



ที่ กษ/๒๕๖๓ (ว กษ)

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๗๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมข้อเสนอแนะ (ในรูปแบบซีดีรอม)

ด้วยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ วันศุกร์ที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมได้มีมติ
เห็นชอบรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางพรพิศ เพชรเจริญ)
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เลขานุการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๑๒๐, ๕๑๒๑



ที่ ๗๗ / ๒๕๖๓ (ว ๗๗)

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๗๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน เลขาธิการวุฒิสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมข้อเสนอแนะ (ในรูปแบบซีดีรอม)

ด้วยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ วันศุกร์ที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมได้มีมติ
เห็นชอบรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางพรพิศ เพชรเจริญ)
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เลขานุการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๑๒๐, ๕๑๒๑



รายงานผลการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คำนำ

ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) รวมทั้งมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยกำหนดให้ “คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” ที่คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้งทำหน้าที่พิจารณากลับกรอรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ก่อนเสนอรายงานผลต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ และ อ.ก.ร. ประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง ในรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

สำหรับรายงานฉบับนี้ เป็นรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยรายงานดังกล่าว ประกอบด้วย รายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

พฤศจิกายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
ส่วนที่ ๑ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๑
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๖
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๑
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มี ความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๒๑
ส่วนที่ ๒ แนวทางดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒๘
ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓๑
ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะของ อ.ก.ร. ประเมินฯ	๓๒
ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะของ ก.ร.	๓๒
ภาคผนวก ก.	
ตารางรายงานผลผลิต – ผลลัพธ์ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
ภาคผนวก ข.	
ตารางแสดงคะแนนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	

บทสรุปผู้บริหาร

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติเห็นชอบและให้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ และมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นผู้กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ โดยผลของดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และมีความคล่องตัว ซึ่งได้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยสรุปผลผลิต - ผลลัพธ์ ได้ดังนี้

๑. **การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสม** ส่วนราชการได้ดำเนินการสำรวจกำลังคนในเชิงปริมาณ และจัดทำรายงานผลการศึกษาระเบียบกำลังคน ประกอบด้วยเนื้อหา ๓ ส่วน ๑) แนวทางการศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒) การวิเคราะห์โครงสร้างกำลังคนและข้อมูลกำลังคน ได้แก่ กรอบอัตรากำลังบุคลากร แผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลัง แผนภูมิแสดงจำนวนกรอบข้าราชการรัฐสภา แยกตามประเภทตำแหน่ง แผนภูมิแสดงช่วงอายุ แผนภูมิแสดงวุฒิการศึกษา แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการรัฐสภาที่เกษียณอายุราชการ และ ๓) สรุปความคิดเห็นของหน่วยงานจากการทบทวนภารกิจ ยุทธศาสตร์ ผังโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง สภาพปัญหากำลังคนและปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์กระบวนการ และการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลัง

๒. **การขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ** ส่วนราชการมีระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ๔ ระบบ และสามารถดำเนินการตามระบบต่าง ๆ ได้ โดยสรุปได้ดังนี้

(๑) **แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ** ส่วนราชการฯ ได้กำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑๒ สายงาน และดำเนินการพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการ วิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล และวิเทศสัมพันธ์ ตามแผนฯ ที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อแผนฯ ซึ่งสรุปว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๗๕.๙๕

(๒) **แผนสืบทอดตำแหน่ง** ส่วนราชการฯ ได้ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง และดำเนินการสรรหา และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (สผ. จำนวน ๓๙ คน /สว. จำนวน ๒๕ คน) โดยให้เข้าร่วมโครงการพัฒนา ในหัวข้อวิชาต่าง ๆ อาทิ การบริหารทีมงานยุคใหม่ที่มีการยืดหยุ่น เรียนรู้ ปรับตัวอย่างรวดเร็ว (Agile) โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ หลักสูตรการเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง เรื่อง หลักการและการประยุกต์ใช้ Design Thinking Mindset กับจิตวิทยานักบริหาร พร้อมทั้งมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อแผนฯ ซึ่งสรุปว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ร้อยละ ๗๓.๕๘

(๓) **ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง** ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการตามระบบดังกล่าว โดยมีข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสนใจเข้าสมัคร จำนวน ๔ คน สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ไม่มีข้าราชการสนใจเข้าสมัคร โดยผลการคัดเลือกสรุปว่าสำนักงานเลขาธิการเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน ๑ คน

สำหรับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการฯ ได้พัฒนาโดยการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการผู้อำนวยการสำนัก เพื่อให้เรียนรู้งานของสำนัก และตรวจสอบข้อกฎหมายให้มีความถูกต้อง รวมทั้งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ล่ามของประธานรัฐสภา และได้รับการพัฒนาในหลักสูตร “การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ” (Effective change Agent) ของ Thai MOOC ร่วมกับการเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากสมาชิกวุฒิสภา

(๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการ - ข้าราชการพิเศษ จำนวน ๕ สายงาน โดยผลของการดำเนินงาน พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการหมุนเวียนงานเป็นไปตามความคาดหวังทั้งในด้านความสำเร็จของงาน และระดับการประเมินพฤติกรรมรวมทั้งข้าราชการกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนฯ เฉลี่ยร้อยละ ๗๘.๓๐ และจะขยายกลุ่มเป้าหมายเพื่อดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการฯ ได้ทดลองคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับจากฐานเงินเดือนของแต่ละบุคคล (ไม่ใช่ค่ากลางแบบปัจจุบัน) และทดลองคำนวณแยกการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญออกมาบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน (ระดับสำนัก ระดับสำนักงาน) พบว่า ผลการเลื่อนเงินเดือนระหว่างคำนวณจากค่ากลาง การแยกการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญออกมา ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ จึงเสนอแนวทางสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดทำคู่มือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นวิธีการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเป็นธรรม และโปร่งใส

๔. การบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนราชการฯ เพิ่มประสิทธิภาพระบบ HRIS ของ สผ. ให้เป็นระบบงานหลัก โดยรับการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบ DPIS ของ สว. ผ่านทาง Web Service และเพิ่มเมนูในส่วนของการเรียกใช้ข้อมูลร่วมของทั้งสองส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่ มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีเป้าหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัย และนโยบายความโปร่งใส ซึ่งได้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยสรุปผลผลิต - ผลลัพธ์ ได้ดังนี้

๑. การขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม ส่วนราชการมีการขับเคลื่อนนโยบายและเจตจำนงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการฯ โดยมอบหมายนโยบาย/เจตจำนงในการบริหารงานของส่วนราชการฯ ตั้งแต่ประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา รองประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานวุฒิสภา เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เลขาธิการวุฒิสภา โดยมุ่งเน้นการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง เป็นธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุกหน่วยงานนำนโยบาย/เจตจำนงในการบริหารงานของส่วนราชการฯ ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มีการแต่งตั้งคณะทำงานรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และคณะทำงานโปร่งใสประจำสำนัก การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการป้องกันการทุจริตของสำนักงาน การจัดทำปฏิญญาของสำนัก (ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ) การมอบเกียรติบัตรเข็มเชิดชูเกียรติ และโล่ประกาศเกียรติคุณให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามโครงการคนดีศรีสภา ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ จึงได้ประเมินตนเองเป็นองค์กรคุณธรรม ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการทุจริต ส่วนราชการวางระบบในการป้องกันการทุจริตในองค์กร โดยจัดโครงการต่าง ๆ อาทิ การตั้งชมรมที่เป็นองค์กรพอเพียงต่อต้านการทุจริต (STRONG Model) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเฝ้าระวังการทุจริตในส่วนราชการฯ และนำไปสู่องค์กรคุณธรรม ซึ่งชมรมดังกล่าวมีการกำหนดข้อบังคับชมรม STRONG มีแผนปฏิบัติการเฝ้าระวัง (Watch & Voice) มีการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาการทุจริต รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง ตามกฎระเบียบของทางราชการผ่านการตูนแอนิเมชัน (Animation) ผลจากการดำเนินการดังกล่าวพบว่า ส่วนราชการฯ ไม่พบข้าราชการที่กระทำผิดวินัยต่อหน้าที่

๓. การขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใส ส่วนราชการฯ ได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไว้ในมาตรการที่ ๓ การขับเคลื่อนการสร้างโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ



ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งการขับเคลื่อนการดำเนินการประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ (๑) การกำหนด มาตรการ กลไก สนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และ (๒) การเสริมสร้างมาตรการกลไกหรือวางระบบในการป้องกันการทุจริตในองค์กร โดยแต่ละแนวทางจะ ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมที่ส่วนราชการฯ จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามเกณฑ์และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจากการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของส่วนราชการฯ สูงขึ้นเป็นอันดับ ๑ ของประเทศจาก ๑๗ ประเภทหน่วยงานภาครัฐ โดยได้ผลคะแนนการประเมินภาพรวมประเภทหน่วยงาน ๙๓.๐๖ คะแนน (ระดับ A)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน การปฏิบัติงานกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ ตลอดจนมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้บุคลากรมีกระบวนการคิดในการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยสรุปผลผลิต - ผลลัพธ์ ได้ดังนี้

๑. **การเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรบุคคล** ส่วนราชการได้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ในสายงานต่าง ๆ ได้แก่ สายงานนิติการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และสายงานวิชาการ และข้าราชการในตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้บริหารขององค์กร ผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น การวิเคราะห์ผลกระทบและการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการการปกครองส่วนท้องถิ่น โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร กิจกรรม การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร หัวข้อ การปรับ Mindset เพื่อพัฒนาตนเอง โดยข้าราชการที่เข้ารับพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๒

นอกจากนี้ ส่วนราชการได้บูรณาการหลักสูตรร่วมกัน จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการ เงินและบัญชี (สายงานวิชาชีพ) หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ (สายงานวิชาชีพ) หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี (สายงานวิชาชีพ) หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน (สายงานวิชาชีพ) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับ ปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ และหลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ ซึ่งหลักสูตร ทั้งหมดได้เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมมากที่สุด

๒. **การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน** ส่วนราชการได้พัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับข้าราชการ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

๑) กลุ่มผู้บริหาร ได้รับการพัฒนาในเรื่องหาวิชา อาทิ การบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการ วางแผนและการตัดสินใจ ความรู้เบื้องต้นของการวางแผนสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture : EA)

๒) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ ได้รับการพัฒนาในเรื่องหาวิชา อาทิ การเชื่อมโยงทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ของประเทศ กับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ และแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภาเพื่อ การเป็นรัฐสภาดิจิทัล ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการและวิเคราะห์ชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อ การวางแผนและการตัดสินใจ ภาพรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

๓) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ได้รับการพัฒนาในเรื่องหาวิชา อาทิ การบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบด้านเทคโนโลยี สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง

๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้รับการพัฒนาในเรื่องหาวิชา อาทิ การเชื่อมโยงทิศทาง นโยบายยุทธศาสตร์ของ ประเทศ กับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ และแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภาเพื่อการเป็นรัฐสภา ดิจิทัล ภาพรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาทั้ง ๔ กลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจ ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๘

๓. **การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ** สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้พัฒนาทักษะภาษาจีน (ระดับ ต้น) และทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาได้นำทักษะดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือ

ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการติดตามและประเมินผลความคุ้มค่า (ด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และด้านผลกระทบ) พบว่า โครงการพัฒนาทักษะดังกล่าวมีความคุ้มค่า คิดเป็นร้อยละ ๙๕ และร้อยละ ๙๕.๙๖ ตามลำดับ นอกจากนี้แล้ว สำนักงานฯ ยังได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในรูปแบบ e - Learning ให้กับบุคลากร จำนวน ๓ รุ่น โดยผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดสามารถนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๖ สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษภายใต้โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ “หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นนิตกรหรือวิทยากรที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ในชั้นเรียน และการอบรมเชิงปฏิบัติการ English Camp โดยผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗

๔. การผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่วนราชการมีแผนดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้ การจัดการระบบสารสนเทศ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ อาทิ คู่มือการเข้าร่วมการประชุมทางไกลผ่านจอภาพและเสียง รัฐสภากับการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID - 19) สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้นำเสนอแนวทางการดำเนินการจัดทำนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้การจัดการความรู้ อาทิ English Delivery by BFL การใช้ Google Docs ในการถอดข้อความ Speak to Text รวมทั้ง มีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติการจัดการความรู้ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้กับหน่วยงานที่นำเสนอนวัตกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน และได้มีการประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์ แอด ออนไลน์ แอด การถ่ายทอดสด Facebook Live บนแอปพลิเคชัน Facebook และจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีเป้าหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยมีผลผลิต - ผลลัพธ์ สรุปได้ดังนี้

๑. **การดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิต** ส่วนราชการได้ศึกษาวิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำมาปรับปรุงและพัฒนาโครงการ/กิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดและจัดโครงการ/กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพใจ ระบบการใช้จ่ายให้กับบุคลากร และการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเข้าสู่วัยสูงอายุ อาทิ ห้องน้ำสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุ การยืดหยุ่นเวลา เข้า - ออก ในการปฏิบัติงาน การให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการการเงินและการใช้จ่ายให้พอเพียง การพัฒนาระบบการจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความสะดวกยิ่งขึ้นด้วยระบบ e-form การจัดห้องประกอบพิธีทางศาสนา การพัฒนาเฝ้าระวังสุขภาพบุคลากรในวงงานรัฐสภา โยคะสำหรับสำหรับวัยทำงานและผู้สูงอายุ การจัดให้มีบริการห้องนมแม่ การจัดกิจกรรมการบริจาคเงินหรือสิ่งของอันจำเป็นผ่านตู้ปันสุข

ทั้งนี้ ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า บุคลากรของแต่ละสำนักงานมีความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สังกัด	ความพึงพอใจ	ความผูกพัน
๑. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๗๑.๐๙	๗๒.๒๖
๒. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๗๒.๒๐	๗๐.๑๘

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนราชการได้จัดโครงการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้จัดโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารการเงินเพื่อความพอเพียง และกิจกรรมเสริมเพิ่มคุณภาพชีวิต

สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้จัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ข้าราชการด้วยการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ องค์กรธุรกิจคุณธรรม และเป็นต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ณ บริษัทปารมูดีไฮน์ ไอ-สปา จำกัด

ทั้งนี้ เมื่อส่วนราชการฯ ได้ดำเนินโครงการตามที่กำหนดแล้วเสร็จ ได้มีการติดตามและประเมินผล พบว่าบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง ซึ่งคิดเฉลี่ยร้อยละ ๘๗.๑๓

๓. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนราชการฯ ได้กำหนดแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วยแผนงานที่ ๑ แผนงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งส่วนราชการได้จัดโครงการเพิ่มพื้นที่สีเขียวบริเวณพุทธมณฑล ณ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สำหรับแผนงานที่ ๒ แผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการฯ ส่วนราชการฯ ได้จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมให้บุคลากรอบรมออนไลน์บรรยายสดผ่าน APP WebEx Meeting ให้กับข้าราชการ จำนวน ๓๕๐ คน โดยคิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ ที่นอกเหนือจากกลุ่มเป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๐

จากการดำเนินงานทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สามารถสรุปคะแนน และเปรียบเทียบกับการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ดังนี้



ยุทธศาสตร์	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	สถานะ	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	สถานะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๙๕.๕๖	๑๐๐	+	๑๐๐	๑๐๐	=
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑๐๐	๑๐๐	=	๑๐๐	๑๐๐	=
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑๐๐	๑๐๐	=	๑๐๐	๑๐๐	=
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๙๖	๑๐๐	+	๙๖	๑๐๐	+
คะแนนรวม	๙๘.๐๖	๑๐๐	+	๙๙.๓๓	๑๐๐	+

รายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล


ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจากรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๓ – มิถุนายน ๒๕๖๓) ที่ได้ดำเนินงานตามแผนเพื่อขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง และแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน รวมทั้งแผนดำเนินงานจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕


โดยในรอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓) ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้


เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินการ
๑. มีผลการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะนำไปดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	 <p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการสำรวจกำลังคนในเชิงปริมาณ และได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับจัดทำแผนกำลังคน โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นวิทยากรบรรยาย และฝึกปฏิบัติ ในเดือนมิถุนายน – สิงหาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒. จัดทำรายงานผลการศึกษาแผนกำลังคน ซึ่งประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) แนวทางการศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒) การวิเคราะห์โครงสร้างและข้อมูลกำลังคน ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> (๑) กรอบอัตรากำลังบุคลากร (๒) แผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลัง (๓) แผนภูมิแสดงจำนวนกรอบข้าราชการรัฐสภา แยกตามประเภทตำแหน่ง (๔) แผนภูมิแสดงช่วงอายุ (๕) แผนภูมิแสดงวุฒิการศึกษา (๖) แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการรัฐสภาที่เกษียณอายุราชการ ๓) สรุปความคิดเห็นของหน่วยงานจากการทบทวนภารกิจ ยุทธศาสตร์ ผังโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง สภาพปัญหากำลังคนและปัญหา ด้านทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์กระบวนการ และการวิเคราะห์ภาระงาน และอัตรากำลัง
๒. ขยายกลุ่มเป้าหมายการขับเคลื่อนแผนบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์ ๒.๑ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	 <p>๑. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๑.๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ สายงาน (ได้แก่ สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานวิทยาการ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน) โดยมีผลลัพธ์ของการพัฒนา ดังนี้</p>

หมายเหตุ



 = บรรลุเป้าหมาย

 = ไม่บรรลุเป้าหมาย

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินการ
<p>๒.๑.๑ พัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่</p> <p>(๑) สายงานวิทยาการ (๒) สายงานทรัพยากรบุคคล (๓) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๔) สายงานวิเทศสัมพันธ์</p> <p>๒.๑.๒ กำหนด Career Path เพิ่มเติม จำนวน ๑๓ สายงาน ได้แก่</p> <p>(๑) สายงานบรรณารักษ์ (๒) นวก.ตรวจสอบภายใน (๓) ประชาสัมพันธ์ (๔) วิเคราะห์งบประมาณ (๕) นวก.บัญชี (๖) นวก.พัสดุ (๗) นวก.เงินและบัญชี (๘) นวก.คอมพิวเตอร์ (๙) นวก.โสตฯ (๑๐) นายช่างศิลป์ (๑๑) เกษีซกร (๑๒) พยาบาลวิชาชีพ (๑๓) ตำรวจรัฐสภา</p>	<p>สผ.</p> <p>๑. วิเทศสัมพันธ์ ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๗๙</p> <p>๒. วิทยาการ ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐</p> <p>๓. นักทรัพยากรบุคคล ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐</p> <p>๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๐</p> <p>๕. นิติกร ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๓</p> <p>สว.</p> <p>๑. วิเทศสัมพันธ์ ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๑</p> <p>๒. วิทยาการ ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๑</p> <p>๓. นักทรัพยากรบุคคล ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๐</p> <p>๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๗</p> <p>๑.๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพิ่มเติม จำนวน ๑๒ สายงาน (ยกเว้นสายงานตำรวจรัฐสภา) เนื่องจาก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังไม่ได้บรรจุบุคคลเพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งตำรวจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา) ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ดังนั้นจึงชะลอการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสายงานตำรวจรัฐสภา ไปดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p>
<p>๒.๒ Succession Plan ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้บังคับบัญชากลุ่มงานได้รับการพัฒนา</p>	<p> ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๑. ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก</p> <p>๒. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <p>๓. ดำเนินการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง</p> <p>๔. พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (สผ. จำนวน ๓๙ คน /สว. จำนวน ๒๕ คน) โดยให้เข้าร่วมโครงการพัฒนา ในหัวข้อวิชาต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>สผ.</p> <p>๑. การบริหารทีมงานยุคใหม่แบบ Agile</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์สำนักงานกับการบริหารเชิงบูรณาการ</p> <p>๓. Mindset กับจิตวิทยานักบริหาร</p> <p>เมื่อดำเนินกิจกรรมแล้ว ได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ๓ ประเด็น ได้แก่</p> <p>๑. ด้านความรู้ความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๐</p>

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินการ
	<p>๒. ด้านการนำความรู้ไปใช้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐</p> <p>๓. ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๐</p> <p>และเมื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในภาพรวมของการดำเนินการโครงการ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐</p> <p>สว.</p> <p>๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง เรื่อง หลักการและการประยุกต์ใช้ Design Thinking เมื่อดำเนินกิจกรรมแล้ว ได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ๒ ประเด็น ได้แก่</p> <p>๑. ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๕</p> <p>๒. ด้านการนำความรู้ไปใช้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๐</p>
<p>๒.๓ <u>Talent Management</u></p> <p>๒.๑ คัดเลือกข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้ Talent ไม่เกินกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง</p> <p>๒.๒ พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์</p>	<p> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการประกาศรับสมัครข้าราชการเข้าสู่ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย สผ. มีข้าราชการสนใจสมัคร จำนวน ๔ คน สำหรับ สว. ไม่มีข้าราชการสมัครเข้าร่วมโครงการฯ โดยผลการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบฯ ของ สผ. มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๑ คน คือ นางสาวอดิญาดา ศรีบุญแสน วิทยากรปฏิบัติการ กลุ่มงานรองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร สำหรับการพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการละ ๒ คน ได้แก่</p> <p>สผ.</p> <p>๑. นายพสธร คงเกลิงศิริวัฒนา นิติกรปฏิบัติการ ๒. นายภัทรพงศ์ อีสริยะฤทธิ์ วิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ</p> <p>ได้รับการพัฒนาโดยมอบหมายงานพิเศษให้เป็นเลขานุการผู้อำนวยการสำนัก เพื่อให้เรียนรู้งานของสำนัก และตรวจสอบข้อกฎหมายให้มีความถูกต้องร่วมกับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ล่ามของประธานรัฐสภา</p> <p>สว.</p> <p>๑. นายภริภัทร์ ดิษฐาภรณ์ นักวิเคราะห์งบประมาณและแผนชำนาญการ ๒. นางสาวอุษา ถาละคร นักรพพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p> <p>ได้รับการพัฒนาในหลักสูตร “การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ” (Effective change Agent) ของ Thai MOOC ร่วมกับการเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สมาชิกวุฒิสภา (พลเอก นาวัน ดำริกาญจน์ /นายชาญวิทย์ ผลชีวิน) โดยเรียนรู้มุมมอง หลักคิด และประสบการณ์ผู้นำ ตลอดจนการวางตัว และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของผู้นำ การถ่ายทอดประสบการณ์จาก</p>

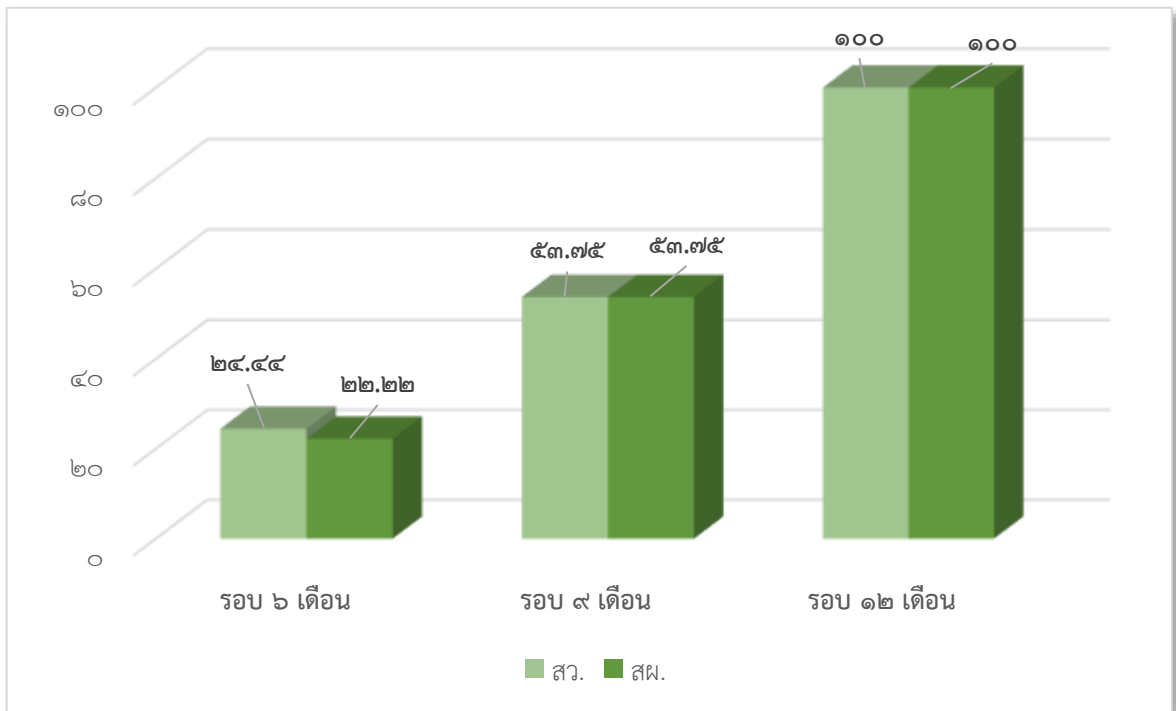
เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินการ
<p>๔) ดำเนินการหมุนเวียน การปฏิบัติงานข้าราชการ ระดับ ปฏิบัติการ</p>	<div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="margin-right: 10px; text-align: center;">😊</div> <div> <p>สผ.</p> <p>ดำเนินการหมุนเวียนงานในข้าราชการสายงานต่าง ๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สายงานวิเทศสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ – ข้าราชการพิเศษ สำนักองค์การระหว่างประเทศ จำนวน ๙ คน ๒. สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ สำนักนโยบายและแผน จำนวน ๑๑ คน <p>โดยพบว่าข้าราชการที่ได้รับการหมุนเวียนงานเป็นไปตามความคาดหวังทั้งในด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรม</p> </div> </div> <div style="display: flex; align-items: flex-start; margin-top: 10px;"> <div style="margin-right: 10px; text-align: center;">😊</div> <div> <p>สว.</p> <p>ดำเนินการหมุนเวียนงานในข้าราชการสายงานต่าง ๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. สายงานทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ คน ๒. สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ สำนักนโยบายและแผน จำนวน ๒ คน ๓. สายนิติการ ระดับปฏิบัติการ สำนักกรมพิธีการ ๑ – ๓ และสำนักกำกับและตรวจสอบ จำนวน ๑๐ ราย ๔. สายวิทยาการ ระดับปฏิบัติการ สำนักกรมพิธีการ ๒ – ๓ จำนวน ๓ ราย <p>โดยพบว่าข้าราชการที่ได้รับการหมุนเวียนงานเป็นไปตามความคาดหวังทั้งในด้านความสำเร็จของงาน และด้านพฤติกรรม</p> </div> </div>
<p>๔. กำหนดแนวทางปรับปรุง PMS</p>	<div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="margin-right: 10px; text-align: center;">😊</div> <div> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนราชการมีแผนดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารวงเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ได้รับการปรับปรุงจากคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒. คณะอนุกรรมการฯ ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๒.๑ ทดลองคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับจากฐานเงินเดือนของแต่ละบุคคล (ไม่ใช่ค่ากลางแบบปัจจุบัน) พบว่า ผลการเลื่อนเงินเดือนระหว่างการคำนวณจากค่ากลาง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดกับคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับจากฐานเงินเดือนของแต่ละบุคคล ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ๒.๒ ทดลองคำนวณแยกการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญออกมาบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน (ระดับสำนัก ระดับสำนักงาน) โดยผลจากการจำลองพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน ๓. ส่วนราชการฯ เสนอแนวทางสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดทำคู่มือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นวิธีการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส </div> </div>

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินการ
๕. บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านบุคลากรโดยใช้ระบบ HRIS เป็นระบบงานหลักในการรับบริการเชื่อมโยงข้อมูลด้านบุคลากรจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	 <p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาร่วมกันกำหนดแบบฟอร์มรายงานประวัติข้าราชการ จำนวน ๑๐ แบบฟอร์ม อาทิ ข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ) ประวัติการดำรงตำแหน่ง ประวัติการเลื่อนเงินเดือน ประวัติการอบรม ประวัติการศึกษา ประวัติทางวินัย</p> <p>๒. เพิ่มประสิทธิภาพระบบ HRIS ของ สผ. ให้เป็นระบบงานหลัก โดยรับการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบ DPIS ของ สว. ผ่านทาง Web Service และเพิ่มเมนูในส่วนของการเรียกใช้ข้อมูลร่วมของทั้งสองส่วนราชการ</p>  <p>ฐานข้อมูลบุคลากรรัฐสภา</p>

ผลการดำเนินการ


สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ร้อยละ ๑๐๐
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ร้อยละ ๑๐๐


แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓





ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๓ – มิถุนายน ๒๕๖๓) ที่ผ่านมา ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนและผลักดันการจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งปรับแผนและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลผลิตและผลลัพธ์ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่กำหนดไว้ จากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน
<p>๑. พัฒนาส่วนราชการฯ สู่องค์กรคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (มีผลสำเร็จการดำเนินการตามแผนที่กำหนดเป็นระบบและต่อเนื่องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาปรับปรุงการส่งเสริมคุณธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง)</p>	<p> ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินกิจกรรมในการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่องค์กรคุณธรรม ซึ่งกรมศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ได้กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อประเมินความเป็นองค์กรคุณธรรมไว้ ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม</p> <p>เป็นองค์กรที่ประกาศเจตนารมณ์ร่วมของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม มีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับคุณธรรมองค์กร และจัดทำแผนการดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณธรรม ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการฯ ได้ประเมินตนเองเป็นองค์กรคุณธรรม ระดับ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม</p> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px;"> <p>ระดับ ๒ องค์กรคุณธรรม</p> <p>เป็นองค์กรที่มีผลสำเร็จของการดำเนินงาน/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร มีการจัดระบบติดตามรายงาน ประเมินผล จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการยกย่องเชิดชู การทำความดีของบุคคลผู้มีคุณธรรมในรูปแบบต่าง ๆ</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการมีการขับเคลื่อนนโยบายและเจตจำนงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีการมอบนโยบาย/เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมุ่งเน้นการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องเป็นธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุกหน่วยงานนำนโยบาย/เจตจำนงในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มีการแต่งตั้งคณะทำงานรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และคณะทำงานโปร่งใสประจำสำนัก การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการป้องกันการทุจริตของสำนักงาน การจัดทำปฏิญญาของสำนัก กิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต การคัดเลือกและเชิดชูเกียรติ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เป็นต้น</p> <p>ทั้งนี้ จากการดำเนินงานดังกล่าวครบตามเกณฑ์ประเมินองค์กรคุณธรรมที่กำหนด ส่วนราชการฯ จึงได้ประเมินตนเองเป็นองค์กรคุณธรรม ระดับ ๒ องค์กรคุณธรรม</p> </div>

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน
	<p>ระดับ ๓ องค์การคุณธรรมต้นแบบ ส่วนราชการตั้งเป้าหมายจะดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยให้มีผลสำเร็จของการดำเนินงานขององค์กรตาม “ปัญหาที่ยากแก่” และ “ความดีที่ยากทำ” และมีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย ในมิติการนำหลักศาสนาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมา กำหนดเป็นปัญหาที่ยากแก่ ความดีที่ยากทำ เพิ่มเติมจากคุณธรรมอื่น ๆ อย่างชัดเจน และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่นได้</p>
<p>๒. ดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดัน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ (ขยายกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)</p>	<div style="border: 2px solid red; padding: 5px;"> <p> ส่วนราชการฯ ได้ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม และวินัยข้าราชการ โดยขยายกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคคลที่เคยได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับรางวัลผู้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมดีเด่นของแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน ๒. สมาชิกหรือคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส </div> <p>โดยส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม อาทิ</p> <p>สผ.</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๔ กิจกรรม) ๒. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๓ กิจกรรม) <p>โดยทั้ง ๒ โครงการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และบุคคลผู้เคยได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับรางวัลผู้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมดีเด่นของแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร</p> <p>เมื่อส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการโครงการทั้ง ๒ แล้วเสร็จ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐</p> <p>สว.</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (๒ กิจกรรม) <p>กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส และข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่รัฐสภา (๑ กิจกรรม) <p>กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส และข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ -เชี่ยวชาญ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๓. การศึกษาดูงาน “กลยุทธ์การส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ” <p>กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย บุคลากรผู้เคยได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับรางวัลผู้ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมดีเด่นของแต่ละสำนัก/กลุ่ม และคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส</p> <p>เมื่อส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการโครงการทั้ง ๓ แล้วเสร็จ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๙</p>

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน
<p>๓. ร้อยละ ๗๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม</p>	<p> ส่วนราชการฯ ได้ติดตามและประเมินบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา พบว่า ร้อยละ ๘๘.๒๒ ของกลุ่มเป้าหมายประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม</p> <p>ซึ่งส่วนราชการฯ ได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ต่าง ๆ อาทิ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาล (๒ กิจกรรม) ๒. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (๒ กิจกรรม) ๓. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ รัฐสภา
<p>๔. รักษามาตรฐานผลคะแนน การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินการของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ ป.ป.ช. อยู่ในกลุ่ม A (คะแนน ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙)</p>	<p> ส่วนราชการฯ ได้กำหนดมาตรการขับเคลื่อนการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การ ดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งการขับเคลื่อนการดำเนินการประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การกำหนดมาตรการกลไก สนับสนุนการประเมินคุณธรรมและโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ๒. การเสริมสร้างมาตรการกลไกหรือการวางระบบในการป้องกันการทุจริตในองค์กร ทั้งนี้ ส่วนราชการฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อมุ่งสู่ การเป็นองค์กรคุณธรรมและโปร่งใส โดยมีการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อย่าง ต่อเนื่อง ได้แก่ ๑. การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้เผยแพร่ผ่านระบบดิจิทัลที่เป็นปัจจุบัน ๒. การพัฒนาระบบคุณธรรม จริยธรรมภายในหน่วยงาน ทั้งระดับบุคคลและระดับ สำนัก เพื่อป้องกันการทุจริต ๓. สำนักการพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นดิจิทัล ๔. สำนักได้มีมาตรการป้องกันการทุจริต และป้องกันประโยชน์ทับซ้อนอย่างต่อเนื่อง <p>ซึ่งจากการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้คะแนนการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาขึ้นเป็นอันดับ ๑ ของประเทศ จาก ๑๗ ประเภท หน่วยงานภาครัฐ</p> <p>สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งจำแนกระดับผลการประเมิน จำแนกเป็น ๗ ระดับ คือ (๑) ระดับ AA (๙๕ – ๑๐๐ คะแนน) (๒) ระดับ A (๘๕ – ๙๔.๙๙) (๓) ระดับ B (๗๕ – ๘๔.๙๙ คะแนน) (๔) ระดับ C (๖๕ – ๗๔.๙๙) (๕) ระดับ D (๕๕ – ๖๔.๙๙ คะแนน) (๖) ระดับ E (๕๐ – ๕๔.๙๙) (๗) (๐ – ๔๙.๙๙) ซึ่งส่วนราชการฯ ได้ผลคะแนนการประเมินภาพรวมประเภทหน่วยงาน ๙๓.๐๖ คะแนน (ระดับ A) โดยถือเป็นหน่วยงานที่ได้คะแนนสูงที่สุดเป็นอันดับ ๑ ของ ประเทศ จาก ๑๗ ประเภทหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>เมื่อพิจารณาเป็นรายสำนักงาน สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประเมินสถานะ การดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในสังกัดรัฐสภา ดังนี้</p>

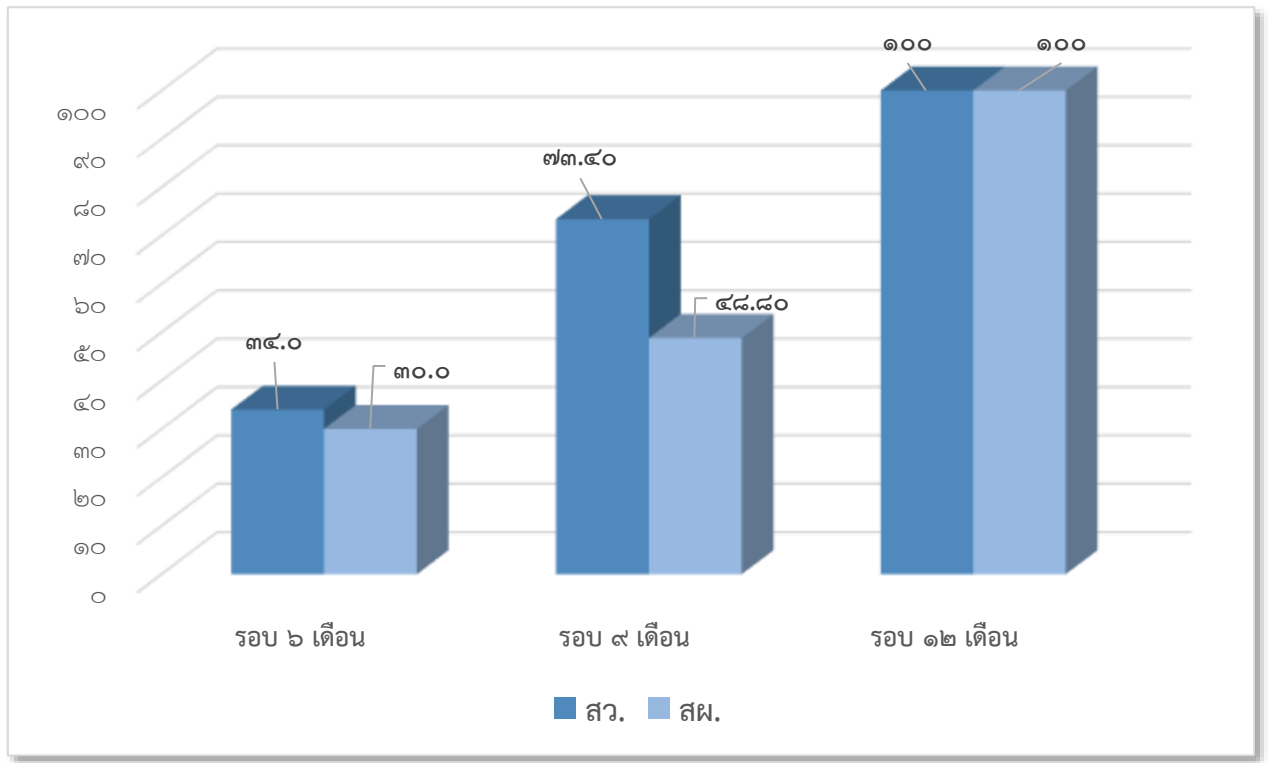
เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน																					
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>หน่วยงาน</th> <th>คะแนน ๒๕๖๒</th> <th>คะแนน ๒๕๖๓</th> <th>สถานะ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</td> <td>๙๑.๑๑</td> <td>๙๔.๖๗</td> <td> ๓.๕๖</td> </tr> <tr> <td>๒. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</td> <td>๘๙.๖๒</td> <td>๙๒.๒๐</td> <td> ๒.๕๘</td> </tr> </tbody> </table>	หน่วยงาน	คะแนน ๒๕๖๒	คะแนน ๒๕๖๓	สถานะ	๑. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๙๑.๑๑	๙๔.๖๗	๓.๕๖	๒. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๘๙.๖๒	๙๒.๒๐	๒.๕๘								
หน่วยงาน	คะแนน ๒๕๖๒	คะแนน ๒๕๖๓	สถานะ																			
๑. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๙๑.๑๑	๙๔.๖๗	๓.๕๖																			
๒. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๘๙.๖๒	๙๒.๒๐	๒.๕๘																			
<p>๕. มีสัดส่วนข้าราชการที่กระทำ ความผิดวินัยลดลง เมื่อเทียบกับปีที่ ผ่านมา</p>		<p>การกระทำผิดวินัย แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่</p> <p>๑) การกระทำผิดวินัยด้านจริยธรรม</p> <p>๒) การกระทำผิดวินัยต่อหน้าที่ (Corruption)</p> <p>โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ ไม่พบข้าราชการที่กระทำผิด วินัยต่อหน้าที่</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">ตารางแสดงจำนวนข้าราชการส่วนราชการฯ ที่กระทำผิดวินัยย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>๒๕๖๑</th> <th>๒๕๖๒</th> <th>๒๕๖๓</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>สผ.</td> <td>๑</td> <td>๐</td> <td>๐</td> </tr> <tr> <td>สว.</td> <td>๐</td> <td>๐</td> <td>๐</td> </tr> <tr> <td>จำนวน</td> <td>๑</td> <td>๐</td> <td>๐</td> </tr> </tbody> </table>	ตารางแสดงจำนวนข้าราชการส่วนราชการฯ ที่กระทำผิดวินัยย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	สผ.	๑	๐	๐	สว.	๐	๐	๐	จำนวน	๑	๐	๐
ตารางแสดงจำนวนข้าราชการส่วนราชการฯ ที่กระทำผิดวินัยย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)																						
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓																			
สผ.	๑	๐	๐																			
สว.	๐	๐	๐																			
จำนวน	๑	๐	๐																			

จากรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ร้อยละ ๑๐๐
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ร้อยละ ๑๐๐

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ


ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓) ที่ผ่านมา รวมทั้งปรับแผน และวิธีการพัฒนาการพัฒนาบุคลากร ในช่วงของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) โดยนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร อาทิ e - Learning โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันการอบรมออนไลน์ อาทิ Zoom, Cisco WebEx, Google Meeting เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุตามผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยการดำเนินงานในรอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓) ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้



เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน					
<p>๑. พัฒนาหลักสูตรร่วมเพื่อพัฒนาบุคลากร จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่</p> <p>๑.๑ วิชาการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๒ ประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๓ วิชาการบัญชี</p> <p>๑.๔ วิชาการตรวจสอบภายใน</p> <p>๑.๕ เตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการชั้นชำนาญการ</p> <p>๑.๖ เตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการชั้นชำนาญการพิเศษ</p>	😊	<p>โดยหลักสูตรดังกล่าวได้ผ่านการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องที่ดำรงตำแหน่งตามสายงานของแต่ละหลักสูตร</p> <p>ส่วนราชการฯ พัฒนาหลักสูตร จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่</p> <p>๑. หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี (สายงานวิชาชีพ)</p> <p>๒. หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ (สายงานวิชาชีพ)</p> <p>๓. หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี (สายงานวิชาชีพ)</p> <p>๔. หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน (สายงานวิชาชีพ)</p> <p>๕. หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการชั้นชำนาญการ</p> <p>๖. หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการชั้นชำนาญการพิเศษ</p>				
<p>๒. พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ ดังนี้</p> <p>๒.๑ สายงานนิติการ</p> <p>๒.๒ สายงานวิเทศสัมพันธ์</p> <p>๒.๓ สายงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๔ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๒.๕ สายงานวิทยาการ</p> <p>๒.๖ บริหาร</p> <p>๒.๗ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน</p>	😊	<div style="border: 2px solid red; padding: 5px;"> <p>ส่วนราชการฯ พัฒนาสมรรถนะให้กับข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย พบว่าข้าราชการที่เข้ารับการพัฒนา สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๒ โดยแยกเป็นรายส่วนราชการฯ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ สผ. คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๓ ■ สว. คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๔๒ </div> <p>โดยแต่ละส่วนราชการฯ ได้พัฒนาสมรรถนะให้กับบุคลากร ในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="683 1585 1449 2067"> <thead> <tr> <th data-bbox="683 1585 1062 1637">สผ.</th> <th data-bbox="1062 1585 1449 1637">สว.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="683 1637 1062 2067"> <p>สายงานนิติการ</p> <p>๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ หัวข้อวิชาความรู้เกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุม การเขียนบทความทางวิชาการ และรายงานทางวิชาการ</p> <p>๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น การวิเคราะห์</p> </td> <td data-bbox="1062 1637 1449 2067"> <p>สายงานนิติการ</p> <p>โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๓ หลักสูตร</p> <p>๑. หลักสูตร การจัดทำบทวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และ</p> </td> </tr> </tbody> </table>	สผ.	สว.	<p>สายงานนิติการ</p> <p>๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ หัวข้อวิชาความรู้เกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุม การเขียนบทความทางวิชาการ และรายงานทางวิชาการ</p> <p>๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น การวิเคราะห์</p>	<p>สายงานนิติการ</p> <p>โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๓ หลักสูตร</p> <p>๑. หลักสูตร การจัดทำบทวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และ</p>
สผ.	สว.					
<p>สายงานนิติการ</p> <p>๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ หัวข้อวิชาความรู้เกี่ยวกับการทำบันทึกการประชุม การเขียนบทความทางวิชาการ และรายงานทางวิชาการ</p> <p>๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น การวิเคราะห์</p>	<p>สายงานนิติการ</p> <p>โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๓ หลักสูตร</p> <p>๑. หลักสูตร การจัดทำบทวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะเร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และ</p>					


เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน	
	<p>ผลกระทบและการประเมินผล สัมฤทธิ์ของกฎหมาย ตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ช่วยเลขานุการขอคณะกรรมาธิการ</p>	<p>การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และงานวิชาการ ๒. หลักสูตร การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูป ประเทศ ๓. หลักสูตร การเสริมสร้างเทคนิค การจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>
	<p>สายงานวิเทศสัมพันธ์ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) บนพื้นฐาน สมรรถนะ หัวข้อวิชา ความรู้ เบื้องต้นเกี่ยวกับการทูตและการ วางตนตามแบบพิธีการทูต และ การปฏิบัติหน้าที่เลขานุการประชุม รัฐสภาระหว่างประเทศ</p>	<p>สายงานวิเทศสัมพันธ์ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) หัวข้อวิชา พิธีการทูต มารยาทสากล และ การต้อนรับบุคคลสำคัญต่างประเทศ</p>
	<p>สายงานทรัพยากรบุคคล โครงการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. หัวข้อวิชา จรรยาบรรณวิชาชีพ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และหัวข้อวิชา ความรู้พื้นฐาน การบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>สายงานทรัพยากรบุคคล โครงการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หัวข้อวิชา ๑. HR innovations เทคนิคและ การบริหารการฝึกอบรมเชิงกลยุทธ์ ๒. หลักการผลิต ออกแบบ และ เผยแพร่สื่อเทคโนโลยีการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓. คู่มือการจัดทำนวัตกรรม เพื่อ พัฒนาองค์กร ศูนย์การเรียนรู้ การสอนอิเล็กทรอนิกส์ e – Learning มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช</p>
	<p>สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) บนพื้นฐาน สมรรถนะในรูปสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หัวข้อวิชาที่ฝึกอบรม คือ กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา และการแก้ปัญหา และหัวข้อวิชา การบริหารการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้าน นิติบัญญัติ และการติดตามงานตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ๑. หลักสูตร การจัดทำวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และ</p>

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน	
		<p>การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และงานวิชาการ</p> <p>๒. หลักสูตร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ</p>
	<p>สายงานวิชาการ</p> <p>๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้า ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงาน ก.พ. (e-Learning) หัวข้อวิชา การคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน และหัวข้อวิชา การบริการที่เป็นเลิศ</p> <p>๒. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการธิการ</p>	<p>สายงานวิชาการ</p> <p>โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย</p> <p>๓ หลักสูตร</p> <p>๑. หลักสูตร การจัดทำทวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และงานวิชาการ</p> <p>๒. หลักสูตร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ</p> <p>๓. หลักสูตร การเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>
	<p>ผู้บริหาร</p> <p>โครงการพัฒนาผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร : การสัมมนา เรื่อง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>กิจกรรมเร่งรัดดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>ผู้บริหาร</p> <p>โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร กิจกรรม การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร หัวข้อ การปรับ Mindset เพื่อพัฒนาตนเอง</p>
	<p>ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน</p> <p>โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หัวข้อวิชา ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ</p>	<p>ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน</p> <p>โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมและ</p>

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน									
		<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>ขั้นสูง และการวางแผนกลยุทธ์และ นำแผนไปสู่การปฏิบัติ</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>การเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง เรื่อง หลักการและการประยุกต์ใช้ Design Thinking</p> </div> </div>								
<p>๓. เตรียมพร้อมนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ - หลักสูตรฯ ผ่านความเห็นชอบ จาก อ.ก.ร. สรรหาฯ/ อ.ก.ร. กฎหมาย และ ก.ร.</p>	😊	<p>หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพ ข้าราชการ และ ก.ร.</p>								
<p>๔. ติดตามประเมินผลความคุ้มค่า โครงการพัฒนาบุคลากรด้วย วิธีการ Classroom – Training ทุกโครงการ</p>	😊	<div style="border: 2px solid red; padding: 5px;"> <p>ส่วนราชการฯ ได้ประเมินความคุ้มค่าโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งภาพรวมทุกโครงการ มีคะแนน ๕.๐๐ โดยเกณฑ์การประเมินฯ ประกอบด้วย</p> <p>๑. ด้านประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ๒) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม ๓) ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อกระบวนการ ฝึกอบรม <p>๒. ด้านประสิทธิผล ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน <p>๓. ด้านผลกระทบ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับสมรรถนะตามที่องค์กร คาดหวัง </div> <p>ทั้งนี้ ส่วนราชการฯ ได้พิจารณาโครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม ในห้องเรียน จำนวน ๑๐ โครงการ ได้แก่</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">สผ.</th> <th style="width: 50%;">สว.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม</td> <td>๑. หลักสูตร การจัดทำทวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และ งานวิชาการ</td> </tr> <tr> <td>๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของ โครงการ</td> <td>๒. หลักสูตร การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูป ประเทศ</td> </tr> <tr> <td>๓. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร</td> <td>๓. หลักสูตร การเสริมสร้างเทคนิค การจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</td> </tr> </tbody> </table>	สผ.	สว.	๑. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม	๑. หลักสูตร การจัดทำทวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และ งานวิชาการ	๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของ โครงการ	๒. หลักสูตร การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูป ประเทศ	๓. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๓. หลักสูตร การเสริมสร้างเทคนิค การจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
สผ.	สว.									
๑. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม	๑. หลักสูตร การจัดทำทวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และ งานวิชาการ									
๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของ โครงการ	๒. หลักสูตร การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูป ประเทศ									
๓. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๓. หลักสูตร การเสริมสร้างเทคนิค การจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน									

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน	
	๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	๔. หลักสูตร การพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา
	๕. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ ๕.๑ สายงานนิติการ ๕.๒ สายงานวิเทศสัมพันธ์	๕. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานวิทยาการ
	๖. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๖. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล
	๗. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ	๗. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานวิเทศสัมพันธ์
	๘. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย	๘. หลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
	๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น หลักสูตรภาษาจีนกลาง (ระดับต้น)	๙. หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
	๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้นำ การขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร	๑๐. หลักสูตร การเสริมสร้าง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง
<p>๕. พัฒนาหลักสูตรทักษะดิจิทัลแก่กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม</p> <p>๕.๑ ผู้บริหาร</p> <p>๕.๒ ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๕.๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ</p> <p>๕.๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น</p>	<p> ส่วนราชการฯ ได้พัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับกลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่มพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๘</p> <p>ทั้งนี้ ส่วนราชการฯ ได้พัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ในหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้บริหาร: ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งประกอบเนื้อหาวิชา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ ๒) ภาพรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ ๓) ความรู้เบื้องต้นของการวางแผนสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture : EA) <p>กลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ: ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ ซึ่งประกอบเนื้อหาวิชา</p>	

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน
	<p>๑) การเชื่อมโยงทิศทาง นโยบายยุทธศาสตร์ของประเทศ กับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ และแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภาเพื่อการเป็นรัฐสภาดิจิทัล</p> <p>๒) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการและวิเคราะห์ชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ</p> <p>๔) ภาพรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ กลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี: ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ซึ่งประกอบเนื้อหาวิชา</p> <p>๑) การบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ</p> <p>๒) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓) ภาพรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ กลุ่มที่ ๔ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น: ได้รับการพัฒนาในหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ซึ่งประกอบเนื้อหาวิชา</p> <p>๑) การเชื่อมโยงทิศทาง นโยบายยุทธศาสตร์ของประเทศ กับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ และแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภาเพื่อการเป็นรัฐสภาดิจิทัล</p> <p>๒) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๓) ภาพรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่</p>
<p>สผ.</p> <p>๑. พัฒนาหลักสูตรภาษาลาว ญี่ปุ่น ระดับต้น</p> <p>๒. อบรมตามหลักสูตรภาษา ภาษา (อินโดนีเซีย) จีน ระดับต้น (ขยายกลุ่มเป้าหมาย)</p> <p>๓. อบรมตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ กลาง – สูง</p> <p>๔. อบรมภาษาอังกฤษ ระดับต้น ในรูปแบบ (e-Learning)</p>	<p> สผ.</p> <p>๑. พัฒนาหลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น)</p> <p>๒. พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ และได้ประเมินความคุ้มค่า ทั้ง ๓ มิติ (ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านผลกระทบ) โดยมีผลสำเร็จของการประเมินความคุ้มค่า ดังนี้</p> <p>๑) ทักษะการใช้ภาษาจีน (ระดับต้น) ได้คะแนนรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๕</p> <p>๒) ทักษะการใช้ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ได้คะแนนรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙๖</p> <p>๓. พัฒนาภาษาอังกฤษในรูปแบบ e – Learning จำนวน ๓ รุ่น ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมทั้ง ๓ รุ่น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ดังนี้</p> <p>- รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ – วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ค่าเฉลี่ย ๓.๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๔</p> <p>- รุ่นที่ ๒ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓ – วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ค่าเฉลี่ย ๔.๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐</p> <p>- รุ่นที่ ๓ วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ – วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ค่าเฉลี่ย ๓.๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๐</p>
<p>สว.</p> <p>อบรมตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากร</p> <p>- หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการ</p>	<p> สว.</p> <p>กำหนดหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ภายใต้โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ “หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” โดยจัดโครงการในกลุ่มเป้าหมายนิติกรหรือวิทยากรที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p>

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน																			
<p>สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (นิติการ/วิทยาการ)</p> <p>- การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ กับหน่วยงานภายนอก</p>	<p>ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ในชั้นเรียน และการอบรมเชิง ปฏิบัติการ English Camp</p> <div style="border: 2px solid red; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สามารถนำความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗</p> </div>																			
<p>๗. การจัดการความรู้</p> <p>๗.๑ จัดทำแผนการจัดการความรู้</p> <p>๗.๒ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น ต่อองค์กร และยุทธศาสตร์ฯ</p> <p>๗.๓ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ องค์ความรู้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ</p>		<p>ส่วนราชการฯ ได้กำหนดองค์ความรู้สำคัญที่นำมาจัดการความรู้ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="683 600 1449 1491"> <thead> <tr> <th>สผ.</th> <th>สว.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament</td> <td>๑. การสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา ในการติดตาม เสนอแนะและเร่งรัด การดำเนินการตามแผนการปฏิรูป ประเทศ และการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ</td> </tr> <tr> <td>๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลาง ความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียน และรัฐสภาระหว่างประเทศ</td> <td>๒. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา</td> </tr> <tr> <td>๓. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาค พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ</td> <td>๓. การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา การดำเนินงานโดยใช้การจัดการ ความรู้</td> </tr> <tr> <td>๔. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพ บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>ทุกสำนักได้มีการเสนอหัวข้อและแนวทางการดำเนินการจัดทำนวัตกรรม เพื่อ พัฒนาการดำเนินงานโดยใช้การจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="683 1630 1449 2047"> <thead> <tr> <th>สผ.</th> <th>สว.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑. คู่มือประกอบการปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรา ๑๒๙ วรรคหก ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐</td> <td>๑. การใช้ PIVOT TABLE ในการ ตรวจสอบลูกหนี้เงินยืมราชการ</td> </tr> <tr> <td>๒. รัฐสภากับการระบาดของไวรัส โคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID ๑๙)</td> <td>๒. การจัดทำระบบเรื่องร้องเรียน ตามโครงการสมาชิกวุฒิสภา พบประชาชน</td> </tr> <tr> <td>๓. คู่มือการเข้าร่วมการประชุม ทางไกลผ่านจอภาพและเสียง</td> <td>๓. การเรียนรู้การจัดทำเอกสาร ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์</td> </tr> </tbody> </table>	สผ.	สว.	๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament	๑. การสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา ในการติดตาม เสนอแนะและเร่งรัด การดำเนินการตามแผนการปฏิรูป ประเทศ และการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ	๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลาง ความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียน และรัฐสภาระหว่างประเทศ	๒. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	๓. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาค พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๓. การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา การดำเนินงานโดยใช้การจัดการ ความรู้	๔. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพ บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน		สผ.	สว.	๑. คู่มือประกอบการปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรา ๑๒๙ วรรคหก ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐	๑. การใช้ PIVOT TABLE ในการ ตรวจสอบลูกหนี้เงินยืมราชการ	๒. รัฐสภากับการระบาดของไวรัส โคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID ๑๙)	๒. การจัดทำระบบเรื่องร้องเรียน ตามโครงการสมาชิกวุฒิสภา พบประชาชน	๓. คู่มือการเข้าร่วมการประชุม ทางไกลผ่านจอภาพและเสียง	๓. การเรียนรู้การจัดทำเอกสาร ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์
สผ.	สว.																			
๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament	๑. การสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา ในการติดตาม เสนอแนะและเร่งรัด การดำเนินการตามแผนการปฏิรูป ประเทศ และการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ																			
๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลาง ความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียน และรัฐสภาระหว่างประเทศ	๒. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา																			
๓. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาค พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๓. การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนา การดำเนินงานโดยใช้การจัดการ ความรู้																			
๔. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพ บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน																				
สผ.	สว.																			
๑. คู่มือประกอบการปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรา ๑๒๙ วรรคหก ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐	๑. การใช้ PIVOT TABLE ในการ ตรวจสอบลูกหนี้เงินยืมราชการ																			
๒. รัฐสภากับการระบาดของไวรัส โคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID ๑๙)	๒. การจัดทำระบบเรื่องร้องเรียน ตามโครงการสมาชิกวุฒิสภา พบประชาชน																			
๓. คู่มือการเข้าร่วมการประชุม ทางไกลผ่านจอภาพและเสียง	๓. การเรียนรู้การจัดทำเอกสาร ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์																			

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน		
	๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติผ่านระบบออนไลน์	๔. ๕ เทคนิค WFH ให้ได้งานและมีความสุข	
	๕. คู่มือการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานของบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา	๕. การจัดการความรู้สู่ “นวัตกรรมองค์กรด้านการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์”	
		๖. Service Delivery	
		๗. การจัดทำ “สรุปผลการประชุมวุฒิสภา”	
		๘. ระบบการประชุมโดยใช้ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์แบบเข้ารหัสแทนการใช้กระดาษ สำหรับการประชุมลับ	
		๙. ตรวจสอบฉบับไว้ ...ลดใช้กระดาษ	
		๑๐. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายและร่างกฎหมาย (Database development for supporting the analysis of constitutionality of law or draft legislation)	
		๑๑. HRD Senate Let's Upgrade ! : อัปเดตตนเอง อัปเดตความรู้ด้วยเครื่องมือออนไลน์	
		๑๒. การพัฒนารูปแบบแอปพลิเคชัน SenateServices	
		๑๓. การใช้ Google Docs ในการถอดข้อความ Speak to Text	
		๑๔. คู่มือการตรวจรับพัสดุการพิมพ์ของสำนักการพิมพ์ “ทำอย่างไร ตรวจสอบอย่างไร ให้ถูกต้อง ถูกระเบียบ”	
		๑๕. นวัตกรรมการสื่อสารแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (#PLANdigimedia : เปิดตัววาร์ป เรื่องแผน)	
		๑๖. English Delivery by BFL	
		๑๗. ย่อโลกด้วย Factsheet	
	รวมทั้ง จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติการจัดการความรู้ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้		

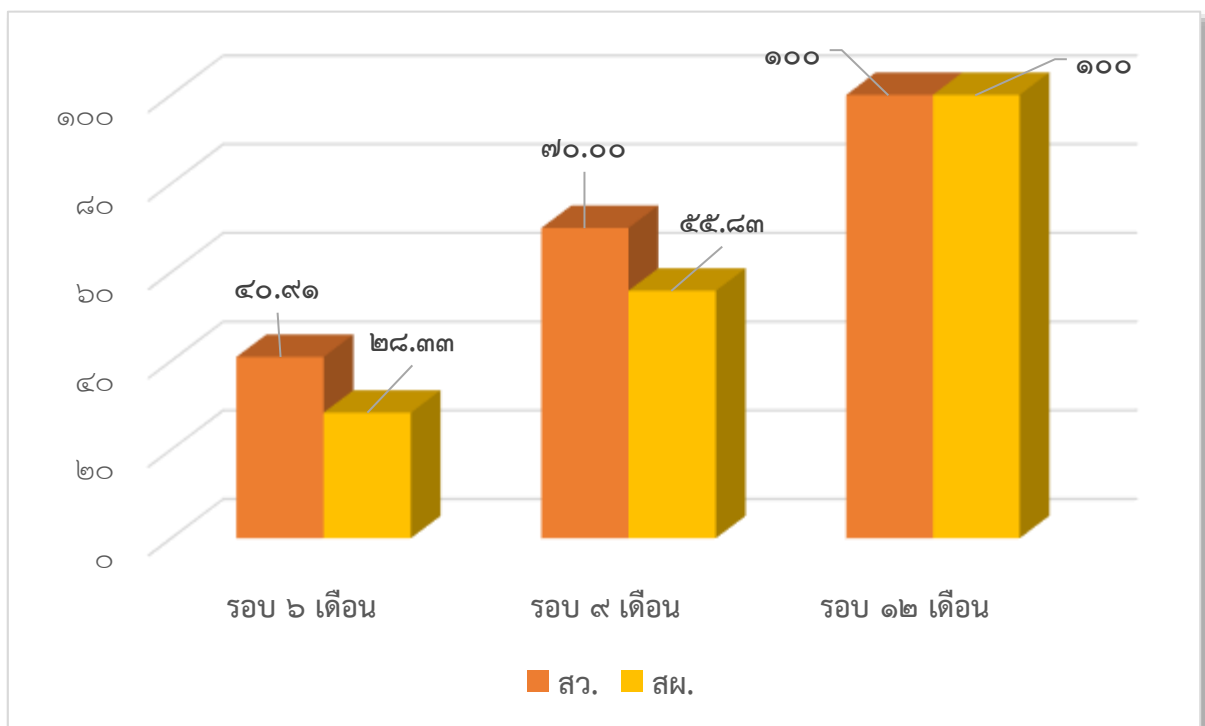
เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน	
	สผ.	สว.
	<p>รางวัลระดับดีเด่น ได้แก่</p> <p>๑) ระบบแบบสอบถามและแบบประเมินออนไลน์ จัดทำโดย: กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ</p> <p>๒) แนวปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดทำโดย: สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา</p>	<p>รางวัลชนะเลิศ ได้แก่</p> <p>หัวข้อนวัตกรรม : ตรวจงานฉบับไว ...ลดใช้กระดาษ จัดทำโดย: สำนักกรรมการ ๑ สำนักกรรมการ ๒ และ สำนักกรรมการ ๓</p>
	<p>รางวัลระดับดี ได้แก่</p> <p>๑) รัฐสภาระหว่างประเทศวิถีใหม่เพื่อมุ่งสู่รัฐสภาดิจิทัล จัดทำโดย: สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ</p> <p>๒) การจัดทำเอกสารวิชาการของสำนักงบประมาณของรัฐสภา จัดทำโดย: คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ สำนักงบประมาณของรัฐสภา</p> <p>๓) การจัดทำและเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ จัดทำโดย: สำนักกรรมการ ๓</p> <p>๔) New Normal Service : แนวทางใหม่การนำเสนอข้อมูลประกอบการอภิปรายในท้องประชุมรัฐสภา จัดทำโดย: สำนักประชาสัมพันธ์</p> <p>๕) เพิ่มสะสมภูมิปัญญาดิจิทัล เรื่องบทบาทฝ่ายเลขานุการในการประชุมคณะอนุกรรมการพิจารณางบประมาณด้านต่าง ๆ ในคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จัดทำโดย: สำนักกรรมการ ๑</p> <p>๖) การปฏิบัติหน้าที่ล่ามพูดพร้อม (Simultaneous) ในเวทีการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ โดยสำนักภาษาต่างประเทศ</p>	<p>รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ ๑ ได้แก่</p> <p>หัวข้อนวัตกรรม : การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายและร่างกฎหมาย (Database development for supporting the analysis of constitutionality of law or draft legislation) จัดทำโดย: สำนักกฎหมาย</p> <p>รางวัลรองชนะเลิศ อันดับที่ ๒ ได้แก่</p> <p>หัวข้อนวัตกรรม : การพัฒนารูปแบบแอปพลิเคชัน Senate Services จัดทำโดย: สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>รางวัลชมเชย ได้แก่</p> <p>๑) หัวข้อนวัตกรรม : HRD Senate Let's Upgrade ! : อัปเดตตนเอง อัปเดตความรู้ด้วยเครื่องมือออนไลน์ จัดทำโดย: สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒) หัวข้อนวัตกรรม : English Delivery by BFL จัดทำโดย: สำนักภาษาต่างประเทศ</p>

จากรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลการดำเนินการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ร้อยละ ๑๐๐
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ร้อยละ ๑๐๐


แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง




ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจากรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓) ที่ได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข รวมทั้งปรับวิธีการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่เกิดขึ้น

สำหรับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินงานโดยมีความก้าวหน้า ดังนี้

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		ผลการดำเนินงาน
๑. ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ทบทวนปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน)		<div style="border: 2px solid red; padding: 5px;"> <p>จากผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ พบว่า ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างมีสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง บุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุด คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗๒</p> </div> <p>ทั้งนี้ เนื่องจากส่วนราชการฯ ได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>สผ.</p> <p>แผนเสริมสร้างความผาสุก</p> <p>ด้านที่ ๑ : การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มาตรการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านอาชีวอนามัย <ul style="list-style-type: none"> - ป้ายบอกเส้นทาง - ทางลาดสำหรับคนพิการ และผู้สูงอายุ - ห้องน้ำสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุ ■ มาตรการจัดหาและบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอพร้อมใช้งาน <ul style="list-style-type: none"> - สำรวจความต้องการและจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน - งานบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครือข่ายด้านเทคโนโลยี ■ มาตรการพัฒนาระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัยทั้งในยามปกติและสภาวะฉุกเฉิน และการพัฒนาระบบความมั่นคงด้านสารสนเทศ (Contingency plan) <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมระบบและใช้อุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย - ทบทวนและตรวจสอบการดำเนินการตามระบบ Contingency Plan <p>ด้านที่ ๒ : การส่งเสริมและพัฒนาระบบสวัสดิการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัว <ul style="list-style-type: none"> - การยืดหยุ่นเวลา เข้า – ออก ในการทำงาน - การให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการการเงินและการใช้จ่ายให้พอเพียง

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน
	<p>- การพัฒนาเฝ้าระวังสุขภาพบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา โยคะสำหรับสำหรับวัยทำงานและผู้สูงอายุ เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพ พลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง กระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางร่างกายและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ รวมถึงบริโภคอาหารที่เหมาะสม</p> <p>■ มาตรการการปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่</p> <p>- พัฒนาระบบการจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความสะดวกยิ่งขึ้นด้วยระบบ e-form</p> <p>- การตรวจสุขภาพประจำปี การตรวจเฉพาะทางและการตรวจรักษาโรคขั้นพื้นฐาน และฉุกเฉินแก่บุคลากร</p> <p>■ มาตรการการเพิ่มสวัสดิการใหม่</p> <p>- จัดห้องประกอบพิธีทางศาสนา อาทิ ห้องละหมาด ห้องสวดมนต์</p> <p>- จัดห้องปฐมพยาบาลในต่างอาคาร/ตู้ยาประจำสำนัก และเครื่อง CPR พร้อมทั้งอบรมการใช้งาน</p> <p>แผนเสริมสร้างความผูกพัน</p> <p>ด้านที่ ๑ : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>■ มาตรการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>- โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับต่างประเทศ</p> <p>- โครงการสนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรมสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>ด้านที่ ๒ : การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้บุคลากรมีความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร</p> <p>■ มาตรการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการองค์กร</p> <p>- พัฒนากลไกการสื่อสารนโยบายยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร</p> <p>- พัฒนาสื่อและช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร</p> <p>■ มาตรการการสนับสนุนให้เกิดการยอมรับและเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร</p> <p>- การคัดเลือกและให้รางวัลหน่วยงานและบุคคลที่ตีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และผลการปฏิบัติงานดีเด่น</p> <p>สว.</p> <p>แผนงานที่ ๑ เสริมสร้างให้คนทำงานมีความสุข (Happy People)</p> <p>๑.๑ ส่งเสริมความสุขของบุคลากรตามสถานการณ์ความจำเป็นของบุคลากร</p> <p>- จัดโครงการส่งเสริมความ สัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (Routine to Happiness: R2H)”</p> <p>๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ</p> <p>- จัดโครงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและการสร้างการพึ่งพาตนเอง เพื่อให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพด้านโภชนาการ การดูแลสุขภาพด้านการออกกำลังกาย</p> <p>- กิจกรรมการตรวจร่างกายประจำปี และติดตามผลการตรวจ</p>

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน
	<p>๑.๓ ส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการทางการเงินของบุคลากร - การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม - โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p> <p>๑.๕ ส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัวของบุคลากร - จัดให้มีบริการห้องนมแม่ เพื่อให้บริการแก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาหลังคลอดและอยู่ในระหว่างการให้นมบุตร</p> <p>แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)</p> <p>๒.๑ ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>๒.๑.๑ กิจกรรมการปรับภูมิทัศน์ในบริเวณสถานที่ทำงาน การดูแลต้นไม้ดูแลความสะอาดหน้าอาคาร การทำความสะอาดห้องประชุมและห้องทำงาน การทำความสะอาดและพ่นยาฆ่าเชื้อห้องประชุม สถานที่ทำงาน และภายในอาคารสำนักงาน</p> <p>๒.๑.๒ กิจกรรมการจัดทำและดำเนินการตามแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกัน โดยมีใช้ระบบต่าง ๆ ภายในอาคารสำนักงาน</p> <p>๒.๒ ดูแลด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน</p> <p>๒.๒.๑ โครงการซักซ้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยและแผนสำรองฉุกเฉินกรณีเกิดอุทกภัยและแผ่นดินไหว</p> <p>๒.๒.๒ กิจกรรมการกำหนดและดำเนินการตามมาตรการรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร</p> <p>๒.๓ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร</p> <p>๒.๓.๑ การจัดโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>๒.๓.๒ การจัดโครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Career Path, Succession Plan, Talent management และ Job Rotation)</p> <p>๒.๔ สนับสนุนด้านการจัดสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากร</p> <p>- การประสานการมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากร - การจัดหาร้านอาหาร และเครื่องดื่ม ที่สะอาด และราคาย่อมเยา - กิจกรรมเตรียมตัวให้กับบุคลากรที่ใกล้เกษียณอายุราชการ และกิจกรรมภายหลังเกษียณอายุราชการ</p> <p>แผนงานที่ ๓ เสริมสร้างชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)</p> <p>๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและได้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>- จัดกิจกรรมการบริจาคเงิน หรือสิ่งของอันจำเป็นผ่านตู้ปันสุข - การมอบเงินให้เจ้าหน้าที่ กลุ่มงานอาคารสถานที่ สำนักบริหารงานกลาง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)</p>

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		ผลการดำเนินงาน																								
		<p>๓.๒ พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสื่อสารสร้างความร่วมมือ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร</p> <p>๓.๒.๑ โครงการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารบุคคล เพื่อสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดบรรยายเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำผลงานที่ใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สายงานนิติการและสายงานวิทยาการ</p> <p>๓.๒.๒ กิจกรรมการถ่ายทอด สื่อสารนโยบายและเป้าหมายขององค์กร โดยจัดทำแผนที่ทางยุทธศาสตร์ (Strategy Map)</p>																								
<p>๒. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร</p>		<p>ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า</p> <table border="1" data-bbox="679 752 1410 949"> <thead> <tr> <th>ผลการสำรวจ</th> <th>๒๕๖๒</th> <th>๒๕๖๓</th> <th>สถานะ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ความพึงพอใจ</td> <td>๗๐.๐๐</td> <td>๗๑.๐๙</td> <td>↑๑.๐๙</td> </tr> <tr> <td>ความผูกพัน</td> <td>๗๑.๖๐</td> <td>๗๒.๒๖</td> <td>↑๐.๖๖</td> </tr> </tbody> </table> <p>สว.</p> <table border="1" data-bbox="679 965 1410 1144"> <thead> <tr> <th>ผลการสำรวจ</th> <th>๒๕๖๒</th> <th>๒๕๖๓</th> <th>สถานะ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ความพึงพอใจ</td> <td>๖๒.๑๐</td> <td>๗๒.๒๐</td> <td>↑๑๐.๑๐</td> </tr> <tr> <td>ความผูกพัน</td> <td>๖๙.๔๐</td> <td>๗๐.๑๘</td> <td>↑๐.๗๘</td> </tr> </tbody> </table>	ผลการสำรวจ	๒๕๖๒	๒๕๖๓	สถานะ	ความพึงพอใจ	๗๐.๐๐	๗๑.๐๙	↑๑.๐๙	ความผูกพัน	๗๑.๖๐	๗๒.๒๖	↑๐.๖๖	ผลการสำรวจ	๒๕๖๒	๒๕๖๓	สถานะ	ความพึงพอใจ	๖๒.๑๐	๗๒.๒๐	↑๑๐.๑๐	ความผูกพัน	๖๙.๔๐	๗๐.๑๘	↑๐.๗๘
ผลการสำรวจ	๒๕๖๒	๒๕๖๓	สถานะ																							
ความพึงพอใจ	๗๐.๐๐	๗๑.๐๙	↑๑.๐๙																							
ความผูกพัน	๗๑.๖๐	๗๒.๒๖	↑๐.๖๖																							
ผลการสำรวจ	๒๕๖๒	๒๕๖๓	สถานะ																							
ความพึงพอใจ	๖๒.๑๐	๗๒.๒๐	↑๑๐.๑๐																							
ความผูกพัน	๖๙.๔๐	๗๐.๑๘	↑๐.๗๘																							
<p>๓. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา</p>		<p>ในภาพรวม ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๕ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๙)</p> <p>โดยมีรายละเอียดแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๗ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๓)</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่มีความคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๑๕ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๑)</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๑ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๘)</p> <p>๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความพึงพอใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗๒ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๒)</p>																								
<p>๔. บุคลากรไม่น้อยกว่า ๗๕% ที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม</p>		<p>สผ.</p>																								

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		ผลการดำเนินงาน
นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไป ประยุกต์ใช้		<p>มีแผนดำเนินการจัดทำหลักสูตรโครงการเสริมสร้างคุณลักษณะชีวิต โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ๒ หัวข้อวิชา ดังนี้</p> <p>๑. การบริหารการเงินเพื่อความพอเพียง เนื้อหาวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับชีวิตประจำวัน - การบริหารการเงิน - การจัดทำบัญชีครัวเรือน - การใช้เงินอย่างไรไม่ให้เป็นหนี้ - การสร้างนิสัยการออมและความพอเพียง <p>๒. กิจกรรมเสริมเพิ่มคุณลักษณะชีวิต เนื้อหาวิชา</p> <p>กลุ่มที่ ๑ แปรรูปสมุนไพรรักษาโรค</p> <p>กลุ่มที่ ๒ DIY วัสดุเหลือใช้</p> <p>กลุ่มที่ ๓ อาหารสร้างอาชีพ</p> <p>กลุ่มที่ ๔ สวนขวด</p> <p>จำนวน ๒ รุ่น</p> <p>รุ่นที่ ๑ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐</p> <p>รุ่นที่ ๒ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๖</p> <p>สว.</p> <p>จัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่ข้าราชการด้วยการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ องค์การธุรกิจคุณธรรมและเป็นต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และได้ติดตามและประเมินผลโครงการดังกล่าว ซึ่งบุคลากรของสำนักงาน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้แสดงถึงการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๐</p>
๕. ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคม	😊	<p>ส่วนราชการฯ ได้กำหนดแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย</p>
๖. ไม่น้อยกว่า ๗๕% ของ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/ กิจกรรม นำความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ สังคมไปประยุกต์ใช้	😊	<p>๑. แผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการฯ</p> <p>๑) จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมให้บุคลากร อบรมออนไลน์บรรยายสดผ่าน APP WebEx Meeting ให้กับข้าราชการ จำนวน ๓๕๐ คน โดยคิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วน ราชการ ที่นอกเหนือจากกลุ่มเป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ข้าราชการ สผ. ๒๐๐ คน ■ ข้าราชการ สว. ๑๕๐ คน <p>๒) ติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ได้นำ ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไปประยุกต์ใช้ โดยคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๖๐</p>

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน
	<p>๓) ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อของส่วนราชการฯ อาทิ</p> <p>สผ.</p> <p>สำนักบริหารงานกลาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมรับบริจาควัสดุอะลูมิเนียมที่ใช้แล้ว ถูกรองใช้แล้ว เพื่อใช้ผลิตยาเทียมมอบให้โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ <p>สำนักพัฒนาบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริจาคสิ่งของในตู้ปันใจร่วมกับคณะนักศึกษา ปรม. รุ่นที่ ๑๗ - กิจกรรมปันความสุข มอบสิ่งของอุปกรณ์และบริโภคพร้อมกันของสำนักพัฒนาบุคลากร โดยจะดำเนินการบริจาคสิ่งของใส่ตู้ปันสุขให้กับโรงเรียนวัดจันทรสโมสร กรุงเทพมหานคร <p>สำนักการพิมพ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการ “สานฝัน ปันรัก ให้น้อง” ณ โรงเรียนบ้านมะขามเอน ตำบลท่าเคย อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี <p>สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริจาคสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภค เพื่อแจกจ่ายและใช้ประโยชน์สำหรับผู้รับบริการที่อยู่ในความอุปการะของสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี - จัดทำถุงกระดาษจากวัสดุเหลือใช้ (Recycle) เพื่อนำไปบริจาคให้โรงพยาบาลต่าง ๆ นำไปเป็นถุงใส่ยาสำหรับผู้ป่วยนอก <p>สว.</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักกฎหมายร่วมกับสำนักการพิมพ์ในการการพับถุงกระดาษใส่ยาเพื่อมอบให้กับโรงพยาบาลอุ้มผาง จังหวัดตาก - สำนักกรรมการ ๒ สำนักกรรมการ ๓ สำนักวิชาการ สำนักนโยบายและแผน และสำนักการคลังและงบประมาณ ร่วมกันมอบเครื่องวัดความดัน ๑๔ เครื่อง เครื่องวัดไข้ ๑๐ ชิ้น และบริจาคเงิน ๒,๕๐๐ บาท มอบให้พระที่อาพาธ โรงพยาบาลสงฆ์ - สำนักต่าง ๆ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดกิจกรรมการบริจาคเงินหรือสิ่งของอันจำเป็นผ่านตู้ปันสุข หน้าอาคารสุขประพฤติ เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ผลกระทบในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-2019) <p>๒. แผนงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๑) จัดโครงการเพิ่มพื้นที่สีเขียวบริเวณพุทธมณฑล ณ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม</p>
๗. อัตราการลาออกของข้าราชการน้อยกว่า ๓%	ข้าราชการของส่วนราชการฯ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากอัตราการลาออกและโอน พบว่า มีอัตราการสูญเสียข้าราชการคิดเป็น ร้อยละ ๑.๒๖ ของข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งหมด (๓,๑๐๔ คน)

เป้าหมายตามกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน							
	การสูญเสียบุคลากร:							
	ประเภท ปี	ลาออก		โอน		รวม		สถานะ
		๖๒	๖๓	๖๒	๖๓	๖๒	๖๓	
	วิชาการ	๑๕	๑๐	๙	๑๒	๒๔	๒๒	
	ทั่วไป	๔	๗	๘	๑๐	๑๒	๑๗	
	รวม	๑๙	๑๗	๑๗	๒๒	๓๖	๓๙	
	สาเหตุการสูญเสีย:							
	๑. ดูแลบิดา มารดา			๓. ประหยัดค่าใช้จ่าย				
	๒. กลับภูมิลำเนา			๔. ปัญหาสุขภาพ				

จากรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลการดำเนินการ

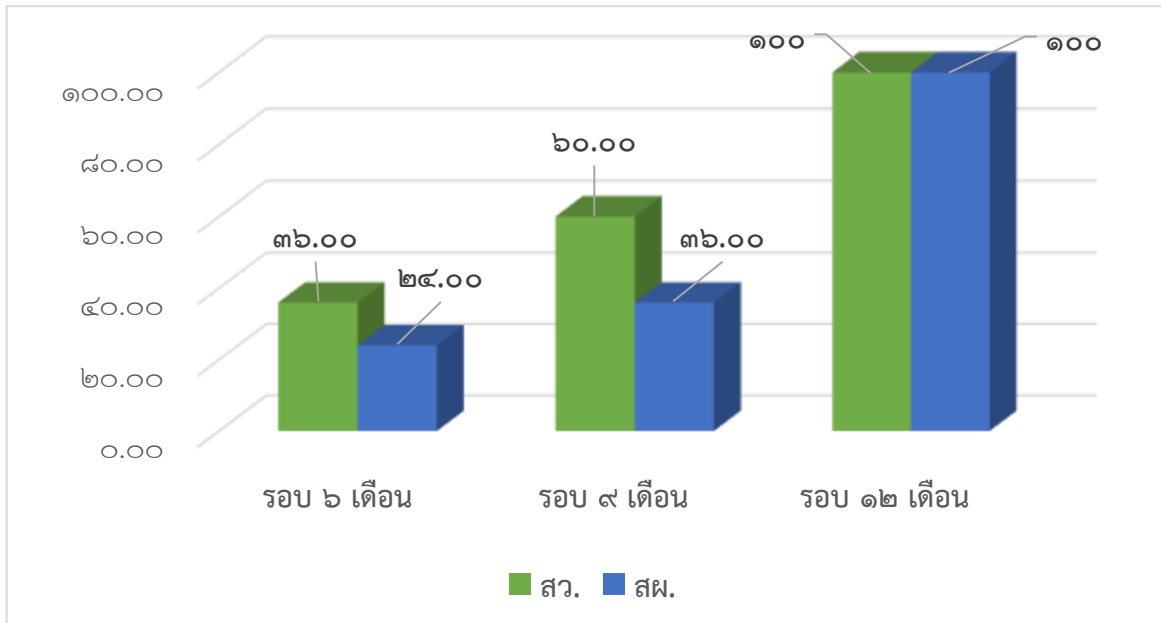
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ร้อยละ ๑๐๐

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ร้อยละ ๑๐๐

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๔
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



แนวทางดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ได้นำเสนอแนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

๑. ส่วนราชการควรสื่อสารสร้างความเข้าใจ และการรับรู้ เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ อาทิ แผนพัฒนารายบุคคล แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระบบการข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนการสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ และการรับรู้ ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือของบุคลากรในการนำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ภายในองค์กร ประกอบกับส่วนราชการฯควรสื่อสารประชาสัมพันธ์เนื้อหาต่าง ๆ โดยใช้ ภาพเคลื่อนไหว (Animation) อินโฟกราฟิกส์ (Infographic) เพื่อให้เนื้อหาดังกล่าวมีความน่าสนใจ และเข้าใจได้ง่าย

๒. เป้าหมายตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้ส่วนราชการฯ ต้องดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ แต่ปัจจุบัน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการเคลื่อนย้ายมาปฏิบัติราชการ ณ อาคารรัฐสภา (เกียกกาย) ซึ่งสถานที่ใหม่มีพื้นที่จำนวนมาก ทั้งในส่วนพื้นที่ภายในอาคาร ห้องประชุม และพื้นที่โดยรอบ ฯลฯ ส่งผลให้ ต้องมีการดูแล และบำรุงรักษาพื้นที่เพิ่มมากขึ้น อันส่งผลต่อการเพิ่มอัตรากำลังในการปฏิบัติราชการ เช่น คนสวน คนงาน พนักงานทำความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานซ่อมบำรุง เป็นต้น ดังนั้นส่วนราชการฯ จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนเพื่อรองรับในเรื่องดังกล่าวควบคู่กันไปด้วย ประกอบกับส่วนราชการฯ ต้องวิเคราะห์กระบวนการงานเพื่อกำหนดอัตรากำลัง ทบทวนบทบาทภารกิจของหน่วยงาน การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบสำหรับการจัดทำแผนกำลังคนเชิงคุณภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ ควรกำหนดแผนดำเนินงานร่วมกัน และแต่งตั้งคณะทำงานของสำนักงานเพื่อรับผิดชอบ ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ ในการจัดทำแผนกำลังคน รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมของส่วนราชการฯ เพื่อกำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินงาน เพื่อให้ดำเนินการของแต่ละสำนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งต้องสร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมดำเนินงานกับการเจ้าหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการฯ ไม่เกิดความคลาดเคลื่อน

๓. ส่วนราชการฯ ควรทบทวนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงเพื่อดีดุดและจูงใจให้คนดีคนเก่งเข้าสู่ระบบดังกล่าวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งพิจารณาการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก ให้มีความชัดเจน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เนื่องจากปัจจุบันทั้งสองส่วนราชการมีแนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบฯ ที่แตกต่างกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่ มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด
ในสิ่งที่ถูกต้อง

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรสื่อสารสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร ว่าการยกย่องคนดี มีคุณธรรม เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติดี ให้เป็นต้นแบบ และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรประพฤติปฏิบัติตาม นอกจากนี้ ในส่วนของสำนักคุณธรรม ควรดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรม ที่กำหนดแนวทางการเป็นองค์กรคุณธรรม เพื่อส่งเสริมให้เกิดหน่วยงานต้นแบบ ที่สร้างความรัก ความสามัคคีของบุคลากรภายในหน่วยงาน และมอบรางวัล ให้กับหน่วยงานที่มีผลงานดีเด่น จนกลายเป็นสังคมที่ดี

๒. เป้าหมายตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ จะต้องมีการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตาม แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๔) ดังนั้น ส่วนราชการต้องขยายผลสำเร็จ ของการดำเนินงานขององค์กรตาม “ปัญหาที่ยากแก้” และความดีที่ยากทำ” ตามคุณธรรม พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เพิ่มมากขึ้น และมีการเพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย ในมิติการนำหลักศาสนาและหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็นปัญหาที่ยากแก้ ความดีที่ยากทำ เพิ่มเติมจากคุณธรรมอื่น ๆ อย่างชัดเจน และมีองค์ความรู้จากการดำเนินงานองค์กรคุณธรรม รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้และถ่ายทอดขยาย ผลไปสู่องค์กรอื่นๆ ได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยี
มาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. ส่วนราชการฯ ควรให้บุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ รวมทั้งมี กระบวนการติดตามและประเมินผลการนำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานหรือภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมาย โดยมุ่งผลลัพธ์ให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ จะมีโอกาสได้ เป็นทีมงานในการประชุมระหว่างประเทศที่ส่วนราชการฯ จัดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนา บุคลากร

นอกจากนี้ ส่วนราชการฯ ควรส่งเสริมการพัฒนาศาสตร์ด้านภาษาอังกฤษที่แตกต่าง จากการพัฒนาบุคลากรในห้องเรียน และควรจัดให้มีกิจกรรมทางภาษาอังกฤษที่เหมาะสม และหลากหลาย เพื่อผลักดันและเพิ่มโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้น

๒. ส่วนราชการฯ ควรนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจาก เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์มากยิ่งขึ้น ดังนั้น ส่วนราชการฯ ควรออกแบบสื่อ การเรียนการสอนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าไปศึกษาและพัฒนาความรู้ของตนเองได้ โดยไม่จำกัดเวลา และสถานที่ เช่น การใช้ระบบการเรียนออนไลน์ (e-Learning) การเรียนรู้จากคลิปวิดีโอ เป็นต้น

๓. ส่วนราชการฯ ควรเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับความก้าวหน้าหรือการเติบโต ในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาทักษะ เพิ่มศักยภาพการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าโดยมีพื้นฐานมาจากบุคลากร ที่ได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๔. ส่วนราชการฯ ควรสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรภายในองค์กรสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหา อุปสรรค หรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศองค์กรให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ และกล้าที่จะนำเสนอ

แนวความคิดดี ๆ เพื่อพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรม หรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เช่น กระบวนการหรือบริการใหม่ ๆ เป็นต้น ซึ่งมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ส่วนราชการฯ ควรจัดกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของส่วนราชการฯ โดยให้ความรู้กับนักเรียนโดยรอบส่วนราชการฯ ในด้าน กระบวนการนิติบัญญัติ รวมทั้งมีกระบวนการติดตาม ประเมินผลเพื่อติดตามการรับรู้และความเข้าใจ ในเรื่องดังกล่าว รวมทั้งอาจให้ส่วนราชการฯ เป็นแหล่งเยี่ยมชมศึกษาดูงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติ แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือบุคลากรโดยทั่วไป เพื่อศึกษาดูงานด้านการประชุมสภาผู้แทนราษฎร หรือ วุฒิสภา

๒. ส่วนราชการฯ ควรเพิ่มเติมการจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมของพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุ ทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพใจ การวางแผนการเงิน การเก็บออม การฝากเงินธนาคาร การประกันชีวิตที่เหมาะสมของผู้สูงอายุ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้สูงอายุที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพในอนาคต

ข้อเสนอแนะคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งตำรวจรัฐสภาซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ จึงควรมีการวางแผนเพื่อบริหารอัตรากำลังคนของตำรวจรัฐสภาที่ได้รับการบรรจุเพิ่มเติม ซึ่งจะต้องใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการบริหารจัดการอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ทั้งนี้ การบริหารอัตรากำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้นควรมีการรายงานความคืบหน้าการดำเนินการต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อรายงานการดำเนินการเป็นระยะ ๆ

๒. การดำเนินการตามนโยบายความโปร่งใส เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้คะแนนสูงขึ้นเป็นอันดับ ๑ ของประเทศ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ควรจะต้องมุ่งเน้นการสร้างการตระหนักรู้ สร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยแก่ข้าราชการให้มากขึ้น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะของ อ.ร. ประเมินฯ

๑. จากรายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินงานได้ร้อยละ ๑๐๐ ในทุกประเด็นยุทธศาสตร์ฯ เนื่องจาก ส่วนราชการฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประเมินจากผลผลิตของการดำเนินงาน (Output Process) ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ ควรต้องตั้งค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติการฯ โดยประเมินผลลัพธ์ (Outcomes) ของการดำเนินงาน เช่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ ได้นำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือแผนสืบทอดตำแหน่งไปดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ จะต้องประเมินว่า บุคลากรที่เข้าสู่กระบวนการดังกล่าวมีความก้าวหน้าในสายอาชีพได้จริงหรือไม่ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ ส่วนราชการฯ จำเป็นต้องทบทวนและปรับปรุง (Revise) แผนปฏิบัติการฯ โดยกำหนดตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผลที่เน้นผลลัพธ์ ที่จะทำให้อุตสาหกรรมทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร (Talent Management) เพราะ องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอยู่เบื้องหลัง ซึ่งคนเก่งเหล่านี้จะเป็นบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นแตกต่างจากคนอื่น มีภาวะการณ์เป็นผู้นำ มีทักษะการสื่อสารที่ดี แต่อย่างไรก็ดี บุคลากรในองค์กรต้องยอมรับความต่างในเส้นทาง (Track) การพัฒนาและการเติบโตของข้าราชการผู้มีความรู้สูง โดยส่วนราชการฯ ต้องหาวิธีการในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรโดยทั่วไปขององค์กร และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ ควรต้องหาวิธีในการจูงใจให้บุคลากรสมัครเข้าสู่ระบบนี้มากยิ่งขึ้น

๓. ระบบบริหารจัดการคนเก่งเป็นระบบที่ดีและมีประโยชน์ต่อองค์กร แต่ในทางปฏิบัติ อาจประสบความสำเร็จได้ยาก ด้วยเหตุนี้ ส่วนราชการฯ ควรต้องใช้กลไกทางด้านการบริหารเข้ามาสนับสนุนการดำเนินงาน อาทิ มอบให้ผู้อำนวยการระดับสำนัก/ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงานที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดให้เข้าสู่ระบบฯ

๔. สำหรับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ฝ่ายบริหารได้รักษา จูงใจ และพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยมอบหมายให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าว อาทิ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทำงานที่ท้าทาย ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จะนำข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมาจัดทีม และมอบหมายภารกิจพิเศษให้ดำเนินการ เช่น การปฏิรูปสำนักงาน ก.พ. การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และมอบหมายให้ผู้บริหารองค์กรหรือคณะกรรมการทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีแรงจูงใจที่จะรับราชการ รวมทั้งเปิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในวงราชการ โดยอาศัยผลการศึกษาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงดังกล่าว

ข้อเสนอแนะของ ก.ร.

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพราะข้าราชการทุกคนมีความต้องการที่จะเติบโตสู่ตำแหน่งอำนวยการระดับสูง หรือบริหารระดับสูง ดังนั้น ส่วนราชการฯ ควรต้องออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยเชื่อมโยงกับแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการฯ สามารถเติบโตเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ การดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว ส่วนราชการฯ ควรต้องใช้การศึกษาวิจัยมากกว่าการสอบถามความเห็นของข้าราชการ เพื่อให้แผนเส้นทางฯ มีความเหมาะสมมากที่สุด

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ อาทิ ภาษาบาฮาซา (อินโดนีเซีย) ภาษาจีน แต่ทั้งนี้ ควรเน้นการพัฒนาทักษะในด้านภาษาอังกฤษเป็นลำดับแรก โดยผู้บริหารขององค์กรควรต้องมีทักษะในภาษาดังกล่าวเพื่อเพิ่มศักยภาพการดำเนินงานให้เชื่อมโยงสู่ระดับนานาชาติ ประกอบกับ ส่วนราชการฯ ควรมีการประเมินระดับความสามารถทางด้านทักษะภาษาอังกฤษของบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารขององค์กร โดยบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานทางด้านภาษาฯ ตามที่ส่วนราชการฯ กำหนด

๓. การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ส่วนราชการฯ ควรเริ่มกำหนดแผนดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว โดยรวบรวมข้อมูลผลดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ

๔. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ร้อยละ ๑๐๐ ดังนั้น แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ ต้องกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน รวมทั้งผลผลิต – ผลลัพธ์ ให้มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

ภาคผนวก ก.

ตารางรายงานผลผลิต - ผลลัพธ์

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตารางรายงานผลผลิต – ผลลัพธ์

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. โครงการ การบริหาร จัดการแผน กำลังคน	๕	จัดทำรายงานผลการศึกษา แผนกำลังคนของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ	มีข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดทำแผนกำลังคนของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๑) แนวทางการศึกษาและ วิเคราะห์อัตรากำลัง ๒) การวิเคราะห์โครงสร้างและ ข้อมูลกำลังคน ประกอบด้วย (๑) กรอบอัตรากำลัง บุคลากร (๒) แผนภูมิแสดงกรอบ อัตรากำลัง (๓) แผนภูมิแสดงจำนวน กรอบข้าราชการรัฐสภา แยกตามประเภทตำแหน่ง (๔) แผนภูมิแสดงช่วงอายุ (๕) แผนภูมิแสดงวุฒิ การศึกษา	โครงการการ บริหารจัดการ แผนกำลังคน	๕	จัดทำรายงานผลการศึกษาแผน กำลังคนของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาเสนอต่อ หัวหน้าส่วนราชการ	มีข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดทำแผนกำลังคนของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๑) แนวทางการศึกษาและ วิเคราะห์อัตรากำลัง ๒) การวิเคราะห์โครงสร้างและ ข้อมูลกำลังคน ประกอบด้วย (๑) กรอบอัตรากำลัง บุคลากร (๒) แผนภูมิแสดงกรอบ อัตรากำลัง (๓) แผนภูมิแสดงจำนวน กรอบข้าราชการรัฐสภา แยกตามประเภทตำแหน่ง (๔) แผนภูมิแสดงช่วงอายุ (๕) แผนภูมิแสดงวุฒิ การศึกษา

แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			(๖) แผนภูมิแสดงจำนวน ข้าราชการรัฐสภาที่เกษียณอายุ ราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ แยกตามประเภทตำแหน่ง ๓) สรุปความคิดเห็นของ หน่วยงานจากการทบทวน ภารกิจ ยุทธศาสตร์ ผังโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง สภาพปัญหา กำลังคนและปัญหาด้าน ทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ กระบวนการ และการวิเคราะห์ ภาระงานและอัตรากำลัง				(๖) แผนภูมิแสดงจำนวน ข้าราชการรัฐสภาที่เกษียณอายุ ราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ แยกตามประเภทตำแหน่ง ๓) สรุปความคิดเห็นของ หน่วยงานจากการทบทวน ภารกิจ ยุทธศาสตร์ ผังโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง สภาพปัญหา กำลังคนและปัญหาด้าน ทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ กระบวนการ และการวิเคราะห์ ภาระงานและอัตรากำลัง
๒. โครงการ ดำเนินการแผน ตามระบบ ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๕	๑. แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ของข้าราชการ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๒ สายงาน ๑. รายงานผลการนำแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพไปปฏิบัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. กลุ่มเป้าหมายมีความ พึงพอใจต่อเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้ ๑) สายงานวิทยากร ร้อยละ ๘๐.๗๓ ๒) สายงานทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๑.๗๕ ๓) สายงานวิเคราะห์นโยบาย และแผน ร้อยละ ๘๒.๘๐	โครงการ ดำเนินการแผน ตามระบบ ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๕	๑. แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ของข้าราชการ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๒ สายงาน ๒. รายงานผลการนำแผน เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพไปปฏิบัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อ ทราบ	๑. ร้อยละ ๗๕.๐๘ ของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความ พึงพอใจต่อแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๕ สายงาน ๑) สายงานวิทยากร ๒) สายงานทรัพยากรบุคคล ๓) สายงานวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) สายงานวิเทศสัมพันธ์

แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา																																		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์																																
			<p>๔) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ร้อยละ ๘๐.๓๘</p> <p>๒. ร้อยละ ๗๕.๔๓ ของบุคลากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึง พอใจต่อระบบความก้าวหน้าใน สายอาชีพ</p> <p>๓. บุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กร โดยสำรวจจากอัตราการ ลาออกและโอนของข้าราชการ ซึ่งพบว่า มีอัตราการสูญเสียของ ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๔ ของข้าราชการทั้งหมด (๒,๐๓๓ คน)</p> <p>การสูญเสียบุคลากร:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ประเภท</th> <th>ลาออก</th> <th>โอน</th> <th>รวม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>วิชาการ</td> <td>๔</td> <td>๒</td> <td>๖</td> </tr> <tr> <td>ทั่วไป</td> <td>๓</td> <td>๔</td> <td>๗</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>๗</td> <td>๖</td> <td>๑๓</td> </tr> </tbody> </table> <p>สาเหตุการสูญเสียข้าราชการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ดูแลบิดา มารดา กลับภูมิลำเนา ประหยัดค่าใช้จ่าย ปัญหาสุขภาพ 	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๔	๒	๖	ทั่วไป	๓	๔	๗	รวม	๗	๖	๑๓			<p>๒. สํารวจอัตราการสูญเสียของ บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ลาออก จำนวน ๑๐ คน ■ โอน จำนวน ๑๖ คน <p>สรุปมีอัตราการ turn over ของ ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๓ ของข้าราชการทั้งหมด ๑,๐๗๑</p>	<p>๕) สายงานนิติการ</p> <p>๒. ร้อยละ ๗๖.๘๖ ของ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓. บุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กร โดยสำรวจจากอัตราการ ลาออกและโอนของข้าราชการ ซึ่งพบว่า มีอัตราการสูญเสียของ ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๓ ของข้าราชการทั้งหมด (๑,๐๗๑ คน)</p> <p>การสูญเสียบุคลากร:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ประเภท</th> <th>ลาออก</th> <th>โอน</th> <th>รวม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>วิชาการ</td> <td>๖</td> <td>๑๐</td> <td>๑๖</td> </tr> <tr> <td>ทั่วไป</td> <td>๔</td> <td>๖</td> <td>๑๐</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>๑๐</td> <td>๑๖</td> <td>๒๖</td> </tr> </tbody> </table> <p>สาเหตุการสูญเสียข้าราชการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ดูแลบิดา มารดา กลับภูมิลำเนา ประหยัดค่าใช้จ่าย ปัญหาสุขภาพ 	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๖	๑๐	๑๖	ทั่วไป	๔	๖	๑๐	รวม	๑๐	๑๖	๒๖
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																				
วิชาการ	๔	๒	๖																																				
ทั่วไป	๓	๔	๗																																				
รวม	๗	๖	๑๓																																				
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																				
วิชาการ	๖	๑๐	๑๖																																				
ทั่วไป	๔	๖	๑๐																																				
รวม	๑๐	๑๖	๒๖																																				

แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
๓. โครงการ ดำเนินการตาม แผนสืบทอด ตำแหน่ง	๕	รายงานผลการดำเนินการตาม ระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอต่อเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๑. ร้อยละ ๗๑.๑๘ ของบุคลากร ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึง พอใจต่อการดำเนินการตามแผน สืบทอดตำแหน่ง ๒. ร้อยละ ๗๒.๖๕ ของบุคลากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึง พอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง	โครงการ ดำเนินการตาม แผนสืบทอด ตำแหน่ง	๕	๒. รายงานผลการดำเนินการ ตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอต่อเลขาธิการวุฒิสภา	๑. ร้อยละ ๘๓.๓๓ ของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อ การดำเนินการตามแผนสืบทอด ตำแหน่ง ๒. ร้อยละ ๗๕.๒๔ ของ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อระบบ สืบทอดตำแหน่ง
๔. โครงการ ดำเนินการแผน ตามระบบ บริหาร ข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง	๕	๑. รายงานผลการนำระบบ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. ร้อยละ ๗๒.๗๖ ของ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	โครงการ ดำเนินการแผน ตามระบบ บริหาร ข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง	๕	๑. รายงานผลการนำระบบ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ไปปฏิบัติ	๑. ร้อยละ ๗๕.๑๔ ของ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
๕. โครงการ ดำเนินการแผน ตามระบบการ หมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน	๕	รายงานผลการนำแผนหมุนเวียน การปฏิบัติงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. ร้อยละ ๗๐.๔๗ ของบุคลากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึง พอใจต่อระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง ๒. ร้อยละ ๗๓.๖๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อ การดำเนินการตามแผนการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน	๕. โครงการ ดำเนินการแผน ตามระบบการ หมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน	๕	รายงานผลการนำแผนการ หมุนเวียนการปฏิบัติงานของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไป ปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑. ร้อยละ ๗๒.๔๕ ของ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมี ความพึงพอใจต่อระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ๒. ร้อยละ ๘๓.๐๐ ของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจต่อการ ดำเนินการตามแผนการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน

แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			๓. บุคลากรในกลุ่มงานมีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ทำให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัว				๓. บุคลากรในกลุ่มงานมีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ทำให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัว
๖. โครงการดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้รับผลการศึกษา	๕	รายงานผลการดำเนินการตามแผนดำเนินงานประเมินผล การปฏิบัติงานและการบริหารวงเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ร้อยละ ๗๑.๗๖ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่ส่วนราชการกำหนดตามหลักการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๖. โครงการดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้รับผลการศึกษา	๕	รายงานผลการดำเนินการตามแผนดำเนินงานประเมินผล การปฏิบัติงานและการบริหารวงเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ร้อยละ ๗๓.๘๗ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่ส่วนราชการกำหนดตามหลักการบริหารผลการปฏิบัติงาน
๗. โครงการติดตามเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล	๕	๑. สำนักงานฯ สร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑. ร้อยละ ๗๐.๑๖ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนารายบุคคล ๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๗. โครงการติดตามเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล	๕	๑. สำนักงานฯ สร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑. ร้อยละ ๗๑.๖๖ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนารายบุคคล ๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ด้วยการเสริมสร้าง

แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ▪ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับสำนักต่าง ๆ ทั้งโดยวิธีการบรรยาย การถามตอบผ่านอีตไลน์ และ ผ่านคลิปภาพพร้อมเสียง ตลอดช่วงเดือนมกราคม-มีนาคม ๒๕๖๓ ๒. สำนักงานฯ นำวิธีการประเมินและติดตามไปปฏิบัติ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด และดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>ระดับมากที่สุด</u> จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๐ ▪ <u>ระดับมาก</u> จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑๐ ▪ <u>ระดับปานกลาง</u> จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๐ 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ▪ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หัวข้อ “การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ▪ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ด้วยการเสริมสร้างกลไกการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๒. สำนักงานฯ นำวิธีการประเมินและติดตามไปปฏิบัติ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด และดำเนินการพัฒนาตาม 	<p>กลไกการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๐</p>


แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามรูปแบบการ เรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ ระหว่างเดือนมกราคม - กันยายน ๒๕๖๓				แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามรูปแบบการ เรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ ระหว่างเดือนมกราคม - กันยายน ๒๕๖๓	
๘. โครงการ จัดการระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศและ ข้อมูลด้าน สารสนเทศและ ข้อมูลด้าน ทรัพยากร บุคคลให้ ทันสมัย ครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน	๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา บูรณาการเชื่อมโยงการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล บน URL https://service.senate.go.th/ senatepersonnel/ index.php? ๒. รายงานผลการพัฒนาระบบ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน การตัดสินใจของผู้บริหารด้วย ระบบ HRIS	๑. ร้อยละ ๗๓.๐๖ ของบุคลากร มีความพึงพอใจต่อการเข้าถึง ในระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๘. โครงการ จัดการระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศและ ข้อมูลด้าน สารสนเทศและ ข้อมูลด้าน ทรัพยากร บุคคลให้ ทันสมัย ครบถ้วนและ เป็นปัจจุบัน	๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา บูรณาการเชื่อมโยงการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล บน URL https://service.senate.go.th/ senatepersonnel/ index.php? ๒. รายงานผลการพัฒนาระบบ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้าน การตัดสินใจของผู้บริหารด้วย ระบบ HRIS	๑. ร้อยละ ๗๖.๖๐ ของ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการ เข้าถึงในระบบฐานข้อมูล บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง



ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑.	โครงการ ส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรม	๕	๑. สำนักงานฯ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม ครบถ้วนตามเป้าหมาย ที่กำหนด โดยดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ดังนี้ (๑) โครงการบรรยายธรรม สำหรับบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๕ กิจกรรม) (๒) โครงการส่งเสริมการ ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรมและธรรมาภิบาล (๒ กิจกรรม) (๓) โครงการปฏิบัติธรรม สำหรับบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ กิจกรรม) (๔) โครงการธรรมศึกษา สำหรับบุคลากรของสำนักงาน	๑. บุคลากรของ สำนักงานฯ เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตาม มาตรฐานจริยธรรม โดยพบว่าบุคลากรที่เข้ารับ การพัฒนานำหลักความรู้ ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๗๔	๑. โครงการ สนับสนุนการ ขับเคลื่อน จริยธรรม ธรรมาภิบาล และความ โปร่งใส ๒. โครงการ ส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากร ให้ปฏิบัติตาม ประมวล จริยธรรม เจ้าหน้าที่ รัฐสภา ๓. โครงการ คัดเลือกและ เชิดชูเกียรติการ ปฏิบัติตาม ประมวล จริยธรรม	๕	๑. สำนักงานฯ ดำเนินการตาม เป้าหมายที่กำหนด โดยดำเนิน โครงการ/กิจกรรม ดังนี้ (๑) โครงการสนับสนุน การขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (๒ กิจกรรม) (๒) โครงการส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ รัฐสภา (๑ กิจกรรม) (๓) การศึกษาดูงาน “กลยุทธ์ การส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ (๔) โครงการคัดเลือกและ เชิดชูเกียรติการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา (๑ กิจกรรม) ๒. สำนักงานฯ จัดกิจกรรม ยกย่องและเชิดชูบุคคลผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของ	๑. บุคลากรของ สำนักงานฯ เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตาม มาตรฐานจริยธรรม โดยพบว่าบุคลากรที่เข้ารับ การพัฒนานำหลักความรู้ ที่ได้รับไปใช้ในการ ปฏิบัติงานและประพฤติ ปฏิบัติตน อยู่ในระดับมาก ที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๙

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๒. สำนักงานฯ จัดกิจกรรม ยกย่องและเชิดชูมีบุคคลผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของ สำนักงานฯ จำนวน ๔ คน ได้แก่</p> <p><u>ประเภทวิชาการ</u> นางสุวรรณา มารีนี นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ พิเศษ สำนักประชาสัมพันธ์</p> <p><u>ประเภททั่วไป</u> นายกันตพงศ์ ลายทิพย์ เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ ชำนาญงาน สำนักสารสนเทศ</p> <p><u>ประเภทพนักงานราชการ</u> ว่าที่ร้อยตรีหญิง ลัดดาวรรณ บุญช่วย นักวิชาการโสตทัศนศึกษา สำนักประชาสัมพันธ์</p> <p><u>ประเภทลูกจ้าง</u> นายสามารถ กองโฮม พนักงานบริการเอกสารทั่วไป ระดับ บ ๒ สำนักการพิมพ์</p>		<p>ข้าราชการ รัฐสภา</p>		<p>สำนักงานฯ ที่ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ จำนวน ๔ คน ได้แก่</p> <p><u>ประเภทวิชาการ</u> น.ส.ดวงหทัย แก้วสกุล วิทยากรชำนาญการ กลุ่มงาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และ กิจกรรมวุฒิสภาภูมิภาค สำนักประชาสัมพันธ์</p> <p><u>ประเภททั่วไป</u> นายอดิศร สุวรรณผ่องใส เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ชำนาญงาน กลุ่มงานสื่อมวลชน สำนักประชาสัมพันธ์</p> <p><u>ประเภทพนักงานราชการ</u> นายทักษิณ เครือบุญ นักวิชาการผลิตสื่อโสตทัศน กลุ่มงานโสตทัศนอุปกรณ์ สำนักประชาสัมพันธ์</p> <p><u>ประเภทลูกจ้าง</u> นายบุญเสริม ยอดราช พนักงานขับรถยนต์ กลุ่มงาน ยานพาหนะ สำนักการคลังและ งบประมาณ</p>	


ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>๓. สำนักงานฯ จัดกิจกรรม ยกย่องและเชิดชู สำนักที่มี ผลงานด้านการส่งเสริมตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รางวัลระดับดีเด่น สำนักงานเลขานุการ ก.ร.</p> <p>(๒) รางวัลระดับดีมาก สำนักประชุม</p> <p>(๓) ระดับประทับใจ สำนักพัฒนาบุคลากร</p> <p>๔. สำนักงานฯ ติดตามและ ประเมินการปฏิบัติตามมาตรฐาน จริยธรรมและค่านิยมองค์กรภาย หลังจากการดำเนินการจัด กิจกรรม โดยบุคลากรที่เข้ารับ พัฒนานำหลักความรู้ที่ได้จาก การอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๗๒</p> <p>๕. ดำเนินการจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ด้านคุณธรรม และ จริยธรรม (โดยได้ผลผลิตสื่อ</p>				<p>๓. สำนักงานฯ จัดกิจกรรม ยกย่องและเชิดชูสำนักที่มีผลงาน ด้านการส่งเสริมตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและ ความโปร่งใส ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รางวัลระดับดีเด่น สำนักการพิมพ์</p> <p>(๒) รางวัลระดับดีมาก สำนักกรรมการ ๒</p> <p>(๓) ระดับประทับใจ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. สำนักงานฯ ติดตามและ ประเมินการปฏิบัติตามมาตรฐาน จริยธรรมและค่านิยมองค์กรภาย หลังจากการดำเนินการจัด กิจกรรม โดยบุคลากรที่เข้ารับการ พัฒนานำหลักความรู้ที่ได้จากการ อบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๙</p>	

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>ประชาสัมพันธ์ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเผยแพร่ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่ Banner ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทางระบบอินทราเน็ตของสำนักงานฯ สมุดบันทึก เพลง และ X-Stand ซึ่งเผยแพร่ในโครงการฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักพัฒนาบุคลากร)</p>  <p>เพลงรณรงค์ส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร</p>					
๒.	โครงการขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมสร้างจริยธรรม (หลักสูตรการสร้างเสริมสร้างเสริมจริยธรรม)	๕	<p>๑. สำนักงานฯ มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมสร้างจริยธรรมได้อย่างครบถ้วน จำนวน ๒ โครงการ ดังนี้</p> <p>(๑) โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๔ กิจกรรม)</p>	<p>๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพบว่าบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน</p>	๒. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลักเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย	๕	<p>๑. มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริม จริยธรรมได้อย่างครบถ้วน จำนวน ๓ โครงการ ดังนี้</p> <p>(๑) โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลักเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (๓ กิจกรรม)</p>	<p>๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพบว่าบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติ</p>

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>(๒) โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร (๓ กิจกรรม)</p> <p>๒. สำนักงานฯ มีเครื่องมือและมีการรายงานติดตาม และประเมินผลโครงการ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อติดตามและประเมินผลโครงการ (ภายหลังการพัฒนา ๓ เดือน) โดยพบว่าบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐</p> <p>๓. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนา</p>	<p>อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐</p>			<p>๒. สำนักงานฯ มีเครื่องมือและมีการรายงานติดตามและประเมินผลโครงการ โดยบุคลากรของสำนักงานฯ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประพฤติปฏิบัติ ตาม คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๐</p>	<p>ตน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๐</p>
๓.	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๕	<p>สำนักงานฯ จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ เรื่อง “วินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตามกฎหมายระเบียบ</p>	<p>๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ พบข้าราชการที่กระทำความผิดวินัย จำนวน ๓ ราย โดยมีลักษณะพฤติกรรมที่</p>		๕	<p>สำนักงานฯ จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ เรื่อง “วินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ”</p>	<p>๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ พบข้าราชการที่กระทำความผิดวินัย จำนวน ๓ ราย โดยมีลักษณะ</p>

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา																											
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์																								
	ด้านการเงิน การคลังตาม กฎระเบียบ ของทาง ราชการ		<p>ช่องทางราชการ” โดยเผยแพร่ ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ เว็บไซต์สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรและสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งเว็บไซต์ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา</p>  <p>เอกสารเผยแพร่</p>	<p>กระทำผิดวินัย ดังนี้</p> <p>๑) การละทิ้งราชการ ขาดราชการมาปฏิบัติ ราชการสาย ไม่ตั้งใจปฏิบัติ หน้าที่</p> <p>๒) ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า</p> <p>๓) มีพฤติกรรมไม่ เหมาะสมในสถานที่ทำงาน * โดยไม่มีกรณีของบุคคลที่ กระทำผิดวินัยเกี่ยวกับ การเงินการคลัง</p> <p><u>ตารางแสดงจำนวน</u> <u>ข้าราชการที่กระทำผิดวินัย</u> <u>ย้อนหลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙</u> <u>- ๒๕๖๓)</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี</th> <th>๒๕๕๙</th> <th>๒๕๖๐</th> <th>๒๕๖๑</th> <th>๒๕๖๒</th> <th>๒๕๖๓</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>จำนวน</td> <td>๗</td> <td>๘</td> <td>๑๐</td> <td>๒</td> <td>๓</td> </tr> </tbody> </table> <p>๒. ร้อยละ ๗๖.๖๐ ของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของ ส่วนราชการฯ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ “วินัย</p>	ปี	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	จำนวน	๗	๘	๑๐	๒	๓			<p>โดยเผยแพร่ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ เว็บไซต์สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งเว็บไซต์คณะกรรมการ ข้าราชการรัฐสภา</p>  <p>เอกสารเผยแพร่</p>	<p>พฤติกรรมที่กระทำผิดวินัย ดังนี้</p> <p>๑) การละทิ้งราชการ ขาดราชการมาปฏิบัติ ราชการสาย ไม่ตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๒) ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า</p> <p>๓) มีพฤติกรรมไม่ เหมาะสมในสถานที่ทำงาน * โดยไม่มีกรณีของบุคคล ที่กระทำผิดวินัยเกี่ยวกับ การเงินการคลัง</p> <p><u>ตารางแสดงจำนวน</u> <u>ข้าราชการที่กระทำผิดวินัย</u> <u>ย้อนหลัง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙</u> <u>- ๒๕๖๓)</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ปี</th> <th>๒๕๕๙</th> <th>๒๕๖๐</th> <th>๒๕๖๑</th> <th>๒๕๖๒</th> <th>๒๕๖๓</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>จำนวน</td> <td>๗</td> <td>๘</td> <td>๑๐</td> <td>๒</td> <td>๓</td> </tr> </tbody> </table> <p>๒. ร้อยละ ๗๖.๖๐ ของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย</p>	ปี	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	จำนวน	๗	๘	๑๐	๒	๓
ปี	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓																											
จำนวน	๗	๘	๑๐	๒	๓																											
ปี	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓																											
จำนวน	๗	๘	๑๐	๒	๓																											

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
				ข้าราชการรัฐสภาสามัญ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังตาม กฎระเบียบของทาง ราชการ” ๓. ร้อยละ ๘๖.๒๕ ของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของ ส่วนราชการฯ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ รักษาวินัยของข้าราชการ				ของส่วนราชการฯ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับ “วินัยข้าราชการ รัฐสภาสามัญเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังตามกฎระเบียบ ของทางราชการ” ๓. ร้อยละ ๘๖.๒๕ ของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของ ส่วนราชการฯ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ รักษาวินัยของข้าราชการ
๔.	โครงการ เรียนรู้ กระบวนการ ป้องกันและ ปราบปราม การทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๕	๑. สำนักงานฯ มีการจัดบรรยาย และศึกษาดูงานด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ให้แก่ กลุ่มเป้าหมาย ๒๕๐ คน จำนวน ๕ รุ่น โดยได้ดำเนินการบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด ได้ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผลการประเมินผู้เข้าร่วม โครงการฯ พบว่า ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนา มีความรู้ ความ เข้าใจด้านการป้องกันและ	๑. ร้อยละ ๘๗.๔๗ ของ บุคลากรมีความพึงพอใจใน ระดับมากที่สุดในการ ดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีรายละเอียด ดังนี้ กลุ่มที่ ๑ ผู้รับบริการ/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในภาพรวมมีความพึงพอใจ ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๘๘.๘๑	๔. โครงการ เรียนรู้ กระบวนการ ป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตของ สำนักงาน เลขาธิการ วุฒิสภา	๕	๑. สำนักงานฯ มีการจัดบรรยาย และศึกษาดูงานด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ให้แก่ กลุ่มเป้าหมาย ๑๖๔ คน โดยบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ ๙๑.๐๐)	๑. ส่วนราชการสังกัด รัฐสภามีการดำเนินการ เพื่อณรงค์ส่งเสริม มาตรการด้านกฎหมาย และการป้องกันการ กระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริต ในภาครัฐ โดยดำเนิน โครงการเรียนรู้ กระบวนการป้องกันและ ปราบปราม การทุจริต ของสำนักงานเลขาธิการ

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>ปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต</p> <p>๓. สำนักงานฯ จัดตั้งชมรม Strong จิตพอเพียง ด้านทุจริต เพื่อเฝ้าระวังการทุจริตในส่วนราชการ โดยมีสมาชิกชมรมจำนวน ๕๒ คน และมีข้อบังคับชมรม STRONG สผ. องค์การพอเพียงด้านทุจริต แผนปฏิบัติการเฝ้าระวัง รวมทั้งจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์</p>  <p>สื่อประชาสัมพันธ์ #ไม่ทนคนโกง โดยชมรม STRONG สผ. องค์การพอเพียงด้านทุจริต</p>	<p>(๑) ด้านคุณภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๘๙.๖๘</p> <p>(๒) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๘๗.๗๓</p> <p>(๓) ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๘๙.๒๘</p> <p>กลุ่มที่ ๒ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๘๖.๑๓</p> <p>(๑) มาตรการ ๑ การขับเคลื่อนในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๘๖.๐๓</p> <p>(๒) มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากร</p>				<p>วุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ กิจกรรม)</p> <p>๒. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการฯ พบข้าราชการที่กระทำความผิดวินัย จำนวน ๓ ราย โดยมีลักษณะพฤติกรรมที่กระทำความผิดวินัย ดังนี้</p> <p>๑) การละทิ้งราชการขาดราชการมาปฏิบัติราชการสาย ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๒) ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า</p> <p>๓) มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน</p> <p>* โดยไม่มีกรณีของบุคคลที่กระทำความผิดวินัยเกี่ยวกับการเงินการคลัง</p>

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
				ปฏิบัติงานโดยยึดหลัก คุณธรรม มาตรฐานทาง จริยธรรมฯ มีค่าเฉลี่ยความ พึงพอใจอยู่ในระดับมาก ที่สุด ร้อยละ ๘๕.๒๕ (๓) มาตรการที่ ๓ การขับเคลื่อนการสร้าง ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐตามแนวทางของ สำนักงาน ป.ป.ช. มีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ร้อยละ ๘๕.๗๒ (๔) ความคิดเห็นใน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด ร้อยละ ๘๕.๕๖ (ผลสำรวจตามแผนโปร่งใสฯ)				
๕.	การจัดทำแผน และกำกับ ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุนการ ดำเนินการ	๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้	ส่วนราชการฯ ได้รับคะแนน ระดับเกรด A จากการ ประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ประจำปี		๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้	ส่วนราชการฯ ได้รับ คะแนน ระดับเกรด A จากการประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
	ด้านคุณธรรม และความ โปร่งใสของ ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การ ดำเนินการ ดังกล่าว		<p>มาตรการที่ ๑ การขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัด รัฐสภาในการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส รวมถึงค่านิยม ร่วม นำไปสู่องค์กรคุณธรรม</p> <p>มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐาน ทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วน ราชการ สังกัดรัฐสภา</p> <p>มาตรการที่ ๓ การขับเคลื่อนการสร้าง ความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงาน ภาครัฐตามแนวทาง ของสำนักงาน ป.ป.ช. ๒. จัดทำคู่มือการดำเนินการตาม แผนส่งเสริม สนับสนุน การ ดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย</p>	<p>งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ โดยผลการประเมินจำแนก ตามประเภทหน่วยงาน ประเภทองค์กรอิสระ หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา ได้ ระดับเกรด A ได้คะแนน ๙๓.๐๖ คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ สผ. ได้คะแนน ๙๔.๖๗ ■ สว. ได้คะแนน ๙๒.๒๐ <p>ส่วนราชการฯ มีการ ดำเนินการตามแผน ส่งเสริมฯ</p>			<p>มาตรการที่ ๑ การขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัด รัฐสภาในการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส รวมถึงค่านิยม ร่วม นำไปสู่องค์กรคุณธรรม</p> <p>มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐาน ทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วน ราชการ สังกัดรัฐสภา</p> <p>มาตรการที่ ๓ การขับเคลื่อนการสร้าง ความ โปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงาน ภาครัฐตามแนวทาง ของสำนักงาน ป.ป.ช. ๒. จัดทำคู่มือการดำเนินการตาม แผนส่งเสริม สนับสนุน การ ดำเนินการด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย</p>	<p>ของสำนักงาน คณะกรรมการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ โดยผลการประเมินจำแนก ตามประเภทหน่วยงาน ประเภทองค์กรอิสระ หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา ได้ระดับเกรด A ได้คะแนน ๙๓.๐๖ คะแนน</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ สผ. ได้คะแนน ๙๔.๖๗ ■ สว. ได้คะแนน ๙๒.๒๐ <p>ส่วนราชการฯ มีการ ดำเนินการตามแผน ส่งเสริมฯ</p>

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>(๑) ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ๑ ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>(๒) ส่วนที่ ๒ รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม ๔ และความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>(๓) ส่วนที่ ๓ การติดตาม ประเมินผลการดำเนินการและการจัดทำรายงาน</p> <p>๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>				<p>(๑) ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ๑ ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>(๒) ส่วนที่ ๒ รายละเอียดการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม ๔ และความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>(๓) ส่วนที่ ๓ การติดตาม ประเมินผลการดำเนินการและการจัดทำรายงาน</p> <p>๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑.	โครงการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับ ตำแหน่ง ข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๕	ส่วนราชการฯ จัดทำรายงานผลการดำเนินการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	ส่วนราชการฯ ได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ๑. การบรรจุและแต่งตั้ง ๒. การรับโอน ๓. การย้ายและแต่งตั้ง ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕. การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๖. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ๗. การเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทวิชาการระดับ ทรคุณวุฒิและประเภท อำนวยการ ๘. การพัฒนาบุคลากร ๙. เรื่องอื่น ๆ	โครงการติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับ ตำแหน่ง ข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๕	ส่วนราชการฯ จัดทำรายงานผลการดำเนินการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	ส่วนราชการฯ ได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ๑. การบรรจุและแต่งตั้ง ๒. การรับโอน ๓. การย้ายและแต่งตั้ง ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕. การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๖. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มงาน ๗. การเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทวิชาการ ระดับทรคุณวุฒิและ ประเภทอำนวยการ

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
				๕.๑ การดำเนินการตามแผน สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ๕.๒ การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๕.๓ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (พนักงานราชการ) ๕.๔ การนำไปใช้ในการ ดำเนินการตามระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)				๘. การพัฒนาบุคลากร ๙. เรื่องอื่น ๆ ๙.๑ การดำเนินการตาม แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ๙.๒ การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๙.๓ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (พนักงาน ราชการ) ๙.๔ การนำไปใช้ในการ ดำเนินการตามระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
๒.	โครงการพัฒนา หลักสูตรร่วม สายอาชีพของ บุคลากร สำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร และสำนักงาน เลขาธิการ วุฒิสภา	๕	ส่วนราชการ ฯ จัดทำหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและ บูรณาการร่วมกันของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาอย่างน้อย ๖ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาศา งานวิชาการเงินและบัญชี (สายงาน วิชาชีพ) ๒. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาศา งานวิชาชีพ (สายงานวิชาการ และบัญชี)	ส่วนราชการ ฯ ดำเนินการนำ หลักสูตรที่ได้จัดทำและ บูรณาการร่วมกันของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปปฏิบัติ ได้แก่ ๑. หลักสูตรสายงานวิชาการ ๒. หลักสูตรสายงาน วิชาชีพ ๓. หลักสูตรสายงานทรัพยากร บุคคล	การพัฒนา หลักสูตรร่วม สายอาชีพของ บุคลากร สำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร และสำนักงาน เลขาธิการ วุฒิสภา	๕	ส่วนราชการ ฯ จัดทำหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและ บูรณาการร่วมกันของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาอย่างน้อย ๖ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาศา งานวิชาการเงินและบัญชี (สายงาน วิชาชีพ) ๒. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาศา งานวิชาชีพ (สายงานวิชาการ และบัญชี)	ส่วนราชการ ฯ ดำเนินการนำ หลักสูตรที่ได้จัดทำและ บูรณาการร่วมกันของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปปฏิบัติ ได้แก่ ๑. หลักสูตรสายงาน วิชาการ ๒. หลักสูตรสายงาน วิชาชีพ ๓. หลักสูตรสายงาน ทรัพยากรบุคคล

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			๓. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน (สายงานวิชาชีพ) ๔. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานวิชาการบัญชี (สายงานวิชาชีพ) ๕. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการ ชั้นชำนาญการ ๖. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการ ชั้นชำนาญการพิเศษ	๔. สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน			๓. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน (สายงานวิชาชีพ) ๔. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาสายงานวิชาการบัญชี (สายงานวิชาชีพ) ๕. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการ ชั้นชำนาญการ ๖. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการ ชั้นชำนาญการพิเศษ	๓. ทรัพยากรบุคคล ๔. สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓.	โครงการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕	สำนักงานฯ ติดตามและประเมินผลพบว่า ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ	๕	สำนักงานฯ ติดตามและประเมินผลพบว่า ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรม	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
					และการติดตาม งานตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ตามเกณฑ์ ที่กำหนด			
๔.	โครงการพัฒนา หลักสูตรการ พัฒนา ข้าราชการ รัฐสภาใน ตำแหน่งนิติกร ให้เป็น นักกฎหมายนิติ บัญญัติ	๕	ส่วนราชการฯ จัดทำหลักสูตร/ แนวทางการพัฒนาสำหรับนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	ส่วนราชการฯ มีหลักสูตร/ แนวทางการพัฒนานัก กฎหมายนิติบัญญัติ สอดคล้อง กับความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร ในด้านการสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ	โครงการพัฒนา หลักสูตรการ พัฒนาข้าราชการ รัฐสภาใน ตำแหน่งนิติกร ให้เป็นนัก กฎหมายนิติ บัญญัติ	๕	ส่วนราชการฯ จัดทำหลักสูตร/ แนวทางการพัฒนาสำหรับนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	ส่วนราชการฯ มีหลักสูตร/ แนวทางการพัฒนา นักกฎหมายนิติบัญญัติ สอดคล้องกับความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร ในด้านการสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ
๕.	โครงการการ พัฒนาหลักสูตร การพัฒนา ข้าราชการ รัฐสภาใน ตำแหน่ง วิทยากรให้เป็น นักวิชาการนิติ บัญญัติ	๕	ส่วนราชการฯ จัดทำหลักสูตร /แนวทางการพัฒนาสำหรับวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	ส่วนราชการฯ มีหลักสูตร/ แนวทางการพัฒนานักวิชาการ นิติบัญญัติ สอดคล้องกับความ จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในด้านการสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ	โครงการการ พัฒนาหลักสูตร การพัฒนา ข้าราชการ รัฐสภาใน ตำแหน่ง วิทยากรให้เป็น นักวิชาการนิติ บัญญัติ	๕	ส่วนราชการฯ จัดทำหลักสูตร /แนวทางการพัฒนาสำหรับวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	ส่วนราชการฯ มีหลักสูตร/ แนวทางการพัฒนา นักวิชาการนิติบัญญัติ สอดคล้องกับความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร ในด้านการสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
๖.	โครงการ ประเมินความ คุ้มค่าโครงการ ด้านพัฒนา บุคลากรของ สำนักงาน เลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๕	สำนักงานฯ ได้พิจารณาโครงการ พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม ในห้องเรียน จำนวน ๑๐ โครงการ ได้แก่ ๑. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม ๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่า ของโครงการ ๓. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการ เป็นข้าราชการที่ดี ๕. โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับแผนเส้นทางความ ก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ ๕.๑ สายงานนิติการ ๕.๒ สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๖. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผน	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ ดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าใน การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น ประโยชน์ในการบริหารและ พัฒนาบุคลากร	โครงการ ประเมินความ คุ้มค่าโครงการ ด้านพัฒนา บุคลากรของ ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๕	สำนักงานฯ ได้พิจารณาโครงการ พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม ในห้องเรียน จำนวน ๑๐ โครงการ	สำนักงานฯ ได้พิจารณา โครงการพัฒนาบุคลากรด้วย วิธีการฝึกอบรมในห้องเรียน จำนวน ๑๐ โครงการ ได้แก่ ๑. หลักสูตร การจัดทำบท วิเคราะห์เพื่อสนับสนุนงาน ติดตาม เสนอแนะ เร่งรัด การปฏิรูปประเทศ และการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ชาติ และงานวิชาการ ๒. หลักสูตร การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ และ แผนการปฏิรูปประเทศ ๓. หลักสูตร การเสริมสร้าง เทคนิคการจัดการเรื่องราว ร้องทุกข์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ๔. หลักสูตร การพัฒนา ความรู้และทักษะเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>สืบทอดตำแหน่ง (Succession plan)</p> <p>๗. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ</p> <p>๘. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย</p> <p>๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น หลักสูตรภาษาจีนกลาง (ระดับต้น)</p> <p>๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร</p> <p>เพื่อดำเนินการประเมิน ผลผลิตผลลัพธ์ และความคุ้มค่า ตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐</p>				<p>๕. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ข้าราชการสายงานวิชาการ</p> <p>๖. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>๗. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ข้าราชการสายงานวิเทศสัมพันธ์</p> <p>๘. หลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p> <p>๙. หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p> <p>๑๐. หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง</p>	

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
								เพื่อดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่า ตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการ ที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๗.	โครงการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕	สำนักงานฯ ติดตามและประเมินผลพบว่า จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด จำนวน ๙๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๗๗ ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ร้อยละ ๘๐.๗๘	โครงการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๕	สำนักงานฯ ติดตามและประเมินผลพบว่า จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด จำนวน ๖๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๑ ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ร้อยละ ๘๓.๗๐	๑. มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด จำนวน ๖๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๑ ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ร้อยละ ๘๓.๗๐
๘.	โครงการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษา	๕	สำนักงานฯ จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ จำนวน ๒ หลักสูตร	๑. สำนักงานฯ ได้จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาลาว (ระดับต้น)	โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะ	๕	สำนักงานฯ ติดตามและประเมินผลพบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย	๑. บุคลากรของสำนักงานฯ ได้รับโอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมหลักสูตรการ

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
	ต่างประเทศ เบื้องต้นให้แก่ บุคลากร สำนักงาน เลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร		๑. ภาษาลาว (ระดับต้น) ๒. ภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น)	และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) ที่ มีความเหมาะสม ๒. สำนักงานฯ ได้นำหลักสูตร พัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศที่ได้กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แก่ ๑. ภาษาอินโดนีเซีย ระดับต้น ๒. ภาษาจีน ระดับต้น ไปไป ดำเนินการพัฒนาแก่บุคลากร	และขีด ความสามารถ การใช้ ภาษาอังกฤษ ของข้าราชการ สำนักงาน เลขาธิการ วุฒิสภา		ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐.๐๐	พัฒนาทักษะและขีดความ สามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไป ตามเป้าหมายรายปีที่ กำหนด และผู้ผ่านการ อบรมนำทักษะภาษาอังกฤษ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือ ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่าง มีประสิทธิภาพคิดเป็น ร้อยละ ๘๖.๖๗
๙.	โครงการพัฒนา ทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษ	๕	สำนักงานฯ ติดตามและประเมินผล พบว่า ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนา ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตาม เกณฑ์ที่กำหนด	๑. บุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาสในการพัฒนา และฝึกอบรมหลักสูตรการ พัฒนาทักษะและขีดความ สามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไป ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด และผู้ผ่านการอบรมได้นำ ทักษะภาษาอังกฤษ	โครงการพัฒนา ทักษะ ภาษาอังกฤษ ของข้าราชการ สำนักงาน เลขาธิการ วุฒิสภา	๕	สำนักงานฯ ติดตามและประเมินผล พบว่า ร้อยละ ๘๐.๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์ ที่กำหนด	๑. บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสใน การพัฒนา และฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาทักษะ และขีดความ สามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ ตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไป ตามเป้าหมายรายปีที่ กำหนด และผู้ผ่านการ อบรมนำทักษะภาษาอังกฤษ

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
				ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ จากการติดตามในภาพรวม แต่ละรุ่นสามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก				ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือ ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมี ประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๘๖.๖๗
๑๐.	โครงการ จัดการความรู้ ของสำนักงาน เลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๕	มีแผนการจัดการ ความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วน ราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๒ กระบวนการ ๑. กระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ๘ ขั้นตอน ได้แก่ ๑.๑ การบ่งชี้ความรู้ ๑.๒ การสร้างและแสวงหา ความรู้ ๑.๓ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ ๑.๔ การประมวลและกลั่นกรอง ความรู้ ๑.๕ การเข้าถึงความรู้ ๑.๖ การแบ่งปันแลกเปลี่ยน เรียนรู้	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการตามแผนการ จัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ	โครงการจัดการ ความรู้ของ สำนักงาน เลขาธิการ วุฒิสภา	๕	มีแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการและมีมาตรฐาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐประกอบด้วย ประกอบด้วย ๔ แผนงาน ๑. แผนงานที่ ๑ การจัดทำองค์ความรู้และนวัตกรรม ๒. แผนงานที่ ๒ การพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสนับสนุนการจัดการความรู้ ๓. แผนงานที่ ๓ การสื่อสารและ ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ ๔. แผนงานที่ ๔ การติดตาม ประเมินผลการจัดการความรู้	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการตามแผนการ จัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน และส่งเสริมการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			๑.๗ การเรียนรู้ ๑.๘ กิจกรรมยกย่องชมเชย ๒. กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ๒.๑ การเตรียมการและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ๒.๒ การสื่อสาร ๒.๓ กระบวนการและเครื่องมือ ๒.๔ การเรียนรู้ ๒.๕ การวัดผล ๒.๖ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล					
๑๑	โครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๕	สำนักงานฯ มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยได้จัดกิจกรรมการพัฒนาประกอบด้วย ๑. การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองจากคู่มือการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.พ. และความรู้ในวงงานรัฐสภา ๒. การพัฒนาบุคลากรสายงานต่าง ๆ ด้วยวิธีการพัฒนานอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non Classroom Training) ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๓ กิจกรรม ดังนี้	สำนักงานฯ ติดตามและประเมินผล พบว่า ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถนำความรู้ไปส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ผ่านการพัฒนาหลักสูตรและผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๙๗ คน	โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง	๕	สำนักงานฯ มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแนวทางที่กำหนดได้ร้อยละ ๘๐ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) <u>กิจกรรมที่ ๑</u> การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหัวข้อ บทบาทของโค้ชกับการพัฒนาบุคลากร : โค้ชเพื่อ	สำนักงานฯ ติดตามและประเมินผล พบว่า ร้อยละ ๙๒.๗๒ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำความรู้ไปส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>๒.๑ โครงการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง เชื่อมโยง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กับแผนพัฒนาIDP</p> <p>๒.๒ การพัฒนาบุคลากร สายงานต่าง ๆ ด้วยวิธีการพัฒนา นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non Classroom Training)</p> <p>๒.๓ โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเรื่องการสนับสนุน ให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง และ แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วย วิธีการพัฒนานอกเหนือจากการ ฝึกอบรม (Non Classroom Training)</p> <p>๓. การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ e-Learning</p> <p>๓.๑ e-learning ของสำนัก พัฒนาบุคลากร ได้แก่ หลักสูตร ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กระบวนการตรากฎหมาย และทักษะ ภาษาอังกฤษพื้นฐาน</p> <p>๓.๒ หลักสูตร e-learning ด้านระบบงานนิติบัญญัติ ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๓.๓ การพัฒนาบุคลากรด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง</p>				<p>การรู้คิดด้านทุจริตสู่การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</p> <p>กิจกรรมที่ ๒ การประชุม เชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “การเพิ่ม ประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ด้วยการเสริมสร้างกลไกการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)”</p> <p>๒. ดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองตาม แนวทางที่กำหนด ให้ได้ร้อยละ ๑๐๐ และการรวบรวมผลการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล โดยการ พัฒนาข้าราชการของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาด้วยวิธีการเรียนรู้ ด้วยตนเองตามแนวคิด การเรียนรู้ แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Learning Model) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด และ กำหนดให้ข้าราชการทุกคน ดำเนินการพัฒนาตนเองตามแนวคิด การเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐</p> <p>๓. สำนักงานฯ มุ่งเน้นการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ</p>	

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			ตามโครงการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ๓.๔ หลักสูตร e-learning ของหน่วยงานต่าง ๆ				อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้อย่างต่อเนื่อง ทัวถึง และทันต่อ สถานการณ์ สำนักงานฯ จึงได้ กำหนดวิธีการพัฒนาตามการเรียนรู้ แบบ ๑๐% โดยการเรียนรู้จาก หลักสูตร e-Learning ในระบบ “OCSC Learning Space” ของ สำนักงาน ก.พ.โดยกำหนดหัวข้อวิชา จำนวน ๔ รายวิชา โดยมี รายละเอียด ดังนี้ ๑. สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็น ข้าราชการประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไปได้กำหนดหัวข้อวิชา ๒ รายวิชา ดังนี้ (๑) รายวิชา “Digital Literacy” จำนวน ๓ ชั่วโมง (๒) รายวิชา “ความมั่นคง ปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการ ปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุค ดิจิทัล” จำนวน ๓ ชั่วโมง ๒. สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็น ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการ คอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์	

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
							<p>ได้กำหนดหัวข้อวิชา ๒ รายวิชา ดังนี้</p> <p>(๑) รายวิชา “Data Analytics” จำนวน ๖ ชั่วโมง</p> <p>(๒) รายวิชา “Project Management” จำนวน ๖ ชั่วโมง</p>	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑.	โครงการ เสริมสร้าง ความสุขของ บุคลากร สำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และเสริมสร้าง ความผูกพัน ของบุคลากร สำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๕	สำนักงานฯ มีการดำเนินการตาม แผนที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย <u>แผนเสริมสร้างความผาสุก</u> <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้าง</u> <u>สภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุน</u> <u>การปฏิบัติงาน</u> ■ มาตรการพัฒนาสภาพแวดล้อม การทำงาน และด้านอาชีพอนามัย ■ มาตรการจัดหาและบำรุงรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอ พร้อมใช้งาน ■ มาตรการพัฒนาระบบการ ป้องกันและรักษาความปลอดภัยทั้ง ในยามปกติและสภาวะฉุกเฉิน และ การพัฒนาระบบความมั่นคงด้าน สารสนเทศ (Contingency plan) <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมและ</u> <u>พัฒนาระบบสวัสดิการ</u> ■ มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ ดีทั้งด้านงานและชีวิตส่วนตัว ■ มาตรการการปรับปรุงสวัสดิการ ที่มีอยู่ ■ มาตรการการเพิ่มสวัสดิการใหม่ <u>แผนเสริมสร้างความผูกพัน</u>	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและ สุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจาก ผลการสำรวจความผาสุกและ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า ผลการสำรวจ ๒๕๖๓ ความผาสุก ๗๑.๐๙ ความผูกพัน ๗๒.๒๖	โครงการ การยกระดับ คุณภาพชีวิต และการสร้าง ความผูกพันของ บุคลากร สำนักงาน เลขาธิการ วุฒิสภา	๕	สำนักงานฯ มีการดำเนินการตาม แผนที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย <u>แผนงานที่ ๑ เสริมสร้างให้</u> <u>คนทำงานมีความสุข (Happy</u> <u>People)</u> ๑.๑ ส่งเสริมความสุขของบุคลากร ตามสถานการณ์ความจำเป็นของ บุคลากร ๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพ แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ๑.๓ ส่งเสริมความสามารถในการ บริหารจัดการทางการเงินของ บุคลากร ๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ๑.๕ ส่งเสริมความอบอุ่นใน ครอบครัวของบุคลากร <u>แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างให้ที่ทำงาน</u> <u>น่าอยู่ (Happy Home)</u> ๒.๑ ปรับปรุงและพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงาน ๒.๒ ดูแลด้านความปลอดภัยและ สวัสดิภาพในการทำงาน	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและ สุขอนามัยที่ดีเพื่อ ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจาก ผลการสำรวจความผาสุกและ ความผูกพันของบุคลากรที่มี ต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า ผลการสำรวจ ๒๕๖๓ ความผาสุก ๗๒.๒๐ ความผูกพัน ๗๐.๑๘

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ <u>อย่างมีประสิทธิภาพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มาตรการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้าง <u>ภาพลักษณ์</u>ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้บุคลากรมี <u>ความผูกพัน</u>รู้สึกเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มาตรการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการองค์กร ■ มาตรการการสนับสนุนให้เกิดการยอมรับและเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร <p>รวมทั้งเพิ่มเติมการพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาเฝ้าระวังสุขภาพบุคลากรในวงงานรัฐสภา โยคะสำหรับสำหรับวัยทำงานและผู้สูงอายุ เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง กระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางร่างกาย และออก</p>				<p>๒.๓ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร</p> <p>๒.๔ สนับสนุนด้านการจัดสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากร</p> <p><u>แผนงานที่ ๓ เสริมสร้างชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)</u></p> <p>๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>๓.๒ พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสื่อสารสร้างความร่วมมือ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมทั้งเพิ่มเติมการพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ โดยการจัดโครงการเตรียมความพร้อมและพัฒนาคุณภาพชีวิตหลังเกษียณอายุราชการปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวใช้ชีวิตหลังเกษียณ และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับข้าราชการที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่จะเกษียณอายุ มีความเข้าใจ และสามารถอยู่ร่วมกับครอบครัว</p>	

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา															
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์												
			กำลังกายเพื่อสุขภาพ รวมถึงบริโภคอาหารที่เหมาะสมให้ความสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกาย และลดภาวะโรคโดยจัดกิจกรรม ทุกวันอังคารของสัปดาห์ เวลา ๑๗.๐๐ - ๑๘.๐๐ นาฬิกา				และสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดไป													
๒.	โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๕	<p>สำนักงานฯ มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย <u>แผนเสริมสร้างความผาสุก ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มาตรการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านอาชีวอนามัย ■ มาตรการจัดหาและบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอพร้อมใช้งาน ■ มาตรการพัฒนาระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัยทั้งในยามปกติและสภาวะฉุกเฉิน และการพัฒนาระบบความมั่นคงด้านสารสนเทศ (Contingency plan) <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมและพัฒนาาระบบสวัสดิการ</u></p>	<p>บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลการสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>ผลการสำรวจ</td> <td>๒๕๖๓</td> </tr> <tr> <td>ความผาสุก</td> <td>๗๑.๐๙</td> </tr> <tr> <td>ความผูกพัน</td> <td>๗๒.๒๖</td> </tr> </table>	ผลการสำรวจ	๒๕๖๓	ความผาสุก	๗๑.๐๙	ความผูกพัน	๗๒.๒๖	โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๕	<p>สำนักงานฯ มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย <u>แผนงานที่ ๑ เสริมสร้างให้คนทำงานมีความสุข (Happy People)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.๑ ส่งเสริมความสุขของบุคลากรตามสถานการณ์ความจำเป็นของบุคลากร ๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ๑.๓ ส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการทางการเงินของบุคลากร ๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ๑.๕ ส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัวของบุคลากร 	<p>บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากผลการสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่า</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>ผลการสำรวจ</td> <td>๒๕๖๓</td> </tr> <tr> <td>ความผาสุก</td> <td>๗๒.๒๐</td> </tr> <tr> <td>ความผูกพัน</td> <td>๗๐.๑๘</td> </tr> </table>	ผลการสำรวจ	๒๕๖๓	ความผาสุก	๗๒.๒๐	ความผูกพัน	๗๐.๑๘
ผลการสำรวจ	๒๕๖๓																			
ความผาสุก	๗๑.๐๙																			
ความผูกพัน	๗๒.๒๖																			
ผลการสำรวจ	๒๕๖๓																			
ความผาสุก	๗๒.๒๐																			
ความผูกพัน	๗๐.๑๘																			

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<ul style="list-style-type: none"> ■ มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัว ■ มาตรการการปรับปรุงสวัสดิการที่มีอยู่ ■ มาตรการการเพิ่มสวัสดิการใหม่ <p><u>แผนเสริมสร้างความผูกพัน</u></p> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้</u> <u>อย่างมีประสิทธิภาพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มาตรการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้าง</u> <u>ภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการ</u> <u>สภาผู้แทนราษฎรให้บุคลากรมี</u> <u>ความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนสำคัญต่อ</u> <u>องค์กร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ มาตรการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารจัดการองค์กร ■ มาตรการการสนับสนุนให้เกิดการยอมรับและเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร <p>รวมทั้งเพิ่มเติมการพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาเฝ้าระวังสุขภาพบุคลากรในวงงาน</p>				<p><u>แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างให้ที่ทำงาน</u> <u>น่าอยู่ (Happy Home)</u></p> <p>๒.๑ ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>๒.๒ ดูแลด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน</p> <p>๒.๓ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร</p> <p>๒.๔ สนับสนุนด้านการจัดสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากร</p> <p><u>แผนงานที่ ๓ เสริมสร้างชุมชน</u> <u>สมานฉันท์ (Happy Teamwork)</u></p> <p>๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและได้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>๓.๒ พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสื่อสารสร้างความร่วมมือและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรรวมทั้งเพิ่มเติมการพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ โดยการจัดโครงการเตรียมความพร้อมและพัฒนาคุณภาพชีวิตหลังเกษียณอายุราชการปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวใช้</p>	

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			รัฐสภา โยคะสำหรับสำหรับวัยทำงานและผู้สูงอายุ เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพ พลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง กระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางร่างกายและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ รวมถึงบริโภคอาหารที่เหมาะสมให้ความสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกาย และลดภาวะโรค โดยจัดกิจกรรมทุกวันอังคารของสัปดาห์ เวลา ๑๗.๐๐ – ๑๘.๐๐ นาฬิกา				ชีวิตหลังเกษียณ และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับข้าราชการที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เกษียณอายุ มีความเข้าใจ และสามารถอยู่ร่วมกับครอบครัว และสังคมได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดไป	
๓.	โครงการ สำรวจความ คิดเห็นและ ความพึงพอใจ ของบุคลากร ต่อการบริหาร ทรัพยากร บุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๕	ส่วนราชการฯ จัดทำรายการ การสำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ในภาพรวม ข้าราชการของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๕ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๙) โดยมี รายละเอียดแยกตามประเด็น ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ ประสิทธิภาพ และยึดหลัก ธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก	โครงการ สำรวจความ คิดเห็นและ ความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๕	ส่วนราชการฯ จัดทำรายการ การสำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ในภาพรวม ข้าราชการของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๕ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๙) โดยมี รายละเอียดแยกตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ ประสิทธิภาพ และยึดหลัก ธรรมาภิบาล อยู่ในระดับ

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
				<p>คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๗ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๓)</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้า ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ใน ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๑๕ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๑)</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็น ผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพ สูง และนำเทคโนโลยีมา สนับสนุนภารกิจด้าน กระบวนการนิติบัญญัติอย่างมี ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๑ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๘)</p> <p>๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนา คุณภาพชีวิตของทรัพยากร บุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗๒ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๒)</p>				<p>มาก คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๗ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๓)</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อย ละ ๗๕.๑๕ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๑)</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มี ศักยภาพสูง และนำ เทคโนโลยีมาสนับสนุน ภารกิจด้านกระบวนการนิติ บัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อย ละ ๗๔.๖๑ (ค่าเฉลี่ย ๒.๙๘)</p> <p>๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนา คุณภาพชีวิตของทรัพยากร บุคคลให้มีความสุขอย่าง สมดุลตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก</p>

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
								คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗๒ (ค่าเฉลี่ย ๓.๐๒)
๔.	โครงการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตาม หลักเศรษฐกิจพอเพียง	๕	<p>■ สำนักงานฯ มีการดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย</p> <p>๑. การบริหารการเงินเพื่อความพอเพียง เนื้อหาวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับชีวิตประจำวัน - การบริหารการเงิน - การจัดทำบัญชีครัวเรือน - การใช้เงินอย่างไรไม่ให้เป็นหนี้ - การสร้างนิสัยการออมและความพอเพียง <p>๒. กิจกรรมเสริมเพิ่มคุณภาพชีวิต เนื้อหาวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> กลุ่มที่ ๑ แปรรูปสมุนไพรร กลุ่มที่ ๒ DIY วัสดุเหลือใช้ กลุ่มที่ ๓ อาหารสร้างอาชีพ กลุ่มที่ ๔ สวนขวด <p>จำนวน ๒ รุ่น</p>	<p>บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติได้จริง โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <p>รุ่นที่ ๑ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔๒.๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐</p> <p>รุ่นที่ ๒ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๖</p>	โครงการ ส่งเสริมการ ปฏิบัติตามหลัก ปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง	๕	<p>■ สำนักงานฯ มีการดำเนินโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่ข้าราชการด้วยการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ องค์กรธุรกิจคุณธรรมและเป็นต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (บริษัทบารูม ดีไซน์ ไอ-สภา จำกัด จังหวัดปทุมธานี)</p> <p>แบ่งเป็น ๒ รุ่น</p> <p>รุ่นที่ ๑ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน</p> <p>รุ่นที่ ๒ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน</p> <p>■ มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ดังนี้</p> <p>รุ่นที่ ๑ มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๙๔</p> <p>รุ่นที่ ๒ มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๐</p>

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<ul style="list-style-type: none"> มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ 					
๕.	<p>๕.๑) โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒) โครงการด้านการอนุรักษ์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. โครงการด้านจิตอาสาและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์</p>	๕	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการฯ ดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจการรความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่กำหนดไว้ประกอบด้วย ๑. แผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อของส่วนราชการฯ <ul style="list-style-type: none"> ๑) จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมให้บุคลากรอบรมออนไลน์บรรยายสดผ่าน APP WebEx Meeting ๒) ติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๓) ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และ 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๐ ส่วนราชการฯ มีการออกแบบสอบถามเพื่อติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมในการนำความรู้เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไปประยุกต์ใช้ 	<p>๕.๑) โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒) โครงการด้านการอนุรักษ์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. โครงการด้านจิตอาสาและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์</p> <p>๓. โครงการด้านการพัฒนาชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบบริเวณอาคารรัฐสภาแห่งใหม่</p>	๕	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการฯ ดำเนินกิจกรรม/โครงการ ตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจการรความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่กำหนดไว้ประกอบด้วย ๑. แผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อของส่วนราชการฯ <ul style="list-style-type: none"> ๑) จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมให้บุคลากรอบรมออนไลน์บรรยายสดผ่าน APP WebEx Meeting ๒) ติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๓) ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และ 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๓๐ ส่วนราชการฯ มีการออกแบบสอบถามเพื่อติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมในการนำความรู้เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไปประยุกต์ใช้

ที่	แผนงาน/ โครงการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์	แผนงาน/ โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
	๓. โครงการ ด้านการพัฒนา ชุมชนสำคัญ บริเวณโดยรอบ บริเวณอาคาร รัฐสภาแห่งใหม่		<p>ความรับผิดชอบต่อของ ส่วนราชการฯ อาทิ</p> <p>๒. แผนงานส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๑) จัดโครงการเพิ่มพื้นที่สีเขียว บริเวณพุทธมณฑล ณ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม</p> <p>■ มีการจัดทำรายงานผลการ ดำเนินการตามแผนฯ โดยรายงาน ต่อคณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>				<p>ความรับผิดชอบต่อของ ส่วนราชการฯ อาทิ</p> <p>๒. แผนงานส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๑) จัดโครงการเพิ่มพื้นที่สีเขียว บริเวณพุทธมณฑล ณ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม</p> <p>■ มีการจัดทำรายงานผลการ ดำเนินการตามแผนฯ โดยรายงาน ต่อคณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงคะแนนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตารางแสดงคะแนนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน			โครงการ/แผนงาน	คะแนน		
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเสริมสร้าง ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ และยืดหยุ่น ธรรมาภิบาล	๑. การบริหารจัดการแผนกำลังคน	๐	๐.๕	๕	๑. การบริหารจัดการแผนกำลังคน	๐	๐.๕	๕
	๒. ดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑	๔	๕	๒. ดำเนินการตามแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒	๔	๕
	๓. ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง	๑	๒.๕	๕	๓. ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง	๑	๒.๕	๕
	๔. ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง	๑	๓	๕	๔. ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง	๑	๓	๕
	๕. ดำเนินการและติดตามแผนตามระบบการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน	๑	๒.๕	๕	๕. ดำเนินการและติดตามแผนตามระบบ การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	๑	๒.๕	๕
	๖. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและ รับฟังความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้าง PMS	๑	๓	๕	๖. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและ รับฟังความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้าง PMS	๑	๓	๕
	๗. ติดตามการเชื่อมโยง PMS กับ IDP	๑	๓	๕	๗. ติดตามการเชื่อมโยง PMS กับ IDP	๑	๓	๕
	๘. บูรณาการข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๓	๓	๕	๘. บูรณาการข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๓	๓	๕
รวม	(๑๐.๐/๔๕*๑๐๐) / (๒๑.๕/๔๐*๑๐๐)	๒๒.๒๒	๕๓.๗๕	๑๐๐	(๑๑.๐/๔๕*๑๐๐) / (๒๑.๕/๔๐*๑๐๐)	๒๔.๔๔	๕๓.๗๕	๑๐๐

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน			โครงการ/แผนงาน	คะแนน		
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและ ผลักดัน ให้ทรัพยากร บุคคลเป็นคนที่ มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	๑. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑.๕	๑.๕	๕	๑. สนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๓. คัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๑.๕	๒.๕	๕
	๒. ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริม จริยธรรม (หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม)	๒	๒	๕	๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม หลัก เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ องค์กร	๓	๕	๕
	๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตาม กฎระเบียบของทางราชการ	๐	๓	๕	๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตาม กฎระเบียบของทางราชการ	๐	๓	๕
	๔. เรียนรู้กระบวนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๓	๓	๕	๗. เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๓	๕	๕
	๕. การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐาน ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา	๑	๒.๗	๕	๕. การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐาน ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑	๒.๘๕	๕
รวม	(๗.๕/๒๕)*๑๐๐ / (๑๒.๒/๒๕)*๑๐๐	๓๐.๐๐	๔๘.๘๐	๑๐๐	(๘.๕/๒๕)*๑๐๐ / (๑๘.๓๕/๒๕)*๑๐๐	๓๔.๐๐	๗๓.๔๐	๑๐๐

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน			โครงการ/แผนงาน	คะแนน		
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาทรัพยากร บุคคลให้เป็น ผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยี มาสนับสนุน ภารกิจด้าน กระบวนการ นิติบัญญัติอย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภา สามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๑	๓	๕	๑. ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภา สามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๑	๓	๕
	๒. พัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	๒	๓	๕	๒. พัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๒.๕	๓	๕
	๓. พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงาน เชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑	๓	๕	๓. พัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการ ติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๔. พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ	๒.๕	๔.๕	๕
	๔. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ รัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ	๑	๒.๕	๕	๕. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ รัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ	๑	๒.๕	๕
	๕. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ รัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็น นักวิชาการนิติบัญญัติ	๓	๕	๕	๖. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ รัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็น นักวิชาการนิติบัญญัติ	๓	๕	๕

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน			โครงการ/แผนงาน	คะแนน		
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
	๖. การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑	๒	๕	๗. การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๒.๕	๔	๕
	๗. พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑	๒.๕	๕	๘. พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๒	๒.๕	๕
	๘. พัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๓	๓	๕	๙. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๕	๕	๕
	๙. พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑	๓	๕	๑๐. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑	๒	๕
	๑๐. พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑	๒.๕	๕				
	๑๑. จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑	๓	๕	๑๑. พัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร	๑	๓	๕
	๑๒. พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑	๑	๕	๑๒. การประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ(competency based HRD) ประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP: Individual development plan)	๑	๔	๕
รวม	(๑๗/๖๐)*๑๐๐ / (๓๓.๕/๖๐)*๑๐๐	๒๘.๓๓	๕๕.๘๓	๑๐๐	(๒๒.๕/๕๕)*๑๐๐ / (๓๘.๕/๕๕)*๑๐๐	๔๐.๙๑	๗๐.๐๐	๑๐๐

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน			โครงการ/แผนงาน	คะแนน		
		สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	๙ เดือน		๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างความผาสุก และพัฒนา คุณภาพชีวิตของ ทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุข อย่างสมดุลตาม หลักปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง	๑. เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และ เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๓	๓	๕	๑. การยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้าง ความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	๓	๓	๕
	๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace)	๓	๓	๕	๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace)	๓	๕	๕
	๓. สสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	n/a	n/a	๕	๓. สสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	n/a	n/a	๕
	๔. เสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง	๐	๑	๕	๔. ส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	๓	๕	๕
	๕. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และ สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	๐	๒	๕	๕. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความ รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และ สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	๐	๒	๕
รวม	(๖/๒๕*๑๐๐) / (๙/๒๕)*๑๐๐	๒๔.๐๐	๓๖.๐๐	๑๐๐	(๙/๒๕*๑๐๐) / (๑๕/๒๕)*๑๐๐	๓๖.๐๐	๖๐.๐๐	๑๐๐