



บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550

1. บันทึกข้อตกลงระหว่าง

นางอุมาสิริ สอาดเยี่ยม
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้รับผลงานตามบันทึกข้อตกลง

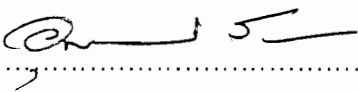
และ

นายอนุกุล สัตยจิตติเสรี
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

ผู้ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลง

- บันทึกข้อตกลงนี้ใช้เพื่อการบริหารงาน มิใช่สัญญา โดยใช้สำหรับการปฏิบัติราชการในช่วง
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 (1 ตุลาคม 2549 - 30 กันยายน 2550)
- รายละเอียดของบันทึกข้อตกลง ได้แก่ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การแบ่งส่วนราชการ พันธกิจ
ผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมาย และทรัพยากร ของสำนักพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด เป้าหมาย และน้ำหนัก
รวมทั้ง คำอธิบายและนิยามระดับคะแนนของตัวชี้วัด

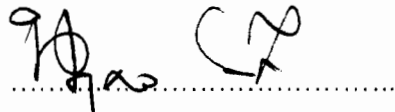
4. ข้าพเจ้า นางอุมาสิริ สอาดเอี่ยม ในฐานะรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้พิจารณาและเห็นชอบกับ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และน้ำหนัก รวมทั้ง คำอธิบายและนิยามระดับคะแนนของตัวชี้วัดที่ปรากฏในบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการฉบับนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำ กำกับ และตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของ นายอนุกุล สัจจวิไลเสรี ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงที่จัดทำขึ้นนี้
5. ข้าพเจ้า นายอนุกุล สัจจวิไลเสรี ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร ได้ทำความเข้าใจบันทึกข้อตกลงตาม 3 แล้ว ขอทำความเข้าใจกับ นางอุมาสิริ สอาดเอี่ยม รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนต่อไป
6. ผู้รับผลงานตามบันทึกข้อตกลง และผู้ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลง ได้เข้าใจบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ



(นางอุมาสิริ สอาดเอี่ยม)

รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

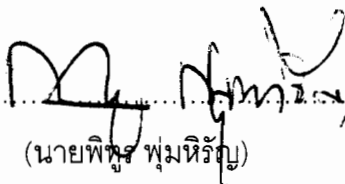
วันที่ 3 กรกฎาคม 2550



(นายอนุกุล สัจจวิไลเสรี)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร

วันที่ 3 กรกฎาคม 2550



(นายพิชิต พุ่มหิรัญ)

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วันที่ 3 กรกฎาคม 2550

บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
สำนักพัฒนาบุคลากร

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับส่วนราชการ

1.1 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

- 1) ศึกษา วิเคราะห์หรือจัดให้มีการวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ระบบ แนวทางการพัฒนาบุคลากร สร้างมาตรฐานหลักสูตร สร้างหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนา รวมทั้งติดตาม ประเมินผลการฝึกอบรมและสัมมนาของสมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ข้าราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- 2) ส่งเสริม ประสานงานและวางแผนพัฒนาฝีมืออบรมและสัมมนาสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการ ข้าราชการ ลูกจ้างและบุคคลในวงงานสภา รวมทั้งจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรมการจัดสัมมนาและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนผลิตและให้บริการสื่อเทคโนโลยีการฝึกอบรม
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานแผนพัฒนาสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการ ข้าราชการ ลูกจ้างและบุคคลในวงงานสภา ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่เลขานุการในการคัดเลือกข้าราชการไปศึกษาดูงานและศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการ ข้าราชการ ลูกจ้างและบุคคลในวงงานสภา อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการฝึกอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิต บริการ เผยแพร่สื่อและเทคโนโลยีการฝึกอบรม
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การดำเนินการเกี่ยวกับการผลิต บริการ เผยแพร่สื่อและเทคโนโลยีการฝึกอบรม
- 7) ส่งเสริม สนับสนุนและติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและการใช้สื่อเทคโนโลยีการฝึกอบรม
- 8) ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตเอกสารวิชาการและเอกสารประกอบการฝึกอบรม
- 9) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย



1.2 แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 4 กลุ่มงาน ดังนี้

- 1) กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- 2) กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
- 3) กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
- 4) กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

1.3 พันธกิจ

- ดำเนินการฝึกอบรม/สัมมนา
- ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี
- ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมการดูงานในประเทศและต่างประเทศ
- ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรรัฐสภาระหว่างประเทศ
- ดำเนินการประสานงานการพัฒนาบุคลากร
- จัดทำและเผยแพร่เอกสารทางวิชาการและสื่อต่างๆ ในการพัฒนาบุคลากร
- ให้บริการงานวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- รณรงค์ส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม

1.4 ผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมาย

- ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.5 ทรัพยากร

- งบประมาณ -ไม่มี-
- งบรายจ่ายอื่น
 - 1) ค่าใช้จ่ายสำหรับโครงการพัฒนาบุคลากร จำนวน 15,217,000 บาท
 - 2) ค่าใช้จ่ายสำหรับโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน 826,800 บาท
 - 3) ค่าใช้จ่ายในการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศ จำนวน 563,000 บาท
 - 4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปเยือนและศึกษาดูงานทางด้านต่างประเทศของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 6,000,000 บาท



- งบอุดหนุน : ค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และฝึกอบรมสำหรับบุคลากรของรัฐสภาในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 10,000,000 บาท
- บุคลากร (ข้าราชการ) จำนวน 39 คน ณ 30 กันยายน 2549

2. กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับสำนักฯ

| ด้าน (มิติ) | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก สำนักฯ |
|----------------------------|---|-------------------|
| ผลงาน (RESULTS) 60% | | |
| ด้านที่ 1 | ด้านพันธกิจ | 30.0 |
| | ผลผลิตเชิงปริมาณที่ควบคุมได้ | |
| | ผลผลิตเชิงปริมาณที่ควบคุมไม่ได้ | |
| | ประสิทธิภาพ/คุณภาพของการดำเนินงานตามพันธกิจ | |
| ด้านที่ 2 | ด้านผู้รับบริการและสาธารณะ | 20.0 |
| B.1 | ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงการให้บริการ ตามข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ | 15.0 |
| B.2 | การปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา | 5.0 |
| B.2.1 | แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา | |
| B.2.2 | ผลการสำรวจการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา | 5.0 |
| B.3 | ระดับความสำเร็จในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ | |
| ด้านที่ 3 | ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน | 10.0 |
| C.1 | ระดับความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน | 5.0 |
| C.1.1 | ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน | 2.5 |
| C.1.2 | ร้อยละของการประหยัดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมัน | 2.5 |
| C.2 | ระดับความสำเร็จในการบริหารงบประมาณ | |
| C.2.1 | อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณ | |
| C.3 | ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมในการจัดทำบัญชีต้นทุนผลผลิต | 5.0 |



| ด้าน (มิติ) | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก สำนักฯ |
|--|---|-------------------|
| ปัจจัยเอื้อให้เกิดผลงาน (ENABLES) 40% | | |
| ด้านที่ 4 | ด้านกระบวนการภายใน | 15.0 |
| D.1 | การมีแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และการบริหารงบประมาณเชิงบูรณาการ | |
| D.2 | ระดับความสำเร็จในการมีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน | 5.0 |
| D.3 | ระดับความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยง | 8.0 |
| D.3.1 | ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง | 8.0 |
| D.3.2 | การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี 2551 ที่เชื่อมโยงกับความเสี่ยงขององค์กร | |
| D.3.3 | ประสิทธิภาพด้านการรักษาความปลอดภัย | |
| D.4 | ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบงานภายใน (ระบบการให้บริการและระบบสนับสนุนผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์/การพัฒนาการบริหารจัดการสารสนเทศ) | 2.0 |
| D.4.1 | ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการให้บริการและระบบสนับสนุนผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ | 2.0 |
| D.4.2 | ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารจัดการสารสนเทศ | |
| ด้านที่ 5 | ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม | 25.0 |
| E.1 | ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร | 5.0 |
| E.1.1 | ร้อยละของจำนวนหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเปรียบเทียบกับแผน | |
| E.1.2 | ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม | 5.0 |
| E.1.2-1 | ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างน้อย 10 วันปี | 5.0 |
| E.1.2-2 | ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ผ่านการพัฒนามีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสำนักฯ เฉพาะด้านมากยิ่งขึ้น | |
| E.2 | ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบข้อมูลและความรู้ | 10.0 |
| E.3 | การดำเนินงานที่แสดงความใหม่หรือนวัตกรรม | 10.0 |
| คะแนนรวม | | 100.0 |

| | |
|--|---|
| | ข้อสังเกต หมายถึงเป็นตัวชี้วัดระดับองค์กร |
|--|---|



3. ตัวชี้วัด เป้าหมาย และน้ำหนัก

| | |
|-----------------------|------------------|
| ด้านที่ 1 ด้านพันธกิจ | น้ำหนักร้อยละ 30 |
|-----------------------|------------------|

* ระดับความสำเร็จของผลผลิตตามพันธกิจเป็นไปตามเป้าหมายร้อยละ 100

| ผลผลิต/กิจกรรม | น้ำหนัก (%) | ผลงาน ปี 48 | เป้าหมาย ปี 49 | ผลงาน ปี 49 | เป้าหมาย ปี 50 |
|--|-------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| ผลผลิตตามพันธกิจเชิงปริมาณที่สำนักฯ ควบคุมไม่ได้ (รายงานผลเปรียบเทียบกับประมาณการ) | - | | | | |
| - ไม่มี | | | | | |
| ผลผลิตตามพันธกิจเชิงปริมาณที่สำนักฯ ควบคุมได้ | 15 | | | | |
| - ดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์บุคลากร (การฝึกอบรม/ สัมมนา/ การปฏิบัติธรรม/ การบรรยาย ธรรม/ บรรยายพิเศษ) ให้กับบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (หลักสูตร/ราย) | | 30/1,324 | 36/1,431 | 39/1,595 | 90/1,600 |
| - ดำเนินการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่า ปริญญาตรีให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรทั้งในและต่างประเทศ (จำนวนทุน) | | - | 12 | 34 | 12 |
| - ดำเนินการจัดการศึกษาดูงานให้บุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ (คณะ/คน) | | 12/254 | 12/240 | 12/289 | 10/205 |
| - ดำเนินการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรของ รัฐสภาระหว่างประเทศ (คณะ/คน) | | - | 2/4 | 3/8 | 3/6 |
| - ร้อยละของจำนวนหลักสูตรการพัฒนาศูนย์บุคลากร เปรียบเทียบกับแผน (ตัวชี้วัดระดับองค์กร) | | | 100.00 | 107.50 | 100.00 |
| - ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับการ พัฒนาและฝึกอบรมอย่างน้อย 10 วัน/ปี (ตัวชี้วัดระดับองค์กร) | | | 100.00 | 99.50 | 100.00 |
| - จำนวนการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (ครั้ง) | | 63 | 42 | 185 | 80 |
| - ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบข้อมูลและความรู้ (ตัวชี้วัดระดับองค์กร รับผิดชอบร่วมกันระหว่าง สำนัก พัฒนาศูนย์บุคลากร สำนักสารสนเทศ และสำนักวิชาการ) | | | 5 | 4.25 | 5 |



| ผลผลิต/กิจกรรม | น้ำหนัก (%) | ผลงาน ปี 48 | เป้าหมาย ปี 49 | ผลงาน ปี 49 | เป้าหมาย ปี 50 |
|---|-------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| - การปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ระดับ) (ตัวชี้วัดระดับองค์กร รับผิดชอบร่วมกันระหว่าง สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขานุการ ก.ร. และสำนักบริหารงานกลาง) | | | - | - | 5 |
| ประสิทธิภาพ/มาตรฐานของการดำเนินงานตามพันธกิจ | 15 | | | | |
| - ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาความรู้ ทักษะ/ ความชำนาญเฉพาะด้านไม่ต่ำกว่า 5 วัน (อย่างน้อย 1 หลักสูตร) | | | 80.00 | 99.25 | 80.00 |
| - ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ผ่านการพัฒนา มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสำนัก เฉพาะด้านมากยิ่งขึ้น (ตัวชี้วัดองค์กร) (จากผลการตอบแบบสอบถามโดยผู้บังคับบัญชา) | | | 80.00 | 87.40 | 80.00 |



| | |
|--------------------------------------|------------------|
| ด้านที่ 2 ด้านผู้ใช้บริการและสาธารณะ | น้ำหนักร้อยละ 20 |
|--------------------------------------|------------------|

| | |
|---|------------------|
| B.1 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงการให้บริการ ตามข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ | น้ำหนักร้อยละ 15 |
|---|------------------|

- พิจารณาจากการดำเนินงานได้ครบทุกขั้นตอน ดังนี้
 - 1) มีการแต่งตั้งทีมงาน* เพื่อปรับปรุงการให้บริการตามข้อเสนอแนะของผู้รับบริการระดับสำนัก โดยมีผู้รับบริการหรือบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริการอย่างชัดเจน เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการของสำนักให้กับทีมงาน
 - 2) ทีมงานปรับปรุงการให้บริการของสำนักมีการประชุมทบทวนข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการสำรวจความพึงพอใจ จัดลำดับความสำคัญของข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งระดมการปรับปรุงการให้บริการที่จำเป็นสำหรับสำนัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงการให้บริการขององค์กร
 - 3) ทีมงานปรับปรุงการให้บริการของสำนักจัดทำแผนปฏิบัติการปรับปรุงการให้บริการของสำนัก โดยมีการกำหนดกิจกรรมหลัก กรอบเวลา เป้าหมาย ตัวชี้วัดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กรอบงบประมาณ ตลอดจนผู้รับผิดชอบ และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ พร้อมทั้งเผยแพร่แก่ข้าราชการในสำนักให้รับทราบ
 - 4) ทีมงานปรับปรุงการให้บริการติดตามผลการดำเนินการของสำนักอย่างสม่ำเสมอ
 - 5) มีการประเมินสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการฯ ระดับสำนัก และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงที่เป็นประโยชน์ โดยจัดทำเป็นรายงานสัมฤทธิ์ผล ซึ่งผู้รับบริการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

หมายเหตุ: * ในกรณีของสำนักที่มีผู้รับบริการทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีสถานะภาพที่สำนักไม่สมควรมีคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นทีมงาน สำนักอาจเข้าหารือเพื่อขอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการในขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การทบทวนข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการสำรวจความพึงพอใจ การจัดทำแผนปฏิบัติการปรับปรุงการให้บริการของสำนัก การประเมินผลสัมฤทธิ์และการจัดทำเป็นรายงานสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ สำนักควรมีการบันทึกเนื้อหาของการหารือไว้โดยละเอียด



| | |
|---|-----------------|
| B.2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา | น้ำหนักร้อยละ 5 |
|---|-----------------|

B.2.2 ผลการสำรวจการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- ผลการสำรวจการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมฯ อยู่ในระดับสูง ถึงสูงมาก ร้อยละ 90

| | |
|-------------------------------------|------------------|
| ด้านที่ 3 ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน | น้ำหนักร้อยละ 10 |
|-------------------------------------|------------------|

| | |
|--|-----------------|
| C.1 ระดับความสำเร็จในการประหยัดพลังงาน | น้ำหนักร้อยละ 5 |
|--|-----------------|

C.1.1 ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน (ร้อยละ 2.5)

ความสำเร็จของการดำเนินงานเพื่อลดการใช้พลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมัน) ของสำนักฯ ได้ครบทุกขั้นตอน ดังนี้

- 1) ทีมงานรณรงค์และประเมินผลการประหยัดพลังงานของสำนักฯ จัดทำ/ทบทวนแผนงานรณรงค์การประหยัดพลังงานของสำนักฯ ปี 2550
- 2) ดำเนินการได้ตามแผนงานรณรงค์ และถือปฏิบัติตามมาตรการ/แนวทางการประหยัดไฟฟ้าและน้ำมัน
- 3) มีการติดตามการดำเนินการอย่างจริงจัง และรายงานผลของการปฏิบัติตามมาตรการ/แนวทางการประหยัดไฟฟ้าและน้ำมันของสำนักฯ
- 4) ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเพิ่มขึ้นของสำนักฯ และดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ
- 5) รายงานสรุปสัมฤทธิ์ผล ของการปฏิบัติตามมาตรการ/แนวทางการประหยัดไฟฟ้าและน้ำมันของสำนักฯ ประจำปี 2550 และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเพิ่มขึ้นของสำนักฯ ในปีต่อไป



C.1.2 ร้อยละของการประหยัดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมัน (ร้อยละ 2.5)

- รายงานการประหยัดพลังงานที่แสดงถึงการประหยัดการใช้ไฟฟ้า/น้ำมันได้เฉลี่ยเกินกว่าร้อยละ 5

| | | |
|-----|---|-----------------|
| C.3 | ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมในการจัดทำบัญชีต้นทุนผลผลิต | น้ำหนักร้อยละ 5 |
|-----|---|-----------------|

- พิจารณาจากการดำเนินงานของสำนักฯ ได้ครบทุกขั้นตอน ดังนี้
 - 1) กำหนดผู้รับผิดชอบและมีการฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องด้านวิธีการวัดต้นทุนผลผลิต
 - 2) กำหนดแผนการจัดทำบัญชีต้นทุนผลผลิตของสำนักแล้วเสร็จ ซึ่งในแผนดังกล่าวต้องกำหนดเป็นเป้าหมายว่า จัดทำบัญชีต้นทุนผลผลิตของสำนักแล้วเสร็จในปีงบประมาณ 2550
 - 3) ดำเนินการตามแผนการจัดทำบัญชีต้นทุนผลผลิต โดยการกำหนดหลักเกณฑ์การปันส่วนค่าใช้จ่ายในระดับสำนัก และได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารของสำนักฯ
 - 4) เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
 - 5) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานระดับสำนัก ซึ่งแสดงต้นทุนผลผลิตของสำนัก และเสนอแนวทางการจำแนกต้นทุนตามผลผลิตหลักของสำนัก

| | | |
|-----------|--------------------|------------------|
| ด้านที่ 4 | ด้านกระบวนการภายใน | น้ำหนักร้อยละ 15 |
|-----------|--------------------|------------------|

| | | |
|-----|--|-----------------|
| D.2 | ระดับความสำเร็จในการมีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน | น้ำหนักร้อยละ 5 |
|-----|--|-----------------|

- กำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับสำนักฯ แล้วเสร็จ โดยเป้าหมายที่กำหนดแสดงถึงประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น (เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาหรือมีเหตุผลรองรับ) และรายงานความก้าวหน้างวด 6 เดือน และงวด 1 ปี แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา รวมทั้งมีบทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ และมีการจัดเก็บข้อมูลประกอบการวัดผลครบถ้วน



| | |
|--|-----------------|
| D.3 ระดับความสำเร็จในการบริหารความเสี่ยง | น้ำหนักร้อยละ 8 |
|--|-----------------|

D.3.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยงระดับสำนักฯ ได้ครบทุกขั้นตอน ดังนี้

- 1) มีการประเมินความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงของผู้รับผิดชอบในการบริหารความเสี่ยงของสำนักฯ ผู้รับผิดชอบบริหารความเสี่ยงได้รับการอบรมด้านการบริหารความเสี่ยงเพิ่มเติม ในกรณีที่มีความรู้ด้านการบริหารความเสี่ยงไม่เพียงพอ
- 2) ผู้รับผิดชอบบริหารความเสี่ยงของสำนักฯ ได้พิจารณาทบทวนแผนบริหารความเสี่ยงระดับสำนักปี 2550 และระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านต่างๆ พร้อมทั้งประเมินผลกระทบของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับสำนักฯ และองค์กรได้
- 3) มีการจัดทำรายงานประเมินผลความเสี่ยงของสำนักฯ ได้ครอบคลุมทุกด้าน
- 4) มีการกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการระดับสำนักฯ เพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และดำเนินการตามมาตรการและแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น
- 5) มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรการและแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น และรายงานสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติตามมาตรการ

| | |
|--|-----------------|
| D.4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบงานภายใน (ระบบการให้บริการและระบบสนับสนุนผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์/ การพัฒนาการบริหารจัดการสารสนเทศ) | น้ำหนักร้อยละ 2 |
|--|-----------------|

D.4.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการให้บริการและระบบสนับสนุนผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์

- ระดับการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 95 - 100



| | |
|--------------------------------------|------------------|
| ด้านที่ 5 ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม | น้ำหนักร้อยละ 25 |
|--------------------------------------|------------------|

| | |
|--|-----------------|
| E.1 ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร | น้ำหนักร้อยละ 5 |
|--|-----------------|

E.1.2 ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม

E.1.2-1 ร้อยละ 100 ของข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักฯ ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างน้อย 10 วัน/ปี

ทั้งนี้ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาทักษะ/ความชำนาญเฉพาะด้าน ไม่น้อยกว่า 5 วัน (อย่างน้อย 1 หลักสูตร)

| | |
|---|------------------|
| E.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบข้อมูลและความรู้ (ในส่วนของสำนักฯ รับผิดชอบ) | น้ำหนักร้อยละ 10 |
|---|------------------|

- ความสำเร็จในการดำเนินงานได้ครบทุกขั้นตอน ดังนี้

- 1) มีการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อบริหารความรู้ (หากไม่มีการกำหนดหมายถึงผู้อำนวยการสำนักฯ เป็นผู้รับผิดชอบ) และมีการประเมินความรู้ด้านการบริหารความรู้ของผู้รับผิดชอบบริหารความรู้ ผู้รับผิดชอบบริหารความรู้ได้รับการอบรมด้านการบริหารความรู้เพิ่มเติม ในกรณีที่มีความรู้ด้านการบริหารความรู้ไม่เพียงพอ
- 2) ผู้รับผิดชอบในการบริหารความรู้มีการทบทวนความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน การปรับปรุงกระบวนการ ผลผลิตและบริการ รวมทั้งทบทวนการรวบรวมความรู้ และวิธีการในการถ่ายทอดความรู้ที่ระบุไว้ในแผนการบริหารความรู้ของสำนักฯ รวมทั้งผลการดำเนินงานด้านการบริหารความรู้ในปี 2549 ของสำนักฯ
- 3) ผู้รับผิดชอบในการบริหารความรู้ทบทวนแผนการดำเนินงานปี 2550 และดำเนินการเก็บรวบรวมความรู้และถ่ายทอดความรู้
- 4) เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ระหว่างบุคลากรของสำนักฯ อย่างเป็นรูปธรรม
- 5) เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้กับสำนักฯ อื่นๆ/ในระดับองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม



| | |
|---|------------------|
| E.3 การดำเนินงานที่แสดงความใหม่หรือนวัตกรรม (ของสำนักฯ) | น้ำหนักร้อยละ 10 |
|---|------------------|

- ผลการดำเนินงานของงาน/โครงการด้านนวัตกรรม พิจารณาจาก 2 ส่วน คือ

1) **คุณภาพและความท้าทายของโครงการ** โดยแผนงาน/โครงการ มีคุณสมบัติต่อไปนี้

- (1) เป็นโครงการนวัตกรรมใหม่ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกับองค์กรหรือสำนักฯ อย่างมาก
- (2) เป็นโครงการที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหลายส่วนงาน เจ้าหน้าที่ สมาชิก และประชาชน ได้รับประโยชน์อย่างมาก
- (3) มีผลกระทบสูง ช่วยในการปฏิบัติงานอย่างมาก
- (4) มีเป้าหมายที่ท้าทายอย่างมากต่อการดำเนินการให้แล้วเสร็จในปี 2550 และ/หรือต้องทุ่มเทความพยายามเป็นอย่างมาก

ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร (เลขาธิการฯ และรองเลขาธิการฯ) หรือคณะทำงานที่ได้รับมอบหมายพิจารณาแล้วเห็นชอบร่วมกันว่า การดำเนินการตามแผนงาน/โครงการด้านนวัตกรรมดังกล่าว ก่อให้เกิดผลกระทบในทางบวกต่อองค์กรเป็นอย่างมาก โดยให้มีความคุ้มค่าคุ้มทุนเท่ากับ 1.00
หมายเหตุ สำนักต้องมีการรายงานประกอบคำอธิบาย พร้อมทั้งแสดงผลและหลักฐานสนับสนุนอย่างชัดเจน

2) **ความสำเร็จตามแผนในปี 2550** พิจารณาจากร้อยละผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการด้านนวัตกรรม

หมายเหตุ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานที่แสดงความใหม่หรือนวัตกรรม คำนวณจาก ตัวคุณคุณภาพและความท้าทายของโครงการ คูณกับ ร้อยละผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการด้านนวัตกรรม

รายชื่อแผนงาน/โครงการ ด้านนวัตกรรมที่เสนอ

○ โครงการจัดทำจุลสารพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

วัตถุประสงค์:

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาบุคลากรของรัฐสภา ให้มีความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ทั้งในด้านวิชาการและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
2. เพื่อเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของรัฐสภา



3. เพื่อเป็นสื่อกลางในการเสนอแนวความคิดและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทศนคติที่ดีให้กับบุคลากรของรัฐสภา
4. เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรของรัฐสภา สามารถเข้าถึงสื่อได้อย่างสะดวกรวดเร็ว
5. เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหน่วยงานได้รับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวด้านการพัฒนาบุคลากรของรัฐสภา

ขั้นตอนการดำเนินงาน :

| ขั้นตอนดำเนินการ | ระยะเวลาดำเนินการ |
|--|-------------------|
| 1. ศึกษาและจัดทำจุลสารพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ | แล้วเสร็จ |
| 2. ปรับปรุงและเผยแพร่จุลสารพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ | แล้วเสร็จ |
| 3. เปิดช่องทางการติดต่อสื่อสาร | |
| 4. รายงานข้อเสนอแนะ การพัฒนาบุคลากรที่ได้มาจากการเปิดช่องทางการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร | |

