



# คู่มือการปฏิบัติงาน

ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียง ต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม  
และความโปร่งใส ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

## คำนำ

คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการทบทวนคู่มือ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการทบทวนคู่มือ การปฏิบัติงานมาตรฐานกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรของสำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคลและผู้สนใจได้นำไปปรับใช้เป็นคู่มือในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยคณะผู้จัดทำได้จัดทำรายละเอียดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สำคัญอย่างละเอียดและครบถ้วน โดยแสดงถึงขั้นตอนต่างๆ ของการปฏิบัติงาน ตลอดจนผังการ ปฏิบัติงาน (Flow Chart) เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายและนำไปใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้บรรลุ ข้อกำหนดที่สำคัญต่างๆ ของแต่ละกระบวนการให้ได้ตามเป้าหมายและผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ และเป็น ส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เพื่อไปสู่ระบบราชการ 4.0

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เล่มนี้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้องมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้ บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่วางไว้ทุกประการต่อไป

คณะผู้จัดทำ  
เมษายน 2569

## สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	2
1.2 ความสำคัญของกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล	5
1.3 วัตถุประสงค์	7
1.4 ขอบเขต	7
1.5 ข้อกำหนดที่สำคัญ	8
1.6 คำจำกัดความ	8
1.7 หน้าที่ความรับผิดชอบ	9
1.8 คำอธิบายสัญลักษณ์	10
<b>ส่วนที่ 2 แผนผังกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	<b>10</b>
2.1 แผนผังกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Work Flow)	10
2.2 แผนผังกระบวนการย่อย	
(ก) กระบวนการฝึกอบรมภายในของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	11
(ข) การฝึกอบรมภายนอกของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	16
- กรณีมีค่าใช้จ่าย	
- กรณีไม่มีค่าใช้จ่าย	
(ค) กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม	22
(ง) กระบวนการแลกเปลี่ยนข้าราชการและศึกษาดูงาน	29
(จ) กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส	32
<b>ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรฐานคุณภาพ และการติดตามประเมินผล</b>	<b>38</b>
3.1 รายละเอียดของการทำงาน	39
(ก) กระบวนการฝึกอบรมภายในของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	39
(ข) การฝึกอบรมภายนอกของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	51
- กรณีมีค่าใช้จ่าย	
- กรณีไม่มีค่าใช้จ่าย	
(ค) กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม	56
(ง) กระบวนการแลกเปลี่ยนข้าราชการและศึกษาดูงาน	64
(จ) กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส	68
3.2 แบบฟอร์มที่ใช้ (Form) / เอกสารบันทึก (Record)	74
3.3 เอกสารอ้างอิง (Reference Document)	75
<b>ภาคผนวก</b>	<b>76</b>

# ส่วนที่ 1

---

## บทนำ

# ส่วนที่ 1 บทนำ

## 1.1 ความเป็นมาของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

ด้วยสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อใช้แทนแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. 2563 – 2565 ที่สิ้นสุดลงตามกรอบระยะเวลายุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2561 – 2565) และใช้เป็นกลไกในการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) รวมทั้งนำนโยบายประธานวุฒิสภา นโยบายเลขาธิการวุฒิสภา และผลสำรวจความคิดเห็นสมาชิกวุฒิสภา โดยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์สอดคล้องเชื่อมโยงกับภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พร้อมกับระดมความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางวิเคราะห และดำเนินการจัดทำโครงการให้ครอบคลุมภารกิจและบทบาท หน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

### วิสัยทัศน์

มุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะ ในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชน

### พันธกิจ

- (1) สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจด้านนิติบัญญัติ และด้านการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ
- (2) บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงสู่มาตรฐานสากล
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในภารกิจของวุฒิสภาตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ประกอบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้เข้ารับการประเมินสถานะหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (การประเมิน KPI) ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อตบโจทย์การพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 โดยเชื่อมโยงกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีข้อกำหนดที่พัฒนาบนแนวคิดของการบริหารจัดการเชิงบูรณาการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ สามารถนำมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับคุณลักษณะทั้ง 3 มิติของราชการ 4.0 ดังนี้

**มิติที่ 1 ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connectedness Government) มีความสัมพันธ์กับ PMQA ในหมวดที่สำคัญ ได้แก่**

- หมวด 1 การนำองค์การ ผู้บริหารของส่วนราชการจะต้องมีวิสัยทัศน์ในเชิงยุทธศาสตร์ มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูล มีความโปร่งใส มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน
- หมวด 2 การวางแผนยุทธศาสตร์ ส่วนราชการต้องมีแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Thinking) โดยกำหนดเป้าประสงค์ ที่ไม่เพียงตบโจทย์ภาระหน้าที่และบริบทของส่วนราชการเท่านั้น แต่ยังต้องบูรณาการกับยุทธศาสตร์ของประเทศ มีการแก้ปัญหาในเชิงรุกที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

- หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการข้อมูล เป็นเรื่องของการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การแบ่งปันข้อมูลระหว่างส่วนราชการ เพื่อให้สาธารณะเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ตอบสนองในเชิงรุก และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (Proactive and Customize)

- หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ คือการทำให้ทุกกระบวนการมีความเชื่อมโยงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการออกแบบการทำงานจากต้นน้ำถึงปลายน้ำเพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ลดต้นทุน มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาทดแทนการทำงานในรูปแบบเก่า โดยคำนึงถึงประสิทธิผลของกระบวนการทำงานทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกัน

**มิติที่ 2 การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric) มีความสัมพันธ์กับ PMQA ในหมวดที่สำคัญ ได้แก่**

- หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนราชการต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงความต้องการของประชาชน (Demand Driven) ที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว มีความหลากหลายตามพื้นที่ ตามยุคสมัยและสภาพแวดล้อมเฉพาะถิ่น การให้บริการ บางเรื่องต้องคิดก่อนล่วงหน้า (Proactive) อาจเป็นการคิดร่วมกันระหว่างประชาชน และรัฐในการแก้ไขปัญหา (Government Lab) ตลอดจนสร้างนวัตกรรมการให้บริการ (Service Innovation)

- หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ส่วนราชการจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรเป็นเชิงรุกที่ตอบสนองความต้องการและเข้าใจความคาดหวังของประชาชน (Proactive to Customer Needs) เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง ทันท่วงที และเกิดประสิทธิผล ด้วยจิตสำนึกที่มีในการปรับปรุง ใส่ใจคุณภาพและการให้บริการในแง่มุมมองของการเป็นเจ้าของธุรกิจ (Public Entrepreneurship) ทำงานร่วมกับประชาชนเพื่อนำสู่สัมฤทธิ์ผลของความยั่งยืนและความสุขทั้งผู้ปฏิบัติงานและประชาชน (Happy Worker and Happy Citizen)

- หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ ส่วนราชการต้องออกแบบระบบการบริการที่ทำให้ประชาชนเข้าถึงการบริการได้สะดวก (Citizen-centric Design Concept) กระบวนการทำงานต้องคิดถึงการบูรณาการของการบริการและความเชื่อมโยงกันของหลายๆ หน่วยงาน (Integrated Service, Horizontal Approach) หรือมุ่งเน้นความต้องการของผู้รับบริการเป็นที่ตั้ง การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Digitalized Service Process) โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดแก่ประชาชนและภาคสังคมด้วยต้นทุนที่ลดลงและคุ้มค่า

**มิติที่ 3 มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart and High Performance) เกี่ยวข้องกับ PMQA ในหมวดที่สำคัญ ได้แก่**

- หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ส่วนราชการจะต้องมีมุมมองในการปรับรูปแบบการทำงาน และการนำเทคโนโลยีมาใช้ เชื่อมโยงให้เกิดนวัตกรรมโดยเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Strategic Collaboration) และการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ผ่านการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย (Actionable Policy Solution)

- หมวด 4 การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ ระบบสนับสนุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องมีความเหมาะสม ทันสมัย ใช้งานได้ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ (Digitalization & Administration) ในรูปแบบที่เหมาะสม และสร้างขีดความสามารถในการรองรับการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analysis) เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Organizational Learning)

- หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากรต้องสอดคล้องกับทิศทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความเป็น Trans-disciplinary กล่าวคือ กลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลายสาขาเข้ามาร่วมทำงานเพื่อแก้ปัญหาและโจทย์ที่มีความซับซ้อนร่วมกัน มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ใช้ข้อมูลเป็น เปิดสู่การเรียนรู้ (Knowledge worker) ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของความพร้อมเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม ที่พัฒนาไปควบคู่กัน (Educability & Ethic Ability)

- หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ กระบวนการทำงานต้องคำนึงถึงการแบ่งปันทรัพยากร เพื่อให้ลดต้นทุนลง ขณะเดียวกันคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยให้ทุกกระบวนการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Virtualization and Shared service) มีการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในทุกกระบวนการเพื่อให้องค์กรมุ่งสู่ระบบการทำงานที่มีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นเลิศในระบบปฏิบัติงาน (Operational Excellence)

- การที่จะทำให้การทำงานบรรลุผลดังกล่าวดังกล่าวต้องอาศัย หมวด 1 การนำองค์กร คือ ผู้นำต้องเชื่อมโยงและสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดนวัตกรรมการปรับปรุง (Align and Empower) และบูรณาการไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรในทุกด้าน ในหมวด 7 และเกิดผลกระทบที่นำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ชาติ และการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสาธารณสุข

ทั้งนี้ ในการดำเนินงานหมวดที่ 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ เป็นการออกแบบกระบวนการทำงานต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร ร่วมกันเพื่อลดต้นทุน (Shared service) และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในทุกกระบวนการ มีการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมเพื่อให้องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและมีความเป็นเลิศในระบบปฏิบัติงาน (Operational Excellence) และมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิภาพ เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และการบริการ มีการลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น บูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและเพิ่ม ขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยมีข้อกำหนดที่สำคัญ คือ

1. กระบวนการทำงานเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบนำสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ
2. การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ การบริการ
3. การลดต้นทุนการใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน
4. การมุ่งเน้นประสิทธิภาพทั้งองค์กร และผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ประเทศ

ดังนั้น การทบทวนการปฏิบัติงานมาตรฐาน จึงเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดการนำกระบวนการไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิภาพ เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ มุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน

## 1.2 ความสำคัญของกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้กำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ ดังนี้

1. กระบวนการสนับสนุนการพิจารณาและกลั่นกรองกฎหมาย
2. กระบวนการสนับสนุนงานด้านการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน
3. กระบวนการสนับสนุนการพิจารณาให้บุคคลดำรงตำแหน่งตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ

หรือกฎหมาย

4. กระบวนการสนับสนุนการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการจัดทำและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติของวุฒิสภา

### 5. กระบวนการสนับสนุน

- กระบวนการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของวุฒิสภาสู่สาธารณชน
- กระบวนการเผยแพร่ผลงานของคณะกรรมการการ
- กระบวนการบริการข้อมูลข่าวสารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- กระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- กระบวนการด้านการคลังและงบประมาณ
- กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ การแปลงสู่การปฏิบัติและการติดตาม

ประเมินผล

- กระบวนการพัฒนาฐานข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กระบวนการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
- การดำเนินงานด้านต่างประเทศเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของฝ่ายนิติบัญญัติของ

วุฒิสภา ทั้งในระดับพหุภาคีและระดับทวิภาคี

- กระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบลูกหนี้เงินยืมราชการ

จะเห็นได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการสนับสนุนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาตามวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรมุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะ ในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน ซึ่งดำเนินการโดยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย 5 กระบวนการย่อย คือ

- (ก) กระบวนการฝึกอบรมภายใน
- (ข) กระบวนการฝึกอบรมภายนอก
- (ค) กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม
- (ง) กระบวนการแลกเปลี่ยนและศึกษาดูงาน
- (จ) กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

เมื่อทำการวิเคราะห์ จัดทำข้อกำหนดที่สำคัญ และนำไปจัดจ้างที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการออกแบบกระบวนการแล้ว จึงได้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นวิธีการในการนำกระบวนการไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามข้อกำหนดที่สำคัญ ทั้งนี้ เพื่อการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้ดำเนินการทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น

ทั้งนี้ คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานดังกล่าว จะประกอบด้วย แผนผังกระบวนการ จุดเริ่มต้น จุดสิ้นสุดของงาน รายละเอียดและมาตรฐานคุณภาพงาน เพื่อประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติจะได้นำไปใช้ประกอบการปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการทำงาน สามารถตอบสนองผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

### 1.3 วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้เกี่ยวข้อง และบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดฝึกอบรมภายใน กระบวนการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอก กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษา และทุนฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ กระบวนการแลกเปลี่ยนและศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และกระบวนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายต่อไป

### 1.4 ขอบเขต

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่จัดทำเป็นคู่มือจะอยู่ในขอบเขตกว้างๆ ดังนี้

(1) กระบวนการในความรับผิดชอบของกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา ได้แก่

- การฝึกอบรมภายใน
- ทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรมภายในและต่างประเทศ
- การแลกเปลี่ยนและศึกษาดูงานภายในและต่างประเทศ

(2) กระบวนการในความรับผิดชอบของกลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา ได้แก่

- การฝึกอบรมภายใน
- การฝึกอบรมภายนอก

(3) กระบวนการในความรับผิดชอบของกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่

- การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส

## 1.5 ข้อกำหนดที่สำคัญ

ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการโดยการนำข้อมูลที่ได้จากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาประกอบในการจัดทำ ดังนี้

ชื่อกระบวนการ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ตัวชี้วัดของข้อกำหนด
กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ก) กระบวนการฝึกอบรมภายใน (ข) กระบวนการฝึกอบรมภายนอก (ค) กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม (ง) กระบวนการแลกเปลี่ยนและศึกษาดูงาน (จ) กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส	1. ความพึงพอใจของบุคลากร 2. ความรู้ของบุคลากรเพิ่มขึ้น 3. บุคลากรมีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง 4. จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาสามัญ	1. ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจ 2. ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น 3. ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง 4. ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภาสามัญ

## 1.6 คำจำกัดความ

การฝึกอบรมภายใน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นการฝึกอบรม สร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการฝึกอบรม และประเมินผลการฝึกอบรมและสัมมนาให้แก่สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวงงานของวุฒิสภาตามนโยบายหรือแผนงานที่กำหนด

การฝึกอบรมภายนอก หมายถึง การส่งบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปเข้ารับการศึกษาอบรม เข้าร่วมสัมมนา/ประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานภายนอก

ทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม หมายถึง การจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ไปศึกษาต่อและฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

การแลกเปลี่ยนและศึกษาดูงาน หมายถึง การจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ไปแลกเปลี่ยนและศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ การสร้างและพัฒนาหลักสูตรหรือกิจกรรม และการดำเนินการจัดกิจกรรมหรือโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

## 1.7 หน้าที่ความรับผิดชอบ

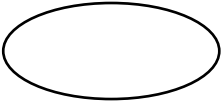
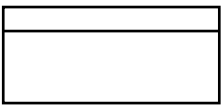

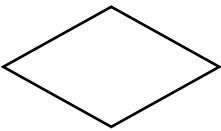
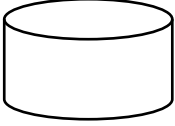


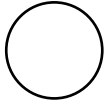
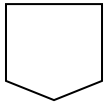
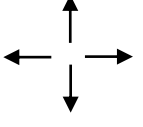
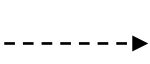
สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ และธุรการทั่วไปของสำนัก ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดนโยบาย แผนและแนวทางการพัฒนาบุคลากร สร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมและสัมมนา รวมทั้งติดตามประเมินผลการฝึกอบรมสัมมนา ของสมาชิกรัฐสภา ข้าราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ศึกษา วิเคราะห์กำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินการส่งเสริม ประสานงานและวางแผนพัฒนาฝึกอบรมและสัมมนาสมาชิกรัฐสภา ข้าราชการและลูกจ้างของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องในวงงานวุฒิสภา จัดทำเอกสารวิชาการ จุลสาร คู่มือและสื่อเทคโนโลยีในการฝึกอบรมและสัมมนา เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่บุคลากรของ วุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จัดฝึกอบรม สัมมนา หรือบรรยายพิเศษให้แก่สมาชิกรัฐสภา ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวงงานวุฒิสภาตาม นโยบายหรือแผนงานที่กำหนด จัดทำแผนงบประมาณ รวมทั้งการประสานงานจัดหาทุนและจัดตั้งทุน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปศึกษาดูงาน และศึกษาต่อทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้แก่ข้าราชการและ ลูกจ้าง เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานออกเป็น 4 กลุ่มงาน 1) กลุ่มงานบริหารทั่วไป 2) กลุ่มงานวิชาการ และการพัฒนา 3) กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา และ 4) กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

การดำเนินการกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก ดังนี้

หน่วยงานรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ
1) กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	(ก) กระบวนการฝึกอบรมภายใน
2) กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	(ข) กระบวนการฝึกอบรมภายนอก
3) กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	(ค) กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม (ง) กระบวนการแลกเปลี่ยนและศึกษาดูงาน (จ) กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความ โปร่งใส

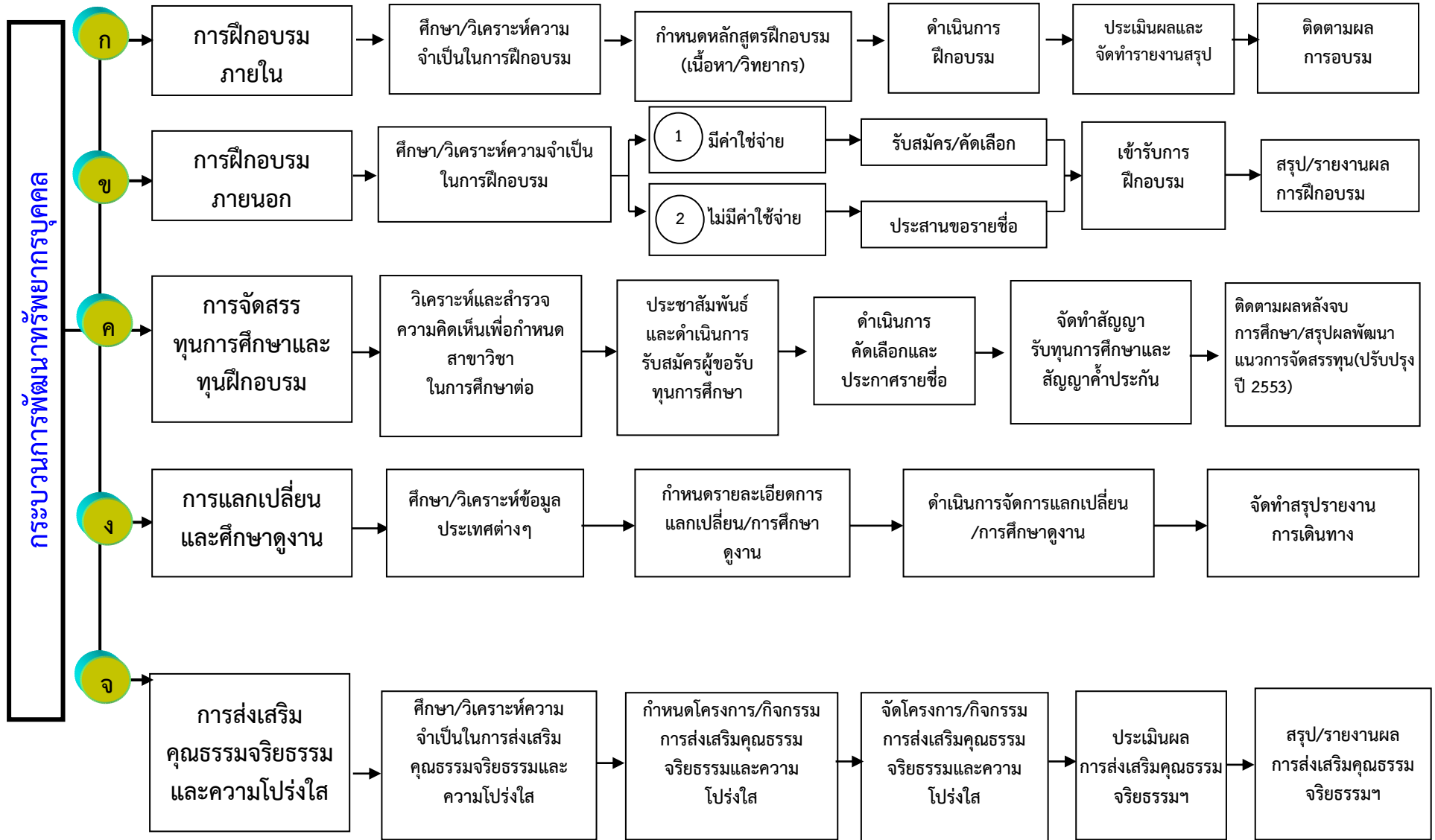
## 1.8 คำอธิบายสัญลักษณ์

การเขียนแผนผังของกระบวนการ (Work Flow) ในคู่มือการปฏิบัติงานฉบับนี้ มีสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อแสดงถึงกิจกรรมที่ดำเนินการ ทิศทางของการปฏิบัติ การตัดสินใจ ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และรายงาน/เอกสารต่างๆ ซึ่งมีคำอธิบายสัญลักษณ์ที่ใช้ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์	คำอธิบาย
	จุดเริ่มต้น หรือ จุดสิ้นสุดของกระบวนการ
	กระบวนการที่มีกิจกรรมย่อยอยู่ภายใน
	กิจกรรมและการปฏิบัติงาน
	ขั้นการตัดสินใจ
	ฐานข้อมูล
	เอกสาร/รายงาน
	เอกสาร รายงานหลายแบบ หลายประเภท
	จุดเชื่อมต่อระหว่างขั้นตอน/กระบวนการ
	จุดต่อเนื่องที่อยู่คนละหน้ากัน
	ทิศทาง/การเคลื่อนไหวของงาน
	ทิศทางการนำเข้า/ส่งออกของเอกสาร/รายงาน/ ฐานข้อมูลที่อาจเกิดขึ้น

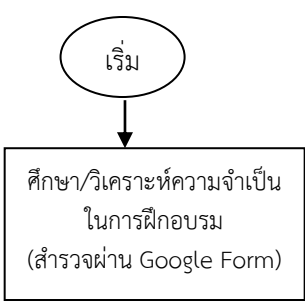
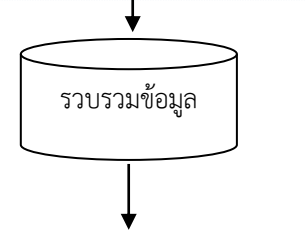
## ส่วนที่ 2 แผนผังกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

### 2.1 แผนผังกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Work Flow)



2.2 แผนผังกระบวนการย่อย (ถ้ามี/บางกระบวนการ)

(ก) แผนผังกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา > กระบวนการฝึกอบรมภายในของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(ก)		กระบวนการฝึกอบรมภายในของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา					
จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน					
		กลุ่มงานวิชาการ และการพัฒนา	กลุ่มงานฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
3	1	 <pre> graph TD     A([เริ่ม]) --&gt; B[ศึกษา/วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (สำรวจผ่าน Google Form)]             </pre>					
7	1	 <pre> graph TD     B --&gt; C[(รวบรวมข้อมูล)]             </pre>					



ก

กระบวนการฝึกอบรมภายในของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน					
		กลุ่มงานวิชาการ และการพัฒนา	กลุ่มงานฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
5	2-3		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">           ดำเนินการด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้            1) ด้านงานเอกสาร            2) ด้านประชาสัมพันธ์            3) ด้านวิทยากร            4) ด้านการจัดอาหาร            กลางวัน/อาหารว่าง         </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">5</div> <p style="text-align: center;">↓</p> </div>				<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">4</div>
ตาม ระยะเวลา การ ฝึกอบรม	4		<div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">5</div> <p style="text-align: center;">↓</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 0 auto; width: 100%;">           ดำเนินการ จัดฝึกอบรม ตามลำดับขั้นตอน         </div>				<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 0 auto; width: 100%;">           ดำเนินการฝึกอบรม ให้กับกลุ่มเป้าหมาย - On Site - Online         </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">6</div> </div>
3	1						<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 0 auto; width: 100%;">           ประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมและ ประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม ผ่าน Google form         </div>

14





ก

กระบวนการฝึกอบรมภายในของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน							
		กลุ่มงานวิชาการ และการพัฒนา	กลุ่มงานฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ		
7	1	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     สรุปประเมินผล และจัดทำรายงานสรุปผล การจัดฝึกอบรม                 </div>				<pre>                     graph TD                         Start(( )) --&gt; Eval{พิจารณา}                         Eval -- เห็นชอบ --&gt; Approve{เสนอเพื่อ ทราบ}                         Eval -- แก้ไข --&gt; Loop((7))                         Loop --&gt; Eval                         Approve -- เห็นชอบ --&gt; End9{{9}}                         Approve -- แก้ไข --&gt; Loop8((8))                         Loop8 --&gt; Approve                     </pre>		ทราบ	
7	1	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรม ลงประวัติการฝึกอบรมในโปรแกรมระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม                 </div>							
7	1	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     ติดตามผลการ ฝึกอบรม (ผ่าน Google Form) และจัดทำรายงาน                 </div>				<pre>                     graph TD                         Start(( )) --&gt; Follow[ติดตามผลการ ฝึกอบรม (ผ่าน Google Form) และจัดทำรายงาน]                         Follow --&gt; Approve{ทราบ}                         Approve -- เห็นชอบ --&gt; Approve2{เสนอเพื่อ ทราบ}                         Approve -- แก้ไข --&gt; Loop10((10))                         Loop10 --&gt; Approve                         Approve2 -- เห็นชอบ --&gt; End11[ทราบ/ เห็นชอบ]                         Approve2 -- แก้ไข --&gt; Loop11((11))                         Loop11 --&gt; Approve2                     </pre>		ทราบ/ เห็นชอบ	

ก

กระบวนการฝึกอบรมภายในของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน					
		กลุ่มงานวิชาการ และการพัฒนา	กลุ่มงานฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
1	1						12
7	1						

(ข) การฝึกอบรมภายนอกของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1		กระบวนการฝึกอบรมภายนอกของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา > กรณีมีค่าใช้จ่าย					
		หน่วยงาน					
จำนวน วัน	จำนวน คน	กลุ่มงานวิชาการ และการพัฒนา	กลุ่มงานฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มงานส่งเสริม คุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
2	1		<pre> graph TD     Start([เริ่ม]) --&gt; Analyze[วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม]     Analyze --&gt; Review{พิจารณา}     Review -- จำเป็น --&gt; End([จบ])     Review -- ไม่จำเป็น --&gt; End([จบ])             </pre>				

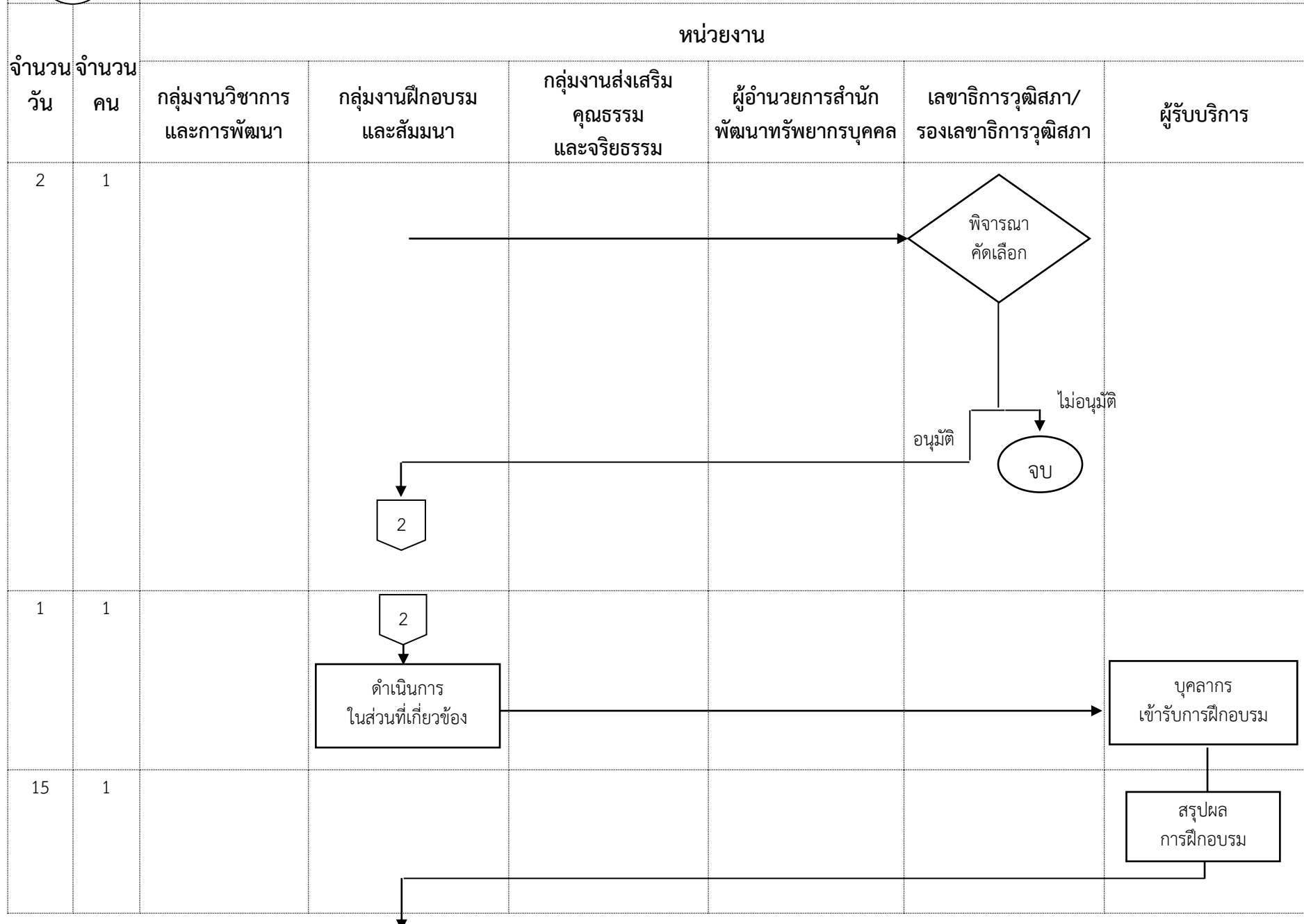
1

## กระบวนการฝึกอบรมภายนอกของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา &gt; กรณีมีค่าใช้จ่าย

		หน่วยงาน					
จำนวน วัน	จำนวน คน	กลุ่มงานวิชาการ และการพัฒนา	กลุ่มงานฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มงานส่งเสริม คุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
7	1		<p>ประชาสัมพันธ์ให้สมัคร เข้ารับการฝึกอบรม</p>				
1	1						

1

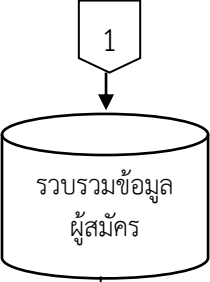
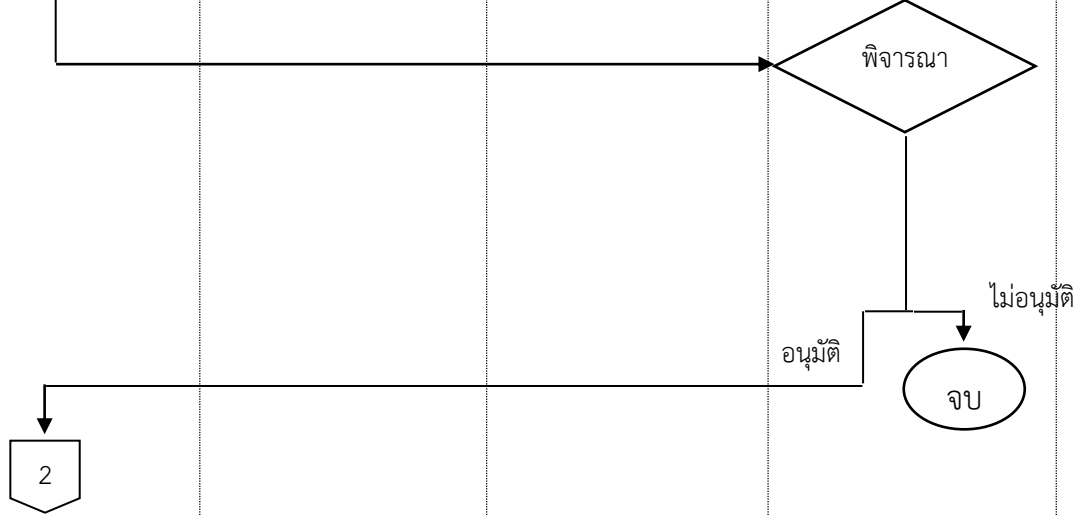
กระบวนการฝึกอบรมภายนอกของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา > กรณีมีค่าใช้จ่าย



1		กระบวนการฝึกอบรมภายนอกของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา > กรณีมีค่าใช้จ่าย					
จำนวน วัน	จำนวน คน	กลุ่มงานวิชาการ และการพัฒนา	กลุ่มงานฝึกอบรม และสัมมนา	หน่วยงาน			
				กลุ่มงานส่งเสริม คุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
2	1		<pre> graph TD     A[รายงานผลการฝึกอบรม] --&gt; B[(จัดเก็บข้อมูล)]     B --&gt; C([จบ])           </pre>				

(ข) กระบวนการฝึกอบรมภายนอกของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2		การฝึกอบรมภายนอกของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา > กรณีไม่มีค่าใช้จ่าย					
		หน่วยงาน					
จำนวนวัน	จำนวนคน	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
1	1		<pre> graph TD     Start([เริ่ม]) --&gt; Analyze[วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม]     Analyze -- จำเป็น --&gt; NextRow[ ]     Analyze -- ไม่จำเป็น --&gt; End([จบ])             </pre>				
5	1		<pre> graph TD     Box[ประสาน/ประชาสัมพันธ์ขอรายชื่อบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม] --&gt; End1{{1}}             </pre>				

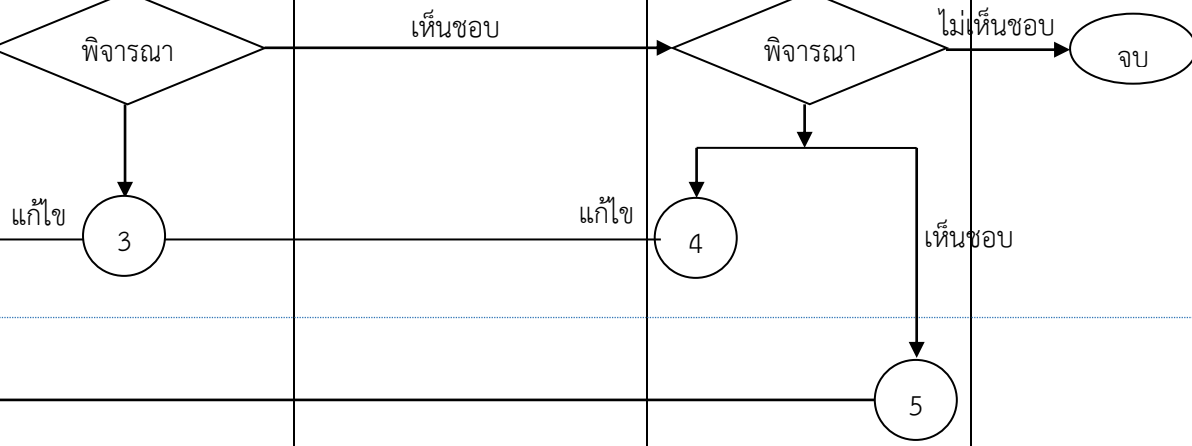
		หน่วยงาน					
จำนวน วัน	จำนวน คน	กลุ่มงานวิชาการ และการพัฒนา	กลุ่มงานฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มงานส่งเสริม คุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
1	1						
2	1						

		หน่วยงาน					
จำนวน วัน	จำนวน คน	กลุ่มงานวิชาการ และการพัฒนา	กลุ่มงานฝึกอบรม และสัมมนา	กลุ่มงานส่งเสริม คุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้ให้บริการ
1	1						บุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม
15	1						สรุปผล การฝึกอบรม
2	1						

(ค) แผนผังกระบวนการ+พัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา > กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม

ค		กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม				
จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน				
		กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกข้าราชการเข้ารับทุนฯ	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
14	2-3					
5	1					
6	1-2					

ค		กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม				
จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน				
		กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกข้าราชการเข้ารับทุนฯ	เลขธิการวุฒิสภา/ รองเลขธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
5	1-2	<div style="text-align: center;">1</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px auto; width: 80%;">กำหนดสาขาวิชาสำหรับ การจัดสรรทุนการศึกษา/ หลักสูตรฝึกอบรม ตามมติ</div>				
5	1	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px auto; width: 80%;">จัดทำประกาศรับสมัคร ผู้ขอรับทุนการศึกษา /ทุนฝึกอบรม</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 80px; margin: 0 auto;">พิจารณา</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 80px; margin: 0 auto;">พิจารณา</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; width: 60px; margin: 0 auto;">จบ</div>	
90	2	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px auto; width: 80%;">ประชาสัมพันธ์และให้ คำแนะนำเกี่ยวกับการสมัคร</div> <div style="text-align: center;">2</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; width: 60px; margin: 0 auto;">3</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; width: 60px; margin: 0 auto;">4</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; width: 60px; margin: 0 auto;">5</div>	



ค		กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม				
จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน				
		กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกข้าราชการเข้ารับทุนฯ	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
90	2					
5	2					
2	1-2					
2	1-2					

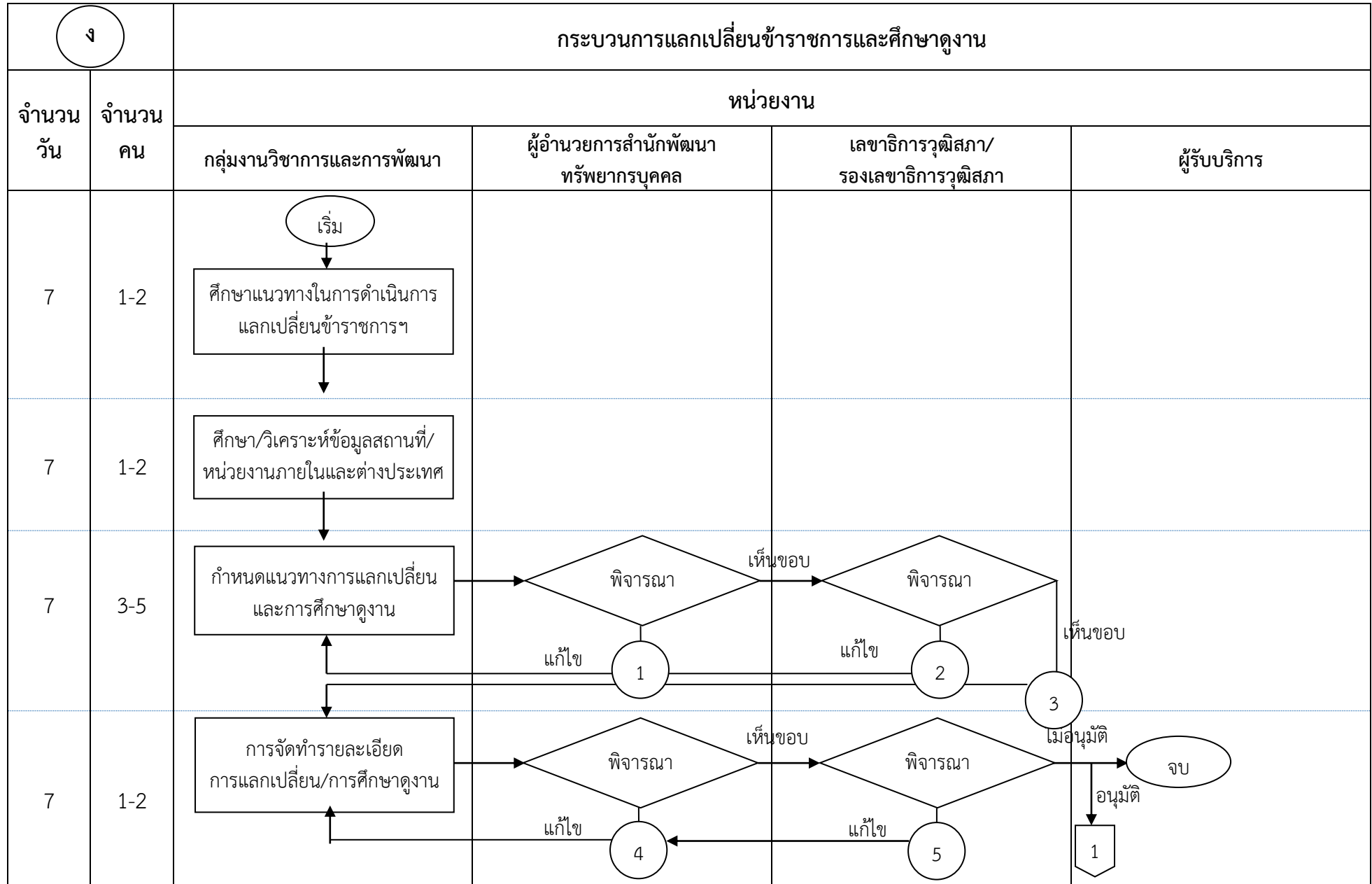
ค		กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม				
จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน				
		กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกข้าราชการเข้ารับทุนฯ	เลขธิการวุฒิสภา/ รองเลขธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
1	1					
2	1					
2	1					
2	1					

ค		กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม				
จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน				
		กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกข้าราชการเข้ารับทุนฯ	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
5	1-2					
14	1-2					

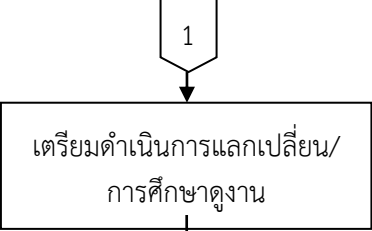
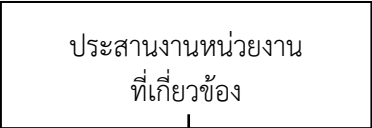
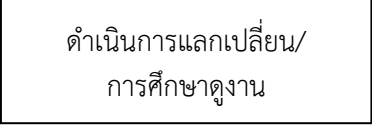
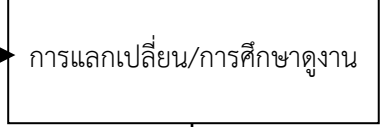
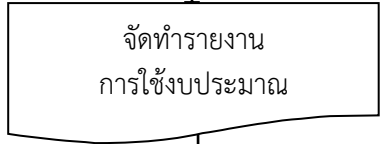
จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน				
		กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกข้าราชการเข้ารับทุนฯ	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
1	1					
14	2					
5	1					

ค		กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม				
จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน				
		กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกข้าราชการเข้ารับทุนฯ	เลขธิการวุฒิสภา/ รองเลขธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
14	2	<div style="text-align: center;">6</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px auto; width: 80%;">รวบรวมเป็นฐานข้อมูลและ ส่งผลงานวิจัยให้ห้องสมุด</div>				
14	2-3	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px auto; width: 80%;">ติดตามผลการปฏิบัติงาน ภายหลังสำเร็จการศึกษา/ การอบรม</div>				<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px auto; width: 80%;">ประเมินผล การปฏิบัติงาน</div>
14	1-2	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; margin: 5px auto; width: 80%; text-align: center;">รวบรวมและสรุปผล พร้อมทั้งรายงานเลขธิการ วุฒิสภา เพื่อหาแนวทาง พัฒนาการจัดสรรทุน</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 5px; width: 30px; height: 30px; display: inline-block; text-align: center; vertical-align: middle;">จบ</div> </div>				<div style="text-align: center; margin: 5px auto; width: 30px; height: 30px; border: 1px solid black; border-radius: 50%; display: inline-block; text-align: center; vertical-align: middle;">17</div>

(ง) แผนผังกระบวนการ+พัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา > กระบวนการแลกเปลี่ยนข้าราชการและศึกษาดูงาน


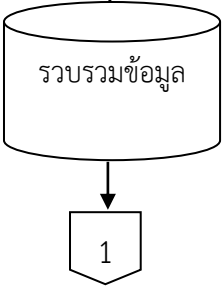


## กระบวนการแลกเปลี่ยนข้าราชการและศึกษาดูงาน

จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน			
		กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
5	2-3	 <p>1</p> <p>เตรียมดำเนินการแลกเปลี่ยน/ การศึกษาดูงาน</p>			
2	2-3	 <p>ประสานงานหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง</p>			
-	1-2	 <p>ดำเนินการแลกเปลี่ยน/ การศึกษาดูงาน</p>			 <p>การแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน</p>
15	2				 <p>จัดทำรายงาน การใช้งบประมาณ</p> <p>2</p>

ง		กระบวนการแลกเปลี่ยนข้าราชการและศึกษาตุงาน			
จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน			
		กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
14	2				
2	1		เห็นชอบ	เห็นชอบ	
7	½ วัน				

(จ) กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส

จ		การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส			
จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน			
		กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เลขธิการวุฒิสภา/ รองเลขธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
3	1	 <pre> graph TD     Start([เริ่ม]) --&gt; Process[ศึกษา/วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม (สำรวจผ่าน Google Form)]         </pre>			
3	1	 <pre> graph TD     Process --&gt; Data[(รวบรวมข้อมูล)]     Data --&gt; End{{1}}         </pre>			

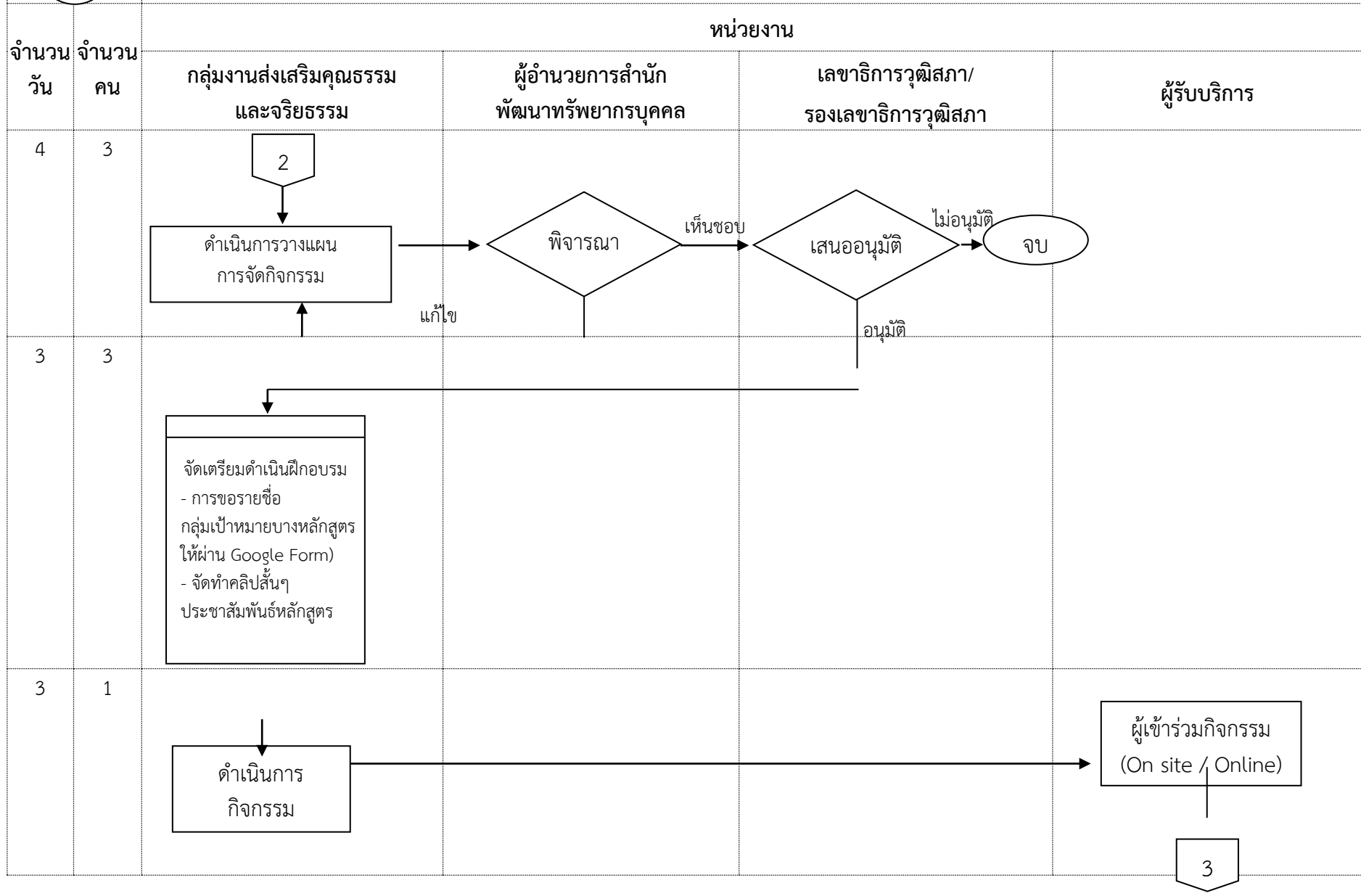
จ

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส

จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน			
		กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เลขธิการวุฒิสภา/ รองเลขธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
3	1				
3	3				
3	5				

จ

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส



จ		การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส			
จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน			
		กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
3	1				3
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p>ประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม และประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรม ผ่าน Google form</p> </div>			

จ

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส

จำนวน วัน	จำนวน คน	หน่วยงาน			
		กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	ผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เลขาธิการวุฒิสภา/ รองเลขาธิการวุฒิสภา	ผู้รับบริการ
3	1	<pre> graph TD     A[สรุปประเมินผล และจัดทำรายงานการฝึกอบรม เผยแพร่ในอินเทอร์เน็ต สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล] --&gt; B{พิจารณา}     B -- เห็นชอบ --&gt; C{เสนอเพื่อทราบ}     B -- แก้ไข --&gt; D((7))     D --&gt; A     C -- ทราบ --&gt; E[ทราบ]     C -- แก้ไข --&gt; F((8))     F --&gt; D     E --&gt; G{{4}}           </pre>			
3	1	<pre> graph TD     H{{4}} --&gt; I[(รวบรวมข้อมูลและจัดเก็บ/เผยแพร่ ในอินเทอร์เน็ต สำนักพัฒนา)]           </pre>			
3	3	<pre> graph TD     J{{4}} --&gt; K([ติดตามผล การจัดกิจกรรม])           </pre>			

## ส่วนที่ 3

---

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรฐานคุณภาพ  
และการติดตามประเมินผล

ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรฐานคุณภาพและการติดตามประเมินผล

3.1 รายละเอียดของการปฏิบัติงาน

(ก) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล > กระบวนการฝึกอบรมภายใน

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
1	ศึกษา/วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม	3 วัน	- การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ผลการสำรวจ	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	แบบสำรวจโดยใช้ Google Form	บันทึกส่งแบบสำรวจฯ
2	รวบรวมข้อมูล	7 วัน	- การจัดหมวดหมู่วิชาการ แบ่งแยกสำนักพร้อมรวบรวมหัวข้อวิชาที่ต้องการอบรมเข้าหมวดหมู่	ข้อมูลหัวข้อวิชาที่ต้องการอบรมถูกจัดเป็นหมวดหมู่โดยแยกเป็นสำนัก	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารการแบ่งหมวดหมู่ของหัวข้อวิชา
3	ศึกษา/วิเคราะห์/ปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน	3 วัน	- การศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาของโครงการเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน	- เนื้อหาวิชาของโครงการมีมาตรฐานและทันสมัยต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารการศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาของโครงการ
4	การเขียนและกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมรวมถึงจัดทำบันทึกเพื่อจัดส่งให้กลุ่มงานฝึกอบรมฯ ดำเนินการต่อไป	1 วัน	- รายละเอียดของหลักสูตรการฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด หัวข้อวิชา งบประมาณ และผลที่คาดว่าจะได้รับ	- รายละเอียดของหลักสูตรการฝึกอบรมตามรูปแบบมาตรฐานการเขียนโครงการฝึกอบรม	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	รายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
5	ดำเนินการวางแผน การฝึกอบรม	5 วัน	- การวางแผนงานการจัด ฝึกอบรมตามลำดับขั้นตอน เตรียมความพร้อมและ ประสานงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามแบบ ตรวจสอบขั้นตอนการ ปฏิบัติงานฝึกอบรม (Checklist) ได้แก่ 1) ด้านวิทยากร - ประสานวิทยากรใน เรื่องขอบเขตและ รายละเอียดของหัวข้อวิชา/ วัน เวลา และสถานที่ ในการจัดโครงการ 2) ด้านกลุ่มเป้าหมาย - จัดทำหนังสือขอ รายชื่อกลุ่มเป้าหมายจาก สำนัก/กลุ่ม - จัดทำรายชื่อผู้เข้ารับ การฝึกอบรมฯ (สำหรับขอ อนุมัติ) 3) ด้านงบประมาณ - จัดทำประมาณการ ค่าใช้จ่าย ตามระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุม	- ดำเนินการจัดฝึกอบรมได้ ตามแผนงานที่วางไว้	-	กลุ่มงาน ฝึกอบรมและ สัมมนา	-	-

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			ระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555 และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 4) ด้านสถานที่ - จอห้องจัดโครงการ ฝึกอบรม 5) ด้านเอกสาร/วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ (ถ้ามี) 6) ด้านการเดินทาง - วางแผนการเดินทาง กรณีศึกษาดูงานภายนอก หน่วยงาน 7) ด้านอาหารและ เครื่องดื่ม (ถ้ามี) - ศึกษาข้อมูล ร้านอาหารว่าง อาหาร กลางวัน และเครื่องดื่ม ที่ เป็นไปตามมาตรการ ควบคุม การปฏิบัติงานฯ ตามเกณฑ์ มาตรฐานสำนักงาน สีเขียว (Green Office)					
6	เสนอผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล พิจารณา	½ วัน	- นำเสนอผู้อำนวยการ สำนักพิจารณาการจัด หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อ เสนอต่อรองเลขาธิการและ เลขาธิการวุฒิสภา	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลพิจารณา รายละเอียดหลักสูตรและ นำเสนอรองเลขาธิการและ เลขาธิการวุฒิสภา เพื่อ พิจารณาอนุมัติต่อไป	-	กลุ่มงาน ฝึกอบรม และสัมมนา	-	บันทึกข้อความ เรียนเลขาธิการและรอง เลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพิจารณาการจัด หลักสูตรการฝึกอบรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
7	เสนอรองเลขอาธิการ/ เลขอาธิการวุฒิสภาอนุมัติ	½ วัน	- นำเสนอรองเลขอาธิการ/ เลขอาธิการวุฒิสภาพิจารณา อนุมัติหลักสูตรการ ฝึกอบรมเพื่อดำเนินการ จัดฝึกอบรมต่อไป	- รongเลขอาธิการ/เลขอาธิการ วุฒิสภา พิจารณาอนุมัติ หลักสูตรการฝึกอบรม	-	กลุ่มงาน ฝึกอบรม และสัมมนา	-	บันทึกข้อความที่ รองเลขอาธิการ/ เลขอาธิการวุฒิสภา พิจารณาอนุมัติหลักสูตร การฝึกอบรม
8	จัดเตรียมดำเนินการ การฝึกอบรม	5 วัน	- ดำเนินการด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านงานเอกสาร (1)จัดทำหนังสือเบิก ค่าใช้จ่าย (2) จัดทำหนังสือจัดซื้อจัด จ้าง (ถ้ามี) (3) จัดทำหนังสือแจ้ง กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการ ฝึกอบรม (4) จัดทำหนังสือขอความ อนุเคราะห์ต่าง ๆ (จัด สถานที่/ที่จอดรถวิทยากร) (5) จัดทำแบบลงลายมือชื่อ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ (6) จัดทำหนังสือเชิญ วิทยากร (7) จัดทำหนังสืออื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) 2) ด้านประชาสัมพันธ์ โครงการ/หลักสูตร ฝึกอบรม (1)จัดทำอินโฟกราฟิก	- ดำเนินการครบถ้วนตาม แผนการเตรียมการ ดำเนินการฝึกอบรม	- ผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานตรวจสอบ ความครบถ้วนของการ ดำเนินการเตรียมการ จากแบบ Checklist การเตรียมการ ดำเนินการฝึกอบรม	กลุ่มงาน ฝึกอบรม และสัมมนา	-	แบบ Checklist รายละเอียดการ จัดเตรียมดำเนินการ ฝึกอบรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			<p>ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ</p> <p>(2) จัดทำ Google Site โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการ</li> <li>- กำหนดการ</li> <li>- ประวัติวิทยากร</li> <li>- รายชื่อกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>- แบบทดสอบก่อน - หลัง การฝึกอบรม (Google Form)</li> <li>- เอกสารประกอบการฝึกอบรม</li> <li>- แบบประเมินผลความพึงพอใจ (Google Form)</li> <li>- ผู้รับผิดชอบโครงการ</li> </ul> <p>3) ด้านวิทยากร</p> <p>(1) รายละเอียด วัน เวลา และสถานที่</p> <p>(2) ขอบเขตเนื้อหาวิชา</p> <p>(3) การเดินทาง</p> <p>(4) อุปกรณ์ที่ใช้</p> <p>ประกอบการบรรยาย</p> <p>(5) แบบทดสอบก่อน - หลัง การฝึกอบรม</p> <p>(6) เอกสารประกอบการฝึกอบรม</p>					

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			<p>4)ด้านการจัดอาหาร กลางวัน/อาหารว่าง และเครื่องดื่ม</p> <p>(1) คัดเลือกร้านอาหารว่าง อาหารกลางวัน และ เครื่องดื่ม ที่เป็นไปตาม มาตรการควบคุมการ ปฏิบัติงานฯ ตามเกณฑ์ มาตรฐานสำนักงานสีเขียว (Green Office)</p> <p>(2) ประสานรายละเอียด วัน เวลา สถานที่ รายการ อาหาร งบประมาณ และ หลักฐานการเบิกค่าใช้จ่าย</p>					

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
9	ดำเนินการฝึกอบรมตามลำดับขั้นตอน	ขึ้นอยู่กับระยะเวลาของหลักสูตรการอบรม	<p><b>1) อบรมในห้องฝึกอบรม</b></p> <p>ดำเนินการจัดฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านพิธีการ เช่น ชี้แจงรายละเอียดโครงการ</li> <li>แนะนำประวัติวิทยากร</li> <li>กล่าวเชิญประธานในพิธีเปิด (ถ้ามี) ชี้แจงการทำแบบประเมินผลโครงการ</li> <li>การทำแบบทดสอบและการกล่าวขอบคุณวิทยากร</li> <li>- ด้านเอกสารต่าง ๆ เช่น การลงทะเบียน การแจกเอกสารประกอบการบรรยาย และเอกสารเบิกค่าสมนาคุณวิทยากร</li> <li>- ด้านอาหารกลางวัน/อาหารว่าง และเครื่องดื่ม</li> <li>- ด้านการสังเกตการณ์การสอนของวิทยากร และปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</li> <li>- ด้านประชาสัมพันธ์ เช่น การถ่ายภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว</li> <li>- ด้านการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	- ดำเนินการได้ตามแผนการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ (มีความถูกต้อง รายละเอียดครบถ้วนภายในเวลาที่กำหนด)	- ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินงานจากแบบตรวจสอบการดำเนินการฝึกอบรม (Checklist)	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	แบบตรวจสอบการดำเนินการฝึกอบรม (Checklist) ก่อน/ระหว่าง/หลังการฝึกอบรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			<p>จัดทำโครงการ/ขออนุมัติ จัดฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดต่อประสานงาน วิทยากรและบุคคล ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- จัดทำหนังสือ/เอกสาร ทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ประชาสัมพันธ์หลักสูตร ผ่านแอปพลิเคชัน Line และแพลตฟอร์ม Google Site</li> <li>- จัดเตรียมสถานที่และ อุปกรณ์ในการฝึกอบรม</li> <li>- จัดเตรียมอาหารว่าง/ อาหารกลางวัน</li> <li>- บันทึกภาพกิจกรรมการ ฝึกอบรม</li> <li>- การกล่าวขอบคุณ วิทยากรและมอบของ ที่ระลึก</li> <li>- พิธีปิดการฝึกอบรม(ถ้ามี)</li> </ul> <p><b>2) อบรมผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การอบรมลงทะเบียน (สามารถดำเนินการผ่าน ผ่านสื่อสังคมออนไลน์)</li> </ul>					

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
10	ดำเนินการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง		<p>หลังการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำอินโฟกราฟิก ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการ</li> <li>ผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ</li> <li>- เผยแพร่ภาพ และสรุปประเด็นข่าวการจัดโครงการ/หลักสูตร ฝึกอบรม พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ</li> <li>- ตรวจสอบรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด</li> <li>- จัดทำหนังสือรายงานค่าใช้จ่ายในการจัดโครงการ</li> <li>- จัดทำหนังสือแจ้งเวียนรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด</li> <li>- จัดทำหนังสือขอบคุณวิทยากร</li> </ul>					
11	ประมวลผลการฝึกอบรม	7 วัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมโดยใช้แบบทดสอบความรู้ก่อน - หลังการฝึกอบรม (Google Form) โดยพิจารณา</li> </ul>	ประเมินผลการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา และกลุ่มงาน	-	<p><u>ผลการประเมิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม</li> <li>- ด้านเนื้อหาวิชา</li> <li>- ด้านวิทยากร</li> </ul>

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			ดำเนินการเฉพาะโครงการ/ หลักสูตรฝึกอบรม ที่เป็นการให้ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน - ประเมินความพึงพอใจโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม (Google Form)			วิชาการและการพัฒนา		- ด้านบริหารจัดการโครงการ - ภาพรวมของการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม
12	สรุปประเมินผลและจัดทำรายงานการฝึกอบรม	7 วัน	- จัดทำรายงานสรุปผลโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมเสนอเลขาธิการวุฒิสภา ประกอบด้วย - เนื้อหาวิชา - งบประมาณ - ผลสัมฤทธิ์ผู้ผ่านการฝึกอบรม - ผลการประเมินผลโครงการ - ปัญหาและอุปสรรค - ข้อเสนอแนะ - ผลการวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	- รายงานสรุปผลการฝึกอบรมของแต่ละหลักสูตร	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา และกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	รายงานสรุปผลการประเมินและสรุปรายงานผลฝึกอบรม
13	เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณา	½ วัน	- นำเสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบสรุปประเมินผลและจัดทำรายงานการฝึกอบรมเพื่อนำเสนอรองเลขาธิการ และ	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลรับทราบสรุปประเมินผลและจัดทำรายงานการฝึกอบรมเพื่อนำเสนอรองเลขาธิการ และ	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	บันทึกข้อความเรียนรองเลขาธิการและเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			เสนอต่อรองเลขาธิการและเลขาธิการวุฒิสภา	เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบต่อไป				
14	เสนอรองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาอนุมัติ	½ วัน	- นำเสนอรองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบสรุปประเมินผลและจัดทำรายงานการฝึกอบรม	- รองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภารับทราบสรุปประเมินผลและจัดทำรายงานการฝึกอบรม	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	บันทึกข้อความที่รองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภารับทราบสรุปประเมินผลและจัดทำรายงานการฝึกอบรม
15	รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล	7 วัน	- รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรม - ลงประวัติการฝึกอบรมในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	- ข้อมูลการจัดฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรถูกจัดเก็บในฐานข้อมูลการฝึกอบรมเพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรการจัดฝึกอบรมในปีงบประมาณถัดไป	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา และ กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	ฐานข้อมูลการฝึกอบรม
16	ติดตามผลการฝึกอบรม	7 วัน	- ดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร ผ่าน Google Form เพื่อพิจารณาว่าได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	- ผลการติดตามผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังการเข้ารับการอบรมมีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	-	กลุ่มวิชาการและการพัฒนา	-	ผลการติดตามการนำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
17	เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบ	½ วัน	- นำเสนอผู้อำนวยการสำนักเพื่อทราบการติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อเสนอต่อรองเลขาธิการและเลขาธิการวุฒิสภา	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้รับทราบการติดตามผลการฝึกอบรมและนำเสนอรองเลขาธิการและเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบต่อไป	-	กลุ่มวิชาการและ การพัฒนา	-	บันทึกข้อความเรียนเลขาธิการและรองเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบการติดตามผลการฝึกอบรม
18	เสนอรองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบ	½ วัน	- นำเสนอรองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อรับทราบผลจากการติดตามผลการฝึกอบรมภายหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ๓ เดือน	- เลขาธิการ/รองเลขาธิการวุฒิสภา รับทราบผลการติดตามผลการฝึกอบรม	-	กลุ่มงานวิชาการและ การพัฒนา	-	บันทึกข้อความที่รองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภารับทราบผลการติดตามผลของการฝึกอบรม
19	แจ้งเวียนให้สำนักกลุ่มเป้าหมายรับทราบผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	1 วัน	- ดำเนินการแจ้งเวียนผลของการติดตามผลโครงการฝึกอบรมให้กับผู้อำนวยการสำนักที่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการที่กำหนด	- ผู้อำนวยการสำนักที่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มเป้าหมาย รับทราบผลการติดตามผลการฝึกอบรม	-	กลุ่มงานวิชาการและ การพัฒนา	แบบฟอร์มการรายงานผลการติดตามผลโครงการ	บันทึกข้อความที่ผู้อำนวยการสำนักที่มีผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบผลการติดตามผลของการฝึกอบรม
20	รวบรวมข้อมูลและจัดเก็บ	1 วัน	- จัดเก็บเข้าแฟ้มเอกสารอย่างเป็นหมวดหมู่ - จัดเก็บเอกสารฝึกอบรมลงในระบบ vCloud	- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีข้อมูลการประเมินผลของการฝึกอบรมที่ถูกต้องครบถ้วน	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและ สัมมนา และ กลุ่มงานวิชาการและ การพัฒนา	-	แฟ้มเอกสารที่เก็บรวบรวมผลการประเมินการฝึกอบรม

(ข) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล > 1. กระบวนการฝึกอบรมภายนอก > กรณีมีค่าใช้จ่าย

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
1.	วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมภายนอก	½ วัน	1.1 ศึกษาความจำเป็นในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกในปีที่ผ่านมา	ข้อมูลถูกต้องและมีรายละเอียดครบถ้วน	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	ข้อมูลการฝึกอบรมปีที่ผ่านมา
2.	เสนอเลขานุการวุฒิสภา	½ วัน	2.1 เสนอความเห็นชอบต่อเลขานุการวุฒิสภาเพื่อพิจารณาความจำเป็นในการส่ง/ไม่ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	วิเคราะห์รายละเอียดของหลักสูตรได้ถูกต้อง	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	บันทึกข้อความเพื่อพิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก
3.	ประชาสัมพันธ์ให้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม	7 วัน	3.1 ทำหนังสือประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนดสมัครเข้ารับการฝึกอบรม	ข้อมูลถูกต้องและรายละเอียดครบถ้วน	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	บันทึกข้อความแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้บุคลากรสมัครเข้ารับการฝึกอบรม
4.	รวบรวมข้อมูลผู้สมัคร	1 วัน	4.1 จัดทำประวัติผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม	- ข้อมูลถูกต้องมีรายละเอียดครบถ้วน - คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรมเป็นไปตามที่กำหนด	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	แฟ้มรวมประวัติผู้เข้ารับการอบรมของแต่ละหลักสูตร

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
5.	เสนออนุมัติ	2 วัน	5.1 ทำหนังสือเสนอ เลขานุการวุฒิสภา พิจารณาคัดเลือก บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม 5.2 ทำหนังสือเสนอ เลขานุการวุฒิสภาเพื่อขอ อนุมัติให้บุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม	มีข้อมูลครบถ้วน เลขานุการวุฒิสภา พิจารณาอนุมัติ ตามเสนอ	-	กลุ่มงาน ฝึกอบรม และสัมมนา	-	บันทึกข้อความเรียน เลขานุการวุฒิสภา เพื่อขออนุมัติให้ บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม
6.	ดำเนินการในส่วน ที่เกี่ยวข้อง	1 วัน	6.1 แจ้งรายชื่อผู้เข้ารับ การฝึกอบรมไปยัง หน่วยงานผู้จัด 6.2 ทำหนังสือแจ้งผลการ คัดเลือกเข้ารับการ ฝึกอบรม และผลการ อนุมัติให้เข้ารับการ ฝึกอบรมทราบ 6.3 ทำหนังสือแจ้งสำนัก การคลังและงบประมาณ เรื่องค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรม	ดำเนินการแจ้งรายชื่อ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ ได้รับอนุมัติให้เข้ารับ การฝึกอบรม และขอ อนุมัติเบิกจ่ายค่าใช้จ่าย ได้ตามเวลา	-	กลุ่มงาน ฝึกอบรม และสัมมนา	-	- หนังสือแจ้ง รายชื่อผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมไปยัง หน่วยงานผู้แจ้ง - หนังสือแจ้ง หน่วยงานต้นสังกัด ของผู้ที่ได้รับอนุมัติ ให้เข้ารับการ ฝึกอบรม - หนังสือขออนุมัติ เบิกจ่ายค่าใช้จ่าย ใน การฝึกอบรม
7.	บุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม	1 วัน	7.1 อำนวยความสะดวก ให้กับบุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรม	บุคลากรผ่านการ ฝึกอบรมตามที่ หลักสูตรกำหนด	-	ผู้รับบริการ	-	เอกสารแสดงการ ผ่านหลักสูตรการ ฝึกอบรมของ บุคลากรที่เข้ารับ การฝึกอบรม (ถ้ามี)

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
8.	สรุปผลการฝึกอบรม	15 วัน	8.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำสรุปผลการฝึกอบรม	รายงานสรุปผลการฝึกอบรม	-	ผู้ให้บริการ	-	รายงานสรุปผลการฝึกอบรม
9.	รายงานผลการฝึกอบรม	2 วัน	9.1 นำรายงานสรุปผลการฝึกอบรมเสนอเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบ	ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	บันทึกข้อความเรียนเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบสรุปผลการฝึกอบรม
10.	จัดเก็บข้อมูล	1 วัน	10.1 เก็บเอกสารเข้าแฟ้มและลงนำไปในประวัติการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 10.2 ลงประวัติการฝึกอบรมในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	จัดเก็บอย่างเป็นระบบง่ายต่อการสืบค้น	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	- แฟ้มจัดเก็บเอกสารการดำเนินการ - บันทึกประวัติการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(ข) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล > 2. กระบวนการฝึกอบรมภายนอก > กรณีไม่มีค่าใช้จ่าย

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
1.	วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมภายนอก	½ วัน	1.1 ศึกษาความจำเป็นในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกในปีที่ผ่านมา	ข้อมูลถูกต้องและมีรายละเอียดครบถ้วน	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	ข้อมูลการฝึกอบรมปีที่ผ่านมา
2.	ประสานขอรายชื่อบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	7 วัน	2.1 ทำหนังสือขอรายชื่อบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนดสมัครเข้ารับการฝึกอบรม	ข้อมูลถูกต้องและรายละเอียดครบถ้วน	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	บันทึกข้อความแจ้งเวียนขอรายชื่อบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
3.	รวบรวมข้อมูลผู้สมัคร	1 วัน	3.1 จัดทำรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการฝึกอบรม	- ข้อมูลถูกต้องมีรายละเอียดครบถ้วน - คุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการอบรมเป็นไปตามที่กำหนด	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	แฟ้มรวมประวัติผู้เข้ารับการอบรมของแต่ละหลักสูตร
4.	เสนออนุมัติ	2 วัน	4.2 ทำหนังสือเสนอเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อขออนุมัติให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	มีข้อมูลครบถ้วน เลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาอนุมัติตามเสนอ	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	บันทึกข้อความเรียนเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อขออนุมัติให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
5.	ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง	1 วัน	5.1 แจ้งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้หน่วยงานผู้จัด 5.2 ทำหนังสือแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ได้รับอนุมัติเข้ารับการฝึกอบรมทราบ	ดำเนินการแจ้งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมแจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	- หนังสือแจ้งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังหน่วยงานผู้แจ้ง - หนังสือแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับอนุมัติให้เข้ารับการฝึกอบรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
6.	บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	1 วัน	6.1 อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	บุคลากรผ่านการฝึกอบรมตามที่หลักสูตรกำหนด	-	ผู้ให้บริการ	-	เอกสารแสดงการผ่านหลักสูตรการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม (ถ้ามี)
7.	สรุปผลการฝึกอบรม	15 วัน	7.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจัดทำสรุปผลการฝึกอบรม	รายงานสรุปผลการฝึกอบรม	-	ผู้ให้บริการ	-	รายงานสรุปผลการฝึกอบรม
8.	รายงานผลการฝึกอบรม	2 วัน	8.1 นำรายงานสรุปผลการฝึกอบรมเสนอเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบ	ดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	บันทึกข้อความเรียนเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบสรุปผลการฝึกอบรม
9.	จัดเก็บข้อมูล	1 วัน	9.1 เก็บเอกสารเข้าแฟ้มและลงนำไปในประวัติการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 9.2 ลงประวัติการฝึกอบรมในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	จัดเก็บอย่างเป็นระบบง่ายต่อการสืบค้น	-	กลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	-	- แฟ้มจัดเก็บเอกสารการดำเนินการ - บันทึกประวัติการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

(ค) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล > กระบวนการจัดสรรทุนการศึกษาและทุนฝึกอบรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
1	วิเคราะห์และสำรวจความคิดเห็นเพื่อกำหนดสาขาวิชาในการศึกษา/หลักสูตรฝึกอบรม	14 วัน	- วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการของสำนักงานเกี่ยวกับการสนับสนุนทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม - สำรวจความคิดเห็นของผู้สนใจขอรับทุนการศึกษาเกี่ยวกับสาขาวิชาในการศึกษาต่อ/หลักสูตรฝึกอบรม	- การกำหนดสาขาวิชา มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของสำนักงานและผู้สนใจขอรับทุนการศึกษา	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	- สรุปผลการวิเคราะห์ความต้องการการสนับสนุนทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม - สรุปผลความคิดเห็นของผู้สนใจขอรับทุน
2	ผู้รับบริการให้ข้อมูลและความคิดเห็น	14 วัน	- การให้ข้อมูลและความคิดเห็นจากบุคลากรของสำนักงานฯ เกี่ยวกับสาขาวิชาในการศึกษา/หลักสูตรฝึกอบรม	- สาขาวิชาในการศึกษา/หลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐาน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	- บัญชีสาขาวิชาในการศึกษา/หลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐาน
3	รวบรวมข้อมูล	5 วัน	- รวบรวมข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสาขาวิชาในการศึกษาต่อ/หลักสูตรฝึกอบรม	- การรวบรวมข้อมูลในส่วนตัว ความต้องการของผู้สนใจขอรับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม มีความถูกต้องและครบถ้วน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	สรุปข้อมูล/ความคิดเห็นที่ได้รับจากแบบสำรวจ
4	สรุปข้อมูลสาขาวิชาและเสนอสถิติการจัดสรรทุน	5 วัน	- จัดทำสรุปข้อมูลความต้องการศึกษาต่อความต้องการฝึกอบรม ต่างประเทศและสถิติการจัดสรรทุนในปีที่ผ่านมา	- การสรุปข้อมูลความต้องการของผู้สนใจและสถิติในการจัดสรรทุน ถูกต้องและครบถ้วน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	- สรุปข้อมูลความต้องการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม ต่างประเทศ - สถิติการจัดสรรทุนในปีที่ผ่านมา
5	เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณา	1 วัน	- เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับสรุปข้อมูลสาขาวิชาและเสนอสถิติการจัดสรรทุน	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้พิจารณาถึงการสรุปข้อมูลสาขาวิชาและเสนอสถิติ	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	- บันทึกเสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
				การจัดสรรทุน				
6	เสนอคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ เพื่อพิจารณา	1 วัน	- จัดเตรียมการประชุมและนำเสนอข้อมูลความต้องการศึกษาต่อ ความต้องการฝึกอบรม พร้อมสถิติการจัดสรรทุน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา	- คณะกรรมการ ได้รับข้อมูลประกอบการพิจารณาที่มีความถูกต้อง และครบถ้วน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	- หนังสือเชิญประชุม คณะกรรมการ - เอกสารประกอบการพิจารณาในแต่ละวาระการประชุม
7	กำหนดสาขาวิชาสำหรับการจัดสรรทุนการศึกษาตามมติคณะกรรมการ	5 วัน	- จัดทำสรุปลงสาขาวิชาต่างๆ ที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะให้การสนับสนุนทุนการศึกษาตามมติที่ประชุมและนำเสนอประธานคณะกรรมการ พิจารณาก่อนนำเสนอเลขาธิการวุฒิสภา	- การสรุปลงสาขาวิชาต่างๆ มีความถูกต้องและครบถ้วนตามมติที่ประชุม	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารสรุปลงสาขาวิชาต่างๆ
8	จัดทำประกาศรับสมัครผู้ขอรับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม	3 วัน	- จัดทำประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับทุนการศึกษา / ทุนฝึกอบรม เพื่อเตรียมแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสำนักงานทราบ	- การจัดทำประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความถูกต้องและรวดเร็ว	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	- ประกาศสำนักงานเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการขอรับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม - หนังสือเวียนประกาศ
9	เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณา	1 วัน	- เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับจัดทำประกาศรับสมัครผู้ขอรับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้พิจารณาถึงประกาศรับสมัครผู้ขอรับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	- บันทึกเสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
10	เสนอรองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพิจารณา	2 วัน	- นำเสนอประกาศสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาต่อเลขาธิการ วุฒิสภา เพื่อพิจารณาลงนาม ให้ความเห็นชอบและลงนาม	- การนำเสนอประกาศ มีความถูกต้องและรวดเร็ว	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	บันทึกข้อความเสนอ เลขาธิการวุฒิสภา ลงนามในประกาศ
11	ประชาสัมพันธ์และ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับ การสมัคร	90 วัน	- ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ การสมัครขอรับทุน โดยผ่าน ช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น ระบบสำนักงานอัตโนมัติ ป้าย-ประชาสัมพันธ์ ประกาศเสียง ตามสาย ไลน์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น - ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่ผู้สนใจสมัครขอรับทุน	- การประชาสัมพันธ์ ข่าวสารมีความครอบคลุม ในช่องทางการสื่อสารต่างๆ และเข้าถึงผู้สนใจสมัคร ขอรับทุน - ผู้สนใจขอรับทุน ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และครบถ้วน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	เอกสาร/ภาพถ่าย แสดงการ ประชาสัมพันธ์
12	รับสมัครผู้สนใจขอรับ ทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม	90 วัน	- ดำเนินการรับสมัครผู้ขอรับ ทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม ตามระยะเวลาที่กำหนด	- ผู้สมัครขอรับทุน ดำเนินการสมัครภายใน ระยะเวลาที่กำหนดและ มีเอกสารประกอบการ สมัครครบถ้วน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	เอกสารการสมัคร ขอรับทุนการศึกษา/ ทุนฝึกอบรม
13	ผู้รับบริการดำเนินการ สมัครขอรับทุนภายใน เวลาที่กำหนด	90 วัน	- ดำเนินการเปิดให้บุคลากรของ สำนักงานฯ สมัครขอรับ ทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม ตามระยะเวลาที่กำหนด	- บุคลากรของสำนักงานฯ สมัครขอรับทุนการศึกษา/ ทุนฝึกอบรมภายใน ระยะเวลาที่กำหนดและ มีเอกสารประกอบการ สมัครครบถ้วน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	- เอกสารการสมัคร ขอรับทุนการศึกษา/ ทุนฝึกอบรม
14	รวบรวมใบสมัคร	5 วัน	- รวบรวมใบสมัครและตรวจสอบ ความถูกต้องของเอกสารการ ขอรับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม	- ใบสมัครขอรับทุน มีความถูกต้องและ มีเอกสารประกอบ การสมัครครบถ้วน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	- ใบสมัคร - เอกสาร ประกอบการสมัคร ขอรับทุน

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
15	จัดทำสรุปรายชื่อและข้อมูลผู้สมัครขอรับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม	2 วัน	- จัดทำสรุปรายชื่อและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครขอรับทุน	- การจัดทำสรุปข้อมูลดำเนินการได้รวดเร็วมีข้อมูลถูกต้องและครบถ้วน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารสรุปรายชื่อและข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครขอรับทุน
16	เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณา	1 วัน	- เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาสรุปรายชื่อและข้อมูลผู้สมัครขอรับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรมเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกต่อไป	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้พิจารณาสรุปรายชื่อและข้อมูลผู้สมัครขอรับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	- บันทึกเสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
17	เสนอคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ เพื่อพิจารณา	1 วัน	- นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครเพื่อให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับทุนฯ พิจารณาคัดเลือก	- มีการนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง และครบถ้วน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารสรุปข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัคร
18	จัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม	2 วัน	- จัดทำประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่องรายชื่อผู้ได้รับทุนตามมติคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับทุนฯ	- มีการจัดทำประกาศได้ถูกต้อง และครบถ้วน ตามมติคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับทุนฯ	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	ประกาศสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับทุน
19	แจ้งเวียนรายชื่อผู้ได้รับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรมของสำนักงาน	1 วัน	- แจ้งเวียนรายชื่อผู้ได้รับทุนให้ข้าราชการในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทราบโดยผ่านระบบสำนักงานอัตโนมัติ	- การแจ้งเวียนรายชื่อทำได้รวดเร็วและทั่วถึง	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	หนังสือเวียนแจ้งรายชื่อผู้ได้รับทุน
20	จัดทำหนังสือเพื่อสอบถามค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรจากมหาวิทยาลัย	2 วัน	- จัดทำหนังสือถึงมหาวิทยาลัยเพื่อสอบถามค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรและระยะเวลาในการศึกษา	- การจัดทำหนังสือมีความถูกต้องและรวดเร็ว	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	หนังสือสอบถามค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตรและระยะเวลาในการศึกษา

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
21	รวบรวมรายละเอียดค่าใช้จ่าย	2 วัน	- รวบรวมหนังสือและค่าใช้จ่ายจากมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบ การพิจารณาอนุมัติงบประมาณ	- การรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้อง	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารสรุปข้อมูลค่าใช้จ่ายของแต่ละหลักสูตรจากมหาวิทยาลัยต่างๆ
22	ดำเนินการขออนุมัติงบประมาณของผู้ได้รับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม	1 วัน	- นำเสนอข้อมูลค่าใช้จ่ายต่อเลขธิการวุฒิสภาเพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณของผู้ได้รับทุนการศึกษา /ทุนฝึกอบรม	- มีการดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	บันทึกขออนุมัติงบประมาณค่าใช้จ่ายของผู้ได้รับทุน
23	เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาอนุมัติ	1 วัน	- เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการขออนุมัติงบประมาณของผู้ได้รับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรมเพื่อเสนอต่อรองเลขธิการ/เลขธิการวุฒิสภาเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้พิจารณาถึงงบประมาณของผู้ได้รับทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	- บันทึกเสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
24	เสนอรองเลขธิการ/เลขธิการวุฒิสภาเพื่อพิจารณาอนุมัติ	1 วัน	- เลขธิการวุฒิสภาพิจารณาข้อมูลที่นำเสนอและอนุมัติงบประมาณเพื่อเป็นทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม	- เลขธิการวุฒิสภาได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอต่อการพิจารณาอนุมัติ	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	บันทึกข้อความที่แสดงการอนุมัติทุนโดยเลขธิการวุฒิสภา
25	ประสานกับผู้ได้รับทุนการศึกษาให้จัดทำสัญญารับทุน	5 วัน	- ประสานกับผู้ได้รับทุนเกี่ยวกับการทำสัญญาพร้อมชี้แจงรายละเอียด ข้อปฏิบัติในการรับทุน	- ผู้ได้รับทุนเข้าใจรายละเอียดสัญญาและสามารถกรอกข้อมูลได้อย่างถูกต้อง	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	- รายละเอียดสัญญา - ข้อปฏิบัติในการรับทุน
26	ดำเนินการจัดทำสัญญารับทุนและสัญญาค้ำประกัน		- แจ้งผู้ได้รับทุนเพื่อจัดทำสัญญารับทุนและสัญญาค้ำประกัน	- ผู้ได้รับทุนได้จัดทำสัญญารับทุนและสัญญาค้ำประกันได้อย่างถูกต้อง	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	- เอกสารสัญญารับทุนและสัญญาค้ำประกัน

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
27	รวบรวมสัญญาเสนอ เลขธิการวุฒิสภาเพื่อ พิจารณาลงนาม	14 วัน	- รวบรวมสัญญาและนำเสนอ เลขธิการวุฒิสภา เพื่อพิจารณาลงนามในสัญญา	- เอกสารสัญญา มีความถูกต้อง ครบถ้วนและดำเนินการได้รวดเร็ว	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	สัญญารับทุนที่มีการกรอกข้อมูลถูกต้องและครบถ้วน
28	เสนอผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณา	1-2 วัน	- เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับสัญญา รับทุน	- สัญญารับทุนที่มีความถูกต้องและครบถ้วน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	- บันทึกเสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
29	เสนอรองเลขธิการ/ เลขธิการวุฒิสภา เพื่อพิจารณาลงนาม	1-2 วัน	- เลขธิการวุฒิสภาพิจารณาลงนามในสัญญาในฐานะผู้รับสัญญา	- เอกสารสัญญา มีการกรอกข้อมูลครบถ้วน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	สัญญารับทุนที่ได้รับการลงนามแล้วโดยเลขธิการวุฒิสภา
30	ประสานสำนักการคลัง และงบประมาณ เพื่อ เบิกงบประมาณ และ จัดส่งสัญญา	1 วัน	- ประสานกับสำนักการคลัง และ งบประมาณ เพื่อแจ้งค่าใช้จ่าย ทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรม - จัดส่งสัญญา 1 ชุด ให้แก่ สำนักการคลังฯ	- การดำเนินการมีความถูกต้องและรวดเร็ว	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	- สัญญารับทุน - รายละเอียดค่าใช้จ่าย - หนังสือแจ้งสำนักการคลัง
31	ผู้รับบริการเข้ารับการศึกษา/ อบรมและได้รับงบประมาณ เป็นทุนการศึกษา/ทุน ฝึกอบรม	-	- ผู้รับทุนเข้ารับการศึกษา/ อบรมและได้รับงบประมาณเป็น ทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรมตาม ระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด	- ผู้รับทุนได้จบการศึกษา ตามที่หลักสูตรกำหนด	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	- บันทึกเสนอผู้อำนวยการสำนักการคลังและงบประมาณเพื่อเบิกค่าเล่าเรียน
32	ผู้รับบริการรายงานผล การศึกษาเป็นรายภาค การศึกษา	14 วัน	- ผู้รับทุนการศึกษา/อบรมรายงาน ผลการศึกษาเป็นรายภาคการศึกษา	- รายงานผลการศึกษา/ อบรม ที่รายงานเป็น รายภาคการศึกษาอย่าง ถูกต้อง	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	- สรุปรายงานผลการศึกษาเป็นรายภาคการศึกษา
33	ผู้รับบริการสำเร็จการศึกษา ส่งสำเนาใบปริญญาบัตร	14 วัน	- ผู้รับทุนส่งสำเนาใบปริญญาบัตร ใบรับรองผลการศึกษา พร้อม	- สำเนาใบปริญญาบัตร ใบรับรองผลการศึกษา	-	กลุ่มงาน วิชาการและ	-	- สำเนาใบปริญญาบัตรใบรับรองผล

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
	ใบรับรองผลการศึกษา พร้อมผลงานวิจัย จำนวน 2 ชุด		ผลงานวิจัย เมื่อสำเร็จการศึกษา จำนวน 2 ชุด			การพัฒนา		การศึกษา
34	รวบรวมผลการศึกษา	14 วัน	- (ระหว่างการศึกษา) มีการประสานผู้ได้รับทุน ให้จัดส่งผลการศึกษา เป็นรายภาคการศึกษา	- มีการรวบรวมผล การศึกษาของผู้ได้รับทุน ได้อย่างครบถ้วน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	ผลการศึกษาเป็น รายภาคการศึกษา
35	รายงานผลการศึกษา/ สรุปผลการฝึกอบรม ต่อเลขาธิการวุฒิสภา	3 วัน	- รวบรวมผลการศึกษา และ รายงานผลต่อเลขาธิการวุฒิสภา	- การดำเนินการมีความ รวดเร็ว และเอกสาร ครบถ้วน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	บันทึกเรียน เลขาธิการวุฒิสภา เพื่อทราบผล การศึกษาของ ผู้ได้รับทุน
36	เสนอผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบ		เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบ เกี่ยวกับรายงานผลการศึกษา/ สรุปผลการฝึกอบรมเพื่อเสนอ ต่อรองเลขาธิการ/เลขาธิการ วุฒิสภาเพื่อทราบต่อไป	- รายงานผลการศึกษา/ สรุปผลการฝึกอบรม ที่ถูกต้อง	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา		- รายงานผล การศึกษา/สรุปผล การศึกษา
37	เสนอรองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภา เพื่อทราบ	2 วัน	- เลขาธิการวุฒิสภาได้รับทราบผล การศึกษาของผู้ได้รับทุน	- เลขาธิการวุฒิสภาได้ รับทราบข้อมูลอย่าง ครบถ้วน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	บันทึกเรียน เลขาธิการวุฒิสภา รับทราบผลการศึกษา ของผู้ได้รับทุน
38	รวบรวมเป็นฐานข้อมูล และส่งผลงานวิจัย ให้ห้องสมุด	14 วัน	- (ภายหลังสำเร็จการศึกษา) รวบรวมผลการศึกษา และ ผลงานวิจัย และเก็บไว้เป็น ฐานข้อมูล - นำส่งให้ห้องสมุดสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา เพื่อเผยแพร่	- มีการรวบรวมผลงานวิจัย ได้อย่างครบถ้วน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	- ผลการศึกษา - ผลงานวิจัย

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
39	ติดตามผลการปฏิบัติงาน ภายหลังสำเร็จการศึกษา	14 วัน	- ภายหลังสำเร็จการศึกษา มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถาม	- ร้อยละ 80 ของผู้สำเร็จ การศึกษา มีการส่งแบบ สำรวจการติดตามผลการ ปฏิบัติงาน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	แบบ สอบถาม	แบบสำรวจการ ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน
40	ผู้รับทุนการศึกษาได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	14 วัน	- ผู้บังคับบัญชาของผู้ได้รับทุนเป็น ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ผู้ได้รับทุนการศึกษา/ทุน ฝึกอบรมมีผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	สรุปผลการประเมิน จากผู้บังคับบัญชา ของผู้ได้รับทุน
41	รวบรวมและสรุปผลพร้อม ทั้งรายงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อหาแนวทางพัฒนาการ จัดสรรทุน	14 วัน	- รวบรวมและสรุปผลจากการ ติดตามผลการปฏิบัติงานเสนอต่อ เลขาธิการวุฒิสภา - เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดสรรทุน	- การจัดทำรายงานสรุป มีความถูกต้องและครบถ้วน - สามารถนำเสนอ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อการพัฒนาการจัดสรร ทุนได้	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	รายงานสรุปผลการ ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน

(ง) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล > กระบวนการแลกเปลี่ยนข้าราชการและศึกษาดูงาน

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
1	ศึกษาแนวทางในการดำเนินการแลกเปลี่ยนข้าราชการและศึกษาดูงาน	1-2	- พิจารณายุทธศาสตร์นโยบายและทิศทางขององค์กรเพื่อกำหนดแนวทางและหัวข้อที่มุ่งเน้นในการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน	มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	แนวทางและหัวข้อที่มุ่งเน้นในการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน
2	ศึกษา/วิเคราะห์ข้อมูลสถานที่หน่วยงานภายในและต่างประเทศ	1-2	- ศึกษาข้อมูลสถานที่แลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการขององค์กร	ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการขององค์กร	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารข้อมูลสถานที่แลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน
3	กำหนดแนวทางการแลกเปลี่ยนและการศึกษาดูงาน	3-5	- กำหนดแนวทางการแลกเปลี่ยนและการศึกษาดูงาน	แนวทางการแลกเปลี่ยนและศึกษาดูงานได้รับการพิจารณาจากผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารแสดงแนวทางการแลกเปลี่ยนและการศึกษาดูงาน
4	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณา	½ วัน	- นำเสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการแลกเปลี่ยนและการศึกษาดูงานเพื่อเสนอต่อรองเลขาธิการและเลขาธิการวุฒิสภา	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการแลกเปลี่ยนและการศึกษาดูงานและเสนอรองเลขาธิการ และเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	บันทึกข้อความที่ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลนำเสนอรองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภา
5	รองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาพิจารณา	½ วัน	- นำเสนอรองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาขอความเห็นชอบเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการ	- รองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาเห็นชอบเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการแลกเปลี่ยนและ	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	บันทึกข้อความที่รองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาเห็นชอบ

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			แลกเปลี่ยนและการศึกษา ดูงาน	การศึกษาดูงาน				
6	จัดทำรายละเอียด การแลกเปลี่ยน/ การศึกษาดูงาน	1-2	จัดทำรายละเอียดและร่าง กำหนดการเบื้องต้นของ การแลกเปลี่ยนและ การศึกษาดูงาน	รายละเอียด การแลกเปลี่ยนและ ศึกษาดูงานได้รับการ พิจารณาจากผู้บริหาร/ ผู้บังคับบัญชา	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	รายละเอียด การแลกเปลี่ยน และศึกษาดูงาน
7	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลพิจารณา	½ วัน	- นำเสนอผู้อำนวยการ สำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคลพิจารณาอนุมัติการ ดำเนินงานการแลกเปลี่ยน และการศึกษาดูงานเพื่อ เสนอต่อรองเลขาธิการและ เลขาธิการวุฒิสภา	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลพิจารณา การดำเนินงานการ แลกเปลี่ยนและการศึกษา ดูงานและเสนอรอง เลขาธิการ และเลขาธิการ วุฒิสภา เพื่อพิจารณา อนุมัติต่อไป	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	บันทึกข้อความ ที่ผู้อำนวยการสำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล นำเสนอรองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภา
8	รองเลขาธิการ/เลขาธิการ วุฒิสภาพิจารณา	½ วัน	- นำเสนอรองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภาพิจารณา อนุมัติการดำเนินงานการ แลกเปลี่ยนและการศึกษา ดูงาน	รองเลขาธิการ/เลขาธิการ วุฒิสภาพิจารณาอนุมัติการ ดำเนินงานการแลกเปลี่ยน และการศึกษาดูงาน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	บันทึกข้อความ ที่รองเลขาธิการ/ เลขาธิการวุฒิสภา พิจารณาอนุมัติ
9	เตรียมดำเนินการ แลกเปลี่ยน/ การศึกษาดูงาน	2-3	จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการในเรื่อง - แจ้งสำนักและผู้เข้าร่วม การแลกเปลี่ยน/การศึกษา ดูงาน - กำหนดการเดินทาง - การจัดทำหนังสือ เดินทาง/วีซ่า	ดำเนินการครบถ้วนตาม แนวทางการเตรียม ดำเนินการแลกเปลี่ยน/ การศึกษาดูงาน	-	กลุ่มงาน วิชาการและ การพัฒนา	-	เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ระบบติดตาม ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			- เบิกเงินงบประมาณ - ตัวเครื่องบิน					
10	ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.-3	ดำเนินการประสานงานหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง	การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติและครบถ้วน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ
11	ดำเนินการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน	1-2	การดำเนินการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงานตามระยะเวลาที่กำหนด	มีการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงานตามระยะเวลาที่กำหนด	-	กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารการดำเนินงาน
12	การแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน	ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่กำหนด	- ข้าราชการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมการแลกเปลี่ยนตามระยะเวลาที่กำหนด	ข้าราชการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงานตามระยะเวลาที่กำหนด	-	กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	เอกสารการดำเนินงาน
13	จัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ	2	จัดทำสรุปการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อส่งสำนักการคลังและงบประมาณ	มีรายงานสรุปการใช้จ่ายงบประมาณ	-	กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	รายงานสรุปการ ใช้จ่ายงบประมาณ
14	จัดทำสรุปผลการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน	2	จัดทำสรุปผลการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน	มีเอกสารรายงานผลการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน	-	กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	รายงานผลการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน
15	จัดทำรายงานการแลกเปลี่ยน/	1	ส่งรายงานผลการแลกเปลี่ยน/ ศึกษาดูงาน	มีข้อมูลรายงานผลการแลกเปลี่ยน/การศึกษา	-	กลุ่มงานวิชาการและ	-	รายงานผลการแลกเปลี่ยน/

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
	การศึกษาดูงาน		ให้กับกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	ดูงานครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด		การพัฒนา		การศึกษาดูงาน
16	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบ	½ วัน	- นำเสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบการจัดทำรายงานการแลกเปลี่ยนและการศึกษาดูงานเพื่อเสนอต่อรองเลขาธิการและเลขาธิการวุฒิสภา	- ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลนำเสนอการจัดทำรายงานการแลกเปลี่ยนและการศึกษาดูงาน เสนอรองเลขาธิการและเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อทราบต่อไป	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	บันทึกข้อความที่ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลนำเสนอรองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภา
17	รองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบ	½ วัน	- นำเสนอรองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบการจัดทำรายงานการแลกเปลี่ยนและการศึกษาดูงานเพื่อเสนอต่อรองเลขาธิการและเลขาธิการวุฒิสภา	- รองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภารับทราบการจัดทำรายงานการแลกเปลี่ยนและการศึกษาดูงาน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	บันทึกข้อความที่รองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภารับทราบ
18	รวบรวมข้อมูลและจัดเก็บ	½ วัน	- จัดเก็บและรวบรวมรายงานผลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน	- มีรายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน	-	กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	-	รายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยน/การศึกษาดูงาน

(จ) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล>กระบวนการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
1.	ศึกษา/วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดกิจกรรม	3 วัน	การสำรวจความต้องการในการจัดกิจกรรมจากบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยใช้ Google Form	ผลการสำรวจ	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	แบบสำรวจ	บันทึกส่งแบบสำรวจ
2.	รวบรวมข้อมูล	3 วัน	การจัดหมวดหมู่วิชาการ แบ่งแยกสำนัก พร้อมรวบรวมเนื้อหาวิชาที่ต้องการในการจัดกิจกรรมเข้าหมวดหมู่	เอกสารการแบ่งหมวดหมู่ของหัวข้อวิชา	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	เอกสารการแบ่งหมวดหมู่ของหัวข้อวิชา
3.	ผลจากการวิเคราะห์ความจำเป็น	3 วัน	นำผลการแยกหมวดหมู่ทางวิชาการ นำมาวิเคราะห์หาความจำเป็นในการจัดกิจกรรม	ผลการวิเคราะห์หาความจำเป็นสามารถนำมาออกแบบกิจกรรมได้	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	ผลการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการจัดกิจกรรม
4.	การวิเคราะห์การออกแบบกิจกรรม	3 วัน	การจัดประเภทกิจกรรม โดยการวิเคราะห์ตามความจำเป็นและสมรรถนะขององค์กรที่กำหนด	กิจกรรมแต่ละประเภทอยู่บนพื้นฐานของหลักสมรรถนะขององค์กร	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	เอกสารการจัดประเภทกิจกรรม
5.	การเขียนและกำหนดกิจกรรม	3 วัน	การเขียนโครงการ/กิจกรรม ประกอบด้วย - หลักการและเหตุผล - วัตถุประสงค์	ความครบถ้วนในรายละเอียดของการเขียนโครงการ/กิจกรรม	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและ	-	รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			- กลุ่มเป้าหมาย - ผลที่คาดว่าจะได้รับ			จริยธรรม		
6.	ดำเนินการวางแผนการจัดกิจกรรม	3 วัน	- การวางแผนงานการจัดฝึกอบรมตามลำดับขั้นตอน (ขอรายชื่อกลุ่มเป้าหมายใช้ Google Form)	ดำเนินการครบถ้วนตามแผนการเตรียมการจัดกิจกรรม	ผู้อำนวยการ กลุ่มงานตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการตามแผนการเตรียมการจัดกิจกรรมจากแบบ Checklist	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	แบบ Checklist รายละเอียดการเตรียมการจัดกิจกรรม
7.	เสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลพิจารณา	½ วัน	นำเสนอผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล พิจารณาการจัดกิจกรรม เพื่อเสนอต่อรองเลขาธิการและเลขาธิการวุฒิสภาตามลำดับ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล พิจารณารายละเอียดหลักสูตร และนำเสนอรองเลขาธิการและเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	บันทึกข้อความเรียนเลขาธิการ และรองเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อพิจารณาการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม
8.	เสนอรองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาอนุมัติ	½ วัน	นำเสนอรองเลขาธิการ/เลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาอนุมัติกิจกรรม	เลขาธิการ/รองเลขาธิการวุฒิสภา พิจารณาอนุมัติหลักสูตรการฝึกอบรม	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	บันทึกข้อความที่เลขาธิการ/รองเลขาธิการวุฒิสภาพิจารณาอนุมัติหลักสูตรการฝึกอบรม
9.	จัดเตรียมดำเนินการจัดกิจกรรม	3 วัน	- จัดทำหนังสือเชิญวิทยากร - จัดทำบันทึกแจ้งผู้เข้าร่วมการอบรม - จัดเตรียมเอกสารประกอบการอบรม	ดำเนินการครบถ้วนตามการเตรียมการดำเนินการจัดกิจกรรม	ผู้อำนวยการ กลุ่มงานตรวจสอบความครบถ้วนของการดำเนินการตามการเตรียมการเนินการ	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	แบบ Checklist รายละเอียดการเตรียมการดำเนินการจัดกิจกรรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			- จัดเตรียมห้องอบรม		จัดกิจกรรมจากแบบ Checklist			
10.	ดำเนินการกิจกรรมตามลำดับขั้นตอน	ตามระยะเวลาของกิจกรรม	<p><b>ก่อนการฝึกอบรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำโครงการ/ขออนุมัติจัดฝึกอบรม</li> <li>- ติดต่อประสานงานวิทยากรฯและบุคคลที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- จัดทำหนังสือ/เอกสารทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ประชาสัมพันธ์หลักสูตรผ่านแอปพลิเคชัน Line และแพลตฟอร์ม Google Site</li> <li>- จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ในการฝึกอบรม</li> <li>- จัดเตรียมอาหารว่าง/อาหารกลางวัน</li> <li>- จัดเตรียมคลิปสั้นๆ ประชาสัมพันธ์หลักสูตร</li> </ul> <p><b>ระหว่างการฝึกอบรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการฝึกอบรมตามกำหนดการ</li> </ul> <p>1) อบรมในห้องฝึกอบรม</p>	ดำเนินการกิจกรรมตามที่กำหนด (รูปแบบ On Site/On line)	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	เอกสารประกอบการดำเนินการจัดกิจกรรม - คำกล่าวรายงาน - แบบประเมินผลหลังการร่วมกิจกรรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
			<p>2) อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Cisco Webex Meeting)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การอบรมลงทะเบียน (สามารถดำเนินการผ่านผ่านสื่อสังคมออนไลน์)</li> <li>- ดำเนินการด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม</li> <li>- พิธีเปิดการฝึกอบรม</li> <li>- บันทึกภาพกิจกรรมการฝึกอบรม</li> <li>- ดูแลเรื่องอาหารว่าง/อาหารกลางวัน</li> <li>- การกล่าวขอบคุณวิทยากรและมอบของที่ระลึก</li> <li>- พิธีปิดการฝึกอบรม (ถ้ามี)</li> </ul> <p><b>หลังการฝึกอบรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำหนังสือขอบคุณวิทยากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- รวบรวมวิเคราะห์และสรุปผลแบบสอบถาม</li> <li>- สรุปรายงานการฝึกอบรม</li> </ul>					

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
11.	ประเมินความรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและประเมินผลการจัดกิจกรรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ภายหลังจากการจัดกิจกรรมเสร็จสิ้น	ประเมินความรู้และพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยแบบประเมินพฤติกรรมตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อดูการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรและนำมาเป็นข้อมูลใช้ในการจัดกิจกรรมต่อไป	มีการประเมินความรู้และพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อวิเคราะห์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรและนำมาเป็นข้อมูลใช้ในการฝึกอบรมต่อไป	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	- ผลการประเมินความรู้และพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม - แบบวิเคราะห์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร
12.	สรุปประเมินผลและจัดทำรายงานการจัดกิจกรรม	3 วัน	จัดทำสรุปผลการประเมินการจัดกิจกรรมจากแบบประเมินผลพร้อมจัดทำรายงานผลการจัดกิจกรรมเมื่อจัดกิจกรรมเสร็จสิ้น และเผยแพร่ในอินทราเน็ตสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	มีสรุปผลการประเมินการจัดกิจกรรมเพื่อจัดทำรายงานผลการจัดกิจกรรมของหลักสูตรต่อไป	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	รายงานผลการจัดกิจกรรม
13.	รวบรวมข้อมูลและจัดเก็บ (เผยแพร่ในอินทราเน็ต สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	3 วัน	จัดทำเป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในแต่ละปีเพื่อนำมาศึกษา/วิเคราะห์ที่จะนำมาพัฒนา การจัดการกิจกรรมในปีต่อไป	มีการจัดเก็บข้อมูลลงในฐานข้อมูลเพื่อศึกษา/วิเคราะห์ที่จะนำมาพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมต่อไป	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	ฐานข้อมูลการจัดกิจกรรม

ที่	ผังกระบวนการ	ระยะเวลา	รายละเอียดงาน	มาตรฐานคุณภาพงาน	ระบบติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ	แบบฟอร์ม	เอกสารอ้างอิง
14.	ติดตามผลการจัดกิจกรรม	3 วัน	ดำเนินการติดตามผลการจัดกิจกรรมจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อพิจารณาว่าได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด	ผลการติดตามผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม มีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	ทุกๆ 3 เดือน	กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	ผลการติดตามการนำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรม ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

### 3.2 แบบฟอร์มที่ใช้ (Form) / เอกสารบันทึก (Record)

ชื่อเอกสาร	ผู้รับผิดชอบ	สถานที่จัดเก็บ	ระยะเวลา	วิธีการจัดเก็บ
แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม	ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย 1 ปี	แฟ้มจัดเก็บเอกสาร
แบบทดสอบความรู้ (ก่อน-หลังเรียน)	ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย 1 ปี	แฟ้มจัดเก็บเอกสาร
แบบประเมินผลความพึงพอใจ	ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย 1 ปี	แฟ้มจัดเก็บเอกสาร
แบบประเมินผลโครงการ	ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย 1 ปี	แฟ้มจัดเก็บเอกสาร
แบบติดตามผลการปฏิบัติงาน	ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย 1 ปี	แฟ้มจัดเก็บเอกสาร
แบบประเมินพฤติกรรม	ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย 1 ปี	แฟ้มจัดเก็บเอกสาร

### 3.3 เอกสารอ้างอิง (Reference Document)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) 2550. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ  
ภาครัฐ หมวด 6 การจัดการกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) 2551. คู่มือเทคนิคการปรับปรุงและการพัฒนา  
องค์กร. กรุงเทพมหานคร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 2565. แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

พ.ศ. 2566 – 2570. สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. กรุงเทพมหานคร

จันทร์ศิริ สิงห์เถื่อน. การวิเคราะห์กระบวนการ. ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## ภาคผนวก

---

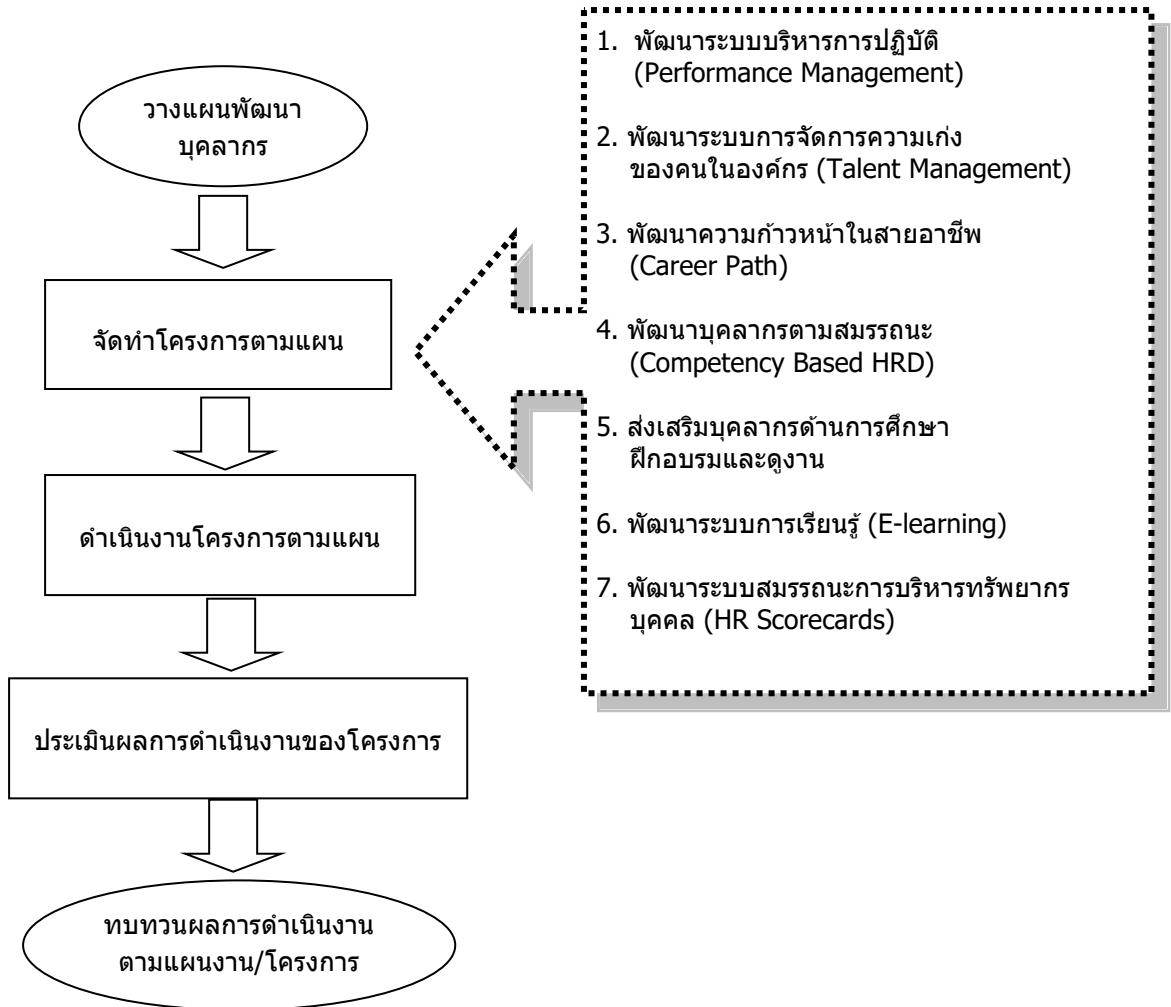
## ภาคผนวก (ก)

คณะกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

1. นางนรรัตน์ พิมเสน	หัวหน้าคณะกรรมการ
2. นางสาวอุตรา อมรฉัตร	หัวหน้าคณะกรรมการ
3. นางรัตนา ศรีสิยวรรณ	คณะกรรมการ
4. นายพงศ์กิตติ อรุณภักดีสกุล	คณะกรรมการ
5. นางภาณุมาศ วราหะไพฑูรย์	คณะกรรมการ
6. นางสาวมาลี พิลาหอม	คณะกรรมการ
7. นางสุวรรณา เกิดแก่น	คณะกรรมการ
8. นายประธาน ทิพยกะลิน	คณะกรรมการ
9. นายศุภชัย รักษาพล	คณะกรรมการ
10. นางสาวสุพัชรา วรรณศิริกุล	คณะกรรมการ
11. นายสุรัตน์ หวังต่อลาภ	คณะกรรมการ
12. นางสาวชลธิชา มีแสง	คณะกรรมการ
13. นายอภิชาติ อ่อนสร้อย	คณะกรรมการ
14. นายอัมฤทธิ์ เกตุแก้ว	คณะกรรมการ
15. นายรพีพงศ์ ภูชฎาภิรมย์	คณะกรรมการ
16. นางสาวจินดา กองแก้ว	คณะกรรมการ
17. นายวิเชียร บัวบาน	คณะกรรมการ
18. นางสาววลัยภรณ์ พงษ์วิพันธุ์	คณะกรรมการ
19. นายชูชาติ หอมจันทัก	คณะกรรมการ
20. ส.ต.ต. ธานีธะวัชร มาฉิม	คณะกรรมการ
21. นางมันทนา เอกลักษณ์รัตน์	คณะกรรมการ
22. นายสมชาย ชัยเชษฐดำรงกุล	คณะกรรมการ
23. นายปิยชาติ ศิลปสุวรรณ	คณะกรรมการ
24. นางสาวสุจินต์ ประเสริฐกิจ	คณะกรรมการ
25. นายธัชชัย แก้ววารี	คณะกรรมการ
26. นางสาวทัศนวรรณ วงศ์ดี	คณะกรรมการ

## ภาคผนวก (ข)

แผนผังกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา  
(ที่รายงานการประเมินตนเอง (PM 1 - 6) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552)



แผนงาน	โครงการ
1. พัฒนาระบบบริหารการปฏิบัติ (Performance Management)	โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development : IDP)
2. พัฒนาระบบการจัดการความเก่งของคนในองค์กร (Talent Management)	โครงการจัดทำแผนบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง (Talent Management Plan)
3. พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)
4. พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Based HRD)	จัดทำหลักสูตร - พัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร (Core Competency) - พัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคลากร (Basic Skills) - พัฒนาสมรรถนะหลักพื้นฐาน (Basic Competency) - พัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency)
5. ส่งเสริมบุคลากรด้านการศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน	- โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการไทยกับต่างประเทศ - โครงการส่งข้าราชการไปศึกษาต่อต่างประเทศและฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ
6. พัฒนาระบบการเรียนรู้ (E-learning)	- โครงการเผยแพร่องค์ความรู้และพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาผ่าน e-learning - โครงการพัฒนาระบบ e-learning
7. พัฒนาระบบสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecards)	

## ภาคผนวก (ค)

### คณะกรรมการทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

1. นางสาวอภิรดี กิตติวานิช ที่ปรึกษาคณะกรรมการ
2. นายชูชาติ หอมจันทิก หัวหน้าคณะกรรมการ
3. นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย คณะทำงาน
4. นางสาวกนกวรรณ อบเชย คณะทำงาน
5. นางจินตนา สุนทรสีมะ เลขานุการคณะกรรมการ

## ภาคผนวก (ง)

### คณะกรรมการทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐาน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

- |                                 |                               |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 1. นายสมใบ มูลจันทิ             | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ           |
| 2. นางปฤษณา อติแพทย์            | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ           |
| 3. นางรุ่งนภา ศิริภาณุรักษ์     | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ           |
| 4. นายชูชาติ หอมจันทิก          | หัวหน้าคณะกรรมการ             |
| 5. นางสาวสุพัตรา เกตุทิม        | คณะกรรมการ                    |
| 6. นางจินตนา สุนทรสีมะ          | คณะกรรมการ                    |
| 7. นางสาววรรณธร หงส์จรรยา       | คณะกรรมการ                    |
| 8. นางสาวนิสสา นุ่มนง           | คณะกรรมการ                    |
| 9. นางสาวทัศนวรรณ พัฒน์คุ้ม     | คณะกรรมการ                    |
| 10. นางสาวศุทธรา สิริภัทรนันทกร | คณะกรรมการ                    |
| 11. นางสาวกัษมาพร ไสยาศรี       | คณะกรรมการและเลขานุการ        |
| 12. นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย     | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

## ภาคผนวก (จ)

### คณะกรรมการทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐาน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

- |                             |                               |
|-----------------------------|-------------------------------|
| 1. นางสาวอภิรดี กิตติวานิช  | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ           |
| 2. นางปฤษณา อติแพทย์        | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ           |
| 3. นายชูชาติ หอมจันทิก      | หัวหน้าคณะกรรมการ             |
| 4. นางสาวสุพัตรา เกตุทิม    | คณะกรรมการ                    |
| 5. นางจินตนา สุนทรสีมะ      | คณะกรรมการ                    |
| 6. นางสาววรรณธร หงส์จรรยา   | คณะกรรมการ                    |
| 7. นางสาวนิสสา นุ่มนง       | คณะกรรมการ                    |
| 8. นางสาวกัษมาพร ไสยาศรี    | คณะกรรมการและเลขานุการ        |
| 9. นางสาวรุจน์นภา สุวรรณไชย | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

## ภาคผนวก (ฉ)

### คณะกรรมการทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐาน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

- |                            |                               |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1. นางสาวอภิรดี กิตติวานิช | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ           |
| 2. นางปฤษฎา อติแพทย์       | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ           |
| 3. นายชูชาติ หอมจันทิก     | หัวหน้าคณะกรรมการ             |
| 4. นางสาวสุพัตรา เกตุทิม   | คณะกรรมการ                    |
| 5. นางจินตนา สุนทรสีมะ     | คณะกรรมการ                    |
| 6. นางสาววรรณธร หงส์จรรยา  | คณะกรรมการ                    |
| 7. นางสาวนิสสา นุ่มนง      | คณะกรรมการ                    |
| 8. นางสาวกษมาพร ไสยาศรี    | คณะกรรมการและเลขานุการ        |
| 9. นางสาวรუნนภา สุวรรณไชย  | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

## ภาคผนวก (ช)

### คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

- |                             |                               |
|-----------------------------|-------------------------------|
| 1. นางสาวอภิรดี กิตติวานิช  | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ           |
| 2. นางปฤษณา อติแพทย์        | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ           |
| 3. นายชูชาติ หอมจันทิก      | ที่ปรึกษาคณะกรรมการ           |
| 4. นางสาวรุ่งศรี แสงด้วง    | หัวหน้าคณะกรรมการ             |
| 5. นางสาวสุพัชรา เกตุทิม    | คณะกรรมการ                    |
| 6. นางสาววรรณธร หงส์จรรยา   | คณะกรรมการ                    |
| 7. นางสาวกนกวรรณ อบเชย      | คณะกรรมการ                    |
| 8. นางสาวนิสสา นุ่มนง       | คณะกรรมการ                    |
| 9. นางสาวอุษา ธาระคร        | คณะกรรมการ                    |
| 10. นางสาวกัษมาพร ไสยาศรี   | คณะกรรมการและเลขานุการ        |
| 11. นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

(ข) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล>การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Cisco Webex Meetings /Zoom Cloud Meetings)

ขั้นตอนการจัดการฝึกอบรม  
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Cisco Webex Meetings /Zoom Cloud Meetings)

ก่อนการฝึกอบรม

1. กำหนดขอบเขตรายละเอียดเนื้อหาหลักสูตร ประสานวิทยากร ที่สามารถจัดอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้
2. ขออนุมัติจัดโครงการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ Cisco Webex Meetings / Zoom Cloud Meetings)
3. ผู้รับผิดชอบโครงการฯ และผู้ช่วยโครงการ ศึกษาวิธีการและทดสอบการใช้ระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Cisco Webex Meetings / Zoom Cloud Meetings) ในการจัดโครงการฝึกอบรม จากสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศฯ
4. ตั้งไลน์กลุ่มโดยตั้งชื่อกลุ่มตามหลักสูตรที่จัดอบรม จัดทำ QR CODE ไลน์กลุ่มที่ตั้งขึ้น ส่งให้กลุ่มเป้าหมายได้สแกนเข้าร่วมไลน์กลุ่ม โดยการนำ QR CODE ไปต่อท้ายไว้ในหนังสือแจ้งเวียนเชิญกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรม เพื่อสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการฯ และเตรียมพร้อมทดสอบการใช้ระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Cisco Webex Meetings / Zoom Cloud Meetings ในการฝึกอบรม พร้อมแนบคู่มือการเข้ารับ การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Cisco Webex Meetings / Zoom Cloud Meetings ให้กลุ่มเป้าหมายที่ยังไม่เคยผ่านการใช้งานการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Cisco Webex Meetings / Zoom Cloud Meetings ได้ทำการศึกษาวิธีการใช้งาน
5. ประสานสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้ระบบ การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Cisco Webex Meetings / Zoom Cloud Meetings และสำนักประชาสัมพันธ์เพื่อติดตั้งสโตนท์อุปกรณ์ที่จะใช้ในการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กรณีวิทยากรขอเข้าบรรยาย ณ อาคารรัฐสภา
6. ประสานวิทยากรขอเอกสารประกอบการบรรยาย เพื่อจัดเตรียมนำเสนอระหว่างการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และให้วิทยากรทดสอบการเข้าใช้ระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Cisco Webex Meetings / Zoom Cloud Meetings
10. นำเข้าข้อมูล Pre – Test /Post – Test /แบบประเมินผลการฝึกอบรม /เอกสารประกอบการบรรยาย /รหัส หรือ Link เข้าห้องอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Cisco Webex Meetings / Zoom Cloud Meetings เข้าสู่ระบบออนไลน์ พร้อมจัดทำเป็น Link หรือ QR CODE และรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปจัดทำข้อมูลรายละเอียดการฝึกอบรมลงแพลตฟอร์ม Google Site เพื่อใช้เป็นแพลตฟอร์มในการสื่อสารข้อมูลการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมต่อไป

11. จัดส่ง Link ข้อมูลโครงการฝึกอบรม (แพลตฟอร์ม Google Site) ส่งในไลน์กลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม
12. ส่งรหัส หรือ Link เข้าห้องอบรม Webex Meeting ผ่านไลน์กลุ่ม พร้อมกำหนดเวลาเปิดห้องอบรมออนไลน์ให้กลุ่มเป้าหมายทราบ

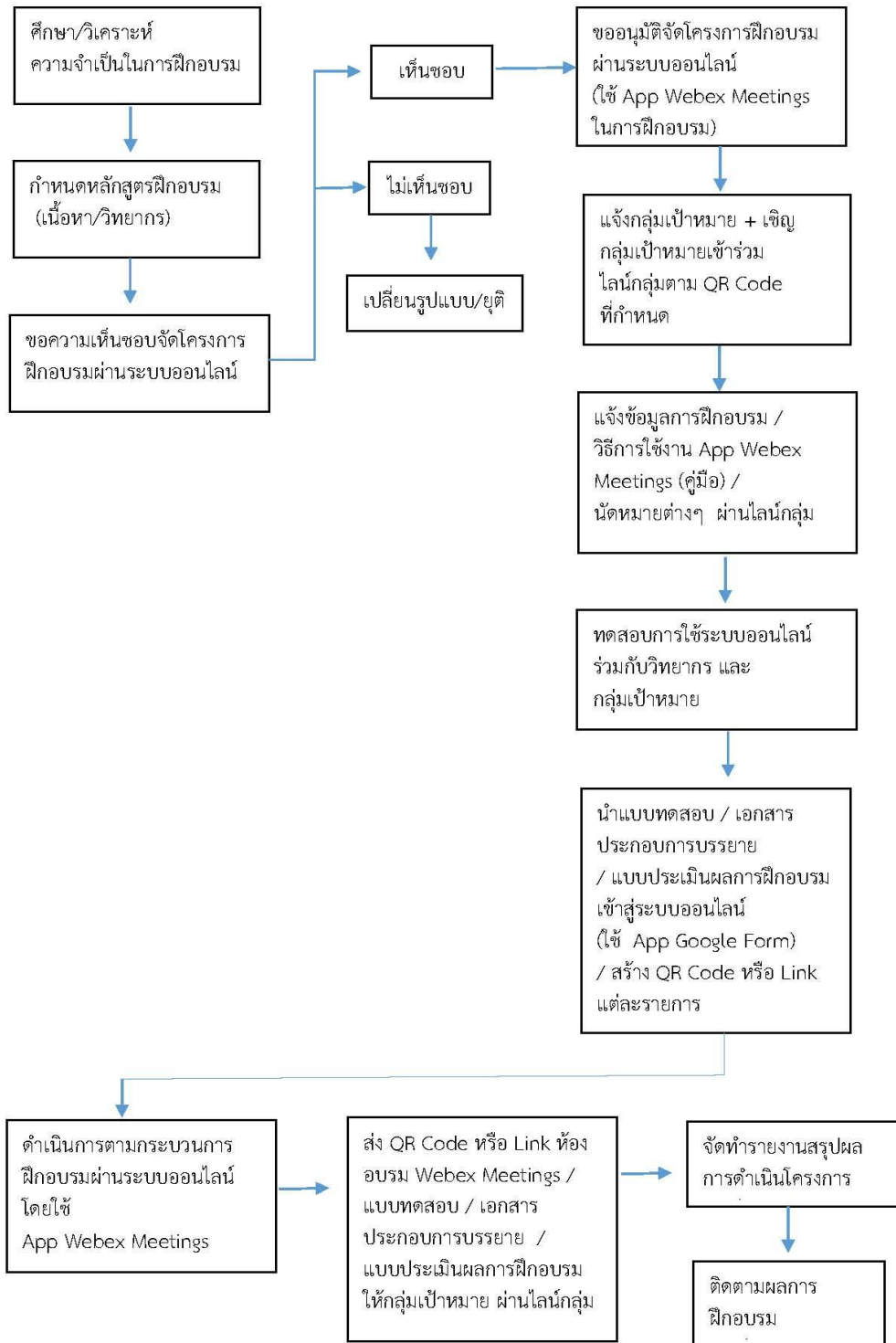
### ระหว่างการฝึกอบรม

1. เปิดระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Cisco Webex Meetings / Zoom Cloud Meetings ตามกำหนดการฝึกอบรม
2. ตรวจสอบการใช้งานระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Cisco Webex Meetings / Zoom Cloud Meetings ได้แก่ ระบบเสียง ระบบไมค์โครโฟน ระบบกล้อง ให้พร้อมใช้งาน
3. ดำเนินการตามกระบวนการฝึกอบรมตามกำหนดการการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Cisco Webex Meetings / Zoom Cloud Meetings ของโครงการ ผ่าน App Webex Meeting
4. ส่ง Link หรือ QR CODE ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำ Pre – Test

### หลังการฝึกอบรม

1. ส่ง Link หรือ QR CODE ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำ Post – Test และแบบประเมินผลการฝึกอบรม ตามช่วงเวลาที่กำหนด
2. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อการพัฒนาการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ต่อไป

## แผนผังกระบวนการฝึกร่วมผ่านระบบออนไลน์



## ภาคผนวก (ซ)

### คณะกรรมการทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐาน กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- |                              |                             |
|------------------------------|-----------------------------|
| 1. นางสาวอภิรดี กิตติวานิช   | ที่ปรึกษาคณะฯ               |
| 2. นายชูชาติ หอมจันทิก       | ที่ปรึกษาคณะฯ               |
| 3. นางสาวกัษมาพร ไสยาศรี     | หัวหน้าคณะทำงาน             |
| 4. นางสาวกนกวรรณ อบเชย       | คณะทำงาน                    |
| 5. นางสาวสงศรี แสงด้วง       | คณะทำงาน                    |
| 6. นางสาวสุพัตรา เกตุทิม     | คณะทำงาน                    |
| 7. นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย   | คณะทำงาน                    |
| 8. นางสาวอุษา ธารละคร        | คณะทำงาน                    |
| 9. นางสาวสุกานดา ศุภคิตสันต์ | คณะทำงานและเลขานุการ        |
| 10. นางสาวนิสสา นุ่มนง       | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

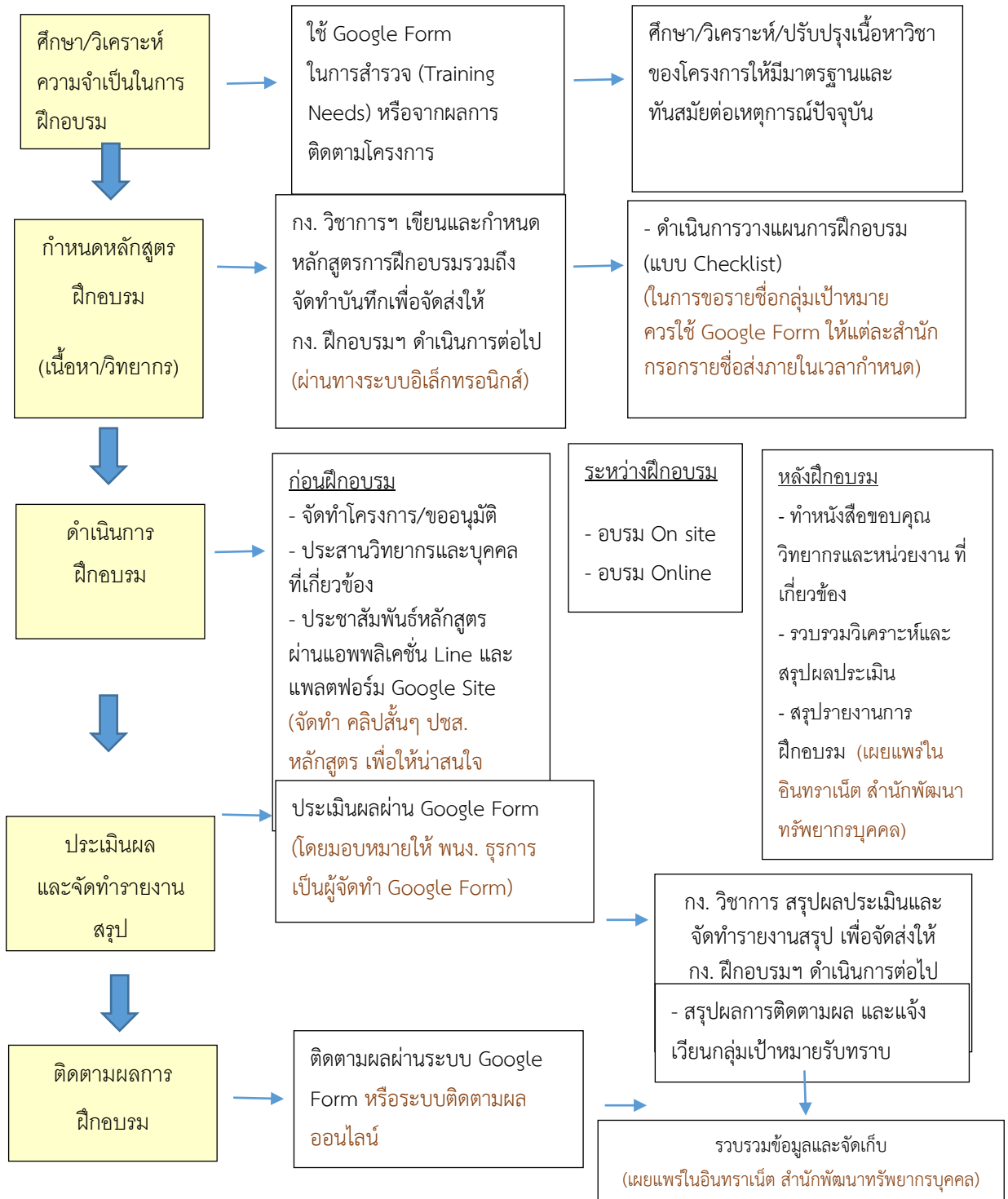
# ผลการทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กรอบแนวทางในการขับเคลื่อนสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ

## HR Digital Transformation

### ปรับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - กระบวนการฝึกอบรมภายใน



## HR Digital Transformation

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการปรับเปลี่ยนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยนำข้อมูลเชิงลึกมาวิเคราะห์วางแผนงานและประเมินผลการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการทำงานโดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือการทำงานเพื่อคุณภาพและความรวดเร็วในการทำงาน

สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ปรับกระบวนการฝึกอบรมภายใน โดยใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. การรับ - ส่งหนังสือภายในสำนักและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. การขอรายชื่อกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม
๓. การแจ้งอนุมัติรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม และแจ้งรายชื่อผู้ผ่านโครงการฝึกอบรม
๔. การส่งสรุปผลการประเมิน และแจ้งผลการติดตามผลการประเมินโครงการฝึกอบรม
๕. จัดทำฐานข้อมูลโครงการฝึกอบรม

### ข้อดี ของ HR Digital Transformation

- ลดการใช้เอกสาร - เก็บข้อมูลทุกอย่างอยู่ในเครื่องมือที่เอาไว้เก็บข้อมูล เพิ่มความรวดเร็วในการค้นข้อมูลของพนักงาน

- ทำงานได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา - ใช้เครื่องมือการทำงานที่สามารถทำงานออนไลน์ และสื่อสารกันได้

- การสื่อสารรวดเร็ว - สามารถติดต่อกับผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ ได้

- ตรวจสอบคุณภาพการทำงาน - ตรวจสอบด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานและผลงาน

- จัดเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระเบียบ - จัดเก็บข้อมูลเอาไว้ในที่เดียวที่พนักงานทุกคนสามารถมาสืบค้นข้อมูลไปทำงานต่อได้

- พนักงานมีเวลาวางแผนงาน - เมื่อการทำงานสะดวกสบายขึ้น ทำให้ใช้เวลาทำงานน้อยลง ทำให้พนักงานได้วางแผนงานของตัวเองมากขึ้นงานจะออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น

### HR Digital Transformation กับการใช้ในองค์กร

- ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน - นำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการช่วยทำงานต่าง ๆ และช่วยในการสื่อสารเพื่อลดความซับซ้อนและขั้นตอนในการทำงาน

- ใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาทรัพยากรบุคคล - นำเทคโนโลยีมาใช้ในการฝึกอบรมออนไลน์ เรียน e-learning

- ใช้เทคโนโลยีมาบริหารข้อมูลและประเมินประสิทธิภาพการทำงาน

- ใช้เทคโนโลยีเก็บข้อมูลทั่วไปของพนักงาน รวมไปถึงการเก็บข้อมูลในการทำงานต่าง ๆ ของพนักงาน และนำมาวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน

- ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพพนักงาน

ดังนั้น HR Digital Transformation จะมาช่วยปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ภาคผนวก (ณ)

### คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| 1. นายชูชาติ หอมจันทร์                 | หัวหน้าคณะกรรมการ             |
| ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา |                               |
| 2. นางสาวสุกานดา ศุภคตีสันต์           | คณะกรรมการ                    |
| 3. นางสาวกนกวรรณ อบเชย                 | คณะกรรมการ                    |
| 4. นางสาวศรีแสงสว่าง                   | คณะกรรมการ                    |
| 5. นางสาวสุพัตรา เกตุทิม               | คณะกรรมการ                    |
| 6. นางสาวกษมพร ไสยาศรี                 | คณะกรรมการ                    |
| 7. นางสาวรุ่งนภา สุวรรณไชย             | คณะกรรมการ                    |
| 74. นางสาวสุกานดา ศุภคตีสันต์          | คณะกรรมการและเลขานุการ        |
| 10. นางสาวนิสสา นุ่มนง                 | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

## ภาคผนวก (ญ)

### คณะกรรมการทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

---

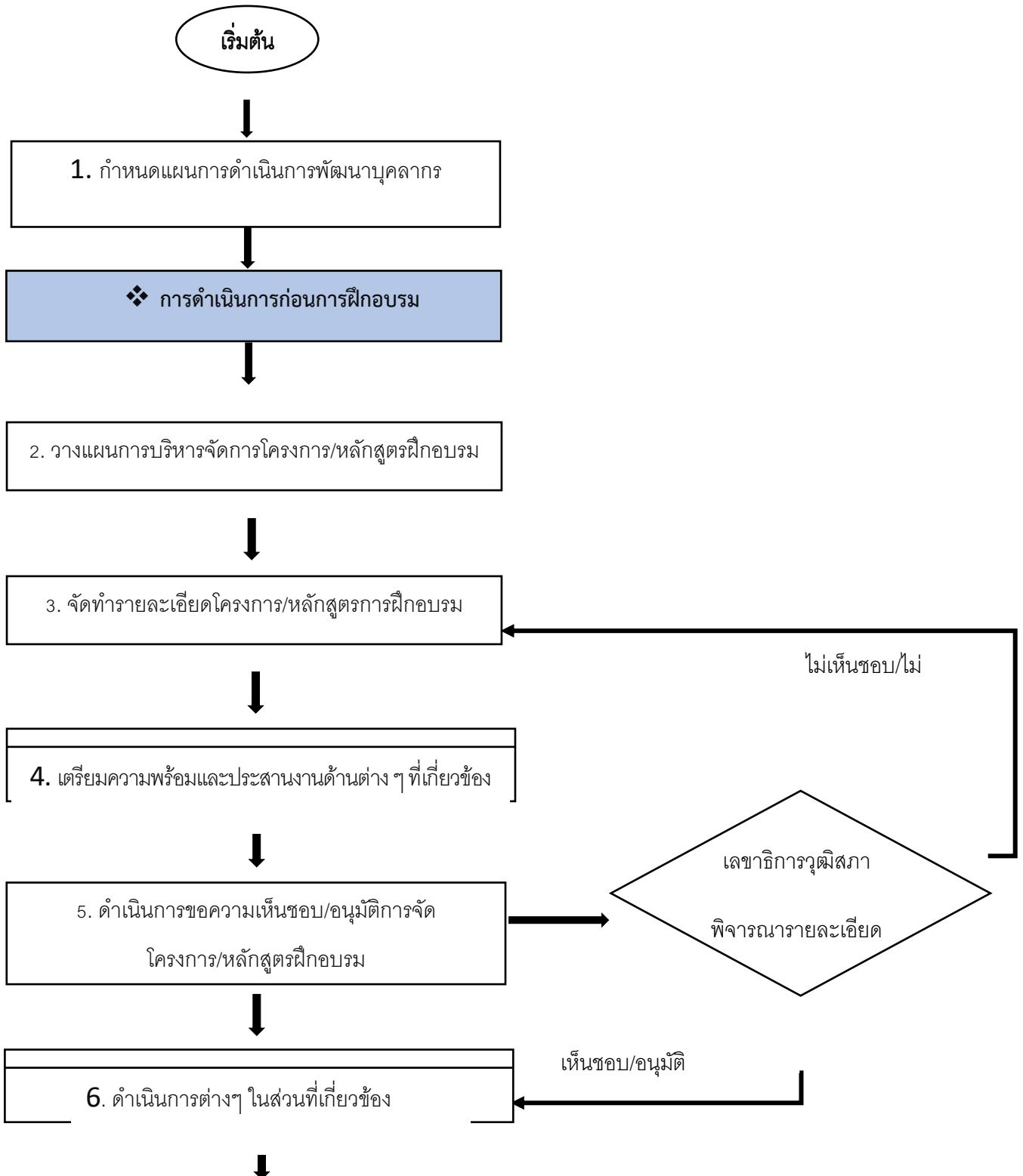
๑. นายชูชาติ หอมจันทิก	ที่ปรึกษาคณะกรรมการ
๒. นางสาวกัญมาพร ไสยาศรี	หัวหน้าคณะกรรมการ
๓. นางสาวสุกานดา ศุภคตีสันต์	คณะกรรมการ
๔. นางสาว่องศรี แสงด้วง	คณะกรรมการ
๕. นางสาวสุพัตรา เกตุทิม	คณะกรรมการ
๖. นางสาวกนกวรรณ อบเชย	คณะกรรมการและเลขานุการ
๗. นางอัญชญา รักเมือง	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

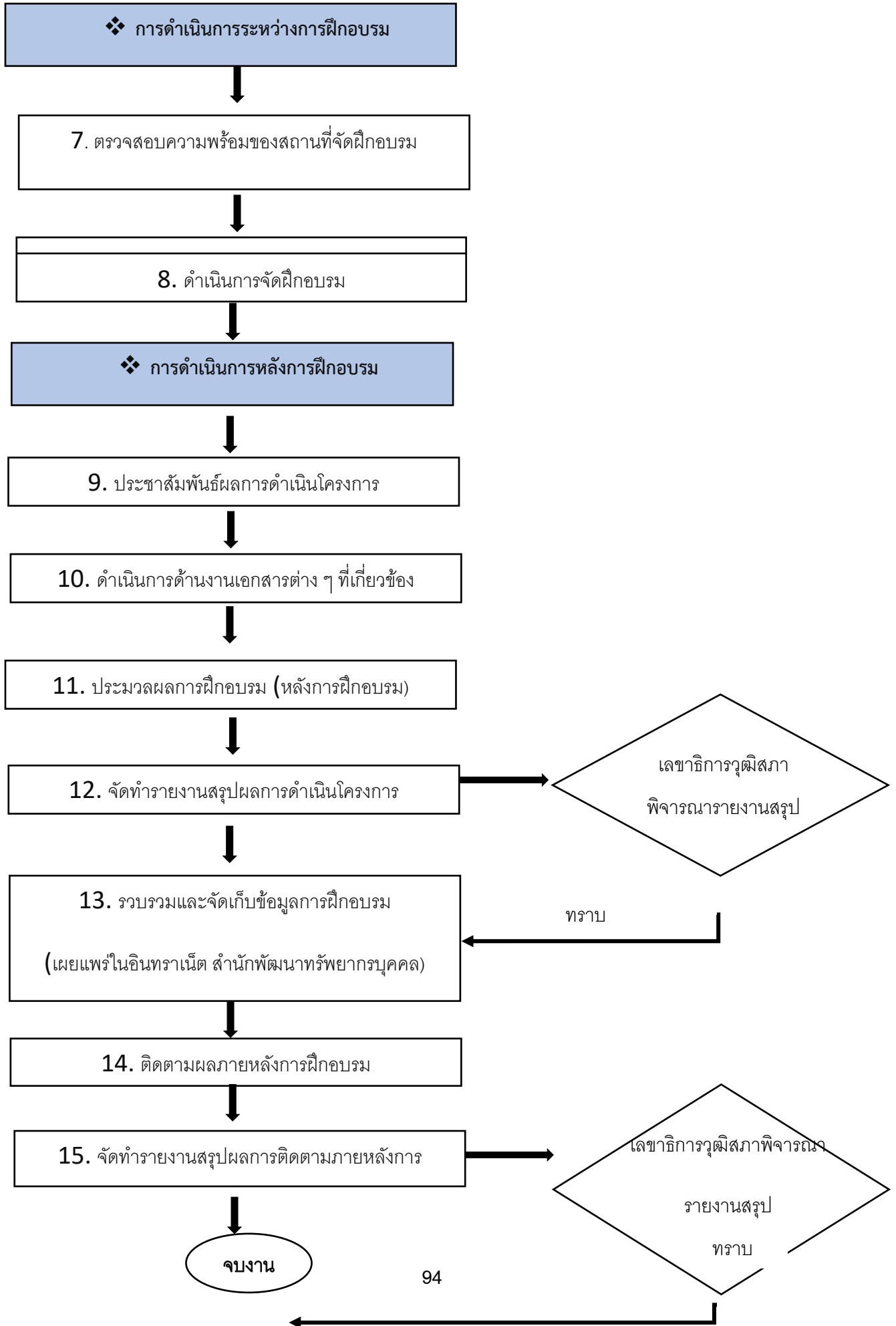
# ผลการทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐานกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนผังกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## 1. การศึกษาวิเคราะห์แผนพัฒนาบุคลากรและการจัดฝึกอบรมและสัมมนาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา





## ส่วนที่ 2

---

### แผนผังกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล