใจฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินการตามแผนระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินการตามระบบดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน <u>ภายในกลุ่มงาน/สำนัก</u> สำหรับข้าราชการ <u>ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ</u> ใน ๒ สายงาน</p>	<p>ผลผลิต : - รายงานผลการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน <u>ภายในกลุ่มงาน/สำนัก</u> สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ <u>ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ</u> ในอีก ๒ สายงาน</p> <p>- บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารจัดการข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p>	<p>ผลผลิต : - รายงานผลการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน <u>ยังกลุ่มงาน/สำนักอื่น</u> สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ <u>ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ</u></p> <p>- บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารจัดการข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕</p>	<p>ผลผลิต : - รายงานผลการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน <u>ยังกลุ่มงาน/สำนักอื่น</u> สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ <u>ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ</u></p> <p>- บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารจัดการข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>	คณะอนุกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพการพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
			ผลลัพธ์ : - รายงานผลการนำ ผลการดำเนินการ/ การพัฒนาตามระบบ การหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน ไปประกอบการ ตัดสินใจในการ บริหารงานบุคคล - บุคลากรภายใน กลุ่มงานสามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้	ผลลัพธ์ : - รายงานผลการนำ ผลการดำเนินการ/ การพัฒนาตามระบบ การหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน ไปประกอบการ ตัดสินใจในการ บริหารงานบุคคล - บุคลากรภายใน กลุ่มงานสามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้	ผลลัพธ์ : - ส่วนราชการนำผล การพัฒนาข้าราชการ รวมทั้งความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะและแนว ทิศทางการสร้างประโยชน์ จากโครงการฯ เพื่อไปพัฒนา ดำเนินการในปีต่อไป - รายงานผลการนำ ผลการดำเนินการ/ การพัฒนาตามระบบ การหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน ไปประกอบการ ตัดสินใจในการ บริหารงานบุคคล - บุคลากรภายใน กลุ่มงานสามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้	ผลลัพธ์ : - ส่วนราชการนำผล การพัฒนาข้าราชการ รวมทั้งความพึงพอใจ ข้อเสนอแนะและแนว ทิศทางการสร้างประโยชน์ จากโครงการฯ เพื่อไปพัฒนา ดำเนินการในปีต่อไป - รายงานผลการนำ ผลการดำเนินการ/ การพัฒนาตามระบบ การหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน ไปประกอบการ ตัดสินใจในการ บริหารงานบุคคล - บุคลากรภายใน กลุ่มงานสามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา								
<p>แผนงาน ๑ : การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>๑) โครงการ: พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข การดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดที่มีคุณภาพ คุณธรรม “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ</p>	<p>(๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการ สรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>(๒) ระดับความสำเร็จของการบริหารหลักเกณฑ์และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>ผลผลิต : มีหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุงพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และดำเนินการเพื่อจูงใจกลุ่มคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>ผลผลิต : มีหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน (UIS, นักศึกษาฝึกงาน, นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่)</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>ผลผลิต : มีหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>ผลผลิต : มีหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>ผลผลิต : มีหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีความสอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>- สนง.ก.ร. - ส.กลาง (สผ./สว.)</p>	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
<p>แผนงาน ๒ : การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง</p> <p>โครงการที่ ๑ : การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง</p> <p>กิจกรรม : - การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ</p>	<p>(๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง</p> <p>(๒) ระดับความสำเร็จของกระบวนการ/กลไก จัดการซื้อร้องเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกและแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลผลิต: มีหลักเกณฑ์วิธีการในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการสังกัดรัฐสภาที่มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุงพัฒนา หลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกและดำเนินการเพื่อจูงใจกลุ่มคนที่มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>ผลผลิต : —</p> <p>ผลลัพธ์ : —</p>	<p>ผลผลิต : —</p> <p>ผลลัพธ์ : —</p>	<p>ผลผลิต : มีการทบทวนแนวทาง/วิธีการในการใช้เครื่องมือสำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุงพัฒนา หลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกและดำเนินการเพื่อจูงใจกลุ่มคนที่มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>ผลผลิต : —</p> <p>ผลลัพธ์ : —</p>	<p>- สนง.ก.ร. - ส.กลาง (สพ/สว)</p>	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
<p>โครงการที่ ๒ : พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสม มาดำรงตำแหน่ง</p> <p>กิจกรรม : - การกำหนดแนวทาง/วิธีการเลือกสรรและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง (คำแนะนำการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการสัมภาษณ์ /ศูนย์รวมการประเมิน (Assessment Center)</p>	<p>(๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง</p> <p>(๒) ระดับความสำเร็จของกระบวนการ/กลไก จัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกและแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ผลผลิต: แนวทาง/วิธีการในการใช้เครื่องมือสำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุงพัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งและมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ</p>	<p>ผลผลิต : —</p> <p>ผลลัพธ์ : —</p>	<p>ผลผลิต : —</p> <p>ผลลัพธ์ : —</p>	<p>ผลผลิต : มีการทบทวนแนวทาง/วิธีการในการใช้เครื่องมือสำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุงพัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งและมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ</p>	<p>- สนง.ก.ร. - ส.กลาง (สพ/สว)</p>		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)								
<p>แผนงาน : การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>โครงการ ๑) โครงการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ปัญหาแนวทางแก้ไขของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)</p> <p>๒) โครงการติดตามการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p>	<p>ระดับความสำเร็จในการติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลผลิต : - รายงานผลการทบทวนการปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลผลิต : รายงานผลการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินการทบทวน/ปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลผลิต : รายงานผลการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานเพื่อสร้างเครื่องมือในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๑ ครั้ง</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินงานตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลผลิต : รายงานผลการสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจเครื่องมือในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) จำนวน ๑ ครั้ง</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินงานตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลผลิต : —</p>	<p>ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินงานตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลผลิต : รายงานการประเมินผล การปรับปรุงการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๑ ฉบับ</p>	- ส.กลาง (สผ./สว.)	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
		ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัด รัฐสภามีข้อมูล ในการปรับปรุง การเชื่อมโยงระบบ การบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนาบุคคล (IDP)	ผลลัพธ์ : ผู้บริหารของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา และผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานมีเครื่องมือ ในการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ผลลัพธ์ : ผู้บังคับบัญชากลุ่ม งานส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาสามารถ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) และ ประเมินผลการ พัฒนาได้อย่างถูกต้อง	ผลลัพธ์ : —	ผลลัพธ์ : ผู้บริหารรับทราบ ผลสัมฤทธิ์การ เชื่อมโยงการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)		

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

<p>แผนงาน : การจัดการระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p>สผ. โครงการขับเคลื่อน การนำเข้าข้อมูลระบบ บริหารจัดการสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร</p>	<p>ระดับความสำเร็จของ การจัดการระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลให้ ทันสมัยครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ผลผลิต : ข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลมีความทันสมัย ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน สามารถ รองรับการเชื่อมโยง บูรณาการข้อมูลกับ ระบบงานภายใน ของสำนักงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและข้อมูล มีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ผลผลิต : ข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลมีความทันสมัย ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน สามารถ รองรับการเชื่อมโยง บูรณาการข้อมูลกับ ระบบงานภายใน ของสำนักงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและข้อมูล มีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ผลผลิต : ข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลมีความทันสมัย ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน สามารถ รองรับการเชื่อมโยง บูรณาการข้อมูลกับ ระบบงานภายใน ของสำนักงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและข้อมูล มีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ผลผลิต : ข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลมีความทันสมัย ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน สามารถ รองรับการเชื่อมโยง บูรณาการข้อมูลกับ ระบบงานภายใน ของสำนักงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและข้อมูล มีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ผลผลิต : ข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคลมีความทันสมัย ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบัน สามารถ รองรับการเชื่อมโยง บูรณาการข้อมูลกับ ระบบงานภายใน ของสำนักงาน</p> <p>ผลลัพธ์ : ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและข้อมูล มีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p>	<p>- สนง.ก.ร. - ส.กลาง (สผ./สว.) - ส.พัฒนา (สผ./สว.) - ส.สารสนเทศ (สผ./สว.)</p>	
--	---	---	---	---	---	---	---	--

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
สว. โครงการพัฒนาฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล		ทำให้สามารถใช้ สืบค้นข้อมูลเพื่อ ตอบสนอง ต่อการนำไปใช้ บริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กร	ทำให้สามารถใช้ สืบค้นข้อมูล เพื่อตอบสนอง ต่อการนำไปใช้ บริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กร	ทำให้สามารถใช้ สืบค้นข้อมูล เพื่อตอบสนอง ต่อการนำไปใช้ บริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กร	ทำให้สามารถใช้ สืบค้นข้อมูล เพื่อตอบสนอง ต่อการนำไปใช้ บริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กร	ทำให้สามารถใช้ สืบค้นข้อมูล เพื่อตอบสนอง ต่อการนำไปใช้ บริหารทรัพยากร บุคคลขององค์กร		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม								
<p>แผนงาน ๑ : การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม</p> <p>สผ. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม - กิจกรรมการส่งเสริมค่านิยมองค์กร - กิจกรรมการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น - กิจกรรมการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริม 	<p>(๑) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>(๒) มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) มีการดำเนินการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>(๒) มีการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานและประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกันทุกปีงบประมาณ</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) มีการดำเนินการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕</p> <p>(๒) มีการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานและประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกันทุกปีงบประมาณ</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) มีการดำเนินการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>(๒) มีการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานและประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกันทุกปีงบประมาณ</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) มีการดำเนินการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p> <p>(๒) มีการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานและประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกันทุกปีงบประมาณ</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) มีการดำเนินการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>(๒) มีการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานและประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกันทุกปีงบประมาณ</p>	<p>- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)</p> <p>- ทุกหน่วยงาน</p>	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
<p>ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</p> <p>- กิจกรรมตามโครงการหลักสูตรจริยธรรมนำทีมงานและวิทยากรกระบวนการเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร</p> <p>สว.</p> <p>๑) โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส</p> <p>๒) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลข้าราชการรัฐสภา</p>		<p>ผลลัพธ์ :</p> <p>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนมีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานจริยธรรม</p>	<p>ผลลัพธ์ :</p> <p>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนมีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานจริยธรรม</p>	<p>ผลลัพธ์ :</p> <p>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนมีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานจริยธรรม</p>	<p>ผลลัพธ์ :</p> <p>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนมีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานจริยธรรม</p>	<p>ผลลัพธ์ :</p> <p>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนมีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานจริยธรรม</p>		
<p>แผนงาน ๒ :</p> <p>การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม</p> <p>สผ.</p> <p>๑.โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน</p> <p>๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “วิทยากรกระบวนการเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรม</p>	<p>(๑) ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม</p> <p>(๒) มีการกำกับติดตามการสร้างเสริมจริยธรรม</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) มีการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้ครบถ้วน</p> <p>(๒) มีเครื่องมือและมีการรายงานการติดตามประเมินผลโครงการ</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) มีการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้ครบถ้วน</p> <p>(๒) มีรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการทุก ๖ เดือน</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) มีการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้ครบถ้วน</p> <p>(๒) มีรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการทุก ๖ เดือน</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) มีการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้ครบถ้วน</p> <p>(๒) มีรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการทุก ๖ เดือน</p>	<p>(๑) มีการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้ครบถ้วน</p> <p>(๒) มีรายงานการติดตามและประเมินผลโครงการทุก ๖ เดือน</p>	<p>- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)</p> <p>- ทุกหน่วยงาน</p>	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
<p>ในองค์กร”</p> <p>สว.</p> <p>๑. โครงการขยายผลและ ต่อยอดหลักสูตรการสร้างเสริม จริยธรรม</p> <p>๒. โครงการพัฒนาเครือข่าย และขับเคลื่อนประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๔.๐</p>		<p>ผลลัพธ์ :</p> <p>บุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตาม</p> <p>ประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐาน ทางจริยธรรม</p>	<p>ผลลัพธ์ :</p> <p>บุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตาม</p> <p>ประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐาน ทางจริยธรรม</p>	<p>ผลลัพธ์ :</p> <p>บุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตาม</p> <p>ประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐาน ทางจริยธรรม</p>	<p>ผลลัพธ์ :</p> <p>บุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตาม</p> <p>ประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐาน ทางจริยธรรม</p>	<p>ผลลัพธ์ :</p> <p>บุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตาม</p> <p>ประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐาน ทางจริยธรรม</p>		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ								
<p>แผนงาน ๑ : การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร</p> <p>๑) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง</p> <p>- กิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัย พร้อมกรณีตัวอย่าง</p>	<p>(๑) ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมและรับรู้การดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร</p> <p>(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่มีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น</p> <p>(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>ผลลัพธ์ :</p> <p>(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น</p> <p>(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>ผลลัพธ์ :</p> <p>(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น</p> <p>(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>ผลลัพธ์ :</p> <p>(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น</p> <p>(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>ผลลัพธ์ :</p> <p>(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p>	<p>ผลผลิต :</p> <p>(๑) ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น</p> <p>(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>ผลลัพธ์ :</p> <p>(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p>	<p>- สนง.ก.ร.</p> <p>- ส.กลาง (สผ./สว.)</p> <p>- ส.พัฒนา (สผ./สว.)</p>	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
		(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละฝั่ง	(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละฝั่ง	(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละฝั่ง	(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละฝั่ง	(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละฝั่ง		
<p>แผนงาน ๒ : การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p> <p>สผ. ๑. โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>สว. ๑. โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับ สนง.สว. และ สนง.สผ. ๒. โครงการสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “พระราชบัญญัติการ</p>	ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	<p>ผลผลิต : มีการจัดการบรรยายและศึกษาดูงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย ๒๐๐ คน</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ (๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละฝั่ง</p>	<p>ผลผลิต : มีการจัดการบรรยายและศึกษาดูงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย ๒๐๐ คน</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ (๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละฝั่ง</p>	<p>ผลผลิต : มีการจัดการบรรยายและศึกษาดูงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย ๒๐๐ คน</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ (๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละฝั่ง</p>	<p>ผลผลิต : (๑) มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้ครบถ้วน (๒) มีรายงานการติดตาม และประเมินผลโครงการทุก ๖ เดือน</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p>	<p>ผลผลิต : (๑) มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้ครบถ้วน (๒) มีรายงานการติดตาม และประเมินผลโครงการทุก ๖ เดือน</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p>	- ส.พัฒนา (สผ./สว.)	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
จัดซื้อจัดจ้างและการบริการพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายลำดับรอง” สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง					(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละฝั่ง	(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละฝั่ง		
กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา								
แผนงาน : การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สผ./สว. โครงการ : โครงการ การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริมดังกล่าว	(๑) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) ระดับความสำเร็จในการจัดการเรื่องร้องเรียนด้านความโปร่งใสที่มีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลผลิต : (๑) แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) คู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลผลิต : (๑) แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) คู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลผลิต : (๑) แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) คู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลผลิต : (๑) แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) คู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลผลิต : (๑) แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) คู่มือการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	- สนง.ก.ร. - ส.พฒน์ (สผ./สว.)	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
		ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา มีการ ดำเนินการ ตามนโยบายและ มาตรฐาน ความโปร่งใส ได้รับความเชื่อมั่น และเป็นที่ยอมรับ	ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา มีการ ดำเนินการ ตามนโยบายและ มาตรฐาน ความโปร่งใส ได้รับความเชื่อมั่น และเป็นที่ยอมรับ	ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา มีการ ดำเนินการ ตามนโยบายและ มาตรฐาน ความโปร่งใส ได้รับความเชื่อมั่น และเป็นที่ยอมรับ	ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา มีการ ดำเนินการ ตามนโยบายและ มาตรฐาน ความโปร่งใส ได้รับความเชื่อมั่น และเป็นที่ยอมรับ	ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา มีการ ดำเนินการ ตามนโยบายและ มาตรฐาน ความโปร่งใส ได้รับความเชื่อมั่น และเป็นที่ยอมรับ		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมี

เป้าหมาย : ๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง

๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ								
แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้ เหมาะสมกับภารกิจของส่วน ราชการ โครงการ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้ เหมาะสมกับภารกิจของส่วน ราชการ	มีมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรที่เหมาะสม กับภารกิจของ ส่วนราชการ ตามเป้าหมายรายปี ที่กำหนด	ผลผลิต มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาที่ได้รับการ พิจารณาปรับปรุง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลลัพธ์ (๑) ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มี มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่	ผลผลิต มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ที่ได้รับการพิจารณา ปรับปรุง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลลัพธ์ (๑) ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มี มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรที่เหมาะสม	ผลผลิต มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ที่ได้รับการพิจารณา ปรับปรุง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลลัพธ์ (๑) ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มี มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรที่เหมาะสม	ผลผลิต มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ที่ได้รับการพิจารณา ปรับปรุง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลลัพธ์ (๑) ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มี มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรที่เหมาะสม	ผลผลิต มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ที่ได้รับการพิจารณา ปรับปรุง ให้เหมาะสมกับ ภารกิจของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลลัพธ์ (๑) ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มี มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรที่เหมาะสม	สนง.ก.ร.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
		เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เพียงพอเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กับภารกิจ นโยบาย และทิศทางตาม ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เพียงพอเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กับภารกิจ นโยบาย และทิศทางตาม ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เพียงพอเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กับภารกิจ นโยบาย และทิศทางตาม ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เพียงพอเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กับภารกิจ นโยบาย และทิศทางตาม ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เพียงพอเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
<p>แผนงาน ๒ : การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ</p> <p>โครงการ: โครงการการพัฒนาหลักสูตรสำหรับบุคลากรสำนักงาน</p>	(๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง หลักสูตรนักกฎหมาย นิติบัญญัติ หลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ เป็นต้น	<p>ผลผลิต : (๑) มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ</p>	<p>ผลผลิต : (๑) มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ</p>	<p>ผลผลิต : (๑) มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ</p>	<p>ผลผลิต : (๑) มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ</p>	<p>ผลผลิต : (๑) มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ</p>	- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	(๒) จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ	ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ		
แผนงาน ๓ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต สผ. -โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สว. -โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	- ส.พัฒนา (สผ./สว.) - ทุกหน่วยงาน	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
<p>แผนงาน ๔ : การพัฒนาบุคลากรสายงาน นิติการให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติตามแนวทาง ที่กำหนด</p> <p>โครงการที่ ๑ : การกำหนด ตำแหน่งบุคลากรสายงานนิติการ ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ กิจกรรม : จัดทำร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. และร่างหลักเกณฑ์การบริหารนัก กฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อเสนอ คณะกรรมการพิจารณา ศึกษา และจัดทำระเบียบหรือหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ ก.ร. พิจารณา</p>	<p>- ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำ หลักเกณฑ์ การกำหนดตำแหน่ง นักกฎหมาย นิติบัญญัติ</p>	<p>ผลผลิต : ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่ง นักกฎหมาย นิติบัญญัติ พ.ศ. และหลักเกณฑ์การ บริหาร นักกฎหมาย นิติบัญญัติ รวม ๓ เรื่อง</p> <p>ผลลัพธ์ : มีการพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายของ รัฐสภาตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ รัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔</p>	—	—	<p>ผลผลิต : ทบทวนระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนด ตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติ พ.ศ. และหลักเกณฑ์การ บริหาร นักกฎหมาย นิติบัญญัติ รวม ๓ เรื่อง</p> <p>ผลลัพธ์ : มีการพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายของ รัฐสภาตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ รัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔</p>	—	- สนง.ก.ร.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
โครงการที่ ๒ : หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	- จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด	ผลผลิต : (๑) บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๒) ผู้ผ่านการอบรมมีคุณสมบัติที่จะเข้ารับประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมาย	ผลผลิต : (๑) บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๒) ผู้ผ่านการอบรมมีคุณสมบัติที่จะเข้ารับประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมาย	ผลผลิต : (๑) บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๒) ผู้ผ่านการอบรมมีคุณสมบัติที่จะเข้ารับประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมาย	ผลผลิต : (๑) บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๒) ผู้ผ่านการอบรมมีคุณสมบัติที่จะเข้ารับประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมาย	ผลผลิต : (๑) บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๒) ผู้ผ่านการอบรมมีคุณสมบัติที่จะเข้ารับประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินและระบบงานด้านนิติบัญญัติ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทางด้านกฎหมาย	ส.พัฒน์ (สผ/สว)	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
		เป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการนิติบัญญัติ	เป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการนิติบัญญัติ	เป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการนิติบัญญัติ	เป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการนิติบัญญัติ	เป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถรองรับการทำงานทางด้านกระบวนการนิติบัญญัติ		
<p>แผนงาน ๕ : การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ</p> <p>โครงการ: - หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ</p>	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>ผลลัพธ์ : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>ผลลัพธ์ : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>ผลลัพธ์ : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>ผลลัพธ์ : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>ผลลัพธ์ : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	- ส.พัฒน์ (สผ./สว.) - ทุกหน่วยงาน	การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการดังกล่าวจะดำเนินเสร็จภายในปลายปีงบประมาณ ดังนั้นจึงมีการติดตามการปฏิบัติงานในปีงบประมาณถัดไป

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
<p>แผนงาน ๖ : การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการ พัฒนาบุคลากรของ ส่วนราชการ</p> <p>โครงการ: - กิจกรรมการประเมินความ คุ้มค่าโครงการด้านพัฒนา บุคลากรของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</p>	<p>ระดับความสำเร็จของ การติดตาม ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความ คุ้มค่าในการพัฒนา บุคลากร</p>	<p>ผลผลิต : มีแนวทางการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความ คุ้มค่าของโครงการ พัฒนาบุคลากร และนำร่อง ดำเนินการประเมิน ตามแนวทาง ที่กำหนด</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาดำเนินการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และความ คุ้มค่าในการพัฒนา บุคลากรเพื่อ ประโยชน์ในการ บริหารและพัฒนา บุคลากร</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๕๐ ของโครงการพัฒนา บุคลากรมีการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ ตามแนวทาง และวิธีการประเมิน ที่กำหนด</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาดำเนินการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และความ คุ้มค่าในการพัฒนา บุคลากรเพื่อ ประโยชน์ในการ บริหารและพัฒนา บุคลากร</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๖๐ ของโครงการพัฒนา บุคลากรมีการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ ตามแนวทาง และวิธีการประเมิน ที่กำหนด</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาดำเนินการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และความ คุ้มค่าในการพัฒนา บุคลากรเพื่อ ประโยชน์ในการ บริหารและพัฒนา บุคลากร</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๗๐ ของโครงการพัฒนา บุคลากรมีการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ ตามแนวทาง และวิธีการประเมิน ที่กำหนด</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาดำเนินการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และความ คุ้มค่าในการพัฒนา บุคลากรเพื่อ ประโยชน์ในการ บริหารและพัฒนา บุคลากร</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของโครงการพัฒนา บุคลากรมีการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ ตามแนวทาง และวิธีการประเมิน ที่กำหนด</p> <p>ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาดำเนินการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และความ คุ้มค่าในการพัฒนา บุคลากรเพื่อ ประโยชน์ในการ บริหารและพัฒนา บุคลากร</p>	<p>- ส.พัฒน์ (สผ./สว.) - ทุกหน่วยงาน</p>	<p>โครงการนำ ร่องใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - สผ. ๕ โครงการ - สว. ๕ โครงการ (รายละเอียด ปรากฏตาม กรอบตัวชี้วัด ปี พ.ศ. ๒๕๖๑)</p>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ								
แผนงาน : การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร สผ. ๑) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปี ๒๕๖๑ กิจกรรมที่ ๑ การจัดฝึกอบรมหลักสูตร“การใช้งาน Google Classroom เพื่อการเรียนการสอน ” กิจกรรมที่ ๒ ความรู้สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot กิจกรรมที่ ๓ การฝึกอบรมการนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่	(๑) จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด (๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการในด้านการใช้เทคโนโลยี	ผลผลิต : ๑.จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ : (๑) มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด (๒) บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผลผลิต : ๑.จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ : (๑) มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด (๒) บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผลผลิต : ๑.จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ : (๑) มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด (๒) บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผลผลิต : ๑.จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ : (๑) มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด (๒) บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผลผลิต : ๑.จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ : (๑) มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด (๒) บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	- ส.พัฒน์ (สผ./สว.) - ส.สารสนเทศ (สผ./สว.) - ทุกหน่วยงาน	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
สว. ๑) โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี สารสนเทศสำหรับสมาชิกสภา นิติบัญญัติแห่งชาติและบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กิจกรรมที่ ๑ : การเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจด้าน ICT สำหรับสมาชิกสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ เรื่อง การเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจการพัฒนา Digital Parliament กิจกรรมที่ ๒ : การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจสำหรับบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง การเตรียมความพร้อมการพัฒนา Digital Parliament กิจกรรมที่ ๓ : การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ด้าน ICT สำหรับ Super User								

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
๒) โครงการพัฒนาทักษะ พื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หลักสูตร “พัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร”								
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล								
แผนงานที่ ๑ : การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะและขีด ความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศ สผ. โครงการพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร สว. กิจกรรม : การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะและ ขีดความสามารถการใช้ ภาษาอังกฤษของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	มีหลักสูตรในการ พัฒนาทักษะด้าน ภาษา ต่างประเทศที่มี มาตรฐานและสามารถ สนับสนุนภารกิจ ของรัฐสภาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ผลผลิต : มีการจัดทำหลักสูตร การพัฒนาทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ และสามารถสนับสนุน ภารกิจของรัฐสภา ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ : มีการนำหลักสูตร การพัฒนาทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ ไปใช้ดำเนินการ ฝึกอบรมให้แก่ บุคลากร	ผลผลิต : มีการจัดทำหลักสูตร การพัฒนาทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ และสามารถสนับสนุน ภารกิจของรัฐสภา ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ : มีการนำหลักสูตรการ พัฒนาทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ ไปใช้ดำเนินการ ฝึกอบรมให้แก่ บุคลากร	ผลผลิต : มีการจัดทำหลักสูตร การพัฒนาทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ และสามารถสนับสนุน ภารกิจของรัฐสภา ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ : มีการนำหลักสูตร การพัฒนาทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ ไปใช้ดำเนินการ ฝึกอบรมให้แก่ บุคลากร	ผลผลิต : มีการจัดทำหลักสูตร การพัฒนาทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ และสามารถสนับสนุน ภารกิจของรัฐสภา ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ : มีการนำหลักสูตรการ พัฒนาทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ ไปใช้ดำเนินการ ฝึกอบรมให้แก่ บุคลากร	ผลผลิต : มีการจัดทำหลักสูตร การพัฒนาทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ และสามารถสนับสนุน ภารกิจของรัฐสภา ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ : มีการนำหลักสูตรการ พัฒนาทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ ไปใช้ดำเนินการ ฝึกอบรมให้แก่ บุคลากร	ส.พัฒน์ (สผ/สว)	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
<p>แผนงาน ๒ : การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร</p> <p>สผ. โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>สว. โครงการที่ ๑ : การพัฒนาทักษะด้านภาษาหลักสูตร “ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานในยุค Thailand 4.0”</p> <p>โครงการที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ หลักสูตร “ภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ”</p>	จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาสในการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ (๒) มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาสในการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ (๒) มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาสในการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ (๒) มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาสในการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ (๒) มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาสในการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ (๒) มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร								
<p>แผนงาน ๑ : การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ</p> <p>โครงการ : สผ. โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>โครงการ : สว. การจัดทำแผนการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p>	<p>(๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ</p> <p>(๒) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ</p>	<p>ผลผลิต : มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน (๒) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน (๒) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน (๒) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน (๒) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน (๒) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)</p> <p>- ทุกหน่วยงาน</p>	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
<p>แผนงาน ๒ : การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ Non-training <p>โครงการ: สผ., สว. พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)</p>	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด	<p>ผลผลิต : มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจนและเป็นระบบ</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน (๒) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน (๒) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน (๒) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน (๒) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>ผลผลิต : มีการจัดทำแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร</p> <p>ผลลัพธ์ : (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน (๒) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	- ส.พัฒน์ (สผ./สว.) - ทุกหน่วยงาน	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล								
<p>แผนงาน ๑ : การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</p> <p>สผ. กิจกรรม : จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕</p>	<p>(๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p> <p>(๒) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>ผลผลิต : แผนเสริมสร้างความผาสุก (สผ.)/ แผนยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร (สว.)</p> <p>ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลผลิต : แผนเสริมสร้างความผาสุก (สผ.)/ แผนยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร (สว.)</p> <p>ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลผลิต : แผนเสริมสร้างความผาสุก (สผ.)/ แผนยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร (สว.)</p> <p>ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลผลิต : แผนเสริมสร้างความผาสุก (สผ.)/ แผนยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร (สว.)</p> <p>ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ผลผลิต : แผนเสริมสร้างความผาสุก (สผ.)/ แผนยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร (สว.)</p> <p>ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ส.การคลัง (สผ./สว.)</p> <p>- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง</p>	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
สว. โครงการจัดทำแผน ยกระดับคุณภาพชีวิต บุคลากร								
แผนงาน ๒ : การส่งเสริมความสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) สผ. ส่งเสริมความสัมพันธ์และ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	ร้อยละความสำเร็จของ การจัดกิจกรรม/ โครงการ	ผลผลิต : จัดโครงการ/กิจกรรม ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตและมีสุขอนามัย ที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลใน การปฏิบัติหน้าที่	ผลผลิต : จัดโครงการ/กิจกรรม ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตและมีสุขอนามัย ที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลใน การปฏิบัติหน้าที่	ผลผลิต : จัดโครงการ/กิจกรรม ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตและมีสุขอนามัย ที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลใน การปฏิบัติหน้าที่	ผลผลิต : จัดโครงการ/กิจกรรม ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตและมีสุขอนามัย ที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลใน การปฏิบัติหน้าที่	ผลผลิต : จัดโครงการ/กิจกรรม ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตและมีสุขอนามัย ที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลใน การปฏิบัติหน้าที่	คณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้อง	
แผนงาน ๓ : การสำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ผลผลิต : รายงานผลการสำรวจ ความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ผลผลิต : รายงานผลการสำรวจ ความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ผลผลิต : รายงานผลการสำรวจ ความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ผลผลิต : รายงานผลการสำรวจ ความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ผลผลิต : รายงานผลการสำรวจ ความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล	- สนง.ก.ร.	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
		ผลลัพธ์ : มีผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผลลัพธ์ : มีผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผลลัพธ์ : มีผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผลลัพธ์ : มีผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ผลลัพธ์ : มีผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น		
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง								
แผนงาน : การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียงพร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ	(๑) ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ (๒) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด	ผลผลิต : (๑) มีการดำเนินการกิจกรรม/โครงการตามที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ (๒) มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๘๐	ผลผลิต : - มีการดำเนินการกิจกรรม/โครงการตามที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ - มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๘๐	ผลผลิต : - มีการดำเนินการกิจกรรม/โครงการตามที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ - มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๘๐	ผลผลิต : - มีการดำเนินการกิจกรรม/โครงการตามที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕ - มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๘๐	ผลผลิต : - มีการดำเนินการกิจกรรม/โครงการตามที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐ - มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๘๐	- ส.พัฒน์ (สผ./สว.) - ส.กลาง (สผ./สว.)	

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
<p>สผ. โครงการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต กิจกรรม : การดำเนิน กิจกรรมตามแผนการ ส่งเสริมและสนับสนุนการ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>สว. โครงการที่ ๑ : สนับสนุน ความโปร่งใสป้องกันการ ทุจริต มุ่งชีวิตพอเพียง โครงการที่ ๒ : กิจกรรม ๑๘ สำนัก รวมใจตามรอย เบื้องพระยุคลบาท</p>		<p>ผลลัพธ์ : การเข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการสามารถ ทำให้บุคลากรได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ ปฏิบัติงานได้จริง</p>	<p>ผลลัพธ์ : การเข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการสามารถ ทำให้บุคลากรได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ ปฏิบัติงานได้จริง</p>	<p>ผลลัพธ์ : การเข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการสามารถ ทำให้บุคลากรได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ ปฏิบัติงานได้จริง</p>	<p>ผลลัพธ์ : การเข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการสามารถ ทำให้บุคลากรได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ ปฏิบัติงานได้จริง</p>	<p>ผลลัพธ์ : การเข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการสามารถ ทำให้บุคลากรได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ ปฏิบัติงานได้จริง</p>		

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ					หน่วยงานผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕		
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)								
<p>แผนงาน ๑ : การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>แผนงาน ๒ : การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม</p>	ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>แผนงานดังกล่าวข้างต้นดำเนินการโดยคณะกรรมการร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน</p> </div>						