



รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



ส่วนที่ 1 บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแล้วทั้งสิ้น 3 ฉบับ ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2550 - 2555) (2) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2556 - 2560) และ (3) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นปีสุดท้ายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2561 - 2565) เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความต่อเนื่อง สามารถปรับตัว และเตรียมความพร้อมกับความพร้อมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2561 และฉบับปรับปรุง แผนปฏิบัติการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. 2566 - 2570 คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ในการประชุม ครั้งที่ 10/2565 เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2565 ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประกอบด้วย (1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล (2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ (3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และ (4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข รวมทั้งมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570)

ในคราวประชุม อ.ก.ร. ประเมินฯ ครั้งที่ 10/2566 วันอังคารที่ 10 พฤศจิกายน 2565 ได้กำหนดแนวทางการกำกับ ติดตาม การดำเนินการยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ดังนี้

1) ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภารายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ต่อคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีละ 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 (รอบ 6 เดือน) ภายในเดือนมีนาคม ครั้งที่ 2 (รอบ 9 เดือน) ภายในเดือนมิถุนายน และครั้งที่ 3 (รอบ 12 เดือน) ภายในเดือนกันยายน



2) ให้คณะกรรมการฯ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีละ 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 (รอบ 6 เดือน) ภายในเดือนมิถุนายน ครั้งที่ 2 (รอบ 9 เดือน) ภายในเดือนสิงหาคม และครั้งที่ 3 (รอบ 12 เดือน) ภายในเดือนพฤศจิกายน

3) ให้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสการายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ ปีละ 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 (รอบ 6 เดือน) ภายในเดือนมิถุนายน ครั้งที่ 2 (รอบ 9 เดือน) ภายในเดือนสิงหาคม และครั้งที่ 3 (รอบ 12 เดือน) ภายในเดือนพฤศจิกายน

4) ให้ อ.ก.ร. ประเมินฯ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ต่อ ก.ร. ปีละครั้ง ประมาณภายในเดือนธันวาคม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) จะเป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถ และสมรรถนะด้านกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความเข้มแข็งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่นำไปสู่การพัฒนาและการเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
2. เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

3. ขอบเขต

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม พ.ศ. 2565 - มีนาคม 2566) ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

4. ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ได้ทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)
2. ได้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางดำเนินการให้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ส่วนที่ 2

แผนปฏิบัติการและกระบวนการกำกับ ติดตามการดำเนินการ

1. แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1	3	8	12
ยุทธศาสตร์ที่ 2	3	9	11
ยุทธศาสตร์ที่ 3	3	4	9
ยุทธศาสตร์ที่ 4	3	3	4
รวม	12	24	36

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กร
ที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล**

**กลยุทธ์ที่ 1.1 บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล**

แผนงานที่ 1.1.1 การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง
และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง

โครงการที่ 1 วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning)
และกำกับ ติดตามประเมินผลการบริหารกำลังคน

โครงการที่ 2 ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงาน

แผนงานที่ 1.1.2 ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการที่ 1 ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

โครงการที่ 2 ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน

แผนงานที่ 1.1.3 พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง
ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการที่ 1 พัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการในการสรรหาบุคลากรคุณภาพ
เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการที่ 2 สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

- แผนงานที่ 1.2.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- โครงการ พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ
- แผนงานที่ 1.2.2 พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
- โครงการที่ 1 นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล
- โครงการที่ 2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรม
มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- แผนงานที่ 1.2.3 พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น
- โครงการ พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

- แผนงานที่ 1.3.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)
- โครงการ พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล
- แผนงานที่ 1.3.2 พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)
- โครงการ พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ

- แผนงานที่ 2.1.1 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- โครงการที่ 1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ (Skillset)
และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
อย่างมีประสิทธิภาพ
- โครงการที่ 2 ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
- แผนงานที่ 2.1.2 พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)
ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย
- แผนงานที่ 2.1.3 พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร
- โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- แผนงานที่ 2.1.4 พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ



โครงการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ
สำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

- แผนงานที่ 2.2.1 พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- โครงการ พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- แผนงานที่ 2.2.2 พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- โครงการที่ 1 พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการ
เกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- โครงการที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2.3 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- แผนงานที่ 2.3.1 สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- โครงการ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- แผนงานที่ 2.3.2 การบริหารจัดการความรู้
- โครงการ การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- แผนงานที่ 2.3.3 ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- โครงการ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและส่งเสริมการใช้นวัตกรรม
เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม
หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลุกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม
เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

- แผนงานที่ 3.1.1 ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วม
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ 1 การขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรม
และจริยธรรมในองค์กร : การสร้างและพัฒนากรอบความคิด
ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ 2 โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึก



ของการเป็นข้าราชการที่ดี

กลยุทธ์ที่ 3.2 เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต

- แผนงานที่ 3.2.1 กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา
- โครงการที่ 1 การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ
- โครงการที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ 3 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ
- แผนงานที่ 3.2.2 กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิชอบ ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ 1 กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ 3 กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)

กลยุทธ์ที่ 3.3 การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต

- แผนงานที่ 3.3.1 ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต
- โครงการ ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

กลยุทธ์ที่ 4.1 สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

- แผนงานที่ 4.1.1 สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)
- โครงการที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)



โครงการที่ 2 พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์
และความผูกพันในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

แผนงานที่ 4.2.1 พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

กลยุทธ์ที่ 4.3 ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงานที่ 4.3.1 ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

โครงการ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

2. เป้าหมายการดำเนินการ

โดยภาพรวมเป้าหมายการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สามารถแบ่งเป็น 3 ช่วงได้ดังนี้

1) รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ตามแผนงานที่กำหนด

2) รอบ 9 เดือน (ตุลาคม 2565 - มิถุนายน 2566) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ โดยแบ่งร้อยละความก้าวหน้าของการดำเนินการ ออกเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย (1) ความก้าวหน้า ร้อยละ 80 และ (2) ความก้าวหน้า ร้อยละ 100

3) รอบ 12 เดือน (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) รายงานผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ พร้อมปัญหา อุปสรรค เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

กระบวนการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเป็นประจำ ปีละ 3 ครั้ง ครั้งที่ 1 รอบ 6 เดือน (ภายในเดือนมีนาคม 2566) 9 เดือน (ภายในเดือนมิถุนายน) และ 12 เดือน (ภายในเดือนกันยายน) เพื่อเป็น



การเร่งรัดตรวจสอบการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการที่กำหนด โดยมีกระบวนการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ตามรอบการรายงาน ปีละ 3 ครั้ง (1) ครั้งที่ 1: รอบ 6 เดือน (2) ครั้งที่ 2: รอบ 9 เดือน และ (3) ครั้งที่ 3: รอบ 12 เดือน

ขั้นตอนที่ 2 : แจ้งเวียนหนังสือและแบบรายงานผลฯ ถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าว จัดส่งรายงานผลและเอกสารประกอบภายในวันและเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 3 : รวบรวมรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมใน ประเด็นที่มีข้อสงสัย

ขั้นตอนที่ 4 : ประมวลผลวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเป้าหมาย เพื่อประเมินความก้าวหน้าของการ ดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรค เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุง/พัฒนาการ ดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 5 : จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย

- (1) สรุปผลการดำเนินงาน
- (2) คะแนนความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
- (3) ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตาม

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และ ก.ร. ตามลำดับ เพื่อคณะกรรมการแต่ละชุดจะได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางดำเนินงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป



ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินการ

1. สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ประกอบด้วย 8 แผนงาน

1. บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าหมาย : มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ มีการเตรียมกำลังคนในทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง

สผ. ได้ทบทวนและปรับปรุงแผนกำลังคน จากระยะ 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2567) เป็นระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570) โดยมีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน การวิเคราะห์กำหนดกลยุทธ์ด้านกำลังคน การวิเคราะห์ด้านความต้องการกำลังคน การวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ การวิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคน ผลงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง การวิเคราะห์เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังและความต้องการกำลังคนในอนาคต เพื่อประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ อัตรากำลังของบุคลากร รวมทั้งทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และกำลังคนที่จำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ ตลอดจนการจัดโครงสร้างและการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับไตรมาสต่อไป สำนักงานฯ จะดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พร้อมทั้งขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนดังกล่าว

สำหรับการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน สำนักงานมีแผนปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังภายในสำนักรักษาความปลอดภัย และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา โดยได้ศึกษาวิเคราะห์/ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักรักษาความปลอดภัย และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา โดยมีแผนจะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง ระหว่างเดือนเมษายน - กรกฎาคม 2566

2. ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต (โครงการร่วม)

เป้าหมาย : มีแนวทางการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มีแนวทางการปรับปรุง พัฒนา



มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้เป็นกรอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1) ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ พร้อมมีประเด็นการพัฒนามาตรฐานความรู้ฯ ประกอบด้วย (1) ผลการปรับปรุงและทบทวนความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) จำนวน 20 สายงาน (2) ผลการปรับปรุงและทบทวน ทักษะ ของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) จำนวน 20 สายงาน และ (3) ผลการปรับปรุงและทบทวน สมรรถนะ เฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) จำนวน 20 สายงาน

สำหรับไตรมาสต่อไป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมีแผนจะจัดทำรายละเอียดมาตรฐานความรู้ฯ เสนอแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ฯ ต่อไป

2) ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตาม

แผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยได้ระบุการสำรวจเฉพาะสายงานที่มีการกำหนดตำแหน่ง และได้แจ้งไปยังหน่วยงานที่มีการนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไปปฏิบัติ ประกอบด้วย (1) สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.) และ (2) สำนักที่รับผิดชอบด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สผ./สว.) เพื่อจัดทำรายละเอียดการใช้งานมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งกำหนดให้ส่งกลับมายังหน่วยงานที่รับผิดชอบ (สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.) ภายในเดือนพฤษภาคม 2566

3. พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล (โครงการร่วม)

เป้าหมาย : มีบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และร้อยละ 80 ของกลุ่มเป้าหมาย (บุคคลที่สนใจเข้ารับราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) มีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแนวทาง/ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรของ สผ. และ สว. ให้มีรูปแบบในการดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงาน โดย อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ ได้มีมติเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำ “แผนบรรจุบุคคลเพื่อบรรจุบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” เพื่อให้มีการบรรจุบุคคลในตำแหน่งที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของตนเอง โดยในเดือนพฤษภาคม 2566 มีแผนจะนำแผนดังกล่าวเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา และนำเสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ และ ก.ร. พิจารณาตามลำดับต่อไป

สำหรับการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ โดยจัดกิจกรรมประกวด MOTTO ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในไตรมาสที่ 3 และจะดำเนินกิจกรรม Road Show ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรในภาพรวม “ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ในงาน “Expo งานมหกรรมศึกษาต่อต่างประเทศ (OCSC Expo)” ในเดือนพฤศจิกายน 2566



4. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม (โครงการร่วม)

เป้าหมาย : มีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ/กลไก/การบริหารทรัพยากรบุคคล) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการและขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะอนุกรรมการดังกล่าวได้เห็นชอบแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ (แผนสืบทอดตำแหน่งเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การหมุนเวียนงาน ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง) ที่เชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมในหลักความสามารถ ความเสมอภาพ และความยุติธรรม

สำหรับไตรมาสต่อไป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการศึกษา วิเคราะห์หลักเกณฑ์ รวมทั้งพัฒนา/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อบูรณาการการขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

5. พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

เป้าหมาย : มีนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

สผ. ได้ประกาศเชิญชวนบุคลากรร่วมส่งผลงานนวัตกรรม ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยให้หน่วยงานในสังกัดจัดทำข้อเสนอนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ ตามกระบวนการทำงานขององค์กร ได้แก่ ด้านการบริการ ด้านนโยบาย และด้านการบริหาร ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้มีข้อเสนอนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล “การจัดทำเว็บไซต์สำนักงานเลขานุการ ก.ร. และระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขานุการ ก.ร.)” โดยหน่วยงานมีแผนจะดำเนินการพัฒนานวัตกรรมและนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ ในไตรมาสต่อไป

6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)

เป้าหมาย : มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย 1 วิธีการ/งาน

สผ. ดำเนินการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการรวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้ใช้บริการต่าง ๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน เพื่อดำเนินการพัฒนาเป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้าน



การบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในไตรมาสต่อไป

7. พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database) (โครงการร่วม)

สผ. มีแผนดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่าง สผ. กับ สว. โดยในเดือนเมษายน 2566 อยู่ระหว่างเสนอขอแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อจะได้จัดทำแผนพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

ประกอบด้วย 8 แผนงาน

๑. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

เป้าหมาย : พัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนารอบหลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

สผ. ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยสำรวจความต้องการด้านการฝึกอบรม ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพใน 4 สายงาน (นิติการ วิทยาการ วิเทศสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์) รวมทั้งสำรวจ ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพจากเจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการฝึกอบรมของสำนักที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และได้จัดทำรายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับระบบดังกล่าว

สำหรับไตรมาสต่อไป มีแผนจะดำเนินการพัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ โดยปรับปรุงสาระวิชา รายวิชา รูปแบบการพัฒนา หัวข้อการพัฒนาและมีจำนวนวันในการพัฒนา รวมทั้งมีรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) สำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับ 4 สายงานข้างต้น

นอกจากนี้ สำนักงานได้ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ประกอบด้วย (1) การสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ในหัวข้อวิชา “การส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2566 และแนวทางการเขียนผลงานเชิงวิชาการเพื่อการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ” สำหรับสายงานนิติการ (จำนวน 288 คน) ประชาสัมพันธ์ (จำนวน 40 คน) วิทยาการ (จำนวน 231 คน) และวิเทศสัมพันธ์ (จำนวน 72 คน) รวมทั้งสิ้น จำนวน 631 คน ในเดือนมีนาคม 2566 (2) การพัฒนาหลักสูตรเฉพาะเพื่อสร้างความเป็นวิชาการและความเป็นมืออาชีพในสายงาน และ (3)



การส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้มีการพัฒนางานวิชาการ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้ข้าราชการในกลุ่มสายงานดังกล่าวต้องจัดทำผลงานเชิงวิชาการตามแบบกรมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน ที่กำหนดแล้วนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาเห็นชอบ พร้อมทั้งประเมินความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

2. พัฒนาก้าวหน้าให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา (ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า 1 รางวัล

สผ. ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ในเดือนกุมภาพันธ์ 2566 โดยจัดบรรยายธรรม เรื่อง ทศพิธราชธรรม : การพัฒนาผู้นำความเปลี่ยนแปลง จำนวน 2 รุ่น (จำนวน 171 คน จากกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น 186 คน) พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ รุ่นที่ 1 (จำนวน 81) คน สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 84.00 รุ่นที่ 2 ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน 90) สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 84.00 โดยในเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2566 จะดำเนินการติดตามผลภายหลังการพัฒนา ตลอดจนจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

๒. พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (กลุ่มที่ 1 : ผู้บริหาร กลุ่มที่ 2 : ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี กลุ่มที่ 3 : ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ และกลุ่มที่ 4 : ผู้ปฏิบัติงานอื่น ยกเว้นเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์) ที่ผ่านการพัฒนา สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สผ. ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลภายใต้โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 7 กิจกรรม ประกอบด้วย (1) กิจกรรมการเผยแพร่วิทยากรความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ : Tech Talk ประจำปีงบประมาณ 2566 ในเดือนธันวาคม 2565 - กุมภาพันธ์ 2566 พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน 378 คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ 100 (2) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การใช้งานระบบสารสนเทศของรัฐสภา ในเดือนมกราคม 2566 พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน 152 คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ 100 (3) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การออกแบบและสร้างงานนำเสนออินโฟกราฟิก ในเดือนมกราคม 2566 พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน 73 คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ 100 (4) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Microsoft Office ฝึกอบรม



ในเดือน ก.พ. 2566 พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน 67 คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ 100 (5) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Basic Docker 2021 ในเดือนกุมภาพันธ์ 2566 พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน 18 คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ 100 (6) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนโปรแกรม ภาษาคอมพิวเตอร์ PHP and MySQL Restifful API และ Git GitHub and Bitbucket ในเดือนกุมภาพันธ์ 2566 พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน 18 คน) ความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ 100 และ (7) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิเคราะห์และนำเสนองานด้วยโปรแกรม Microsoft Excel ขั้นสูง ในเดือนมีนาคม 2566 ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน 19 คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ 100

๓. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

เป้าหมาย : บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

สผ. ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยดำเนินกิจกรรม ประกอบด้วย (1) โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอื่น จัดโดยสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการร่วมกับสถานเอกอัครราชทูตโคลอมเบียประจำประเทศไทย พบว่า กลุ่มเป้าหมาย (นักวิเทศสัมพันธ์ (ภาษาสเปน) จำนวน 2 คน) ได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการประชุมรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก (Asia Pacific Parliamentary Forum : APPF) ครั้งที่ 30 ในหน้าที่ล่ามภาษาสเปน ในโอกาสเยี่ยมคารวะและพบปะหารือระหว่างศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย รองประธานรัฐสภา และประธานวุฒิสภา กับคณะผู้แทนรัฐสภาเม็กซิโก (APPF) จากผลการปฏิบัติงานดังกล่าว พบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับกิจกรรมที่ (2) และ (3) ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (จำนวน 14 คน) และโครงการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นักกฎหมายนิติบัญญัติ/นิติกร/นักวิเทศสัมพันธ์ สำนักภาษาต่างประเทศ) จำนวน 50 คน มีแผนจะดำเนินการในเดือน มีนาคม - พฤษภาคม 2566

๔. พัฒนาศูนย์กลางสายงานนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

เป้าหมาย : มีการพัฒนาศูนย์กลางสายงานนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สผ. ได้ดำเนินการแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ คิดเป็นร้อยละ 80 (จำนวน 5 โครงการ จากทั้งหมด 7 โครงการ) โดยได้ส่งกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการตำแหน่งนิติกรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีความสนใจ) เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ความสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นมืออาชีพตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2566 ประกอบด้วย (1) หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย



ประจำปี พ.ศ. 2566 (จำนวน 2 คน) ณ สถาบันพระปกเกล้า (2) หัวข้อ “หลักกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับคดีปกครอง” (จำนวน 1 คน) ศาลปกครอง ผ่านระบบออนไลน์ (3) การสัมมนาทางวิชาการ “การพัฒนาระบบศาลปกครองอิเล็กทรอนิกส์ e - Admincourt” ก้าวที่ท้าทายสู่การสร้างโอกาสเข้าถึงความยุติธรรม” (จำนวน 1 คน) ศาลปกครอง ผ่านระบบออนไลน์ (4) การสัมมนาทางวิชาการ หัวข้อ “คดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ” (จำนวน 4 คน) ผ่านระบบออนไลน์ บนศูนย์การเรียนรู้ศาลปกครองออนไลน์ และ (5) โครงการสัมมนาวิชาการกฎหมายเฉพาะด้าน เรื่อง “การพิจารณาคดีเกี่ยวกับสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” (จำนวน 11 คน) ผ่านโปรแกรม Zoom และ Facebook Live และจะดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายในหลักสูตร หลักกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง (จำนวน 1 คน) ในเดือนเมษายน 2566 และหลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร (จำนวน 2 คน) ในเดือนกรกฎาคม 2566

6. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ

เป้าหมาย : มีกรอบแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

สผ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามมติของที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ เรื่อง การพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดย สผ. และ สว. ได้ดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวนทั้งสิ้น 13 คน (สผ. จำนวน 4 คน/สว. จำนวน 9 คน) ในโครงการศึกษาอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะนักกฎหมายนิติบัญญัติ จัดโดย สถาบันพระปกเกล้า ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2565 – ธันวาคม 2565 ผลจากการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา สผ. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 100 และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 95.00 สำหรับ สว. ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 96.88 และสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 84.86

7. สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย : มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สผ. ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย (1) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e - Learning (2) การศึกษาดูงานหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างหน่วยงานในการสร้างระบบนิเวศ และนำมาปรับใช้กับหน่วยงาน โดยสำนักงานได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในเดือนมีนาคม 2566 ผ่านระบบออนไลน์ และมีแผนส่งกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการในหน่วยงาน



ต่าง ๆ ในสังกัด จำนวน 27 คน) ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการสร้างระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองด้านการบริหารจัดการองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ ณ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเดือนเมษายน 2566 และ (3) การพัฒนาระบบแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) บนระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยจะดำเนินการในไตรมาสที่ 3

8. การบริหารจัดการความรู้

เป้าหมาย : มีการจัดการความรู้ และบุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

สผ. ได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้ศึกษาบริบทของสำนักงาน รวมทั้งทบทวนการจัดการความรู้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 - 2565 ประกอบด้วย (1) องค์ความรู้ที่ดำเนินการจัดการความรู้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 - 2565 และ (2) ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการราชการของสำนักงานกับองค์ความรู้ที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 - 2565 และได้จัดทำองค์ความรู้ขององค์กร ประกอบด้วย (1) องค์ความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาองค์กรก้าวสู่ Digital Parliament “แนวทางพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2) องค์ความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมบทบาทรัฐสภาไทยด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ “องค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ” (3) องค์ความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ “การถ่ายทอดการประชุมสภาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ” และ (4) องค์ความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ 4 สร้างระบบนิเวศในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง “สำนักงานสีเขียว”

9. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาวัตกรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ไม่น้อยกว่า 10 นวัตกรรม และมีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงนโยบาย การให้บริการ การบริหารหรือการพัฒนาองค์กร

สผ. อยู่ระหว่างการทำให้งาน/บุคคล/คณะบุคคล ส่งผลงานนวัตกรรม ภายในเดือนเมษายน 2566 โดยข้อเสนอนวัตกรรมดังกล่าวต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 นอกจากนี้ ในเดือนกุมภาพันธ์ที่ผ่านมา สำนักงานได้จัดเสวนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่อง “การสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่องค์กรนวัตกรรม” โดยให้บุคลากร (จำนวน 100 คน) ไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ศูนย์ธุรกิจคาเฟ่ อเมซอน Amazon Inspiring Campus (AICA) บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ผลจากการดำเนินการพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 82.80



ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ประกอบด้วย 4 แผนงาน

1. ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา

เป้าหมาย : บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สผ. ดำเนินการตามแผนการพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วย (1) กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก และ (2) กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม โดยมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี จำนวน 2 กิจกรรม ได้แก่ (1) การจัดโครงการขยายเครือข่าย เพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ในหัวข้อการเสวนา “กลยุทธ์การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการขยายเครือข่ายด้านคุณธรรม” ในเดือนมีนาคม 2566 ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน 66 คน) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 85.40 และ (2) การดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี อาทิ การจัดแสดงบูธนิทรรศการ การประกาศเจตจำนงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส ในเดือนมกราคม 2566 ณ อาคารรัฐสภา การจัดบูธแสดงนิทรรศการองค์ความรู้การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น รวมทั้งเผยแพร่เอกสาร ในเดือนมีนาคม 2566 ณ ห้องนิทรรศการ กระทรวงวัฒนธรรม การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กร สผ. ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านป้ายประชาสัมพันธ์ X – Stand ป้ายดิจิทัล และทางอินเทอร์เน็ตของสำนักงาน การเผยแพร่เพลงรณรงค์วัฒนธรรมองค์กร สผ. ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในโครงการฝึกอบรม/สัมมนา และทางอินเทอร์เน็ต สำหรับไตรมาสที่ 3 - 4 สำนักงานมีแผนจะติดตาม และประเมินผล รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานต่อไป

2. กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

เป้าหมาย : ขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และรักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบมีผลการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าระดับ AA



สพ. ได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย 3 มาตรการ โดยแต่ละมาตรการได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

มาตรการที่ 1 : การขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อาทิ โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม สำนักงานมีแผนงาน/แนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานผ่านรูปแบบหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมฯ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสู่สาธารณะ โดยมีการประกาศเจตนารมณ์ อาทิ (1) ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ในเดือนธันวาคม 2565 (2) การประกาศเจตจำนงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส ในเดือนมกราคม 2566 ณ อาคารรัฐสภา (3) การจัดแสดงบูธนิทรรศการการต่อต้านการทุจริตและการดำเนินงานของชมรม STRONG สพ. องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในพิธีลงนามบันทึกข้อตกลง ในเดือนมกราคม 2566 ณ อาคารรัฐสภา (4) การประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานสำนักงาน ในเดือนพฤศจิกายน 2565 โดยมีสาระสำคัญที่เน้นถึงการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น “องค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส” ให้มีความต่อเนื่อง โดยต้องการให้บุคลากรดำเนินการตามเจตจำนง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร และด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน

มาตรการที่ 2 : การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามหลักธรรมมาฆาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อาทิ โครงการธรรมทัศน์พัฒนาจิตใจ และศึกษาวิถีวัฒนธรรม ภายใต้กิจกรรมบรรยายธรรมและศึกษาดูงานโบราณสถานและโบราณวัตถุทางพระพุทธศาสนา หัวข้อ บรรยายธรรม เรื่อง “การสร้างจิตสำนึกความกตัญญูต่อองค์กรเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่” และศึกษาวิถีวัฒนธรรมโบราณสถานและโบราณวัตถุที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา ในเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ผลจากการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน 80 คน) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 85.20 และมีแผนจะติดตามและประเมินผลภายหลังการพัฒนากับกลุ่มเป้าหมายการในนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต

มาตรการที่ 3 : การสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. อาทิ กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานได้กำหนดแผนการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมของบุคลากร จำนวน 2 ครั้ง คือ รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน ผ่านแบบประเมินออนไลน์ โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย (1) ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา และ



(3) บุคลากรประเมินพฤติกรรมตนเอง จากผลการประเมินในรอบ 6 เดือน (ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เดือนมีนาคม 2566) พบว่า มีระดับการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ มากกว่าร้อยละ 90

โดยภาพรวมของผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานได้ดำเนินการตามเกณฑ์ที่ระดับ 2.88 (คิดเป็นร้อยละ 57.60) และสำหรับไตรมาสต่อไป จะดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ตามแผนส่งเสริมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตลอดจนถึงติดตามและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการไปแล้วในไตรมาสที่ผ่านมา

3. กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤตินิชอบในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย : มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ และจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลง

สพ. ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และให้หน่วยงานรับทราบและนำไปใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันการทุจริต โดยแผนมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย มิติที่ 1 การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต มิติที่ 2 การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต มิติที่ 3 การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และมิติที่ 4 การเสริมสร้างและปรับปรุงกลไก การตรวจสอบการปฏิบัติราชการของสำนักงาน พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมายของกิจกรรม/โครงการที่มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น โดยให้ “สำนักงานและทุกหน่วยงานเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ” รวมทั้งทบทวน ศึกษา วิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการทุจริต หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงการทุจริต และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และให้หน่วยงานรับทราบและนำไปใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันการทุจริต โดยแผนฯ มีเป้าหมายในการติดตาม เฝ้าระวัง ประเมินคุณภาพ และความเหมาะสมของวิธีการจัดการความเสี่ยง รวมถึงติดตามผลการจัดการความเสี่ยงที่ได้ดำเนินการแล้ว พร้อมทั้งสอบถามมาตรการ/กิจกรรมควบคุมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนเผยแพร่ ข้อมูลให้บุคลากรภายในสำนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก รับรู้ และเข้าใจนโยบายในการสร้างความโปร่งใส และความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สู่สาธารณะผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์สำนักงาน ระบบสำนักงาน อิเล็กทรอนิกส์ (e - office) ระบบอินเทอร์เน็ต และช่องทางไลน์ PR Parliament โดยมีข้อมูลเผยแพร่ ประกอบด้วย (1) แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (2) แผนบริหาร ความเสี่ยงด้านการทุจริต ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (3) รายงานผลการประเมินความ เสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จากการดำเนินการเฝ้าระวังความเสี่ยงพบว่าโครงการ/กิจกรรมอยู่ในสถานะสีเขียวหรือยังไม่เกิดความเสี่ยงและมีการเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง



4. ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต

เป้าหมาย : บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

สผ. ศึกษา วิเคราะห์ แนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อกำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามแนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดยได้กำหนด 3 แนวทาง ประกอบด้วย (1) การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) การฝึกปฏิบัติพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ (3) การศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติการทำเกษตรในเมือง และได้จัดทำแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 2 หลักสูตร ประกอบด้วย (1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในเมืองเดือนมีนาคม 2566 ณ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง กองบัญชาการกองทัพไทย และศูนย์การเรียนรู้ห้องเรียนธรรมชาติเกษตรอินทรีย์ (สวนเกษตรลาดฟ้า) สำนักงานเขตหลักสี่ ผลจากการดำเนินโครงการ พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน 52 คน) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 81.20 และ (2) กลยุทธ์การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกิจกรรมเสริมเพิ่มสมดุลชีวิต เดือนมีนาคม 2566 ผลจากการดำเนินโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน 108) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 81.80 และในเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2566 จะดำเนินการติดตามและรายงานผลการดำเนินการต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

ประกอบด้วย 3 แผนงาน

1. สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความผูกพันในองค์กร

สผ. ได้สำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผ่านงานวิจัย “การเปรียบเทียบระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2565” ใน 2 มิติ ประกอบด้วย (1) มิติด้านความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) พบว่า ด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.13) และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก (ค่าเฉลี่ย 4.09) และเมื่อพิจารณาค่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทุกด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15 หรือร้อยละ 83) และ (2) มิติด้านระดับความสุขของบุคลากร (Workers' Happiness Scale) พบว่า ด้านที่มีระดับความสุขมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ (คะแนนเฉลี่ย 84.4) ด้านครอบครัว



(คะแนนเฉลี่ย 82.9) และด้านใฝ่รู้ (คะแนนเฉลี่ย 82.0) และเมื่อพิจารณาความสุขรวมทุกด้าน พบว่า มีความสุขอยู่ในระดับความสุขมากมีคะแนนเฉลี่ย 79.8

หลังจากนั้น สำนักงานได้นำผลการสำรวจฯ และข้อเสนอแนะมาจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ภายใต้แนวความคิด : สุขกาย สบายใจ ไร้หนี้ ซีวีมีสุข) โดยมี 12 เป้าประสงค์ (26 ตัวชี้วัด) 8 กลยุทธ์ ประกอบด้วย (1) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีสุขภาพที่แข็งแรง (2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี (3) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร (5) เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (6) เสริมสร้างความมั่นคงด้านการเงินในชีวิตให้กับบุคลากร (7) ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และ (8) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

เป้าหมาย : ร้อยละ 85 ของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

สผ. ได้จัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 (ภายใต้แนวความคิด : สุขกาย สบายใจ ไร้หนี้ ซีวีมีสุข) โดยมี 12 เป้าประสงค์ (26 ตัวชี้วัด) ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีสุขภาพที่แข็งแรง 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี 3) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร 5) เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 6) เสริมสร้างความมั่นคงด้านการเงินในชีวิตให้กับบุคลากร 7) ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และ 8) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยในไตรมาสที่ 3

สำหรับไตรมาสต่อไป สำนักงานมีแผนจะขับเคลื่อนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนฯ อาทิ โครงการนวดผ่อนคลายเพื่อสุขภาพ โครงการฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล โครงการตรวจประเมินสภาวะทางจิตจากสถานพยาบาลที่กำหนด การตั้งชมรม/การรวมกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ กิจกรรมประจำปี กิจกรรมที่สนับสนุนด้านการคมนาคม

2. ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) (โครงการร่วม)

เป้าหมาย : ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมสังคมและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแผนส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย (1) แผนงานที่ 1 โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการที่รับโอนมาแต่งตั้งเป็นข้าราชการรัฐสภา สผ. จำนวน 86 คน สว. จำนวน 25 คน และเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาประเภทวิชาการ



จำนวน 113 คน (2) แผนงานที่ 2 การสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคม
สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภายใต้กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และ
กิจกรรมเพื่อสังคม การเผยแพร่ความรู้ด้านนิติบัญญัติให้กับชุมชน และการปลูกป่าชายเลนเพื่อการฟื้นฟูระบบ
นิเวศทางทะเลและชายฝั่ง กลุ่มเป้าหมาย คือ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม
สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) สผ. จำนวน
60 คน และ สว. จำนวน 30 คน โดยมีแผนดำเนินการในเดือนพฤษภาคม 2566



2. ร้อยละความก้าวหน้าในการดำเนินการ

2.1 รายยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร (ร้อยละ)
ยุทธศาสตร์ที่ 1	20
บริหารจัดการแผนกำลังคน	25
พัฒนาระบบและนวัตกรรม	20
พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	5
ยุทธศาสตร์ที่ 2	41.67
พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	50
พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ	53.33
สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	26.67
ยุทธศาสตร์ที่ 3	53.33
ปลูกฝังกรอบความคิด	40
เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	56.67
การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับ ใช้กับการปฏิบัติงาน	60
ยุทธศาสตร์ที่ 4	17.5
Employee Engagement	20
Happy Workplace	10
CSR	20
รวม	43.79



2.2 รายการโครงการ

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คะแนน		
		เดือน		
		6	9	12
ยุทธศาสตร์ที่ 1	1. วางแผนและบริหารกำลังคน	0.5		
	2. ปรับปรุงโครงสร้าง	1		
	3. ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ	1		
	4. ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	3		
	5. พัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการ ในการสรรหาบุคลากร	1		
	6. สื่อสารภาพลักษณ์	1		
	7. พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล	1		
	8. นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล	1		
	9. สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรม	1		
	10. พัฒนาวัดกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	1		
	11. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	0.5		
	12. พัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	0		
รวม	ร้อยละ	20		



ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คะแนน		
		เดือน		
		6	9	12
ยุทธศาสตร์ที่ 2	1. ตัวชี้วัดที่ 1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีรอบทักษะ	2		
	2. ตัวชี้วัดที่ 2 พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีรอบทักษะ	3		
	3. ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	2.5		
	4. พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)	3		
	5. พัฒนาทักษะดิจิทัล	2.5		
	6. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ	2		
	7. พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	2.5		
	8. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามคู่มือฯ	5		
	9. พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ	0.5		
	10. สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	1		
	11. การจัดการความรู้	1		
	12. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	0		
รวม	ร้อยละ	41.67		



ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คะแนน		
		เดือน		
		6	9	12
ยุทธศาสตร์ที่ 3	1. การขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรม	3		
	2. ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี	1		
	3. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	3		
	4. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	3		
	5. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ	3		
	6. กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต	3		
	7. ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต	3		
	8. กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต	3		
	9. ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	3		
รวม	ร้อยละ	53.33		



ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คะแนน		
		เดือน		
		6	9	12
ยุทธศาสตร์ที่ 4:	1. Employee Engagement	1		
	2. พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์	1		
	3. Happy Workplace	0.5		
	4. ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	1		
รวม	ร้อยละ	17.5		
รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ	43.78		



3. ตารางสรุปผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
<p>โครงการที่ 1 วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) และกำกับ ติดตามประเมินผลการบริหารกำลังคน ระบบงาน และอัตรากำลัง</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>ทบทวนและปรับปรุงแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2567 (ระยะเวลา 3 ปี) จากเดิม 3 ปี เป็นระยะเวลา 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งสำนักงานฯ จะศึกษาและทบทวนปรับปรุงแผนกำลังคน โดยมีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน การวิเคราะห์กำหนดกลยุทธ์กำลังคน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ วิเคราะห์ส่วนต่างของกำลังคน ผลงานที่ผ่านมาเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง (Driver) การวิเคราะห์เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังและความต้องการกำลังคนของในอนาคต เพื่อประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร รวมทั้งทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิ และกำลังคนที่จำเป็นต้องมีในแต่ละระดับ รวมถึงการจัดโครงสร้างและบริหารบุคลากร</p>
<p>โครงการที่ 2 ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงาน</p>	<p>มีแผนการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังภายในสำนักรักษาความปลอดภัย และจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักรักษาความปลอดภัย และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p>
<p>โครงการที่ 1 ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>มีแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ พร้อมทั้งมีประเด็นการพัฒนามาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ผลการปรับปรุงและทบทวนความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) จำนวน 20 สายงาน 2) ผลการปรับปรุงและทบทวน ทักษะ ของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) จำนวน 20 สายงาน 3) ผลการปรับปรุงและทบทวน สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) จำนวน 20 สายงาน



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
<p>โครงการที่ 2</p> <p>ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>จัดทำแผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none">- รวบรวมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามมติ กร.ว25/2554 และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะสำรวจในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยระบุการสำรวจเฉพาะสายงานที่มีการกำหนดตำแหน่ง- ออกแบบประเด็นการสำรวจมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ และสายงานประเภททั่วไป- จัดทำบันทึกแจ้งไปยังหน่วยงานที่นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไปใช้ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none">1. สำนักบริหารงานกลาง (สผ.)2. สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) <p>เพื่อจัดทำรายละเอียดการใช้งานมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่งกลับมายังสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ภายใน วันที่ 31 พฤษภาคม 2566</p>
<p>โครงการที่ 1</p> <p>พัฒนาปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคล (Recruitment) ตามหลักธรรมาภิบาลเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแนวทาง/ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรของ สผ. และ สว. ให้มีรูปแบบในการดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดย อ.ก.ร. สรรหาฯ ได้มีมติเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำ “แผนบรรจุบุคคลเพื่อบรรจุบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” เพื่อให้มีการบรรจุบุคคลในตำแหน่งที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะของตนเอง ซึ่งในเดือนพฤษภาคม 2566 มีแผนจะนำแผนการบรรจุบุคคลเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา และนำเสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ และ ก.ร. พิจารณาตามลำดับต่อไป</p>
<p>โครงการที่ 2</p> <p>สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>งบประมาณ 30,000 บาท (ดำเนินการไตรมาสที่ 3)</p>	<p>กำหนดรูปแบบของการสื่อสารภาพลักษณ์ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">1. การประกวด MOTTO ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไตรมาสที่ 32. จัดทำกิจกรรม Road Show ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรในภาพรวม “ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” <p>ไปยังสถานที่ต่าง ๆ โดยดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ในงาน “Expo งานมหกรรมศึกษาต่อต่างประเทศ (OCSC Expo)” เดือนพฤศจิกายน 2566</p>
<p>โครงการ</p> <p>พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>จัดทำแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2567 โดยบูรณาการระบบต่าง ๆ (Career Path (Career Development Plan) Succession Plan, Talent Management และ Job Rotation) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. ศึกษาปัญหา/อุปสรรคของระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ2. ศึกษาวิเคราะห์แนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<p>3. จัดทำ/พัฒนา/ปรับปรุง/แนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ เพื่อขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>4. เสนอแนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อพิจารณา</p> <p>5. จัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพเสนอหัวหน้าส่วนราชการ</p>
<p>โครงการที่ 1 นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล</p> <p>โครงการที่ 2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>อยู่ระหว่างเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การหมุนเวียนงาน เพื่อให้การเลือกสรรบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการสูง เป็นไปตามระบบคุณธรรม ที่คำนึงถึงหลักความสามารถ ความเสมอภาค และหลักกฤษฎีธรรม</p>
<p>โครงการ พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 1 นวัตกรรม/กระบวนการ ได้แก่ เว็บไซต์สำนักงานเลขานุการ ก.ร. และระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>
<p>โครงการ พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>ดำเนินการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีการรวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้ใช้บริการต่าง ๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน เพื่อดำเนินการพัฒนาเป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในไตรมาสที่ 3</p>
<p>โครงการ</p>	<p>สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีแผนดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างสองสำนักงาน ซึ่งขณะนี้อยู่</p>



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากร บุคลากรของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา งบประมาณ งบประจำ	ระหว่างการเสนอขอแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อบูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูล บุคลากร



ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
<p>โครงการที่ 1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มี กรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใน อนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>อยู่ระหว่างการจัดทำรายงานการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการ พัฒนาบุคลากร โดยศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบ ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยสำรวจความต้องการด้านการฝึกอบรม ตาม แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง 4 ระบบ (แผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง และการหมุนเวียนงาน) จำนวน 4 สายงาน (นิติการ วิทยากร วิเทศสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์) รวมทั้งสำรวจ ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรความก้าวหน้าใน อาชีพครอบคลุม ทั้ง 4 ระบบ จากเจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการฝึกอบรมของ สำนักที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำรายงานผล การศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าใน อาชีพ และไตรมาสที่ 3 จะดำเนินการพัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตร ความก้าวหน้าในอาชีพที่ครอบคลุม ทั้ง 4 ระบบ โดยปรับปรุงสาระวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา/ หัวข้อการพัฒนาและมีจำนวนวันในการ พัฒนา รวมทั้ง มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาการเรียนรู้ สำหรับหลักสูตรความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career Path) จำนวน 4 สายงาน</p>
<p>โครงการที่ 1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มี กรอบทักษะ (Skillset)และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใน อนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>งบประมาณ 1,500,000 บาท ใช้ไป 876,000 บาท</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินโครงการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็น มืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ จำนวน 7 โครงการ ประกอบด้วย</p> <p>1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมการเป็นวิทยากร ฝึกอบรม รุ่นที่ 3 ระยะเวลา : วันที่ 30 - 31 มกราคม 2566 กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน 27 คน</p> <p>2. โครงการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับเชี่ยวชาญเข้าสู่ ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จัดอบรมวันที่ 16 มีนาคม 2566 และ วันที่ 17 มีนาคม 2566</p>



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<p>กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการระดับเชี่ยวชาญที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน 123 คน</p> <p><u>หัวข้อวิชา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- การพัฒนารอบทักษะและกรอบแนวคิด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานในประเภทวิชาการ- การสร้างภาวะผู้นำ <p>3. โครงการพัฒนาผู้บริหาร : โครงการรัฐสภาสามารถ สู่ SMART Parliament</p> <p>ระยะเวลา : วันที่ 25 - 26 กุมภาพันธ์ 2566</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : เลขาธิการฯ รองเลขาธิการฯ ที่ปรึกษาฯ ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน 172 คน</p> <p><u>หัวข้อวิชา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- SMART Parliament “รัฐสภาสามารถ” กับความท้าทายในอนาคต- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ <p>4. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566</p> <p>ระยะเวลา : วันที่ 27 มีนาคม - วันที่ 1 เมษายน 2566</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติงานจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 86 คน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจำนวน 25 คน รวมจำนวน 111 คน</p> <p><u>หัวข้อวิชา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- ชมวิดีโอทัศน์แนะนำผู้บริหาร- แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี - SMART Parliament- การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน- สิทธิประโยชน์การเป็นสมาชิก กบข.- ประสบการณ์ด้านการออมกับ กบข.- วินัยข้าราชการรัฐสภาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<ul style="list-style-type: none">- ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ- การกำหนดพฤติกรรมในการทำงานตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ- กระบวนการนิติบัญญัติ- ระเบียบงานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ <p>5. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ จำนวน 3 สายงาน</p> <p>สายงานนิติการ (นักกฎหมายนิติบัญญัติ)</p> <p>5.1 โครงการศึกษาอบรมหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะนักกฎหมายนิติบัญญัติจัดฝึกอบรม</p> <p>ระยะเวลา : ระหว่างวันที่ 24 พฤศจิกายน - 16 ธันวาคม 2565 จัดโดยสถาบันพระปกเกล้า</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : นักกฎหมายนิติบัญญัติ</p> <p>ชั้นที่ 2 จำนวน 4 คน</p> <p>สายงานนักวิชาการตรวจสอบภายใน</p> <p>5.2 โครงการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่</p> <p>1) หลักสูตรหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เคยได้รับวุฒิปัตรด้านการตรวจสอบภายใน จัดอบรมระยะเวลา : ระหว่างวันที่ 14 - 16 มีนาคม 2566</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน จำนวน 1 คน</p> <p>2) หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ จัดอบรมระยะเวลา : ระหว่างวันที่ 14 - 16 มีนาคม 2566</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในจำนวน 1 คน</p> <p>3) หลักสูตร ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง)</p> <p>ระยะเวลา : ระหว่างวันที่ 27 - 30 มีนาคม 2566</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน 8 คน</p>



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<p>สายงานตำรวจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา)</p> <p>5.3 หลักสูตรการใช้เครื่องวิทยุคมนาคมแบบสังเคราะห์ความถี่ (Synthesizer) จัดอบรมจำนวน 2 รุ่น</p> <p>รุ่นที่ 1 ระยะเวลา : วันที่ 7 มีนาคม 2566</p> <p>รุ่นที่ 2</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : ตำรวจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา) ระดับปฏิบัติการ</p> <p>รุ่นที่ 1 จำนวน 52 คน</p> <p>รุ่นที่ 2 จำนวน 53 คน</p> <p>6. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p>กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการรัฐสภาที่ได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1 คน</p> <p><u>หัวข้อวิชา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- ยุทธศาสตร์สำนักงานกับการบริหารเชิงบูรณาการ- การคิดเชิงวิเคราะห์- การคิดเชิงสังเคราะห์- การบริหารทีมงานยุคใหม่แบบอไจล์ (Agile Model)- Mindset กับจิตวิทยานักบริหาร <p><u>การติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม</u> พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 คิดเป็นร้อยละ 80.00</p> <p>7. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development)</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน 4 คน</p> <p>ระยะเวลา : กุมภาพันธ์ 2566 - พฤษภาคม 2566</p> <p>มีผู้รับการฝึกอบรม จำนวน 1 คน คือ นายพสธร คงเกลิงศิริวัฒนา</p> <p>นิติกรชำนาญการ</p> <p>กลุ่มงานคณะกรรมการข้าราชการต่างประเทศ สำนักกรรมการ 2</p>



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<p>- ส่งอบรมภายนอก หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน รุ่นที่ 52</p> <p>ระยะเวลา : ระหว่างวันที่ 20 มีนาคม ถึงวันที่ 10 มิถุนายน 2566</p> <p>คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์</p> <p>นายภัทรพงศ์ อีสริยะฤทธิ์ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ กลุ่มงาน ภาษาอังกฤษ สำนักภาษาต่างประเทศ</p> <p><u>การติดตามผล</u></p> <p>อยู่ระหว่างการส่งอบรมภายนอก</p>
<p>โครงการที่ 2</p> <p>ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ</p> <p>งบประมาณ 800,000 บาท</p> <p>ใช้ไป 746,000 บาท</p>	<p>อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ประกอบด้วย</p> <p>กิจกรรมที่ 1 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ จัดในวันที่ 14 มีนาคม 2566 ให้แก่</p> <p>กลุ่มที่ 1 สายงานนิติการ (288 คน) และสายงานประชาสัมพันธ์ (40 คน)</p> <p>กลุ่มที่ 2 สายงานวิทยาการ (231 คน) และสายงานวิเทศสัมพันธ์ (72 คน)</p> <p>รวมทั้งหมด 631 คน</p> <p><u>หัวข้อวิชา</u></p> <p>1. หัวข้อวิชา การส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2566 และแนวทางการเขียนผลงานเชิงวิชาการเพื่อการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ</p> <p>2. แบบมอบหมายงานและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการสำหรับข้าราชการสายงานวิชาการ</p> <p>กิจกรรมที่ 2 พัฒนาหลักสูตรเฉพาะเพื่อสร้างความเป็นวิชาการและความเป็นมืออาชีพในสายงาน ได้แก่ สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานประชาสัมพันธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>กิจกรรมที่ 3 ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้มีการพัฒนางานวิชาการเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามอบหมาย</p>



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	งานให้ข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 4 สายงาน ได้แก่ สายงาน นิติการ สายงานวิทยาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงาน ประชาสัมพันธ์ เพื่อดำเนินการจัดทำผลงานเชิงวิชาการ
โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย งบประมาณ 200,000 บาท ใช้ไป 154,000 บาท	จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อน กระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน โดยจัดบรรยายธรรม เรื่อง ทศพิธราชธรรม : การพัฒนาผู้นำความเปลี่ยนแปลง วิทยาการโดย พระมหาบุญธรรม (ป.ธ.9) จำนวน 2 รุ่น รุ่นที่ 1 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2566 ผู้เข้าร่วม จำนวน 81 คน รุ่นที่ 2 วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 ผู้เข้าร่วม จำนวน 90 คน รวมผู้เข้าร่วมโครงการทั้ง 2 รุ่น จำนวน 171 คน (จากจำนวนกลุ่มเป้าหมาย 186 คน) <u>ผลการดำเนินโครงการ</u> รุ่นที่ 1 พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 คิดเป็นร้อยละ 84.00 รุ่นที่ 2 พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 คิดเป็นร้อยละ 84.00 โดยเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2566 สำนักงานจะดำเนินการติดตามผล ภายหลังการพัฒนา ตลอดจนจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน
โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 งบประมาณ 150,000 บาท ใช้ไป 96,000 บาท	อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย 1) การจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 2) การออกแบบแบบประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร และ ประเมินผลก่อน - หลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำนวน 7 หลักสูตร 3) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร 4 กลุ่มเป้าหมาย (ได้แก่ กลุ่ม ผู้บริหาร กลุ่มทำงานด้านนโยบาย และงานวิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านเทคโนโลยี และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น) จำนวน 7 กิจกรรม 1) กิจกรรมการเผยแพร่วิทยาการความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ : Tech Talk ประจำปีงบประมาณ 2566 ฝึกอบรมจำนวน 3 ชั่วโมง จัดกิจกรรม 3 ครั้ง



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<p>ครั้งที่ 1 วันที่ 27 ธันวาคม 66</p> <p>เรื่อง ขับเคลื่อนองค์กรยุคใหม่ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p>- บุคลากร (กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 60 คน ผ่านการอบรม จำนวน 110 คน) ผ่านการพัฒนาทักษะ ร้อยละ 100 มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>ครั้งที่ 2 วันที่ 24 มกราคม 66</p> <p>เรื่อง รู้ทัน NFT โอกาสหรือความเสี่ยงในยุคดิจิทัล</p> <p>- บุคลากร (กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 60 คน ผ่านการอบรม จำนวน 117 คน) ที่ผ่านการพัฒนาทักษะ ร้อยละ 100 มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>ครั้งที่ 3 วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 66</p> <p>เรื่อง การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการของหน่วยงานราชการ</p> <p>- บุคลากร (กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 60 คน ผ่านการอบรม จำนวน 151 คน) ที่ผ่านการพัฒนาทักษะ ร้อยละ 100 มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>2) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การใช้งานระบบสารสนเทศของ รัฐสภา ระหว่างวันที่ 9 - 10 และ 16 - 17 มกราคม 2566</p> <p>- บุคลากร (กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 175 คน ผ่านการอบรม จำนวน 152 คน) ที่ผ่านการพัฒนาทักษะ ร้อยละ 100 มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>3) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การออกแบบและสร้างงาน นำเสนออินโฟกราฟิก ฝึกอบรม จำนวน 3 รุ่น</p> <p>รุ่นที่ 1 วันที่ 12-13 มกราคม 66</p> <p>รุ่นที่ 2 วันที่ 19-20 มกราคม 66</p> <p>รุ่นที่ 3 วันที่ 26-27 มกราคม 66</p> <p>- บุคลากร (กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 75 คน ผ่านการอบรม จำนวน 73 คน) ที่ผ่านการพัฒนาทักษะ ร้อยละ 100 มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>4) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Microsoft Office ฝึกอบรม จำนวน 3 รุ่น</p>



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<p>รุ่นที่ 1 วันที่ 1-3 กุมภาพันธ์ 66</p> <p>รุ่นที่ 2 วันที่ 8-10 กุมภาพันธ์ 66</p> <p>รุ่นที่ 3 วันที่ 15-17 กุมภาพันธ์ 66</p> <p>- บุคลากร (กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 75 คน ผ่านการอบรม จำนวน 67 คน) ที่ผ่านการพัฒนาทักษะ ร้อยละ 100 มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>5) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Basic Docker 2021</p> <p>ฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 6-10 กุมภาพันธ์ 66</p> <p>- บุคลากร (กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 18 คน ผ่านการอบรม จำนวน 18 คน) ที่ผ่านการพัฒนาทักษะ ร้อยละ 100 มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>6) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนโปรแกรม ภาษาคอมพิวเตอร์ PHP and MySQL Restiful API และ Git GitHub and Bitbucket</p> <p>ระหว่างวันที่ 13 - 17 มีนาคม 66</p> <p>- บุคลากร (กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 18 คน ผ่านการอบรม จำนวน 18 คน) ที่ผ่านการพัฒนาทักษะ ร้อยละ 100 มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <p>7) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิเคราะห์และนำเสนองาน ด้วยโปรแกรม Microsoft Excel</p> <p>ขั้นสูง จำนวน 2 รุ่น</p> <p>รุ่นที่ 1 วันที่ 20-22 มีนาคม 66</p> <p>รุ่นที่ 2 วันที่ 27-29 มีนาคม 66</p> <p>- บุคลากร (กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 50 คน ผ่านการอบรม จำนวน 49 คน) ที่ผ่านการพัฒนาทักษะ ร้อยละ 100 มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</p>
<p>โครงการ</p> <p>พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1 โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566</p>



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
<p>งบประมาณ 200,000 บาท</p> <p>ดำเนินการไตรมาสที่ 3-4</p>	<p>กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>ดำเนินการ : เดือนมีนาคม - เมษายน 2566</p> <p>กิจกรรมที่ 2 โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : นักกฎหมายนิติบัญญัติและนิติกร</p> <p>ดำเนินการ : ประมาณเดือนพฤษภาคม 2566</p> <p>กิจกรรมที่ 3 โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอื่น</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : นักวิเทศสัมพันธ์ ผู้ใช้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาสเปน) ในการปฏิบัติงาน</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : นักวิเทศสัมพันธ์</p> <p>สำนักภาษาต่างประเทศ จำนวน 2 คน</p> <p>การดำเนินการ :</p> <p>สำนักภาษาต่างประเทศส่งเข้ารับ</p> <p>การฝึกอบรมภาษาต่างประเทศ</p> <p>ในโครงการอบรมภาษาสเปนสำหรับข้าราชการไทย ระหว่างวันที่ 22 สิงหาคม 2565 -วันที่ 2 ธันวาคม 2565 จัดโดยสถาบันการต่างประเทศ</p>
<p>โครงการ</p> <p>พัฒนาข้าราชการ</p> <p>สายงานนิติกรให้เป็น</p> <p>นักกฎหมายนิติบัญญัติ</p> <p>งบประมาณ 500,000 บาท</p> <p>ใช้ไป 167,000 บาท</p>	<p>ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยได้ส่งข้าราชการตำแหน่งนิติกร ที่ผ่านการฝึกอบรม “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ” เข้าร่วมโครงการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ประจำปี พ.ศ. 2566 ระหว่างวันที่ 8 กุมภาพันธ์ - 5 เมษายน 2566 ณ สถาบันพระปกเกล้า (จำนวน 2 คน) หัวข้อ “หลักสูตรกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับคดีปกครอง” วันที่ 7 มีนาคม 66 (การสัมมนาทางวิชาการ เนื่องในโอกาสครบรอบ 22 ปี ศาลปกครองผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Cisco Webex Meetingsฯ) (จำนวน 1 คน) การสัมมนาทางวิชาการ <p>“การพัฒนาระบบศาลปกครองอิเล็กทรอนิกส์ e-Admincourt) ก้าวที่ท้าทายสู่การสร้างโอกาสเข้าถึงความยุติธรรม” ในวันที่ 9 มีนาคม 2566 (การสัมมนาทางวิชาการ เนื่องในโอกาสครบรอบ 22 ปี ศาลปกครองผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Cisco Webex Meetingsฯ) (จำนวน 1 คน)</p>



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<p>4. การสัมมนาทางวิชาการ หัวข้อ “คติปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ” วันที่ 13 มีนาคม 2566 ผ่านระบบออนไลน์โปรแกรม Cisco Webex Meetings ระบบ Streaming บนศูนย์การเรียนรู้ศาลปกครองออนไลน์ (จำนวน 4 คน)</p> <p>5. โครงการสัมมนาวิชาการกฎหมายเฉพาะด้าน เรื่อง “การพิจารณาคดีเกี่ยวกับสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” ในวันที่ 23 มีนาคม 2566 โดยถ่ายทอดผ่านโปรแกรม Zoom และ Facebook Live (จำนวน 11 คน)</p> <p>6. หลักสูตร หลักกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง ระหว่างวันที่ 24 - 28 เมษายน 2566 (จำนวน 1 คน)</p> <p>7. หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร ระหว่างวันที่ 10 - 14 กรกฎาคม 2566 (จำนวน 2 คน)</p>
<p>โครงการที่ 1 พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ</p> <p>งบประมาณ 1,500,000 บาท ใช้ไป 670,000 บาท</p>	<p>ได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติและระบบการกำกับ ติดตามประเมินผลการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ครั้งที่ 9/2564 วันพฤหัสบดีที่ 16 ธันวาคม 2564 เรื่อง การพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะนักกฎหมายนิติบัญญัติ</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย : นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ 2 จำนวน จำนวน 4 คน</p> <p>ระยะเวลา/สถานที่ : ระหว่างวันที่ 24 พฤศจิกายน - 16 ธันวาคม 2565 ณ พิพิธภัณฑสถานพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว สถาบันพระปกเกล้า</p> <p>การประเมินผล : ผลผลิต : ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ร้อยละ 100</p> <p>ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 95.00</p>



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	- จัดทำรายงานผลการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
<p>โครงการที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>ศึกษา วิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค การพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ</p>
<p>โครงการ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e - Learning 2) การศึกษาดูงานหน่วยงานภาคเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนา ระหว่างส่วนราชการ และนำมาปรับใช้กับหน่วยงาน ซึ่งได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรในการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในวันที่ 21 มีนาคม 2566 ผ่านระบบออนไลน์ และมีแผนส่งกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด จำนวน 27 คน) ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการสร้างระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านการบริหารจัดการองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ ณ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในวันที่ 19 เมษายน 2566 3. พัฒนาระบบแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) บนระบบสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาและเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง <ul style="list-style-type: none"> - มีการปรับปรุงแผนพัฒนารายบุคคลและการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลแบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยจะดำเนินการในไตรมาสที่ 3
<p>โครงการที่ 1 จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>ได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้ศึกษาบริบทของสำนักงาน รวมทั้งทบทวนการจัดการความรู้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 - 2565 ประกอบด้วย</p>



กลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<p>(1) องค์กรความรู้ที่ดำเนินการจัดการความรู้ ปีพ.ศ. 2553 - 2565</p> <p>(2) ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานกับองค์กรความรู้ที่ดำเนินการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 - 2565</p> <p>โดยสำนักงานได้จัดทำองค์ความรู้ ได้แก่ (1) องค์กรความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาองค์กรก้าวสู่ Digital Parliament “แนวทางพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>(2) องค์กรความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมบทบาทรัฐสภาไทยด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ “องค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ”</p> <p>(3) องค์กรความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ “การถ่ายทอดการประชุมสภาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ”</p> <p>(4) องค์กรความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ 4 สร้างระบบนิเวศในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง “สำนักงานสีเขียว”</p>
<p>โครงการ</p> <p>ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร</p> <p>งบประมาณ 100,000 บาท</p> <p>ใช้ไป 45,000 บาท</p>	<p>อยู่ระหว่างการให้หน่วยงาน/บุคคล/คณะบุคคลส่งผลงานนวัตกรรม ภายในวันที่ 17 เมษายน 2566 นอกจากนี้ สำนักงานได้จัดเสวนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่อง “การสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่องค์กรนวัตกรรม” โดยให้บุคลากร (จำนวน 100 คน) ไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ศูนย์ธุรกิจคาเฟ่เมซอน Amazon Inspiring Campus (AICA) บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) ในเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ซึ่งผลจากการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 82.80</p>



ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
<p>โครงการที่ 1</p> <p>การขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร การสร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • มีแผนการพัฒนารูปแบบ/กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> (1) <u>กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอกเพื่อสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร</u> (2) <u>กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ</u> • มีการนำรูปแบบ/กิจกรรม ไปใช้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี จำนวน 2 กิจกรรม <ol style="list-style-type: none"> (1) <u>จัดโครงการขยายเครือข่าย เพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร</u> ดำเนินการร่วมกันระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา การเสวนา หัวข้อ กลยุทธ์การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการขยายเครือข่ายด้านคุณธรรม เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2566 เวลา 09.00 - 12.00 นาฬิกา ผู้เข้าร่วมจำนวน 66 คน <p><u>ผลการดำเนินโครงการ</u></p> <p>พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 74.50 โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ วัตถุประสงค์โครงการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 คิดเป็น ร้อยละ 81.20 สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 คิดเป็นร้อยละ 85.40</p> (2) <u>ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี</u> โดย



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<ul style="list-style-type: none">- จัดแสดงบูธนิทรรศการ <p>การประกาศเจตจำนงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส เมื่อวันศุกร์ที่ 20 มกราคม 2566 ณ โถงกลางห้องสัมมนา ชั้น B1 อาคารรัฐสภา</p> <ul style="list-style-type: none">- จัดบูธแสดงนิทรรศการองค์ความรู้การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น รวมทั้งเผยแพร่เอกสาร เมื่อวันศุกร์ที่ 3 มีนาคม 2566 ณ ห้องนิทรรศการ 5 ชั้น 1 อาคารหอศิลป์แห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม- จัดทำเว็บไซต์คุณธรรมคนสภาและเว็บเพจแหล่งเรียนรู้องค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยมีการเผยแพร่องค์ความรู้และกิจกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานฯ และหน่วยงานภายในทั้ง 27 สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กร สผ. ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผ่านป้ายประชาสัมพันธ์ X – Stand ป้ายดิจิทัล และทางอินเทอร์เน็ตของสำนักงานฯ- เผยแพร่วิดิทัศน์องค์ความรู้การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และของหน่วยงานภายในในโครงการฝึกอบรม/สัมมนาของสำนักพัฒนาบุคลากร และเผยแพร่ผ่านป้ายประชาสัมพันธ์ดิจิทัลของสำนักงานฯ- เผยแพร่เพลงรณรงค์วัฒนธรรมองค์กร สผ. ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการป้องกันการทุจริตในโครงการฝึกอบรม/สัมมนา และทางอินเทอร์เน็ต ในไตรมาสที่ 3 จะดำเนินการติดตามผลและรายงานผล
<p>โครงการที่ 2</p> <p>ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>งบประมาณ 300,000 บาท</p> <p>ดำเนินการไตรมาสที่ 4</p>	<p>ดำเนินการจัดกิจกรรมการคัดเลือกและยกย่องชมเชยข้าราชการที่ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน ภายใต้โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา : วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">1. กิจกรรมมอบรางวัลและเชิดชูเกียรติข้าราชการรัฐสภา <p>ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และกิจกรรมเพื่อยกย่องสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p>2. กิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) เป็นกิจกรรมสร้างเครือข่ายคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการรณรงค์ เผยแพร่ หลักคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่าย</p> <p><u>กิจกรรมที่ดำเนินการแล้ว</u></p> <p>1) แจกเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกยกย่องบุคคลผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ ตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ไปยังหน่วยงานภายใน</p> <p>2) กำหนดให้สำนักต่าง ๆ ดำเนินการส่งรายชื่อข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างประจำ เพื่อมาคัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ</p>
<p>โครงการที่ 1</p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ</p> <p>งบประมาณ 500,000 บาท</p> <p>ใช้ไป 234,000 บาท</p>	<p>อยู่ระหว่างดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนฯ โดยดำเนินโครงการ/กิจกรรมแล้วเสร็จตามแผนปฏิบัติการฯ คิดเป็นร้อยละ 80 โดยมีการดำเนินการในโครงการต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>1. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ</p> <p>เพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา</p> <p>กลุ่มงาน ตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ 9 ขั้นตอน</p> <p><u>ผลการดำเนินโครงการ</u></p> <p><u>รุ่นที่ 1</u> พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 คิดเป็นร้อยละ 84.00</p> <p><u>รุ่นที่ 2</u> พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 84.00</p> <p>2. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ</p> <p>เพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้ปฏิบัติ ตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ 9 ขั้นตอน</p> <p>- ดำเนินการเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2566 ประกอบด้วย 2 หัวข้อวิชา ดังนี้</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p>(1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>(2) การรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และการกำหนดแนวทางการรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ผู้เข้าร่วมโครงการ 83 คน</p> <p><u>ผลการดำเนินโครงการ</u> พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด</p> <p>3. โครงการขยายเครือข่าย เพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร</p> <p>- ดำเนินโครงการขยายเครือข่าย เพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร วันที่ 27 มีนาคม 2566</p> <p>หัวข้อ กลยุทธ์การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการขยายเครือข่ายด้านคุณธรรม โดย</p> <ol style="list-style-type: none">1. นายณัฐกฤต วงศ์เจริญ ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร2. นายสมไบ มุลจันที ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา3. นายอาทร ศรีเชียงใหม่ สรรพากรภาค 10 กรมสรรพากร4. นายสมโภชน์ วัลยะเสวี ประธานเจ้าหน้าที่บริหารบริษัทสตาร์เพล็กซ์ จำกัด (มหาชน) <p>ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 66 คน</p> <p><u>ผลการดำเนินโครงการ</u></p> <p>พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 คิดเป็นร้อยละ 85.40</p> <p>- ดำเนินโครงการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 หัวข้อ “การจัดทำกระบวนการขับเคลื่อนสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ และรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ”</p> <p>เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2566</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p>ณ บริษัท ไทยโคโคไนท์ จำกัด (มหาชน) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ผู้เข้าร่วม จำนวน 59 คน</p> <p>ผลการดำเนินโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไป ใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด</p> <p>4. โครงการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพแหล่ง เรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none">- มีแผนงานการดำเนินโครงการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรและเพิ่ม ประสิทธิภาพ แหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสของ องค์กรในเดือนพฤษภาคม 2566 <p>5. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม ดำเนินการ</p> <ul style="list-style-type: none">- ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และ การมอบนโยบายสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับการสร้างความ โปร่งใсыังยืนด้วยวัฒนธรรมในการปฏิเสธการรับของขวัญของกำนัล จากการปฏิบัติหน้าที่ โดยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร- มีการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ในพิธีลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2565 โดยมีสาระสำคัญที่เน้นถึงการขับเคลื่อนองค์กรสู่การ เป็น “องค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส” ให้มีความต่อเนื่อง โดย ต้องการให้บุคลากรดำเนินการตามเจตจำนง จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none">1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่2. ด้านการใช้งบประมาณ3. ด้านการใช้อำนาจ4. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ5. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต6. ด้านคุณภาพการดำเนินงาน7. ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร8. ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน <ul style="list-style-type: none">- มีการมอบนโยบายให้ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักงานฯ ทุกคนให้ ความสำคัญ ร่วมมือและประชาสัมพันธ์ในการดำเนินงานตามเกณฑ์การ



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p>ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ</p> <p>6. โครงการหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา - ศาสนาพุทธ</p> <p>- ศาสนาอิสลาม - ศาสนาคริสต์</p> <p>- ดำเนินโครงการพัฒนาจิตเพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน : ปฏิบัติธรรมกิจกรรมแนวทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ระหว่างวันที่ 17 - วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2566 ผู้เข้าร่วม จำนวน 29 คน</p> <p><u>ผลการดำเนินโครงการ</u></p> <p>พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 คิดเป็นร้อยละ 90.80</p> <p>- ดำเนินโครงการหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนาในเดือนพฤษภาคม 2566 เกี่ยวกับ “การถือหลักพอเพียง” ซึ่งเป็นคุณธรรมตามวัฒนธรรมองค์กร สผ. ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับความซื่อสัตย์ สุจริต อันเป็นรากฐานของการเป็นข้าราชการที่ดี รูปแบบกิจกรรมเป็นการเสวนา โดย ผู้แทน ศาสนาพุทธ ศาสนาอิสลาม และศาสนาคริสต์ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 80 คน</p> <p>7. โครงการธรรมทัศน์พัฒนาจิตใจ และศึกษาวิถีวัฒนธรรม</p> <p>- ดำเนินกิจกรรมบรรยายธรรมและศึกษาดูงานโบราณสถานและโบราณวัตถุ ทางพระพุทธศาสนา หัวข้อ บรรยายธรรม เรื่อง “การสร้างจิตสำนึกความกตัญญูต่อองค์กรเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่” และ ศึกษาวิถีวัฒนธรรมโบราณสถานและโบราณวัตถุที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2566 ณ จังหวัดเพชรบุรี ผู้เข้าร่วม จำนวน 80 คน</p> <p><u>ผลการดำเนินโครงการ</u></p> <p>พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 คิดเป็นร้อยละ 85.20</p> <p>8. โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>- ดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 2 หลักสูตร</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p><u>หลักสูตรที่ 1</u> “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในเมือง” ประกอบด้วย กิจกรรมกลุ่ม เรื่อง “การทำเกษตรในเมือง” และ “การทำเกษตรอินทรีย์บนดาดฟ้า” วันที่ 9 มีนาคม 2566 ณ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง กองบัญชาการกองทัพไทย และศูนย์การเรียนรู้ห้องเรียนธรรมชาติเกษตรอินทรีย์ (สวนเกษตรดาดฟ้า) ผู้เข้าร่วมจำนวน 52 คน</p> <p><u>หลักสูตรที่ 2</u> “กลยุทธ์การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกิจกรรมเสริมเพิ่มสมดุลชีวิต” วันที่ 14 มีนาคม 2566</p> <p>9. กิจกรรมส่งเสริมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ อาทิ</p> <ol style="list-style-type: none">1) กิจกรรมจิตอาสา2) กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม3) กิจกรรมช่วยเหลือบุคคลและสังคม <p>10. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</p> <ol style="list-style-type: none">1) กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น2) กิจกรรมการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส3) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่คุณธรรมจริยธรรมในงานวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรมกับเครือข่ายภายในและภายนอก <p>11. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภาพร้อมกรณีตัวอย่าง - ดำเนินการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อเผยแพร่และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>12. โครงการสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริตและกระบวนการป้องกันการทุจริต : กิจกรรมศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่ได้รับรางวัลองค์กรโปร่งใส</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p>- ดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงด้านทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <p>13. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็ง STRONG Model : การประกาศเจตจำนง “สำนักสุจริต ทุจริตเป็นศูนย์” ของหน่วยงานภายใน 27 สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none">- พิธีรับมอบธงสุจริต- การประกาศเจตจำนง “สำนักสุจริต ทุจริตเป็นศูนย์”- การบรรยาย เรื่อง “การเสริมสร้างความเข้มแข็ง และเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสในองค์กร”- ได้ดำเนินโครงการสร้างความเข้มแข็ง STRONG MODEL และเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสอย่างยั่งยืนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ประกอบด้วยหัวข้อการบรรยาย เรื่อง “การเสริมสร้างความเข้มแข็งและเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสในองค์กร”- ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และการมอบนโยบายสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร- ประกาศเจตจำนงด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภายใน 27 สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566 ผู้เข้าร่วมจำนวน 192 คน <p><u>ผลการดำเนินโครงการ</u></p> <p>พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 คิดเป็น ร้อยละ 81.80</p> <p>14. โครงการชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ภาพรวมองค์กร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <ul style="list-style-type: none">- ดำเนินการในวันที่ 22 พฤศจิกายน 2565- มีการวัดประเมินผลทดสอบ ก่อน - หลังการเข้าร่วมโครงการสัมมนา เรื่อง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการฯ พบว่า มีคะแนนทดสอบก่อนการเข้าร่วมโครงการ (Pre - test) เฉลี่ย ร้อยละ 58.91 และมีคะแนนทดสอบภายหลังเสร็จสิ้น



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p>โครงการ (Post - test) เฉลี่ยร้อยละ 89.70 ซึ่งประเมิน ได้ว่าจากร้อยละของผู้ตอบคำถามผ่านเกณฑ์การประเมิน มีอัตราการตอบถูกเพิ่มขึ้นมากหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ เฉลี่ยร้อยละ 30.79</p> <p>15. กิจกรรมการประกาศเจตจำนงสุจริต และประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการดำเนินการตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</p> <p>1) มีการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในพิธีลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2565 โดยมีสาระสำคัญที่เน้นถึงการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น “องค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส” ให้มีความต่อเนื่อง โดยต้องการให้บุคลากรดำเนินการตามเจตจำนง จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่2. ด้านการใช้งบประมาณ3. ด้านการใช้อำนาจ4. ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ5. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต6. ด้านคุณภาพการดำเนินงาน7. ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร8. ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน <p>เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้สำนักงานฯ เป็นที่ยอมรับแก่ผู้รับบริการและประชาชน</p> <p>16. กิจกรรมการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่เป็นปัจจุบัน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) บนเว็บไซต์ของสำนักงานฯ</p> <p>- ดำเนินกิจกรรมการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่เป็นปัจจุบัน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) บนเว็บไซต์ของสำนักงานฯ ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของสำนักงานฯ ให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 5 ประเด็น คือ</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<ol style="list-style-type: none">1) ข้อมูลพื้นฐาน2) การบริหารงาน3) การบริหารเงินงบประมาณ4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน
<p>โครงการที่ 2</p> <p>ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุนด้านคุณธรรมและความโปร่งใส</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ 57.60 (2.88) และได้มีการรายงานผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือน</p>
<p>โครงการที่ 3</p> <p>เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>ดำเนินการตามแผนส่งเสริม ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยดำเนินโครงการตามแต่ละมาตรการ ได้แก่ มาตรการที่ 1 อาทิ โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม สำนักงานได้มีแผนงาน/แนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานผ่านรูปแบบหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมฯ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสู่สาธารณะ โดยมีการประกาศเจตนารมณ์ อาทิ (1) ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ในเดือนธันวาคม 2565 (2) ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานสำนักงานในเดือนพฤศจิกายน 2565 โดยมีสาระสำคัญที่เน้นถึงการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น “องค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส” ให้มีความต่อเนื่อง โดยต้องการให้บุคลากรดำเนินการตามเจตจำนง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการใช้งบประมาณ ด้านการใช้อำนาจ ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ด้านประสิทธิผลการสื่อสาร และด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน (3) การจัดแสดงบูชนิทรรศการการต่อต้านการทุจริตและการดำเนินงานของชมรม STRONG สม. องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงในเดือนมกราคม 2566</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p>ณ อาคารรัฐสภา (4) การประกาศเจตจำนงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส ในเดือนมกราคม 2566 ณ อาคารรัฐสภา</p> <p><u>มาตรการที่ 2</u> อาทิ โครงการธรรมทัศน์พัฒนาจิตใจ และศึกษาวิถีวัฒนธรรม ภายใต้กิจกรรมบรรยายธรรมและศึกษาดูงานโบราณสถานและโบราณวัตถุทางพระพุทธศาสนา หัวข้อ บรรยายธรรม เรื่อง “การสร้างจิตสำนึกความกตัญญูต่อองค์กรเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่” และศึกษาวิถีวัฒนธรรมโบราณสถานและโบราณวัตถุที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา ในเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ผลจากการดำเนินการ พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน 80 คน) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 85.20 และเมื่อดำเนินโครงการเสร็จสิ้นประมาณเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2566 จะมีการติดตามผลกลุ่มเป้าหมายในการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและดำเนินชีวิต</p> <p><u>มาตรการที่ 3</u> อาทิ กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำนักงานได้กำหนดแผนการประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมของบุคลากร จำนวน 2 ครั้ง คือ รอบ 6 เดือน และรอบ 12 เดือน ผ่านแบบประเมินออนไลน์ โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย (1) ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา และ (3) บุคลากรประเมินพฤติกรรมตนเอง โดยในรอบ 6 เดือน ได้ดำเนินการประเมินระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เดือนมีนาคม 2566 ผลการประเมิน พบว่า มีระดับการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ มากกว่าร้อยละ 90</p> <p>ภาพรวมของผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานดำเนินการตามเกณฑ์ที่ระดับ 2.88 (คิดเป็นร้อยละ 57.60) และไตรมาสถัดไปสำนักงานจะดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนส่งเสริมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตลอดจนติดตามและประเมินผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ที่ได้ดำเนินไปแล้วในไตรมาสที่ผ่านมา</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
<p>โครงการที่ 1</p> <p>กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>1. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้หน่วยงานรับทราบและนำไปใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">1) วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน2) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ3) แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย 4 มิติ มิติที่ 1 การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต มิติที่ 2 การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต มิติที่ 3 การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วม ของภาคประชาชน มิติที่ 4 การเสริมสร้างและปรับปรุงกลไก การตรวจสอบการปฏิบัติราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร <p>ซึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร คำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้อง กับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 - 2565) แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566 เพื่อนำมาแปลงเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>2. มีแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีการกำหนดค่าเป้าหมายของกิจกรรม/โครงการที่กำหนดไว้ในแต่ละภารกิจตามมิติ ทั้ง 4 มิติ ให้มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น เช่น ในปี 2565 กำหนดเป้าหมายของกิจกรรม การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการประพฤติตามประมวลจริยธรรม ของโครงการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมในองค์กร เป็น “สำนักงานและหน่วยงาน</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p>เป็นองค์กรต้นแบบ ร้อยละ 80” ซึ่งในปี 2566 กำหนดค่าเป้าหมายไว้เป็น “สำนักงานและ ทุกหน่วยงานเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ”</p> <p>3. มีการทบทวน ศึกษา วิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการทุจริต หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงการทุจริต และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ให้หน่วยงานรับทราบและนำไปใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">1) วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตฯ2) กรอบแนวคิดการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต เช่น ความหมาย/นิยามของการบริหารความเสี่ยง ผลประโยชน์ทับซ้อน การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน การทุจริตในภาครัฐ เป็นต้น3) หลักเกณฑ์ของระบบบริหารความเสี่ยงที่ดี4) แนวทางประเมินความเสี่ยงการทุจริต5) กระบวนการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีขั้นตอนการประเมินดังนี้<ol style="list-style-type: none">(1) การระบุความเสี่ยง(2) การประเมินสถานะความเสี่ยง(3) การประเมินค่าความเสี่ยงรวม(4) การประเมินการควบคุมความเสี่ยง(5) การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง(6) การติดตามและการประเมินผลโดยแผนบริหารความเสี่ยงฯ มีเป้าหมายในการติดตามเฝ้าระวัง ประเมินคุณภาพและความเหมาะสมของวิธีการจัดการความเสี่ยง รวมถึงติดตามผลการจัดการความเสี่ยงที่ได้ดำเนินการแล้ว ผู้รับผิดชอบจะต้องดำเนินการติดตามและประเมินผลภายหลังดำเนินการ ตามแผนบริหารความเสี่ยงฯ พร้อมทั้งสอบทานมาตรการ/กิจกรรมควบคุมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย <p>3. มีการทบทวน ศึกษา วิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการทุจริต หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงการทุจริต และจัดทำรายงานผลการ</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p>ประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อป้องกันการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิด ผลประโยชน์ทับซ้อน โดยมีสาระสำคัญ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">1) หลักการและเหตุผล2) คำนียามและความหมาย<ol style="list-style-type: none">(1) การวิเคราะห์ความเสี่ยง(2) สาเหตุของการเกิดความเสี่ยง(3) ผลประโยชน์ทับซ้อน(4) การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม(5) รูปแบบของผลประโยชน์ทับซ้อน3) วัตถุประสงค์4) การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อน มีขั้นตอนการประเมินดังนี้<ol style="list-style-type: none">(1) การระบุความเสี่ยง(2) การประเมินสถานะความเสี่ยง(3) การประเมินค่าความเสี่ยงรวม(4) การประเมินการควบคุมความเสี่ยง(5) การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง4. มีการเผยแพร่ข้อมูลให้บุคลากรภายในสำนักงานฯ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอก รับรู้และเข้าใจนโยบายในการสร้างความโปร่งใส และความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ตามแนวทาง ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สู่สาธารณะผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e - office) ระบบ อินทราเน็ต และช่องทางไลน์ PR Parliament อย่างต่อเนื่องประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none">1) แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25662) แผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p>3) รายงานผลการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p> <p>ผลผลิต</p> <ol style="list-style-type: none">1) แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25662) แผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25663) รายงานการประเมินความเสี่ยงการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25664) แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
<p>โครงการที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตาม แนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>งบประมาณ 1,500,000 บาท ใช้ไป 876,000 บาท</p>	<p>อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤตินิยมของส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ 80</p> <p>โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1) จัดทำแผนส่งเสริมและขับเคลื่อนชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25662) จัดโครงการเสริมสร้างทักษะบุคลากรเพื่อเป็นวิทยากรขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต้านทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระหว่างวันที่ 22 - 23 มีนาคม 2566 ผู้เข้าร่วมจำนวน 41 คน3) จัดโครงการสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริตและกระบวนการป้องกันการทุจริต : กิจกรรมศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่ได้รับรางวัลองค์กรโปร่งใส ณ กรมราชทัณฑ์ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ ในวันที่ 2 พฤษภาคม 2566 <p>รูปแบบกิจกรรมเป็นศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย กิจกรรมกลุ่ม เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล” และการศึกษาดูงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
<p>โครงการที่ 3 กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และ ปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) งบประมาณ 100,000 บาท ใช้ไป 76,000 บาท</p>	<p>อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ ส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ 80 โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1) จัดทำแผนส่งเสริมและขับเคลื่อนขมรม STRONG จิตพอเพียงต้าน ทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25662) จัดโครงการเสริมสร้างทักษะบุคลากรเพื่อเป็นวิทยากรขับเคลื่อนองค์กร พอเพียงต้านทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 ระหว่างวันที่ 22 - 23 มีนาคม 2566 ผู้เข้าร่วม จำนวน 41 คน3) จัดโครงการสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริตและกระบวนการป้องกันการ ทุจริต : กิจกรรมศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานที่ได้รับรางวัล องค์กรโปร่งใส ณ กรมราชทัณฑ์ และพิพิธภัณฑ์ราชทัณฑ์ ในวันที่ 2 พฤษภาคม 2566 รูปแบบกิจกรรมเป็นศึกษาดูงานแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประกอบด้วย กิจกรรมกลุ่ม เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสู่การเป็น องค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล” และ การศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์ราชทัณฑ์ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
<p>โครงการ ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และ การดำเนินชีวิต งบประมาณ 500,000 บาท ใช้ไป 54,800 บาท</p>	<p>- ศึกษา วิเคราะห์ แนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อ กำหนดแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามแนวทางของหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดยใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กำหนดได้ 3 แนวทาง ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none">1) การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง2) การฝึกปฏิบัติพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง3) การศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติการทำเกษตรในเมือง <p>- ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจำนวน 2 หลักสูตร ประกอบด้วย หลักสูตรที่ 1 “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในเมือง” ประกอบด้วย กิจกรรมกลุ่ม เรื่อง “การทำเกษตรในเมือง” และ “การทำ เกษตรอินทรีย์บนดาดฟ้า” เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2566 ณ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง กองบัญชาการกองทัพไทย</p>



โครงการ	ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
	<p>แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ และศูนย์การเรียนรู้ห้องเรียน ธรรมชาติเกษตรอินทรีย์ (สวนเกษตรดาดฟ้า) สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ผู้เข้าร่วมจำนวน 52 คน</p> <p>หลักสูตรที่ 2 “กลยุทธ์การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ กิจกรรมเสริมเพิ่มสมดุลชีวิต” เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2566</p> <p>กิจกรรมประกอบด้วย</p> <p>(1) การบรรยาย เรื่อง กลยุทธ์การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง โดย คณะวิทยากรฝ่ายคุ้มครองและส่งเสริมความรู้ผู้ใช้บริการทาง การเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย</p> <p>(2) กิจกรรมกลุ่ม เรื่อง กิจกรรมเสริมเพิ่มสมดุลชีวิต” โดย คณะวิทยากรจาก สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร และวิทยากรขยายผลเศรษฐกิจ พอเพียง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้เข้าร่วม จำนวน 108 คน</p> <p>ผลการดำเนินโครงการ</p> <p>หลักสูตรที่ 1 พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 คิดเป็นร้อยละ 81.20</p> <p>ผลการดำเนินโครงการ</p> <p>หลักสูตรที่ 2 พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 คิดเป็นร้อยละ 81.80</p>



ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
<p>โครงการที่ 1</p> <p>ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>- สํารวจความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผ่านงานวิจัย “การเปรียบเทียบระดับความสุข และปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ระหว่างปี 2564 – 2565 วันที่ 14 - 30 มิถุนายน 2564 จำนวน 854 คน</p> <p>1) ผลการศึกษาด้านแบบการวัดความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) พบว่า ด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ย 4.22) ด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (มีค่าเฉลี่ย 4.13) และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก (มีค่าเฉลี่ย 4.09) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาผลการวัดความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน พบว่ามี ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.15 หรือร้อยละ 83)</p> <p>2) ผลการศึกษาด้านแบบวัดระดับความสุขของบุคลากร (Workers’ Happiness Scale) พบว่า ด้านที่มีระดับความสุขมากที่สุด ได้แก่ (1) ด้านจิตวิญญาณ มีคะแนนเฉลี่ย 84.4 (2) ด้านครอบครัว มีคะแนนเฉลี่ย 82.9 (3) ด้านใฝ่รู้ มีคะแนนเฉลี่ย 82.0 (4) ด้านน้ำใจ มีคะแนนเฉลี่ย 81.9 (5) ด้านการเงิน มีคะแนนเฉลี่ย (6) ด้านผ่อนคลาย มีคะแนนเฉลี่ย 79.5 (7) ด้านสังคม มีคะแนนเฉลี่ย 79.4 (8) ด้านสุขภาพคะแนนเฉลี่ย 73.0 และเมื่อพิจารณาความสุขรวมทุกด้านพบว่า มี ความสุขอยู่ในระดับความสุขมากที่สุดมีคะแนนเฉลี่ย 79.8</p> <p>- มีแผนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570) (ภายใต้แนวความคิด : สุขกาย สบายใจ ไร้หนี้ ชีวิตมีความสุข) โดยมี 12 เป้าประสงค์ (26 ตัวชี้วัด) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง 2) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย 3) บุคลากรมีองค์ความรู้ที่ทันสมัย สามารถพัฒนาตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน



โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<ol style="list-style-type: none">4) บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน5) บุคลากรให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาจิตใจและพัฒนาสังคมให้น่าอยู่6) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร7) บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน8) บุคลากรมีการบริหารจัดการด้านการเงินอย่างเหมาะสม9) มีการปรับปรุง และพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย10) มีอาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ และทันสมัย11) มีระบบป้องกันภัยและแผนเตรียมความพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉิน และภัยพิบัติ12) มีระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมทั่วถึง <p>ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีสุขภาพที่แข็งแรง2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี3) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร5) เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน6) เสริมสร้างความมั่นคงด้านการเงินในชีวิตให้กับบุคลากร7) ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน8) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
<p>โครงการที่ 2</p> <p>พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร</p> <p>งบประมาณ งบประจำ</p>	<p>- สสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร</p> <p>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผ่านงานวิจัย “การเปรียบเทียบระดับความสุขและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระหว่างปี 2564 - 2565</p> <p>วันที่ 14 - 30 มิถุนายน 2564 จำนวน 854 คน</p> <p>1) ผลการศึกษาด้านแบบการวัดความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement)</p>



โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<p>พบว่า ด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน (มีค่าเฉลี่ย 4.22) ด้านที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (มีค่าเฉลี่ย 4.13) และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก (มีค่าเฉลี่ย 4.09) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาผลการวัดความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน พบว่ามีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.15 หรือร้อยละ 83)</p> <p>2) ผลการศึกษาด้านแบบวัดระดับความสุขของบุคลากร (Workers' Happiness Scale)</p> <p>พบว่า ด้านที่มีระดับความสุขมาก ได้แก่ (1) ด้านจิตวิญญาณ มีคะแนนเฉลี่ย 84.4 (2) ด้านครอบครัว มีคะแนนเฉลี่ย 82.9 (3) ด้านใฝ่รู้ มีคะแนนเฉลี่ย 82.0 (4) ด้านน้ำใจ มีคะแนนเฉลี่ย 81.9 (5) ด้านการเงิน มีคะแนนเฉลี่ย (6) ด้านผ่อนคลาย มีคะแนนเฉลี่ย 79.5 (7) ด้านสังคม มีคะแนนเฉลี่ย 79.4 (8) ด้านสุขภาพคะแนนเฉลี่ย 73.0 และเมื่อพิจารณาความสุขรวมทุกด้านพบว่า มีความสุขอยู่ในระดับความสุขมากมีคะแนนเฉลี่ย 79.8</p> <p>- มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใต้แนวความคิด : สุขกาย สบายใจ ไร้หนี้ ชีวิตมีสุข โดยมี 12 เป้าประสงค์ (26 ตัวชี้วัด) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1) บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง2) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย3) บุคลากรมีองค์ความรู้ที่ทันสมัย สามารถพัฒนาตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน4) บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน5) บุคลากรให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาสังคมให้น่าอยู่6) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร7) บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน8) บุคลากรมีการบริหารจัดการด้านการเงินอย่างเหมาะสม9) มีการปรับปรุง และพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย



โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<p>10) มีอาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ และทันสมัย</p> <p>11) มีระบบป้องกันภัยและแผนเตรียมความพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉิน และภัยพิบัติ</p> <p>12) มีระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมทั่วถึง</p> <p>ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีสุขภาพที่แข็งแรง2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี3) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร5) เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน6) เสริมสร้างความมั่นคงด้านการเงินในชีวิตให้กับบุคลากร7) ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน8) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
<p>โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุข ของบุคลากร (Happy Workplace)</p> <p>งบประมาณ งบ สสส.</p>	<p>- มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ภายใต้แนวความคิด : สุขกาย สบายใจ ไร้หนี้ ชีวิตมีสุข) โดยมี 12 เป้าประสงค์ (26 ตัวชี้วัด) ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1) บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง2) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย3) บุคลากรมีองค์ความรู้ที่ทันสมัย สามารถพัฒนาตนเอง และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน4) บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำงาน5) บุคลากรให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาจิตใจและพัฒนาสังคมให้น่าอยู่6) บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร7) บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน8) บุคลากรมีการบริหารจัดการด้านการเงินอย่างเหมาะสม9) มีการปรับปรุง และพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย



โครงการ	ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน
	<p>10) มีอาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ และทันสมัย</p> <p>11) มีระบบป้องกันภัยและแผนเตรียมความพร้อมต่อสภาวะฉุกเฉิน ภัยพิบัติ</p> <p>12) มีระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมทั่วถึง ประกอบด้วย 8 กลยุทธ์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1) สร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการมีสุขภาพที่แข็งแรง2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี3) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมความรับผิดชอบต่อสังคม4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร5) เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน6) เสริมสร้างความมั่นคงด้านการเงินในชีวิตให้กับบุคลากร7) ส่งเสริมและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน8) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
<p>โครงการ</p> <p>ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)</p> <p>งบประมาณ 500,000 บาท</p> <p>ใช้ไป 71,000 บาท</p>	<p>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแผนส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมเพื่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none">1) แผนงานที่ 1 โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการที่รับโอนมาแต่งตั้งเป็นข้าราชการรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 86 คน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 25 คน และเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาประเภทวิชาการ จำนวน 113 คน2) แผนงานที่ 2 การสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยมีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย อนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 60 คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจำนวน 30 คน โดยดำเนินการจัดกิจกรรม ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อสังคม 2) การเผยแพร่ความรู้ด้านนิติบัญญัติให้กับชุมชน3) plugged activities เพื่อการฟื้นฟูระบบนิเวศทางทะเลและชายฝั่ง ซึ่งมีแผนดำเนินการในเดือนพฤษภาคม 2566



ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 บรรลุตามผลลัพธ์ของแผนงาน/โครงการที่กำหนด และตามเป้าหมายประจำปีของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ฯ จึงได้ให้ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการสื่อสาร เพื่อให้ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมมีความเข้าใจที่ชัดเจนต่อการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดตามโครงการ/กิจกรรม อาทิ โครงการพัฒนาพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Process) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. ควรกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรายงานผล สำหรับโครงการ/กิจกรรมที่มีผู้รับผิดชอบหลายหน่วยงาน อาทิ โครงการกำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต ผู้รับผิดชอบโครงการ ประกอบด้วย (1) สำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2) สำนักพัฒนาบุคลากร และ (3) สำนักบริหารงานกลาง