



รายงานผล

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

วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

ณ ห้องประชุมกรมการ ทมาเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒



จัดทำโดย
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	๑
บทที่ ๑ บทนำ	๖
บทที่ ๒ สรุปลผลการสัมมนาโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๙
บทที่ ๓ ข้อเสนอแนะจากวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนา	๑๖
บทที่ ๔ ผลการประเมินโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๒๐
<hr/>	
ภาคผนวก ก	โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ภาคผนวก ข	เอกสารประกอบโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ภาคผนวก ค	ภาพถ่ายโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

บทสรุปผู้บริหาร

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

๑. โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จัดขึ้นในวันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

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

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

๒.๒ วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล
ให้เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๓ พันธกิจ

- ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติ

ตามวินัยข้าราชการ

- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง
- สร้างความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ เป้าประสงค์หลัก

◆ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัวสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

◆ ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

◆ ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง รวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

◆ ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

๒.๕ ความสำคัญและประโยชน์ของแผนปฏิบัติการฯในแต่ละยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

การวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการควรดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในลักษณะร่วมกันทำงาน เช่น การดำเนินการเรื่องการวางแผนกำลังคนร่วมกันของทั้งสองส่วนราชการและเมื่อบริบทเปลี่ยนแปลง ต้องมีการทบทวนปรับปรุงในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ต่อไปเพื่อส่วนราชการจะได้มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมและนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ โดยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจะสมบูรณ์ได้ข้อมูลสารสนเทศต้องสมบูรณ์ซึ่งสำนักสารสนเทศจะผลักดันระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ในยุทธศาสตร์ฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญอย่างครบถ้วนรวมถึงเรื่องความดีของบุคลากร ด้วยการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรม และไม่ละเลยบริบทจริยธรรมของสังคม นโยบายของรัฐบาล นโยบายตามรัฐธรรมนูญ ป.ป.ช. กระทรวงวัฒนธรรม ให้ดำเนินการเรื่องนี้อย่างไร และแผนงานอาจจะต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการประชุมอาเซียน และองค์กรต่างประเทศ และผู้บังคับบัญชาควรประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในองค์กรทราบว่ายุทธศาสตร์ฉบับนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ในยุทธศาสตร์ฉบับนี้เสริมสร้างให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ซึ่งความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนไป จึงมุ่งเน้นไปที่ทักษะ และการพัฒนา ทักษะด้านการใช้งานด้าน IT สร้างมาตรฐานด้านการใช้งานในแต่ละระดับตำแหน่ง รวมถึงระดับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานไปถึง ผู้บริหาร สร้างความพร้อมของบุคลากรในองค์กรรวมถึงทักษะในด้านภาษาที่ต้องปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอก (กลุ่มอาเซียน) มีความเกี่ยวพันในฐานะเป็นเครือข่าย โดยภาษาแรก คือ ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สองเมื่อมีความจำเป็นต้องใช้ การดำเนินการได้กำหนดกิจกรรมรองรับเป็นระยะ ๆ จนถึง ๕ ปีของแผนนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในยุทธศาสตร์ฉบับนี้ให้ความสำคัญเน้นมิติความสุขในการทำงาน Happy Work Place มีนโยบายทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ทำงานร่วมกับทีมงานแล้วมีความสุข ความเอื้ออาทรอย่างเหมาะสม เข้าอกเข้าใจ รู้ปัญหาที่จะแก้ไข สร้างความเข้าใจในทีมงานให้มากขึ้นผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การพบปะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง ผู้อำนวยการสำนักอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง และผู้บริหาร ๑ หรือ ๒ ครั้งต่อเดือน

ประเด็นในเรื่องการดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง นำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นการส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติ ทำให้เป็นชีวิตประจำวัน/บริหารรายรับ - รายจ่าย

และประเด็นเรื่องการเพื่อแผ่สังคมและสิ่งแวดล้อม การให้ทุนการศึกษา การทอดผ้าป่า โครงการจิตอาสาซึ่งทางส่วนราชการมีชมรมที่เกิดจากจิตอาสาจึงให้นำมาอยู่ในกระบวนการทำ CSR และจะดำเนินการขยายผลต่อไปในอนาคต

๓. ข้อเสนอแนะจากวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนา

โครงการสัมมนาครั้งนี้ เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายและรับฟังความคิดเห็นระหว่างวิทยากร ผู้บริหาร และผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตเกี่ยวกับ “แผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)” โดยมีการอภิปรายรับฟังความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และ ยึดหลักธรรมาภิบาล

เรื่องระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) การดำเนินโครงการดังกล่าวทางรัฐสภามีความได้เปรียบในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับที่ดีกว่าข้าราชการสังกัดอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการและความก้าวหน้าในตำแหน่งถึงระดับเชี่ยวชาญในทุกตำแหน่งโดยไม่มีส่วนราชการใด ให้ความก้าวหน้าเท่ากับทางรัฐสภา

โดยการพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงต้องมีลักษณะที่ทำงานร่วมกับข้าราชการอื่น ในองค์กรได้ และกระจายความรู้ความสามารถไปยังข้าราชการอื่นในองค์กร ในส่วนการดำเนินการได้กำหนดไว้ในโครงการต่าง ๆ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑ ซึ่งกำหนดไว้ในวัตถุประสงค์คือ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้อยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

ในส่วนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานมีความจำเป็นเพราะในการเติบโตเป็นผู้บริหารองค์กรได้ ต้องไม่ปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว ซึ่งการหมุนเวียนการปฏิบัติงานจำเป็นที่ต้องปฏิบัติราชการในต่างส่วนราชการด้วย และอยู่ระหว่างการพิจารณาของ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ และเมื่อ ก.ร. ได้อนุมัติแล้วจะได้ดำเนินการต่อไป

การดำเนินการสรรหาเชิงรุกดำเนินการได้กับนักศึกษาปี ๔ โดยขอซื้อให้ทุนการศึกษา เพื่อให้ได้คนที่มีความพร้อมสูงมาปฏิบัติราชการกับทางรัฐสภา ซึ่งทางส่วนราชการได้กำหนดกิจกรรม การกำหนดแนวทาง/วิธีการเลือกสรรและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรมและมีความเหมาะสม มาดำรงตำแหน่ง (คำแนะนำการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการสัมภาษณ์/ศูนย์รวมการประเมิน (Assessment Center)

ทางส่วนราชการอาจทำความตกลงขอแบ่งปันนักเรียน นปร. มารับราชการรัฐสภา ซึ่งทางบริบทของกระบวนการสรรหาจะได้รับเรื่องนี้ไปดำเนินการต่อไปได้ และปัจจุบันได้ใช้เป็นแนวความคิด ในการสรรหาเชิงรุก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

การดำเนินการเรื่องความโปร่งใส ตรวจสอบได้ขององค์กรทำให้การเสนอแนวคิดใหม่ ๆ มีอุปสรรคในขั้นตอนและกระบวนการดำเนินการซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างไรให้เกิดความสมดุล และยึดตามกฎ ระเบียบ และโปร่งใส ตรวจสอบได้

แนวคิดเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ดีเห็นควรให้ศึกษาข้อมูลรายละเอียดในการดำเนินการและปรึกษาไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ผู้อำนวยการสำนัก รองเลขาธิการ จนเสนอแนวคิดนี้ไปยังเลขาธิการ ซึ่งในยุคนี้เป็นยุคที่ต้องหานวัตกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผลักดันให้เป็นรัฐสภา ๔.๐ ด้วย และอาจต้องใช้เวลาในการทำ ร่วมกันแก้ไขร่วมกัน

การดำเนินการโดยยึดหลักสมดุล ประสิทธิภาพ และความโปร่งใส ตัวอย่างง่าย ๆ คือ ให้จัดทำเป็นคู่มือ แผนภาพ ให้ดำเนินการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๒ โครงการ : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง ตัวชี้วัดในเรื่องจำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา บริบทของเรื่องนี้คือ ต้องส่งเสริมเรื่องวินัย คือ มีการจัดโครงการรณรงค์ให้ความรู้เรื่องวินัย เช่น พ.ร.บ. จัดซื้อจัดจ้างฉบับใหม่ (พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐) และ พ.ร.บ. ของ ป.ป.ช. ซึ่งป้องกันการกระทำผิดวินัยแบบตั้งใจและไม่ตั้งใจ ประมาทเลินเล่อ และไม่ทราบข้อกฎหมาย โดยท้าทายว่าความผิดวินัยต้องลดลงเพื่อไม่ให้ส่วนราชการเกิดกรณีเช่นนี้อีก และจากข้อมูลพบว่าเป็นกรณีที่เกิดจากการกระทำผิดวินัยในอดีต จึงต้องวัดว่าในปัจจุบันมีกรณีการกระทำผิดวินัยเพิ่มขึ้นหรือไม่ และในปี ๒๕๖๑ จะเริ่มรณรงค์ในเรื่องนี้ไม่ให้เกิดขึ้นอีกและมุ่งให้ความรู้กับผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดสู่ข้าราชการในองค์กร

ในปัจจุบันมีกฎหมายฉบับใหม่ ๆ ที่ต้องให้ความรู้กับคนในองค์กร อย่างเช่น พ.ร.บ. ว่าด้วยการขัดกันแห่งผลประโยชน์ พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินความคุ้มค่าในการฝึกอบรมกรณีมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนมาก ซึ่งทีมที่ปรึกษาประเมินความคุ้มค่าในการฝึกอบรมได้มีการนำวิชาการในการประเมินความคุ้มค่าและปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ในการประเมินความคุ้มค่าที่ต้องอาจไม่นำมาพิจารณาและต้องเรียนรู้การประเมินจากการจ้างที่ปรึกษาดำเนินการมาให้ความรู้ และดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่าซึ่งต้องวางระบบที่จะไปวัดความคุ้มค่า

การวัดความคุ้มค่าด้านการฝึกอบรมทำให้ประการแรกคือ Intermediate (สื่อกลาง) การวัดได้เลยจาก Pre - Test, Post - Test ประการที่สองคือ Assessment (การประเมินค่า) คือ วัดในระยะยาว ซึ่งวัดได้ยาก เช่น ภายหลังจากการฝึกอบรม ๖ เดือนผ่านไป วัดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นใหม่ หรือ Performance ดีขึ้นใหม่ เป็นการวางระบบที่จะไปวัดผล

ซึ่งในการพัฒนานอกจาก In class แล้วยังต้องมีในเรื่อง Non Training ด้วย เช่น ต้องมีการมอบหมายงานให้ดีที่ทำ E-learning การให้ความสำคัญกับความรู้ การใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง มีองค์ความรู้ ทักษะในการประมวลองค์ความรู้มาใช้ได้ทัน

ทั้งนี้ ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องใหม่ และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและผู้อำนวยการสำนักต้องทำงานร่วมกันในเรื่องนี้ ในเรื่องความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรแยกเป็นเรื่องแรก คือ การฝึกอบรม และเรื่องที่สองคือ การสัมมนา มีการดำเนินการติดตามจากผู้บังคับบัญชาหลัง ๓ เดือน และทางสำนักพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการจะได้นำไปประมวลผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมในส่วนจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีปริมาณมากจะวัดผลจากเป้าหมายในการสัมมนาของโครงการนั้น ๆ เช่น การกำหนดให้มีแนวทาง หรือจัดทำคู่มือในการทำงาน และวัดที่ความถูกต้องของการปฏิบัติงาน

และความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เช่น เรียนจบมาทางด้านกฎหมายแต่สามารถไปปฏิบัติงานด้านต่างประเทศได้ ควรกำหนดช่องทางการปรับปรุง Job description ในรูปแบบคณะกรรมการเพื่อเอื้อต่อการรับคนเก่งเข้ามาบริหารราชการ

ความเห็นเรื่องความแตกต่างของนักกฎหมายนิติบัญญัติกับนักกฎหมายกฤษฎีกา ในเรื่องฐานข้อมูล การสร้างฐานข้อมูลที่น่ามาใช้ การสืบค้นที่แตกต่าง นักกฎหมายนิติบัญญัติต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความพร้อมในการนำมาใช้ให้เป็นระบบเดียวกัน เพื่อให้ใช้งานง่ายต่อการสืบค้นและบูรณาการข้อมูลเพื่อนำมาใช้ รองรับการเป็นรัฐสภา ๔.๐ และต้องเริ่มดำเนินการ ณ วันนี้และพัฒนาให้รองรับการใช้งาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มี
ความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

แนวคิดในเรื่อง Work Life Balance ความสมดุลกับการทำงานไม่ควรแยกออกจากกัน การทำสิ่งใดก็ตามให้มีความสุขกาย สุขใจ คือ สุขภาพร่างกายแข็งแรง และสุขภาพใจคิดบวก ทำตามในสิ่งที่
เป็นประโยชน์หรือการทำอะไรก็ตามเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มี Happy Work Place
สร้างความสมดุลให้มี Happy Work Life จะเป็นประโยชน์ในการทำงาน

บทที่ ๑ บทนำ

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

ในการนี้เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ร่วมกับสำนักพัฒนาบุคลากร ได้จัดโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นและถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก และพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

วัตถุประสงค์

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

๒. เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน

๓. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

๔. เพื่อการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

๑. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒๓ คน

๒. ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ เลขานุการ รองเลขานุการ ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรง จำนวน ๖๒ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓๖ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๖ คน)

๓. ข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕๘ คน
ได้แก่

๓.๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

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

๓.๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

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

ระยะเวลาและสถานที่

วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐- ๑๒.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมกรมการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

วิธีการ

การอภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วิทยากร

ผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๔ คน ได้แก่

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

งบประมาณ

ประมาณ ๒๔,๐๐๐ บาท (สองหมื่นสี่พันบาทถ้วน) จากงบประมาณเหลือจ่ายจากรายการ
ค่าซ่อมบำรุงอุปกรณ์วิทยุสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ร่วมกับสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

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

การประเมินผล

แบบการประเมินผลและการติดตามประเมินผล

บทที่ ๒

สรุปผลการสัมมนา

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

สรุปการบรรยาย

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

โดยที่ปรึกษาและอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตาม
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๔ ท่าน ดังนี้

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

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

ตามที่ ก.ร. ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ได้เห็นชอบ
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และ
เห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งคณะอนุกรรมการ
จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับ
ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวโดยมีการประชุมเพื่อจัดทำ
รายละเอียดของแผนปฏิบัติการฯ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๑ ครั้ง และในอีก ๔ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)
ต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ฉบับใหม่ ต่อเนื่องจากแผนปฏิบัติการฯ ตามยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อยกระดับคุณภาพของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา ในการก้าวไปสู่ Smart Parliament คือ มีความคล่องตัว ทันสมัย มีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดังกล่าวเป็นกรอบในการพัฒนาของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลักดัน
ให้องค์กร รวมทั้งทรัพยากรบุคคลก้าวไปข้างหน้า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องเป็นระบบที่ยึดหลักธรรมาภิบาล
ซึ่งมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ในเรื่องการสร้างคนดี โดยมีประกาศมาตรฐานจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และยุทธศาสตร์
ในด้านการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูง มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ มุ่งเน้นการนำ
เทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ มาเป็นนวัตกรรมองค์กร และ
ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง มีวัตถุประสงค์ให้ข้าราชการรัฐสภาสามารถอุทิศ และดูแลสังคมรอบข้าง (กิจกรรม CSR) ซึ่งรายละเอียด

ส่วนราชการมีโครงการและแผนงานบางส่วนที่ต้องดำเนินการร่วมกัน โดยเน้นวัดเป้าหมายการดำเนินการ จากผลลัพธ์และผลผลิตและความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ในอนาคต

ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ คือ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มีนัยสำคัญ คือ หลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีคุณลักษณะ ดังนี้

๑. นิติธรรม คือ เป็นตามกฎหมายหรือกฎ ระเบียบ ตรงไปตรงมา และถูกต้องตาม กฎ ระเบียบ

๒. โปร่งใส คือ มีกระบวนการขั้นตอนให้เห็นชัดเจน อาทิ การแต่งตั้ง การคัดเลือก

๓. ตรวจสอบได้ คือ มีเอกสารประกอบการตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ

๔. ความรับผิดชอบ คือ มีผู้รับผิดชอบในสิ่งที่ทำหรือเกิดขึ้น

๕. ส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ในเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ซึ่งการดำเนินการ มาจากทุกภาคส่วนราชการ

๖. ความคุ้มค่า คือ งานด้านทรัพยากรบุคคลต้องมีความคุ้มค่า โดยจะสะท้อนความคุ้มค่า ในบางโครงการและต้องประเมินความคุ้มค่าผลที่ได้รับจากการดำเนินการ

พันธกิจของยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓

๑. ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒. ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัย

ข้าราชการ

๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง

๔. สร้างความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล มีแนวทาง ดังนี้

๑. มุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและยึดหลักธรรมาภิบาลรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ความสำคัญต่อการรองรับ Smart Parliament ของรัฐสภาแห่งใหม่ ผลกระทบต่อวิธีการทำงาน วิธีคิด การใช้นวัตกรรม คุณภาพของบุคลากรที่จะทำงานในรัฐสภาในมิติใหม่หลังรัฐธรรมนูญ ปี ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

โดยทั้ง ๕ กลยุทธ์บ่งบอกถึงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมีแผนงานทั้งหมด ๖ แผนงาน ดังนี้

แผนงาน ๑ การบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และ การเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน ๒ การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติ ได้แก่

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

แผนงาน ๓ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการเงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน ๔ การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

แผนงาน ๕ การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

แผนงาน ๖ การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีโครงการที่มีลักษณะเหมือนกัน รวม ๑๑ โครงการ ซึ่งรวบรวมเป็นโครงการกลุ่มใหญ่ได้ทั้งสิ้น ๓ เรื่อง ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาระบบบริหารกำลังคน ได้แก่

- การวางกำลังคน
- การวางระบบสืบทอดตำแหน่ง
- การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
- ระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

(Performance Management System : PMS) ได้แก่

- การให้ความรู้เรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) การติดตามการเชื่อมโยงระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development : IDP)

๓. การสร้าง/พัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นกลไกสำคัญตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กร อาทิ การวางแผนกำลังคน

ดังนั้น การวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการควรดำเนินการ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในลักษณะร่วมกันทำงาน เช่น การดำเนินการเรื่องการวางแผนกำลังคนร่วมกันของ ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและเมื่อบริบทเปลี่ยนแปลง ต้องมีการทบทวนปรับปรุงในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ต่อไปเพื่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะได้มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมและนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการ

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ โดยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจะสมบูรณ์ได้ข้อมูลสารสนเทศต้องสมบูรณ์ ซึ่งสำนักสารสนเทศจะผลักดันระบบให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๑. มุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภาเพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

โดยทั้ง ๓ กลยุทธ์มีทั้งหมด ๕ แผนงาน ดังนี้

แผนงาน ๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงาน ๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

แผนงาน ๓ การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

แผนงาน ๔ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

แผนงาน ๕ การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งนี้ โครงการภายใต้แผนงานดังกล่าว มีดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มี ๕ โครงการ

- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มี ๘ โครงการ

โดยรวบรวมโครงการเป็นกลุ่มใหญ่ ได้ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

กลุ่มที่ ๒ การให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม

กลุ่มที่ ๓ จัดทำแผนการส่งเสริมและมีระบบการกำกับ ติดตาม ให้มีการปฏิบัติจริงจัง

ทั้งนี้ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ มุ่งเน้นให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องเป็นคนดี เนื่องจากบริบทโลกให้ความสำคัญเรื่องความดีงามของบุคคลมากกว่าคนเก่ง กฎ ระเบียบไม่ต้องกำหนดมาก เพราะคนดีรู้ว่าอะไรถูกต้อง ถ้าองค์กรมีคนดีจำนวนมาก เป็นประโยชน์ของประเทศ สังคมมุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องนี้ องค์กรที่มีคนดีจำนวนมากจะก้าวไปข้างหน้าได้ง่าย

ในยุทธศาสตร์ฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญอย่างครบถ้วนรวมถึงเรื่องความดีของบุคลากรด้วยการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม และไม่ละเลยบริบทจริยธรรมของสังคม นโยบายของรัฐบาล นโยบายตามรัฐธรรมนูญ ป.ป.ช. กระทรวงวัฒนธรรม และแผนงานอาจจะต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการ

ประชุมอาเซียน และองค์กรต่างประเทศ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาควรประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในองค์กรทราบว่า ยุทธศาสตร์ฉบับนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ กำหนดไว้ในรายละเอียดกว้าง ๆ แต่ในการดำเนินการเมื่อถึงระยะเวลาสามารถปรับตามให้สอดคล้องได้ จะมีบริบทเทียบเคียงกับสำนักงาน ก.พ. และมีการดำเนินการที่มากกว่าเพราะเน้นให้มีการดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้องค์กรเดินเครื่องเรื่องความดี ความงาม นำความเก่ง

การดำเนินการทางวินัยไม่ว่าจะเป็นกรณีการทำความผิดโดยเจตนา หรือกรณีการกระทำ ความผิดด้วยประมาทความเลินเล่อซึ่งมีจำนวนมาก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมุ่งเน้นการให้ความรู้ ความเข้าใจโดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายใหม่พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อลดการกระทำผิดวินัยให้ข้าราชการ รวมทั้งจะต้องกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรสร้างความรู้ ความเข้าใจเทคนิคการดำเนินการโดยนำผู้มีประสบการณ์มาเป็น วิทยากรให้ความรู้ เช่น การทำบันทึกย้อนกลับ ในกรณีที่เป็นคำสั่งที่ไม่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และ นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

มุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติ อย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง รวมทั้งมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมการผลักดันให้ทรัพยากร บุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

โดยทั้ง ๔ กลยุทธ์มีแผนงานทั้งหมด ๑๑ แผนงาน

แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับ ภารกิจของส่วนราชการ

ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาจึงต้องมีการตั้งคณะกรรมการในการปรับปรุง

แผนงาน ๒ การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของ ส่วนราชการ

- มีการดำเนินการหลักสูตรหลักร่วมกันของทั้งสองส่วนราชการ กำหนดแนวความคิดการพัฒนา ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

แผนงาน ๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

แผนงาน ๔ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

- มีสายงานนักกฎหมายนิติบัญญัติขึ้นมาโดยเฉพาะ ซึ่งมีกระบวนการพิจารณาในเรื่องนี้และดำเนินการใกล้แล้วเสร็จ

แผนงาน ๕ การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

- มีการกำหนดสายงานวิชาการอื่นๆเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

แผนงาน ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

- การติดตามผลลัพธ์ ความคุ้มค่า มีความรู้เพิ่มขึ้นหลังจากการพัฒนา

แผนงาน ๗ การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

- บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมซึ่งกำหนดโครงการภายใต้แผนงานจำนวนมาก

แผนงาน ๘ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ

แผนงาน ๙ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

แผนงาน ๑๐ การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ

แผนงาน ๑๑ การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

- การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่อ e - Learning

- การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ Non-training

ทั้งนี้ โครงการภายใต้แผนงานดังกล่าว มีดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมี ๑๒ โครงการ

- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามี ๑๔ โครงการ

โดยแบ่งโครงการเป็นกลุ่มใหญ่ ได้ดังนี้

- กลุ่มที่ ๑ การปรับปรุงมาตรฐาน ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ

- กลุ่มที่ ๒ การกำหนดระบบสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

- กลุ่มที่ ๓ โครงการพัฒนาด้านต่าง ๆ

- กลุ่มที่ ๔ การประเมินความคุ้มค่าด้านบุคลากร

ในยุทธศาสตร์นี้มีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเป็นคนเก่ง ซึ่งความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนไป จึงมุ่งเน้นไปที่ทักษะ และการพัฒนา ทักษะด้านการใช้งานด้าน IT สร้างมาตรฐานด้านการใช้งานในแต่ละระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ผู้บริหาร เพื่อสร้างความพร้อมของบุคลากรในองค์กรรวมถึงทักษะในด้านภาษาที่ต้องปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายนอก (กลุ่มอาเซียน) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องในฐานะเป็นเครือข่าย โดยภาษาแรกๆที่มุ่งเน้นการพัฒนา คือ ภาษาอังกฤษ และภาษาอื่น ๆ จะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดกิจกรรมรองรับเป็นระยะ ๆ จนถึง ๕ ปีของแผนนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มุ่งเน้นให้ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่าง
ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ
ต่อสังคม

โดยทั้ง ๓ กลยุทธ์ มีแผนงานทั้งหมด ๖ แผนงาน

แผนงาน ๑ การศึกษาความต้องการ และบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของ
บุคลากรให้มีความสุขทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

แผนงาน ๒ การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพและมีความสุข(Happy Workplace)

แผนงาน ๓ การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๔ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียงพร้อมทั้ง
น้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

แผนงาน ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม
สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนงาน ๖ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วม
พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

ทั้งนี้ โครงการภายใต้แผนงานดังกล่าว มีดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมี ๕ โครงการ
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามี ๖ โครงการ

โดยแบ่งโครงการเป็นกลุ่มใหญ่ ได้ดังนี้

- กลุ่มที่ ๑ แผนยกระดับคุณภาพชีวิต
- กลุ่มที่ ๒ เสริมสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพให้มีความสุข
- กลุ่มที่ ๓ ความพึงพอใจของบุคลากร
- กลุ่มที่ ๔ มีกิจกรรม CSR

ในยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญเน้นมิติความสุขในการทำงาน Happy Work Place มีนโยบาย
ทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ทำงานร่วมกันเป็นทีมงานแล้วมีความสุข ความเอื้ออาทรอย่างเหมาะสม เข้าอก
เข้าใจ รู้ปัญหาที่จะแก้ไข สร้างความเข้าใจในทีมงานให้มากขึ้นผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังความเห็นของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

บทที่ ๓

ข้อเสนอแนะจากวิทยากรและผู้เข้าร่วมสัมมนา

โครงการสัมมนาครั้งนี้ เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายและรับฟังความคิดเห็นระหว่างวิทยากร ผู้บริหาร และผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตเกี่ยวกับ “แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)” โดยมีการ อภิปรายรับฟังความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลัก ธรรมาภิบาล

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

เรื่องระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) มีกลยุทธ์เรื่องใดบ้าง ที่เกี่ยวข้องกับการรักษานักเรียนทุนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ข้อเสนอแนะของวิทยากร

การดำเนินโครงการดังกล่าว ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความได้เปรียบในเรื่องผลประโยชน์ ที่ได้รับที่ดีกว่าข้าราชการสังกัดอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการและความก้าวหน้าในตำแหน่งถึงระดับเชี่ยวชาญ ในทุกตำแหน่งโดยไม่มีส่วนราชการใดให้ความก้าวหน้าเท่ากับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ต้องมีลักษณะที่ทำงาน ร่วมกับข้าราชการอื่นในองค์กรได้ และกระจายความรู้ความสามารถไปยังข้าราชการอื่นในองค์กร ในส่วนการ ดำเนินการได้กำหนดไว้ในโครงการต่าง ๆ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑ ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ คือ เพื่อรักษาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูงให้อยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ยังไม่พบการดำเนินการอย่างจริงจังและการหมุนเวียน มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องวุฒิการศึกษาซึ่งเห็นว่าเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไปและทางสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบการเรียนรู้ส่งเสริมประสบการณ์ในการหมุนเวียนซึ่งทางส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่ได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะของวิทยากร

การหมุนเวียนการปฏิบัติงานมีความจำเป็นเพราะในการเติบโตเป็นผู้บริหารองค์กร ต้องไม่ปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว ซึ่งการหมุนเวียนการปฏิบัติงานจำเป็นต้องปฏิบัติราชการในต่างส่วนราชการด้วย ทั้งนี้ แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานอยู่ระหว่างการพิจารณาของ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริม สมรรถภาพข้าราชการและเมื่อ อ.ก.ร. ได้อนุมัติแล้วจะได้ดำเนินการต่อไป

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

แนวทางการสรรหาเชิงรุกมีแนวทางหรือหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินการและบรรจุนักเรียนทุน ตามวุฒิการศึกษาอย่างไร

ข้อเสนอแนะของวิทยากร

แนวทางการสรรหาเชิงรุกดำเนินการได้กับนักศึกษาปี ๔ โดยให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมมาปฏิบัติราชการกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งทางส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดกิจกรรม แนวทาง/วิธีการเลือกสรรและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรมและมีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง (คำแนะนำการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการสัมภาษณ์/ ศูนย์รวมการประเมิน (Assessment Center)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

การดำเนินการเรื่องความโปร่งใส ตรวจสอบได้ขององค์กรทำให้การเสนอแนวคิดใหม่ ๆ อาจจะมีปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนในการดำเนินการได้จะต้องดำเนินการอย่างไรให้เกิดความสมดุล และยึดตามกฎ ระเบียบ และโปร่งใส ตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะของวิทยากร

แนวคิดเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ดีเห็นควรให้ศึกษาข้อมูลรายละเอียดในการดำเนินการและปรึกษาผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตั้งแต่ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ผู้อำนวยการสำนัก รองเลขาธิการ จนเสนอแนวคิดนี้ไปยังเลขาธิการ ซึ่งในยุคนี้เป็นยุคที่ต้องหานวัตกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผลักดันให้เป็นรัฐสภา ๔.๐ ต้องใช้เวลาในการทำ ร่วมกันแก้ไขร่วมกัน

การดำเนินการโดยยึดหลัก สมดุล ประสิทธิภาพ และความโปร่งใส ตัวอย่างง่าย ๆ คือให้จัดทำเป็นคู่มือ แผนภาพ เพื่อให้ดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๒ โครงการ : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง ตัวชี้วัดในเรื่องนี้ คือ จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งในข้อเท็จจริงในปัจจุบันการกระทำผิดวินัยของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จะมีแนวทางอย่างไรเพื่อให้บรรลุตามตัวชี้วัดที่กำหนด

ข้อเสนอแนะของวิทยากร

บริบทของเรื่องนี้ต้องส่งเสริมเรื่องวินัย คือ การจัดโครงการรณรงค์ให้ความรู้เรื่องวินัย เช่น พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติของ ป.ป.ช. ซึ่งป้องกันการกระทำผิดวินัยแบบตั้งใจและไม่ตั้งใจ ประมาทเลินเล่อ และไม่ทราบข้อกฎหมาย โดยทำทนายว่าความผิดวินัยต้องลดลงเพื่อไม่ให้ส่วนราชการเกิดกรณีเช่นนี้อีกและจากข้อมูลพบว่าเป็นกรณีที่เกิดจากการกระทำผิดวินัยในอดีตจึงต้องวัดว่าในปัจจุบันมีการกระทำผิดวินัยเพิ่มขึ้นหรือไม่ และในปี ๒๕๖๑ จะเริ่มรณรงค์ในเรื่องนี้ไม่ให้เกิดขึ้นอีกและมุ่งให้ความรู้กับผู้บังคับบัญชาเพื่อถ่ายทอดสู่ข้าราชการในองค์กร

ในปัจจุบันมีกฎหมายฉบับใหม่ ๆ ที่ต้องให้ความรู้กับคนในองค์กร อย่างเช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการขัดกันแห่งผลประโยชน์ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

การประเมินความคุ้มค่าในการฝึกอบรมกรณีมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนมากมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความคุ้มค่าในการฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะของวิทยากร

๑. ที่ปรึกษาโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีแนวทางในการประเมินความคุ้มค่าในการฝึกอบรมได้มีการนำวิชาการในการประเมินความคุ้มค่าและปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ในการประเมินความคุ้มค่าที่อาจไม่นำมาพิจารณาและต้องเรียนรู้การประเมินความคุ้มค่าจากที่ปรึกษาโครงการประเมินผลที่จะมาให้ความรู้ และกำหนดแนวทางการดำเนินการให้เกิดความคุ้มค่าซึ่งต้องวางระบบที่จะไปวัดความคุ้มค่า

การวัดความคุ้มค่าด้านการฝึกอบรมทำได้ประการแรก คือ การวัดจาก Pre-Test, Post-Test ประการที่สอง คือ วัดในระยะยาว เช่น ภายหลังจากการฝึกอบรม ๖ เดือนผ่านไปวัดผลการปฏิบัติงานว่าดีขึ้นไหม หรือ Performance ดีขึ้นไหม เป็นการวางระบบที่จะไปวัดผลลัพธ์

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรนอกจากการพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนาแล้ว ยังต้องกำหนดในเรื่อง Non Training ด้วย เช่น ต้องมีการมอบหมายงานให้ที่ดีทำ e-learning การให้ความสำคัญกับความรู้ การใช้ทักษะด้านใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง มีองค์ความรู้ ทักษะในการประมวลองค์ความรู้มาใช้ได้ทัน

๒. ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องใหม่และผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานและผู้อำนวยการสำนักต้องทำงานร่วมกัน ในเรื่องความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรแยกเป็นเรื่องแรก คือ การฝึกอบรม สัมมนา และเรื่องที่สอง คือ การติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม สัมมนา ๓ เดือนจากผู้บังคับบัญชา และทางสำนักพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการจะได้นำไปประมวลผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรม ในส่วนจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีปริมาณมากจะวัดผลจากเป้าหมายในการสัมมนาของโครงการนั้น ๆ เช่นการกำหนดให้มีแนวทาง หรือจัดทำคู่มือในการทำงาน และวัดที่ความถูกต้องของการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนา

แนวคิดในเรื่อง Work Life Balance ไม่ควรแบ่งแยกระหว่างคำว่า “Work” กับ “Life Balance” ซึ่งการมาทำงานสามารถใช้ชีวิตได้เพราะการมาทำงานเป็นการเรียนรู้ ทำอย่างไรให้คนรู้สึกว่าการเรียนรู้ไม่เป็นภาระ แต่เป็นการมาพัฒนาตัวเองให้ทำงานได้อย่างมีความสุข จึงขอคำแนะนำจากวิทยากรในการดำเนินการเรื่องดังกล่าว

ข้อเสนอแนะของวิทยากร

ความสมดุลกับการทำงานไม่ควรแยกออกจากกัน การทำสิ่งใดก็ตามให้มีความสุขกาย สุขใจ คือสุขภาพกายแข็งแรง และสุขภาพใจคิดบวก ทำตามในสิ่งที่ เป็นประโยชน์หรือการทำอะไรก็ตามเพื่อประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มี Happy Work Place สร้างความสมดุลให้มี Happy Work Life จะเป็นประโยชน์ ในการทำงาน

บทที่ ๔

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

ผลการประเมินผลโครงการสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมกรมการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒ จำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๓๗ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙๓ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

๑.๑ ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่ามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๑ โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ จัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และเข้าใจในการสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ โดยแยกเป็นสามารเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘

๑.๒ ด้านการนำความรู้ไปใช้

ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ โดยแยกเป็นสามารนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔

๑.๓ วัตถุประสงค์ของโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ โดยแยกเป็นวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

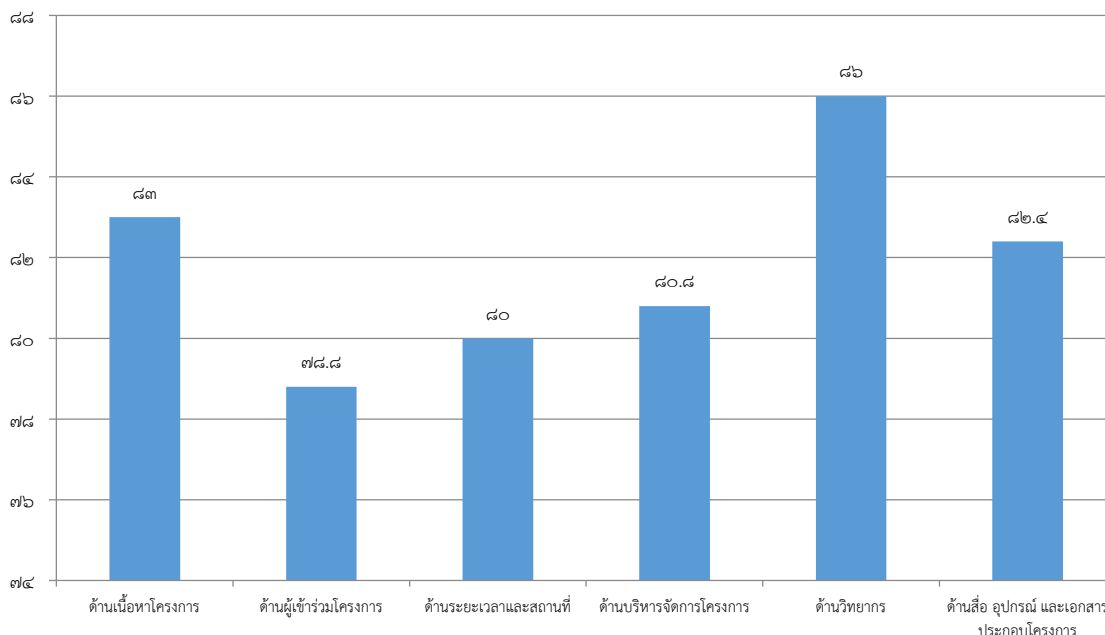
สังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐

วัตถุประสงค์ที่ ๔ เพื่อพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผลการประเมินโครงการด้านความพึงพอใจในภาพรวมการดำเนินการด้านโครงการผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเฉลี่ยเห็นว่าพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๓ โดยแยกเป็นด้านเนื้อหาโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๐ ด้านระยะเวลาและสถานที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ ด้านบริหารจัดการโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐ ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๐ และด้านสื่ออุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐ ดังแผนภูมิแท่งตามภาพ



โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

๒.๑ ความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของเนื้อหา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากเนื้อหาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒

๒.๒ ความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ โดยแยกเป็นด้านความรู้พื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ ด้านกลุ่มเป้าหมายมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓

๒.๓ ความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ โดยแยกเป็นด้านความเหมาะสมของระยะเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ และด้านความเหมาะสมของสถานที่การจัดโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖

๒.๔ ความพึงพอใจด้านบริหารจัดการโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ โดยแยกเป็นด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ และด้านการเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑

๒.๕ ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านวิทยากรภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ โดยแยกเป็นด้านการเตรียมตัวของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ด้านนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นลำดับขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ด้านสอดแทรกเนื้อหาสาระ หรือประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ และด้านเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔

๒.๖ ความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ และความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

๓.๑ ในการอบรม/สัมมนาครั้งต่อไปผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไปนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านกฎหมาย/รัฐธรรมนูญ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๕ ลำดับรองลงมาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๔

ด้านภาษาอังกฤษและด้านความรู้ในวงงานรัฐสภา จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๓ ด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ และด้านการจัดการนวัตกรรมใหม่ ๆ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๓ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๓ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๒ ด้านกฎระเบียบต่าง ๆ และด้านเทคนิคการพูดและการนำเสนอ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๒ ด้านคุณภาพชีวิต จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๒ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม และด้านสุขภาพ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๒ ด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๑ ด้านภาษาอาเซียน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๑ ด้านภาษาอื่น ๆ ด้านสื่อสิ่งพิมพ์ และด้านอื่น ๆ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๐

๓.๒ ประโยชน์/ข้อดีของโครงการ

- ๑) ทราบทิศทางแผน HR ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- ๒) มีแผนปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน
- ๓) รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์มีความเข้าใจมากขึ้น
- ๔) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและนำไปปรับปรุงให้ตรงกับยุทธศาสตร์
- ๕) เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความเห็นอย่างเต็มที่
- ๖) เข้าใจในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสังกัดรัฐสภามากขึ้น
- ๗) นำไปใช้ในการทำงานได้โดยตรง
- ๘) ทำให้มีความรู้เข้าใจในบริบทของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ ฉบับที่ ๓ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ฯ

๓.๓ ปัญหาอุปสรรคของโครงการ

- ๑) บุคลากรให้ความสนใจน้อยเนื่องจากบุคลากรส่วนมากอาจไม่มีส่วนร่วมในแผนปฏิบัติ
- ๒) ผู้เข้ารับการอบรมมีงานตามภารกิจจึงไม่สามารถร่วมโครงการได้ตลอด
- ๓) จอ monitor โทลและไฟสว่างทำให้เห็น PowerPoint ไม่ชัดเจน ทำให้เป็นอุปสรรคในการอบรม

๓.๔ ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

- ๑) ควรมีการแจ้งล่วงหน้าเพื่อเตรียมตัวเข้าร่วมสัมมนา
- ๒) ควรนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุง เพื่อให้เกิดความเป็นรูปธรรม
- ๓) ควรลงรายละเอียดในแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน
- ๔) เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสนอให้มีการอบรมเกี่ยวกับการออม การลงทุน เพื่อให้มีเงินใช้จ่ายในยามเกษียณ
- ๕) ควรเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมมากขึ้นเพราะบุคลากรควรได้รับความรู้ในเรื่องดังกล่าว สร้างความเข้าใจและเผยแพร่ให้มากขึ้น

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารรายงานการประเมินผล โครงการสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จัดทำโดยสำนักพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร (ตามเอกสารแนบ)

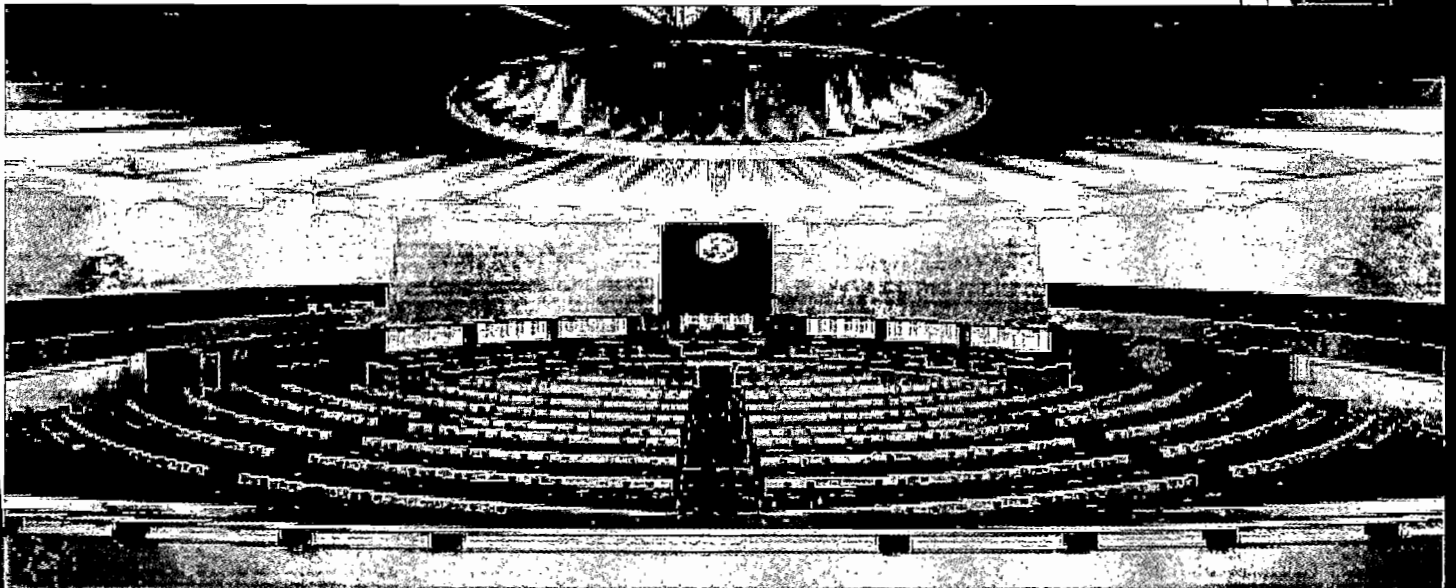


รายงานการประเมินผล

โครงการสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐- ๑๒.๐๐ น.

ณ ห้อง ๒๑๓ -๒๑๖ อาคารรัฐสภา ๒



สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖

ผู้ดำเนินการ

- นางนงนุช เศรษฐบุตร ที่ปรึกษา
ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร
- นายไชยยศ สันต์สังวร ที่ปรึกษา
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
- นางสาวรุ่งอรุณ ยาทา ดำเนินการด้านโครงการ
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ
- นางสาวรจนา รุจินันทยศ วิเคราะห์และประเมินผลโครงการ
พนักงานวิชาการวิเคราะห์ประเมินผล
- นางสาวพันทิพา บุญทอด บันทึกข้อมูล
พนักงานการจัดการระบบข้อมูล

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
โครงการสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐- ๑๒.๐๐ น.
ณ ห้อง ๒๑๓ -๒๑๖ อาคารรัฐสภา ๒

ผลการประเมินผลโครงการสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ ห้อง ๒๑๓ -๒๑๖ อาคารรัฐสภา ๒ จำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๓๗ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙๓ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

๑.๑ ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่ามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๗๑ โดยเห็นว่าเป็นสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ จัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และเข้าใจในการสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ โดยแยกเป็นสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘

๑.๒ ด้านการนำความรู้ไปใช้

ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ โดยแยกเป็นสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔

๑.๓ วัตถุประสงค์ของโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ โดยแยกเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘

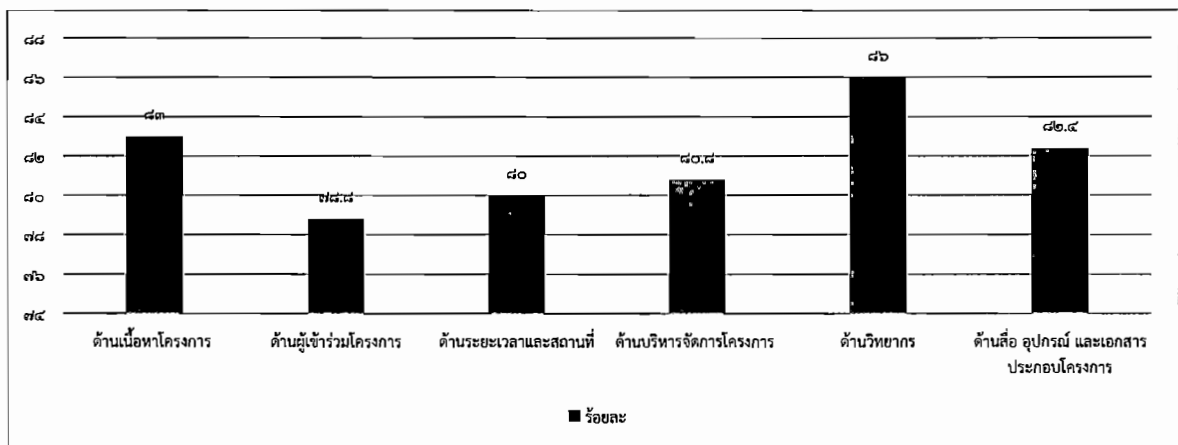
วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐

วัตถุประสงค์ที่ ๔ เพื่อการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ผลการประเมินโครงการด้านความพึงพอใจในภาพรวมการดำเนินการด้านโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเฉลี่ยเห็นว่าพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๓ โดยแยกเป็นด้านเนื้อหาโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๐ ด้านระยะเวลาและสถานที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ ด้านบริหารจัดการโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐ ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๐ และด้านสื่ออุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐ ดังแผนภูมิแท่งตามภาพ



โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

๒.๑ ความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของเนื้อหา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากเนื้อหาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒

๒.๒ ความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ โดยแยกเป็นด้านความรู้พื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ ด้านกลุ่มเป้าหมายมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓

๒.๓ ความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ โดยแยกเป็นด้านความเหมาะสมของระยะเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ และด้านความเหมาะสมของสถานที่จัดการโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖

๒.๔ ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ โดยแยกเป็นด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ และด้านการเตรียมความพร้อมด้านอื่นๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑

๒.๕ ความพึงพอใจด้านวิทยากร

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านวิทยากรภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ โดยแยกเป็นด้านการเตรียมตัวของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ด้านนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นลำดับขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ด้านสอดแทรกเนื้อหาสาระ หรือประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เนื้อหาสาระที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ และด้านเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔

๒.๖ ความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ และความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

๓.๑ ในการอบรม/สัมมนาครั้งต่อไปผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาดตนเองในเรื่องต่อไปนี้

ผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาดตนเองในด้านกฎหมาย/รัฐธรรมนุญ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๕ ลำดับรองลงมาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๔ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านความรู้ในวงงานรัฐสภา จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๓ ด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ และด้านการจัดการนวัตกรรมใหม่ๆ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๓ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๓ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๒ ด้านกฎระเบียบต่าง ๆ และด้านเทคนิคการพูดและการนำเสนอ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๒ ด้านคุณภาพชีวิต จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๒ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม และด้านสุขภาพ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๒ ด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๑ ด้านภาษาอาเซียน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๑ ด้านภาษาอื่นๆ ด้านสื่อสิ่งพิมพ์ และด้านอื่น ๆ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๐

๓.๒ ประโยชน์/ข้อดี ของโครงการ

- ๑) ทราบทิศทางแผน HR ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (๖)
- ๒) มีแผนปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน
- ๓) รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์มีความเข้าใจมากขึ้น
- ๔) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและนำไปปรับปรุงให้ตรงกับยุทธศาสตร์

- ๕) เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความเห็นอย่างเต็มที่
- ๖) เข้าใจในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสังกัดรัฐสภามากขึ้น
- ๗) นำไปใช้ในการทำงานได้โดยตรง
- ๘) ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในบริบทของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ

ฉบับที่ ๓ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ฯ

๓.๓ ปัญหาอุปสรรคของโครงการ

- ๑) บุคลากรให้ความสนใจน้อยเนื่องจากบุคลากรส่วนมากอาจไม่มีส่วนร่วมในแผนปฏิบัติ
- ๒) ผู้เข้ารับการอบรมมีงานตามภารกิจจึงไม่สามารถร่วมโครงการได้ตลอด
- ๓) จอ monitor โทลและไฟสว่างทำให้เห็น PowerPoint ไม่ชัดเจน ทำให้เป็นอุปสรรคในการอบรม

๓.๔ ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

- ๑) ควรมีการแจ้งล่วงหน้าเพื่อเตรียมตัวเข้าร่วมสัมมนา (๔)
- ๒) ควรนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุง เพื่อให้เกิดความเป็นรูปธรรม
- ๓) ควรลงรายละเอียดในแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน
- ๔) เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสนอให้มีการอบรมเกี่ยวการออม การลงทุนเพื่อให้มีเงินใช้

จ่ายในยามเกษียณ

๕) ควรเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมมากขึ้นเพราะบุคลากรควรได้รับความรู้ในเรื่องดังกล่าวสร้างความเข้าใจและเผยแพร่ให้มากขึ้น

รายงานการประเมินผล
โครงการสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐- ๑๒.๐๐ น.
ณ ห้อง ๒๑๓ -๒๑๖ อาคารรัฐสภา ๒

หลักการและเหตุผลของประเมินผล

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

ในการนี้เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนางานองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

เมื่อดำเนินการโครงการเสร็จสิ้น กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร จึงจัดทำรายงานการประเมินผลโครงการภายใต้วัตถุประสงค์ ของโครงการซึ่งกำหนดไว้ ประกอบกับหลักการในการประเมินโครงการฯ ซึ่งสามารถสรุปผลการประเมินผลโครงการตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

๑. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ
๒. เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ
๓. เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย

๑. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิตผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒๓ คน

๒. ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่เลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรง จำนวน ๖๒ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำนวน ๓๖ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๖ คน)

๓.ข้าราชการสำนักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕๘ คน ได้แก่

๓.๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- | | |
|--------------------------|-------------|
| - สำนักงานเลขานุการ ก.ร. | จำนวน ๑๐ คน |
| - สำนักบริหารงานกลาง | จำนวน ๑๐ คน |
| - สำนักพัฒนาบุคลากร | จำนวน ๑๐ คน |
| - สำนักสารสนเทศ | จำนวน ๒ คน |

- สำนักการคลังและงบประมาณ	จำนวน ๒ คน
๓.๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
- สำนักบริหารงานกลาง	จำนวน ๑๐ คน
- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๑๐ คน
- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	จำนวน ๒ คน
- สำนักการคลังและงบประมาณ	จำนวน ๒ คน

วิธีการดำเนินการ

๑. ใช้แบบสอบถามในการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ
๒. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อสรุป อภิปรายผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๓. จัดทำรายงานสรุปผลการประเมินโครงการ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบสอบถาม/แบบสังเกตการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการ ดังนี้

- ๑) ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยค่าสถิติที่ใช้ในการประเมิน
 - ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - ค่าร้อยละ
 - ค่าความถี่
- ๒) การวิเคราะห์แบบ Matrix
- ๓) การอภิปรายผล

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต ๕ ระดับ

๔.๒๑ - ๕.๐๐	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
๓.๔๑ - ๔.๒๐	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
๒.๖๑ - ๓.๔๐	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
๑.๘๑ - ๒.๖๐	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
๑.๐๐ - ๑.๘๐	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการประเมิน ดังนี้

ผลการประเมินผลโครงการสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ ห้อง ๒๑๓-๒๑๖ อาคารรัฐสภา ๒ จำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๓๗ คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙๓ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

๑.๑ ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อน การอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	๑ (๑.๓๐%)	๒๑ (๒๖.๙๐%)	๔๕ (๕๗.๗๐%)	๙ (๑๑.๕๐%)	๑ (๑.๓๐%)	๓.๑๖	.๖๘๙	ปานกลาง
๒. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลัง การอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	๓๑ (๓๙.๗๐%)	๔๐ (๕๑.๓๐%)	๖ (๗.๗๐%)	-	-	๔.๓๒	.๖๑๖	มากที่สุด
เพิ่มขึ้น	จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๑							

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่ามีรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๑ โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ จัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความ เข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น	๒๓ (๒๙.๕๐%)	๔๖ (๕๙.๐๐%)	๘ (๑๐.๓๐%)	-	-	๔.๑๙	.๖๐๘	มาก
๒. สามารถจัดระบบความคิด และวางแผนเพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติงาน	๑๗ (๒๑.๘๐%)	๕๑ (๖๕.๔๐%)	๗ (๙.๐๐%)	๒ (๒.๖๐%)	-	๔.๐๘	.๖๔๔	มาก
๓. สามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้	๒๕ (๓๒.๑๐%)	๔๑ (๕๒.๖๐%)	๑๑ (๑๔.๑๐%)	-	-	๔.๑๘	.๖๖๓	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม					๔.๑๕	.๖๔๐	มาก

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และเข้าใจในการสร้างความรู้ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ โดยแยกเป็นสามส่วนเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘

๑.๒ ด้านการนำความรู้ไปใช้

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. สามารถนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	๒๖ (๓๓.๓๐%)	๔๐ (๕๑.๓๐%)	๑๑ (๑๔.๑๐%)	-	-	๔.๑๙	.๖๗๐	มาก
๒. สามารถให้คำปรึกษา/ เผยแพร่/ถ่ายทอดแก่เพื่อน ร่วมงานได้	๑๗ (๒๑.๘๐%)	๔๓ (๕๕.๑๐%)	๑๔ (๑๗.๙๐%)	-	-	๔.๐๔	.๖๕๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						๔.๑๑	.๖๖๐	มาก

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ โดยแยกเป็น
สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และสามารถเพิ่มพูน
ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔

๑.๓ วัตถุประสงค์ของโครงการ

วัตถุประสงค์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๒๑ (๒๖.๙๐%)	๔๓ (๕๕.๑๐%)	๑๑ (๑๔.๑๐%)	๒ (๒.๖๐%)	-	๔.๐๘	.๗๒๑	มาก
๒. เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไป ในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน	๒๒ (๒๘.๒๐%)	๔๒ (๕๓.๘๐%)	๑๑ (๑๔.๑๐%)	๒ (๒.๖๐%)	-	๔.๐๙	.๗๒๙	มาก
๓. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติ บัญญัติประเทศชาติและประชาชน อันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อ	๒๒ (๒๘.๒๐%)	๔๓ (๕๕.๑๐%)	๑๐ (๑๒.๘๐%)	๒ (๒.๖๐%)	-	๔.๑๐	.๗๑๘	มาก

วัตถุประสงค์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับคะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
การปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก								
๔. เพื่อการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด	๒๕ (๓๒.๑๐%)	๓๘ (๔๘.๗๐%)	๑๑ (๑๔.๑๐%)	๓ (๓.๘๐%)	-	๔.๑๐	.๗๘๘	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						๔.๐๙	.๗๓๙	มาก

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ โดยแยกเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกันผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐

วัตถุประสงค์ที่ ๔ เพื่อการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐

วัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ

ภาพรวมการดำเนินการด้านโครงการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงานในภาพรวม

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
๑. ด้านเนื้อหาโครงการ	๔.๑๕	.๗๖๙	มาก
๒. ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ	๓.๙๔	.๗๐๙	มาก
๓. ด้านระยะเวลาและสถานที่	๔.๐๐	.๖๘๕	มาก
๔. ด้านบริหารจัดการโครงการ	๔.๐๔	.๗๓๖	มาก
๕. ด้านวิทยากร	๔.๓๐	.๖๙๗	มากที่สุด
๖. ด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ	๔.๑๒	.๗๓๗	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๐๙	.๗๗๒	มาก

จากตารางผลการประเมินโครงการด้านความพึงพอใจในภาพรวมการดำเนินการด้านโครงการ ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเฉลี่ยเห็นว่าพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๓ โดยแยกเป็นด้านเนื้อหาโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ ด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๐ ด้านระยะเวลาและสถานที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ ด้านบริหารจัดการโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐ ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๐ และด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

๒.๑ ความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการ

เนื้อหาโครงการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ความเหมาะสมของ เนื้อหา	๒๖ (๓๓.๓๐%)	๔๐ (๕๑.๓๐%)	๑๑ (๑๔.๑๐%)	-	-	๔.๑๙	.๖๗๐	มาก
๒. ประโยชน์ที่ได้รับจาก เนื้อหาในภาพรวม	๒๓ (๒๙.๕๐%)	๔๐ (๕๑.๓๐%)	๑๔ (๑๗.๙๐%)	-	-	๔.๑๒	.๖๘๘	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						๔.๑๕	.๗๖๙	มาก

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของเนื้อหา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และด้านประโยชน์ที่ได้รับจากเนื้อหาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒

๒.๒ ความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. จำนวนของผู้เข้าร่วมโครงการ เหมาะสมกับโครงการ	๑๔ (๑๗.๙๐%)	๔๕ (๕๗.๗๐%)	๑๘ (๒๓.๑๐%)	-	-	๓.๙๕	.๖๔๗	มาก
๒. การเข้าร่วมโครงการตาม กำหนดเวลาตลอดระยะเวลา ของโครงการ	๒๑ (๒๖.๙๐%)	๔๐ (๕๑.๓๐%)	๑๖ (๒๐.๕๐%)	-	-	๔.๐๖	.๖๙๕	มาก
๓. การมีส่วนร่วมในการเสนอ/ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น/ กิจกรรมต่างๆ	๑๕ (๑๙.๒๐%)	๓๗ (๔๗.๔๐%)	๒๒ (๒๘.๒๐%)	๓ (๓.๘๐%)	-	๓.๘๓	.๗๘๕	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						๓.๙๔	.๗๐๙	มาก

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ โดยแยกเป็นด้านความรู้พื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕ ด้านกลุ่มเป้าหมายมีความเหมาะสมกับโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ และการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓

๒.๓ ความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ความเหมาะสมของ ระยะเวลาในภาพรวม	๑๔ (๑๗.๙๐%)	๔๖ (๕๙.๐๐%)	๑๕ (๑๙.๒๐%)	๒ (๒.๖๐%)	-	๓.๙๔	.๖๙๕	มาก
๒. ความเหมาะสมของ สถานที่และบรรยากาศ	๑๘ (๒๓.๑๐%)	๔๘ (๖๑.๕๐%)	๙ (๑๑.๕๐%)	๒ (๒.๖๐%)	-	๔.๐๖	.๖๗๕	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						๔.๐๐	.๖๘๕	มาก

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านระยะเวลาและสถานที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ โดยแยกเป็นด้าน ความเหมาะสมของระยะเวลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ และด้านความเหมาะสมของสถานที่การจัดโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖

๒.๔ ความพึงพอใจด้านบริหารจัดการโครงการ

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. การอำนวยความสะดวก ของเจ้าหน้าที่	๒๐ (๒๕.๖๐%)	๔๕ (๕๗.๗๐%)	๑๐ (๑๒.๘๐%)	๒ (๒.๖๐%)	-	๔.๐๘	.๗๐๓	มาก
๒. การเตรียมความพร้อมใน การจัดโครงการ	๒๑ (๒๖.๙๐%)	๓๘ (๔๘.๗๐%)	๑๖ (๒๐.๕๐%)	๒ (๒.๖๐%)	-	๔.๐๑	.๗๖๙	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						๔.๐๔	.๗๓๖	มาก

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ โดยแยกเป็นด้านการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ ด้านการเตรียมความพร้อมด้านอื่นๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑

ค่าเฉลี่ย
และ

๒.๕ ความพึงพอใจด้านวิทยากร

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. การเตรียมตัวของวิทยากร	๓๖ (๔๖.๒๐%)	๓๑ (๓๙.๗๐%)	๘ (๑๐.๓๐%)	๒ (๒.๖๐%)	-	๔.๓๑	.๗๖๕	มากที่สุด
๒. ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคในการ ถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้น ให้เกิดการเรียนรู้	๓๓ (๔๒.๓๐%)	๓๔ (๔๓.๖๐%)	๑๐ (๑๒.๘๐%)	-	-	๔.๓๐	.๖๘๙	มากที่สุด
๓. นำเสนอเนื้อหาสาระ อย่างเป็นลำดับขั้นตอน	๓๓ (๔๒.๓๐%)	๓๔ (๔๓.๖๐%)	๑๐ (๑๒.๘๐%)	-	-	๔.๓๐	.๖๘๙	มากที่สุด
๔. สอดแทรกเนื้อหาสาระ หรือประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เนื้อหาสาระที่ บรรยายได้อย่างเหมาะสม	๒๖ (๓๓.๓๐%)	๓๙ (๕๐.๐๐%)	๑๒ (๑๕.๔๐%)	-	-	๔.๑๘	.๖๘๓	มาก
๕. เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วม แสดงความคิดเห็น	๔๑ (๕๒.๖๐%)	๒๙ (๓๗.๒๐%)	๗ (๙.๐๐%)	-	-	๔.๔๔	.๖๕๙	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม						๔.๓๐	.๖๙๗	มากที่สุด

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านวิทยากรภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ โดยแยกเป็นด้านการเตรียมตัวของวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะ เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้/การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ด้านนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างเป็นลำดับขั้นตอน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ ด้านสอดแทรกเนื้อหาสาระ หรือประสบการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน เนื้อหาสาระที่บรรยายได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ และด้านเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔

๒.๖ ความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คะแนน
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)			
๑. ความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ	๒๕ (๓๒.๑๐%)	๓๕ (๔๔.๙๐%)	๑๗ (๒๑.๘๐%)	-	-	๔.๑๐	.๗๓๖	มาก
๒. ความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ	๒๗ (๓๔.๖๐%)	๓๔ (๔๓.๖๐%)	๑๖ (๒๐.๕๐%)	-	-	๔.๑๔	.๗๓๘	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						๔.๑๒	.๗๓๗	มาก

สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจด้านสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ โดยแยกเป็นความเหมาะสมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบโครงการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ และความพร้อมของสื่อ อุปกรณ์ และเอกสารประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔

วัตถุประสงค์ที่ ๓ เพื่อสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมโครงการ

๓.๑ ในการอบรม/สัมมนาครั้งต่อไปผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องต่อไปนี้

ลำดับที่	เรื่อง	ความถี่	ร้อยละ
๑	ภาษาอังกฤษ	๒๐	๘.๐๓
๒	ภาษาอาเซียน	๔	๑.๖๑
๓	ภาษาอื่นๆ ระบุ.....	๓	๑.๒๐
๔	กฎหมาย/รัฐธรรมนูญ	๒๙	๑๑.๖๕
๕	กฎระเบียบต่าง ๆ	๑๔	๕.๖๒
๖	ความรู้ในวงงานรัฐสภา	๒๐	๘.๐๓
๗	การเงิน การคลัง และงบประมาณ	๑๘	๗.๒๓
๘	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	๒๕	๑๐.๐๔
๙	เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๗	๖.๘๓
๑๐	สื่ออิเล็กทรอนิกส์	๙	๓.๖๑
๑๑	สื่อสิ่งพิมพ์	๓	๑.๒๐
๑๒	การจัดการนวัตกรรมใหม่ๆ	๑๘	๗.๒๓
๑๓	ภาวะผู้นำ	๑๕	๖.๐๒
๑๔	คุณธรรม/จริยธรรม	๑๒	๔.๘๒
๑๕	คุณภาพชีวิต	๑๓	๕.๒๒
๑๖	เทคนิคการพูดและการนำเสนอ	๑๔	๕.๖๒
๑๗	สุขภาพ	๑๒	๔.๘๒
๑๘	อื่นๆ ระบุ.....	๓	๑.๒๐
รวม		๒๔๙	๑๐๐

จากตารางพบว่าผู้เข้าร่วมโครงการสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านกฎหมาย/รัฐธรรมนูญ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๕ ลำดับรองลงมาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐๔ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านความรู้ในวงงานรัฐสภา จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๓ ด้านการเงิน การคลัง และงบประมาณ และด้านการจัดการนวัตกรรมใหม่ๆ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๒๓ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๓ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๒ ด้านกฎระเบียบต่าง ๆ และด้านเทคนิคการพูดและการนำเสนอ จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๒ ด้านคุณภาพชีวิต จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๒ ด้านคุณธรรม/จริยธรรม และด้านสุขภาพ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๒ ด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๑ ด้านภาษาอาเซียน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๑ ด้านภาษาอื่นๆ ด้านสื่อสิ่งพิมพ์ และด้านอื่น ๆ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๐

๓.๒ ประโยชน์/ข้อดี ของโครงการ

- ๑) ทราบทิศทางแผน HR ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (๖)
- ๒) มีแผนปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน
- ๓) รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์มีความเข้าใจมากขึ้น
- ๔) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและนำไปปรับปรุงให้ตรงกับยุทธศาสตร์
- ๕) เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความเห็นอย่างเต็มที่
- ๖) เข้าใจในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสังกัดรัฐสภามากขึ้น

๗) นำไปใช้ในการทำงานได้โดยตรง

๘) ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในบริบทของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ

ฉบับที่ ๓ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ฯ

๓.๓ ปัญหาอุปสรรคของโครงการ

๑) บุคลากรให้ความสนใจน้อยเนื่องจากบุคลากรส่วนมากอาจไม่มีส่วนร่วมในแผนปฏิบัติ

๒) ผู้เข้ารับการอบรมมีงานตามภารกิจจึงไม่สามารถร่วมโครงการได้ตลอด

๓) จอ monitor โกลและไฟสว่างทำให้เห็น PowerPoint ไม่ชัดเจน ทำให้เป็นอุปสรรคในการอบรม

๓.๔ ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

๑) ควรมีการแจ้งล่วงหน้าเพื่อเตรียมตัวเข้าร่วมสัมมนา (๔)

๒) ควรนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุง เพื่อให้เกิดความเป็นรูปธรรม

๓) ควรลงรายละเอียดในแต่ละยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน

๔) เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสนอให้มีการอบรมเกี่ยวการออม การลงทุนเพื่อให้มีเงินใช้

จ่ายในยามเกษียณ

๕) ควรเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมมากขึ้นเพราะบุคลากรควรได้รับความรู้ในเรื่องดังกล่าวสร้างความเข้าใจ และเผยแพร่ให้มากขึ้น

ภาคผนวก

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

หลักการและเหตุผล

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

ในการนี้เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

วัตถุประสงค์

- ๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
- ๒. เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน
- ๓. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก
- ๔. เพื่อการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

- ๑. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒๓ คน

๒. ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ เลขานุการ รองเลขานุการ ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรง จำนวน ๖๒ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓๖ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๖ คน)

๓. ข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕๘ คน
ได้แก่

๓.๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

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

๓.๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

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

ระยะเวลาและสถานที่

วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐- ๑๒.๐๐ น. ณ ห้อง ๒๑๓ - ๒๑๖

อาคารรัฐสภา ๒

วิธีการ

การอภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วิทยากร

ผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๕ คน ได้แก่

- ๑. ว่าที่ร้อยตรีวินัย ชาครียานุโยค ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
- ๒. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
- ๓. นายสมศักดิ์ เจตสุรภานต์ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
- ๔. นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลชนะ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ

งบประมาณ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ร่วมกับสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐.
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

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

การประเมินผล

แบบการประเมินผลและการติดตามประเมินผล

กำหนดการ

โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑

เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

ณ ห้อง ๒๑๓ - ๒๑๖ อาคารรัฐสภา ๒

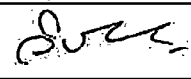

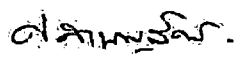
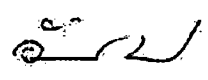
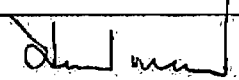
เวลา	หัวข้อ
เวลา ๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ นาฬิกา	ลงทะเบียน
เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๓๐ นาฬิกา	การอภิปรายสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่ มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดย ว่าที่ร้อยตรี วินัย ซาคริยานุโยค ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ นายชาณุวิทย์ ไกรฤกษ์ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ นายสมศักดิ์ เจตสรุกันต์ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
เวลา ๑๐.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา	การอภิปรายสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ ด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง


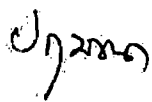
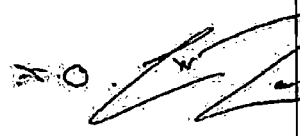
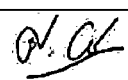
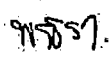
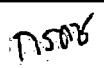
หมายเหตุ ๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถซัก-ถามได้ในระหว่างการอภิปรายสร้างความรู้ความเข้าใจ
แผนปฏิบัติการในแต่ละยุทธศาสตร์

๒. รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม ระหว่างเวลา ๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕ นาฬิกา

รายชื่อลงทะเบียนผู้เข้าสัมมนา
 โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
 ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
 วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑
 เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
 ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
 ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการ
 ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๑	ว่าที่ร้อยตรี วิชัย ชาศรียานุโยค	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ	
๒	นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ	
๓	นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ	
๔	นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)	
๕	นายสมศักดิ์ เจตสุรกานต์	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ	
๖	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการฯ ก.ร.	ประธานอนุกรรมการ	
๗	ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)	อนุกรรมการ	
๘	ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	อนุกรรมการ	
๙	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)	อนุกรรมการ	
๑๐	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	อนุกรรมการ	
๑๑	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)	อนุกรรมการ	
๑๒	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	อนุกรรมการ	
๑๓	ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)	อนุกรรมการ	
๑๔	ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	อนุกรรมการ	

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๑๕	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)	อนุกรรมการ	
๑๖	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	อนุกรรมการ	
๑๗	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการ และประสานการพัฒนา สำนักพัฒนาบุคลากร (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)	อนุกรรมการ	
๑๘	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการ และพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	อนุกรรมการ	
๑๙	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)	อนุกรรมการและเลขานุการ	
๒๐	นางสาวณัฐชญา แก้วอนุ	อนุกรรมการและผู้ช่วยเล ขาธิการ	
๒๑	นายเศรษฐพงศ์ ยอดอินทร์	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ	
๒๒	นางสาวพรธิรา ไอสถนนากร	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ	
๒๓	นางสาวกรกช จันทธีรสกุล	อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ	

รายชื่อผู้บริหาร

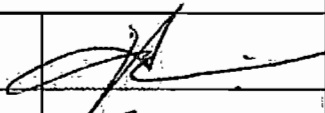
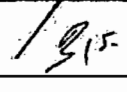
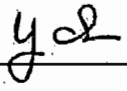
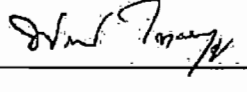
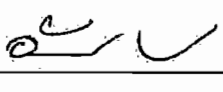
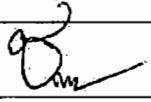
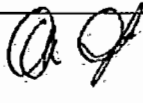
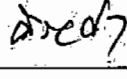
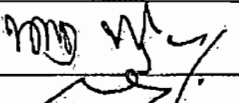
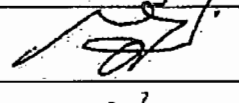
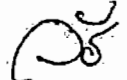
โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

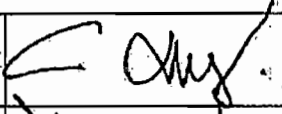
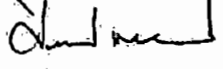
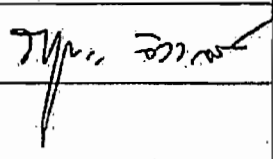
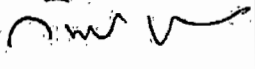

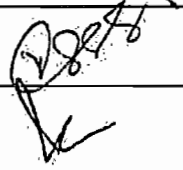
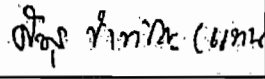

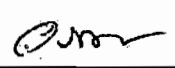
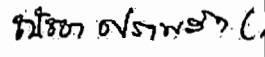

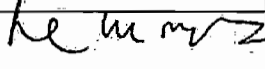
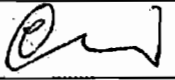
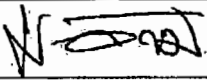
วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑

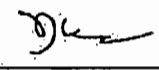

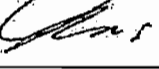
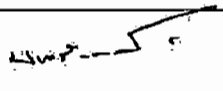
เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

ณ ห้อง ๒๑๓ - ๒๑๖ อาคารรัฐสภา ๒

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๑	นายสรศักดิ์ เพียรเวช	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ร.
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
๒	นางสาวสุภาสินี ชมะสุนทร	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๓	นายคุณวุฒิ ตันตระกูล	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๔	นางสาวสุกัญญา หอมชื่นชม	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๕	นางพรพิศ เพชรเจริญ	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๖	นางบุษกร อัมพรประภา	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๗	นายประสิทธิ์ อนันตวิรุฬห์	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๘	นางพรรณมนต์ ไทยวัฒนากุล	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๙	นางสาวสุนทร รักเมือง	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๑๐	นายสุชาติ โรจน์ทองคำ	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
ที่ปรึกษา			
๑๑	นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๒	นายจิรพงศ์ วัฒนะรัตน์	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	
๑๓	นางชลลดา กันคัล้อย	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๔	นายวีรยุทธ เจริญกุล	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	
๑๕	ว่าที่ร้อยตำรวจตรี อาพัทธ์ สุขะนันท์	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	
๑๖	นางสาวศิวศา เทศดมทรัพย์	ที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ	
๑๗	นางนงนุช เศรษฐบุตร	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๘	นายณัฐกรฤกษ์ วงศ์เจริญ	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๙	นางวัชรภรณ์ รัตนโกเศศ จันทร์เจริญ	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	

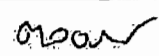
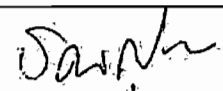
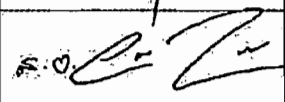
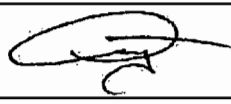

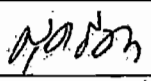
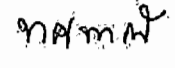
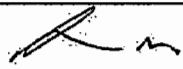

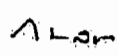
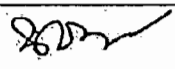
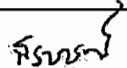
ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
ผู้อำนวยการ			
๒๐	นายองอาจ ฤทธิพลเดช	ผู้อำนวยการสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร	
๒๑	นายศิโรจน์ แพทย์พันธุ์	ผู้อำนวยการสำนักงานงานเลขานุการ ก.ร.	
๒๒	นายกฤษณะ จ้างสินธุ์	ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง	
๒๓		ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร	
๒๔	นางสาวมณฑา น้อยแยม	ผู้อำนวยการสำนักการคลังและงบประมาณ	
๒๕	นางสาวกัลยรัชต์ ชาวสำอางค์	ผู้อำนวยการสำนักการพิมพ์	
๒๖	ว่าที่เรือตรี ยุทธนา สำเนาเงิน	ผู้อำนวยการสำนักรักษาความปลอดภัย	
๒๗	นางจงเดือน สุทธิรัตน์	ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์	
๒๘	นางสาวโสมอุษา บุรณเหตุ	ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	
๒๙	นางสาวสติจิตร ไตรพิบูลย์สุข	ผู้อำนวยการสำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	
๓๐	นางศมนนฤทัย อักษรมัต	ผู้อำนวยการสำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	
๓๑	นางอรวรรณ พันธุ์เป็รื่อง	ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ	
๓๒	นางสาวสิตาวิรี อีร์วิรุฬห์	ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ	
๓๓	นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์	ผู้อำนวยการสำนักการประชุม	
๓๔	นายจักรพันธ์ จันทระเจริญ	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย	
๓๕	นางนกรินทร์ เทตานุรักษ์	ผู้อำนวยการสำนักรายงานการประชุมและตัวเลข	
๓๖	นางอาระหญิง จอมพลาพล	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๑	
๓๗	นายมานิช อินทิม	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๒	
๓๘		ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๓	
๓๙		ผู้อำนวยการสำนักภาษาต่างประเทศ	

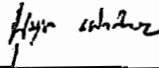
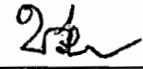
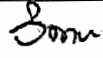

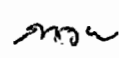
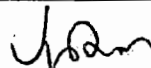




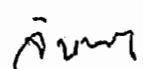

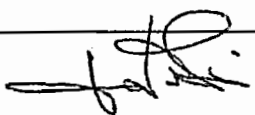
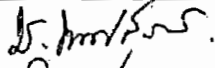
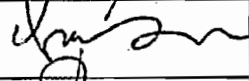
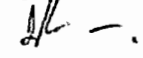
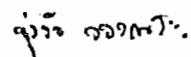
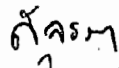
ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๔๐	นางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน	อุดมพร ศรีนิมิต ปลัดกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1 ก.ท.น.)
๔๑		ผู้อำนวยการสำนักบริการทางการแพทย์ ประจำรัฐสภา	
๔๒	นางสาวทัศนีย์ มูลสาร	กลุ่มตรวจสอบภายใน	
๔๓	นายอาคม วุฒิพงษ์	กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร	
๔๔	นายนาคะ ดวงวิชัย	กลุ่มงานประธานรัฐสภา	
๔๕	นายอาพล นันทขว้าง	กลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
๔๖	นายปรีดิ์ ทวี	ผู้บังคับบัญชาสำนักงบประมาณของ รัฐสภา	

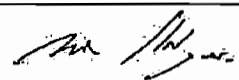
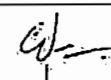
๕๕

รายชื่อลงทะเบียนผู้เข้าสัมมนา
 โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
 ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
 วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑
 เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
 ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.			
๑	นางสาวดวงรัตน์ เล้าหัดพงษ์บุรี	ผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ	
๒	นายธีรพงษ์ สุกนธมาน	ผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มงานนโยบาย และเลขานุการ ก.ร.	
๓	สืบเอก อธิคมร์ ไกรชิต	ผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มงานยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	
๔	นางสาวवलลภา แก้ววิบูลย์พันธ์	ผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง	
๕	นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ	ผู้บังคับบัญชาจากกลุ่มงานพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	
๖	นางสาวสุดจิตา มงคลรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๗	นางสาวศุภาณี ทศิธร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๘	นายภูมิศักดิ์ จันทร์อ่อน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๙	นายกฤษณะ ศิริธรรมกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๑๐	นางสาวกมลธร ปุชยตานนท์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๑	นางสาวนารีรัตน์ พวงณะสาร	นิติกรชำนาญการ	
๑๒	นายพนมพร คูหะเพ็ญแสง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๓	นางสาวทัศนีย์ นิยมทรัพย์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๑๔	นางสาวพรธีรา ไอสถนกร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๑๕	นางสาวพิราภรณ์ นกัศรชัยนันท์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
สำนักบริหารงานกลาง			
๑๖	นางบุญพา เผ่าสำราญ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติ และสถิติ	
๑๗	นางสาวนริศรา พลทรัพย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๑๘	นางสาวจิตาภา วิจารณ์ปรีชา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๑๙	นางสาวศิวะพร ทองพูน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๒๐	นายกาจบรร ธรรมเพียร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๒๑	นางสาวปนัดดา ระกิติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๒๒	นางสาวธวชนิ ดำรงนิธิกุล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๒๓	นางสาวปริญญา ศรีสุนทร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๒๔	นางสมฤดี ศิริสัมพันธ์ นฤพรพัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
๒๕	นายพัชธร คงถวิลศิริวัฒนา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
สำนักพัฒนาบุคลากร			
๒๖	นางสาวจันทร์นา นาคทับทิม	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป	
๒๗	นายไชยยศ สันต์สังวร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการ และประสานการพัฒนา	
๒๘	นางลฎาวดี ชิตชิน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานกลุ่มงาน พัฒนาและฝึกอบรม	
๒๙	นายเศรษฐพงษ์ ศรีเลิศ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	
๓๐	นางสาวฉนิกามาศ หงษ์ศรีสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๓๑	นางปัทมา บุญทรนิบุตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๓๒	นางปิยะดา ชูดีศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๓๓	นางสาวรุ่งรวี วรรณจีระ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๓๔	นางสาวภัสสุภาภรณ์ พันธวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๓๕	นางสาวสุจรรยา พลอยเพชร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	

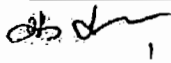
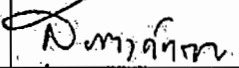

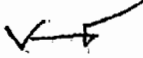

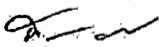

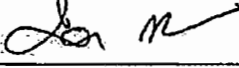

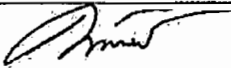
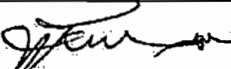
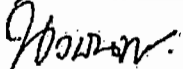
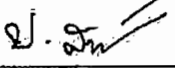
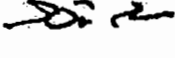

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
สำนักการคลังและงบประมาณ			
๓๖	นางรัชฎาภรณ์ อันสมศรี	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	
๓๗	นายสมภพ สีหบุตร	นักบัญชีชำนาญการ	๑๖/๗๗
สำนักสารสนเทศ			
๓๘	นางนธิยา แก้วประทุม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	
๓๙	นางยุพิน พวงเสมา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	

รายชื่อลงทะเบียนผู้สังเกตการณ์
โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑
เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๑	วิไลรัตน์ มรรคนันท์	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	วิไลรัตน์
๒	กมลฉัตร อ่อนหวาน	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	กมลฉัตร
๓	นายอรรถพรพรหม ใจยอดผล	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	อรรถพรพรหม
๔	น.ส.พัชรี พงษ์วิภา	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	พัชรี
๕	นายอิทธิพล อังคศิริ	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	อิทธิพล
๖	น.ร. ยศศักดิ์ ทรัพย์	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ยศศักดิ์
๗	นายธีรวิวัฒน์ นิลรัมย์	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ธีรวิวัฒน์
๘	อ.ดร.ศุภมาส งาม	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ศุภมาส
๙	นายวิชาญ งาม	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	วิชาญ
๑๐	นายวิวัฒน์ งาม	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	วิวัฒน์
๑๑	นายวิวัฒน์ งาม	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	วิวัฒน์
๑๒	น.ส.ศุภมาส อ่อนหวาน	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	ศุภมาส
๑๓	นายวิชาญ งาม	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	วิชาญ
๑๔	นายวิชาญ งาม	อ.บ.ค. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล	วิชาญ
๑๕			

รายชื่อผู้บริหาร
โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑
เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้อง ๒๑๓-๒๑๖ อาคารรัฐสภา ๒



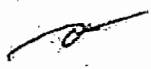

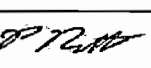
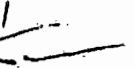
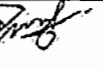
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๑.	นายนิชา ผาสุข	เลขาธิการวุฒิสภา	
รองเลขาธิการวุฒิสภา			
๒	นางสาวสุภาวดีจิตต์ ไตรเทพพิสัย	รองเลขาธิการวุฒิสภา	
๓.	นายสุรรัตน์ หวังต่อลาภ	รองเลขาธิการวุฒิสภา	
๔.	นางสาวนภภรณ์ ใจสั่งจะ	รองเลขาธิการวุฒิสภา	
๕.	นายพงษ์ศักดิ์ อรุณภักดีสกุล	ที่ปรึกษาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการ	
๖.	นางสาวนิภาวรรณ ศิริบำรุงสุข	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๗.	นางภาณุมาศ วราหะไพฑูรย์	ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย	
๘.	นางสาวมาลี พิลาหอม	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๙.	นางละออง ภูธรใจ	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๐.	นางวัชรีย์ สิ้นธวานุวัฒน์	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๑.	นายคณวัฒน์ วงศ์แก้ว	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๒.	นายพีระพงษ์ รัตนมาลี	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	
๑๓.	นางนวนันท์ เนติธนากุล	ผู้อำนวยการสำนักงานประธานวุฒิสภา	
๑๔.	นางปณิดา สาทันไตรภพ	ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง	
๑๕.	นางสาวแก้วเกศร์ ถาวรพันธ์	ผู้อำนวยการสำนักภาษาต่างประเทศ	
๑๖.	นางสาวชลธิชา มีแสง	ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ	

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๑๗	ร.ต.อ. หญิง วิริญญา ประสพสุข	ผู้อำนวยการสำนักการประชุม	
๑๘	นายกิตติ เจริญยงค์	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๑	
๑๙	นายดิเรก จันทร์อินทร์	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๒	
๒๐	นายทศพร แยมวงษ์	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย	
๒๑	นางสาววันทนี สายพิมพ์ิน	ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ	
๒๒	นายสมโบ มุลจันทิ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๒๓	นายรมิตร คุณโลกยะ	ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
๒๔	นายชาติชาย เนื่องนิยม	ผู้อำนวยการสำนักรายงานการประชุมและขอเลข	
๒๕	นางสาวสุพัตรา วรรณศิริกุล	ผู้อำนวยการสำนักการพิมพ์	
๒๖	นายต้นพงศ์ ตั้งเต็มทอง	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการ ๓	
๒๗	นางสาวนุทยา ลิขิตหัตถศิลป์	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน	

รายชื่อลงทะเบียนผู้เข้าสัมมนา
โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑
เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา
ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
สำนักบริหารงานกลาง			
๑	นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารงานบุคคล	
๒	นางสาวสุภาวดี มงคลธรรมกุล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ	
๓	นางสาวอรุณา อิศรพันธุ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๔	นางสุชาดา จันทร์ชวน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๕	นางสาวสุนีย์ คงสมบูรณ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๖	นางสาวประภาพร เพ็ชรราช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	
๗	นางสรินยา เลี่ยมสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๘	นางสาวมัทนา งามพันธุ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๙	นายรัตนะ โพธิสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๐	นางสาวปัญชลี สุทธิรงค์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
๑๑	นายชูชาติ หอมจันทิก	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	
๑๒	นางรุ่งนภา ศิริภาณุรักษ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	
๑๓	นางสาวจรรวรณ์ ชินเขว้า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น
๑๔	นายธงไท ไชยศิริณุกการ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๕	นางสาวสุนันท์ จันทร์ขวัญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๖	นางสาวกนกวรรณ อบเชย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๗	ส.อ. ยรรยง โสรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๘	นางจินตนา สุนทรสีมะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๑๙	นางสาววรรณธร หงส์จรรยา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๒๐	นางสาวอุษา ภาละคร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร			
๒๑	นายชัยวุฒิ พุฒพิสุทธิ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิทยากรคอมพิวเตอร์	
๒๒	นางสาวสุดารัตน์ ใจอุดม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ	
สำนักการคลังและงบประมาณ			
๒๓	นางสาวเกตุแก้ว ชูสังข์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสวัสดิการ	
๒๔	นางสาวศิริพร สมบัติศิริ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบัญชี	

ภาคผนวก ก.

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

**โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตาม
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)**

หลักการและเหตุผล

ตามที่ ก.ร. ในคราวประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุม ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) นั้น

ในการนี้เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนจนเป็นการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

๒. เพื่อถ่ายทอดความรู้ ให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน

๓. เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติประเทศชาติและประชาชนอันจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติราชการและพัฒนาองค์กรเพื่อสามารถรองรับต่อสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก

๔. เพื่อการพัฒนาระบบงานและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

๑. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒๓ คน

๒. ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ เลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรง จำนวน ๖๒ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓๖ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๖ คน)

๓. ข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕๘ คน ได้แก่

๓.๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

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

๓.๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

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

ระยะเวลาและสถานที่

วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑ ระยะเวลา ๐๘.๓๐- ๑๒.๐๐ น. ณ ห้อง ๒๑๓ - ๒๑๖ อาคารรัฐสภา ๒

วิธีการ

การอภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วิทยากร

ผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๔ คน ได้แก่

๑. ว่าที่ร้อยตรีวินัย ชาศรียานุโยค	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
๒. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
๓. นายสมศักดิ์ เจตสุรกันต์	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
๔. นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ	ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ

งบประมาณ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ร่วมกับสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)
๓. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

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

การประเมินผล

แบบการประเมินผลและการติดตามประเมินผล

กำหนดการ

โครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วันจันทร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑

เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา

ณ ห้อง ๒๑๓-๒๑๖ อาคารรัฐสภา ๒

เวลา	หัวข้อ
เวลา ๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ นาฬิกา	ลงทะเบียน
เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๓๐ นาฬิกา	การอภิปรายสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่ มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดย ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียนุโยค ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ นายสมศักดิ์ เจตสุรกันต์ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลชนะ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการ
เวลา ๑๐.๔๕ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา	การอภิปรายสร้างความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) (ต่อ) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ ด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากร บุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

- หมายเหตุ ๑. ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถซัก - ถามได้ในระหว่างการอภิปรายสร้างความรู้ความเข้าใจ
แผนปฏิบัติการในแต่ละยุทธศาสตร์
๒. รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม ระหว่างเวลา ๑๐.๓๐ - ๑๐.๔๕ นาฬิกา

ภาคผนวก ข.

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

การสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ
และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3
(พ.ศ.2561 – 2565)

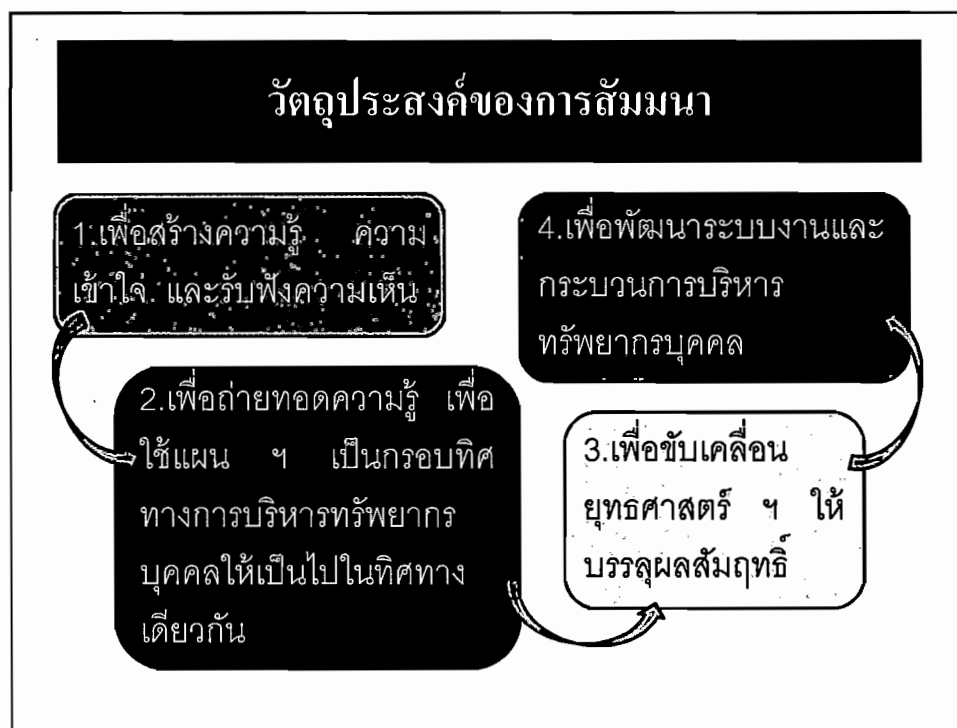
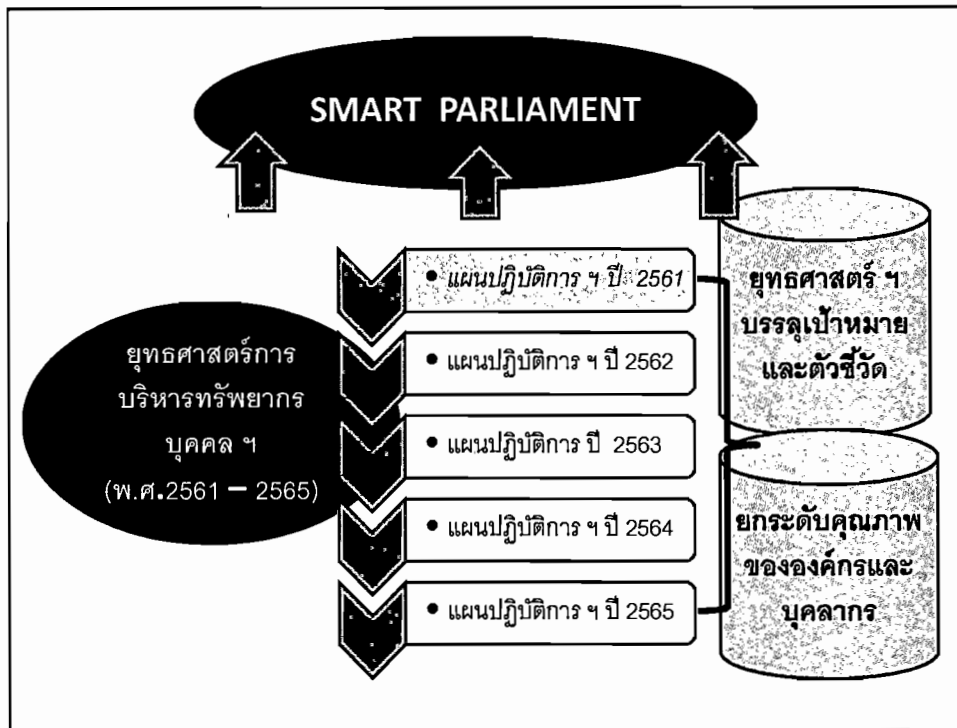
12 มีนาคม 2561

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2561 – 2565)

ก.ร. เห็นชอบ
(18 ก.ย.60)

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การ
บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน
ราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3
(พ.ศ.2561 – 2565)

คณะกรรมการ
จัดทำแผนปฏิบัติ
การตาม
ยุทธศาสตร์ ฯ



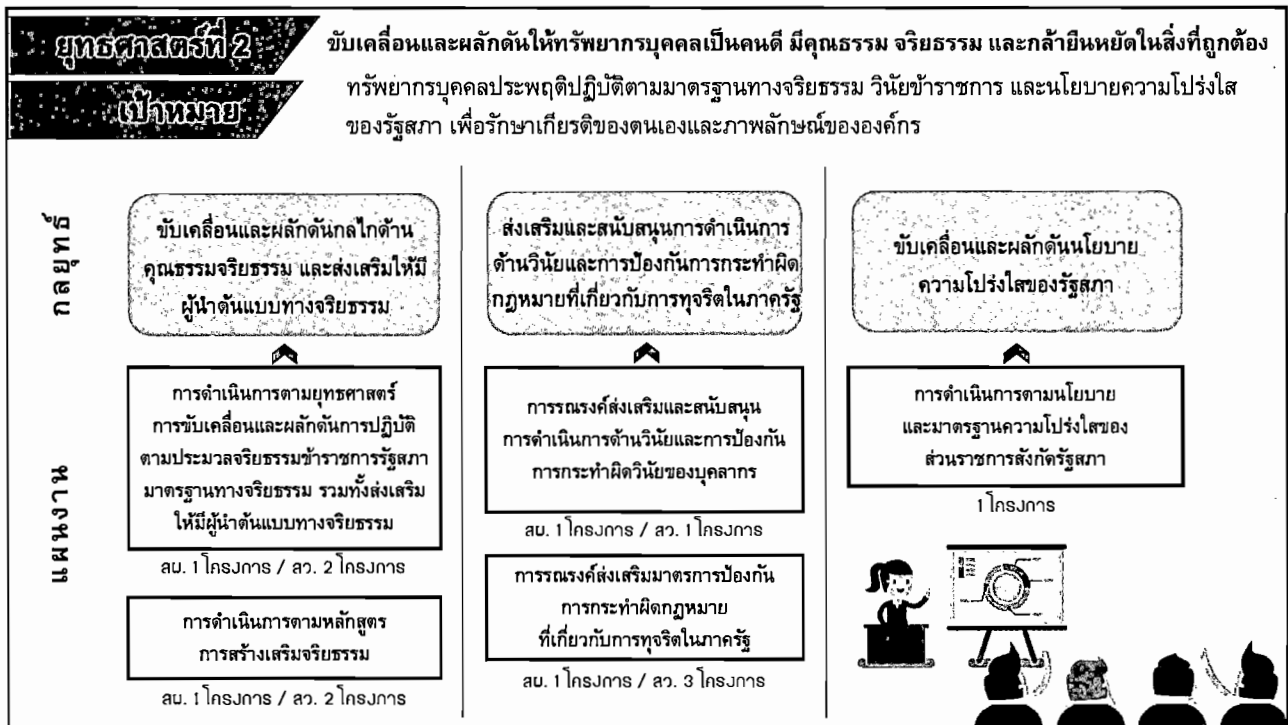
แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 3 (2561 - 2565) 12 มีนาคม 2561

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา





ยุทธศาสตร์ที่ 1		การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยืดหลักธรรมาภิบาล	
เป้าหมาย		มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
1	โครงการ : การบริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาการณในปัจจุบันและอนาคต	1	โครงการ : การบริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาการณในปัจจุบันและอนาคต
2	โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	2	โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
3	โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	3	โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
4	โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	4	โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
5	โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)	5	โครงการ : ดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)
6	โครงการ : การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูด ผู้ที่มีคุณภาพ คุณธรรม "คนดี คนเก่ง" เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ	6	โครงการ : การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูด ผู้ที่มีคุณภาพ คุณธรรม "คนดี คนเก่ง" เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ
7	โครงการ : การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม หรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	7	โครงการ : การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม หรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
8	โครงการ : พัฒนาระบบการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	8	โครงการ : พัฒนาระบบการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง
9	โครงการ : พัฒนาคความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	9	โครงการ : พัฒนาคความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)
10	โครงการ : ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนาบุคคล (IDP)	10	โครงการ : ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนาบุคคล (IDP)
11	โครงการ : ขับเคลื่อนการนำข้อมูลในฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	11	โครงการ : จัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน



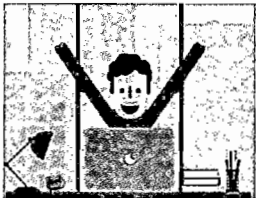
ยุทธศาสตร์ที่ 2

เป้าหมาย

ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่ มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐบาล เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- 1 โครงการ : ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (มี 5 กิจกรรม)
- 2 โครงการ : ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม (มี 2 กิจกรรม)
- 3 โครงการ : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง
- 4 โครงการ : เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
- 5 โครงการ : การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริมดังกล่าว



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

- 1 โครงการ : พัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส
- 2 โครงการ : ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
- 3 โครงการ : ขยายผลและต่อยอดหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
- 4 โครงการ : โครงการพัฒนาเครือข่ายและขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา 4.0
- 5 โครงการ : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง
- 6 โครงการ : เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- 7 โครงการ : สัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
- 8 โครงการ : ผูกอบรม หลักสูตร "พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎหมายลำดับรอง" สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง
- 9 โครงการ : การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริมดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ที่ 3

เป้าหมาย

พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ
ด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
2. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล	ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ</p> <p style="text-align: center;">1 โครงการ</p> <p>การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกับเมืองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ</p> <p style="text-align: center;">su. 1โครงการ / sw. 1โครงการ</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมถึงทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต</p> <p style="text-align: center;">su. 1โครงการ/ sw. 1โครงการ</p> <p>การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด</p> <p style="text-align: center;">2 โครงการ</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ</p> <p style="text-align: center;">1โครงการ</p> <p>การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ</p> <p style="text-align: center;">1โครงการ</p> </div> </div>	<p>การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</p> <p style="text-align: center;">su. 1โครงการ / sw. 2โครงการ</p>	<p>การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ</p> <p style="text-align: center;">su. 1โครงการ/ sw. 1โครงการ</p> <p>การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร</p> <p style="text-align: center;">su. 1โครงการ / sw. 2โครงการ</p>	<p>การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (KM) ภายในส่วนราชการ</p> <p style="text-align: center;">su. 1โครงการ/ sw. 1โครงการ</p> <p>การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p style="text-align: center;">1โครงการ</p>
แผนงาน	  			

ยุทธศาสตร์ที่ 3

พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ

ด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
2. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1	โครงการ : ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	1	โครงการ : ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ
2	โครงการ : การพัฒนาหลักสูตรสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	2	โครงการ : จัดทำหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี
3	โครงการ : พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	3	โครงการ : พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
4	โครงการ : การกำหนดตำแหน่งบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	4	โครงการ : การกำหนดตำแหน่งบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
5	โครงการ : หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	5	โครงการ : หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
6	โครงการ : หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	6	โครงการ : หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ
7	โครงการ : การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	7	โครงการ : การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
8	โครงการ : พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปี 2561	8	โครงการ : โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี 2561
9	โครงการ : พัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	9	โครงการ : การพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หลักสูตร "การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร"
10	โครงการ : พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	10	โครงการ : การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาทักษะ และขีดความสามารถการใช้งานอังกฤษของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
11	โครงการ : จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	11	โครงการ : การพัฒนาทักษะด้านภาษา หลักสูตร "ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานในบุค Thailand 4.0"
12	โครงการ : พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)	12	โครงการ : การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หลักสูตร "ภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนนิติบัญญัติ"
		13	โครงการ : การจัดทำแผนการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
		14	โครงการ : พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)

ยุทธศาสตร์ที่ 4

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



เป้าหมาย



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์	ยกระดับคุณภาพชีวิตของ ทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมและสนับสนุน ภาคีที่เป็นชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)
↑	↑	↑	↑
แผนงาน	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> การศึกษาความต้องการ และบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ </div> <div style="text-align: center; margin-bottom: 5px;">  </div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม </div>
	ส.น. 1 โครงการ ส.ว. 1 โครงการ	ส.น. 1 โครงการ / ส.ว. 2 โครงการ	ส.น. 1 โครงการ ส.ว. 1 โครงการ

•• โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์ 3 อยู่ระหว่างแจ้งถึงคณะกรรมาธิการ

5

ยุทธศาสตร์ที่ 4		สร้างความภาคภูมิใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
เป้าหมาย		ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการ : จัดทำแผนเสริมสร้างความภาคภูมิใจของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565 และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565 2. โครงการ : ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) 3. โครงการ : สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. โครงการ : โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต 5. โครงการ : ศึกษารูปแบบในการจัดทำ CSR 	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการ : การจัดทำแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร 2. โครงการ : ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) 3. โครงการ : สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. โครงการ : สนับสนุนความโปร่งใสป้องกันภัยทุจริต มุ่งชีวิตพอเพียง 5. โครงการ : กิจกรรม 18 สำนัก ร่วมใจตามรอยเบื้องยุคลบาท 6. โครงการ : ศึกษารูปแบบในการจัดทำ CSR 		

แนวทางการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละกิจกรรม/โครงการ	
 <p>๑</p>	มีแผนการดำเนินงาน/กรอบแนวทางการดำเนินการ
 <p>๓</p>	ดำเนินการตามแผน/กรอบแนวทางที่กำหนด บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
 <p>๕</p>	รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
<p>** เกณฑ์การให้คะแนนจะเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเพื่อให้ส่งผลต่อเป้าหมายของแต่ละยุทธศาสตร์เป็นหลัก **</p>	



ขอขอบคุณ

ภาคผนวก ค.

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











เลขที่การสภาผู้แทนราษฎร
รับที่ ๒๓ ๒๖/๖๖
วันที่ ๒๗ มี.ค. ๒๕๖๖
เวลา ๑๓.๓๓ นาฬิกา

รองเลขที่การสภาผู้แทนราษฎร
เลขรับ ๕๒๓/๒๕๖๖
วันที่ ๒๗ มี.ค. ๒๕๖๖
เวลา ๑๓.๐๐ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. โทร. ๐ ๒๓๕๓ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๒๐๒
ที่ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๖

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

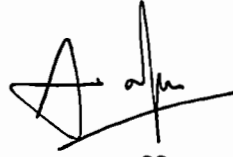
เรียน เลขที่การสภาผู้แทนราษฎร

ตามที่เลขที่การสภาผู้แทนราษฎร ได้อนุมัติให้สำนักพัฒนาบุคลากร ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จัดโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดสัมมนาในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมคณะกรรมการธิการ หมายเลข ๒๑๓ - ๒๑๖ ชั้น ๒ อาคารรัฐสภา ๒ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับติดตามตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๒๓ คน ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ เลขที่การสภาผู้แทนราษฎร รองเลขที่การสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานขึ้นตรง จำนวน ๖๒ คน ข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕๘ คน เจ้าหน้าที่จำนวน ๔ คน ผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๕ คน และวิทยากร จำนวน ๔ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๖ คน พร้อมอนุมัติงบประมาณ จำนวน ๒๔,๐๐๐ บาท (สองหมื่นสี่พันบาทถ้วน) จากงบประมาณเหลือจ่ายจากรายการค่าซ่อมบำรุงอุปกรณ์วิทยุสื่อสาร โดยนางสาวรุ่งอรุณ ยาทา นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ เป็นผู้ยืมเงินงบประมาณ จำนวน ๒๓,๒๒๐ บาท (สองหมื่นสามพันสองร้อยยี่สิบบาทถ้วน) ซึ่งไม่รวมค่าวัสดุอุปกรณ์ จำนวน ๗๘๐ บาท นั้น

ในการนี้ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ร่วมกับพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดโครงการดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว พร้อมทั้งได้รายงานและส่งหลักฐานค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการฯ ต่อสำนักการคลังและงบประมาณเรียบร้อยแล้ว โดยมีค่าใช้จ่ายรวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๖,๒๖๐ บาท (หนึ่งหมื่นหกพันสองร้อยหกสิบบาทถ้วน) และส่งเงินคงเหลืองบประมาณคืนสำนักการคลังและงบประมาณ จำนวน ๖,๘๖๐ บาท (หกพันเก้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) รายละเอียดปรากฏตามสำเนาบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ (เอกสารหมายเลข ๑)

ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้จัดทำ “รายงานผลโครงการสัมมนาสร้างความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จำนวน ๑ ฉบับ (เอกสารหมายเลข ๒) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำผลการสัมมนาไปใช้ประโยชน์ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเพื่อเผยแพร่ให้ข้าราชการสังกัดรัฐสภาได้รับทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเห็นชอบให้สำนักงานเลขานุการ ก.ร. เผยแพร่รายงาน
ผลการสัมมนา (เอกสารหมายเลข ๒) ต่อไป



(นายกฤษณะ ศิริธรรมกุล)

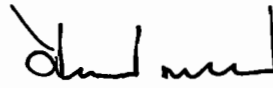
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

สืบเอก



(อริคมร์ ไกรชิต)

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



(นายศิโรจน์ แพทย์พันธุ์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.



(นางบุษการ อัมพรประภา)
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ทว.บ.

แจ้งข้อ.

๒

(นายสรศักดิ์ เทียรเวช)
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒๗ มี.ค. ๒๕๖๑