



รายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓  
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**


ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจากรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๓ – มีนาคม ๒๕๖๓) ที่ได้กำหนดแผนดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง และแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน รวมทั้งแผนดำเนินงานจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

โดยในรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓) ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน				
<p>๑. ปรับปรุงแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕</p>	<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการสำรวจกำลังคนในเชิงปริมาณประกอบด้วย</p> <table border="1"> <tr> <td>๑) กรอบอัตรากำลังที่ ก.ร. กำหนด</td> <td>๓) ข้อมูลบุคลากร</td> </tr> <tr> <td>๒) กรอบที่มีคนครอง</td> <td>๔) ข้อมูลการเลื่อนไหวกำลังคน</td> </tr> </table> <p>๒. จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับจัดทำแผนกำลังคน โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการวิเคราะห์อัตรากำลังของสำนักงาน ก.พ. มาเป็นวิทยากรบรรยาย และฝึกปฏิบัติ ในเดือนมิถุนายน – สิงหาคม ๒๕๖๓</p> <p>๓. ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการฯ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการด้านกำลังคนของหน่วยงาน รวมทั้งตรวจสอบ และเก็บข้อมูล ในเดือนสิงหาคม – กันยายน ๒๕๖๓</p>	๑) กรอบอัตรากำลังที่ ก.ร. กำหนด	๓) ข้อมูลบุคลากร	๒) กรอบที่มีคนครอง	๔) ข้อมูลการเลื่อนไหวกำลังคน
๑) กรอบอัตรากำลังที่ ก.ร. กำหนด	๓) ข้อมูลบุคลากร				
๒) กรอบที่มีคนครอง	๔) ข้อมูลการเลื่อนไหวกำลังคน				
<p>๒. ขยายกลุ่มเป้าหมายการขับเคลื่อนแผนบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์</p> <p>๒.๑ Career Path</p> <p>๒.๑.๑ พัฒนาข้าราชการตาม Career Path ที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔ สายงาน (วิทยาการ ทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์นโยบายและแผน วิเทศสัมพันธ์)</p> <p>๒.๑.๒ กำหนด Career Path เพิ่มเติม จำนวน ๑๓ สายงาน (บรรณารักษ์ นวก.ตรวจสอบภายใน ประชาสัมพันธ์ วิเคราะห์งบประมาณ นวก.บัญชี นวก.พัสดุ นวก.ตรวจสอบภายใน นวก.คอมพิวเตอร์ นวก.โสตฯ นายช่างศิลป์ เกษีกร พยาบาล วิชาชีพ ตำรวจรัฐสภา</p>	<p>๑. Career Path</p> <p>๑.๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสร้างความรู้ความเข้าใจ Career Path ที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านทางสื่อสิ่งพิมพ์ (วารสาร HR) หนังสือ แจกเวียน อินทราเน็ต และคลิปวิดีโอ</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>คลิปวิดีโอ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>วารสาร HR รัฐสภา</p> </div> </div> <p>๑.๒ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน Career Path ที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p>				

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
	<p><b>สผ.</b> พัฒนาครบทุกสายงาน และอยู่ระหว่างการติดตาม และประเมินผล</p> <p><b>สว.</b> พัฒนาครบทุกสายงาน และอยู่ระหว่างการติดตาม และประเมินผล ในสายงานวิเทศสัมพันธ์</p> <p>๑.๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำ Career Path เพิ่มเติม จำนวน ๑๓ สายงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนด</p>
<p>๒.๒ <u>Succession Plan</u> ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)</p>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ดังนี้</p> <p><b>สผ.</b></p> <p>๑) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง ๒) ดำเนินการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยมีผู้ผ่านการสรรหา จำนวน ๓๙ คน</p> <p><b>สว.</b></p> <p>๑) ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ๒) พิจารณารายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเข้ารับการสรรหาเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๒๕ คน</p> <p>สำหรับข้าราชการที่ผ่านการสรรหา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการ พัฒนาในหัวข้อวิชาความรู้เริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจขั้นสูง และวางแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติ</p>
<p>๒.๓ <u>Talent Management</u> ๒.๑ คัดเลือกข้าราชการผู้มีศักยภาพ สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้ Talent ไม่เกินกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวน ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ๒.๒ พัฒนาข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์</p>	<p><b>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการ ดังนี้</b></p> <p>๑. ดำเนินการประกาศรับสมัครข้าราชการเข้าสู่ระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. คัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบฯ และจะประกาศรายชื่อ ปลายเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ๓. พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ส่วนราชการละ ๒ คน</p> <p><b>สผ.</b></p> <p>๑. นายพสธร คงเกลิงศิริวัฒนา นิติกรปฏิบัติการ ๒. นายภัทรพงศ์ อีสริยะพฤทธิ วิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ</p> <p><b>สว.</b></p> <p>๑. นายภัทรภัทร์ ดิษฐาภรณ์ นักวิเคราะห์งบประมาณและแผนชำนาญการ ๒. นางสาวอุษา ฤกษ์นคร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โดยการมอบหมายงานหรือโครงการพิเศษ</p>
<p>๔) Job Rotation: ระดับปฏิบัติการ ทุกสายงาน</p>	<p><b>สผ.</b></p> <p>หมุนเวียนงานข้าราชการสายงานวิเทศสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ – ชำนาญการ พิเศษ สำนักองค์การระหว่างประเทศ จำนวน ๙ คน</p>

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
	<p><b>สว.</b></p> <p>หมุนเวียนงานในข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน ๑๓ คน (สายนิติการ จำนวน ๑๐ ราย และสายวิทยากร จำนวน ๓ ราย) ซึ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑</p>
<p>๓. ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการสรรหาเชิงรุก (เพิ่มเติม) และติดตามประเมินผลทุน ODOS</p>	<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาศึกษา วิเคราะห์ แนวทางแก้ไขการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในตำแหน่งเจ้าพนักงานชวเลข โดยใช้แนวทางการสรรหาเชิงรุก ๓ แนวทางประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) การนำเทคโนโลยีเพื่อทดแทนอัตรากำลังเจ้าพนักงานชวเลข</li> <li>๒) การจ้างงานรูปแบบอื่น อาทิ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ</li> <li>๓) การทำ MOU กับสถาบันการศึกษา หรือการเปิดหลักสูตรอบรมการเขียนชวเลขแก่ผู้มีความรู้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li> </ol> <p>โดยปัจจุบันอยู่ระหว่างการศึกษารายงานของส่วนราชการ</p> <p>๒. รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการด้วยโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p><b>สผ.</b></p> <p>มีจำนวนผู้ได้รับการบรรจุ จำนวน ๙ คน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ คน</li> <li>๒) ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ จำนวน ๕ คน</li> <li>๓) ตำแหน่งนักวิเคราะห์งบประมาณปฏิบัติการ จำนวน ๓ คน</li> </ol> <p><b>สว.</b></p> <p>มีจำนวนผู้ได้รับการบรรจุ จำนวน ๓ คน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ (ภาษาอังกฤษ) จำนวน ๑ คน</li> <li>๒) ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ (ภาษาจีน) จำนวน ๑ คน</li> <li>๓) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ คน</li> </ol>
<p>๔. กำหนดแนวทางปรับปรุง PMS</p>	<p>๑. ส่วนราชการมีแผนดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ได้รับการปรับปรุงจากคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>๒. คณะอนุกรรมการฯ ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๒.๑ ทดลองคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับจากฐานเงินเดือนของแต่ละบุคคล (ไม่ใช่ค่ากลางแบบปัจจุบัน) พบว่า ผลการเลื่อนเงินเดือนระหว่างการคำนวณจากค่ากลาง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดกับคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับจากฐานเงินเดือนของแต่ละบุคคล ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</li> <li>๒.๒ ทดลองคำนวณแยกการบริหารการเงินงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญออกมาบริหารการเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน (ระดับสำนัก ระดับสำนักงาน) โดยผลจากการจำลองพบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน</li> </ol>

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
๕. บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านบุคลากร โดยใช้ระบบ HRIS เป็นระบบงานหลักในการรับการเชื่อมโยงข้อมูลด้านบุคลากรจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ร่วมกันกำหนดแบบฟอร์มรายงานประวัติข้าราชการ 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> <div data-bbox="1007 595 1155 741" style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;">ฐานข้อมูลบุคลากรรัฐสภา</p>

จากรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการในรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓) ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอ พบว่า มีโครงการที่อาจไม่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ จำนวน ๓ โครงการ ดังนี้

**๑. โครงการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕**

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ กำหนดแผนดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยกำหนดจะดำเนินการสำรวจข้อมูลกำลังคนในเชิงปริมาณ และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการในไตรมาสที่ ๒ แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด โดยต้องเลื่อนกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ไปดำเนินการในช่วงปลายเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการวิเคราะห์กระบวนการของแต่ละหน่วยงาน โดยผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการวิเคราะห์กำลังคนในเชิงคุณภาพ

นอกจากนี้ ปัจจุบัน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการเคลื่อนย้ายมาปฏิบัติราชการ ณ อาคารรัฐสภา (เกียกกาย) ซึ่งสถานที่ใหม่มีพื้นที่จำนวนมาก ทั้งในส่วนพื้นที่ภายในอาคาร ห้องประชุม และพื้นที่โดยรอบ ฯลฯ ส่งผลให้ต้องมีการดูแล และบำรุงรักษาพื้นที่เพิ่มมากขึ้น อันส่งผลต่อการเพิ่มอัตรากำลังในการปฏิบัติราชการ เช่น คนสวน คนงาน พนักงานทำความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานซ่อมบำรุง เป็นต้น ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงต้องมีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนเพื่อรองรับในเรื่องดังกล่าวควบคู่กันไปด้วย

**๒. โครงการขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation)** เนื่องจาก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่สามารถดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ข้าราชการระดับปฏิบัติการได้ทุกสายงานตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น สองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องหารือหรือประชุมผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้การหมุนเวียนงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุเป้าหมายที่ต้องการให้บุคลากรมีความรู้รอบในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

๓. โครงการพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก

ตามเกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ ในระดับคะแนน ๓ กำหนดให้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการสรรหานักเรียนทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่เนื่องด้วยที่ประชุม ก.ร. ได้มีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามมติ ก.ร. ที่ ๕๒/๒๕๖๓ (ว ๑๒) ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓

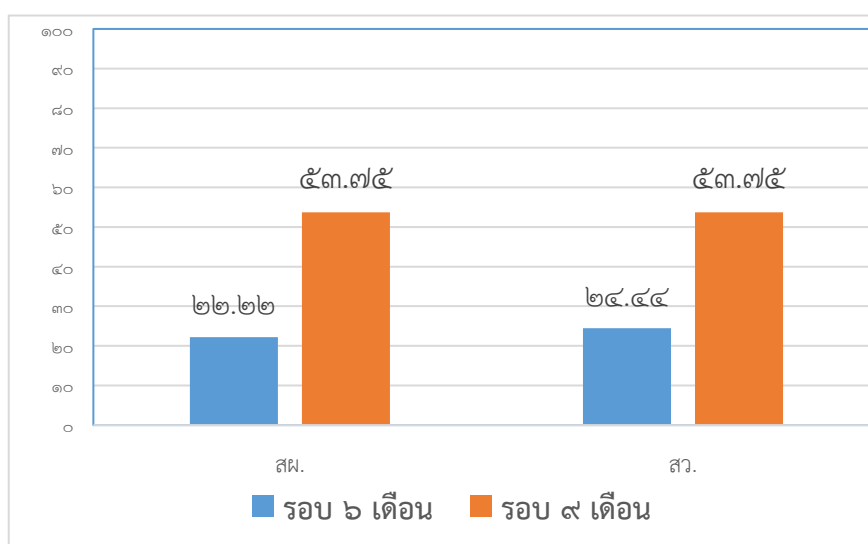
จากเหตุผลดังกล่าว ส่วนราชการจึงไม่สามารถได้ดำเนินการสรรหาเชิงรุกด้วยวิธีการดังกล่าวได้

### ผลการดำเนินการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ร้อยละ ๕๓.๗๕
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ร้อยละ ๕๓.๗๕

เมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓) กับรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓) จะพบว่าทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความก้าวหน้าในการดำเนินการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓๑.๕๓ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๙.๓๑ รายละเอียดปรากฏตามแผนภาพ ดังนี้

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๙ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๓ – มีนาคม ๒๕๖๓) ที่ผ่านมา ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแผนดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรมฯ รวมทั้งได้จัดโครงการ/กิจกรรมไปบ้างแล้วบางส่วน แต่ทั้งนี้การดำเนินงานไม่เป็นตามแผนงานที่กำหนด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - ๑๙) จึงทำให้ทั้งสองสำนักงานต้องปรับแผนและวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และจากรายงานรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓) พบว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความก้าวหน้าในการดำเนินการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
<p>๑. พัฒนาส่วนราชการฯ สู่องค์กรคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฯ (มีผลสำเร็จการดำเนินการตามแผนที่กำหนดเป็นระบบและต่อเนื่องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาปรับปรุงการส่งเสริมคุณธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง)</p>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฯ โดยได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้</p> <p><b>สผ.</b></p> <p>โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งได้ดำเนินการ อาทิ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหาร และระดับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการผลักดัน สนับสนุน และขับเคลื่อนไปสู่องค์กรคุณธรรม รวมทั้งมีกระบวนการติดตามกลุ่มเป้าหมายในการผลักดัน สนับสนุนและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรคุณธรรม ซึ่งเป็นการรวบรวมเอกสารการติดตามพฤติกรรม พร้อมทั้งอยู่ระหว่างการรวบรวมและจัดทำเอกสารผลการดำเนินการ และเข้าร่วมการอบรมตามแนวทางการประเมินองค์กรคุณธรรมของกรมการศาสนา ในช่วงกลางเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓</p> <p><b>สว.</b></p> <p>โครงการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งได้ดำเนินการ อาทิ ดำเนินการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมองค์กรกับการขับเคลื่อนภารกิจวุฒิสภา โดยเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งใช้วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นสาระสำคัญในการอบรมเพื่อปลูกฝังให้เกิดพฤติกรรมต้นแบบ</p>
<p>๒. ดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ (ขยายกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)</p>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมและวินัยข้าราชการ โดยแต่ละส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้</p> <p><b>สผ.</b></p> <p>๑. โครงการฝึกอบรมผู้นำขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม</p>

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
	<p>รวมทั้งสามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งได้ดำเนินการในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓</p> <p><b>๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาล</b></p> <p>๒.๑ กิจกรรมการคัดเลือกและยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๒.๒ กิจกรรมการคัดเลือกและยกย่องสำนักต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p><b>สว.</b></p> <p><b>๑. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</b></p> <p>๑.๑ กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น เพื่อเป็นบุคคลต้นแบบ</p> <p>๑.๒ กิจกรรมการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลข้าราชการรัฐสภาเพื่อเป็นต้นแบบองค์กรคุณธรรม</p>
<p>๓. ร้อยละ ๗๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (สำรวจจาก ผบ.กลุ่มงาน/ผู้อำนวยการ สำนัก)</p>	<p>ในช่วงไตรมาสที่ ๑ -๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมและวินัยข้าราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่ยังไม่สามารถดำเนินการครบถ้วนตามแผนงานที่กำหนด ซึ่งในไตรมาสที่ ๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการสำรวจกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและวินัยข้าราชการต่อไป</p>
<p>๔. รักษามาตรฐานผลคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ ป.ป.ช. อยู่ในกลุ่ม A (คะแนน ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙)</p>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการรักษามาตรฐานผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ ป.ป.ช. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดอยู่ในมาตรการที่ ๓: การขับเคลื่อนการสร้าง ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ดังนี้</p> <p><b>สผ.</b></p> <p><b>๑. โครงการขับเคลื่อนมาตรการ กลไก สนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ</b></p> <p>สำนักงานฯ ได้มีแผนงาน/แนวทาง/มาตรการในการต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้งการเผยแพร่ โดยจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งกำหนดแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และตามข้อกำหนดของ ITA และแจ้งเวียนให้หน่วยงานรับทราบแผนงาน/แนวทาง/มาตรการในการต่อต้านการทุจริตผ่านช่องทางเว็บไซต์ ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ และระบบอินเทอร์เน็ต พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผ่านเว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของราชการ เดือนละ ๕ ครั้ง</p> <p><b>๒. โครงการขับเคลื่อนนโยบายและเจตจำนงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</b></p> <p>สำนักงานฯ จัดทำรายงานผลการสำรวจการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนส่งเสริมฯ ซึ่งสรุปภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด</p>

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
	<p>คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๕ (ร้อยละ ๘๕.๐๗) มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๑ (ร้อยละ ๘๒.๒๗)</p> <p><b>สว.</b></p> <p><b>๑. กิจกรรมการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แนวทางการป้องกันการทุจริตของสำนักงานฯ</b> สำนักงานฯ จัดทำแผนงาน/แนวทาง/โครงการการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสำนักงานประกอบการจัดทำแผนส่งเสริมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งเลขาธิการวุฒิสภาอธิบายผู้ดูแลระบบ และผู้บริหารที่รับผิดชอบการประเมินของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานฯ พร้อมทั้งดำเนินการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสาธารณะที่สอดคล้องกับการประเมิน ITA ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานฯ</p> <p><b>๒. โครงการขับเคลื่อนนโยบายและเจตจำนงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</b> สำนักงานฯ จัดทำรายงานผลการสำรวจการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนส่งเสริมฯ ซึ่งสรุปภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย ๔.๑๔ (ร้อยละ ๘๒.๘๐) มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย ๔.๐๙ (ร้อยละ ๘๑.๘๐)</p>
๕. มีสัดส่วนข้าราชการที่กระทำความผิดวินัยลดลง เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	ในรอบ ๙ เดือน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่พบข้าราชการที่กระทำความผิดวินัย

จากรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการในรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓) ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอ พบว่า ทั้งสองส่วนราชการอยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนที่กำหนด และคาดว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมาย HR ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ทุกโครงการ

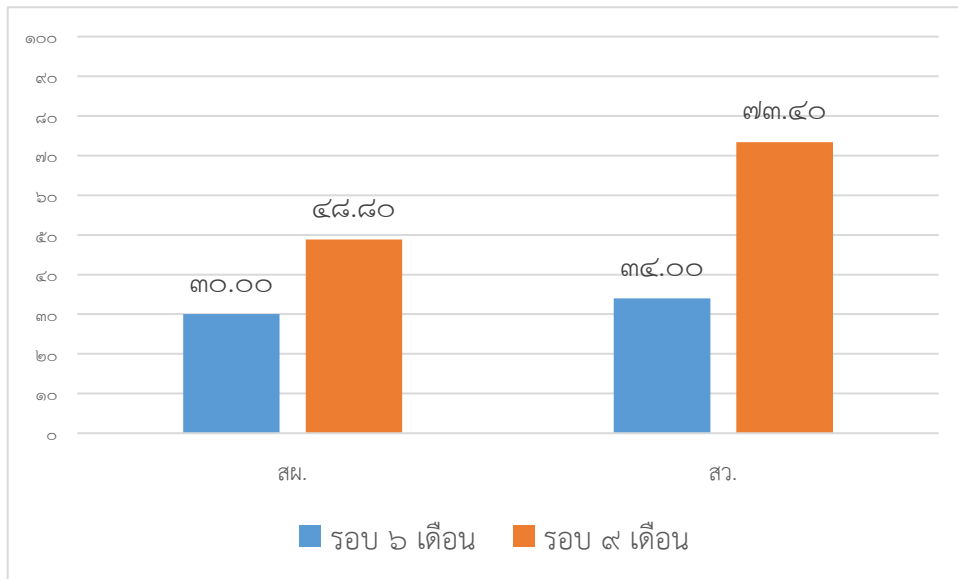
### ผลการดำเนินการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ร้อยละ ๔๘.๘๐
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ร้อยละ ๗๓.๔๐

เมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓) กับรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓) จะพบว่าทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความก้าวหน้าในการดำเนินการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๘.๘๐ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓๙.๔๐ รายละเอียดปรากฏตามแผนภาพ ดังนี้



แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒  
รอบ ๖ เดือน และรอบ ๙ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๓ – มีนาคม ๒๕๖๓) ที่ผ่านมา ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแผนงานพัฒนาบุคลากร และได้จัดโครงการ/กิจกรรมไปบ้างแล้วบางส่วน แต่ทั้งนี้การดำเนินงานไม่เป็นตามแผนงานที่กำหนด เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19) จึงทำให้ทั้งสองสำนักงานต้องปรับแผนและวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และจากรายงานรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓) พบว่าทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความก้าวหน้าในการดำเนินการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
<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 เตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขั้นชำนาญการ</p> <p>๑.๖ เตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขั้นชำนาญการพิเศษ</p>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนาหลักสูตร จำนวน ๕ หลักสูตร ได้แก่</p> <p>๑. หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขั้นชำนาญการ</p> <p>๒. หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขั้นชำนาญการพิเศษ</p> <p>๓. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาศายงานวิชาการเงินและบัญชี (สายงานวิชาชีพ)</p> <p>๔. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาศายงานประชาสัมพันธ์ (สายงานวิชาชีพ)</p> <p>๕. หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี (สายงานวิชาชีพ)</p> <p>และได้นำหลักสูตรดังกล่าวไปปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องที่ดำรงตำแหน่งตามสายงานของแต่ละหลักสูตร รวมทั้งให้สำนักพัฒนาศักยภาพบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม เพื่อนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาพิจารณาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสม</p> <p>สำหรับหลักสูตรที่เหลือ จำนวน ๑ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน อยู่ระหว่างการดำเนินการ</p>
<p>๒. พัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะ ดังนี้</p> <p>๒.๑ สายงานนิติกร</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>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะ ดังนี้</p> <p>๑. พัฒนาศักยภาพในสายงานต่าง ๆ ตามสมรรถนะ ที่ ก.ร. กำหนด ผ่านหลักสูตรระบบ e - Learning ของสำนักงาน ก.พ. และการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) โดยมีเนื้อหาวิชา เช่น จรรยาบรรณวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้พื้นฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารการเปลี่ยนแปลง กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและการแก้ปัญหา การบริการที่เป็นเลิศ การคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน เป็นต้น</p> <p>๒. พัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน โดยดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวกับความรู้เริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจขั้นสูง และการวางแผนกลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติ</p> <p>๓. พัฒนาผู้บริหาร โดยจะจัดสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร ในช่วงเดือนกันยายน ๒๕๖๓</p>
<p>๓. เตรียมพร้อมนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ</p> <p>- หลักสูตรฯ ผ่านความเห็นชอบจาก</p> <p>อ.ก.ร. สรรหา/ อ.ก.ร. กฎหมาย และ</p> <p>ก.ร.</p>	<p>หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ และ ก.ร. แล้ว</p>

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
<p>๔. ติดตามประเมินผลความคุ้มค่า โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ Classroom – Training ทุกโครงการ</p>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พิจารณาโครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม ในห้องเรียน จำนวน ๑๐ โครงการ เพื่อนำมาประเมินความคุ้มค่า โดยมีผลสำเร็จของ การประเมินความคุ้มค่า ดังนี้</p> <p><b>สผ.</b></p> <p>๑๐ โครงการที่สำนักงานฯ นำมาประเมินความคุ้มค่า อยู่ระหว่างการประเมินผลฯ ทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพ มิติด้านประสิทธิผล และมิติด้านผลกระทบ</p> <p><b>สว.</b></p> <p>๑๐ โครงการที่สำนักงานฯ นำมาประเมินความคุ้มค่า ได้ประเมินในมิติด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ด้านประสิทธิภาพ จำนวน ๙ โครงการ</li> <li>๒. ด้านประสิทธิผล จำนวน ๗ โครงการ</li> <li>๓. ด้านผลกระทบจะดำเนินการเมื่อจัดโครงการทุกโครงการแล้วเสร็จ</li> </ol>
<p>๕. พัฒนาหลักสูตรทักษะดิจิทัล แก่กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม</p> <p>๕.๑ ผู้บริหาร</p> <p>๕.๒ ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๕.๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ</p> <p>๕.๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น</p>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการเตรียมหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับ กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ได้แก่</p> <p>กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้บริหาร</p> <p>กลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ</p> <p>กลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี</p> <p>กลุ่มที่ ๔ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น</p> <p>รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง โดยใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการพัฒนาในกลุ่มผู้บริหาร และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัล ดังนี้</p> <p><b>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ในไตรมาสที่ ๓ ได้พัฒนากลุ่มที่ ๓ คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ผ่าน หลักสูตร e - Learning ของสำนักงาน ก.พ. ในหัวข้อวิชา Data Analytics และ Project Management</li> <li>๒. ในไตรมาสที่ ๔ เตรียมจัดโครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากร ประกอบด้วย ๗ กิจกรรม</li> </ol> <p><u>กิจกรรมที่ ๑</u> หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหาร</p> <p><u>กิจกรรมที่ ๒</u> หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้าน เทคโนโลยี</p> <p><u>กิจกรรมที่ ๓</u> หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้าน นโยบายและวิชาการ</p> <p><u>กิจกรรมที่ ๔</u> หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น</p> <p><u>กิจกรรมที่ ๕</u> กิจกรรมการเรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน</p> <p><u>กิจกรรมที่ ๖</u> กิจกรรมการเผยแพร่วิทยากรความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการ สื่อสาร : Tech Talk</p> <p><u>กิจกรรมที่ ๗</u> โครงการฝึกอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการนำหลักการ Enterprise Architecture (EA) มาปรับเปลี่ยนองค์กรมุ่งสู่ Digital Parliament</p>

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน						
<p><b>สผ.</b></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><b>สผ.</b></p> <p>สำนักพัฒนาบุคลากรได้พัฒนาหลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) เรียบร้อยแล้ว และได้นำหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปดำเนินการพัฒนา ได้แก่</p> <p>๑) ทักษะการใช้ภาษาจีน (ระดับต้น)</p> <p>๒) ทักษะการใช้ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น)</p> <p>โดยดำเนินการในช่วงเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๓</p> <p>ในขณะที่ การพัฒนาภาษาอังกฤษในรูปแบบ e – Learning สำนักพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการพัฒนาแล้วเสร็จ จำนวน ๓ รุ่น ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รุ่นที่ ๓ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ – วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒</li> <li>- รุ่นที่ ๔ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓ – วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓</li> <li>- รุ่นที่ ๕ วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ – วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓</li> </ul> <p>โดยอยู่ระหว่างการติดตามและประเมินผลในวันที่ ๔ และ ๕</p>						
<p><b>สว.</b></p> <p>อบรมตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะ และขีดความสามารถการใช้ ภาษาอังกฤษของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา (นิติการ/วิทยาการ)</li> <li>- การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษกับ หน่วยงานภายนอก</li> </ul>	<p><b>สว.</b></p> <p>สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ภายใต้โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการ ติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ “หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” โดยจัด โครงการในกลุ่มเป้าหมายนิติกรหรือวิทยากรที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ในชั้นเรียน และการ อบรมเชิงปฏิบัติการ English Camp ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการติดตามและประเมินผล ผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด</p>						
<p><b>๗. การจัดการความรู้</b></p> <p>๗.๑ จัดทำแผนการจัดการความรู้</p> <p>๗.๒ กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อ องค์กร และยุทธศาสตร์ฯ</p> <p>๗.๓ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่องค์ ความรู้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ</p>	<p><b>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</b></p> <p>กำหนดแผนการจัดการความรู้ โดยในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓ ได้คัดเลือก องค์ความรู้แล้วเป็น ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="660 1379 1485 1964"> <thead> <tr> <th data-bbox="660 1379 1070 1429">สผ.</th> <th data-bbox="1070 1379 1485 1429">สว.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="660 1429 1070 1637">๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนา องค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament</td> <td data-bbox="1070 1429 1485 1637">๑. การสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาใน การติดตาม เสนอแนะและเร่งรัดการ ดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีผู้รับผิดชอบ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="660 1637 1070 1964">๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดัน ให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความ ร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและ รัฐสภาระหว่างประเทศ</td> <td data-bbox="1070 1637 1485 1964">๒. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีผู้รับผิดชอบ</td> </tr> </tbody> </table>	สผ.	สว.	๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนา องค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament	๑. การสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาใน การติดตาม เสนอแนะและเร่งรัดการ ดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีผู้รับผิดชอบ	๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดัน ให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความ ร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและ รัฐสภาระหว่างประเทศ	๒. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีผู้รับผิดชอบ
สผ.	สว.						
๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนา องค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament	๑. การสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาใน การติดตาม เสนอแนะและเร่งรัดการ ดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีผู้รับผิดชอบ						
๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดัน ให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความ ร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและ รัฐสภาระหว่างประเทศ	๒. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีผู้รับผิดชอบ						

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน	
	สผ.	สว.
	๓. องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๓. การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้การจัดการความรู้
	๔. องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน	

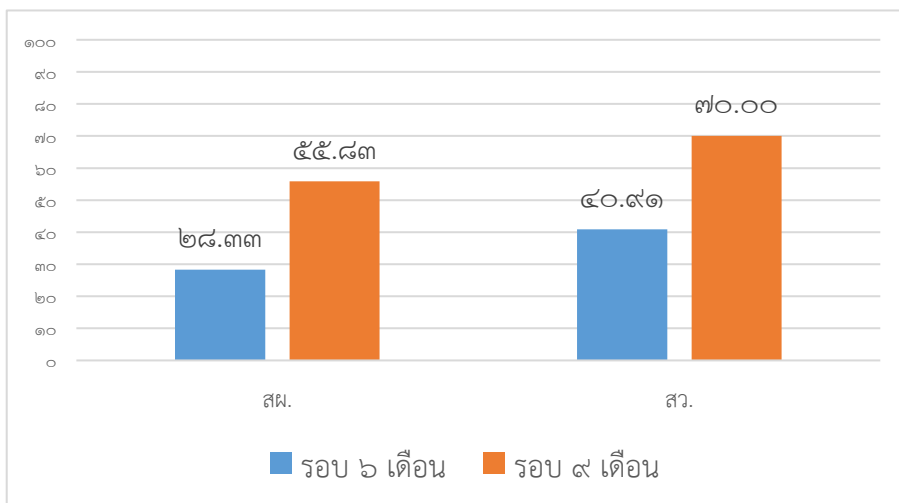
สรุปได้ว่า การดำเนินงานในรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓) พบว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนที่กำหนด และคาดว่าจะสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายในรอบ ๑๒ เดือน

### ผลการดำเนินการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ร้อยละ ๕๕.๘๓
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ร้อยละ ๗๐.๐๐

เมื่อพิจารณาจากรายงานยุทธศาสตร์ที่ ๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความก้าวหน้าในการดำเนินงาน เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๗.๕๐ สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๙.๐๙ รายละเอียดปรากฏตามแผนภาพ ดังนี้

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๙ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข  
อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจากรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๓ – มีนาคม ๒๕๖๓) ที่ได้กำหนดแผนงานเพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข แต่ทั้งนี้การดำเนินงานมีความล่าช้ากว่าแผนงานที่กำหนด เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

โดยในรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ปรับวิธีการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยมีความก้าวหน้าดังนี้

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
<p>๑. ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ทบทวน ปรับปรุง แนวทางการดำเนินงาน)</p>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการสำรวจความผาสุกและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และจัดทำแผนส่งเสริมความผาสุกและความผูกพันฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อาทิ</p> <p><b>สผ.</b></p> <p>๑. <b>กิจกรรมเพื่อส่งเสริมทางด้านสวัสดิการ</b> อาทิ การพัฒนาระบบการจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความสะดวกยิ่งขึ้นด้วย e- form การจัดช่องทางให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อชำระหนี้ และเงินกู้จากสถาบันการเงินต่าง ๆ กิจกรรมการให้ความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการการเงินและการใช้จ่ายให้พอเพียง</p> <p>๒. <b>กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์</b> อาทิ พัฒนากลไกการสื่อสารนโยบาย ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร กิจกรรมการพัฒนาสื่อและช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร</p> <p><b>สว.</b></p> <p><b>แผนงานที่ ๑ เสริมสร้างให้คนทำงานมีความสุข (Happy People)</b></p> <p>๑.๑ ส่งเสริมความสุขของบุคลากรตามสถานการณ์ความจำเป็นของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (Routine to Happiness: R2H)”</li> </ul> <p>๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดโครงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและการสร้างการพึ่งพาตนเอง เพื่อให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพด้านโภชนาการ การดูแลสุขภาพด้านการออกกำลังกาย</li> </ul> <p>๑.๓ ส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการทางการเงินของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> </ul> <p>๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</li> </ul>

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
	<p><b>แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)</b></p> <p>๒.๑ <u>ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปรับปรุงภูมิทัศน์ในบริเวณสถานที่ทำงานให้มีความพร้อมใช้งาน และการจัดทำและดำเนินการตามแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกัน</li> </ul> <p>๒.๒ <u>ดูแลด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดูแลด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙</li> </ul> <p>๒.๓ <u>ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการจัดหลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ข้าราชการสายงานวิทยาการ สายงานทรัพยากรบุคคล</li> </ul> <p><b>แผนงานที่ ๓ เสริมสร้างชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork)</b></p> <p>๓.๑ <u>ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและได้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือ/บำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม โดยเฉพาะในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-2019)</li> </ul>
<p>๒. บุคลากรไม่น้อยกว่า ๗๕% มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่า</p> <p><b>สผ.</b></p> <p>๑. ด้านความพึงพอใจ: คิดเป็นร้อยละ ๗๐ อยู่ในระดับ “มาก”</p> <p>๒. ด้านความผูกพัน: คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖ อยู่ในระดับ “มาก”</p> <p><b>สว.</b></p> <p>มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวมองค์กร เท่ากับ ๖๒.๑ อยู่ในระดับ “มาก” ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการสำรวจฯ ในไตรมาสที่ ๔</p>
<p>๓. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>ได้เสนอ (ร่าง) สำรองความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของราชการของรัฐสภา เพื่อพิจารณาแล้ว และดำเนินการสำรวจในเดือนกันยายน ๒๕๖๓</p>
<p>๔. บุคลากรไม่น้อยกว่า ๗๕% ที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้</p>	<p><b>สผ.</b></p> <p>มีแผนดำเนินการจัดทำหลักสูตรโครงการเสริมสร้างคุณลักษณะชีวิต โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในช่วงเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยหลักสูตรประกอบด้วย ๒ หัวข้อวิชา ดังนี้</p> <p>๑. <b>การบริหารการเงินเพื่อความพอเพียง</b> เนื้อหาวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับชีวิตประจำวัน</li> <li>- การบริหารการเงิน</li> <li>- การจัดทำบัญชีครัวเรือน</li> <li>- การใช้เงินอย่างไรไม่ให้เป็นหนี้</li> <li>- การสร้างนิสัยการออมและความพอเพียง</li> </ul> <p>๒. <b>กิจกรรมเสริมเพิ่มคุณลักษณะชีวิต</b> เนื้อหาวิชา</p>

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
	<p>กลุ่มที่ ๑ แปรรูปสมุนไพร กลุ่มที่ ๒ DIY วัสดุเหลือใช้ กลุ่มที่ ๓ อาหารสร้างอาชีพ กลุ่มที่ ๔ สวนขวด</p> <p><b>สว.</b></p> <p>จัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่ข้าราชการ ด้วยการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ องค์กรธุรกิจคุณธรรมและเป็นต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และได้ติดตามและประเมินผลโครงการดังกล่าว ซึ่งบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้แสดงถึงการการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>
<p>๕. ไม่น้อยกว่า ๗๕% ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม นำความรู้เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไปประยุกต์ใช้</p>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วย</p>
<p>๖. ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>๗. ติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (โดยประเมินจากหน่วยงาน หรือกลุ่มบุคคล ฯลฯ ที่สำนักงานไปดำเนินกิจกรรม)</p>	<p>๑. สัมมนาโครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมให้บุคลากรอบรมออนไลน์บรรยายสดผ่าน APP WebEx Meeting</p> <p>๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเพิ่มพื้นที่สีเขียวบริเวณพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม</p> <p>๓. กิจกรรมที่สำนักงานต่าง ๆ ดำเนินการ อาทิ</p> <p><b>สำนักบริหารงานกลาง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมรับบริจาควัสดุอะลูมิเนียมที่ใช้แล้ว ถูกรองใช้แล้ว เพื่อใช้ผลิตขาเทียม มอบให้โรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์</li> </ul> <p><b>สำนักพัฒนาบุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บริจาคสิ่งของในตู้ปันใจร่วมกับคณะนักศึกษา ปรม. รุ่นที่ ๑๗</li> <li>- กิจกรรมปันความสุข มอบสิ่งของอุปกรณ์และบริโภคร่วมกันของสำนักพัฒนาบุคลากร โดยจะดำเนินการบริจาคสิ่งของใส่ตู้ปันสุขให้กับโรงเรียนวัดจันทรมโสทร กรุงเทพมหานคร</li> </ul> <p><b>สำนักการพิมพ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการ “สานฝัน ปันรัก ให้น้อง” ณ โรงเรียนบ้านมะขามเอน ตำบลท่าเคย อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี</li> </ul> <p><b>สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บริจาคสิ่งของเครื่องอุปโภคบริโภค เพื่อแจกจ่ายและใช้ประโยชน์สำหรับผู้รับบริการที่อยู่ในความอุปการะของสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งทับกวาง จังหวัดสระบุรี</li> <li>- จัดทำถุงกระดาษจากวัสดุเหลือใช้ (Recycle) เพื่อนำไปบริจาคให้โรงพยาบาลต่าง ๆ นำไปเป็นถุงใส่ยาสำหรับผู้ป่วยนอก</li> </ul>



เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน
๘) อัตราการลาออกของข้าราชการ น้อยกว่า ๓%	<p>ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓</p> <p><b>สผ.</b></p> <p>ลาออก จำนวน ๑๒ คน โอน จำนวน ๙ คน</p> <p>สรุปมีอัตราการ turn over ของ ขรก. คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๓ ของข้าราชการทั้งหมด</p> <p><b>สว.</b></p> <p>ลาออก จำนวน ๙ คน โอน จำนวน ๑๓ คน</p> <p>สรุปมีอัตราการ turn over ของ ขรก. คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๕ ของข้าราชการทั้งหมด</p> <p>ทั้งนี้ เหตุผลการลาออกและโอนโดยส่วนใหญ่ของข้าราชการ คือ ดูแลบุพการี กลับภูมิลำเนา ประกอบอาชีพใหม่ ปัญหาสุขภาพ ศึกษาต่อ และค่าใช้จ่ายสูง</p>

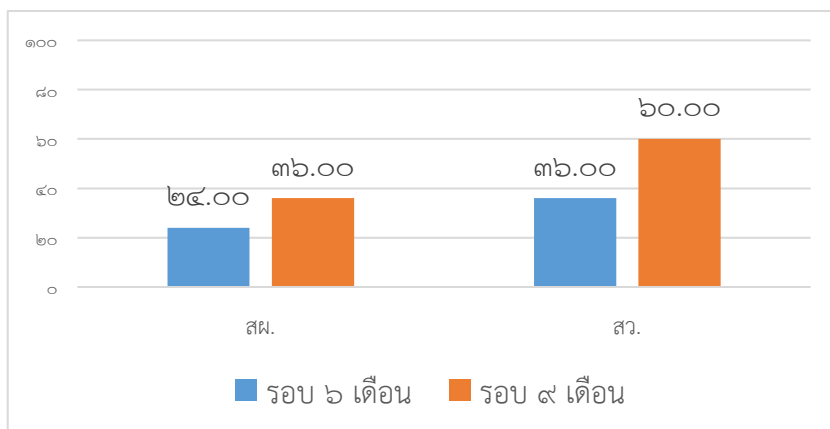
สรุปได้ว่า ในรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๓) พบว่า ทั้งสองส่วนราชการ อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนที่กำหนด และคาดว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมาย HR ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ทุกโครงการ แต่ทั้งนี้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องปรับลดระยะเวลา ในการติดตามและประเมินผลภายหลังการดำเนินงาน เนื่องจากโครงการ/กิจกรรมบางส่วนกำหนดดำเนินการ ในช่วงเดือนสิงหาคม – กันยายน ๒๕๖๓

#### ผลการดำเนินการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ร้อยละ ๓๖.๐๐
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ร้อยละ ๖๐.๐๐

เมื่อพิจารณาจากรายงานยุทธศาสตร์ที่ ๔ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความก้าวหน้าในการดำเนินงาน เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๒.๐๐ สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๔.๐๐ รายละเอียดปรากฏตามแผนภาพ ดังนี้

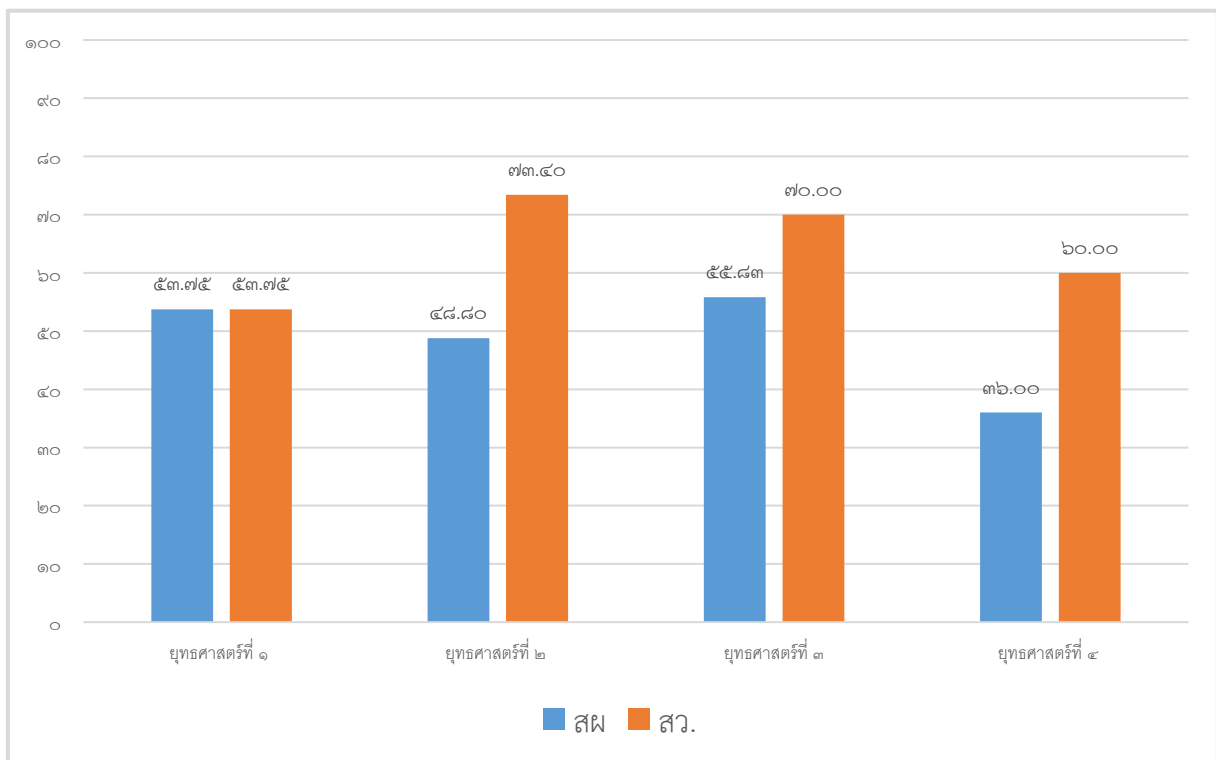
แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๔  
รอบ ๖ เดือน และรอบ ๙ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



## ผลการดำเนินงาน (โดยสรุป)

ผลความก้าวหน้า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๙ เดือน  
มีค่าเฉลี่ยของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อยู่ที่ร้อยละ ๕๗.๕๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	สผ.	สว.
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล	จำนวน ๑๐ แผน/โครงการ ผลการดำเนินการ คิดเป็น $21.5/40 * 100 =$ <b>ร้อยละ ๕๓.๗๕</b>	จำนวน ๑๐ แผน/โครงการ ผลการดำเนินการ คิดเป็น $21.5/40 * 100 =$ <b>ร้อยละ ๕๓.๗๕</b>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่มีความคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	จำนวน ๕ แผน/โครงการ ผลการดำเนินการ คิดเป็น $12.2/25 * 100 =$ <b>ร้อยละ ๔๘.๘๐</b>	จำนวน ๕ แผน/โครงการ ผลการดำเนินการ คิดเป็น $18.35/25 * 100 =$ <b>ร้อยละ ๗๓.๔๐</b>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน ๑๒ แผน/โครงการ ผลการดำเนินการ คิดเป็น $33.5/60 * 100 =$ <b>ร้อยละ ๕๕.๘๓</b>	จำนวน ๑๑ แผน/โครงการ ผลการดำเนินการ คิดเป็น $38.5/55 * 100 =$ <b>ร้อยละ ๗๐.๐๐</b>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวน ๕ แผน/โครงการ ผลการดำเนินการ คิดเป็น $9/25 * 100 =$ <b>ร้อยละ ๓๖.๐๐</b>	จำนวน ๕ แผน/โครงการ ผลการดำเนินการ คิดเป็น $15/25 * 100 =$ <b>ร้อยละ ๖๐.๐๐</b>



**ปัญหา อุปสรรค**  
**ที่เกิดจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**  
**รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๕) และแนวทางแก้ไข**

---

จากรายงานผลรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มิถุนายน ๒๕๖๕) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้พบปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ : กลยุทธ์ที่ ๑ : บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ การเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒) โครงการพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาและดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก กลยุทธ์ที่ ๓ : เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓) โครงการดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ กลยุทธ์ที่ ๓ : เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งนี้ ในคราวประชุม คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมได้พิจารณาปัญหา อุปสรรคของการดำเนินโครงการดังกล่าวข้างต้น และได้เสนอแนวทางในการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. โครงการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๑. มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือและประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่วนราชการดำเนินการวิเคราะห์กระบวนการงาน วิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนในปัจจุบันทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และพิจารณาความสอดคล้องของมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ รูปแบบการจ้างงาน (พนักงานราชการ) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานมากขึ้น เพื่อคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ซึ่งประกอบด้วย อัตรากำลังที่ต้องการ การสรรหา การพัฒนา การดำรงรักษากำลังคน</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ</li> </ul>

ปัญหาและอุปสรรค

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดแผนดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ โดยกำหนดจะดำเนินการสำรวจข้อมูลกำลังคนในเชิงปริมาณ และจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการในไตรมาสที่ ๒ แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด โดยต้องเลื่อนกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ไปดำเนินการในช่วงปลายเดือนมิถุนายนถึงกรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการวิเคราะห์กระบวนการงานของแต่ละหน่วยงาน โดยผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการวิเคราะห์กำลังคนในเชิงคุณภาพ

นอกจากนี้ ปัจจุบัน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการเคลื่อนย้ายมาปฏิบัติราชการ ณ อาคารรัฐสภา (เกียกกาย) ซึ่งสถานที่ใหม่มีพื้นที่จำนวนมาก ทั้งในส่วนพื้นที่ภายในอาคาร ห้องประชุม และพื้นที่โดยรอบ ฯลฯ ส่งผลให้ต้องมีการดูแล และบำรุงรักษาพื้นที่เพิ่มมากขึ้น อันส่งผลต่อการเพิ่มอัตรากำลัง

ในการปฏิบัติราชการ เช่น คนสวน คนงาน พนักงานทำความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พนักงานซ่อมบำรุง เป็นต้น ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงต้องมีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนเพื่อรองรับในเรื่องดังกล่าวควบคู่กันไปด้วย

### **แนวทางแก้ไข**

เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความคืบหน้าในการดำเนินการโครงการดังกล่าว เห็นควรปรับเป้าหมาย (ผลผลิต ผลลัพธ์) และเกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการเป็นดังนี้

#### **เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)**

<b>ผลผลิต</b>	<b>ผลลัพธ์</b>
มีรายงานการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะไปดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ต่อไป	๑. มีการศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. หน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการวิเคราะห์ ทบทวนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม โดยยึดหลักการ ทฤษฎีของราชการฝ่ายบริหาร เพื่อให้มีมาตรการเดียวกัน

#### **เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ**

<b>ระดับคะแนน</b>	<b>เกณฑ์การให้คะแนน</b>
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวิเคราะห์กระบวนการ วิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนในปัจจุบัน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานภายในและแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอรายงานข้อมูลจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ความเห็นชอบ</li> </ul>

๒. โครงการพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการสรรหาเชิงรุกด้วยวิธีการอื่น ๆ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำหลักเกณฑ์ หรือวิธีการ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ในโครงการ ๑
๒. รายงานการดำเนินการโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน	อำเภอ ๑ ทุน (ทุน ODOS) ไปดำเนินการ

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ</li> <li>ติดตามการดำเนินการสรรหาเชิงรุกโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการสรรหานักเรียนทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานผลการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ และการดำเนินการโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน</li> </ul>

**ปัญหาและอุปสรรค**

ตามเกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ ในระดับคะแนน ๓ กำหนดให้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการสรรหานักเรียนทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แต่เนื่องด้วยที่ประชุม ก.ร. ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว ดังนี้

๑) ส่วนราชการฯ ควรเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาด้วยทุนของตนเองมีสิทธิสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการด้วยวิธีการเดียวกับผู้ที่ได้รับทุนจากโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน

๒) การคัดเลือกผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน เพื่อเข้ารับราชการควรเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นหรือเป็นสาขาที่มีผู้จบการศึกษาจำนวนน้อย และไม่สามารถสรรหาด้วยวิธีการสอบแข่งขันทั่วไปได้แล้ว

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงต้องเพิ่มเติมเงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน โดยระบุว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ในสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในตำแหน่งที่มีความจำเป็น หรือตำแหน่งที่ไม่สามารถสรรหาได้โดยวิธีการอื่น

จากเหตุผลดังกล่าว ส่วนราชการจึงได้วิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการสรรหาผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ซึ่งพบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตำแหน่งที่ว่างเป็นตำแหน่งที่สามารถสรรหาได้ด้วยวิธีการปกติ จึงไม่ได้ดำเนินการสรรหาเชิงรุกด้วยวิธีการดังกล่าว

## แนวทางแก้ไข

คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นควรยกเลิกโครงการพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก เนื่องจาก ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ วันจันทร์ที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุน โครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามมติ ก.ร. ที่ ๕๒/๒๕๖๓ (ว ๑๒) ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก เพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓. โครงการดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมาย  
นิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการจัดทำรายงานการคัดเลือก	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง และมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีแผนการดำเนินการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ</li> </ul>
๓	<ul style="list-style-type: none"> <li>ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒</li> </ul>
๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำรายงานผลการคัดเลือก ปัญหา และอุปสรรค ในการดำเนินการของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ</li> </ul>

**ปัญหาและอุปสรรค**

สืบเนื่องจาก หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ กำหนดให้ ประธานรัฐสภาแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ และคณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายที่ร่วมพิจารณาคัดเลือก เพื่อให้การคัดเลือกมีมาตรฐานและได้รับการยอมรับ รวมทั้งพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวางแผนดำเนินการ ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาของประธานรัฐสภา

**แนวทางแก้ไข**

คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นควรขอเลื่อนโครงการดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๖ ไปดำเนินการในแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



## ข้อเสนอแนะของ อ.ก.ร. ประเมินฯ

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตำแหน่งตำราวจรัฐสภา  
ใน ๒ ประเด็น ดังนี้

๑.๑ ควรศึกษา/วิเคราะห์ เพื่อจัดโครงสร้างรองรับตำแหน่งตำราวจรัฐสภา เพื่อให้มี  
การแบ่งงานและการมอบอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน รวมทั้งมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิด  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำแหน่งดังกล่าว

๑.๒ วางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อแสดงให้เห็นถึงเส้นทาง  
การสั่งสมประสบการณ์และผลงานที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งเป้าหมาย เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา  
สามารถวางแผนพัฒนา และในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้ข้าราชการในตำแหน่งดังกล่าวได้พัฒนาตนเอง  
ให้สั่งสมประสบการณ์และผลงานได้ตามเส้นทางที่กำหนด เพื่อให้มีโอกาสเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้า  
ในสายอาชีพที่ได้กำหนด

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ให้กับบุคลากร พร้อมทั้งต้องรักษาความเป็นธรรม ทั้งในด้านการบริหารเงินเดือน และการบริหารงานบุคคล

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรกำหนดมาตรฐานผลการประเมินการปฏิบัติงาน  
ที่ชัดเจน มีความเป็นธรรม และโปร่งใส เพื่อให้ข้าราชการที่ได้รับการประเมินในแต่ละระดับผลการประเมิน  
(ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้) ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละที่เท่ากันในแต่ละสำนัก รวมทั้งผู้บังคับบัญชา  
ควรต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับผลงานและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้  
ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

-----