



ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินการ

๑. สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๘ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

๑. บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าหมาย : มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สผ. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารกำลังคนของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑) ด้านการวางแผนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร จำนวน ๕ กิจกรรม อาทิ กิจกรรมการรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งนายช่างพิมพ์ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักการพิมพ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กิจกรรมการรับสมัครการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กิจกรรมประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การรับสมัครบุคคลภายนอกเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ และพนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป

๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๓ กิจกรรม/โครงการ อาทิ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมการเป็นวิทยากรฝึกอบรม รุ่นที่ ๓ (จำนวน ๒๗ คน) โครงการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (จำนวน ๑๒๓ คน) โครงการพัฒนาผู้บริหาร โครงการรัฐสภาสามารถ สู่ SMART Parliament (จำนวน ๑๗๒ คน) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวน ๑๑๑ คน) (รายละเอียดอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๒)

๓) ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน ๒ กิจกรรม ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ และโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development)

๔) ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน จำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่ การควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังและสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรในการจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามมาตรฐานการบริหารกำลังคนภาครัฐและสามารถบริหารค่าใช้จ่ายและการกำหนดอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทบทวนและวิเคราะห์กำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานประสาน



การเมืองและรับเรื่องร้องทุกข์ เพื่อกำหนดสายงานตำแหน่งเป็นตำแหน่งวิทยากร (ระดับเชี่ยวชาญ) ทบพวน และวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำในตำแหน่งพนักงานบริการเอกสารทั่วไป กลุ่มงานบริการ พื้นฐาน สังกัดสำนักการพิมพ์ และทบพวนและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ อัตรา จากกลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ไปยังกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๖) ด้านการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ จำนวน ๒ กิจกรรม ได้แก่ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคน และการทบทวนการจัดระบบงาน และการจัดอัตรากำลัง โดยเปลี่ยน ชื่อตำแหน่งในสายงานตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานประสานการเมืองและรับเรื่องร้องทุกข์ สำนักงาน ประธานสภาผู้แทนราษฎร จากตำแหน่งวิทยากร (เชี่ยวชาญ) เป็นตำแหน่งนิติกรหรือวิทยากร (เชี่ยวชาญ) และจัดทำรายงานปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแผนการบริหาร กำลังคนในแต่ละปี

สำหรับการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน สำนักงานฯ ได้ศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักรักษาความปลอดภัย และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของ รัฐสภา อาทิ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารพัสดุ การจัดซื้อ จัดจ้างจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และ สิ่งก่อสร้าง และได้รายงานผลการพิจารณาการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา และรายงานผลการ พิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักรักษาความปลอดภัย เสนอต่อ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สว. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารกำลังคนของ สำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑) ด้านการวางแผนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร จำนวน ๓ กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม การรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ กิจกรรมการรับสมัคร การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และกิจกรรม ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประกอบการรับสมัครบุคคลภายนอกเข้ารับราชการในตำแหน่งข้าราชการรัฐสภา สามัญ และพนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป

๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๑ โครงการ/กิจกรรม อาทิ โครงการพัฒนา ชีตความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ (จำนวน ๑๐๘ คน) โครงการพัฒนา กรอบทักษะและกรอบแนวคิดของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ (จำนวน ๑๐๘ คน) โครงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะ (จำนวน ๒๙ คน) (รายละเอียดอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ ๒)

๓) ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่ พัฒนาบุคลากรตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๔) ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ จำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่ แนวทางการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

๕) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน จำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่ แนวทางการ เตรียมการด้านบุคลากรเพื่อทดแทนผู้เกษียณอายุราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และบริหารอัตรากำลังคนและงบประมาณโดยมีการควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังเพื่อควบคุม งบประมาณรายจ่ายบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด



๖) ด้านการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ โครงการจ้างเหมาบริการในการปฏิบัติงาน และแนวทางการดำเนินการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่และกำลังคน

สำหรับการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน สำนักงานฯ ได้จัดทำข้อเสนอจัดตั้งสำนักรักษาความปลอดภัยและอาคารสถานที่ และกลุ่มงานข้อมูลข่าวสารของราชการ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

๒. ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต (โครงการร่วม)

เป้าหมาย : มีแนวทางการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาตนเองสำหรับข้าราชการเพื่อรองรับสภาวการณ์ในอนาคต ประกอบด้วย ๔ ทักษะ ได้แก่ (๑) ความคิดเชิงประยุกต์ (Adaptive Thinking) (๒) การแก้ปัญหา (Problem Solving) (๓) การตัดสินใจ (Decision Making) และ (๔) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

■ **มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ** ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยจัดทำแนวทางการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาตนเองสำหรับข้าราชการเพื่อรองรับสภาวการณ์ในอนาคต พร้อมจัดทำรายละเอียด “ทักษะเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการรัฐสภาสามัญ” ประกอบด้วย ชื่อทักษะ/คำจำกัดความ/รายละเอียดของระดับทักษะ/เกณฑ์ระดับทักษะเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งได้เสนอรายงานผลการจัดทำข้อเสนอการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานฯ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแล้ว

■ **ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง** ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประมวลผลการสำรวจการใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๑๘ สายงาน (วิชาการ - ๑๒ สายงาน/ทั่วไป - ๖ สายงาน) จากหน่วยงานที่ใช้มาตรฐานฯ ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สรุปผลว่า ควรต้องมีการทบทวนและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในบางสายงานของประเภททั่วไปและวิชาการ อาทิ

- สายงานปฏิบัติงานช่างพิมพ์ เห็นควรให้เพิ่มเติมสาขาวิชาในแต่ละระดับการศึกษา ได้แก่ “สาขาวิชาเทคโนโลยีศิลปกรรม หรือสาขาวิชาที่ทางส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ”

- สายงานทรัพยากรบุคคล เห็นควรให้ปรับคุณวุฒิให้เหมือนกับที่สำนักงาน ก.พ. ใช้ในการกำหนดคุณวุฒิที่สำนักงาน ก.พ. รับรอง เพื่อให้สอดคล้องกับสาขาวิชาที่สถาบันการศึกษาที่กำหนด ซึ่งปัจจุบันมีความหลากหลายมากกว่าตามที่ ก.ร. กำหนดในมาตรฐานฯ

๓. พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล (โครงการร่วม)

เป้าหมาย : นำแผนการบรรจุบุคคลเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้การบรรจุบุคคลมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเอง รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์สื่อสารภาพลักษณ์องค์กร เพื่อดึงดูดและจูงใจให้บุคคลภายนอกสนใจสมัครเข้ารับราชการในสังกัดหน่วยงานรัฐสภา ได้แก่



การประกวด MOTTO ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการจัดทำกิจกรรม Road Show ประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์องค์กรในภาพรวม จากการดำเนินการ พบว่า ร้อยละ ๘๘.๕๗ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นต้องการทำงานกับ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๘

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแนวทางการสรรหาบุคลากรของ สผ. และ สว. ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยการจัดทำ “แผนบรรจุบุคคลเพื่อบรรจุบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา” ซึ่งแผนดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาและความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. สรรหาฯ รวมทั้งมอบหมาย ให้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไปดำเนินการจัดการแผนบรรจุบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ซึ่งส่วนราชการสังกัด รัฐสภาได้นำแนวทางตามแผนfy'djkk; ไปดำเนินการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำหรับการสื่อสารภาพลักษณ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เชิญชวนให้บุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่ง Motto ที่สื่อถึงภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่สามารถจูงใจให้คนคิด คนเก่งเข้ามาปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสะท้อนถึงอัตลักษณ์ของส่วนราชการ โดย Motto ที่ชนะรางวัล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้แก่ “รัฐสภายุคใหม่ โปร่งใสการสรรหา คนคุณภาพร่วมพัฒนา สร้างคุณค่า ขององค์กร” ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำ MOTTO ดังกล่าว รวมทั้งเนื้อหาที่น่าสนใจเกี่ยวกับองค์กร ไปประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ณ งานมหกรรมการศึกษาต่อต่างประเทศ ครั้งที่ ๑๘ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (OCSC International Education Expo ๒๐๒๓) ตลอดจนมีการสำรวจการรับรู้ ภาพลักษณ์ขององค์กรจากบุคคลที่เข้าร่วมงานมหกรรมการศึกษาต่อต่างประเทศ ครั้งที่ ๑๘ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๘๘.๕๗ รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับ ปานกลางถึงระดับมากที่สุด รวมทั้งภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้ตอบแบบสำรวจ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๘ ต้องการทำงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุด นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๑๐๐ ตัดสินใจเลือกทำงานที่รัฐสภาด้วยปัจจัยต่าง ๆ โดย ๕ ลำดับแรก ได้แก่

(๑) การเป็นองค์กรภาครัฐที่เป็นเลิศในการส่งเสริมและสนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติ

(๒) การเป็นองค์กรภาครัฐที่มีความทันสมัย มีระบบการปฏิบัติงานและให้บริการในรูปแบบ

Digital & SMART Parliament

(๓) การมีแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(๔) การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการเผยแพร่ประชาธิปไตย โครงการยุวชนประชาธิปไตย

เป็นต้น เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข รวมทั้งมีการจัดกิจกรรม CSR ให้กับชุมชนและประชาชนอย่างต่อเนื่อง

(๕) การเป็นองค์กรภาครัฐที่มีการบริหารราชการที่มีความโปร่งใส และเป็นธรรม

๔. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล (โครงการร่วม)

๕. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม (โครงการร่วม)

เป้าหมายทั้ง ๒ แผนงาน : มีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ ได้แก่ การปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานประเภทอำนวยการ และ การปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควบและ



มีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ตลอดจนมีจำนวนบุคลากรโอน/ย้าย จาก สผ. คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๑ จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด ๒,๐๙๕ คน สว. คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๕ จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด ๑,๐๗๕ คน

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๓ กิจกรรม ประกอบด้วย

๑) การปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๒) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (สายงานประเภทอำนวยการสูง)

๓) การพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งนี้ กิจกรรมที่ ๑) และ ๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (สายงานประเภทอำนวยการสูง) เสนอต่อคณะกรรมการและกลุ่มงานระบบงานและอัตรากำลัง เพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว สำหรับการพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงฯ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดกิจกรรมในการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (๑) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ เพื่อให้กฎ ระเบียบฯ เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและจูงใจให้ข้าราชการสมัครเข้าสู่ระบบมากยิ่งขึ้นรวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงฯ

๖. พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

เป้าหมาย : มีนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดย สผ. คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๑ สว. คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๕

สผ. และ สว. ได้พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย เว็บไซต์สำนักงานเลขานุการ ก.ร. เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรเพื่อเชิญชวนให้บุคคลภายนอกสนใจสมัครเข้ารับราชการ และระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (สผ.) แพลตฟอร์มเรียนรู้ออนไลน์แบบบูรณาการ (สว.) โดยทั้งสองสำนักงานฯ ได้นำนวัตกรรมดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ และพร้อมดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนวัตกรรม

๗. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)

เป้าหมาย : มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน โดย สผ. มีปรับปรุงระบบงานในระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) สำหรับ สว. ได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ของพนักงานราชการรัฐสภาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System (DPIS))

สผ. ได้ศึกษารวบรวมความต้องการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานในสังกัด จำนวน ๒๑๖ รายการ และปรับปรุงและพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ดังนี้

๑) กระบวนการบุคลากรภายใน จำนวน ๘๖ รายการ ได้แก่ การสรรหาและเข้าส่วนราชการ (๒๓ รายการ) กระบวนการทดลองปฏิบัติราชการ/ย้าย/เลื่อน ระดับ (๑๐ รายการ) งานทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงานฯ (๕๒ รายการ) การออกจากราชการ และการเกษียณอายุราชการ (๑ รายการ)

๒) กระบวนการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ รายการ ได้แก่ ข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรม



๓) กระทบงานบุคคลในวงงานรัฐสภา จำนวน ๘๙ รายการ ได้แก่ การมาแสดงตนของสมาชิกสภาฯ (๒๔ รายการ) งานทะเบียนประวัติสมาชิกรัฐสภา (๔๒ รายการ) งานสวัสดิการสมาชิกและผู้เคยเป็นสมาชิกรัฐสภา (๒ รายการ) กรอบการแต่งตั้งบุคคลในวงงานรัฐสภา (๑๑ รายการ) งานทะเบียนประวัติบุคคลในวงงานรัฐสภา (๙ รายการ) และการตรวจสอบข้อมูลทะเบียนราษฎร (๑ รายการ)

๔) กระทบงานร่วม จำนวน ๓๘ รายการ ได้แก่ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (๑๕ รายการ) การเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกัน และระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (๒๓ รายการ)

๕) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล จำนวน ๒ รายการ

สว. ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการรวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้ใช้บริการต่าง ๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานฯ และดำเนินการคัดเลือกกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาดำเนินการ จำนวน ๑ กระบวนการ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในรูปแบบออนไลน์ และได้ดำเนินการศึกษา ออกแบบระบบ จัดทำ ทดสอบ และนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๘. พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database) (โครงการร่วม)

เป้าหมาย : มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ งาน ได้แก่ การพัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database) ระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รวบรวมปัญหา/อุปสรรคจากการใช้งานฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล และนำปัญหาที่พบจากการใช้งานฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภา (Web Service) มาพิจารณาตรวจสอบและแก้ไข เพื่อให้การใช้งานฐานข้อมูลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการครบถ้วน ทั้ง ๑๒ รายการ รวมทั้งพัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytics) และการแสดงผลข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจ (Dashboard) ได้แก่

ก. สถิติแสดงข้อมูลอัตรากำลัง ประกอบด้วย

- จำนวนบุคลากรทั้งหมด
- จำนวนแบ่งตามประเภทบุคลากร
- จำนวนแบ่งตามระดับตำแหน่ง
- จำนวนแบ่งตามตำแหน่ง
- จำนวนแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด

ข. สถิติแสดงข้อมูลนิติกรประกอบการพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย

- จำนวนแยกเพศ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๙ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

เป้าหมาย : พัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย สผ. คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๓ สว. คิดเป็นเป็นร้อยละ ๘๙.๘๘ และพัฒนากรอบหลักสูตรและวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

สผ. ได้พัฒนากรอบหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ๔ สายงาน ได้แก่ นิติการ วิทยาการ วิเทศสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ ที่ครอบคลุม ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) โดยปรับปรุงสาระวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา วิธีการเรียนรู้/หัวข้อการพัฒนา และจำนวนวันในการพัฒนา รวมทั้งมีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) ตามสายงานที่กำหนด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ยุทธศาสตร์กำหนด อาทิ สายงานนิติการ

- นิติการระดับปฏิบัติการ หลักสูตรกฎหมายสำหรับข้าราชการสายงานนิติการระดับต้น รายละเอียดประกอบด้วยหัวข้อวิชา อาทิ กฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ กฎหมายปกครองสำหรับนิติการระดับต้น หลักการพื้นฐานในกฎหมายมหาชน ภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมายเบื้องต้น ตลอดจนมีกรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถในการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และกรอบแนวคิด (Mindset) ในการสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต และการใช้ Growth Mindset กับการทำงาน

- นิติการระดับชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ หลักสูตรกฎหมายสำหรับข้าราชการสายงานนิติการระดับกลาง รายละเอียดประกอบด้วยหัวข้อวิชา อาทิ กฎหมายปกครอง/กฎหมายปกครองชั้นสูง วิธีพิจารณาคดีปกครอง กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง การบริหารสัญญาของส่วนราชการ ภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายสำหรับนิติการระดับกลาง ตลอดจนมีกรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถในการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล และความสามารถในการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design) และความสามารถในการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) และมีกรอบแนวคิด (Mindset) ในการสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต และการใช้ Growth Mindset กับการทำงาน

- นิติการระดับเชี่ยวชาญ - ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรกฎหมายสำหรับข้าราชการสายงานนิติการระดับเชี่ยวชาญ/ระดับทรงคุณวุฒิ รายละเอียดประกอบด้วยหัวข้อวิชา ได้แก่ (๑) คำสั่งทางปกครอง/คำพิพากษาศาลปกครอง (๒) การบังคับคดีปกครอง (๓) นโยบายสาธารณะ (Public Policy) และ (๔) กฎหมายดิจิทัลในประเทศ/ระหว่างประเทศ ตลอดจนมีกรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) และความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) และมีกรอบแนวคิด (Mindset) ในการรักษา Growth Mindset ให้อยู่ยืน



นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ จำนวน ๗ โครงการ โดยดำเนินการ ได้แก่

๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมการเป็นวิทยากรฝึกอบรม รุ่นที่ ๓ ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๒๗ คน) ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐

๒) โครงการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๒๓ คน) ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐

๓) โครงการพัฒนาผู้บริหาร : โครงการรัฐสภาสามารถสู่ SMART Parliament ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๗๒ คน) ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๐

๔) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๑๑ คน) ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๐

๕) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่

- สายงานนิติการ (นักกฎหมายนิติบัญญัติ) ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๕ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๔ คน) ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๐๐

- สายงานนักวิชาการตรวจสอบภายใน ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๐ คน) ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๐๐

- สายงานตำรวจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา) ในเดือนมีนาคมและพฤษภาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๐๕ คน) ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๐

๖) โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระหว่างธันวาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑ คน) ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

๗) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development) ระหว่างเดือนมีนาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๓ คน) ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สว. ได้จัดทำรายงานการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัตินโยบายการสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ นโยบายเลขาธิการวุฒิสภา (SMART Senate) ความจำเป็นของบุคลากรในประเด็นความต้องการพัฒนา/รูปแบบวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม ตลอดจนสำรวจ ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมา พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับข้าราชการประเภท



วิชาการระดับชำนาญการพิเศษในทุกสายงาน ในหลักสูตร “การพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนางาน วิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ” ประกอบด้วย ๒ หัวข้อวิชา ได้แก่ (๑) หัวข้อ “การพัฒนาคุณภาพการเขียน งานวิชาการ” (๒) หัวข้อ “กรอบความคิดและทักษะการทำงานเชิงวิชาการอย่างมืออาชีพ” ในรูปแบบการ บรรยายภาควิชาการในห้องเรียน

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงาน นิติบัญญัติ จำนวน ๗ โครงการ ภายใต้โครงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงาน นิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ได้แก่

๑) หลักสูตรการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย เพื่อสนับสนุนงาน นิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๐๘ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๔

๒) หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการสนับสนุนภารกิจการติดตาม เสนอแนะและ เร่งรัดการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ระหว่างเดือน มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๔๐ คน) สามารถนำความรู้ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๐๐

๓) หลักสูตรการพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนางานวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๔๕ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๒

๔) หลักสูตรการพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพื่อความเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติงาน ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๓๓ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๐

๕) หลักสูตรการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับข้าราชการ ประเภทวิชาการ ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๙ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๐

๖) หลักสูตรเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ เพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๔๐ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๗) หลักสูตร การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตและกรอบความคิดเพื่อยกระดับการทำงานและ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๓๑ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๐

๒. พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา (ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กรหรือ หน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล

สผ. ได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนด ทิศทางการขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน โดยดำเนินการจัดบรรยายธรรม เรื่อง ทศพิธราชธรรม : การพัฒนาผู้นำความ เปลี่ยนแปลง ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๗๑ คน)



มีพฤติกรรมประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมวัฒนธรรมองค์กร สผ. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มากกว่าร้อยละ ๙๐ และมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานฯ (มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง) และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง) คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๔

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้รับรางวัลคุณธรรมอวอร์ด ประจำปี ๒๕๖๕ จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) จำนวน ๒ รางวัล ได้แก่

๑) ประเภทสื่อ สาขารายการวิทยุ ได้แก่ รายการ “การเมืองสี่ขา” ของสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ได้รับรางวัลชมเชย

๒) ประเภทบุคคล ด้านกตัญญู ได้แก่ นายณรงค์ฤทธิ์ คิดเห็น พนักงานวิชาการจัดรายการวิทยุ สังกัดสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา

สว. ได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในโครงการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะ ประกอบด้วย

๑) หลักสูตรการสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กรของผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๒๙ คน) มีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๕๗

๒) หลักสูตรการพัฒนาขีดสมรรถนะผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อผลสัมฤทธิ์องค์กร กิจกรรม “การพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน” ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ โดยส่งกลุ่มเป้าหมายไปศึกษาดูงาน ณ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) และพิพิธภัณฑ์วังวรดิศ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๗๕ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๐

๓) หลักสูตรการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (จำนวน ๔๑ คน) โดยส่งกลุ่มเป้าหมายไปศึกษาดูงาน ณ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (Depa) องค์การมหาชน ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๓๘ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๘๐

๔) หลักสูตร “ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง” รุ่นที่ ๒๗ โดยส่งกลุ่มเป้าหมาย (จำนวน ๑ คน) ไปฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการยุติธรรม ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ - สิงหาคม ๒๕๖๖

๕) หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.) รุ่นที่ ๒๒ โดยส่งกลุ่มเป้าหมาย (จำนวน ๑ คน) ไปฝึกอบรม ณ สถาบันพระปกเกล้า ระหว่างเดือนกันยายน ๒๕๖๕ - ตุลาคม ๒๕๖๖

๖) หลักสูตร นักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๑๐ โดยส่งกลุ่มเป้าหมาย (จำนวน ๑ คน) ไปฝึกอบรม ณ สำนักงานงบประมาณ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - กรกฎาคม ๒๕๖๖

๗) หลักสูตรการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.) รุ่นที่ ๒๗ โดยส่งกลุ่มเป้าหมาย (จำนวน ๑ คน) ไปฝึกอบรม ณ สถาบันพระปกเกล้า ระหว่างเดือนกันยายน ๒๕๖๖ - เดือนมิถุนายน ๒๕๖๗

ทั้งนี้ หลักสูตรที่ (๔) - (๗) บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาครบถ้วนทุกกิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐



นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่

๑) รางวัลพัฒนาเว็บไซต์ผ่านเกณฑ์การประกวดเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ Thailand Digital Accessibility Award ๒๐๒๓ จากกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (สศช.)

๒) รางวัลผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ITA) ประเภทหน่วยงานในสังกัดรัฐสภา ที่มีอันดับการประเมินผ่านดี ด้วยเกณฑ์คะแนนประเมิน ITA ๙๗.๔๓ จากสำนักงานคณะกรรมการ ปปช.

๓) รางวัลการรับรองระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2015 ให้กับหน่วยงานในสังกัดที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการองค์กร (ความเป็นเลิศด้านระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานสากล และควมมีประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ภายในองค์กร) เพื่อสนับสนุนภารกิจวุฒิสภา จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ

๔) รางวัล Best Brand Performance on Social Media สาขา Government & State Enterprise เป็น ๑ ใน ๕ หน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ ที่ทำผลงานยอดเยี่ยมบนโซเชียลมีเดีย จากบริษัท ไวซ์ไซท์ (ประเทศไทย) จำกัด

๕) รางวัลการประเมิน “สำนักงานสีเขียว (Green Office)” ระดับดีเยี่ยม (G ทอง) กรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

๓. พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (กลุ่มที่ ๑ : ผู้บริหาร กลุ่มที่ ๒ : ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี กลุ่มที่ ๓ : ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ และกลุ่มที่ ๔ : ผู้ปฏิบัติงานอื่น ยกเว้นเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์) ผ่านการอบรมสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดย สผ. พบว่า บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะดิจิทัลสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๗ สว. คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๐

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการร่วมกันตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร (๒) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (๓) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ และ (๔) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานอื่น รวมทั้งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ โดย

สผ. ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลภายใต้โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑) จัดฝึกอบรมหลักสูตรตามแผนฯ ให้กับ ๔ กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร

หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หัวข้อ การขับเคลื่อนองค์กรยุคใหม่ด้วยการบริหารแบบอจีล (Agile) ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๓๔ คน) มีการนำทักษะดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๔.๗๗



ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี

(๑) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี หัวข้อการยกระดับความรู้และทักษะในการใช้นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่รัฐสภาอัจฉริยะ ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๕๑ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๒) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Basic Docker ๒๐๒๑ itbucket ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๘ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๓) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนโปรแกรมภาษาคอมพิวเตอร์ PHP and MySQL Restiful API และ Git GitHub and itbucket ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๘ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๔) โครงการสัมมนาการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๗๐ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๕) กิจกรรมศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่อง การใช้ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) และการเปิดเผยข้อมูลผ่านศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ ณ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ และ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ในเดือน กันยายน ๒๕๖๖ ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๕๒ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๖) กิจกรรมการเรียนรู้จากผู้อื่น และการสอนงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

▪ ครั้งที่ ๑ หัวข้อ เตรียมความพร้อมในการให้บริการสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๕๕ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละร้อยละ ๙๒.๘๙

▪ ครั้งที่ ๒ หัวข้อ มอบนโยบายการขับเคลื่อนรัฐสภาดิจิทัล (๓ ชั่วโมง) ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๕๙ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๑๖

ทั้งนี้ จากการติดตามภายหลังการพัฒนา ๓ เดือน พบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี มีการนำทักษะดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๙๐.๖๘

ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ

(๑) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หัวข้อ การบริหารจัดการกลยุทธ์และวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยี นำสมัย ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๓๒ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๒) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ หัวข้อ การบริหารจัดการกลยุทธ์และวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยีนำสมัย ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๓๒ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ทั้งนี้ จากการติดตามภายหลังการพัฒนา ๓ เดือน พบว่า กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการมีการนำทักษะดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๙๑.๔๐



ผู้ปฏิบัติงานอื่น

หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น หัวข้อ การตระหนักรู้และความเข้าใจในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเป็นประโยชน์ ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๔๔ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ทั้งนี้ จากการติดตามภายหลังการพัฒนา ๓ เดือน พบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่นมีการนำทักษะดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๙๒.๘๒

๒) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร ๔ กลุ่มเป้าหมาย ภายใต้อำนวยการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล Training Need ประกอบด้วย

(๑) กิจกรรมการเผยแพร่วิทยากรความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ : Tech Talk ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ - มิถุนายน ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๓๗๘ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๒) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้งานระบบสารสนเทศของรัฐสภา ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๕๒ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๓) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การออกแบบและสร้างงานนำเสนออินโฟกราฟิก ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๗๓ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๔) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Microsoft ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๖๗ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๕) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิเคราะห์และนำเสนอองานด้วยโปรแกรม Microsoft Excel ขั้นสูง ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๙ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้จัดทำและเผยแพร่บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐ บทเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง

สว. ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัลรายหลักสูตรภายใต้อำนวยการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย

๑) จัดฝึกอบรมหลักสูตรตามแผนฯ ให้กับ ๔ กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร

หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หัวข้อ การขับเคลื่อนองค์กรยุคใหม่ด้วยการบริหารแบบอจีล (Agile) ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๓๖ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ ๙๐

ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี

(๑) หลักสูตรฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี หัวข้อ “การยกระดับความรู้และทักษะในการใช้นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่รัฐสภาอัจฉริยะ ในเดือนสิงหาคม



๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๒๙ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐

(๒) การฝึกอบรม หัวข้อ “NCSA Virtual Summit Cybersecurity Certificates & Careers” โดยสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) National Cyber Security Agency ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๒๐ คน) ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานฯ

(๓) หลักสูตรการตรวจสอบข้อเท็จจริงและรู้เท่าทันภัยไซเบอร์ ผ่านสื่อ InnovActive Learning ชุด FCDA ๑๐๑ ในโครงการนักสืบสายซัวร์ x ซัวร์ก่อนแชร์สโมสร TRICK OR TRUST โดยศูนย์ซัวร์ก่อนแชร์ บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๗ คน) ผ่านเกณฑ์การประเมินของสถาบันฯ

กลุ่มทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ

(๑) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา หัวข้อ “การบริหารจัดการกลยุทธ์และวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยีนำสมัย” ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๘๒ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐

(๒) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ หัวข้อ “การบริหารจัดการกลยุทธ์และวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยีนำสมัย” ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๙๗ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๐

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น

หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น หัวข้อ “การตระหนักรู้และความเข้าใจ ในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเป็นประโยชน์” ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๓๖ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๐๕

๒) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร ๔ กลุ่มเป้าหมาย ภายใต้หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล Training Need ประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรการใช้เครื่องมือดิจิทัลสำหรับการสร้างสื่ออินโฟกราฟิก (สำหรับกลุ่มทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น) ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๕๕ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๒) หลักสูตรการใช้เครื่องมือดิจิทัลสำหรับการสร้างคลิปวีดีโอ และสื่อมัลติมีเดีย (สำหรับกลุ่มทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น) ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๕๕ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๓) หลักสูตรการใช้งาน Google form (สำหรับกลุ่มทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น) ในเดือนเมษายน ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๕๒ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๔) หลักสูตรการใช้งาน Microsoft Office ในเดือนเมษายน ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๒๔ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐



๓) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่องค์กรอัจฉริยะ : การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

(๑) กิจกรรมเสริมสร้างความรู้การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต หัวข้อ “เทคนิคการจัดการแจ้งเตือนภาระงานผ่าน Line Group (Line Notify) ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๔ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๐

(๒) กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศรัฐสภา หัวข้อ “การใช้งานระบบสารสนเทศรัฐสภา (PIS)” ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๙ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘๐

(๓) กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หัวข้อ "การสร้างสื่อ Infographic ด้วย Canva" ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๓๐ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๖๐

(๔) กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หัวข้อ "การสร้างสื่อมัลติมีเดียด้วย Kine Master" ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๒๗ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๐

(๕) กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หัวข้อ “การใช้ VCloud ในการสำรองข้อมูลออนไลน์ และใช้งาน VPN สำหรับใช้งานเครือข่ายเสมือนจากภายนอก” ในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๙ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๐

(๖) กิจกรรมเสริมสร้างความรู้การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต หัวข้อ “การพัฒนาเว็บไซต์ ตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้” ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๑๓๖ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

๔. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

เป้าหมาย : บุคลากรของ สผ. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐ สว. ร้อยละ ๙๖.๑๗ สำหรับภาษาต่างประเทศ สผ. คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สว. ร้อยละ ๙๖.๓๓

สผ. ได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย

๑) โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในเดือนมีนาคม - พฤษภาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้บริหาร (จำนวน ๑๔ คน) ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง

๒) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (นักกฎหมายนิติบัญญัติและนิติกร จำนวน ๕๐ คน) ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐

๓) โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอื่น จัดโดยสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการร่วมกับสถานเอกอัครราชทูตโคลอมเบียประจำประเทศไทย พบว่า กลุ่มเป้าหมาย (นักวิเทศสัมพันธ์ (ภาษาสเปน)) จำนวน ๒ คน ได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการประชุมรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก (Asia Pacific Parliamentary Forum : APPF) ครั้งที่ ๓๐ ในหน้าที่สามภาษาสเปน ในโอกาสเยี่ยมคารวะและพบปะหารือระหว่างศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย รองประธานรัฐสภา และประธาน



วุฒิสภา กับคณะผู้แทนรัฐสภาเม็กซิโก (APPF) จากผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สว. ได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานรัฐสภา (English for Parliamentary Work) คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ประกอบด้วย

๑) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร ในเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้บริหาร (จำนวน ๑๐ คน) ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๐๐

๒) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (English Playground) ในเดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๖ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๑๘

๓) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน โดยส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC) ในเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม (นิติกร จำนวน ๓ คน) ผ่านเกณฑ์การประเมินของสถาบันฯ

สำหรับการพัฒนาภาษาต่างประเทศ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการพัฒนาภาษาจีนและภาษาอินโดนีเซียให้กับนักวิเทศสัมพันธ์ (ล่าม) ในเดือนธันวาคม กุมภาพันธ์ และ มีนาคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๓

๕. พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

เป้าหมาย : มีการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย สผ. คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สว. ร้อยละ ๘๖.๓๔

สผ. ได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยส่งกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการตำแหน่งนิติกรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีความสนใจ) เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ความสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นมืออาชีพตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑) หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวน ๒ คน) ณ สถาบันพระปกเกล้า

๒) หัวข้อ “หลักกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับคดีปกครอง” (จำนวน ๑ คน) ศาลปกครอง ผ่านระบบออนไลน์

๓) การสัมมนาทางวิชาการ “การพัฒนาระบบศาลปกครองอิเล็กทรอนิกส์ (e - Admincourt) ก้าวที่ท้าทายสู่การสร้างโอกาสเข้าถึงความยุติธรรม” (จำนวน ๑ คน) ศาลปกครอง ผ่านระบบออนไลน์

๔) การสัมมนาทางวิชาการ หัวข้อ “คดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ” (จำนวน ๔ คน) ผ่านระบบออนไลน์ บนศูนย์การเรียนรู้ศาลปกครองออนไลน์



๕) โครงการสัมมนาวิชาการกฎหมายเฉพาะด้าน เรื่อง “การพิจารณาคดีเกี่ยวกับสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” (จำนวน ๑๑ คน) ผ่านโปรแกรม Zoom และ Facebook Live และดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมายในหลักสูตร หลักกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง (จำนวน ๑ คน) ในเดือนเมษายน ๒๕๖๖ และหลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร (จำนวน ๒ คน) ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖

๖) หลักสูตร หลักกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง (จำนวน ๑ คน)

๗) หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร (จำนวน ๒ คน)

ทั้งนี้ จากการติดตามภายหลังการพัฒนา ๓ เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สว. ได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ภายใต้หลักสูตรการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ โดยได้ดำเนินการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ในหัวข้อ “การสร้าง Growth Mindset ให้กับนิติกร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (ข้าราชการตำแหน่งนิติกรระดับชำนาญการ (จำนวน ๘๓ คน) และระดับชำนาญการพิเศษ (จำนวน ๒๕ คน)) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๔

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการจัดโครงการเพิ่มเติม ประกอบด้วย

๑) หัวข้อ รัฐธรรมนูญกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการฝ่ายนิติบัญญัติ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๓๖ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓

๒) “เปิดโหวตนายก คนที่ ๓๐” ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๔๕ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๗

๓) วิถีทางแห่งการัน้ระยะเวลาทั้งปวงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย” ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๓๐ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๑๕

๔) “มุมมองของโลกในบทบาทคุ้มครองประมุขแห่งรัฐ” (จำนวน ๒๑ คน) ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๗

๖. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ

เป้าหมาย : มีกรอบแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ รวมทั้งมีผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดย สผ. คิดเฉลี่ยได้ร้อยละ ๘๗.๒๐ สว. คิดเฉลี่ยได้ร้อยละ ๙๒.๖๔

สผ. และ สว. ได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติและระบบการกำกับ ติดตามประเมินผลการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดย สผ. และ สว. ได้ดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวนทั้งสิ้น ๙ คน (สผ. จำนวน ๔ คน/สว. จำนวน ๕ คน) ในโครงการศึกษาอบรมหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะนักกฎหมายนิติบัญญัติ จัดโดย สถาบันพระปกเกล้า



ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๕ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ สผ. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๐๐ สำหรับ สว. คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๖

สำหรับระบบการจัดการนักรุกหมายนิติบัญญัติ คณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักรุกหมายนิติบัญญัติได้มีมติเห็นควรให้นักรุกหมายนิติบัญญัติ จำนวน ๙ คน (สผ - ๔ คน /สว - ๕ คน) ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักรุกหมายนิติบัญญัติ ชั้น ๒ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมมีข้อสังเกต ดังนี้

๑) ด้านกรอบแนวทางการพัฒนานักรุกหมายนิติบัญญัติ

ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำการมอบหมายงานและให้นักรุกหมายนิติบัญญัติปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับลักษณะงานของนักรุกหมายนิติบัญญัติหรืองานด้านกฎหมายเป็นหลัก รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อาทิ การขอความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาให้นักรุกหมายนิติบัญญัติไปปฏิบัติงานร่วมกับนักรุกหมายกฤษฎีกา เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักรุกหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และพัฒนาคุณภาพงานที่เป็นประโยชน์กับงานของรัฐสภา

๒) ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักรุกหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ

ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดหน่วยงานเพื่อรองรับนักรุกหมายนิติบัญญัติเป็นการเฉพาะ รวมทั้งสอบถามความคิดเห็นของนักรุกหมายนิติบัญญัติเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และปัจจัยสร้างแรงจูงใจอื่น ๆ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติสมัครเป็นนักรุกหมายนิติบัญญัตินำขึ้น

๗. สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย : มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จำนวน ๓ แนวทาง ได้แก่ ๑) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ๒) การศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน และ ๓) การพัฒนาระบบแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

สผ. ได้ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

๑) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e - Learning เรื่อง กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยบริเวณรัฐสภา

๒) การศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน (ข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด จำนวน ๒๗ คน) เกี่ยวกับบริหารจัดการองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ ณ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐

๓) การพัฒนาระบบแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยติดตามผลการพัฒนารายบุคคลแบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่บุคลากร จำนวน ๒,๐๙๕ คน ซึ่งดำเนินการครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สว. ได้ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย



๑) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e – Learning ได้แก่ พัฒนาระบบเพื่อรองรับแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยไม่จำกัดสถานที่และเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านทาง Youtube ช่อง HRD SENATE รวมทั้งรวบรวมเว็บไซต์การเรียนรู้ด้วยหลักสูตรออนไลน์ (e-Learning) ของหน่วยงานอื่น ๆ บนอินเทอร์เน็ตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรออนไลน์ (e-Learning) ซึ่งเป็นองค์ความรู้ของสำนักงานฯ

๒) การศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน (นักทรัพยากรบุคคลของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒๒ คน และผู้สังเกตการณ์ จำนวน ๓ คน) เกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการเรียนรู้ ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ และศึกษาดูงาน หัวข้อ “เครื่องมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล” (นักทรัพยากรบุคคลของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสำนักบริหารงานกลาง) ณ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖

๓) พัฒนาระบบแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลบนระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาและเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑,๐๖๙ คน ในระบบสารสนเทศแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ซึ่งดำเนินการครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๘. การบริหารจัดการความรู้

เป้าหมาย : มีการจัดการความรู้ และบุคลากร สผ. สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐ สว. คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๖

สผ. ได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยองค์ความรู้ ประกอบด้วย

๑) องค์ความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนางค์กรก้าวสู่ Digital Parliament “แนวทางพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒) องค์ความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมบทบาทรัฐสภาไทยด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ “องค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ”

๓) องค์ความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ “การถ่ายทอดการประชุมสภาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ”

๔) องค์ความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง “สำนักงานสีเขียว” โดยให้บุคลากรไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านการจัดการความรู้ ณ บริษัท กูเกิล (ประเทศไทย) จำกัด ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐

สว. ได้ใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการสร้างนวัตกรรม โดยดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑) การใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) ในการสร้างนวัตกรรม

๒) การจัดทำบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๓) การถอดบทเรียนองค์ความรู้ของบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

๔) การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมองค์กร



๕) การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานฯ ได้มีนวัตกรรมที่เกิดจากกระบวนการจัดการความรู้ จำนวน ๑๗ นวัตกรรม อาทิ ระบบแจ้งซ่อมบำรุงสาธารณูปโภคของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Smart Service) สำนักบริหารงานกลาง Policy Senate's Multiverse สำนักนโยบายและแผน Law Senate Podcast : Law ฟัง Law ดู วุฒิสภา สำนักกฎหมาย การจัดทำสื่อเผยแพร่งานวิชาการในรูปแบบ "พอดแคสต์ (Podcast)" สำนักวิชาการ BFL SMART Services สำนักภาษาต่างประเทศ ระบบติดตามเรื่องร้องเรียน โครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชนผ่าน Line Official Account สำนักงานประธานวุฒิสภา การจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลการซื้อหมึกพิมพ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักการคลังและงบประมาณ

๙. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและพัฒนานวัตกรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ไม่น้อยกว่า ๑๐ นวัตกรรม และมีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงนโยบาย การให้บริการ การบริหารหรือการพัฒนาองค์กร

สผ. ได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและพัฒนานวัตกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการปฏิบัติงานภายในองค์กร ประกอบด้วย

๑) การดำเนินโครงการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๖ กิจกรรมที่ ๑ กิจกรรมส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรม โดยประกาศเชิญชวนให้หน่วยงาน/บุคคล/คณะบุคคล ส่งผลงานนวัตกรรม ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งข้อเสนอนวัตกรรมต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒) การประกาศรายชื่อข้อเสนอนวัตกรรมที่หน่วยงาน/บุคคล/คณะบุคคลส่งเข้าประกวด ประกอบด้วย

๒.๑) นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) ได้แก่ สติกเกอร์ไลน์ ป็อบอัพ ชีวิตดีดี ตามวิถี SMART ตอน “Green Living” (สำนักการพิมพ์)

๒.๒) นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) ได้แก่

(๑) ระบบจัดการข้อมูลการประชุมอัจฉริยะ (Data Streaming Management) (สำนักกรรมการธิการ ๒)

(๒) เว็บไซต์สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. และระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.)

(๓) แบบเรียนออนไลน์ เรื่อง “การจัดเตรียมและการเข้าร่วมการเยี่ยมคารวะ” (สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)

(๔) Line Official “Parliament Health” (หมอสภา) (สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา)

(๕) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแบบออนไลน์สำหรับเจ้าหน้าที่ประสานงานในการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศโดยใช้แอปพลิเคชันไลน์ (สำนักภาษาต่างประเทศ)

(๖) ระบบแจ้งผลและจัดเก็บข้อปรึกษาหารือของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร)

(๗) เว็บไซต์เฉพาะกิจ TPchannel แพลตฟอร์มสื่อสารข้อมูลการเลือกตั้ง “เลือกตั้ง ๖๖: จุดเปลี่ยนประเทศไทย (สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา)



(๘) คลังความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการและฝึกอบรมสัมมนาทางระบบเว็บไซต์ (สำนักการคลังและงบประมาณ)

(๙) Open Chat: เปิดห้องนโยบายและแผน (สำนักนโยบายและแผน)

๒.๓) นวัตกรรมการบริหารหรือองค์การ (Administrative or Organizational Innovation) ได้แก่

(๑) ระบบถอดความเสี่ยงการประชุมด้วยเทคโนโลยีการรู้จำเสียงพูด (สำนักกรรมการประชุมและชวเลข)

(๒) ระบบการติดตามมติของคณะกรรมการธิการ (สำนักกรรมการ ๓)

(๓) THAIINTERCLOUD (สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ)

(๔) ระบบตรวจสอบถึงดับเพลิงผ่าน QR Code (สำนักรักษาความปลอดภัย)

(๕) ระบบตรวจสอบรายชื่อ ณ จุดรวมพล ผ่าน QR Code (สำนักรักษาความปลอดภัยและสำนักสารสนเทศ)

(๖) Video เพื่อการศึกษาภายในระบบการบริหารจัดการข้อมูลบนเครือข่ายสำนักพัฒนาบุคลากร (สำนักพัฒนาบุคลากร)

(๗) Parliamentary Patrol: Petitions (ระบบบันทึกฐานข้อมูลการปฏิบัติการกิจรับหนังสือของชุดสายตรวจปฏิบัติการพิเศษตำรวจรัฐสภา) (สำนักรักษาความปลอดภัย)

(๘) ระบบการประเมินด้านทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการรัฐสภา (สำนักสารสนเทศ)

๓) ดำเนินการตามข้อเสนอนวัตกรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์แล้วร้อยละ ๑๐๐

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนวัตกรรมที่ได้พัฒนา พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ โดยเฉลี่ยร้อยละ ๘๐

สว. ได้ดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการภายในองค์กร โดยได้มีการจัดทำนวัตกรรม จำนวน ๑๗ นวัตกรรม ได้แก่

๑) ระบบแจ้งซ่อมบำรุงสาธารณูปโภคของสำนักงานฯ เลขาธิการวุฒิสภา (Smart Service) (สำนักบริหารงานกลาง)

๒) Policy Senate's Multiverse (สำนักนโยบายและแผน)

๓) การจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลการซื้อหมึกพิมพ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (สำนักการคลังและงบประมาณ)

๔) ระบบติดตามเรื่องร้องเรียนโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชนผ่าน Line Official Account (สำนักงานประธานวุฒิสภา)

๕) Law Senate Podcast : Law ฟัง Law ดู วุฒิสภา (สำนักกฎหมาย)

๖) BFL SMART Services (สำนักภาษาต่างประเทศ)

๗) การจัดทำสื่อเผยแพร่งานวิชาการในรูปแบบ "พอดแคสต์ (Podcast)" (สำนักวิชาการ)

๘) การลดกระดาษในกระบวนการประชุมวุฒิสภา (The Senate Sitting Go Paperless) (สำนักการประชุม)

๙) การจัดทำแอปพลิเคชันดิคชันนารีคำทับศัพท์ภาษาอังกฤษและเว็บไซต์สืบค้นข้อมูล (สำนักกรรมการประชุมและชวเลข)

๑๐) แหล่งเรียนรู้ออนไลน์แบบบูรณาการ (สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล)



- ๑๑) ใบสมัครออนไลน์เพื่อเข้ารับการศึกษาเป็นผู้ดำรงตำแหน่งตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมาย (E - Application Form) (สำนักกำกับและตรวจสอบ)
 - ๑๒) คลินิกให้คำปรึกษาอัจฉริยะด้านการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ (สำนักการพิมพ์)
 - ๑๓) e-Approve+ (e-Approve Plus) (สำนักกรรมการ ๑,๒ และ ๓)
 - ๑๔) Ask Me ถามสิ..อยากตอบ by Audit (กลุ่มตรวจสอบภายใน)
 - ๑๕) Senate Smart Guide (เครื่องมือนำชมวุฒิสภาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ) (สำนักประชาสัมพันธ์)
 - ๑๖) การบูรณาการฐานข้อมูลต่างประเทศและการใช้ Trello ในการประสานการทำงานระหว่างกลุ่มงานภายในสำนักการต่างประเทศ (สำนักการต่างประเทศ)
 - ๑๗) ระบบ Chatbot แบบ Conversational AI (Artificial Intelligence) สำหรับการสืบค้นข้อมูลกระบวนการนิติบัญญัติ จำนวน ๑ ระบบ (สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
- ทั้งนี้ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะนวัตกรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์แล้ว ร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมที่สำนักงานฯ ได้พัฒนา คิดโดยเฉลี่ยร้อยละ ๙๑.๙๓



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๔ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

๑. ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย : บุคลากรของ สผ. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ สว. คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๓๒

สผ. ได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วย

๑) กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก

๒) กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยสำนักงานฯ ได้นำรูปแบบ/กิจกรรม ไปใช้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี จำนวน ๒ กิจกรรม ประกอบด้วย

๒.๑) การจัดโครงการขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กร หัวข้อ “กลยุทธ์การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการขยายเครือข่ายด้านคุณธรรม” ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๖๖ คน) สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ ตลอดจนวัตถุประสงค์โครงการบรรลุผลสัมฤทธิ์ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐ และผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๑๔

๒.๒) ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี โดยจัดแสดงนิทรรศการประกาศเจตจำนงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส จัดบูธแสดงนิทรรศการองค์ความรู้การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น รวมทั้งเผยแพร่เอกสาร ฯลฯ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และแสดงพฤติกรรมที่มีจิตสำนึกที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและการเป็นข้าราชการที่ดี คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก

สว. ได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนารูปแบบ/กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี โดยนำรูปแบบ/กิจกรรมที่กำหนดไปดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วย

๑) การกำหนดแนวทางการประกาศเจตจำนงสุจริต/เจตนารมณ์นโยบาย NoGift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนาสำนักงานฯ ให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใสต้นแบบ เพื่อให้เป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชน โดยเลขาธิการวุฒิสภามอบนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้หน่วยงานในสังกัด นำเจตนารมณ์ของสำนักงานฯ ไปกำหนดเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กร



๒) การจัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ เพื่อปลูกฝังกรอบความคิดในด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทุกรูปแบบ

๓) การฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วย

๓.๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ : เพื่อปลูกฝังกรอบความคิดการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดีในด้านการมีวินัยและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการในเดือนมีนาคม และเมษายน ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และข้าราชการที่รับโอนบรรจุเป็นข้าราชการ จำนวน ๒๕ คน) ได้รับการปลูกฝังการเป็นข้าราชการที่ดี และได้เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการ รวมทั้งพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน

๓.๒) โครงการขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อปลูกฝังกรอบความคิดในด้านการแบ่งปัน การเสียสละ และการทำประโยชน์เพื่อสังคม โดยการมอบสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยติดเตียง และการทำความสะอาดและการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (จำนวน ๒๖๐ คน) ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า มีเครือข่ายด้านขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมเพิ่มขึ้น จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานคลังจังหวัดนนทบุรี

๓.๓) โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะ กิจกรรม “การพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน” เพื่อปลูกฝังกรอบความคิดในด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส และการใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารจัดการองค์กร ดำเนินการเดือน มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) และพิพิธภัณฑวัตถุวิจิตรและหอภาพจิตรกรรม ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๘๗ คน) ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๐

๓.๔) โครงการหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา หัวข้อ “หลักธรรมกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” และ หัวข้อ “การเป็นข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน” เพื่อปลูกฝังกรอบความคิดในด้านการนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและคุณธรรมที่ข้าราชการต้องยึดมั่นปฏิบัติ ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (ผู้บริหารและบุคลากร จำนวน ๒๐๐ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐

๓.๕) โครงการสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริตและกระบวนการป้องกันการทุจริต โดยดำเนินการ อาทิ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตภายในสำนัก จัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการทุจริตภายในสำนัก เช่น จัดทำคลิปรณรงค์ต่อต้านการทุจริตจำนวน ๑๘ เรื่อง อาทิ เรื่อง “ลับ...ลับ ในที่ประชุม ที่ไม่ควรเปิดเผย” เรื่อง “อุดรอยรั่ว..คอร์รัปชัน” เรื่อง “ขึ้นชื่อว่าทุจริต เล็ก/ใหญ่ เราไม่ทำ” จัดทบทวนความหมายของสัญลักษณ์ชมรม STRONG ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นต้น

ผลการดำเนินการ พบว่า บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑๓ และได้ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๐ รวมทั้งได้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๐



๒. กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

เป้าหมาย : ขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และรักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ มีผลการประเมิน ITA อยู่ในระดับ ๙๕ คะแนนขึ้นไป (ระดับ AA) โดย สผ. ประเมิน ได้คะแนน ITA ๙๕.๑๓ คะแนน สว. ได้คะแนน ITA ๙๗.๔๓ คะแนน

สผ. ได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเกณฑ์ที่ระดับ ๕.๐๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) โดยดำเนินการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ : การขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำนักงานฯ ดำเนินการตามเกณฑ์ได้ระดับ ๕.๐๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) โดยได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม อาทิ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้ปฏิบัติงาน (จำนวน ๘๓ คน) ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ รูปแบบเป็นกิจกรรมกลุ่ม ประกอบด้วย ๒ หัวข้อวิชา ได้แก่

๑) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒) การรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และการกำหนดแนวทางการรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ทั้งนี้ จากการดำเนินโครงการสามารถสรุปแนวทาง/มาตรการในการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประกอบด้วย

๑) การเริ่มต้นจากการค้นหาความจริง : ร่วมกันค้นหา ความสำเร็จของหน่วยงานที่มีอยู่ตามความเป็นจริง และวิเคราะห์สภาพปัญหาเชิงจริยธรรม

๒) การสร้างแรงบันดาลใจ : กระตุ้นและเสริมพลังให้สมาชิกในหน่วยงานเกิดความสนใจในการปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมายและปฏิญญาคุณธรรม

๓) การมุ่งสู่เป้าหมาย : ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของคนในองค์กร เพื่อตอบโจทย์ “ปัญหาที่อยากแก้ ความสำเร็จที่อยากทำ”

๔) การใส่ใจเรียนรู้ : เรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (๕) การสร้างเครือข่ายคุณธรรม : ขยายผลความดีไปสู่สังคมภายนอก

ผลการดำเนินการ พบว่า บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ มากกว่าร้อยละ ๙๐

มาตรการที่ ๒ : การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

สำนักงานฯ ดำเนินการตามเกณฑ์ได้ระดับ ๕.๐๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) โดยได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม อาทิ โครงการธรรมทัศน์พัฒนาจิตใจ และศึกษาวิถีวัฒนธรรม ภายใต้กิจกรรมบรรยายธรรม และศึกษาดูงานโบราณสถานและโบราณวัตถุทางพระพุทธศาสนา หัวข้อ บรรยายธรรม เรื่อง “การสร้างจิตสำนึกความกตัญญูต่อองค์กรเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่” และศึกษาวิถีวัฒนธรรมโบราณสถานและโบราณวัตถุที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖



ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๘๐ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๐

มาตรการที่ ๓ : การสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.

สำนักงานฯ ดำเนินการตามเกณฑ์ได้ระดับ ๕.๐๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) โดยได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม อาทิ

๑) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันการทุจริตของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๔ มิติ คือ

มิติที่ ๑ การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

มิติที่ ๒ การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต

มิติที่ ๓ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วม ของภาคประชาชน

มิติที่ ๔ การเสริมสร้างและปรับปรุงกลไก การตรวจสอบการปฏิบัติราชการของสำนักงานฯ

โดยสำนักงานฯ ได้ทบทวน ศึกษา วิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการทุจริต หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงการทุจริต และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้หน่วยงานรับทราบและนำไปใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันการทุจริต พร้อมเผยแพร่ข้อมูลให้บุคลากรภายในสำนักงานฯ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอก รับรู้และเข้าใจนโยบายในการสร้างความโปร่งใส และความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สู่อำนาจผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e - office) ระบบอินเทอร์เน็ต และช่องทางไลน์ PR Parliament

๒) การจัดโครงการเสริมสร้างทักษะบุคลากรเพื่อเป็นวิทยากรขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต้านทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๑ คน ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG : จิตพอเพียง ต้านทุจริต อาทิ การสร้างพื้นฐานความคิดจากแนวคิดจิตพอเพียงต้านทุจริต และพัฒนา วัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตให้แก่หน่วยงาน ความอายและความไม่ทนต่อการทุจริต การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐

๓) การจัดกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดแผนการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยแบ่งการประเมินออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย (๑) ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา (๒) ผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา และ (๓) บุคลากรประเมินพฤติกรรมตนเอง

ผลการประเมิน พบว่า บุคลากรของสำนักงานฯ ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร สผ. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละมากกว่าร้อยละ ๙๐.๖๐



สว. ได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามเกณฑ์ที่ระดับ ๕.๐๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) โดยดำเนินการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ : การขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำนักงานฯ ดำเนินการตามเกณฑ์ได้ระดับ ๕.๐๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) โดยได้ดำเนิน โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างเป็นรูปธรรม มิติทางศาสนาและการ ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา อาทิ

๑) การรับฟังบรรยายธรรม หัวข้อ “การเป็นข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน” (จำนวน ๑๐๐ คน) ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งสามารถสรุปหลักคิดในการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติตนการเป็นข้าราชการที่ดี ของแผ่นดิน ได้แก่ การฝึกฝนตนให้มีคุณธรรม ๔ ประการ ประกอบด้วย

(๑) ฉันทะ ความรักความพอใจในสิ่งที่ต้องกระทำ หมายถึง การมีความรัก ความพอใจ ความรับผิดชอบต่องาน

(๒) วิริยะ ความเพียร ขยัน เข้มแข็ง อดทน พยายามทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

(๓) จิตตะ มีสติตั้งมั่นในสิ่งที่ทำ ไม่เลือนลอยฟุ้งซ่าน

(๔) วิมังสา ความไตร่ตรองหมั่นใช้วิจารณ์ญาณในการไตร่ตรองให้รอบคอบ มีการวางแผน คิดค้นสิ่งใหม่ ปรับปรุงตนเอง และวัดผลในงานที่ทำอยู่เสมอ

๒) การรณรงค์ให้เกิดการกลมเกลียวทางจิตใจด้วยวิถีธรรม อาทิ การเข้าร่วมกิจกรรม วันสำคัญทางศาสนา ณ วัดแก้วฟ้าจุฬามณี ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อเสริมสร้างสติสัมปชัญญะในการทำงาน ด้วยจิตใจสงบและเป็นสุข

๓) โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและธรรมาภิบาล ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๕

๔) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแต่ละสำนัก และกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อกำหนดนโยบายในการปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดีเพื่อสร้างสังคมอุดมคุณธรรม

๕) การจัดรณรงค์ภายในสำนัก/กลุ่ม โดยการจัดบอร์ดนิทรรศการประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาและการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา พร้อมทั้งจัดทำสื่อรณรงค์ ผ่านช่องทางออนไลน์

ผลจากการดำเนินการ พบว่า บุคลากรได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ ๙๑.๖๐ รวมทั้งบุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑๓

มาตรการที่ ๒ : การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

สำนักงานฯ ดำเนินการตามเกณฑ์ได้ระดับ ๕.๐๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) โดยได้ดำเนิน โครงการ/กิจกรรม อาทิ

๑) โครงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบมิติเชิงวัฒนธรรม ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑,๐๑๘ คน) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อน องค์กรคุณธรรมต้นแบบมิติทางวัฒนธรรมและสามารถนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติตน และการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๐



๒) โครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมด้านแบบนิติเชิงวัฒนธรรม กิจกรรมอนุรักษ์ประเพณีด้วยวิถีกตัญญู (สืบสานประเพณีสงกรานต์) ในเดือนเมษายน ๒๕๖๖

ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑,๐๐๐ คน) ได้รับรู้ถึงความสำคัญของการสืบสานวิถีวัฒนธรรมไทย และประโยชน์ของวัฒนธรรมไทย

มาตรการที่ ๓ : การสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.

สำนักงานฯ ดำเนินการตามเกณฑ์ได้ระดับ ๕.๐๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) โดยได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม

๑) การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ของส่วนราชการภายใน จำนวน ๑๘ ฉบับ (๑๘ สำนัก และ ๑ กลุ่ม) โดยแผนบริหารความเสี่ยงประกอบด้วยมิติต่าง ๆ ตามบริบทของแต่ละสำนัก โดยภาพรวมมีมิติการป้องกันความเสี่ยง ประกอบด้วย ๑) มิติการบริหารบุคคล (ทุกสำนัก) ๒) มิติการบริหารทรัพย์สินทางราชการ (ทุกสำนัก) ๓) มิติการบริหารจัดการโครงการ ๔) มิติการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม ๕) มิติการจัดซื้อจัดจ้าง ๖) มิติการรักษาความลับทางราชการ และมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒) กิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริตและกระบวนการป้องกันการทุจริต (การส่งเสริมและสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริตและกระบวนการป้องกันการทุจริต (Watch and Voice) โดยดำเนินการ ดังนี้

(๑) มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการต่อต้านการทุจริตภายในสำนัก

(๒) จัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านการทุจริตภายในสำนัก ดังนี้

(๒.๑) จัดทำคลิปรณรงค์ต่อต้านการทุจริต จำนวน ๑๘ เรื่อง อาทิ เรื่อง “ลับ...ลับ ในที่ประชุม ที่ไม่ควรเปิดเผย” เรื่อง “อุดรร้อยรั้ว..คอร์รัปชัน” เรื่อง “ต้านทุจริต จิตพอเพียง” เรื่อง “ระเริงบุญ” เรื่อง “กระตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริตในการปฏิบัติงาน”

(๒.๒) จัดทบทวนความหมายของสัญลักษณ์ชมรม STRONG ของสำนักงานฯ

๓) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย (๑) ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา (๒) ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา และ (๓) บุคลากรประเมินพฤติกรรมตนเอง

ผลการดำเนินการ พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมายของสำนัก ร้อยละ ๑๐๐ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑๓

๓. กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (โครงการร่วม)

เป้าหมาย : มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line) เว็บไซต์ “สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.” และระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e - office) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งมีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริตลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๖)



ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยดำเนินการจัดทำคู่มือเพื่อเผยแพร่และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่

๑) คู่มือเกี่ยวกับการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประกอบด้วยสาระสำคัญของระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ ประเภทการลา และการลาที่มีผลต่อการเลื่อนเงินเดือน

๒) คู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับการอุทธรณ์กรณีการถูกลงโทษทางวินัย ประกอบด้วยเนื้อหา สาระเกี่ยวกับกระบวนการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต่อคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ของนิติกร สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. และแนวทางการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของ ก.ร.

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการเผยแพร่คู่มือผ่านทางเว็บไซต์ (Website) “สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.” รวมทั้งได้เผยแพร่สื่อความรู้ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญบรรจุใหม่ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line) ในกลุ่มข้าราชการรัฐสภาสามัญบรรจุใหม่ และมีการให้คำปรึกษากรณีมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัยผ่านทางหมายเลขโทรศัพท์

นอกจากนี้ ได้มีการสำรวจความรู้ความเข้าใจของข้าราชการรัฐสภาสามัญเกี่ยวกับการรักษา วินัย โดยจัดทำแบบสำรวจในส่วนของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อนำผลสำรวจมาประเมินว่าบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทั้งนี้ จากผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรของ สผ. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๖๖ สว. คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด (สผ. ๔๒๙ คน/สว. ๙๘๐ คน)

๔. ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต

เป้าหมาย : บุคลากรของ สผ. มีความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐ สว. คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐

สผ. ได้ดำเนินการตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามแนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิต ๓ แนวทาง ประกอบด้วย ๑) การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๒) การฝึกปฏิบัติพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ๓) การศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติการทำเกษตรในเมือง ภายใต้หลักสูตร ได้แก่

๑) “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในเมือง” ประกอบด้วย กิจกรรมกลุ่ม เรื่อง “การทำเกษตรในเมือง” และ “การทำเกษตรอินทรีย์บนดาดฟ้า” ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ณ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง กองบัญชาการกองทัพไทย แขวงสีกัน เขตดอนเมือง และศูนย์การเรียนรู้ห้องเรียนธรรมชาติเกษตรอินทรีย์ (สวนเกษตรดาดฟ้า) สำนักงานเขตหลักสี่

ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๕๒ คน) นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕๒ และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๓



๒) “กลยุทธ์การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกิจกรรมเสริมเพิ่มสมดุลชีวิต” ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย (๑) การบรรยาย เรื่อง กลยุทธ์การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๒) กิจกรรมกลุ่ม เรื่อง กิจกรรมเสริมเพิ่มสมดุลชีวิต”

ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๐๘ คน) นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๘ และในภาพรวม ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานมีความพึงพอใจต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในด้านความประมาณ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรอบคอบ และด้านความอดทนในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๔

สว. ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย

๑) การส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต โดยให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐๑ คน ไปศึกษาดูงาน ณ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ โดยเข้าชมนิทรรศการ “SCG : The Next Chapter Exposition” และรับฟังบรรยาย หัวข้อ “ถอดบทเรียนการน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงสู่การขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน”

ผลการดำเนินงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการได้ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐

๒) การส่งเสริมการนำหลักธรรมทางศาสนา มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยดำเนินโครงการหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา ภายใต้หัวข้อการฝึกอบรม “หลักธรรมกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” และหัวข้อ “การเป็นข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน” ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖

ผลการดำเนินงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ(จำนวน ๑๐๐ คน) สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๓ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

๑. สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

เป้าหมาย : บุคลากรของ สผ. มีความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐ สว. คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๐

สผ. ได้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ภายใต้แนวความคิด : สุขกาย สบายใจ ไร้น้ำชีวิมิสุข) ตามแผนฯ ประกอบด้วย

๑) การเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพทางกาย สำนักงานฯ ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๘๒.๘๖ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสุขภาพกาย พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๒

๒) การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี สำนักงานฯ ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐

๓) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นคงด้านการเงินและชีวิต ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการของสำนักงานฯ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๐

๔) การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่ออาคาร สถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมสำหรับ การปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐.๔๐ และ ๗๓.๔๐ ตามลำดับ

สว. ดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยมีการบรรยายให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับหัวข้อ “บริหารใจให้เป็นสุข” และหัวข้อ “โภชนาการและการออกกำลังกายเพื่อการปฏิบัติงาน (Healthy Eating & Exercise)” ผลการดำเนินการ พบว่า บุคลากรที่เป็นตัวแทนสำนัก/กลุ่ม จำนวน ๑๐๐ คน มีความรู้ความเข้าใจจากการเข้ารับฝึกอบรมเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐



๒. พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร

เป้าหมาย : บุคลากรของ สผ. มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข คิดเป็นร้อยละ ๗๐ สว. คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๐

สผ. ได้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๔๐ และมีความพึงพอใจต่ออาคารสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๐

สว. ได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้โครงการพัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย

๑) แผนงานที่ ๑ การพัฒนาองค์กร ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม อาทิ การสร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรด้านสุขภาวะในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ กิจกรรมปรับพฤติกรรมสุขภาพ กิจกรรม Spiritual Journey & Spiritual Café จิตสำราญ งานสำเร็จ จัดเวทีการสื่อสารองค์กรสุขภาวะทางปัญญา)

๒) แผนงานที่ ๒ ขับเคลื่อนกิจกรรมชมรมต่าง ๆ อาทิ กิจกรรมชมรมสวมผ้าไทย กิจกรรมชมรมเกษตร เกษม เกษียณสุข/ชมรมแลกเปลี่ยนต้นไม้ Plant Exchange กิจกรรมชมรมสุขภาพ/ออกกำลังกาย กิจกรรมชมรมพลังจิตตานุภาพ กิจกรรมชมรม DIY workshop กิจกรรมชมรมภาษาพาสุนัข กิจกรรมชมรมปิงปอง

๓) แผนงานที่ ๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมตามเทศกาลเพื่อสร้างความสุขให้บุคลากร อาทิ จัดกิจกรรม “กลับบ้านปีใหม่ ใครมีอะไรนำมาแบ่งปันกัน” เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เดินทางกลับภูมิลำเนาหรือท่องเที่ยวในช่วงเทศกาลปีใหม่ได้นำผลผลิตทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชน หรือของที่ระลึกประจำถิ่น มาร่วมแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันบุคลากรในสำนักงาน อันเป็นการเสริมสร้างความมีน้ำใจ การแบ่งปันและความเอื้ออาทรต่อกัน (Happy Heart) อีกทั้งเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี และเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน (Happy Society)

๓. ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) (ดำเนินการภายใต้คณะกรรมการร่วมระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

เป้าหมาย : ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมสังคม และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมเพื่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑) แผนงานที่ ๑ โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ดำเนินการในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการที่รับโอนมาแต่งตั้งเป็นข้าราชการรัฐสภา สผ. จำนวน ๑๘๙ คน สว. จำนวน ๘๘ คน และเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาประเภทวิชาการ จำนวน ๒๗๗ คน



ผลของการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๐๐ และมีความตระหนักและมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและสร้างสังคมให้น่าอยู่ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐

๒) แผนงานที่ ๒ การสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคมสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภายใต้ ๓ กิจกรรม ประกอบด้วย

๒.๑) การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อสังคม

๒.๒) การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีที่ดินแบบการเกษตรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับตัวแทนชุมชนบริเวณโดยรอบคั้งบางกะเจ้า

๒.๓) การปลูกป่าชายเลนเพื่อการฟื้นฟูระบบนิเวศทางทะเลและชายฝั่ง

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ขับเคลื่อนส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของ สผ. จำนวน ๘๐ คน และ สว. จำนวน ๔๐ คน เจ้าหน้าที่องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) จำนวน ๑๐ คน และประชาชนในพื้นที่ ๕๐ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๐ คน

ผลจากการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ CSR รัฐสภารวมใจทำดีเพื่อสังคมส่วนใหญ่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐



๒. ร้อยละความก้าวหน้าในการดำเนินการ

๒.๑ รายยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ส่วนราชการ	
	สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร (ร้อยละ)	สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา (ร้อยละ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๙๘.๖๗	๙๙.๑๗
บริหารจัดการแผนกำลังคน	๑๐๐	๑๐๐
พัฒนาระบบและนวัตกรรม	๙๖.๐๐	๙๗.๕๐
พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๑๐๐	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑๐๐	๑๐๐
พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	๑๐๐	๑๐๐
พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายนิติบัญญัติ	๑๐๐	๑๐๐
สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	๑๐๐	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑๐๐	๑๐๐
ปลูกฝังกรอบความคิด	๑๐๐	๑๐๐
เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	๑๐๐	๑๐๐
การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๙๐.๕๐	๙๐.๕๐
Employee Engagement	๙๑.๐๐	๙๑.๐๐
Happy Workplace	๙๑.๐๐	๘๐.๐๐
CSR	๑๐๐	๑๐๐
รวม	๙๘.๕๔	๙๘.๗๔



๒.๒ รายโครงการ

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คะแนน			โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	คะแนน		
		เดือน				เดือน		
		๖	๙	๑๒		๖	๙	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๑. วางแผนและบริหารกำลังคน	๐.๕	๓	๕	๑. วางแผนและบริหารกำลังคน	๑	๓	๕
	๒. ปรับปรุงโครงสร้าง	๑	๓	๕	๒. ปรับปรุงโครงสร้าง	๑	๓	๕
	๓. ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ	๑	๒.๕	๕	๓. ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ	๑	๒.๕	๕
	๔. ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓	๓	๕	๔. ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓	๓	๕
	๕. พัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการ ในการสรรหาบุคลากร	๑	๓	๕	๕. พัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการ ในการสรรหาบุคลากร	๑	๓	๕
	๖. สื่อสารภาพลักษณ์	๑	๒.๕	๕	๖. สื่อสารภาพลักษณ์	๑	๒.๕	๕
	๗. พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑	๒.๕	๔.๕	๗. พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑	๒.๕	๔.๕
	๘. นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล	๑	๓	๕	๘. นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล	๑	๓	๕
	๙. สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบ คุณธรรม	๑	๓	๕	๙. สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบ คุณธรรม	๑	๓	๕
	๑๐. พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๓	๔.๗	๑๐. พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๓	๕
	๑๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๐.๕	๓	๕	๑๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๑	๒.๕	๕
	๑๒. พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	๐	๓	๕	๑๒. พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	๐	๓	๕
รวม	ร้อยละ	๒๐	๕๗.๕๐	๙๘.๖๗	ร้อยละ	๒๑.๖๗	๕๖.๖๗	๙๙.๑๗



ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คะแนน			โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	คะแนน		
		เดือน				เดือน		
		๖	๙	๑๒		๖	๙	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑. ตัวชี้วัดที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ	๒	๔	๕	๑. ตัวชี้วัดที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ	๑	๔	๕
	๒. ตัวชี้วัดที่ ๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ	๓	๔	๕	๒. ตัวชี้วัดที่ ๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ	๒.๕	๔	๕
	๓. ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๒.๕	๓	๕	๓. ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๓	๕	๕
	๔. พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)	๓	๓	๕	๔. พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)	๒.๕	๔	๕
	๕. พัฒนาทักษะดิจิทัล	๒.๕	๒	๕	๕. พัฒนาทักษะดิจิทัล	๒.๕	๒	๕
	๖. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ	๒	๔	๕	๖. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ	๒	๒	๕
	๗. พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๒.๕	๒.๕	๕	๗. พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๒.๕	๕	๕
	๘. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามคู่มือฯ	๕	๕	๕	๘. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามคู่มือฯ	๕	๕	๕
	๙. พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๐.๕	๑	๕	๙. พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๐.๕	๑	๕
	๑๐. สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	๑	๔	๕	๑๐. สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	๑	๔	๕
	๑๑. การจัดการความรู้	๑	๔	๕	๑๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๒.๕	๔	๕
					๑๒. ส่งเสริมและติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๑	๒.๕	๕
		๑๒. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	๐	๓	๕	๑๓. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	๒.๕	๒.๕
รวม	ร้อยละ	๔๑.๖๗	๖๕.๘๓	๑๐๐	ร้อยละ	๔๓.๘๕	๖๙.๒๓	๑๐๐



ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คะแนน			โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	คะแนน		
		เดือน				เดือน		
		๖	๙	๑๒		๖	๙	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑. การขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรม	๓	๔	๕	๑. สร้างและพัฒนา กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม	๓	๔	๕
	๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี	๑	๓	๕	๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี	๑	๓	๕
	๓. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	๓	๓	๕	๓. กำหนดแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	๓	๓	๕
	๔. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒	๔	๕	๔. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ	๒	๔	๕
	๕. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ	๓	๓	๕	๕. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ	๓	๓	๕
	๖. กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต	๓	๓	๕	๖. กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต	๓	๓	๕
	๗. ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต	๓	๔	๕	๗. ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต	๓	๔	๕
	๘. กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต	๓	๓	๕	๘. กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต	๓	๓	๕
	๙. ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๓	๕	๕	๙. ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๕	๕	๕
รวม	ร้อยละ	๕๓.๓๓	๗๑.๑๑	๑๐๐	ร้อยละ	๕๗.๗๘	๗๑.๑๑	๑๐๐

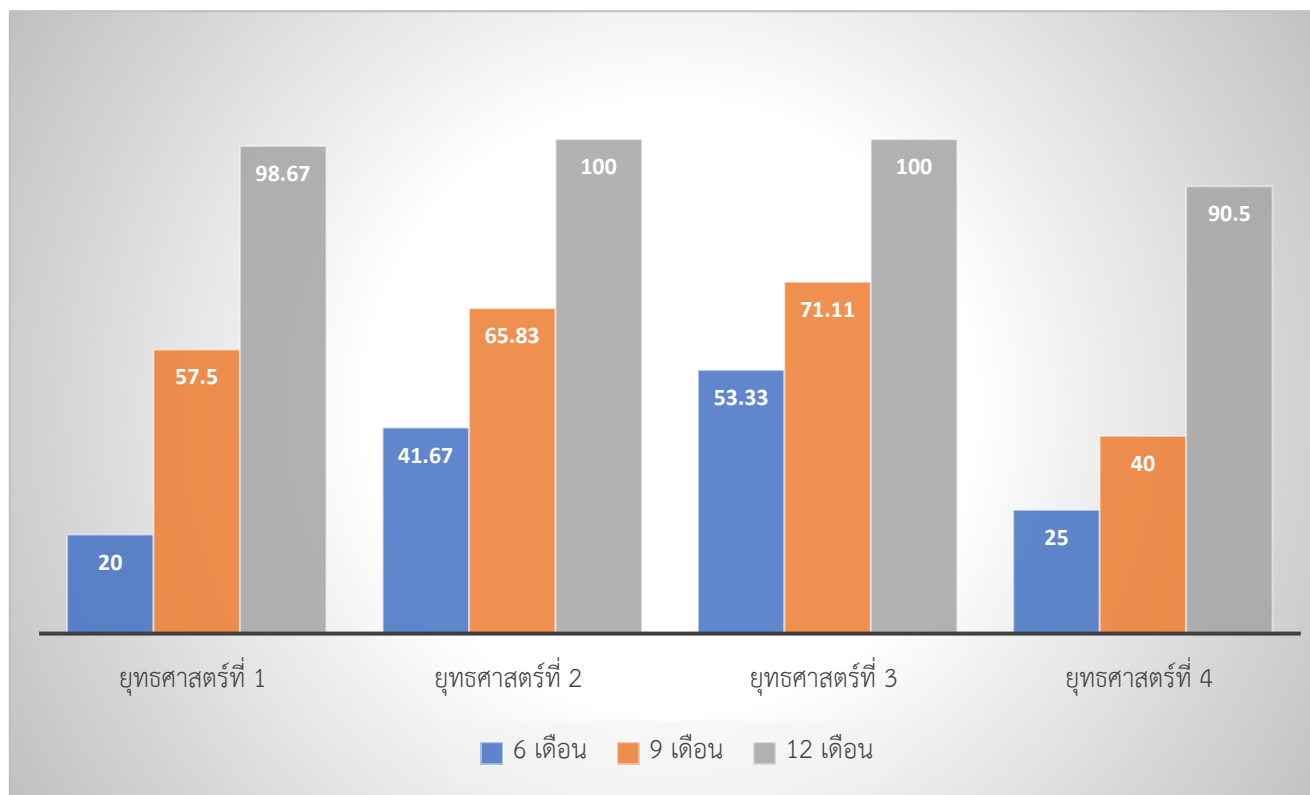


ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คะแนน			โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	คะแนน		
		เดือน				เดือน		
		๖	๙	๑๒		๖	๙	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๔:	๑. Employee Engagement	๑	๒	๔.๕๕	๑. Employee Engagement	๑	๓	๔.๕๕
	๒. พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์	๑	๒	๔.๕๕	๒. พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์	๑	๓	๔.๕๕
	๓. Happy Workplace	๒	๒	๔	๓. Happy Workplace	๒	๓	๔
	๔. ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม	๑	๒	๕	๔. ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม	๑	๒	๕
รวม	ร้อยละ	๒๕	๔๐	๙๐.๕๐	ร้อยละ	๒๕	๕๕	๙๐.๕๐
รวมทั้งสิ้น	ร้อยละ	๔๓.๗๘	๖๑.๖๒	๙๘.๕๔	ร้อยละ	๔๖.๐๕	๖๔.๒๑	๙๘.๗๔



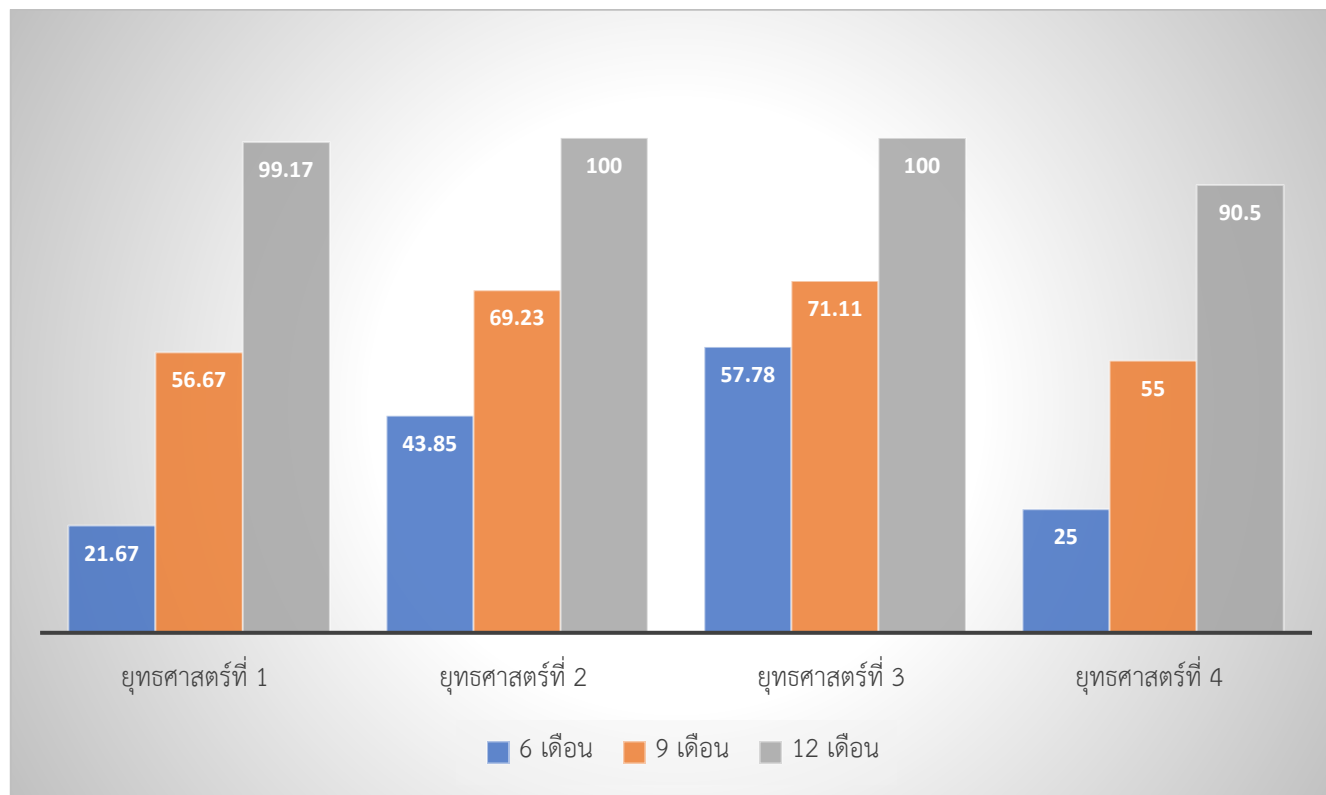
แผนภาพแสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

■ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร





■ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา





๓. ตารางรายงานผลผลิต - ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>โครงการที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารกำลังคน ระบบงาน และอัตรากำลัง</p>	๕	<p>๑. มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย</p> <p>๑) ด้านการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓) ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>๔) ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</p> <p>๕) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน</p>		<p>โครงการที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารกำลังคน ระบบงาน และอัตรากำลัง</p>	๕	<p>๑. มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย</p> <p>๑) ด้านการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓) ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>๔) ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</p> <p>๕) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน</p>	<p>สำนักงานฯ มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ มีการเตรียมกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพ และมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๖) ด้านการจัดอัตรา กำลังคนให้เหมาะสมกับ ภารกิจ ๒. มีการเตรียมกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพเพื่อ ขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจขององค์กร คิดเป็น ร้อยละ ๘๐ โดยดำเนินการในแต่ละ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านที่ ๑ ด้านการวางแผนการ สรรหาและคัดเลือก บุคลากร (๕ โครงการ/ กิจกรรม) ๒) ด้านที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร (๑๓ โครงการ/กิจกรรม) ๓) ด้านที่ ๓ ด้านเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (๒ โครงการ/ กิจกรรม)				๖) ด้านการจัดอัตรา กำลังคนให้เหมาะสมกับ ภารกิจ ๒. มีการเตรียมกำลังคน ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพเพื่อ ขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจขององค์กร คิดเป็น ร้อยละ ๘๐ โดยดำเนินการในแต่ละ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านที่ ๑ ด้านการวางแผนการ สรรหาและคัดเลือก บุคลากร (๓ โครงการ/ กิจกรรม) ๒) ด้านที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร (๑๑ โครงการ/กิจกรรม) ๓) ด้านที่ ๓ ด้านเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (๑ โครงการ/ กิจกรรม)	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๔) ด้านที่ ๔ ด้านการสืบทอด ตำแหน่ง/การสร้างควม ต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ (๔ โครงการ/ กิจกรรม) ๕) ด้านที่ ๕ ด้านการเพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้ กำลังคน (๑ โครงการ/ กิจกรรม) ๖) ด้านที่ ๖ ด้านการจัดอัตรา กำลังคนให้เหมาะสมกับ ภารกิจ (๑ โครงการ/ กิจกรรม) ๓. มีการใช้กำลังคนให้ สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจขององค์กร คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยดำเนินการ ดังนี้ ทบทวนและวิเคราะห์ กำหนดกรอบอัตรากำลัง ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา				๔) ด้านที่ ๔ ด้านการสืบทอด ตำแหน่ง/การสร้างควม ต่อเนื่องในการบริหาร ราชการ (๑ โครงการ/ กิจกรรม) ๕) ด้านที่ ๕ ด้านการเพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้ กำลังคน (๑ โครงการ/ กิจกรรม) ๖) ด้านที่ ๖ ด้านการจัดอัตรา กำลังคนให้เหมาะสมกับ ภารกิจ (๒ โครงการ/ กิจกรรม) ๓. มีการใช้กำลังคนให้ สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจขององค์กร คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยควบคุมการเพิ่ม อัตรากำลังและสัดส่วน งบประมาณรายจ่ายด้าน บุคลากร	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>กลุ่มงานประสาน การเมืองและรับเรื่องราว ร้องทุกข์ เพื่อกำหนดสาย งานตำแหน่งเป็นตำแหน่ง วิทยากร (ระดับ เชี่ยวชาญ) - ทบทวนและวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ในตำแหน่งพนักงาน บริการเอกสารทั่วไป กลุ่มงานบริการพื้นฐาน สังกัดสำนักการพิมพ์ - ทบทวนและวิเคราะห์ กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ อัตรา จากกลุ่ม งานพัฒนากฎ ระเบียบ สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ไปยังกลุ่มงานยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล ๔. มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน</p>				<p>ในการจัดสรร งบประมาณให้เป็นไป ตามมาตรการการ บริหารกำลังคนภาครัฐ และสามารถบริหาร ค่าใช้จ่ายและการ กำหนดอัตรากำลังได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยจัดทำข้อเสนอการ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน อำนวยหน้าที่ และกรอบอัตรากำลัง ของสำนักบริหารงาน กลาง ประกอบด้วย สำนักรักษาความ ปลอดภัยและอาคาร สถานที่ และกลุ่มงาน ข้อมูลข่าวสารของ ราชการ</p>	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยจัดทำรายงานผลการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักศึกษาความปลอดภัย และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา					
โครงการที่ ๒ ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงาน	๕	มีแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักศึกษาความปลอดภัย และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา	มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	โครงการที่ ๒ ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงาน	๕	มีแผนการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน อำนาจหน้าที่ และกรอบอัตรากำลังของสำนักศึกษาความปลอดภัยและอาคารสถานที่ และกลุ่มงานข้อมูลข่าวสารของราชการ	มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
โครงการที่ ๑ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๕	๑. รายงานผลการทบทวนมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	มีแนวทางปรับปรุงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ	โครงการที่ ๑ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๕	๑. รายงานผลการทบทวนมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	มีแนวทางปรับปรุงความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๒. รายงานการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาตนเองสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญรองรับสภาการณ์ในอนาคต ซึ่งมีรายละเอียดทักษะเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ดังนี้ (๑) ความคิดเชิงประยุกต์ (Adaptive Thinking) (๒) การแก้ปัญหา (Problem Solving) (๓) การตัดสินใจ (Decision Making) (๔) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)			๒. รายงานการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	ที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาตนเองสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญรองรับสภาการณ์ในอนาคต ซึ่งมีรายละเอียดทักษะเพื่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ดังนี้ (๑) ความคิดเชิงประยุกต์ (Adaptive Thinking) (๒) การแก้ปัญหา (Problem Solving) (๓) การตัดสินใจ (Decision Making) (๔) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการที่ ๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	๕	รายงานผลการสำรวจ และข้อมูลจากการ ประมวลผลสำรวจการ ใช้มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง จำนวน ๑๘ สายงาน (วิชาการ – ๑๒ สายงาน / ทัวไป – ๖ สายงาน) <u>สำนักบริหารงานกลาง</u> สผ. พบว่า ควรต้องทบทวน และ ปรับปรุงมาตรฐานฯ จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานปฏิบัติงานช่าง ๒) สายงานปฏิบัติงานช่าง พิมพ์ <u>สำนักบริหารงานกลาง</u> สว. พบว่า ควรต้องทบทวน และปรับปรุงมาตรฐานฯ จำนวน ๙ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานวิทยาการ ๒) สายงานวิเทศสัมพันธ์	มีแนวทางปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	โครงการที่ ๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	๕	รายงานผลการสำรวจ และข้อมูลจากการ ประมวลผลสำรวจการ ใช้มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง จำนวน ๑๘ สายงาน (วิชาการ – ๑๒ สายงาน / ทัวไป – ๖ สายงาน) <u>สำนักบริหารงานกลาง</u> สผ. พบว่า ควรต้องทบทวน และ ปรับปรุงมาตรฐานฯ จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานปฏิบัติงานช่าง ๒) สายงานปฏิบัติงานช่าง พิมพ์ <u>สำนักบริหารงานกลาง</u> สว. พบว่า ควรต้องทบทวน และปรับปรุงมาตรฐานฯ จำนวน ๙ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานวิทยาการ ๒) สายงานวิเทศสัมพันธ์	มีแนวทางปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๓) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) สายงานทรัพยากรบุคคล ๕) สายงานวิชาการพัสดุ ๖) สายงานตำรวจรัฐสภา ๗) สายงานปฏิบัติงานพัสดุ ๘) สายงานปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ๙) สายงานปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์ <u>สำนักพัฒนาบุคลากร</u> สผ. พบว่า ควรต้องทบทวน และปรับปรุงคำบรรยายหน้าที่รับผิดชอบ และ <u>ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</u> ของสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑๒ สายงาน ระดับชำนาญ				๓) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) สายงานทรัพยากรบุคคล ๕) สายงานวิชาการพัสดุ ๖) สายงานตำรวจรัฐสภา ๗) สายงานปฏิบัติงานพัสดุ ๘) สายงานปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ๙) สายงานปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์ <u>สำนักพัฒนาบุคลากร</u> สผ. พบว่า ควรต้องทบทวน และปรับปรุงคำบรรยายหน้าที่รับผิดชอบ และ <u>ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</u> ของสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑๒ สายงาน ระดับชำนาญ	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>การ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถนำไป กำหนดกรอบหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง <u>สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สว. พบว่าไม่มี</u> ข้อคิดเห็นในการ ปรับปรุงแก้ไขมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เนื่องจาก เมื่อพิจารณา หน้าที่ความรับผิดชอบ หลักตามมาตรฐานฯ ๔ ด้าน ประกอบด้วย</p> <p>๑) ด้านการปฏิบัติการ</p> <p>๒) ด้านการวางแผน</p> <p>๓) ด้านการประสานงาน</p> <p>๔) ด้านการบริการ</p> <p>มีความครอบคลุม ลักษณะงานที่ปฏิบัติของ ตำแหน่งในแต่ละ สายงาน</p>				<p>การ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถนำไป กำหนดกรอบหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง <u>สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สว. พบว่าไม่มี</u> ข้อคิดเห็นในการ ปรับปรุงแก้ไขมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง เนื่องจาก เมื่อพิจารณา หน้าที่ความรับผิดชอบ หลักตามมาตรฐานฯ ๔ ด้าน ประกอบด้วย</p> <p>๑) ด้านการปฏิบัติการ</p> <p>๒) ด้านการวางแผน</p> <p>๓) ด้านการประสานงาน</p> <p>๔) ด้านการบริการ</p> <p>มีความครอบคลุม ลักษณะงานที่ปฏิบัติของ ตำแหน่งในแต่ละ สายงาน</p>	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการที่ ๑ พัฒนาปรับปรุงวิธีการ สรรหาบุคคล (Recruitment) ตาม หลักธรรมาภิบาลเข้ามา ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตามแนวทางการสรรหา เชิงรุกของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๕	มีการพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง” โดยการจัดทำ แผนการบรรจุบุคคลเพื่อ เข้ารับราชการเป็น ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐	ส่วนราชการสังกัด รัฐสภานำแผนการบรรจุ บุคคลเพื่อเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปบรรจุบุคคล เข้ารับราชการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	โครงการที่ ๑ พัฒนาปรับปรุงวิธีการ สรรหาบุคคล (Recruitment) ตามหลัก ธรรมาภิบาลเข้ามา ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตามแนวทางการสรรหา เชิงรุกของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๕	มีการพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง” โดยการจัดทำ แผนการบรรจุบุคคลเพื่อ เข้ารับราชการเป็น ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐	ส่วนราชการสังกัด รัฐสภานำแผนการบรรจุ บุคคลเพื่อเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปบรรจุบุคคล เข้ารับราชการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
โครงการที่ ๒ สื่อสารภาพลักษณ์ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๕	มีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารภาพลักษณ์ องค์กร จำนวน ๒ รูปแบบ ได้แก่ ๑) การประกวด MOTTO ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ๒) จัดทำกิจกรรม Road Show ประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์องค์กรใน ภาพรวม “ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา” ไปยัง สถานที่ต่าง ๆ	๑. นำ MOTTO ที่ ชนะเลิศ “รัฐสภายุค ใหม่ โปร่งใสการสรรหา คนคุณภาพร่วมพัฒนา สร้างคุณค่าขององค์กร” ไปประชาสัมพันธ์ ณ งานมหกรรมการศึกษา ต่อต่างประเทศ ครั้งที่ ๑๘ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (OCSC International Education Expo ๒๐๒๓) ร่วมกับ สำนักงาน ก.พ.	โครงการที่ ๒ สื่อสารภาพลักษณ์ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	๕	มีการประชาสัมพันธ์ สื่อสารภาพลักษณ์ องค์กร จำนวน ๒ รูปแบบ ได้แก่ ๑) การประกวด MOTTO ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ๒) จัดทำกิจกรรม Road Show ประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์องค์กรใน ภาพรวม “ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา” ไปยัง สถานที่ต่าง ๆ	๑. นำ MOTTO ที่ ชนะเลิศ “รัฐสภายุคใหม่ โปร่งใสการสรรหา คน คุณภาพร่วมพัฒนา สร้าง คุณค่าขององค์กร” ไป ประชาสัมพันธ์ ณ งานมหกรรมการศึกษาต่อ ต่างประเทศ ครั้งที่ ๑๘ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (OCSC International Education Expo ๒๐๒๓) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ.



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	๔.๕		๒. ร้อยละ ๘๘.๕๗ รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุด รวมทั้งภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้ตอบแบบสำรวจ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๘ ต้องการทำงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุด	โครงการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	๔.๕		๒. ร้อยละ ๘๘.๕๗ รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุด รวมทั้งภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้ตอบแบบสำรวจ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๘ ต้องการทำงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุด
โครงการที่ ๑ นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล	๕	๑. มีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ//กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. จำนวนบุคลากรโอนจากส่วนราชการ	๑. ดำเนินการพัฒนา ระบบ หลักเกณฑ์ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ๑) ปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	โครงการที่ ๑ นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล	๕	๑. มีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ//กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. จำนวนบุคลากรโอนจากส่วนราชการ	๑. ดำเนินการพัฒนา ระบบ หลักเกณฑ์ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ๑) ปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>สังกัดรัฐสภา น้อยกว่า ร้อยละ ๑๕</p> <p>๓. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ ประโยชน์) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐</p> <p>๔. มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้ง เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๔๑.๖๗ ของผู้บังคับบัญชากลุ่ม/ กลุ่มงานทั้งหมด</p>	<p>๒) ปรับปรุงมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสายงาน ประเภทอำนาจการ</p> <p>๓) ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ ประเมินข้าราชการ รัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งควบและมี ผู้ครองอยู่ในประเภท วิชาการ</p> <p>คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนดำเนินการที่ กำหนด</p> <p>๒. มีจำนวนบุคลากรที่ โอนไปยังส่วนราชการ อื่น/ลาออก ร้อยละ ๐.๘๑ (เทียบกับ จำนวนข้าราชการ ทั้งหมด ๒,๐๙๕ คน)</p> <p>๓. ภาพรวม บุคลากรมีความพึงพอใจของต่อ ระบบ/หลักเกณฑ์/ เครื่องมือ กลไก การ</p>			<p>สังกัดรัฐสภา น้อยกว่า ร้อยละ ๑๕</p> <p>๓. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ ประโยชน์) ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐</p> <p>๔. มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้ง เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๔๔.๘๓ ของผู้บังคับบัญชากลุ่ม/ กลุ่มงานทั้งหมด</p>	<p>๒) ปรับปรุงมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสายงาน ประเภทอำนาจการ</p> <p>๓) ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ ประเมินข้าราชการ รัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งควบและมี ผู้ครองอยู่ในประเภท วิชาการ</p> <p>คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ตามแผนดำเนินการที่ กำหนด</p> <p>๒. มีจำนวนบุคลากรที่ โอนไปยังส่วนราชการ อื่น/ลาออก ร้อยละ ๑.๙๕ (เทียบกับ จำนวนข้าราชการ ทั้งหมด ๑,๐๗๕ คน)</p> <p>๓. ภาพรวม บุคลากรมีความพึงพอใจของต่อ ระบบ/หลักเกณฑ์/ เครื่องมือ กลไก การ บริหารทรัพยากรบุคคล</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			บริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙๑ <ul style="list-style-type: none"> ▪ สผ. มีความพึงพอใจฯ ร้อยละ ๗๘.๑๒ ▪ สว. มีความพึงพอใจฯ ร้อยละ ๘๖.๗๒ ๔. ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/ กลุ่มงานที่มีความพร้อม สำหรับการแต่งตั้งเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น (Succession Plan) จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๗ ของผู้บังคับบัญชากลุ่ม/ กลุ่มงานทั้งหมด				ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙๑ <ul style="list-style-type: none"> ▪ สผ. มีความพึงพอใจฯ ร้อยละ ๗๘.๑๒ ▪ สว. มีความพึงพอใจฯ ร้อยละ ๘๖.๗๒ ๔. ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/ กลุ่มงานที่มีความพร้อม สำหรับการแต่งตั้งเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น (Succession Plan) จำนวน ๓๙ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๔.๘๓ ของ ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่ม งานทั้งหมด
โครงการที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุนการนำ ระบบคุณธรรม มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๕	มีการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคล ตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน อย่าง	มีการปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการเลือกสรร ข้าราชการรัฐสภา เพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอ	โครงการที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุนการนำ ระบบคุณธรรม มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน ๒๕๖๖	๕	มีการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคล ตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน อย่าง	มีการปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการเลือกสรร ข้าราชการรัฐสภา เพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ รวมทั้งจัดทำข้อเสนอ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		น้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/วิธีการ	เพื่อปรับปรุงมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสายงาน ประเภทอำนาจการ ตลอดจนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ ประเมินข้าราชการ รัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งควบและมี ผู้ครองอยู่ในประเภท วิชาการ			น้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/วิธีการ	เพื่อปรับปรุงมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสายงาน ประเภทอำนาจการ ตลอดจนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ ประเมินข้าราชการ รัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งควบและมี ผู้ครองอยู่ในประเภท วิชาการ
โครงการ พัฒนาวัตกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อ พัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	๔.๗	มีข้อเสนอการพัฒนา นวัตกรรมด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ระบบฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล เว็บไซต์สำนักงาน เลขาธิการ ก.ร.	๑. มีการดำเนินการตาม ข้อเสนอนวัตกรรมและ สามารถนำไปใช้ ประโยชน์แล้ว ร้อยละ ๑๐๐ ๒. กลุ่มเป้าหมายมีความ พึงพอใจ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๑.๘๑	โครงการ พัฒนาวัตกรรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อ พัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	๕	มีข้อเสนอการพัฒนา นวัตกรรมด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แพลตฟอร์ม ออนไลน์แบบบูรณาการ (Senate MOOC)	๑. มีการดำเนินการตาม ข้อเสนอนวัตกรรมและ สามารถนำไปใช้ ประโยชน์แล้ว ร้อยละ ๑๐๐ ๒. กลุ่มเป้าหมายมีความ พึงพอใจ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๑.๕๕
โครงการ พัฒนาระบบงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลผ่าน ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๕	รายงานผลการ ดำเนินงานการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR	พัฒนาระบบงานด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคลจากหน่วยงานใน สังกัด จำนวน ๒๑๖ และปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการต่าง ๆ ดังนี้	โครงการ พัฒนาระบบงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลผ่าน ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๕	รายงานผลการ ดำเนินงานการพัฒนา ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR	มีการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ นำมาพัฒนางานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ระบบ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		Processes) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<p>๑) กระบวนการบุคลากรภายใน จำนวน ๘๖ รายการ ได้แก่ การสรรหาและ เข้าร่วมราชการ (๒๓ รายการ) กระบวนการทดลองปฏิบัติ ราชการ/ย้าย/เลื่อน ระดับ (๑๐ รายการ) งานทะเบียนประวัติ บุคลากรภายใน ส านักงานฯ (๕๒ รายการ) การออกจากราชการ และการเกษียณอายุ ราชการ (๑ รายการ)</p> <p>๒) กระบวนการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ รายงาน ได้แก่ ข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรม</p> <p>๓) กระบวนการบุคคลในวงงานรัฐสภา จำนวน ๘ ๙ รายการ ได้แก่ การมาแสดงตนของสมาชิกสภาฯ (๒๔ รายการ)</p>			Processes) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<p>ราชการ (PMS) ของพนักงานราชการรัฐสภาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System (DPIS))</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			งานทะเบียนประวัติ สมาชิกรัฐสภา (๔๒ รายการ) งานสวัสดิการ สมาชิกและผู้เคยเป็น สมาชิกรัฐสภา (๒ รายการ) กรอบการ แต่งตั้ง บุคคลในวงงาน รัฐสภา (๑ ๑ รายการ) งานทะเบียนประวัติ บุคคลในวงงานรัฐสภา (๙ รายการ) และ ตรวจสอบข้อมูล ทะเบียนราษฎร (๑ รายการ) ๔) กระบวนการร่วม จำนวน ๓๘ รายการ ได้แก่ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (๑๕ รายการ) - การเชื่อมโยง การใช้ ประโยชน์ข้อมูล ร่วมกับ และระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (๒๓ รายการ)				



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			๕) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล จำนวน ๒ รายการ				
โครงการ พัฒนาฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	รายงานผลการ ดำเนินงานการพัฒนา และเชื่อมโยงข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล (Database) ระหว่างสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรกับ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	พัฒนาฐานข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาให้ สอดคล้องกับความ ต้องการใช้งาน ฐานข้อมูล โดย สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรและ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ได้ดำเนินการ ครบถ้วน ๑๒ รายการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งศึกษา พัฒนา รูปแบบการวิเคราะห์ ข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคล (HR Data Analytics) และ แสดงผลข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อ ประกอบการตัดสินใจ	โครงการ พัฒนาฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	รายงานผลการ ดำเนินงานการพัฒนา และเชื่อมโยงข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล (Database) ระหว่างสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรกับ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	พัฒนาฐานข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาให้ สอดคล้องกับความ ต้องการใช้งาน ฐานข้อมูล โดย สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรและ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ได้ดำเนินการ ครบถ้วน ๑๒ รายการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งศึกษา พัฒนา รูปแบบการวิเคราะห์ ข้อมูลด้านทรัพยากร บุคคล (HR Data Analytics) และ แสดงผลข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อ ประกอบการตัดสินใจ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			(Dashboard) โดยได้ดำเนินการจัดทำรายงานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในรูปแบบ Dashboard ดังนี้ ก. สถิติแสดงข้อมูลอัตรากำลังประกอบด้วย - จำนวนบุคลากรทั้งหมด - จำนวนแบ่งตามประเภทบุคลากร - จำนวนแบ่งตามระดับตำแหน่ง - จำนวนแบ่งตามตำแหน่ง - จำนวนแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด ข. สถิติแสดงข้อมูลนิติกรประกอบการพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งนัก				(Dashboard) โดยได้ดำเนินการจัดทำรายงานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในรูปแบบ Dashboard ดังนี้ ก. สถิติแสดงข้อมูลอัตรากำลังประกอบด้วย - จำนวนบุคลากรทั้งหมด - จำนวนแบ่งตามประเภทบุคลากร - จำนวนแบ่งตามระดับตำแหน่ง - จำนวนแบ่งตามตำแหน่ง - จำนวนแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด ข. สถิติแสดงข้อมูลนิติกรประกอบการพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งนัก



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			กฎหมายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย - จำนวนแยกเพศ				กฎหมายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย - จำนวนแยกเพศ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>โครงการที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ๑. ระดับความสำเร็จในการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ๒. ระดับความมาสำเร็จในการพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ</p>	๕	<p>๑. รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (Training Need) รวมทั้งผลสำรวจปัญหา/อุปสรรคในการพัฒนาของบุคลากร ๔ สายงาน คือ สายนิติการ สายงานวิชาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานประชาสัมพันธ์</p> <p>๒. มีกรอบหลักสูตรความก้าวหน้าสายอาชีพครอบคลุม ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) โดยปรับปรุงสาระวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา วิธีการเรียนรู้/หัวข้อการพัฒนา และจำนวนวันในการพัฒนา รวมทั้งมีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) ตามสายงานที่กำหนด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมี</p>	<p>มีกรอบหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ๔ สายงาน ได้แก่ นิติการ วิชาการ วิเทศสัมพันธ์ และ</p> <p>ประชาสัมพันธ์ ที่ครอบคลุม ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) โดยปรับปรุงสาระวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา วิธีการเรียนรู้/หัวข้อการพัฒนา และจำนวนวันในการพัฒนา รวมทั้งมีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) ตามสายงานที่กำหนด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมี</p>	<p>โครงการที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ๑. ระดับความสำเร็จในการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ๒. ระดับความมาสำเร็จในการพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ</p>	๕	<p>๑. รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (Training Need) รวมทั้งผลสำรวจปัญหา/อุปสรรคในการพัฒนาของบุคลากรสายงานประเภทวิชาการ</p> <p>๒. มีกรอบหลักสูตรความก้าวหน้าสายอาชีพครอบคลุม ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) ที่ได้รับการพัฒนาหลักสูตร</p>	<p>มีหลักสูตรพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนางานวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ประกอบด้วย ๒ หัวข้อวิชา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาคุณภาพการเขียนงานวิชาการ - กรอบความคิดและทักษะการทำงานวิชาการอย่างมืออาชีพ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			ประสิทธิภาพตาม เป้าหมายที่ยุทธศาสตร์ กำหนด อาทิ สายงาน นิติการ ▪ นิติกรระดับปฏิบัติการ หลักสูตรกฎหมาย สำหรับข้าราชการสาย งานนิติการระดับต้น รายละเอียด ประกอบด้วยหัวข้อวิชา อาทิ กฎหมาย รัฐธรรมนูญ กฎหมายว่า ด้วยข้อมูลข่าวสารของ ราชการกฎหมาย ปกครองสำหรับนิติการ ระดับต้น หลักการ พื้นฐานในกฎหมาย มหาชน ภาษาอังกฤษ สำหรับนักกฎหมาย เบื้องต้น ตลอดจนมี กรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถใน การเข้าใจและใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล				



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			(Digital Literacy) และ กรอบแนวคิด (Mindset) ในการสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต และการใช้ Growth Mindset กับการทำงาน ▪ นิติกระดับชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ หลักสูตรกฎหมาย สำหรับข้าราชการสาย งานนิติการระดับกลาง รายละเอียด ประกอบด้วยหัวข้อวิชา อาทิ กฎหมายปกครอง/ กฎหมายปกครองชั้นสูง วิธีพิจารณาคดีปกครอง กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง การบริหารสัญญาของส่วนราชการ ภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายสำหรับนิติการ				



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			ระดับกลาง ตลอดจนมี กรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถใน การควบคุมกำกับ และ การปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐาน การจัดการด้านดิจิทัล และความสามารถในการ การออกแบบ กระบวนการและการ ให้บริการด้วยระบบ ดิจิทัล (Digital Process and Service Design) และความสามารถในการ บริหารกลยุทธ์และ การจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) และมี กรอบแนวคิด (Mindset) ในการสร้าง Growth Mindset ใน การดำเนินชีวิต และการ				



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			ใช้ Growth Mindset กับการทำงาน <ul style="list-style-type: none"> ▪ นิติกรระดับเชี่ยวชาญ - ทรงคุณวุฒิ หลักสูตร กฎหมายสำหรับ ข้าราชการสายงานนิติ การ ระดับเชี่ยวชาญ/ ระดับทรงคุณวุฒิ รายละเอียด ประกอบด้วยหัวข้อวิชา ได้แก่ (๑) คำสั่งทางปกครอง/ คำพิพากษาศาล ปกครอง (๒) การบังคับคดี ปกครอง (๓) นโยบายสาธารณะ (Public Policy) และ (๔) กฎหมายดิจิทัลใน ประเทศ/ระหว่าง ประเทศ ตลอดจนมี กรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถ ด้านผู้นำดิจิทัล (Digital				



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			Leadership) และ ความสามารถด้านการ ขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) และ มีกรอบแนวคิด (Mindset) ในการรักษา Growth Mindset ให้ ยั่งยืน				
ตัวชี้วัดที่ ๒ ๑. ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากรและ ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๕	ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับ จากการฝึกอบรมผ่าน เกณฑ์การทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ที่กำหนด	ร้อยละ ๘๘.๘๘ ของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดที่ ๒ ๑. ระดับความสำเร็จ ของการดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากรและ ร้อยละของ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับ จากการฝึกอบรมผ่าน เกณฑ์การทดสอบ ความรู้ความเข้าใจ ที่กำหนด	ร้อยละ ๘๙.๘๘ ของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการฝึกอบรม
โครงการที่ ๒	๕	รายงานผลการดำเนินงาน สนับสนุนความเป็น	กลุ่มเป้าหมาย ปฏิบัติงานในด้าน	โครงการที่ ๒	๕	รายงานผลการ ดำเนินงานสนับสนุน	กลุ่มเป้าหมาย ปฏิบัติงานในด้าน



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่งเสริมความเป็น วิชาการในการ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ		วิชาการ ให้กับบุคลากรสายงาน วิชาการให้เป็นนักวิชาการ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ	วิชาการที่สนับสนุนงาน นิติบัญญัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และ ผู้รับบริการของกลุ่ม เป้าหมาย มีความ พึงพอใจ/ความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๐	ส่งเสริมความเป็น วิชาการในการสนับสนุน งานนิติบัญญัติ		ความเป็นวิชาการ ให้กับบุคลากรสายงาน วิชาการให้เป็น นักวิชาการสนับสนุน งานนิติบัญญัติ	วิชาการที่สนับสนุนงาน นิติบัญญัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และ ผู้รับบริการของกลุ่ม เป้าหมาย มีความ พึงพอใจ/ความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๗๘
โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	๕	๑. หลักสูตรหลัก ทศพิศราชธรรม เพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการ เปลี่ยนแปลงสำหรับ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตร “ทศพิศราชธรรม : การพัฒนาผู้นำ ความเปลี่ยนแปลง” ภายใต้โครงการสัมมนา เชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนด ทิศทางการขับเคลื่อน กระบวนการรักษา มาตรฐานการเป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบ :	ได้รับรางวัลคุณธรรม อวอร์ด ประจำปี ๒๕๖๕ จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) จำนวน ๒ รางวัล ดังนี้ (๑) ประเภทสื่อ สาขา รายการวิทยุ ได้แก่ รายการ “การเมืองสีขาว” ของสถานีวิทยุ กระจาย เสียงและวิทยุโทรทัศน์ รัฐสภา ได้รับรางวัลชมเชย (๒) ประเภทบุคคล ด้าน กตัญญู ได้แก่ นายณรงค์ ฤทธิ์ คิดเห็น พนักงาน วิชาการจัดรายการวิทยุ สังกัดสถานี	โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	๕	๑. หลักสูตรหลัก ทศพิศราชธรรม เพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อ การเปลี่ยนแปลงสำหรับ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑) หลักสูตรการสัมมนา และศึกษาดูงานด้านการ บริหารจัดการองค์กร ของผู้บริหารสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ๒) หลักสูตรการพัฒนา ขีดสมรรถนะผู้ดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ องค์กร กิจกรรม “การ	ได้รับรางวัล จำนวน ๕ รางวัล ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้แก่ (๑) รางวัลผลการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ITA) ประเภทหน่วยงานใน สังกัดรัฐสภา ที่มีอันดับ การประเมินผ่านดี ด้วย เกณฑ์คะแนนประเมิน ITA ๙๗.๔๓



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		สำหรับผู้บริหารและ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน	วิทยุกระจายเสียงและวิทยุ โทรทัศน์รัฐสภา			พัฒนาผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน” ๓) หลักสูตรการพัฒนา ผู้สืบทอดตำแหน่ง ผู้บริหาร ภายใต้โครงการพัฒนา ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและ ขับเคลื่อนองค์กร อัจฉริยะ) และอบรมหลักสูตร ภายนอก จำนวน ๔ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑) หลักสูตร “ผู้บริหาร กระบวนการยุติธรรม ระดับสูง” รุ่นที่ ๒๗ ๒) หลักสูตร ประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารงานภาครัฐ และกฎหมายมหาชน (ปรม.) รุ่นที่ ๒๒	จาก สำนักงาน คณะกรรมการ ปปช. (๒) รางวัลการรับรอง ระบบบริหารงาน คุณภาพ ISO ๙๐๐๑ : ๒๐๑๕ ให้กับหน่วยงาน ในสังกัดที่มุ่งเน้นการ บริหารจัดการองค์กร (ความเป็นเลิศด้าน ระบบบริหารงาน คุณภาพตาม มาตรฐานสากล และ ความมีประสิทธิภาพ ของการดำเนินงาน ภายในองค์กร) เพื่อ สนับสนุนภารกิจวุฒิสภา จาก สถาบันรับรอง มาตรฐานไอเอสโอ ประกอบด้วย ๑๑ สำนัก ดังนี้ <u>ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕</u> ๑.สำนักประชาสัมพันธ์ ๒.สำนักบริหารงาน กลาง



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
					๓) หลักสูตร นักบริหาร การงบประมาณระดับสูง (นงส.) รุ่นที่ ๑๐ ๔) หลักสูตรการเมือง การปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยสำหรับนัก บริหารระดับสูง (ปปร.) รุ่นที่ ๒๗ ๒. ดำเนินการตาม รูปแบบ/กิจกรรม/ แนวทางเพื่อส่งเสริม การปฏิบัติตามหลัก ทศพิธราชธรรม สำหรับ กลุ่มผู้บริหาร และ นำแนวทางมาปรับใช้กับ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๓.สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศและการ สื่อสาร ๔.สำนักการพิมพ์ <u>ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖</u> ๕. สำนักกำกับและ ตรวจสอบ ๖. สำนักการประชุม ๗. สำนักกฎหมาย ๘. สำนักกรรมาธิการ ๑ ๙. สำนักกรรมาธิการ ๒ ๑๐. สำนักกรรมาธิการ ๓ ๑๑. สำนักงานประธาน วุฒิสภา (๓) ราชวัลหน่วยงานที่ ผ่านเกณฑ์การประกวด เว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines : WCAG) จาก สำนักงาน คณะกรรมการดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
							(๔) รางวัล Best Brand Performance on Social Media สาขา Government & State Enterprise เป็นหนึ่งใน ๕ หน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ ที่ทำผลงานยอดเยี่ยมบนโซเชียลมีเดีย จาก บริษัท ไวซ์ไซท์ (ประเทศไทย) จำกัด (๕) รางวัลการประเมิน “สำนักงานสีเขียว (Green Office)” ระดับดีเยี่ยม (G ทอง) จำนวน ๕ สำนัก ได้แก่ ๑. สำนักการพิมพ์ ๒. สำนักการต่างประเทศ ๓. สำนักรายงานการประชุม และตัวเลข



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
							๔. สำนักภาษา ต่างประเทศ ๕. สำนักนโยบายและ แผน จาก กรมการ เปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและ สิ่งแวดล้อม
โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัล ให้แก่บุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕	ผู้ที่เข้ารับการอบรมผ่าน เกณฑ์ประเมินการพัฒนา ทักษะดิจิทัลตามที่กำหนด คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๗.๒๙	๑) บุคลากรที่ผ่านการ พัฒนาทักษะดิจิทัล มีบทบาทพฤติกรรม ที่คาดหวัง คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๔๒ ๒) บุคลากรที่ผ่านการ พัฒนาทักษะดิจิทัล สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๔๒	โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัล ให้แก่บุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๕	ผู้ที่เข้ารับการอบรมผ่าน เกณฑ์ประเมินการ พัฒนาทักษะดิจิทัล ตามที่กำหนด คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๒๔	(๑) บุคลากรที่ผ่านการ พัฒนาทักษะดิจิทัล มีบทบาทพฤติกรรม ที่คาดหวัง คิดเป็น ร้อยละ ๘๗.๔๐ ๒) บุคลากรที่ผ่านการ พัฒนาทักษะดิจิทัล สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๘๗.๖๐
โครงการ พัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษและ ภาษาต่างประเทศ	๕	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	๑) นักกฎหมาย นิติบัญญัติและนิติกร จำนวน ๕๐ คน สามารถนำความรู้ด้าน	โครงการ พัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษและ ภาษาต่างประเทศ	๕	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง ที่ได้รับจากการฝึกอบรม	๑) บุคลากรของ สำนักงานสามารถนำ ความรู้ด้านทักษะ ภาษาอังกฤษไป



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ		ผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	ทักษะภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐ ๒) นักวิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๒ คน สามารถนำความรู้ด้านทักษะภาษาต่างประเทศ (ภาษาสเปน) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ		ผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๗ ๒) นักวิเทศสัมพันธ์ สามารถนำความรู้ด้านทักษะภาษาต่างประเทศ (ภาษาจีนและภาษาอินโดนีเซีย) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๓
โครงการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕	ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวน ๗ โครงการ ประกอบด้วย ๑. หลักสูตรรุดับัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. มีแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ๒. การนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	โครงการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕	ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่กำหนดตามหลักสูตรการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ในหัวข้อการบรรยาย “การสร้าง	๑. มีแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ๒. การนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๔



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๒. หัวข้อ “หลักกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับคดีปกครอง” ๓. การสัมมนาทางวิชาการ “การพัฒนาระบบศาลปกครองอิเล็กทรอนิกส์ (e-Admincourt) ก้าวที่ท้าทายสู่การสร้างโอกาสเข้าถึงความยุติธรรม” ๔. การสัมมนาทางวิชาการ หัวข้อ “คดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ” ๕. โครงการสัมมนาวิชาการกฎหมายเฉพาะด้าน เรื่อง “การพิจารณาคดีเกี่ยวกับสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” ๖. หลักสูตรหลักกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง				Growth Mindset ให้กับนิสิต เพื่อเพิ่มประสิทธิ ภาพในการปฏิบัติงาน”	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๗. หลักสูตร กฎหมาย ปกครองสำหรับผู้บริหาร					
โครงการที่ ๑ พัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติ ตามคู่มือ การดำเนินการเกี่ยวกับ นักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕	๑. รายงานแนวทางการ พัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติ ตามคู่มือ การดำเนินการเกี่ยวกับ นักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการ พัฒนาระบบการบริหาร จัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติให้มี ประสิทธิภาพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. นายรัฐภูมิ คำศรี ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๗.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๙ เรื่อง และภารกิจ อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง ๒. นางปิยะนาถ รอดมัย ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๗.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๑๑ เรื่อง และภารกิจ อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง ๓. นางสาวธนอิสินันท์ มหาพัฒนางกุล ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๗.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๘ เรื่อง และภารกิจ	โครงการที่ ๑ พัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติ ตามคู่มือ การดำเนินการเกี่ยวกับ นักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕	๑. รายงานแนวทางการ พัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติ ตามคู่มือ การดำเนินการเกี่ยวกับ นักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการ พัฒนาระบบการบริหาร จัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติให้มี ประสิทธิภาพ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. นางธัญญา ศรีสุพรรณ ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๓.๖๐ - ผลงาน จำนวน ๑๒ เรื่อง ๒. นางสาวบุษยพรรณ ปึกกระโน ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๓.๖๐ - ผลงาน จำนวน ๑๓ เรื่อง ๓. นายธนรัฐ แสนแก้ว ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๘.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๑๑ เรื่อง ๔. นายกร กาญจนพัฒน์ ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๓.๖๐



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง ๔. นางสาวจิรารัตน์ จันทรัตน์ ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๕.๔๐ - ผลงาน จำนวน ๘ เรื่อง และภารกิจ อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๓ เรื่อง				- ผลงาน จำนวน ๑๓ เรื่อง ๕. นางปัญญาพร สุทธิยงค์ ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๓.๖๐ - ผลงาน จำนวน ๑๕ เรื่อง
โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ	๕	๑. รายงานแนวทางการพัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. มีกรอบแนวทางเบื้องต้นการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ๒. ผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑) นายรัฐภูมิ คำศรี ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๗.๘๐	โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ	๕	๑. รายงานแนวทางการพัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. มีกรอบแนวทางเบื้องต้นการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ๒. ผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑) นางธัญญา ศรีสุพรรณ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			- ผลงาน จำนวน ๙ เรื่อง และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง ๒) นางปิยะนาถ รอดม้วย ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๗.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๑๑ เรื่อง และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง ๓) นางสาวธนอิสินันท์ มหาวิฒนางกุล ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๗.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๘ เรื่อง และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง ๔) นางสาวจิรารัตน์ จันทรัตน์ ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๕.๔๐				ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๓.๖๐ - ผลงาน จำนวน ๑๒ เรื่อง ๒) นางสาวบุษยพรรณ ปีกกระโน ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๓.๖๐ - ผลงาน จำนวน ๑๓ เรื่อง ๓) นายธณัฐ แส่นแก้ว ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๘.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๑๑ เรื่อง ๔) นายกร กาญจนพัฒน์ ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๓.๖๐ - ผลงาน จำนวน ๑๓ เรื่อง ๕) นางปัญญาพร สุทธิยงค์



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			- ผลงาน จำนวน ๘ เรื่อง และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๓ เรื่อง				ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๓.๖๐ - ผลงาน จำนวน ๑๕ เรื่อง
โครงการ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕	ดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๓ รูปแบบ ประกอบด้วย ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e – Learning ได้แก่ จัดทำ การเรียนรู้ผ่าน e – Learning ของสำนักพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ เรื่อง คือ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย บริเวณรัฐสภา และ VDO เพื่อการศึกษาในระบบบริหารจัดการข้อมูล	มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเรียนรู้ผ่าน e - Learning การศึกษาดูงาน หน่วยงานภายนอกที่เด่นด้านการบริหารจัดการองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ (AIS) และการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบการเรียนรู้แบบ ๗๐: ๒๐:๑๐ ผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ภายใน	โครงการ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕	ดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๓ รูปแบบ ประกอบด้วย ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e - Learning ได้แก่ ๑) Youtube ช่อง HRD SENATE ๒) รวบรวมเว็บไซต์ การเรียนรู้ด้วยหลักสูตรออนไลน์ (e-Learning) ๓) พัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรออนไลน์ (e-Learning)	มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ระบบ e-Learning จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>บนเครือข่ายสำนักพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๐ เรื่อง ประกอบด้วย</p> <p>๑) เรื่องการบังคับใช้กฎหมาย</p> <p>๒) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยบริเวณรัฐสภา</p> <p>๓) สิทธิประโยชน์การเป็นสมาชิก กบข</p> <p>๔) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ</p> <p>๕) Skillset</p> <p>๖) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๗) การออม</p> <p>๘) โครงการรัฐสภาสามารถสู่ Smart Parliament</p>	สำนักงาน			<p>ซึ่งเป็นองค์ความรู้ของสำนักงาน</p> <p>๒. การศึกษาดูงานด้านการจัดการความรู้ออน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และศูนย์การเรียนรู้ กฟผ. สำนักงานกลาง (EGAT Learning Center) และกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข</p> <p>๓. <u>พัฒนาระบบแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) บนระบบสารสนเทศ เป็นการประเมินผลการพัฒนา ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม</u></p>	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๙) โครงการเสริมสร้าง ความคิดเพื่อผลสัมฤทธิ์ของ การปฏิบัติงาน ๑๐) โครงการพัฒนาจิตเพื่อ ประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติงาน ๒. การศึกษาดูงาน ด้านการบริหารจัดการ องค์กรและเทคโนโลยี สารสนเทศ ณ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ๓. <u>พัฒนาระบบแผนพัฒนา</u> <u>บุคลากรและติดตามการ</u> <u>พัฒนาบุคลากรรายบุคคล</u> <u>(Individual</u> <u>Development Plan :</u> <u>IDP) บนระบบสารสนเทศ</u> เป็นการประเมินผลการ พัฒนา ๒ องค์กรประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ ปฏิบัติ และคุณลักษณะเชิง พฤติกรรม (สมรรถนะ)				(สมรรถนะ) จำนวน ๑,๐๖๙ คนคิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		จำนวน ๒,๐๙๕ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐					
โครงการที่ ๑ จัดการความรู้ของ สำนักงานฯเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๕	มีแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๒ กิจกรรม ดังนี้ ๑. คัดเลือกองค์ความรู้ ที่จะดำเนินการจัดการ ความรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔ องค์ความรู้ โดยเป็น องค์ความรู้ที่สอดคล้องกับ ประเด็นการพัฒนา (SMART Parliament) ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๒. คณะอนุกรรมการ จัดทำองค์ความรู้ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาระบบ ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การ เปิดเผยข้อมูลภาครัฐ	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่นำองค์ความรู้ตามแผน การจัดการความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐	โครงการที่ ๑ พัฒนาระบบบริหาร จัดการองค์ความรู้	๕	มีแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๑. การใช้กระบวนการ จัดการความรู้ (KM) ในการสร้างนวัตกรรม นำกระบวนการ KM มา ใช้ในการจัดทำ นวัตกรรม ๗ ขั้นตอน ดังนี้ ๑) การบ่งชี้ความรู้ใน การพิจารณาเสนอ นวัตกรรม ๒) การแสวงหาความรู้ที่ จำเป็นต่อการจัดทำ นวัตกรรม ๓) การจัดการความรู้ให้เป็น ระบบ ในการนำความรู้ มาจัดทำนวัตกรรมที่ รับผิดชอบในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น กำหนด	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่นำองค์ความรู้ตามแผน การจัดการความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๖



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		(Open Data) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” <u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</u> จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง คู่มือการปฏิบัติงาน “องค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ” <u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓</u> จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “การถ่ายทอดการประชุมสภาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ” <u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔</u> จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “สำนักงานสีเขียว”				วิธีการทำงานของนวัตกรรม ระบบ/เครื่องมือ ๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยมี การกลั่นกรองรายละเอียดเนื้อหา วิธีดำเนินการนวัตกรรม จากคณะทำงาน/ผู้บังคับบัญชา ก่อนนำมาเผยแพร่หรือใช้งาน ๕) การเข้าถึงความรู้ มีการนำนวัตกรรมเผยแพร่หรือให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ/นำไปใช้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ดำเนินการ ทั้งภายใน	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
					ผู้รับผิดชอบและส่วนงาน/บุคคลที่เกี่ยวข้อง ๗) การเรียนรู้/ถอดบทเรียนการนำนวัตกรรมที่จัดทำไปใช้ปฏิบัติจริง ๒. การจัดทำบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑) จัดฝึกอบรมโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓) จัดทำบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ของสำนักงานฯ จำนวน ๗๕ ชุดข้อมูลในระบบบัญชี		



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
						ข้อมูลเพื่อใช้งานภายในของสำนักงานฯ และมีมติคัดเลือกชุดข้อมูลที่สำคัญเพื่อนำไปจัดทำบัญชีข้อมูล (Data Catalog) จำนวน ๕ ชุดข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน ๓. <u>กิจกรรมถอดบทเรียนองค์ความรู้ของบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ</u> ถอดบทเรียนผู้เกษียณอายุราชการในปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๕ คน โดยการจัดทำเป็นคลิป VDO และการถอดบทเรียนเพื่อจัดทำเป็นองค์ความรู้ฯ ๔. <u>กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมองค์กร</u>	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
						๕. กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ (วันแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม (Senate Innovation Day))	
				โครงการที่ ๒ ส่งเสริมและติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	ดำเนินการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ๑. กิจกรรมการใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) ในการสร้างนวัตกรรม ๒. กิจกรรมการจัดทำบัญชีข้อมูล (Data Catalog) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓. กิจกรรมถอดบทเรียนองค์ความรู้ของบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๖



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
						๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมองค์กร ๕. กิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ (วันแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม (Senate Innovation Day))	
โครงการ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร	๕	๑. เชิงปริมาณ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. เชิงคุณภาพ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและพัฒนาวัตกรรม และนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการบริหารจัดการจัดการและการบริการแก่ผู้รับบริการต่าง ๆ โดยดำเนินการตาม	๑. เชิงปริมาณ จัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมจำนวน ๑๘ เรื่อง ประกอบด้วย ๑) นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) ได้แก่ - สติกเกอร์ไลน์ ป็อบอัพชีวิตดีดี ตามวิถี SMART ตอน “Green Living” เสนอโดยสำนักการพิมพ์	โครงการ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๕	๑. เชิงปริมาณ บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. เชิงคุณภาพ บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาวัตกรรม และเกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค่นวัตกรรมและนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิด	๑. เชิงปริมาณ หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการจัดทำข้อเสนอ การพัฒนานวัตกรรมจำนวน ๑๗ นวัตกรรม ๑) ระบบแจ้งซ่อมบำรุงสาธารณูปโภคของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (Smart Service) โดยสำนักบริหารงานกลาง



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ข้อเสนอนวัตกรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ร้อยละ ๑๐๐	๒) นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) ได้แก่ ๒.๑) ระบบจัดการข้อมูลการประชุมอัจฉริยะ (Data Streaming Management) เสนอโดย สำนักกรรมการ ๑ ๒.๒) เว็บไซต์สำนักงานเลขานุการ ก.ร. และระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอโดยสำนักงานเลขานุการ ก.ร. ๒.๓) แบบเรียนออนไลน์ เรื่อง “การจัดเตรียมและการเข้าร่วมการเยี่ยมชมคารวะ” เสนอโดย คณะทำงานการจัดการความรู้ สำนัก			ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการให้บริการแก่ผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙๓	๒) Policy Senate's Multiverse โดยสำนักนโยบายและแผน ๓) การจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลการซื้อหมึกพิมพ์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยสำนักการคลังและงบประมาณ ๔) ระบบติดตามเรื่องร้องเรียนโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชนผ่าน Line Official Account โดยสำนักงานประธานวุฒิสภา ๕) Law Senate Podcast : Law ฟัง Law ดู วุฒิสภา โดยสำนักกฎหมาย ๖) BFL SMART Services



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ</p> <p>๒.๔) Line Official “Parliment Health” (หมอสภา) เสนอโดยสำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา</p> <p>๒.๕) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแบบออนไลน์สำหรับเจ้าหน้าที่ประสานงานในการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศโดยใช้แอปพลิเคชันไลน์ เสนอโดย สำนัก ภาษต่างประเทศ</p> <p>๒.๖) ระบบแจ้งผลและจัดเก็บข้อปรึกษาหารือของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เสนอโดย กลุ่มงานประสานการเมืองและรับเรื่องราวร้องทุกข์</p>			<p>โดยสำนัก ภาษต่างประเทศ</p> <p>๗) การจัดทำสื่อเผยแพร่งานวิชาการในรูปแบบ "พอดแคสต์ (Podcast)" โดยสำนักวิชาการ</p> <p>๘) การลดกระดาษในกระบวนการประชุมวุฒิสภา (The Senate Sitting Go Paperless) โดยสำนักการประชุม</p> <p>๙) การจัดทำแอปพลิเคชันดิจิทัลชันนารีคำทับศัพท์ภาษาอังกฤษและเว็บไซต์สืบค้นข้อมูล โดยสำนักกรรมการประชุมและขวเลข</p> <p>๑๐) แหล่งเรียนรู้ออนไลน์แบบบูรณาการ (Senate MOOC) โดยสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑๑) ใบสมัครออนไลน์เพื่อเข้ารับการศึกษา</p>	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>๒.๗) เว็บไซต์ เฉพาะกิจ TPchannel แพลตฟอร์มสื่อสาร ข้อมูลการเลือกตั้ง “เลือกตั้ง ๖๖: จุดเปลี่ยนประเทศไทย เสนอโดย สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา</p> <p>๒.๘) คลังความรู้ เกี่ยวกับการเบิกจ่าย ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการและฝึกอบรม สัมมนาทางระบบ</p> <p>เว็บไซต์ เสนอโดย กลุ่มงานการเงิน สำนักการคลังและงบประมาณ</p> <p>๒.๙) Open Chat: เปิดห้องนโยบายและแผน เสนอโดย สำนักนโยบายและแผน</p>				<p>เป็นผู้ดำรงตำแหน่งตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมาย (E - Application Form) โดยสำนักกำกับและตรวจสอบ</p> <p>๑๒) คลินิกให้คำปรึกษา อัจฉริยะด้านการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ โดยสำนักการพิมพ์</p> <p>๑๓) e-Approve+ (e-Approve Plus) โดยสำนักกรรมการการ ๑ ๒ ๓</p> <p>๑๔) Ask Me ถามสิ.. อยากตอบ by Audit โดยกลุ่มตรวจสอบภายใน</p> <p>๑๕) Senate Smart Guide (เครื่องมือนำชมวุฒิสภาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ)</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>๓) นวัตกรรมการบริหาร/องค์การ (Administrative or Organizational Innovation) ได้แก่</p> <p>๓.๑) ระบบลดความเสี่ยงการประชุมด้วยเทคโนโลยีการรู้จำเสียงพูด เสนอโดยคณะทำงานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อมุ่งสู่รัฐสภาดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Parliament) สำนักรายงานการประชุมและชวเลข</p> <p>๓.๒) ระบบการติดตามมติของคณะกรรมการ เสนอโดย สำนักกรรมการ ๓</p> <p>๓.๓) THAIINTERCLOUD เสนอโดย สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ</p>			<p>โดยสำนักประชาสัมพันธ์</p> <p>๑๖) การบูรณาการฐานข้อมูลด้านต่างประเทศและการใช้ Trello ในการประสานการทำงานระหว่างกลุ่มงานภายในสำนักการต่างประเทศ โดยสำนักการต่างประเทศ</p> <p>๑๗) ระบบ Chatbot แบบ Conversational AI (Artificial Intelligence) สำหรับการสืบค้นข้อมูลกระบวนการนิติบัญญัติ จำนวน ๑ ระบบ โดยสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการ</p>	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			๓.๔) ระบบตรวจสอบ ถังดับเพลิงผ่าน QR Code เสนอโดย สำนัก รักษาความปลอดภัย ๓.๕) ระบบตรวจสอบ รายชื่อ ณ จุดรวมพล ผ่าน QR Code เสนอโดย สำนักรักษา ความปลอดภัย และ สำนักสารสนเทศ ๓.๖) Video เพื่อ การศึกษาภายในระบบ การบริหารจัดการข้อมูล บนเครือข่ายสำนัก พัฒนาบุคลากร เสนอ โดย สำนักพัฒนา บุคลากร ๓.๗) Parliamentary Patrol: Petitions (ระบบบันทึกฐานข้อมูล การปฏิบัติการกิจรับ หนังสือของชุดสายตรวจ ปฏิบัติการพิเศษตำรวจ รัฐสภา) เสนอโดย				วุฒิสภามีนวัตกรรม ที่ก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงและสร้าง คุณค่าหรือประโยชน์ใน เชิงนโยบาย การ ให้บริการ การบริหาร หรือการพัฒนาองค์กร



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>นางสาวภัทรวดี ครอบสิน ดำรงจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ดำรงจรัฐสภา) ปฏิบัติการ ๓.๘) ระบบการประเมินด้านทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการรัฐสภา เสนอโดย กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ</p> <p>๒) เชิงคุณภาพ ดำเนินการตามข้อเสนอ นวัตกรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์แล้ว ร้อยละ ๑๐๐ โดย นวัตกรรมทั้ง ๑๘ เรื่อง มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งโดยตรง เช่น นวัตกรรมเรื่อง “เว็บไซต์สำนักงานเลขานุการ ก.ร. และระบบฐานข้อมูลด้าน</p>				



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” เสนอโดยสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. นวัตกรรมเรื่อง “ระบบการประเมินด้านทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการรัฐสภา เสนอโดย กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ เป็นต้น และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริการทรัพยากรบุคคลโดยอ้อม เช่น นวัตกรรม เรื่อง “ระบบแจ้งผลและจัดเก็บข้อพิจารณาหรือของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” เสนอโดย กลุ่มงานประสานการเมืองและรับเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นต้น แสดงให้เห็นถึงการสร้าง</p>				



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลดำเนินการ			โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			และพัฒนานวัตกรรมมา ใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติราชการ และการ บริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงพัฒนาบุคลากร ในมิติต่าง ๆ เพื่อ ยกระดับองค์กรให้มี สมรรถนะสูง ทำให้ บุคลากรมีขีด ความสามารถในการ แข่งขัน และพร้อมสู่การ เป็น SMART Parliament อย่างยั่งยืนต่อไป				



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>โครงการที่ ๑ การขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร การสร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	๕	<p>ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีผ่านช่องทางต่าง ๆ จำนวน ๒ รูปแบบ/กิจกรรม ดังนี้</p> <p>(๑) โครงการขยายเครือข่าย เพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร</p> <p>(๒) กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและ</p>	<p>บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐</p>	<p>โครงการที่ ๑ สร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	๕	<p>ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีผ่านช่องทางต่าง ๆ จำนวน ๒ รูปแบบ/กิจกรรม ดังนี้</p> <p>๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. โครงการขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรม กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ</p>	<p>บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๓๒</p> <p>โดยบุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๐ และได้ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๐ และได้ประพฤติปฏิบัติ</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		จิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี				เครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม ๓. โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร อัจฉริยะ กิจกรรม “การพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มงาน ๔. โครงการหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนาหัวข้อ “หลักธรรมกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” และ หัวข้อ “การเป็นข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน” ๕. โครงการสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริตและกระบวนการป้องกันการทุจริต	ตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๐



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี</p>	๕	<p>๑. จัดกิจกรรมการคัดเลือกและยกย่องชมเชยข้าราชการที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันจันทร์ที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>๒. ถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกและยกย่องชมเชยให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน จำนวน ๔ คน ทั้ง ๔ ประเภท ได้แก่ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเภทพนักงานราชการ และประเภทลูกจ้าง และเผยแพร่การถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่ได้รับยกย่อง</p>	<p>๑. บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (จากผลการประเมินพฤติกรรมบุคลากร ซึ่งเป็นการประเมินใน ๓ ระดับ</p> <p>(๑) ผู้บังคับบัญชา ประเมินพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>(๒) ผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา</p> <p>(๓) บุคลากรประเมินพฤติกรรมตนเอง) ผลการประเมิน พบว่าบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรม</p>	<p>โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการฯ</p>		<p>๑. จัดกิจกรรมการคัดเลือกและยกย่องชมเชยข้าราชการที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันจันทร์ที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>๒. มีการถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือก และยกย่องชมเชยให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔ คน และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ สำนัก</p>	<p>๑. บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (จากผลการประเมินพฤติกรรมบุคลากร ซึ่งเป็นการประเมินใน ๓ ระดับ</p> <p>(๑) ผู้บังคับบัญชา ประเมินพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>(๒) ผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมินพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา</p> <p>(๓) บุคลากรประเมินพฤติกรรมตนเอง) ผลการประเมิน พบว่าบุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรม</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		เป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น) ของสำนักงานฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การเผยแพร่คลิปวิดีโอในโครงการสัมมนา เป็นต้น	องค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ มากกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. มีบุคคลต้นแบบด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร จำนวน ๔ คน ประเภทวิชาการ นายเกียรติศักดิ์ หลงแสง นิติกรชำนาญการ สำนักกรรมการธิการ ๓ ประเภททั่วไป นายจาร์วัฒน์ บุญประเสริฐ เจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงาน			และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่างๆ (ประกอบด้วย อินเทอร์เน็ต สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ Website ศูนย์เรียนรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานฯ) เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป	องค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ มากกว่าร้อยละ ๙๒.๒๐ ๒. มีบุคคลต้นแบบด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร จำนวน ๔ คน ประเภทวิชาการ นายธนรัฐ แสนแก้ว ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง ในการประชุม สำนักกรรมการธิการ ๓ ประเภททั่วไป นางสาวณภัทร แผ่นแก้ว เจ้าพนักงานธุรการ อาวุโส สำนักกรรมการธิการ ๑



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>สำนักประชาสัมพันธ์</p> <p>ประเภทพนักงานราชการ</p> <p>ว่าที่ร.ต.หญิงลัดดาวรรณ บุญช่วย</p> <p>นักวิชาการโสตทัศนศึกษา</p> <p>สำนักประชาสัมพันธ์</p> <p>ประเภทลูกจ้าง</p> <p>นายฐิตพัฒน์ นราธรรวุฒิวัฒน์</p> <p>พนักงานบริการ บ ๒</p> <p>สำนักรักษาความปลอดภัย</p>			<p>ประเภทพนักงานราชการ</p> <p>นายทักษิณ เครือบุญ นักวิชาการผลิตสื่อโทรทัศน์</p> <p>สำนักประชาสัมพันธ์</p> <p>ประเภทลูกจ้าง</p> <p>นางทวิ อุดลรัมย์</p> <p>พนักงานบริการ บ ๒</p> <p>สำนักบริหารงานกลาง</p>	
<p>โครงการที่ ๑</p> <p>การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ</p>	๕	<p>๑. มีแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภา</p>	<p>หน่วยงานภายใน ๒๓</p> <p>สำนักของสำนักงานฯ</p> <p>มีการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ๘ ขั้นตอนของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ส่งผลให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีในการ</p>	<p>โครงการที่ ๑</p> <p>กำหนดแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ</p>	๕	<p>๑. มีแผนปฏิบัติการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีการเผยแพร่แผนฯ ผ่านกิจกรรมชี้แจงฯ และ</p>	<p>สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยมีหน่วยงานภายนอกขอเข้าเยี่ยมชมศึกษาดูงานองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จำนวน ๓ หน่วยงาน ประกอบด้วย การประปานครหลวง</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>ผู้แทน ราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ</p> <p>๒. การดำเนินกิจกรรมการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</p> <p>๓. ดำเนินการติดตามประเมินผล การขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร</p>	<p>เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ</p>		<p>ประชาสัมพันธ์หน้าอินทราเน็ตของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๓. ดำเนินการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงาน</p>	<p>ราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ และโรงเรียนบ้านโปะหมอ จังหวัดสงขลา</p>	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมและความโปร่งใส</p>	๕	รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<p>๑. รักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ</p> <p>๒. มีผลคะแนน ITA ๙๕.๑๓ คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน”</p>	<p>โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมและความโปร่งใส</p>	๕	รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	<p>๑. รักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ</p> <p>๒. มีผลคะแนน ITA ๙๗.๔๓ คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่านดี”</p>
<p>โครงการที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ</p>	๕	<p>๑. มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวินัย ได้แก่ คู่มือและอินโฟกราฟิก (Infographic) เกี่ยวกับการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับการอุทธรณ์กรณีการถูกลงโทษทางวินัย ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ (Website) แอปพลิเคชันไลน์ (Line) เป็นต้น</p> <p>๒. ข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรที่ถูกชี้มูลความผิดทางวินัย</p>	<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยเผยแพร่คู่มือและอินโฟกราฟิก (Infographic) เกี่ยวกับการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับการอุทธรณ์กรณีการถูกลงโทษทางวินัย ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ (Website)</p>	<p>โครงการที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ</p>	๕	<p>๑. มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวินัย ได้แก่ คู่มือและอินโฟกราฟิก (Infographic) เกี่ยวกับการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับการอุทธรณ์กรณีการถูกลงโทษทางวินัย ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ (Website) แอปพลิเคชันไลน์ (Line) เป็นต้น</p> <p>๒. ข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรที่ถูกชี้มูลความผิดทางวินัย</p>	<p>๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยเผยแพร่คู่มือและอินโฟกราฟิก (Infographic) เกี่ยวกับการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับการอุทธรณ์กรณีการถูกลงโทษทางวินัย ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ (Website)</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๓. รายงานผลการสำรวจความรู้ความเข้าใจของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อการรักษาวินัยข้าราชการรัฐสภา	แอปพลิเคชันไลน์ (Line) เป็นต้น ๒. ข้าราชการ สผ. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เผยแพร่ คิดเป็นร้อยละ ๖๖ (จากจำนวนข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจ ๔๒๙ คน) ๓. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัย (ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต) ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ลดลงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๖) สถิติลักษณะพฤติกรรมที่มีการกระทำผิดวินัย (ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต) ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ			๓. รายงานผลการสำรวจความรู้ความเข้าใจของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อการรักษาวินัยข้าราชการรัฐสภา	แอปพลิเคชันไลน์ (Line) เป็นต้น ๒. ข้าราชการ สว. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เผยแพร่ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ (จากจำนวนข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจ ๙๘๐ คน) ๓. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัย (ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต) ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ลดลงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๖) สถิติลักษณะพฤติกรรมที่มีการกระทำผิดวินัย (ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต) ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา																											
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน																										
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์																								
			<table border="1"> <tr><td>งปม.</td><td>จำนวน</td></tr> <tr><td>๖๒</td><td>๐</td></tr> <tr><td>๖๓</td><td>๑</td></tr> <tr><td>๖๔</td><td>๐</td></tr> <tr><td>๖๕</td><td>๒</td></tr> <tr><td>๖๖</td><td>๑</td></tr> </table>	งปม.	จำนวน	๖๒	๐	๖๓	๑	๖๔	๐	๖๕	๒	๖๖	๑				<table border="1"> <tr><td>งปม.</td><td>จำนวน</td></tr> <tr><td>๖๒</td><td>๐</td></tr> <tr><td>๖๓</td><td>๑</td></tr> <tr><td>๖๔</td><td>๐</td></tr> <tr><td>๖๕</td><td>๒</td></tr> <tr><td>๖๖</td><td>๑</td></tr> </table>	งปม.	จำนวน	๖๒	๐	๖๓	๑	๖๔	๐	๖๕	๒	๖๖	๑
งปม.	จำนวน																														
๖๒	๐																														
๖๓	๑																														
๖๔	๐																														
๖๕	๒																														
๖๖	๑																														
งปม.	จำนวน																														
๖๒	๐																														
๖๓	๑																														
๖๔	๐																														
๖๕	๒																														
๖๖	๑																														
โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	๑. มีแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. มีแนวทางการป้องกันการทุจริตของสำนักงานฯ ประกอบด้วย ๑) จัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อ	สำนักงานฯ มีแนวทางการส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร	โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	๑. มีแผนปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงและป้องกันการทุจริตของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. มีแนวทางการป้องกันการทุจริตของสำนักงานฯ ประกอบด้วย ๑) กิจกรรมประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงและป้องกันการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	สำนักงานฯ มีแนวทางการส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร																								



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>ร่วมมือกับเครือข่ายภายในและภายนอกในการสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริต</p> <p>๒) ดำเนินโครงการสร้างความเข้มแข็ง STRONG MODEL และเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใอย่างยั่งยืนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย</p> <p>๒.๑) บรรยาย เรื่อง “การเสริมสร้างความเข้มแข็งและเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสในองค์กร”</p> <p>๒.๒) ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และการมอบนโยบาย</p>				<p>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒) ดำเนินโครงการผสานพลังสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิด STRONG Model สำนักสุจริต ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีประกาศเจตนารมณ์สำนักสุจริต - กิจกรรมแฟนพันธุ์แท้ STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต - กิจกรรมชวนเพื่อนร่วม STRONG/ ขยายจำนวนสมาชิก - กำหนดแนวทางการประกาศเจตจำนงสุจริต/เจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ 	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๒.๓) ประกาศเจตจำนง ด้านคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสของ หน่วยงานภายใน ๒๗ สำนัก/กลุ่มงาน ชั้นตรง					
โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตาม แนวทางการป้องกันการ ทุจริตในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๕	ดำเนินกิจกรรม การเสริมสร้างวัฒนธรรม สุจริตในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๑. จัดพิธีลงนามบันทึก ข้อตกลงความร่วมมือใน การป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร และ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ๒. ดำเนินโครงการสร้าง ความเข้มแข็ง STRONG MODEL และเสริมสร้าง	สำนักงานฯ มีแนวทาง การส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรม สุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมสุจริตภายใน องค์กร	โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตาม แนวทางการป้องกันการ ทุจริตในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๕	ดำเนินกิจกรรม การเสริมสร้างวัฒนธรรม สุจริตในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๑. ดำเนินโครงการ เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับวินัยและ โทษทางวินัยตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการรัฐสภาพร้อม กรณีตัวอย่าง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. ดำเนินโครงการ เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจงานด้านการเงิน การคลังรัฐสภา	สำนักงานฯ มีแนวทาง การส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรม สุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมสุจริตภายใน องค์กร



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		จริยธรรมเพื่อความโปร่งใสอย่างยั่งยืนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖				๓. กิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริตและกระบวนการป้องกันการทุจริต (การส่งเสริมและสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริตและกระบวนการป้องกันการทุจริต Watch and Voice) ๔. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความโปร่งใสและต่อต้านการทุจริตของสำนักงานฯ	
โครงการที่ ๓ กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)	๕	๑. มีแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. มีแนวทางการป้องกันการทุจริตของสำนักงานฯ ประกอบด้วย ๑) จัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและ	สำนักงานฯ มีแนวทางการส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร	โครงการที่ ๓ กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)	๕	ดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๑. กิจกรรมสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริตและกระบวนการป้องกันการทุจริต (Watch and Voice) ๒. จัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือใน	สำนักงานฯ มีแนวทางการส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>ปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อร่วมมือกับเครือข่ายภายในและภายนอกในการสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริต</p> <p>๒) ดำเนินโครงการสร้างความเข้มแข็ง STRONG MODEL และเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสอย่างยั่งยืนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย</p> <p>๒.๑) บรรยาย เรื่อง “การเสริมสร้างความเข้มแข็งและเสริมสร้าง</p>				<p>การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่าง สำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>๓. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต จำนวน ๑๙ ฉบับ (๑๘ สำนัก และ ๑ กลุ่ม)</p> <p>ประกอบด้วยมติต่างๆ ตามบริบทของแต่ละสำนัก โดยภาพรวมมีมติการป้องกันความเสี่ยง ดังนี้</p> <p>๑) มติการบริหารบุคคล (ทุกสำนัก)</p> <p>๒) มติการบริหารทรัพย์สินทางราชการ (ทุกสำนัก)</p>	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>จริยธรรมเพื่อ ความโปร่งใสในองค์กร” ๒.๒) ประกาศ เจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการ ปฏิบัติหน้าที่ และการ มอบนโยบาย ๒.๓) ประกาศเจตจำนง ด้านคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสของ หน่วยงานภายใน ๒๗ สำนัก/กลุ่มงาน ขึ้นตรง</p>				<p>๓) มติการบริหารจัดการ โครงการ ๔) มติการเบิกจ่ายเบี้ย ประชุม ๕) มติการจัดซื้อจัดจ้าง ๖) มติการรักษา ความลับทางราชการ ๔. ประกาศเจตนารมณ์ สำนักสุจริต ๕. กิจกรรมแฟนพันธ์แท้ STRONG จิตพอเพียง ด้านสุจริต (สว) / กิจกรรมชวนเพื่อนร่วม STRONG (สว) / ขยาย จำนวนสมาชิก ๖. ขับเคลื่อนมาตรการ การสนับสนุนการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินการของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประกอบด้วย - กิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจใน</p>	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
						การปฏิบัติตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการ (ภาพรวมองค์กร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - กิจกรรมการประเมิน ความเสี่ยงเพื่อป้องกัน การทุจริต และจัดทำ แผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริต จากการดำเนินการเฝ้า ระวังความเสี่ยง พบว่า โครงการ/กิจกรรมอยู่ใน สถานะสีเขียว - กิจกรรมประกาศ เจตจำนงสุจริต/ เจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่ - กิจกรรมเปิดเผยข้อมูล สาธารณะที่เป็นปัจจุบัน (OIT) บนเว็บไซต์ของ สำนักงานฯ	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
						- กิจกรรมเผยแพร่และ รณรงค์เกี่ยวกับการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินการของ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ตามเกณฑ์การ ประเมิน (Integrity &Transparency Assessment : ITA) โดยมีสื่อ/คลิปวิดีโอ ๗. กิจกรรมทบทวนเพิ่ม ประสิทธิภาพและความ โปร่งใสในการปฏิบัติ ราชการของสำนักงานฯ	
โครงการ ส่งเสริมการนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน และการ ดำเนินชีวิต	๕	๑. มีการดำเนินการ โครงการเสริมสร้างดุลย ภาพชีวิตและหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง ตามที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร	ร้อยละ ๘๕ ของ บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการได้ปฏิบัติตาม หลักเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการให้เกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลได้	โครงการ ส่งเสริมการนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน และการ ดำเนินชีวิต	๕	๑. มีการดำเนินการ โครงการส่งเสริมการ ปฏิบัติตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามที่กำหนด คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย	ร้อยละ ๙๑.๒๐ ของ บุคลากรที่เข้าร่วม โครงการได้ปฏิบัติตาม หลักเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการให้เกิด ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลได้



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p><u>หลักสูตรที่ ๑</u> “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในเมือง” ประกอบด้วย กิจกรรมกลุ่ม เรื่อง “การทำเกษตรในเมือง” และ “การทำเกษตรอินทรีย์บนดาดฟ้า”</p> <p><u>หลักสูตรที่ ๒</u> “กลยุทธ์การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกิจกรรมเสริมเพิ่มสมดุลชีวิต” ประกอบด้วย (๑) การบรรยาย เรื่อง กลยุทธ์การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดย คณะวิทยากรฝ่ายคุ้มครองและส่งเสริมความรู้ผู้ใช้บริการทางการเงิน ธนาคารแห่ง</p>				<p>๑. การเข้าชมนิทรรศการ “SCG : The Next Chapter exposition”- การรับฟังบรรยาย หัวข้อ “ถอดบทเรียนการน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงสู่การขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน” โดย นางวินัส อัสวสิทธิถาวร ผู้อำนวยการสำนักงาน Enterprise Brand Management</p> <p>๒. จัดโครงการหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา ในหัวข้อ “หลักธรรมกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน”</p>	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน			โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ประเทศไทย (๒) กิจกรรมกลุ่ม เรื่อง กิจกรรมเสริม เพิ่มสมดุลชีวิต” โดย คณะวิทยากรจาก สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร และ วิทยากรขยายผล เศรษฐกิจพอเพียง ๒. มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการเป็นไปตามแผน ที่กำหนด					



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินการ			โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>โครงการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการสร้างการมี ส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันใน องค์กร (Employee Engagement)</p>	๔.๕๕	<p>มีแผนการเสริมสร้าง ความผูกพันและความ ผูกพันของสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ภายใต้ แนวความคิด : สุขกาย สบายใจ ไร้หนี้ ชีวิตมี สุข) ตามแผนฯ ประกอบด้วย ๑) การเสริมสร้างและ พัฒนาสุขภาวะทาง กาย สำนักงานฯ ได้ ประเมินความสำเร็จ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๘๒.๘๖ พร้อมทั้ง สำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ สุขภาพกาย พบว่า บุคลากรมีความพึง</p>	<p>บุคลากรของสำนักงานฯ มีความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐</p>	<p>โครงการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการสร้างการมี ส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันใน องค์กร (Employee Engagement)</p>	๔.๕๕	<p>มีแผนการพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของ บุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๑. กิจกรรมบูรณาการ ร่วมกับ สสส. และ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ตลอดจน ภาคีเครือข่าย ๒. กิจกรรมเพื่อ ขับเคลื่อนให้บุคลากร สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาเป็นคนมี ความสุข (Happiness) และมีการผสมผสานชีวิต และการทำงาน (Work - Life Balance) ๓. กิจกรรมเพื่อให้ สำนักงานเลขาธิการ</p>	<p>บุคลากรของสำนักงานฯ มีความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๐</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินการ			โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>พอใจ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๒</p> <p>๒) การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี สำนักงานฯ ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐</p> <p>๓) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นคงด้านการเงินและชีวิต ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของ</p>				<p>วุฒิสภาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)</p> <p>๔. กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสุขและความผูกพันของบุคลากร</p>	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินการ			โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>บุคลากรที่มีต่อ สวัสดิการของ สำนักงานฯ เพื่อเป็น แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความพึง พอใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๐</p> <p>๔) การสร้างระบบ นิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร ได้ประเมินความสำเร็จ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ พร้อมทั้งสำรวจ ความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อการ ปรับปรุง และพัฒนา สภาพแวดล้อมเพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน และ ประเมินความพึงพอใจ</p>					



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินการ			โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ของบุคลากรที่มีต่ออาคาร สถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมสำหรับ การปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐.๔๐ และ ๗๓.๔๐ ตามลำดับ					
โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร	๔.๕๕	มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ	บุคลากรของสำนักงานฯ มีความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐	โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร	๔.๕๕	มีแผนการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย แผนงานที่ ๑ การพัฒนาองค์กร กิจกรรมที่ ๑ สร้างองค์ความรู้ให้กับบุคลากรด้านสุขภาวะในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้	บุคลากรของสำนักงานฯ มีความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๐



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินการ			โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๑๐๐ รวมทั้งสำรวจ ความพึงพอใจของ บุคลากร พบว่า บุคลากรมีความพึง พอใจต่อการปรับปรุง และพัฒนา สภาพแวดล้อมเพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ ๗๐.๔๐ และมี ความพึงพอใจต่อ อาคาร สถานที่และ อุปกรณ์เครื่องมือที่ พร้อมสำหรับการ ปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ ๗๓.๔๐				เกิดความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจ <u>กิจกรรมที่ ๒</u> กิจกรรม ปรับพฤติกรรมสุขภาพ <u>กิจกรรมที่ ๓</u> กิจกรรม Spiritual Journey & Spiritual Café จิตสำราญ งาน สำเร็จ <u>กิจกรรมที่ ๔</u> จัดเวทีการสื่อสาร องค์กรสุขภาวะ ทางปัญญา <u>แผนงานที่ ๒</u> <u>ขับเคลื่อนกิจกรรม</u> <u>ชมรมต่าง ๆ</u> <u>กิจกรรมที่ ๑</u> ชมรมสวมผ้าไทย ใส่ บาตร ปล่อยปลา มีสุข <u>กิจกรรมที่ ๒</u> ชมรมสุขภาพ / ออก กำลังกาย	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินการ			โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
						<p>กิจกรรมที่ ๓ ชมรมพลังจิตตานุภาพ</p> <p>กิจกรรมที่ ๔ ชมรมตัวโน้ตความสุข</p> <p>กิจกรรมที่ ๕ ชมรม DIY workshop</p> <p>กิจกรรมที่ ๖ ชมรมภาษาพาสูข</p> <p>กิจกรรมที่ ๗ ชมรมป้องกัน</p> <p>แผนงานที่ ๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมตาม เทศกาลเพื่อสร้าง ความสุขให้บุคลากร</p>	
โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๔	มีแผนการเสริมสร้าง ความผาสุกและความ ผูกพันของสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ภายใต้ แนวความคิด : สุขกาย สบายใจ ไร้หนี้ ซีวีมี	บุคลากรของสำนักงานฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และ ความสุข คิดเป็นร้อยละ ๖๖	โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๔	มีแผนการพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และมีความสุขของ บุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้โครงการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสุขและความ ผูกพันของบุคลากร ในองค์กร	บุคลากรของสำนักงานฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และ ความสุข คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๐



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินการ			โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>สุข) ตามแผนฯ ประกอบด้วย</p> <p>๑) การเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาวะทางกาย สำนักงานฯ ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๘๒.๘๖ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสุขภาพกาย พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๒</p> <p>๒) การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี สำนักงานฯ ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร</p>					



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินการ			โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		พบว่า บุคลากรมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐ ๓) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นคงด้านการเงินและชีวิต ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการของสำนักงานฯ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ๔) การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อ					



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินการ			โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร ได้ประเมินความสำเร็จ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ พร้อมทั้งสำรวจ ความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อการ ปรับปรุง และพัฒนา สภาพแวดล้อมเพื่อ สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน และ ประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ อาคาร สถานที่และ อุปกรณ์เครื่องมือที่ พร้อมสำหรับ การ ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความพึง พอใจ ร้อยละ ๗๐.๔๐ และ ๗๓.๔๐ ตามลำดับ					



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินการ			โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อ สังคม สิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๕	<u>แผนงานที่ ๑:</u> <u>โครงการสร้างความรู้</u> <u>ความเข้าใจด้าน</u> <u>กิจกรรมเพื่อสังคม</u> <u>สิ่งแวดล้อม และ</u> <u>กิจกรรมความ</u> <u>รับผิดชอบต่อสังคม</u> <u>(CSR)</u> ร้อยละ ๙๔.๙๔ ของ บุคลากรที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม กิจกรรมเพื่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม <u>แผนงานที่ ๒:</u> <u>การสร้างจิตสำนึกใน</u> <u>การช่วยเหลือสังคม</u> <u>และส่งเสริมการ</u> <u>พัฒนาสังคม</u> <u>สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</u> ร้อยละ ๙๖.๗ ของ บุคลากรที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม กิจกรรมเพื่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม	<u>แผนงานที่ ๑:</u> <u>โครงการสร้างความรู้</u> <u>ความเข้าใจด้านกิจกรรม</u> <u>เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม</u> <u>และกิจกรรมความ</u> <u>รับผิดชอบต่อสังคม</u> <u>(CSR)</u> ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ความเข้าใจด้าน กิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และ กิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสามารถ นำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานและการ ดำเนินชีวิตได้อย่างมี ประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๐๐ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความตระหนักและ มีพฤติกรรมในการ ช่วยเหลือสังคมและ	โครงการ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อ สังคม สิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๕	<u>แผนงานที่ ๑:</u> <u>โครงการสร้างความรู้</u> <u>ความเข้าใจด้านกิจกรรม</u> <u>เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม</u> <u>และกิจกรรมความ</u> <u>รับผิดชอบต่อสังคม</u> <u>(CSR)</u> ร้อยละ ๙๔.๙๔ ของ บุคลากรที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม กิจกรรมเพื่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม <u>แผนงานที่ ๒:</u> <u>การสร้างจิตสำนึกในการ</u> <u>ช่วยเหลือสังคมและ</u> <u>ส่งเสริมการพัฒนาสังคม</u> <u>สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</u> ร้อยละ ๙๖.๗ ของ บุคลากรที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม กิจกรรมเพื่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม	<u>แผนงานที่ ๑:</u> <u>โครงการสร้างความรู้</u> <u>ความเข้าใจด้านกิจกรรม</u> <u>เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม</u> <u>และกิจกรรมความ</u> <u>รับผิดชอบต่อสังคม</u> <u>(CSR)</u> ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ความเข้าใจด้าน กิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และ กิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสามารถ นำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานและการ ดำเนินชีวิตได้อย่างมี ประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๐๐ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความตระหนักและ มีพฤติกรรมในการ ช่วยเหลือสังคมและ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	ผลการดำเนินการ			โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>สร้างสังคมให้น่าอยู่ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐</p> <p>แผนงานที่ ๒: <u>การสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคมสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</u> ผู้เข้าร่วมโครงการได้เข้าร่วมทำกิจกรรมและเพิ่มเครือข่ายการดำเนินกิจกรรมกิจกรรม ส่งเสริม และสนับสนุน กำรมมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๐</p>				<p>สร้างสังคมให้น่าอยู่ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐</p> <p>แผนงานที่ ๒: <u>การสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคมสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</u> ผู้เข้าร่วมโครงการได้เข้าร่วมทำกิจกรรมและเพิ่มเครือข่ายการดำเนินกิจกรรมกิจกรรม ส่งเสริม และสนับสนุน กำรมมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๐</p>