



รายงานผล การดำเนินการ

ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570)

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2567



คำนำ

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรรัฐสภา เป็นผู้กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภารายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ต่อคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนมีนาคม ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนมิถุนายน และครั้งที่ ๓ ภายในเดือนกันยายน และให้คณะอนุกรรมการฯ รายงานต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนมิถุนายน ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนสิงหาคม และครั้งที่ ๓ ภายในเดือนพฤศจิกายน รวมทั้งให้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภารายงานต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนมิถุนายน ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนสิงหาคม และครั้งที่ ๓ ภายในเดือนพฤศจิกายน ตลอดจนให้อ.ก.ร. ประเมินฯ รายงาน ต่อ ก.ร. ปีละครั้ง ประมาณภายในเดือนธันวาคม โดยรายงานฉบับนี้ เป็นรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการดำเนินการฯ จะเป็นข้อมูลเผยแพร่ผลการดำเนินงาน และประเมินผลการดำเนินงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถ และสมรรถนะด้านกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความเข้มแข็งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กร และสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่นำไปสู่การพัฒนาและการเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ธันวาคม ๒๕๖๗

บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ และมอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี รวมทั้งมอบหมายให้อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา กำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ในรอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน และในคราวประชุม อ.ก.ร. ประเมินฯ ครั้งที่ ๘ /๒๕๖๗ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบแบบสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขอเสนอรายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รอบ ๑๒ เดือน) ซึ่งสามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๘ แผนงาน

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร โดย สผ. ในเชิงปริมาณ ได้มีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการวิธีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของหน่วยงานอื่น เพื่อประหยัดงบประมาณและเกิดความรวดเร็วในการบรรจุแต่งตั้งบุคคล รวมทั้งเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยสำนักงานฯ ได้บุคคลเข้ารับราชการตามตำแหน่งและอัตราที่กำหนดครบถ้วน และสามารถบริหารค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐต่อรายจ่ายประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๙ ตามมาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตลอดจนมีการแต่งตั้งตำแหน่งที่สำคัญในการบริหารงานได้ครบถ้วนเช่นเดียวกัน รวมทั้งมีการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา โดยตัดโอนกรอบอัตรากำลังบางส่วน of สำนักรักษาความปลอดภัย และกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ สำหรับเชิงคุณภาพได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากร ในด้านภาวะผู้นำ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศกับบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๒๕๑ คน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการสนับสนุนการดำเนินการเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ได้มีการสำรวจปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยได้ปรับปรุงหัวข้อการพัฒนากรอบทักษะด้านทักษะดิจิทัลและกรอบแนวคิด โดยเน้นกรอบความคิดแบบเติบโต

สำหรับ สว. ในเชิงปริมาณ ได้มีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยสามารถดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการได้ตามตำแหน่งและอัตราที่กำหนดครบถ้วน และสามารถบริหารค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐต่อรายจ่ายประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๔ ตามมาตรการฯ ตลอดจนมีการแต่งตั้งตำแหน่งที่สำคัญในการบริหารงานได้ครบถ้วนเช่นเดียวกัน รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานอาคารสถานที่ และกลุ่มงานรักษาความปลอดภัย รวมทั้งทบทวนข้อเสนอการจัดตั้งสำนักตำรวจรัฐสภาและอาคารสถานที่ ในเชิงคุณภาพ ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๘๔๔ คน ในด้านภาวะผู้นำ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ฯลฯ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ สำหรับการสนับสนุนการดำเนินการเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ได้มีการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติในสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑,๐๖๔ คน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการ เพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาตนเองเพื่อรองรับสภาวการณ์ในอนาคต ประกอบด้วย ๔ ทักษะ ได้แก่ (๑) ความคิดเชิงประยุกต์ (๒) การแก้ปัญหา (๓) การตัดสินใจ และ (๔) ความฉลาดทางอารมณ์

สำหรับการขับเคลื่อนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการทบทวน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย (๑) หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภท วิชาการ (๒) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควบและมีผู้ครองอยู่ ในประเภทวิชาการ (๓) หลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากรประเภทวิชาการในแต่ละระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพ และ (๔) แนวทางการมอบหมายงานด้านวิชาการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มหรือกลุ่มงานซึ่งดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์ เครื่องมือ กลไก ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความพึงพอใจและความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ ๘๐.๖๕ และร้อยละ ๘๑.๖๒ ตามลำดับ รวมทั้งได้มีการสำรวจการโอนออกของข้าราชการ พบว่า สม. มีอัตรา การโอนออก คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๒ และ สว. ร้อยละ ๐.๗๓

ในส่วนการสรรหาเชิงรุก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง โดยได้ พัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก อาทิ ทุน ๑ อำเภอ ๑ ทุน โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของ สำนักงาน ก.พ.ร สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการจัดนิทรรศการและแนะนำ หน่วยงานกับนักศึกษา (จำนวน ๑๒๐ คน) ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และเป็นวิทยากรกล่าวต้อนรับและนำเสนอ ข้อมูลการประชาสัมพันธ์องค์กรแก่คณะยุวชนประชาธิปไตย (จำนวน ๑๖๐ คน) พร้อมทั้งได้สำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์กับ กลุ่มเป้าหมาย พบว่า ร้อยละ ๙๐.๕๐ ของกลุ่มเป้าหมายต้องการทำงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับมากที่สุด

สำหรับการพัฒนานวัตกรรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนานวัตกรรมด้านการบูรณาการฐานข้อมูล การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้งานระบบ พบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ อย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๘ แผนงาน

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดย สม. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเป็นวิชาการในการ สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติมาอย่างต่อเนื่อง โดยปีงบประมาณที่ผ่านมา ได้พัฒนาบุคลากรสายงานประเภท วิชาการ จำนวน ๕๕๖ คน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้พัฒนาบุคลากรสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑๓๔ คน ใน ๘ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด (๑๘ สายงาน) รวมทั้งสำรวจความ พึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ โดยผลสำรวจของที่ปรึกษาภายนอก บริษัท นอร์ธ สตาร์ บิสซิเนส คอนซัลติ้ง พบว่า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านวิชาการ” คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ ในส่วน สว. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนกระบวนการ นิติบัญญัติ มาอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกันกับ สม. โดยปีงบประมาณที่ผ่านมา ได้พัฒนาบุคลากรสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๓๐๖ คน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้พัฒนาบุคลากรสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๓๔๓ คน ใน ๖ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด (๑๔ สายงาน) รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ โดยผลสำรวจของที่ปรึกษาภายนอกฯ พบว่า สมาชิกวุฒิสภามีความพึงพอใจความรู้ ความสามารถ “ด้านวิชาการ” คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๕

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยปีงบประมาณที่ผ่านมา สม. ได้พัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับกลุ่มเป้าหมาย และพัฒนาตามความต้องการในการ ฝึกอบรมกับบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๖๕ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานฯ ได้มีการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลให้กับบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๑,๓๙๙ คน คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๙๕.๘๙ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด (๑,๔๖๐) และ พบว่า บุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๖๔ พร้อมทั้งผลสำรวจความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล” ของผู้รับบริการจาก ที่ปรึกษาภายนอกฯ พบว่า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐ สำหรับ สว. ปีงบประมาณที่ผ่านมา ได้พัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับกลุ่มเป้าหมาย และพัฒนาตามความต้องการในการฝึกอบรม กับบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๑๘ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๑,๖๒๒ คน คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๙๔.๑๗ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด (๑,๗๓๔ คน) และพบว่า บุคลากร

ที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๕ พร้อมทั้งผลสำรวจความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล” ของผู้รับบริการจากที่ปรึกษาภายนอกฯ พบว่าสมาชิกวุฒิสภามีความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐

สำหรับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ **สผ. และ สว.** ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๖๘ คน และ ๒๑๑ คน ตามลำดับ ด้วยวิธีการฝึกอบรมในห้องเรียนและส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๙๔.๗๐ และ ๙๐.๖๕ ตามลำดับ รวมทั้งผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจตามที่หน่วยงานผู้จัดกำหนด สำหรับภาษาต่างประเทศ **สผ.** ได้พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศกับบุคลากร จำนวน ๓ คน ประกอบด้วยภาษาเยอรมัน ภาษาสเปนและภาษาญี่ปุ่น โดยผู้ผ่านการพัฒนาภาษาเยอรมันและภาษาสเปนผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด สำหรับภาษาญี่ปุ่น สำนักงานฯ ได้ให้ทุนฝึกอบรมต่างประเทศ โดยก่อนการรับทุนผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ลำนานา ซึ่งผู้รับบริการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ในส่วน **สว.** ได้พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษากัมพูชาและภาษาจีน กับบุคลากร จำนวน ๒ คน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ขั้นที่ ๒ ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ขั้นที่ ๒ จำนวน ๙ คน ณ ศาลปกครองสูงสุด และศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๔ ตลอดจนให้เรียนรู้การวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (มาตรา ๗๗) โดยส่งไปอบรม ณ สถาบันพระปกเกล้า จำนวน ๒ คน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ และจากผลการสำรวจความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการของที่ปรึกษาภายนอกฯ พบว่า สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภามีความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านกฎหมาย การตรากฎหมาย หรือกระบวนการนิติบัญญัติ” คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ และร้อยละ ๙๒.๗๕ ตามลำดับ นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถสรรหาและคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติขั้นที่ ๒ ได้จำนวน ๑๒ คน เมื่อรวมกับนักกฎหมายนิติบัญญัติขั้นที่ ๒ ที่ผ่านคัดเลือกในปีงบประมาณที่ผ่านมา ปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีนักกฎหมายนิติบัญญัติขั้นที่ ๒ จำนวน ๒๑ คน

สำหรับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ **สผ. และ สว.** ได้มีการพัฒนาระบบนิเวศและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ ๗๐ (เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน) : ๒๐ (เรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น) : ๑๐ (เรียนรู้จากการเรียน การฝึกอบรม) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ **สผ. และ สว.** ได้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ผ่านช่องทาง e – Learning โดยมีบุคลากร จำนวน ๒๕๐ คน เข้าเรียนรู้ในองค์ความรู้ด้านวินัยข้าราชการรัฐสภา และองค์ความรู้ของบุคลากรที่ได้ส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก ในส่วน **สว.** ได้มีบุคลากร จำนวน ๑,๐๖๔ คน เข้าเรียนรู้และพัฒนาตนเองในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อาทิ ThaiMOOC Chula MOOC โดยสำนักงานฯ แบ่งหัวข้อการเรียนรู้ตามสายงานและระดับ อาทิ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในการดำเนินคดีความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ สำหรับข้าราชการสายงานนิติการ

ในส่วนการพัฒนานวัตกรรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้ง **สผ. และ สว.** มีนวัตกรรมการบริการดิจิทัล จำนวน ๑๖ นวัตกรรม และ ๒๐ นวัตกรรม อาทิ หัวข้อ “๑๐๐ คำทับศัพท์ ฉบับดิจิทัล” สำนักการพิมพ์ (สผ.) หัวข้อ “Kick off ทีมสื่อสารจันทรา App” สำนักประชาสัมพันธ์ (สว.) โดยผู้รับบริการ **สผ. และ สว.** มีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๘๙ และร้อยละ ๘๖ ตามลำดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม

หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๔ แผนงาน

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดย สผ. และ สว. ได้ดำเนินการเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานต้นแบบด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต การสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก อาทิ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย กรมอนามัย พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดย สผ. คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ และ สว. ร้อยละ ๙๗.๘๐ ตามลำดับ

ในส่วนการกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พบว่า สผ. และ สว. ได้คะแนนประเมิน ITA จากสำนักงาน ป.ป.ช. ร้อยละ ๘๘.๔ อยู่ในระดับ “ผ่าน” และร้อยละ ๙๔.๖๖ อยู่ในระดับ “ผ่านดี” ตามลำดับ โดยลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ร้อยละ ๖.๗๓ และร้อยละ ๒.๗๗ ตามลำดับ) เนื่องจากได้คะแนนเฉลี่ยจากแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ลดลง โดยสองสำนักงานจะพิจารณาหาแนวทางและวิธีการในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้สาธารณชนและผู้รับบริการได้รับทราบข้อมูลขององค์กร ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภายในที่มีการปฏิบัติอยู่

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ผ่านกิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้บุคคลที่เป็นข้าราชการดีเด่นระดับสำนัก จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๙ คน (สผ. ๖๑ คน / สว. ๔๘ คน) และมีเพียง ๘ คน (สผ. ๔ คน / สว. ๔ คน) ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นระดับสำนักงาน ในส่วนของการคัดเลือกสำนักฯ ได้มีหน่วยงานภายใน จำนวน ๔๒ หน่วยงาน (สผ. ๒๓ หน่วยงาน / สว. ๑๙ หน่วยงาน) ที่ส่งผลงานการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งมีเพียง ๖ หน่วยงาน (สผ. ๓ หน่วยงาน / สว. ๓ หน่วยงาน) ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกย่อง เชิดชู และเผยแพร่ผลงานการดำเนินงานของหน่วยงานภายในที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสกับหน่วยงานภายนอก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้จัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) ในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗

ผลจากการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่องทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบจากกระทรวงวัฒนธรรม โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สผ. ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่นเป็นปีที่ ๒ ต่อเนื่องจากปีงบประมาณที่ผ่านมา รวมทั้ง สว. และหน่วยงานภายในของทั้งสองสำนักงานต่างได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ จำนวน ๔๒ หน่วยงาน (สผ. ๒๓ หน่วยงาน / สว. ๑๙ หน่วยงาน) สำหรับผลการคัดเลือกการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คาดว่ากระทรวงวัฒนธรรมจะประกาศผลภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๓ แผนงาน

สผ. และ สว. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุขอย่างต่อเนื่องผ่านยุทธศาสตร์ต่าง ๆ อาทิ แผนปฏิบัติราชการของ ๒ สำนักงาน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ -๒๕๖๐) – ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรมีความสุขที่หลอมรวมระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานเข้าด้วยกัน (Work life – Integration) โดย สผ.และ สว. ได้ดำเนินการผ่านกิจกรรม อาทิ กิจกรรมมหกรรมส่งเสริมสุขภาพ Smart Healthy : รัฐสภายุคใหม่ ใส่ใจสุขภาพ (สผ.) การให้คำปรึกษา/การปฐมพยาบาลทางใจ “Heal Jai Clinic” ทุกวันอังคาร (สผ.) การรวมกลุ่มกิจกรรม/ชมรม (สผ./สว.) กิจกรรม “Employee Assistance Program (EAP)” (สว.) รวมทั้งได้ทำ MOU กับสำนักงานกองทุนสนับสนุน

การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความสุขและความผูกพัน อยู่ในระดับ “มีความสุข” โดย สผ. คิดเป็นร้อยละ ๖๖ และร้อยละ ๗๓.๔ ตามลำดับ สำหรับ สว. คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๙๐ และร้อยละ ๗๔ ตามลำดับ ทั้งนี้ เกณฑ์ดังกล่าวได้แบ่งเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ (๑) ๐.๐๐ - ๒๔.๙๙ - ไม่มีความสุขเลย (๒) ๒๕.๐๐ - ๔๙.๙๙ - ไม่มีความสุข (๓) ๕๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ - มีความสุข และ (๔) ๗๕.๐๐ - ๑๐๐ - มีความสุขมาก

สำหรับการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อสังคม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนาบุคลากร จำนวน ๙๕ คน ผ่าน ๒ โครงการ ประกอบด้วย โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในด้านพลังงานผ่านศูนย์การเรียนรู้ กฟผ. และโครงการรัฐสภานำความรู้สู่ชุมชนและสร้างประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ณ ศูนย์อนุรักษ์ป่าชายเลนคลองโคน จังหวัดสมุทรสงคราม โดยผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๐ และบุคลากรมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและสร้างสังคมให้น่าอยู่ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔๐

๒. ผลสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลป้อนกลับสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓,๑๖๓ คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น ๓,๐๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๖๐ ของข้าราชการทั้งหมด

▪ ผลการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

พบว่า ในภาพรวม ข้าราชการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๗ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๓) โดยแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๗ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๑)
- (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๒ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๒)
- (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๖ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๖)
- (๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๙๗ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๔)

▪ ผลการสำรวจคะแนนความพึงพอใจสูงสุด ๕ อันดับแรก และคะแนนความพึงพอใจ ๕ อันดับสุดท้าย

- ๕ อันดับแรก คือ

(๑) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๗ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔)

(๒) ความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓)

(๓) ส่วนราชการฯ/หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร ระบบงานที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์กร (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑) และความพึงพอใจต่อการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย/ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมสุจริต เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓)

(๔) บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมกับกิจกรรม CSR (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔)

(๕) บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ค่านิยม วัฒนธรรมและวินัยข้าราชการพร้อมทั้งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓)

- ๕ อันดับสุดท้าย คือ

(๑) ความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๑๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑)

(๒) มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้สามารถสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๑๘ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒)

(๓) บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๑ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒) และส่วนราชการฯ มีการพัฒนานิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) ความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑) และความพึงพอใจต่อระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑)

(๕) ความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๓ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑)

จากการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ ได้รับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ก.ร. อ.ก.ร.ประเมินฯ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ รวมทั้งข้อเสนอแนะจากแบบสำรวจดังกล่าวข้างต้น ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปเป็นแนวทางในการจัดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปผู้บริหาร	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินการ	๓
▪ สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล	๓
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ	๑๓
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๒๕
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข	๓๘
▪ รายงานผลผลิต – ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๔๔
ส่วนที่ ๓ ผลการสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๔๓
ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ	๔๗
ภาคผนวก	
▪ ผลการสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	



ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ที่มาและความสำคัญ

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และ (๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข รวมทั้งมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรรัฐสภา เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ในคราวประชุม อ.ก.ร. ประเมินฯ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ วันอังคารที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ได้กำหนดแนวทางการกำกับ ติดตาม การดำเนินการยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้

๑) ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภารายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน) ภายในเดือนมีนาคม ครั้งที่ ๒ (รอบ ๙ เดือน) ภายในเดือนมิถุนายน และครั้งที่ ๓ (รอบ ๑๒ เดือน) ภายในเดือนกันยายน

๒) ให้คณะกรรมการฯ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน) ภายในเดือนมิถุนายน ครั้งที่ ๒ (รอบ ๙ เดือน) ภายในเดือนสิงหาคม และครั้งที่ ๓ (รอบ ๑๒ เดือน) ภายในเดือนพฤศจิกายน

๓) ให้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภารายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (รอบ ๖ เดือน) ภายในเดือนมิถุนายน ครั้งที่ ๒ (รอบ ๙ เดือน) ภายในเดือนสิงหาคม และครั้งที่ ๓ (รอบ ๑๒ เดือน) ภายในเดือนพฤศจิกายน

๔) ให้ อ.ก.ร. ประเมินฯ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ต่อ ก.ร. ปีละครั้ง ประมาณภายในเดือนธันวาคม



๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓. ขอบเขต

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๗)

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๔. ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. ได้ทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. ได้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางดำเนินการให้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงาน

๑. สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อบูรณาการที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๘ แผนงาน ๑๐ โครงการ

๑. กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๑ การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning)

เป้าหมาย : ๑) มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร

๒) มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร

๓) มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน

สผ. และ สว. วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการใช้กำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร และเกิดความคุ้มค่าในการใช้กำลังคน ตลอดจนมีข้อมูลการบริหารกำลังคน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ที่สามารถนำไปสู่การทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ได้ดำเนินการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร มีการดำเนินการ ดังนี้

การบริหารกำลังคนเชิงปริมาณ

๑. การวางแผนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ได้แก่

▪ สรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการโดยวิธีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ สว. และสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง เพื่อประหยัดงบประมาณและเกิดความรวดเร็วในการบรรจุแต่งตั้งบุคคล โดยมีบุคคลที่ขึ้นบัญชีตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงานและนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการของ สว. จำนวน ๑๒ คน มีผู้สมัคร จำนวน ๖ คน และได้รับการคัดเลือก จำนวน ๕ คน สำหรับตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการมีบุคคลที่ขึ้นบัญชีของสำนักงานปลัดฯ จำนวน ๑๙ คน มีผู้สมัคร จำนวน ๘ คน และได้รับการคัดเลือก จำนวน ๘ คน



- รับสมัครข้าราชการเพื่อเข้ารับการศึกษาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานในประเภทวิชาการ จำนวน ๑๖ อัตรา มีผู้สมัคร จำนวน ๙๕ คน และมีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๑๓ คน
- รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๐๙ อัตรา มีผู้สมัคร จำนวน ๑๕๕ คน และมีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๕๕ คน
- ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การรับสมัครบุคคลภายนอกเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน) ผ่านทางสถานีวิทยุและโทรทัศน์ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานราชการต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น ๑๒ แห่ง รวมทั้งจัดทำ Infographic เพื่อเป็นสื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผ่านทางช่องทางออนไลน์

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงิน

- ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลัง และสามารถบริหารค่าใช้จ่ายไม่เกินสัดส่วนงบประมาณ ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐต่อรายจ่ายประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๙ ตามมาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมถึงสามารถกำหนดอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการในภาพรวมแต่ใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังไปยังภารกิจที่มีความจำเป็น และการยุบเลิกตำแหน่งเกษียณอายุราชการของข้าราชการด้วยการจ้างงานในรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ)

๓. การจัดโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ

- เกลี่ยอัตรากำลังให้กับสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานที่มีปริมาณภารกิจมากหรือเพิ่มขึ้นตามความจำเป็น หรือการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ในตำแหน่งนั้น ๆ รวมทั้งมีการทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรในปีต่อไป ได้แก่

- ปรับปรุงหน้าที่และอำนาจของสำนักกรรมการธิการ ๑ และสำนักกรรมการธิการ ๓ รวมถึงมีการเปลี่ยนชื่อกลุ่มงานคณะกรรมการบางกลุ่มงานเพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖

- ปรับปรุงโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร และกลุ่มงานประธานรัฐสภา โดยยกเลิกกลุ่มงานประธานรัฐสภา และจัดตั้งกลุ่มงานกิจการคณะกรรมการจริยธรรมสภาผู้แทนราษฎรและศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อสนับสนุนภารกิจสำนักงานประธานฯ

- จัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา โดยดำเนินการตัดโอนกรอบอัตรากำลังบางส่วนของกลุ่มงานอาคารสถานที่ สำนักรักษาความปลอดภัยไปสังกัดสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา รวมถึงกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับบทบาทภารกิจของสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา ได้แก่ สายงานวิศวกรรมเครื่องกล สายงานวิศวกรรมโยธา สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า สายงานสถาปัตยกรรม และสายงานวิชาการสิ่งแวดล้อม



การบริหารกำลังคนเชิงคุณภาพ

๑. การพัฒนาบุคลากร ได้แก่

- พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร จำนวน ๑๐ คน ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยบทเรียนสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ ชั่วโมง
- พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร จำนวน ๕๐ คน ประกอบด้วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกรมการ ๑ ๒ ๓ สำนักการประชุม สำนักงานประธานฯ สำนักวิชาการ และสำนักกฎหมาย พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๘๐
- พัฒนาภาษาต่างประเทศ (ภาษาญี่ปุ่น) ให้ทุนฝึกอบรมต่างประเทศกับนักวิเทศสัมพันธ์ (ล่าม-แปล) ภาษาญี่ปุ่น จำนวน ๑ คน ภายใต้โครงการทุนรัฐบาลญี่ปุ่น ณ มหาวิทยาลัยนาโกย่า (Nagoya University) ประเทศญี่ปุ่น
- พัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จำนวน ๑๓๖ คน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๐
- พัฒนาศักยภาพในการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยส่งข้าราชการ จำนวน ๕๔ คน ไปศึกษาดูงาน ณ บริษัท วอริกซ์ สपोर्ट จำกัด (มหาชน) เรื่อง การสร้างนวัตกรรมในงานเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๐

๒. การสนับสนุนการดำเนินการเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

- สำรวจ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔ สายงาน (สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์) โดยได้ปรับปรุงหัวข้อการพัฒนากรอบทักษะ (Skillset) ด้านทักษะดิจิทัล (Digital skill) และกรอบแนวคิด (Mindset) โดยเน้นกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ตามสายงานที่กำหนด
- พัฒนาบุคลากรในด้านการสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๓๖ คน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๐

๓. การสนับสนุนการดำเนินการสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ได้แก่

- เตรียมความพร้อมผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานในสายงานวิชาการเพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง จำนวน ๔ คน ประกอบด้วย วิทยาการ (๒ คน) สายงานนิติการ (๑ คน) สายงานวิเคราะห์งบประมาณ (๑ คน) พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๐
- พัฒนาแนวทางการให้คำปรึกษาและแนะนำ (Counseling) สำหรับผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานและข้าราชการสายงานวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑๔๙ คน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผน โดยเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร มีการดำเนินการ ดังนี้

การบริหารกำลังคนเชิงปริมาณ

๑. การวางแผนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

กลยุทธ์ – การสรรหาบุคลากรรองรับภารกิจเชิงรุก

- รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๕๘ อัตรา มีผู้สมัคร จำนวน ๗๖๙ คน และมีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๘๘ คน
- รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๘ อัตรา มีผู้สมัคร จำนวน ๗๙๓ คน และมีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๖๕ คน
- รับสมัครคัดเลือกเป็นบุคลากรจ้างเหมา เพื่อเสริมงานด้านนิติบัญญัติ จำนวน ๓๘ คน และมีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๒๖ คน

▪ เลือกสรรตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๕ อัตรา มีผู้สมัคร จำนวน ๑๖ คน และมีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๕ คน

▪ เลือกสรรตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ประเภทวิชาการและทั่วไป จำนวน ๒๘ อัตรา มีผู้สมัคร จำนวน ๑๘ คน และมีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๑๒ คน

กลยุทธ์ - การประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรเชิงรุก

▪ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประกาศรับสมัครบุคคลภายนอกเข้ารับราชการในตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป บุคลากรจ้างเหมาเพื่อเสริมงานด้านนิติบัญญัติ และบุคลากรจ้างเหมาเพื่อเสริมงานด้านนิติบัญญัติ (คนพิการ) โดยจัดทำ Infographic โพสต์เตอร์ และคลิปสั้น เพื่อเชิญชวนบุคคลภายนอกให้สมัครเข้ารับราชการ พร้อมเผยแพร่สื่อผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งสำนักงาน ก.พ. และสถาบันการศึกษา

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่าย

▪ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลัง และสามารถบริหารค่าใช้จ่ายไม่เกินสัดส่วนงบประมาณ ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐต่อรายจ่ายประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๔ ตามมาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมถึงสามารถกำหนดอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการในภาพรวมแต่ใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังไปยังภารกิจที่มีความจำเป็น และการยุบเลิกตำแหน่งเกษียณอายุราชการของข้าราชการด้วยการจ้างงานในรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ)

๓. การจัดโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ

▪ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกำลังคนของสำนักกรรมการการเลือกตั้ง ๑ ๒ และ ๓ รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานอาคารสถานที่ และกลุ่มงานรักษาความปลอดภัย และทบทวนข้อเสนอการจัดตั้งสำนักตำรวจรัฐสภาและอาคารสถานที่ โดยพิจารณาในคณะกรรมการพิจารณาศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักรักษาความปลอดภัย และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



การบริหารกำลังคนเชิงคุณภาพ

๑. การพัฒนาบุคลากร

▪ พัฒนาทักษะแห่งอนาคตคนวุฒิสภาสู่ Smart People

- พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนรัฐสภาดิจิทัลให้กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๔๐๐ คน ประกอบด้วย (๑) กลุ่มผู้บริหาร (๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (๓) กลุ่มทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น และ (๕) กลุ่มผู้บังคับบัญชา กลุ่มงาน ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๐

- พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานรัฐสภา (English for Parliamentary work) สำหรับบุคลากร จำนวน ๒๑๐ คน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑๓ รวมทั้งพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร ผ่านแพลตฟอร์มโปรแกรมเรียนภาษาต่างประเทศ จำนวน ๑๒ คน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑๓

▪ พัฒนาผู้นำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะ (SMART Senate Leadership) ในกลุ่มผู้บริหาร จำนวน ๓๑ คน โดยส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน “การขับเคลื่อนองค์กรสู่ Digital Workplace เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ (SMART Senate) และองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีความทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่ ทุกเวลา (Work from Anywhere)” ณ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

▪ พัฒนาความพร้อมของบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติให้กับข้าราชการตำแหน่งนิติกรระดับปฏิบัติการและชำนาญการ จำนวน ๑๗๕ คน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๕

▪ ส่งบุคลากรไปศึกษา/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๒๘ คน ณ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ สมาคมผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สถาบันพระปกเกล้า สำนักงานกิจการยุติธรรม สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ. มูลนิธิวิจัยและพัฒนาการเงินการคลัง พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด

๒. การสนับสนุนการดำเนินการเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

▪ พัฒนาศักยภาพตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ด้วยการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ สายงานนิติกร สายงานวิชาการ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ และสายงานตรวจสอบภายใน จำนวน ๑,๐๖๔ คน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐

▪ พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป (ทุกสายงาน) จำนวน ๑,๐๖๔ คน ตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ได้แก่ ThaiMOOC Chula MOOC Snap และ TDGA พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐



๓. การสนับสนุนการดำเนินการสืบทอดตำแหน่ง/การสร้างความพร้อมในการบริหารราชการ

▪ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในกลุ่มผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๑๖๓ คน โดยส่งข้าราชการไปศึกษาดูงาน ณ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

แผนงานที่ ๑.๑.๒ การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรฐานความรู้ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยได้เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตามลำดับ

โครงการ ๑ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

เป้าหมาย : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

(๑) ความคิดเชิงประยุกต์ (Adaptive Thinking) คือ การแก้ปัญหาจากการคิดประยุกต์ต่อยอดและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้ดียิ่งขึ้นและแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม

(๒) การแก้ปัญหา (Problem Solving) คือ การแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน ด้วยการค้นหาสาเหตุต้นตอของปัญหา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ในระบบหรือในโครงสร้าง เพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และป้องกันการเกิดปัญหานั้น ๆ ซ้ำขึ้นมาอีก

(๓) การตัดสินใจ (Decision Making) คือ การตัดสินใจ โดยมีกระบวนการรวบรวมข้อมูลและประเมินผลทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อการตัดสินใจ

(๔) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) คือ สามารถรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกตัวเองและผู้อื่นและสามารถบริหารจัดการอารมณ์ตัวเองและแสดงออกต่อผู้อื่นในเชิงบวกได้

โครงการ ๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เป้าหมาย : มีแนวทางปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จัดทำแนวทางปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยได้ทบทวนปรับปรุงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยการกำหนดคุณสมบัติให้เปิดกว้างในหลายตำแหน่ง อาทิ นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิชาการช่างศิลป์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ เพื่อเปิดโอกาสให้หน่วยงานสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ตลอดจนปรับปรุงคำอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้มีความชัดเจน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและกำหนดกรอบหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม



แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการสื่อสารภาพลักษณ์

เป้าหมาย : ๑) ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร
๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พัฒนารูปแบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ โดยได้เสนอต่อ คณะทำงานพิจารณา ศึกษา และดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อนำไปใช้ในการสรรหาดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ซึ่งดำเนินการ ดังนี้

(๑) การจัดนิทรรศการ (ออกบูธ) และแนะนำหน่วยงาน ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมี นักศึกษาเข้าเยี่ยมชมบูธ จำนวน ๑๒๐ คน

(๒) การเป็นวิทยากรกล่าวต้อนรับและนำเสนอข้อมูลการประชาสัมพันธ์องค์กรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแก่คณะยุวชนประชาธิปไตย ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๖๐ คน ณ ห้องประชุมสภา ผู้แทนราษฎร หอสมุดรัฐสภา และสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา

นอกจากนี้ ได้มีการสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ร้อยละ ๙๐.๕๐ ต้องการทำงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ร้อยละ ๖๖.๗๐ ของกลุ่มเป้าหมาย รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับมากถึงมากที่สุด

๒. กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

เป้าหมาย : ๑) มีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ/กลไก/การบริหารทรัพยากรบุคคล) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๒) จำนวนบุคลากรโอนจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕

๓) ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๒

๔) มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ ๖๐

แผนงานที่ ๑.๒.๒ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตาม ระบบคุณธรรม

โครงการที่ ๑ นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้

เป้าหมาย : ๑) มีการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบ คุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ แนวทาง/หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/วิธีการ



๒) ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ทบทวน กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นตามหลักธรรมาภิบาล โดยลดการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ยึดหลักผลงาน หลักสมรรถนะในการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้เสนอต่อคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ อ.ก.ร. ระบบงานและ อัตรากำลัง ในประเด็นแนวทางการมอบหมายงานด้านวิชาการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มหรือกลุ่มงานซึ่งดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ สำหรับหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ และหลักสูตรเตรียมความพร้อมบุคลากร ประเภทวิชาการในแต่ละระดับตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ได้เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ฯ

นอกจากนี้ ได้มีการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์ เครื่องมือ กลไก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความพึงพอใจและความเชื่อมั่น คิดเป็น ร้อยละ ๘๐.๖๕ และร้อยละ ๘๑.๖๒ ตามลำดับ รวมทั้งได้มีการสำรวจการโอนออกของข้าราชการ พบว่า สผ. มีอัตราการโอนออก คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๒ และ สว. ร้อยละ ๐.๗๓

แผนงานที่ ๑.๒.๓ พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้ สูงขึ้น มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

เป้าหมาย : ๑) นวัตกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) บุคลากรมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้พัฒนานวัตกรรมด้านการบูรณาการฐานข้อมูลการขึ้นบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้งานระบบ พบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจในภาพรวม ร้อยละ ๙๓.๑๐ และเมื่อจำแนกออกในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรมีความ พึงพอใจ ร้อยละ ๙๕.๑๐ ด้านการใช้งานและประสิทธิภาพของระบบ ร้อยละ ๙๔.๖๒ ด้านข้อมูล และร้อยละ ๘๙.๔๙ ด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และได้เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อพิจารณาเห็นชอบ

๓. กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes) มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย : มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน

สผ. และ สว. ได้ปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



สพ. ได้พัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ กระบวนการ ประกอบด้วย

- การออกแบบและพัฒนากระบวนการสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในการรับสมัคร ผ่านระบบการบริหารจัดการสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยผู้สมัครสามารถถ่ายโอนข้อมูลรูปถ่าย วุฒิการศึกษา และระเบียบแสดงผลการศึกษาในรูปแบบ PDF ตั้งแต่การรับสมัคร เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบวุฒิการศึกษาและระเบียบแสดงผลการศึกษาของผู้สมัคร
- การจัดเก็บข้อมูลด้านบุคคลที่ได้รับทุนการศึกษา และการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการประมวลผลข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. ได้พัฒนากระบวนการงานด้านการเลื่อนค่าจ้างของพนักงานราชการ ซึ่งนำระบบไปทดลองคำนวณวงเงินเพื่อเลื่อนค่าจ้างพนักงานราชการ ในรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา

แผนงานที่ ๑.๓.๒ พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)
มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย : มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวนการ/การบริการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้เพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Web Service) ในด้านข้อมูลการเกษียณอายุราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผน โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเป็นข้อมูลเชิงสถิติและนำเสนอรายงานข้อมูลที่สำคัญให้เห็นภาพในหน้าเดียว (Dashboard) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำลังคนในอนาคต ประกอบด้วย

- สถิติแสดงข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ จำแนกตามตำแหน่งและส่วนราชการ
- สถิติแสดงข้อมูลการเกษียณอายุราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ จำแนกตามตำแหน่ง ประเภท ระดับ และส่วนราชการ
- สถิติแสดงจำนวนการเกษียณอายุราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ จำแนกตามส่วนราชการ
- สถิติเปรียบเทียบจำนวนการเกษียณอายุราชการของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ระหว่างสองส่วนราชการ

ทั้งนี้ ผู้รับบริการสามารถนำข้อมูล Dashboard ไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ร. และ อ.ก.ร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



HIGHLIGHT

ยุทธศาสตร์ที่ 1

01

มีมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการที่สอดคล้องกับบริบท
ที่เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย (1) ความคิดเชิงประยุกต์
(2) การแก้ปัญหา (3) การตัดสินใจ และ (4) ความฉลาดทางอารมณ์
ที่ผ่านความเห็นจาก คกก. ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



02

ร้อยละ 90.50 ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย
ได้แก่ นักศึกษา ยุวชนประชาธิปไตย
ต้องการทำงานกับ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับระดับมากที่สุด



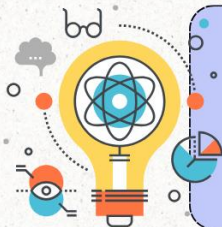
03

มีหลักเกณฑ์การมอบหมายงานข้าราชการ
ประเภทวิชาการ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคคลยึดหลักผลงานเป็นสำคัญ
ที่ผ่านความเห็นชอบจาก ก.ร.
ในวันที่ 19 พ.ย. 2567



04

มีระบบการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา





ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๙ แผนงาน ๑๐ โครงการ

๑. กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

เป้าหมาย : ๑) กลุ่มเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานด้านวิชาการที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๓

๒) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง พัฒนาความเป็นวิชาการ/ความเป็นมืออาชีพ ร้อยละ ๔๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด

๓) หลักสูตร รูปแบบ วิธีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ

สผ. และ สว. มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรในงานด้านนิติบัญญัติและภารกิจสนับสนุน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการทำงานในอนาคต

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ จำนวน ๑๓๔ คน ใน ๘ สายงาน (ได้แก่ สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด (๑๘ สายงาน) โดยผู้รับบริการ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน มีความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๐ และจากผลสำรวจของที่ปรึกษาภายนอก บริษัท นอร์ธ สตาร์ บิสซิเนส คอนซัลติ้ง พบว่า ผู้รับบริการ ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการ และบุคลากรรงงานในรัฐสภา มีความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านวิชาการ” คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ ร้อยละ ๙๓.๓๓ และร้อยละ ๙๒.๕๐ ตามลำดับ

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้พัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์ โดยปรับปรุงหัวข้อการพัฒนากรอบทักษะ (Skillset) ด้านทักษะดิจิทัล (Digital skill) และกรอบแนวคิด (Mindset) ที่เน้นกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ตามสายงานที่กำหนดเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณต่อไป

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเป็นวิชาการในการนิติบัญญัติ จำนวน ๓๔๓ คน ใน ๖ สายงาน (ได้แก่ สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิชาการ คอมพิวเตอร์ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานตรวจสอบภายใน) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด (๑๔ สายงาน) โดยผู้รับบริการ ได้แก่ สมาชิกวุฒิสภา มีความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๑๗ และจากผลสำรวจ



ของที่ปรึกษาภายนอกฯ พบว่า ผู้รับบริการ ได้แก่ สมาชิกวุฒิสภา กรรมการธิการ และบุคลากรวงงานในรัฐสภา มีความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านวิชาการ” คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๕ ร้อยละ ๙๕.๗๗ และร้อยละ ๙๖.๓๒ ตามลำดับ

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้พัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพให้กับข้าราชการในทุกสายงานและประเภทด้วยการจัดทำแผนการสร้างระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาทิ ข้าราชการสายงานนิติการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเข้ารับการพัฒนาในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ การพัฒนาทีมงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะ (SMART Agile Team) การพัฒนาการจัดทำเอกสารบทสรุปเชิงนโยบาย (Policy Brief) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการธิการ สมาชิกวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงานที่ ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)

เป้าหมาย : ๑) บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภาได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามหลักสูตรที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒) บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา ได้นำความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาภาวะผู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓) จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล

สผ. และ สว.ได้มีแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ให้มีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นการนำตนเองและทีมงานในการครองตน ครองคน ครองงาน รวมทั้งเป็นต้นแบบหรือเป็นตัวหลัก (Change Agent) ในการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๒๖ คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๑ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด และพบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาภาวะผู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๗ โดยให้กลุ่มเป้าหมายได้เรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาความเป็นผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรมในการเป็นนักบริหารที่ดี และการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) เพื่อสร้างกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

ทั้งนี้ จากการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารอย่างต่อเนื่องได้ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานฯ ในด้านการบริหารจัดการ และการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งนำไปสู่การได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น รางวัล Thailand Moral Award ๒๐๒๔ ประเภทสื่อวิทยุรองชนะเลิศอันดับ ๑ Voice of Power เสียงนี้เพื่อสังคม รางวัล Thailand Moral Award ๒๐๒๔ ประเภทสื่อโทรทัศน์ ชมเชย คิดได้ คิดส์ดี EP ๒๗ ตอน น้องเจ้าขุน เด็กมหัศจรรย์



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. ดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๑๔ คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๑ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาภาวะผู้นำนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๖ โดยให้กลุ่มเป้าหมายได้เรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การขับเคลื่อนองค์กรสู่ Digital Workplace เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ (SMART Senate) และองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีความทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่ ทุกเวลา (Work from Anywhere) ณ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาผู้นำเพื่อขับเคลื่อนองค์กรอัจฉริยะ (SMART Senate Leadership) สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (Leadership for Senior Level)

ทั้งนี้ จากการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารอย่างต่อเนื่องได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสำนักงานฯ ในด้านการบริหารจัดการ และการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งนำไปสู่การได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก ได้แก่ รางวัลการรับรองระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจตามมาตรฐานเลขที่ ISO ๒๒๓๐๑ : ๒๐๑๙ สำหรับข้อบ่งชี้ : กระบวนการประชุมวุฒิสภา และกิจกรรมสนับสนุนกระบวนการประชุมวุฒิสภา

แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้
โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดย สผ. และ สว. ได้ดำเนินการร่วมกันในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร ซึ่งโดยเฉลี่ยร้อยละ ๘๖.๒๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๓ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด และพัฒนาบุคลากรตามความต้องการฝึกอบรม จำนวน ๘๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๗.๐๗ และมีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา ร้อยละ ๘๘.๖๔ รวมทั้งจากผลสำรวจของที่ปรึกษาภายนอกฯ พบว่า ผู้รับบริการ ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการธิการ และบุคลากรในวงงานรัฐสภา มีความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล” คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐ ร้อยละ ๙๒.๐๘ และร้อยละ ๙๒.๕๐ ตามลำดับ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๗๖ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด และพัฒนาบุคลากรตามความต้องการฝึกอบรม จำนวน ๑,๒๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕๗ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕.๖๙ และมีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา ร้อยละ ๘๓.๗๕ รวมทั้งจากผลสำรวจของ



ที่ปรึกษาภายนอกฯ พบว่า ผู้รับบริการ ได้แก่ สมาชิกวุฒิสภา กรรมการ และบุคลากรในหน่วยงานรัฐสภา มีความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล” คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ ร้อยละ ๙๔.๖๒ และ ร้อยละ ๙๔.๗๔ ตามลำดับ

แผนงานที่ ๒.๑.๔ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร

เป้าหมาย : ๑) ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๒) ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง สผ. และ สว. ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศในกลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายของสำนักงานฯ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ดำเนินการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ ชั่วโมง กับผู้บริหาร จำนวน ๑๐ คน พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับบุคลากร จำนวน ๑๕๘ คน ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- ภาษาอังกฤษด้านกฎหมายกับบุคลากร จำนวน ๕๘ คน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนามีความรู้ทักษะภาษาอังกฤษด้านกฎหมายไปประยุกต์ใช้ในการกิจการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔

- ภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC) ณ สถาบันการต่างประเทศวิศว์โรปการ กับบุคลากร จำนวน ๒ คน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจ ตามที่สถาบันฯ กำหนด

- ภาษาอังกฤษสำหรับเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course : OCC) ณ สถาบันการต่างประเทศวิศว์โรปการ กับบุคลากร จำนวน ๑ คน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจ ตามที่สถาบันฯ กำหนด

- ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารระหว่างประเทศขั้นสูง (Advanced Oral Communication Course : AOCC) ณ สถาบันการต่างประเทศวิศว์โรปการ กับบุคลากร จำนวน ๓ คน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจ ตามที่สถาบันฯ กำหนด

- ภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรของรัฐ ณ สถาบันภาษาจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย กับบุคลากร จำนวน ๖ คน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจ ตามที่สถาบันฯ กำหนด

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศกับบุคลากร จำนวน ๓ คน (ภาษาละ ๑ คน) ประกอบด้วย ภาษาเยอรมัน ภาษาสเปน และภาษาญี่ปุ่น โดยภาษาเยอรมัน ภาษาสเปน เป็นการพัฒนาผ่านโปรแกรม Zoom พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด สำหรับภาษาญี่ปุ่น ได้มีการให้ทุนฝึกอบรมต่างประเทศกับนักวิเทศสัมพันธ์ภาษาญี่ปุ่น ภายใต้โครงการทุนรัฐบาลญี่ปุ่น โดยก่อนการรับทุน ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการปฏิบัติหน้าที่ลำนนำชมในวาระที่ นายอาซูมิ จุน ประธานคณะกรรมการกิจการรัฐสภาญี่ปุ่น ประธานวิปฝ่ายค้านและคณะ เข้าเยี่ยมคารวะนายพิเชษฐ์ เชื้อเมืองพาน รองประธานสภาผู้แทนราษฎร คนที่สอง และเยี่ยมชมรัฐสภา ซึ่งผู้รับบริการมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. ดำเนินการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ ชั่วโมง กับผู้บริหาร จำนวน ๑๒ คน พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ รวมทั้งได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๒๑๑ คน ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- ภาษาอังกฤษด้านกฎหมายกับบุคลากร จำนวน ๒๑๐ คน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถนำทักษะภาษาอังกฤษด้านกฎหมายไปประยุกต์ใช้ในการกิจการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๕

- ภาษาอังกฤษสำหรับเสนอผลงานและการพูดเพื่อการประชุม (Oral Communication Course : OCC) ณ สถาบันการต่างประเทศวิศโรปการ กับบุคลากร จำนวน ๑ คน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจ ตามที่สถาบันฯ กำหนด

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศกับบุคลากร จำนวน ๒ คน (ภาษาละ ๑ คน) ประกอบด้วย ภาษากัมพูชาและภาษาจีน ผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด

๒. กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๒.๑ พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

เป้าหมาย : กลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

สผ. และ สว. ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อให้บุคลากรนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ได้พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐๗ คน ในรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด รวมทั้งได้บุคลากรสายงานนิติการ จำนวน ๓ คน ไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก ณ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสถาบันพระปกเกล้า พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และจากผลการสำรวจความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการของที่ปรึกษาภายนอก พบว่า ผู้รับบริการ ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการธิการ และบุคลากรในวงงานรัฐสภา มีความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านกฎหมาย การตรากฎหมาย หรือกระบวนการนิติบัญญัติ” คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ ร้อยละ ๙๒.๐๘ และร้อยละ ๙๔.๓๘ ตามลำดับ

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๘๕ คน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๓ รวมทั้งได้ส่งบุคลากรสายงานนิติการ จำนวน ๕ คน ไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก



ณ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่หน่วยงานผู้จัดทำหนด และจากผลสำรวจความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการของที่ปรึกษาภายนอกฯ พบว่า ผู้รับบริการ ได้แก่ สมาชิกวุฒิสภา กรรมการ และบุคลากรในวงงานรัฐสภา มีความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านกฎหมาย การตรากฎหมาย หรือกระบวนการนิติบัญญัติ” คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗๕ ร้อยละ ๙๔.๒๓ และร้อยละ ๙๖.๐๐ ตามลำดับ

แผนงานที่ ๒.๒.๒ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ
มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการที่ ๑ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ๑) ผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒) มีแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้ง สผ.และ สว.ได้ดำเนินการร่วมกันพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผน เพื่อพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ให้บุคลากรได้เรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(๑) พัฒนาความพร้อมของบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยเพิ่มประสิทธิภาพสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ จำนวน ๙ คน (สว. ๖ คน/สผ. ๓ คน) ณ ศาลปกครองสูงสุด และศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๔

(๒) การวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (มาตรา ๗๗) โดยส่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ จำนวน ๒ คน (สผ. ๑ คน/สว. ๑ คน) ไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก ณ สถาบันพระปกเกล้า พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๐

สำหรับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผน โดยมอบหมายงานในลักษณะงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ เช่น การตรวจและพิจารณาร่างกฎหมาย การยกร่างกฎหมาย การเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย การให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในการร่างกฎหมาย การให้ความเห็นร่างกฎหมาย เป็นต้น รวมทั้งกำกับติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ พบว่า นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้น ๒ จำนวน ๙ คน มีผลการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยร้อยละ ๙๑.๕๖ ในส่วนการสรรหาและคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติชั้นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้น ๒ จำนวน ๑๒ คน (สผ. ๖ คน/สว. ๖ คน)



๓. กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย : มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สผ. และ สว. ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. พัฒนาระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e – Learning โดยมีบุคลากร จำนวน ๒๕๐ คน เข้ารับเรียนรู้และพัฒนาตนเองในองค์ความรู้ ได้แก่

- องค์ความรู้ด้านวินัยข้าราชการรัฐสภา อาทิ จุดมุ่งหมายของวินัย แก่นของวินัยและข้อคำนึงเกี่ยวกับวินัย ผลของการกระทำผิดวินัย กระบวนการทางวินัย และกรณีตัวอย่างต่าง ๆ
- องค์ความรู้ของบุคลากรที่ได้ส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก แบ่งเป็น ๙ หัวข้อการเรียนรู้ อาทิ ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านบริหารจัดการ และสิ่งแวดล้อม ด้านรักษาความปลอดภัย ด้านคลังและงบประมาณ ด้านห้องสมุดและบรรณารักษ์ ด้านภาษาต่างประเทศ และด้านประชาสัมพันธ์

นอกจากนี้ ได้มีการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยส่งบุคลากร จำนวน ๕๔ คน ไปศึกษาดูงาน ณ บริษัท วอริกซ์ สपोर्ट จำกัด (มหาชน) เพื่อส่งเสริม สนับสนุน บุคลากรในการสร้างนวัตกรรมในงานเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๐

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. มีระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e – Learning โดยมีบุคลากรในแต่ละสายงานและระดับ จำนวน ๑,๐๖๔ คน เข้ารับเรียนรู้และพัฒนาตนเองในแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ThaiMOOC Chula MOOC Snap และสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) เป็นต้น โดยแบ่งหัวข้อการเรียนรู้ตามสายงาน อาทิ ความรู้และความเข้าใจข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy for Data Analytics) ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในการดำเนินคดี ความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ สำหรับข้าราชการสายงานนิติการ เทคนิคการสร้างและการนำเสนอข้อมูล (Data Visualization) เพื่อการทำงานภาครัฐ ความรู้และความเข้าใจข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy for Data Analytics) สำหรับข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐



แผนงานที่ ๒.๓.๒ การบริหารจัดการความรู้ มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้ โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ และติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : ๑) แผนจัดการความรู้มีมาตรฐานและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒) มีการติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

สผ. และ สว. ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของแต่ละสำนักงานมีความสอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๔ การวัดวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ดำเนินการคัดเลือกองค์ความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยคัดเลือกองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนา SMART Parliament ของสำนักงานฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จำนวน ๔ องค์ความรู้ตามภารกิจงาน ประกอบด้วย

- (๑) เรื่อง “ครบเครื่องเรื่องการประชุมสภาผู้แทนราษฎร” (หน่วยงานด้านประชุม)
- (๒) เรื่อง “การถอดบทเรียนการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมประจำปีรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก (APPF) ครั้งที่ ๓๐” (หน่วยงานด้านต่างประเทศ)
- (๓) เรื่อง “การสร้างเครือข่ายยุวชนประชาธิปไตยให้ยั่งยืน” (หน่วยงานด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์)
- (๔) เรื่อง “ชีวิตดี วิถีใหม่ ห่างไกลโรค NCDs” (หน่วยงานสนับสนุน)

ตลอดจนติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานร้อยละ ๘๕

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. บูรณาการร่วมกันระหว่างการบริหารจัดการความรู้กับการขับเคลื่อนนวัตกรรม โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาความรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการให้บริการ โดยองค์ความรู้จะมีความเกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของหน่วยงานที่จำเป็นต่อการสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานฯ ทั้งนี้ การบริหารจัดการความรู้ดังกล่าว ทำให้แต่ละหน่วยงานมีนวัตกรรมการให้บริการในรูปแบบดิจิทัลที่ตอบสนองความต้องการและประโยชน์ของผู้รับบริการ จำนวน ๒๐ นวัตกรรม อาทิ “คลิกจ้อ ขอข้อมูลฯ” (การให้บริการข้อมูลข่าวสารราชการผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ) POLICY SENATE CARE “YOUR VOICE, OUR MISSION” ระบบบริการข้อมูลการเบิกค่ารักษาพยาบาลของสมาชิกวุฒิสภา ผ่านออนไลน์ LexiConnect : รัฐธรรมนูญดิจิทัล ฉบับบูรณาการ รวมทั้งติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐

แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการส่งเสริมการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



เป้าหมาย : หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการให้บริการภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม

สผ. และ สว. ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมของหน่วยงานในสังกัด

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. มีนวัตกรรมการบริการดิจิทัล จำนวน ๑๗ นวัตกรรม ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการให้บริการภายในองค์กร โดยผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๘๙ ประกอบด้วย

นวัตกรรมการบริการดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์

- (๑) หัวข้อ “Wonderfiles Ver.2W” สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ
- (๒) หัวข้อ “Open Chat Plus+ เปิดห้องนโยบายและแผน “ต่อยอด เพื่อเติบโต” (Open Chat Plus+)” สำนักนโยบายและแผน
- (๔) หัวข้อ “๑๐๐ คำทับศัพท์ ฉบับดิจิทัล” สำนักการพิมพ์
- (๕) หัวข้อ “โครงการอาสาสมัครหอสมุดรัฐสภา กิจกรรม Hack เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญ ๒๕๖๐ และจัดทำเว็บไซต์เปรียบเทียบบทบัญญัติและเจตนารมณ์การร่างรัฐธรรมนูญ” สำนักวิชาการ
- (๖) หัวข้อ “ระบบสุขภาพและลงทะเบียนฉีดวัคซีน สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา” สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา
- (๗) หัวข้อ “ระบบบริการข้อมูลการประชุมดิจิทัล (Digital Meeting Data Service) ” สำนักกรรมการ ๑
- (๘) หัวข้อ “ระบบติดตามเรื่องร้องเรียนของคณะกรรมการการ” สำนักกรรมการ ๓
- (๙) หัวข้อ “ระบบยืมวัสดุอุปกรณ์ของสำนักพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ สผ.” สำนักพัฒนาบุคลากร
- (๑๐) หัวข้อ “เอกสารข่าวรัฐสภาภาษาอาหรับฉบับดิจิทัล กลุ่มงานภาษาสเปน เยอรมัน และอาหรับ” สำนักภาษาต่างประเทศ
- (๑๑) หัวข้อ “PBO Data Bridge: ระบบอัตโนมัติเชื่อมข้อมูลงบประมาณสู่สาธารณะ” สำนักงบประมาณของรัฐสภา
- (๑๒) หัวข้อ “การให้บริการเยี่ยมชมรัฐสภาผ่านระบบการจองออนไลน์” สำนักประชาสัมพันธ์
- (๑๓) หัวข้อ “การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนงานล่ามเกี่ยวกับการประชุมด้านนิติบัญญัติ (สื่อออนไลน์ หูฟัง)” สำนักภาษาต่างประเทศ
- (๑๔) หัวข้อ “ชุดความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับคณะกรรมการการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์” สำนักกรรมการ ๒
- (๑๕) หัวข้อ “การยื่นคำขอหนังสือเดินทางราชการและอื่น ๆ ผ่านระบบดิจิทัล” สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ



นวัตกรรมบริการดิจิทัลเชิงยุทธศาสตร์

(๑) หัวข้อ “เว็บไซต์การเยี่ยมชมหอสมุดรัฐสภาในรูปแบบเสมือนจริง Virtual Tour ๓๖๐ องศา สำนักวิชาการ

(๒) หัวข้อ “การรับ-ส่งรายงานการประชุมในรูปแบบไฟล์ PDF ทางระบบสารสนเทศรัฐสภา (PIS) ผ่านระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะ (ECM) สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. มีนวัตกรรมบริการดิจิทัล ๒๐ นวัตกรรม ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการให้บริการภายในองค์กร โดยผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๘๖ ประกอบด้วย

นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเชื่อมโยงภารกิจของวุฒิสภาสู่ประชาชน

(๑) หัวข้อ “การพัฒนาแอปพลิเคชันจันทรา” (องค์ความรู้ระดับองค์กร)

(๒) หัวข้อ “Lexi Connect : รัฐธรรมนูญดิจิทัล ฉบับบูรณาการ” สำนักกฎหมาย

(๓) หัวข้อ “Kick off ทีมสื่อสารจันทรา App” สำนักประชาสัมพันธ์

(๔) หัวข้อ “POLICY SENATE CARE "YOUR VOICE, OUR MISSION" สำนักนโยบายและแผน

นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการทำงานของสมาชิกวุฒิสภา

(๑) หัวข้อ “การให้บริการด้านการประชุมวุฒิสภาอัจฉริยะ (SMART Proceeding)”

สำนักการประชุม

(๒) หัวข้อ “ระบบบริการข้อมูล การเบิกค่ารักษาพยาบาลของสมาชิกวุฒิสภาผ่านออนไลน์”

สำนักการคลังและงบประมาณ

(๓) หัวข้อ “ระบบการสืบค้นและติดตามข้อหาหรือของสมาชิกวุฒิสภาด้วยระบบดิจิทัล”

สำนักงานประธานวุฒิสภา

(๔) หัวข้อ “ซิส: แพลตฟอร์มบริการงานวิชาการของวุฒิสภา Senate Information

Service Platform)” สำนักวิชาการ

(๕) หัวข้อ “BFL Vocab_Chats” สำนักภาษาต่างประเทศ

(๖) หัวข้อ “เพื่อนข้อมูลด้านรัฐสภาต่างประเทศ : Reliable Information for All”

สำนักการต่างประเทศ

(๗) หัวข้อ “ระบบการรับฟังความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของ

คณะกรรมการ” สำนักกรรมการ ๑

(๘) หัวข้อ “โครงการ ๓ In ๑ Plus+ (ด้านนิติบัญญัติ)” สำนักกรรมการ ๒

(๙) หัวข้อ “การแสดงผลข้อมูลการดำเนินงานของคณะกรรมการในรูปแบบ Data

Visualization” สำนักกรรมการ ๓

นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(๑) หัวข้อ “คลิกจ่อ ขอข้อมูลฯ” (การให้บริการข้อมูลข่าวสารราชการผ่านช่องทาง

อิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ) สำนักบริหารงานกลาง

(๒) หัวข้อ “ALD (Assets and Liabilities Declaration)” สำนักกำกับและตรวจสอบ

(๓) หัวข้อ “วันไซต์อลเซอร์วิส (One Site All Services)” สำนักรายงานการประชุม

และตัวเลข



- (๔) หัวข้อ “ระบบควบคุมวัสดุสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ Ver.๒” กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๕) หัวข้อ “HRD Senate Learning Hub: Engaging Lifelong Learning” สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๖) หัวข้อ “ใบขอใช้บริการดิจิทัล (Digital Service)” สำนักการพิมพ์
- (๗) หัวข้อ “การพัฒนาระบบให้บริการยืนยันตัวตนด้วยดิจิทัลไอดี” สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



HIGHLIGHT

ยุทธศาสตร์ที่ 2



ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก

- สผ. - Thailand Moral Award 2024 ประเภทสื่อวิทยุ รองชนะเลิศอันดับ 1 Voice of Power เสียงนี้เพื่อสังคม
- สว. - รางวัล ISO 22301 : 2019 สำหรับขอบข่าย กระบวนการประชุมวุฒิสภา และกิจกรรมสนับสนุน กระบวนการประชุมวุฒิสภา

01

02

ผู้รับบริการมีความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านวิชาการ”

- ส.ส. ร้อยละ 91.40
- ส.ว. ร้อยละ 92.50

(ที่มา : รายงานผลสำรวจความพึงพอใจที่ปรึกษาภายนอก)



ผู้รับบริการมีความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล”

- ส.ส. ร้อยละ 90.60
- ส.ว. ร้อยละ 91.60

(ที่มา : รายงานผลสำรวจความพึงพอใจที่ปรึกษาภายนอก)

03

04

ผู้รับบริการมีความพึงพอใจความรู้ความสามารถ “ด้านกฎหมาย การตรากฎหมาย หรือกระบวนการนิติบัญญัติ”

- ส.ส. ร้อยละ 91.60
- ส.ว. ร้อยละ 92.75

(ที่มา : รายงานผลสำรวจความพึงพอใจที่ปรึกษาภายนอก)



มีนวัตกรรมการให้บริการในรูปแบบดิจิทัล

- สผ. จำนวน 17 นวัตกรรม อาทิ Wonderfiles Ver.2W 100 คำทับศัพท์ ฉบับดิจิทัล
- สว. จำนวน 20 นวัตกรรม อาทิ BFL Vocab_Chat Kick off ทีมสื่อสารจันุรา App

05



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๔ แผนงาน ๙ โครงการ

๑. กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปลุกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

แผนงานที่ ๓.๑.๑ ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการที่ ๑ เสริมสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

เป้าหมาย : บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๕

สผ. และ สว. ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การสร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน พร้อมมีความซื่อสัตย์ สุจริต ความโปร่งใส รวมทั้งประพฤติตนตามหลักธรรมาภิบาล ประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่รัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ได้จัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้วยการสร้างเครือข่าย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก อาทิ บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) กรมกิจการผู้สูงอายุ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมอนามัย กระทรวงแรงงาน กระทรวงคมนาคม ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (Exim Bank) องค์การเภสัชกรรม รวมทั้งรณรงค์ส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ตามวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผ่านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อาทิ ป้าย X - Stand เพลง คลิปวิดีโอที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมองค์กร ไม่น้อยกว่า ๓๐ คลิป โดยเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ เช่น Website คุณธรรมคนสภา Facebook Fanpage คุณธรรมคนสภา Facebook ชมรม STRONG สผ. องค์กรพอเพียงต้านทุจริต เป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการสำรวจการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรด้าน คุณธรรม จริยธรรม พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรม องค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๐

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. ได้จัดกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้วยการประกาศ เจตนารมณ์ร่วมกันในการยกระดับการขับเคลื่อนมาตรฐานต้นแบบด้านคุณธรรม ความโปร่งใส การป้องกัน



การทุจริต รวมทั้งพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมในการเป็นข้าราชการที่ดีให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๑๙ คน โดยไปศึกษาดูงาน ณ ศาลฎีกา พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ และหอสมุดสมเด็จพระเจ้า กรมพระยาดำรงราชานุภาพ พร้อมทั้งขยายเครือข่าย เพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมเพื่อปลูกฝังกรอบความคิดด้านความพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญูกับเยาวชนโรงเรียนวัดประสาธน์ทศวรรษ ตลอดจนรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วม ในช่องทางเว็บไซต์ศูนย์เรียนรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานฯ ได้แก่ (๑) องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสร้างคุณธรรมเป้าหมาย จำนวน ๑๘ องค์ความรู้ และ (๒) การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เฝ้าระวังการทุจริต (Watch and Voice) ของสำนักและกลุ่มตรวจสอบภายใน

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการสำรวจการรับรู้และการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๐

โครงการที่ ๒ ส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : ๑) บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมีการยกย่องชมเชยข้าราชการที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน

๒) ส่วนราชการรัฐสภามีบุคลากรต้นแบบทางด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สผ. และ สว. มุ่งเน้นการขับเคลื่อนให้บุคลากรตระหนักในประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา ผ่านกระบวนการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรม (ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น) และการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา (สำนักดีเด่น) เพื่อเป็นบุคลากรและหน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ได้ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา โดยคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) ในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของหน่วยงานภายในและสำนักงาน ตลอดจนเป็นการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายในที่มีผลงานด้านการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสในระดับดีเด่น ดีมาก และดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ร่วมกับหน่วยงานภายนอกประกอบด้วย สำนักงาน ก.ก.ต. สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. ธนาคาอิมสิน และวัดพระบาทน้ำพุ

▪ ผลการคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของหน่วยงานภายในและระดับสำนักงาน

กำหนดให้หน่วยงานภายในส่งรายชื่อข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำ เพื่อมาคัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ตามแนวทางการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม



ดีเด่น โดยมีบุคลากรผ่านการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น ระดับสำนัก จำนวน ๖๑ คน ประกอบด้วย (๑) ประเภทวิชาการ จำนวน ๒๔ คน (๒) ประเภททั่วไป จำนวน ๒๔ คน (๓) ประเภทพนักงานราชการ จำนวน ๑๐ คน และ (๔) ประเภทลูกจ้าง จำนวน ๓ คน และมีผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ จำนวน ๔ คน

- ประเภทวิชาการ ได้แก่ นายชยุตม์ ศุภสินธุ์ นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักการจราจร ๒
- ประเภททั่วไป ได้แก่ นางสาวนงลักษณ์ พงศาปาน เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาอาวุโส สำนักประชาสัมพันธ์

- ประเภทพนักงานราชการ ได้แก่ นายยศวริศ วังมณี พนักงานการจัดการระบบข้อมูล สำนักบริหารงานกลาง

- ประเภทลูกจ้าง นายสามารถ กองโสม พนักงานพิมพ์แบบ ส ๒ สำนักการพิมพ์

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้ถอดบทเรียนข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๔ คน ประกอบด้วย ประกอบด้วย (๑) ประเภทวิชาการ (๒) ประเภททั่วไป (๓) ประเภทพนักงานราชการ และ (๔) ประเภทลูกจ้าง และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านอินทราเน็ต และ เว็บบอร์ดศูนย์การเรียนรู้องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร

▪ ผลการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

สำนักงานฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนกิจกรรมการคัดเลือกฯ โดยหน่วยงานภายใน จำนวน ๒๓ หน่วยงาน ได้ส่งรายงานสรุปผลการดำเนินการเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส และคณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ดังนี้

ระดับดีเด่น ได้แก่ สำนักกฎหมาย

ระดับดีมาก ได้แก่ สำนักรายงานการประชุมและชวเลข

ระดับดี ได้แก่ สำนักการจราจร ๑

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. ได้ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภาจริยธรรม โดยคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม รวมทั้ง จัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) ในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗ เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูข้าราชการที่ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของหน่วยงานภายในและสำนักงาน ตลอดจนเป็นการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายในที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสในระดับดีเด่น ดีมาก และดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ร่วมกับหน่วยงานภายนอก ประกอบด้วย สำนักงาน ก.ก.ต. สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. ธนาคารออมสิน และวัดพระบาทน้ำพุ

▪ ผลการคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของหน่วยงานภายในและระดับสำนักงาน

กำหนดให้หน่วยงานภายในส่งรายชื่อข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำ เพื่อมาคัดเลือกเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ตามแนวทางการคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม



ดีเด่น โดยมีบุคลากรผ่านการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น ระดับสำนัก จำนวน ๔๘ คน ประกอบด้วย (๑) ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๙ คน (๒) ประเภททั่วไป จำนวน ๑๘ คน (๓) ประเภทพนักงานราชการ จำนวน ๙ คน และ (๔) ประเภทลูกจ้าง จำนวน ๒ คน และมีผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ จำนวน ๔ คน

- ประเภทวิชาการ ได้แก่ นายสุพัฒน์ โพธิ์เงิน นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักการรวมาธิการ ๒
- ประเภททั่วไป ได้แก่ นายณัฐพล สุดสงวน เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส สำนักประชาสัมพันธ์
- ประเภทพนักงานราชการ ได้แก่ นายศรีจันทร์ ทรัพย์เกษตร พนักงานบริการ สำนัก

บริหารงานกลาง

- ประเภทลูกจ้าง นายชัยอนันต์ พิมพ์ทอง พนักงานบริการ บ๒/หัวหน้า สำนักบริหารงานกลาง

นอกจากนี้ ได้มีการเผยแพร่การถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่ได้รับยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านช่องทางศูนย์การเรียนรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

▪ ผลการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

สำนักงานฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลและพัฒนาคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และความโปร่งใส เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลและพิจารณาให้คะแนนตามผลการดำเนินงานของสำนัก/กลุ่มตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส โดยหน่วยงานภายใน จำนวน ๑๙ หน่วยงาน ได้ส่งผลการดำเนินการขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใส และคณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส ดังนี้

- ระดับดีเด่น ได้แก่ สำนักการรวมาธิการ ๓
- ระดับดีมาก ได้แก่ สำนักกฎหมาย
- ระดับดี ได้แก่ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

โครงการที่ ๑ การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภาฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (สผ.)

- เป้าหมาย : ๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๒) ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ

โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) (สผ.)



เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

สผ. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภาฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวเป็นไปตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภาฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของคนในองค์กรให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา

▪ **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางระบบการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา** ดำเนินการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยสำนักงานฯ ได้มีการประเมินพฤติกรรมปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยจำแนกผลประเมินในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

บุคลากรมีพฤติกรรมในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๐ รองลงมา คือ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา และประชาชนภายใต้กรอบของกฎหมายอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๐ รองลงมา คือ รู้จักสามัคคี มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ ส่วนพฤติกรรมเรื่องความเสียสละ มีความขยันหมั่นเพียร คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒๐

ด้านการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานฯ

บุคลากรมีพฤติกรรมในเรื่อง ใจสัตย์ซื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๐๐ รองลงมา คือ มีจิตบริการ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ รองลงมา คือ มีวินัย คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ รองลงมา คือ สมานสามัคคี คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ ส่วนพฤติกรรมในด้านถือหลักพอเพียง คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐

ด้านการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

บุคลากรมีพฤติกรรมในเรื่อง ใจซื่อตรง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๐๐ รองลงมา คือ มีวินัย คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ ส่วนด้านสามัคคี คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐

▪ **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา** ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ ๔ โครงการ อาทิ โครงการพัฒนาจิต เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน : ปฏิบัติธรรม โครงการหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา : กิจกรรมเสวนาหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทาง ๓ ศาสนา โครงการพัฒนาจิตเพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละโครงการมีผลสัมฤทธิ์ในระดับมาก - มากที่สุด

▪ **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา** ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาในทุกกระดับ ภายใต้ ๗ โครงการ/กิจกรรม อาทิ กิจกรรมตลาดนัดความดี โชว์แชร์ การขับเคลื่อนองค์กร



คุณธรรม จำนวน ๒๒ หน่วยงาน กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายคุณธรรมภายใน : คลินิกให้คำปรึกษา หน่วยงานภายใน จำนวน ๒๗ สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง

▪ **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม** ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างกระบวนการสนับสนุนให้เกิดบุคคลและหน่วยงานต้นแบบที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ภายใต้ ๖ โครงการ/กิจกรรม อาทิ โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน โครงการสร้างผู้นำการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ซึ่งแต่ละโครงการมีผลสัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด

จากการขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภาฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) สำหรับผลการคัดเลือกการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ คาดว่ากระทรวงวัฒนธรรมจะประกาศผลภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๗

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ (สว.)

เป้าหมาย : ๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๒) ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ

โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุนด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (สว.)

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดีมีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

สว. ได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้สำนักงานฯ มีแนวทางในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และมีการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ตลอดจนเพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน ประกอบด้วย

▪ **มาตรการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน พฤติกรรมของบุคคลและบทบาทขององค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส**ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อสร้างพฤติกรรมของบุคลากรและขับเคลื่อนบทบาทของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสให้เป็นรูปธรรมและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งภาพลักษณ์ของส่วนราชการ โดยดำเนินการภายใต้ ๔ กลยุทธ์ ๙ โครงการ/กิจกรรม อาทิ โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วม (สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

▪ **มาตรการที่ ๒ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส**ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสทั้งภายในและภายนอกองค์กร สร้างการรับรู้และความเชื่อมั่นต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยดำเนินการภายใต้ ๓ กลยุทธ์ ๕ โครงการ อาทิ โครงการศึกษาดูงานและขยายความร่วมมือกับเครือข่ายคุณธรรมจิตพอเพียงด้านทุจริต ณ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการขับเคลื่อนคุณธรรมกับเครือข่ายภายนอก ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)



▪ มาตรการที่ ๓ ขับเคลื่อนแนวทางตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รักษามาตรฐานและผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕.๐๐ โดยดำเนินการภายใต้ ๒ กลยุทธ์ ๗ โครงการ/กิจกรรม อาทิ การจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และคู่มือหรือแนวทางการให้บริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกการลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้มาติดต่อหรือรับบริการได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น กิจกรรมการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่เป็นปัจจุบัน (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) บนเว็บไซต์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

จากการขับเคลื่อนตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พบว่า บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ สำหรับผลการคัดเลือกการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ คาดว่ากระทรวงวัฒนธรรมจะประกาศผลภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๗

โครงการที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เป้าหมาย : ๑) บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและร่วมกันรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและจริยธรรม

๒) จำนวนบุคลากรที่มีคำสั่งลงโทษการกระทำผิดทางวินัย ส่วนราชการละไม่เกิน ๕ คน

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้ง สผ. และ สว. ได้ดำเนินการร่วมกันในการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา ด้วยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ให้กับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๐๐ คน พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินผลฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๙๑ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม รวมไปถึงการอุทธรณ์การถูกลงโทษเป็นอย่างดี โดยสามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและทักษะเพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ และสามารถให้คำปรึกษาเผยแพร่ หรือถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของโครงการที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ จากรายงานการลงโทษมายัง ก.ร. พบว่า จำนวนบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคำสั่งลงโทษการกระทำผิดทางวินัย จำนวน ๗ คน (สผ. ๔ คน / สว. ๓ คน) จากการกระทำผิดวินัยในปีงบประมาณก่อน ๆ

แผนงานที่ ๓.๒.๒ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๓ กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)

เป้าหมาย : ๑) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต



๒) ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๖)

สผ. และ สว. ได้ดำเนินการตามมาตรการที่ ๓ ของแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถรักษามาตรฐานและผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕.๐๐ รวมทั้งให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต และความประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ภายใต้มาตรการที่ ๓ อาทิ การเสริมสร้างมาตรการกลไกการป้องกันการทุจริต การประกาศเจตจำนงสุจริต/เจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่โดยมีแนวทางดำเนินการ อาทิ

๑) การเสริมสร้างมาตรการกลไกการป้องกันการทุจริต โดยให้หน่วยงานรับทราบและนำไปใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (๑) การสร้างวัฒนธรรมสุจริต (๒) การบริหารราชการด้วยความโปร่งใส (๓) การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และ (๔) การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานฯ รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลให้กับบุคลากรภายใน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้รับรู้และเข้าใจนโยบายในการสร้างความโปร่งใส และความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานตามแนวทาง ITA สู่สาธารณะผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ สผ. ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e - office) ระบบอินทราเน็ต และช่องทางไลน์ PR Parliament อย่างต่อเนื่อง

๒) การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) เพื่อแสดงเจตนารมณ์ที่เข้มแข็งในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ และเผยแพร่เจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน และนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ให้บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้รับรู้และเข้าใจนโยบายในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดทำรายงานการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ที่เน้นการปลูกจิตสำนึก/สร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ให้บุคลากรนำแนวทางไปใช้ในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อป้องกันการเกิดทุจริต การปฏิเสธไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของสำนักงานฯ ในการเป็นองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส

จากการดำเนินงานของสำนักงานฯ ในการป้องกันการทุจริต รวมทั้งส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้กับบุคลากร พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ภัยของการทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๘ และได้คะแนน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. ในระดับ “ผ่าน” คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๔ ซึ่งลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ร้อยละ ๙๕.๑๓) ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีแนวทางดำเนินการ อาทิ

๑) การกำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ ที่สอดคล้องกับแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี



งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อาทิ การประกาศเจตนารมณ์ นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อการพัฒนาสำนักงานฯ ให้เป็นองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใสต้นแบบ รวมทั้งจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตประจำปี จำนวน ๑๙ หน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบตามบริบทของแต่ละสำนัก อาทิ มิติการบริหารบุคคล มิติการบริหารทรัพย์สินทางราชการ มิติการบริหารจัดการโครงการ มิติการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม ตลอดจนจัดกิจกรรมประกวดคำขวัญการต่อต้านการทุจริต เพื่อใช้เป็นคำขวัญของชมรม STRONG จิตพอเพียง ด้านทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยผลการประกวดรางวัลชนะเลิศ ได้แก่ สำนักกฎหมาย โดยมีคำขวัญ คือ "วุฒิสภาโปร่งใส ไร้ซึ่งทุจริต ทุกภารกิจพร้อมตรวจสอบได้"

๒) การส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยจัดกิจกรรมเสริมสร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวังการทุจริต Watch and Voice โดยให้หน่วยงานในสังกัด จำนวน ๑๙ หน่วยงาน จัดกิจกรรมรณรงค์สร้างความรู้เฝ้าระวังการทุจริต รวมทั้งศึกษาดูงานและขยายเครือข่ายองค์กรจิตพอเพียงด้านทุจริต ณ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตให้กับบุคลากร

จากการดำเนินงานของสำนักงานฯ ในการป้องกันการทุจริต รวมทั้งส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริตให้กับบุคลากร พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ภัยของการทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๓ และได้คะแนน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. ในระดับ “ผ่านดี” คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๖๖ ซึ่งลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ร้อยละ ๙๗.๔๓) ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

๓. กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต

แผนงานที่ ๓.๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สผ.)

โครงการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต (สว.)

เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

สผ. และ สว. ได้ดำเนินการขับเคลื่อนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยน้อมนำศาสตร์พระราชา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในรูปแบบกิจกรรมประกอบด้วย

(๑) การประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชาในการดำเนินชีวิต ณ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง กัมปงบึงปรัง กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๔๘ คน โดยมีการติดตาม ๒ ระดับ คือ การประเมินตนเองและการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

▪ **การประเมินตนเอง** พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิต หลังจากการฝึกอบรม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๐ โดยแบ่งเป็น



ด้านความพอประมาณ คือ มีการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง เหมาะสมกับฐานะตนเอง โดยไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๐

ด้านความมีเหตุผล คือ มีการใช้ชีวิตอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบและระมัดระวัง คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๐

ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว แยกเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๒

ด้านการตัดสินใจโดยอาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน คือ ตระหนักในคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๐

▪ **การประเมินจากผู้บังคับบัญชา** พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐ โดยแยกเป็นด้านนำความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐ ด้านนำความรู้มาเผยแพร่ให้กับเพื่อนร่วมงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐

(๒) การวางแผนการเงินเพื่อความมั่นคงในอนาคต โดยมีวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกและภายใน ได้แก่ ธนาคารออมสิน สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร และ สผ. กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๘๓ คน โดยมีการติดตาม ๒ ระดับ คือ การประเมินตนเองและการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

▪ **การประเมินตนเอง** พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิต หลังจากการฝึกอบรม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ ๘๘ โดยแบ่งเป็น

ด้านความพอประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๘๙

ด้านความมีเหตุผล คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐

ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๐

ด้านการตัดสินใจโดยอาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐

▪ **การประเมินจากผู้บังคับบัญชา** พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ โดยแยกเป็นด้านนำความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ ด้านนำความรู้มาเผยแพร่ให้กับเพื่อนร่วมงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐

นอกจากนี้ ได้สรุปแนวทางในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ ดังนี้

๑. แนวคิดการดำรงตนโดยยึดหลักทางสายกลาง (ความรู้คู่คุณธรรม) ดังนี้

(๑) มีความพอประมาณ โดยมีความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น “ถ้าวันนี้ยังไม่พร้อมให้ลดความอยากมี อยากได้ อยากเป็น”

(๒) มีเหตุผล โดยมีการตัดสินใจที่เป็นไปอย่างมีเหตุผล พิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น “ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์”

(๓) มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดยเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น “ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านบวกและด้านลบ

๒. การวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ ดังนี้

(๑) กำหนดอายุที่ต้องการเกษียณและอายุขัย

(๒) คำนวณค่าใช้จ่ายหลังเกษียณ



- (๓) คำนวณเงินออมเพื่อวัยเกษียณจากแหล่งต่าง ๆ
 - (๔) คำนวณเงินออมที่ขาดอยู่
 - (๕) วางแผนการออมและลงทุนอย่างมีวินัย
 - (๖) ทบทวนและปรับปรุงแผนการเงินอย่างสม่ำเสมอ
๓. เทคนิคการออม/การลงทุน : ๓ พลังสู่เป้าหมายเกษียณมั่นคง
- (๑) พลังของเงินต้น (เงินออมในแต่ละเดือน)
 - (๒) พลังของเวลา (ระยะเวลาที่ทำให้เกิดดอกเบี๋ยทบต้น)
 - (๓) พลังผลตอบแทน (เลือกแผนการออมที่เหมาะสมกับความเสี่ยงและเป้าหมาย)
๔. แนวทางการพึ่งพาตนเอง ดังนี้
- (๑) แปรรูปและการถนอมอาหาร
 - (๒) การดูแลสุขภาพ
 - (๓) การทำผลิตภัณฑ์ในครัวเรือน
 - (๔) การทำเกษตรพอเพียงในเมือง

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. ได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในรูปแบบกิจกรรม ประกอบด้วย

- ๑) การส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ณ ศูนย์ฝึกโรงเรียนจิตอาสา ๙๐๔ (บางเขน) กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๙๐ คน ประกอบด้วย ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ
 - ๒) การขยายผลการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายในสำนัก ๑๙ หน่วยงาน โดยได้จัดกิจกรรมขยายผลการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภายในสำนัก
 - หลักความพอประมาณ อาทิ การนำอาหารมาแลกเปลี่ยนและรับประทานร่วมกัน เปลี่ยนวิถีชีวิตการรับประทานอาหารโดยการลดจำนวนการซื้อข้าวต้ม กิจกรรมเก็บออม เพื่อแบ่งปันสังคม
 - หลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี อาทิ การปลูกผักสวนครัวไว้รับประทานภายในครอบครัว และนำมาแบ่งปันเพื่อน
 - หลักความมีเหตุผล คือ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การเลือกใช้โปรแกรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการนำเสนอผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อความประหยัดและคุ้มค่ากับงบประมาณค่าใช้จ่าย
 - หลักความสมดุลกับสิ่งแวดล้อม อาทิ ลดขยะ และดัดแปลงของเหลือใช้กลับมาใช้ใหม่ เพื่อลดต้นทุนและลดขยะ เป็นต้น
- ทั้งนี้ พบว่า ร้อยละ ๙๖.๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต



HIGHLIGHT

ยุทธศาสตร์ที่ 3

01

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กร
คุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

- สผ. ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น
- สว. ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ



ผลสำรวจการรับรู้ภัยของการทุจริต
ของสำนักงาน ป.ป.ช พบว่า

- บุคลากรของ ส.ผ. มีการรับรู้ คิดเป็นร้อยละ 80.89
- บุคลากรของ ส.ว. มีการรับรู้ คิดเป็นร้อยละ 94.66

02

03

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

- ส.ผ ระดับ “ผ่าน” คิดเป็นร้อยละ 88.04
- ส.ว. ระดับ “ผ่านดี” คิดเป็นร้อยละ 94.66



ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเครือข่ายคุณธรรมกับ
หน่วยงานภายนอก อาทิ กรมการปกครอง
กรมอนามัย กระทรวงแรงงาน กระทรวงคมนาคม
Exim Bank องค์การเภสัชกรรม

04



ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และ
สำนักที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ภาพข่าว

กิจกรรม



วันที่ 13 กันยายน 2567

ภาพกิจกรรม Morality & Ethics Day

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดกิจกรรมวันแห่งคุณธรรม
และจริยธรรม (Morality & Ethics Day) เพื่อยกย่อง
เชิดชูข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น
ของหน่วยงานภายในและสำนักงาน ตลอดจน
เป็นการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน
ที่มีผลงานด้านการส่งเสริมการปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภาและความโปร่งใส
ในระดับดีเด่น ดีมาก และดี
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา





ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๓ แผนงาน ๔ โครงการ

๑. กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

แผนงานที่ ๔.๑.๑ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) มีผลการดำเนินการผ่านโครงการ ดังนี้

โครงการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)

โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร

เป้าหมาย : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

สผ. และ สว. ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรทุกคนถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุข มีผูกพัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ดำเนินงานภายใต้ ๔ ประเด็นการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย (๑) การเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพทางกาย (๒) การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี (๓) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นคงด้านการเงินในชีวิต และ (๔) การสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร รวมทั้งประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ “มาก” ร้อยละ ๗๓.๔ และมีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกออกเป็น ๓ ปัจจัย พบว่า

- Say คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีหรือทางบวก ความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๔

- Stay คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๒.๔

- Strive คือ ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมุ่งมั่น ท่วมเท สร้างสรรค์ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๓.๗

* เกณฑ์คะแนนความผูกพันและความสุขของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๐.๐๐ – ๒๔.๙๙ คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒๕.๐๐ – ๔๔.๙๙ คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๔๕.๐๐ – ๗๔.๙๙ คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๗๕.๐๐ – ๑๐๐.๐ คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด



สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งประเมินความผูกพันและความสุขของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับ “มาก” ร้อยละ ๗๔ และมีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกออกเป็น ๓ ปัจจัย พบว่า

- Say คือ การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีหรือทางบวก ความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๕.๙
- Stay คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปแม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๐.๙
- Strive คือ ความต้องการหรือความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมุ่งมั่น พุ่งเท สร้างสรรค์ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๕.๓

๒. กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

แผนงานที่ ๔.๒.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

เป้าหมาย : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งวัดจากเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตและองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยบุคลากรในองค์กรมีความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข”

สผ.และ สว. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุขมาอย่างต่อเนื่องผ่านยุทธศาสตร์ต่าง ๆ อาทิ แผนปฏิบัติการราชการของ ๒ สำนักงาน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ -๒๕๖๐) – ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรมีความสุขที่หลอมรวมระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานเข้าด้วยกัน (Work life – Integration)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สผ. ดำเนินงานภายใต้ ๔ ประเด็นการพัฒนา ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ

ด้านสุขภาพกาย/จิตใจ

- กิจกรรมหมั่นส่งเสริมสุขภาพ Smart Healthy : รัฐสภายุคใหม่ ใส่ใจสุขภาพ
- การให้คำปรึกษา/การปฐมพยาบาลทางใจ “Heal Jai Clinic” ทุกวันอังคาร

ด้านสังคม

- บริจาคโลหิต เช่น โครงการรัฐสภาพร้อมใจ บริจาคโลหิต
- บริจาคเงิน เช่น บริจาคเงินสนับสนุนกิจกรรมและอาหารของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

ด้านความผ่อนคลาย/ความสัมพันธ์

- รวมกลุ่มกิจกรรม/ชมรม อาทิ ฟุตบอล วอลเลย์บอล กีฬาเทเบิลเทนนิส
- กิจกรรมตามประเพณี



ด้านการเงิน

▪ บรรเทาความเดือดร้อนด้านการเงิน อาทิ เงินทุนหมุนเวียนเพื่อให้ข้าราชการกู้ยืมเพื่อชำระหนี้สิน กิจกรรมตลาดขายของให้แก่บุคลากร เช่น ตลาดนัดผาสุก ครั้งที่ ๑ เงินกู้สินเชื่อกองการสินเชื่อธนาคาร

ด้านครอบครัว

▪ เสริมความรู้ภาคฤดูร้อน “ปิดเทอมใหญ่ หัวใจผาสุก” ให้กับบุตร - ธิดา ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดสำนักงาน รวมทั้งประเมินความผูกพันและความสุขของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรมีความสุขในภาพรวม อยู่ในระดับ “มาก” ร้อยละ ๖๖

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สว. มุ่งสร้างให้สำนักงานฯ ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ภายใต้บริบทการพัฒนาและสร้างความผาสุกและความผูกพันให้บุคลากร โดยดำเนินการผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ

ด้านสุขภาพกาย/จิตใจ

- รมรณรงค์ ละคร เลิกบุหรี่ เพื่อสุขภาพดีคนรัฐสภา
- กิจกรรม “Employee Assistance Program (EAP)”
- อบรม CPR ทีมฝ่ามือจันทรา CPR พาชีวิตรอด
- กิจกรรม “การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพ”
- ให้ความรู้บุคลากร “Stress Management จิตวิทยาบริหารความเครียด พัฒนาชีวิตและการทำงาน

ด้านความผ่อนคลาย/ความสัมพันธ์

- กิจกรรม “Rally เพื่อสุขภาพ”
- กิจกรรมตามประเพณี

รวมทั้งประเมินความผูกพันและความสุขของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรมีความสุขในภาพรวม อยู่ในระดับ “มาก” ร้อยละ ๖๖.๙๐

๓. กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงานที่ ๔.๓.๑ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

โครงการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) (โครงการร่วมระหว่าง สผ. และ สว.)

เป้าหมาย : ๑) ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรที่มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและสร้างสังคมให้น่าอยู่

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดย สผ. และ สว.ได้ดำเนินการร่วมกันในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะหลักให้กับบุคลากรในการทำงานเป็นทีมและการมีจิตบริการ รวมทั้งให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ โดยได้นำแนวคิดการขับเคลื่อนสิ่งแวดล้อม สังคมและธรรมาภิบาล (Environmental Social Governance: ESG) ภายใต้บริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืน มาปรับใช้กับการดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



สผ. กับ สว. ได้ดำเนินโครงการร่วมกันในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับบุคลากร จำนวน ๙๕ คน (คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และบุคลากรของ สผ./สว.) ประกอบด้วย (๑) โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในด้านพลังงานผ่านศูนย์การเรียนรู้ กฟผ. และการสร้างความตระหนักรู้ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม และ (๒) โครงการรัฐสภานำความรู้สู่ชุมชนและสร้างประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ณ ศูนย์อนุรักษ์ป่าชายเลนคลองโคน จังหวัดสมุทรสงคราม โดยเป็นกิจกรรมปลูกป่า ชายเลนและการเพาะกล้าไม้ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม หลังการพัฒนา พบว่า ผู้เข้าร่วม โครงการมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๐ และบุคลากร มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและสร้างสังคมให้น่าอยู่ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔๐



HIGHLIGHT

ยุทธศาสตร์ที่ 4

01

บุคลากรของส่วนราชการ มีความผูกพันต่อองค์กร

- สผ. มีความผูกพัน “ระดับมาก” ร้อยละ 73.4
- สว. มีความผูกพัน “ระดับมาก” ร้อยละ 74
(ที่มา : ผลสำรวจความพึงพอใจและผูกพัน
ของบุคลากรของ ส.ส.ส.)



02

บุคลากรของส่วนราชการ มีความสุข

- สผ. มีความผูกพัน “ระดับมาก” ร้อยละ 66
- สว. มีความผูกพัน “ระดับมาก” ร้อยละ 66.9
(ที่มา : ผลสำรวจความพึงพอใจและผูกพัน
ของบุคลากรของ ส.ส.ส.)

* เกณฑ์คะแนนความผูกพันและความสุขของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00 – 24.99 คะแนน	หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00 – 49.99 คะแนน	หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00 – 74.99 คะแนน	หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 – 100.0 คะแนน	หมายถึง ระดับมากที่สุด



พัฒนาความรู้กิจกรรม CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ภาพข่าว

กิจกรรม



วันที่ 12 กรกฎาคม ๒๕๖๗

ภาพกิจกรรม CSR

สพ. กับ สว. ร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม
สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
ให้กับบุคลากร จำนวน 95 คน ประกอบด้วย โครงการให้
ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม CSR ของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และ
โครงการรัฐสภานำความรู้สู่ชุมชนและสร้างประโยชน์
เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ณ ศูนย์อนุรักษ์ป่าชายเลน
คลองโคก จังหวัดสมุทรสงคราม





๓. รายงานผลผลิต - ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการที่ ๑ วางแผนและบริหาร กำลังคนทั้งใน เชิงปริมาณและคุณภาพ ที่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหาร กำลังคน ระบบงาน และอัตรากำลัง	มีแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารกำลังคน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อน บทบาทภารกิจขององค์กร ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย ๑. ด้านการวางแผน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพ ๔. ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/สร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ๕. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ กำลังคน ๖. ด้านการจัดอัตรากำลังคนให้ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ องค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐โดย ดำเนินการตามแนวทางมาตรการ บริหารกำลังคน	โครงการที่ ๑ วางแผนและบริหาร กำลังคนทั้งใน เชิงปริมาณและคุณภาพ ที่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหาร กำลังคน ระบบงาน และอัตรากำลัง	มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร กำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อน บทบาทภารกิจขององค์กร ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย ๑. ด้านการวางแผน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพ ๔. ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/สร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ๕. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ กำลังคน ๖. ด้านการจัดอัตรากำลังคนให้ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการใช้กำลังคน ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ องค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐โดย ดำเนินการตามแนวทางมาตรการ บริหารกำลังคน



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์กร สามารถเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อภาระผูกพัน และเป็นการลดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในระยะยาว ๓. มีการปรับปรุง โครงสร้างระบบงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ โดยปรับปรุงหน้าที่อำนาจของสำนักกรรมการ ๑ และสำนักกรรมการ ๓ รวมถึงเปลี่ยนชื่อกลุ่มงานคณะกรรมการบางคณะ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีการปรับโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎรและกลุ่มงานประธาน			ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์กร สามารถเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อภาระผูกพัน และเป็นการลดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในระยะยาว ๓. มีการปรับปรุง โครงสร้างระบบงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ โดยปรับปรุงโครงสร้าง จำนวน ๓ สำนัก (สำนักกรรมการ ๑, ๒ และ ๓) รวมทั้งมีการทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรในปีต่อไป



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		รัฐสภา และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งมีการทบทวนโครงสร้าง อัตรากำลังเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรในปีต่อไป			
โครงการที่ ๑ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๑. รายงานผลการทบทวน การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภา สามัญ ๒. รายงานการปรับปรุง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะฯ ที่สอดคล้อง กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้อง กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ๑) ความคิดเชิงประยุกต์ (Adaptive Thinking) คือ การแก้ปัญหาจาก การคิดประยุกต์ต่อยอดและคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้ดียิ่งขึ้นและ แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม ๒) การแก้ปัญหา (Problem Solving) คือ การแก้ไขปัญหาที่มี ความซับซ้อน ด้วยการค้นหาสาเหตุ ต้นตอของปัญหา วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและ ปัจจัยต่าง ๆ ในระบบหรือใน	โครงการที่ ๑ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๑. รายงานผลการทบทวนการ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ๒. รายงานการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะฯ ที่สอดคล้องกับ บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้อง กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ๑) ความคิดเชิงประยุกต์ (Adaptive Thinking) คือ การแก้ปัญหาจาก การคิดประยุกต์ต่อยอดและคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้ดียิ่งขึ้นและ แตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม ๒) การแก้ปัญหา (Problem Solving) คือ การแก้ไขปัญหาที่มี ความซับซ้อน ด้วยการค้นหาสาเหตุ ต้นตอของปัญหา วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบและ ปัจจัยต่าง ๆ ในระบบหรือใน



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		โครงสร้าง เพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และป้องกันการเกิดปัญหานั้น ๆ ซ้ำ ขึ้นมาอีก ๓) การตัดสินใจ (Decision Making) คือ การตัดสินใจ โดยมี กระบวนการรวบรวมข้อมูลและ ประเมินผลทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อ การตัดสินใจ ๔) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) คือ สามารถรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกตัวเองและผู้อื่นและ สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตัวเอง และแสดงออกต่อผู้อื่นในเชิงบวกได้			โครงสร้าง เพื่อแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด และป้องกันการเกิดปัญหานั้น ๆ ซ้ำ ขึ้นมาอีก ๓) การตัดสินใจ (Decision Making) คือ การตัดสินใจ โดยมี กระบวนการรวบรวมข้อมูลและ ประเมินผลทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อ การตัดสินใจ ๔) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) คือ สามารถรับรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกตัวเองและผู้อื่นและ สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตัวเอง และแสดงออกต่อผู้อื่นในเชิงบวกได้
โครงการที่ ๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	มีผลการสำรวจและข้อมูลจาก การประมวลผลสำรวจการใช้ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งจาก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใน ฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในการบริหารงาน บุคคล	มีแนวทางการปรับปรุง พัฒนา มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็น กรอบดำเนินการบริหารทรัพยากร บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการที่ ๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	มีผลการสำรวจและข้อมูลจาก การประมวลผลสำรวจการใช้ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งจาก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใน ฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งในการบริหารงาน บุคคล	มีแนวทางการปรับปรุง พัฒนา มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถ นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็น กรอบดำเนินการบริหารทรัพยากร บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
โครงการที่ ๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามี การประชาสัมพันธ์สื่อสาร ภาพลักษณ์องค์กร จำนวน ๒	๑. ร้อยละ ๙๕.๒ รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใน ระดับปานกลางถึงระดับ	โครงการที่ ๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการ ประชาสัมพันธ์สื่อสาร ภาพลักษณ์องค์กร จำนวน ๒	๑. ร้อยละ ๙๕.๒ รับรู้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใน ระดับปานกลางถึงระดับ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
สื่อสารภาพลักษณ์ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	รูปแบบ ๑) จัดนิทรรศการ (ออกบูท) และแนะนำหน่วยงาน โดยมี นักศึกษาเข้าเยี่ยมชมบูธ จำนวน ๑๒๐ คน รวมทั้งใน งาน ณ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ๒) เป็นวิทยากรกล่าวต้อนรับ และนำเสนอข้อมูลการ ประชาสัมพันธ์องค์กรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแก่ คณะยุวชนประชาธิปไตย ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๖๐ คน	มากที่สุด โดยหลังการเข้าร่วม กิจกรรม ผู้ตอบแบบสำรวจ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ต้องการทำงานกับ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับ ปานกลางถึงระดับมากที่สุด ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำ ๒ แนวทางไปใช้ในการสรรหาบุคลากร เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามา ปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัด รัฐสภา	สื่อสารภาพลักษณ์ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	รูปแบบ ๑) จัดนิทรรศการ (ออกบูท) และแนะนำหน่วยงาน โดยมี นักศึกษาเข้าเยี่ยมชมบูธ จำนวน ๑๒๐ คน รวมทั้งในงาน ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒) เป็นวิทยากรกล่าวต้อนรับและ นำเสนอข้อมูลการประชาสัมพันธ์ องค์กรของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาแก่คณะยุวชน ประชาธิปไตย ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๖๐ คน	มากที่สุด โดยหลังการเข้าร่วม กิจกรรม ผู้ตอบแบบสำรวจ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ต้องการทำงานกับ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับ ปานกลางถึงระดับมากที่สุด ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำ ๒ แนวทางไปใช้ในการสรรหาบุคลากร เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามา ปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัด รัฐสภา
โครงการ พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไก การบริหารทรัพยากร บุคคลฯ	รายงานผลการดำเนินการตาม แผนพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. มีการพัฒนาหลักเกณฑ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐ ได้แก่ ๑) หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการ แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่ม งานในประเภทวิชาการ ๒) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินข้าราชการรัฐสภา เพื่อ	โครงการ พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไก การบริหารทรัพยากร บุคคลฯ	รายงานผลการดำเนินการตาม แผนพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. มีการพัฒนาหลักเกณฑ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐ ได้แก่ ๑) หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการ แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่ม งานในประเภทวิชาการ ๒) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินข้าราชการรัฐสภา เพื่อ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ ๒. จำนวนบุคลากรโอนจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - สผ. มีจำนวนข้าราชการลาออกและโอนรวม ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๒ ของข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๒,๐๖๖ คน ทั้งหมด ๓. บุคลากรมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๐ ๔. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไม่มีการสรรหาผู้อำนวยการสำนัก แต่สำนักงานฯ มีการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งมาอย่างต่อเนื่อง โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในบัญชีสืบทอดตำแหน่ง		แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ ๒. จำนวนบุคลากรโอนจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - สผ. มีจำนวนข้าราชการลาออกและโอนรวม ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๓ ของข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๑,๐๘๘ คน ๓. บุคลากรมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๕ ๔. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไม่มีการสรรหาผู้อำนวยการสำนัก แต่สำนักงานฯ มีการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งมาอย่างต่อเนื่อง โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในบัญชีสืบทอดตำแหน่ง	



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๔			ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕
โครงการที่ ๑ นำระบบคุณธรรม มาปรับใช้กับการ บริหารงานบุคคล	รายงานผลการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์/แนวทางการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความโปร่งใส และ เป็นไปตามระบบคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. มีการพัฒนาหลักเกณฑ์การ บริหารงานบุคคลตามระบบ คุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ หลักเกณฑ์ ได้แก่ ๑) หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการ แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือ กลุ่มงานในประเภทวิชาการ ๒) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ ประเมินข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งควบและมีผู้ครองอยู่ ในประเภทวิชาการ ๒. บุคลากรมีความเชื่อมั่น คิดเป็น ร้อยละ ๗๖ ของข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๒,๐๖๖ คน	โครงการที่ ๑ นำระบบคุณธรรม มาปรับใช้กับการ บริหารงานบุคคล	รายงานผลการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์/แนวทางการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตาม ระบบคุณธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. มีการพัฒนาหลักเกณฑ์การ บริหารงานบุคคลตามระบบ คุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อ สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ หลักเกณฑ์ ได้แก่ ๑) หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการ แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือ กลุ่มงานในประเภทวิชาการ ๒) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ ประเมินข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งควบและมีผู้ครองอยู่ ในประเภทวิชาการ ๒. บุคลากรมีความเชื่อมั่น คิดเป็น ร้อยละ ๘๑ของข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๑,๐๙๘ คน
โครงการที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุนการนำ ระบบคุณธรรม มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	รายงานผลการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์/แนวทางการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความโปร่งใส และ เป็นไปตามระบบคุณธรรม	๑. มีการพัฒนาหลักเกณฑ์การ บริหารงานบุคคลตามระบบ คุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อ สร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ หลักเกณฑ์ ได้แก่	โครงการที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุนการนำ ระบบคุณธรรม มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	รายงานผลการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์/แนวทางการพัฒนา ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตาม ระบบคุณธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. มีการพัฒนาหลักเกณฑ์การ บริหารงานบุคคลตามระบบ คุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อ สร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ หลักเกณฑ์ ได้แก่



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑) หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ๒) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ ๒. บุคลากรมีความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ ๗๖ ของข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๒,๐๖๖ คน			๑) หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ๒) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ ๒. บุคลากรมีความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ ๘๑ ของข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๑,๐๘๘ คน
โครงการพัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ กระบวนงาน ได้แก่ ๑) กระบวนงานสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ๒) กระบวนงานพัฒนาบุคลากร	๑. นวัตกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๑๐ อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด	โครงการพัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น	มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ กระบวนงาน ได้แก่ กระบวนงานการเลื่อนค่าจ้างของพนักงานราชการ	๑. นวัตกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๘๕ อยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด
โครงการพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ งาน ได้แก่ พัฒนาระบบ	โครงการพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ งาน ได้แก่ พัฒนาระบบ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา			การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
โครงการ พัฒนาฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	รายงานผลการดำเนินการตาม แผนพัฒนาฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคลากรของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การ บริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ การ บริการ ได้แก่ การพัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytics) และการแสดงผล ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจ (Dashboard) ได้แก่ ก. สถิติแสดงข้อมูลอัตรากำลัง ประกอบด้วย - จำนวนบุคลากรทั้งหมด - จำนวนแบ่งตามประเภทบุคลากร - จำนวนแบ่งตามระดับตำแหน่ง - จำนวนแบ่งตามตำแหน่ง - จำนวนแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด ข. สถิติแสดงข้อมูลนิติกร ประกอบการพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ เข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย - จำนวนแยกเพศ	โครงการ พัฒนาฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	รายงานผลการดำเนินการตาม แผนพัฒนาฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การ บริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบ เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ การ บริการ ได้แก่ การพัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytics) และการแสดงผล ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจ (Dashboard) ได้แก่ ก. สถิติแสดงข้อมูลอัตรากำลัง ประกอบด้วย - จำนวนบุคลากรทั้งหมด - จำนวนแบ่งตามประเภทบุคลากร - จำนวนแบ่งตามระดับตำแหน่ง - จำนวนแบ่งตามตำแหน่ง - จำนวนแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด ข. สถิติแสดงข้อมูลนิติกร ประกอบการพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ เข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย - จำนวนแยกเพศ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการ ส่งเสริมความเป็น วิชาการในการ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๑. รายงานผลการดำเนินงาน สนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับ บุคลากรสายงานวิชาการให้เป็น นักวิชาการสนับสนุนงานนิติ บัญญัติ ๒. รายงานผลการพัฒนากรอบ หลักสูตรสำหรับหลักสูตร ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมี กรอบทักษะ และกรอบแนวคิด	๑. ความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่น ของผู้รับบริการต่อความเป็นมือ อาชีพของบุคลากรในการ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ คิดเป็น ร้อยละ ๘๔.๔๐ ๒. ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุง พัฒนาความเป็น วิชาการ/ความเป็นมืออาชีพ ร้อยละ ๔๐ ของสายงาน ได้แก่ สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงาน ประชาสัมพันธ์ สายงานทรัพยากร บุคคล สายงานนโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์ประเภท วิชาการทั้งหมด (๑๘ สายงาน) ๓. ปรับปรุงหัวข้อการพัฒนากรอบ ทักษะ (Skillset) ด้านทักษะดิจิทัล (Digital skill) และกรอบแนวคิด (Mindset) ที่เน้นกรอบความคิด แบบเติบโต (Growth Mindset) ตามสายงานที่กำหนด จำนวน	โครงการ ส่งเสริมความเป็น วิชาการในการ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๑. รายงานผลการดำเนินงาน สนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับ บุคลากรสายงานวิชาการให้เป็น นักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ๒. รายงานผลการพัฒนากรอบ หลักสูตรสำหรับหลักสูตร ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมี กรอบทักษะ และกรอบแนวคิด	๑. ความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่น ของผู้รับบริการต่อความเป็นมือ อาชีพของบุคลากรในการ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๑๗ ๒. ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุง พัฒนาความเป็น วิชาการ/ความเป็นมืออาชีพ ร้อยละ ๔๐ ของสายงาน ได้แก่ (สายงานนิติการ สายงาน วิทยาการ สายงานทรัพยากร บุคคล สายงานวิชาการ คอมพิวเตอร์ สายงานวิเคราะห์ นโยบายและแผน และสายงาน ตรวจสอบภายใน)ประเภทวิชาการ ทั้งหมด (๑๔ สายงาน) ๓. จัดทำแผนการสร้างระบบนิเวศ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องที่เป็น กรอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตร ความก้าวหน้าในอาชีพให้กับ บุคลากรในทุกสายงานและระดับ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๔ สายงาน (สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณและสายงานบรรณารักษ์)			
โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)	๑. พัฒนารูปแบบ กิจกรรม แนวทาง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลัก ทศพิธราชธรรม จำนวน ๒ กิจกรรม ได้แก่ ๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามหลักสูตรที่กำหนด ร้อยละ ๘๖.๘๑ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด (๓๒๖ คน) <u>โครงการที่ ๑</u> กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๙๐ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๘๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๓๒ <u>โครงการที่ ๒</u> กลุ่มเป้าหมาย ๑๓๖ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๗๓.๕๓ ๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา ได้นำความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาภาวะผู้นำ นำไปประยุกต์ใช้ในการ	โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)	๑. พัฒนารูปแบบ กิจกรรม แนวทาง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลัก ทศพิธราชธรรม จำนวน ๒ กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมสำหรับผู้บริหาร (Leadership for Executive Level) และกิจกรรมผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (Leadership for Senior Level) ๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามหลักสูตรที่กำหนด ร้อยละ ๘๙.๑๖ ▪ ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓๑ คน มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ▪ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๘๓ คน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๓๑ ๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภา ได้นำความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาภาวะผู้นำ นำไปประยุกต์ใช้ในการ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ปฏิบัติหน้าที่ได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๗ ๓. จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก ได้แก่ - รางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น - รางวัล Thailand Moral Award ๒๐๒๗ ประเภทสื่อวิทยุ รองชนะเลิศอันดับ ๑ Voice of Power เสียงนี้เพื่อสังคม - รางวัล Thailand Moral Award ๒๐๒๗ ประเภทสื่อโทรทัศน์ ชมเชย คิดได้ คิดส์ดี EP ๒๗ ตอน น้องเจ้าขุนเด็กมหัศจรรย์			ปฏิบัติหน้าที่ได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๖ ๓. จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก - รางวัลการรับรองระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจตามมาตรฐานเลขที่ ISO ๒๒๓๐๑ : ๒๐๑๔ สำหรับ - ขอขยาย : กระบวนการประชุมวุฒิสภา และกิจกรรมสนับสนุนกระบวนการประชุมวุฒิสภา
โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาก่อนผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๗.๐๗	ร้อยละ ๘๘.๖๔ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา	โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาก่อนผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕.๖๔	ร้อยละ ๘๓.๗๕ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด <u>กิจกรรมที่ ๑ โครงการการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร</u> <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : ประกอบด้วยรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๔ คน ที่ปรึกษา จำนวน ๑ คน ผู้อำนวยการสำนัก ๕ คน รวมกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๐ คน <u>กิจกรรมที่ ๒ โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร</u> <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในสำนัก	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม “โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร” สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ ๘๙.๔ ๒. ผู้เข้ารับการพัฒนภาษาญี่ปุ่นได้รับผลการประเมินความพึงพอใจจากผู้รับบริการ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ๓. กลุ่มผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้งานในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละ ๘๘.๐๓ ของกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด ๒. ภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ภาษา (ภาษาจีนและภาษากัมพูชา)	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม “หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร” สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๖๕ ๒. ผู้เข้ารับการพัฒนาด้าน จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ (๑) หลักสูตรภาษาจีนเพื่อการทำงาน (Chinese Language for Work) จาก...มหาวิทยาลัยบูรพา (BUU MOOC) (๒) หลักสูตรภาษาจีนเพื่อการท่องเที่ยว จาก...ThaiMOOC (๓) หลักสูตรภาษาจีนเชิงทัว : เริ่มต้นการสนทนากับผู้คน ๑.๓ พันล้านคน จำนวน ๒๔ ชั่วโมง จาก ThaiMOOC มีความรู้ความเข้าใจ ตามที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ ๓. ผู้เข้ารับการอบรมภาษากัมพูชา มีความรู้ความเข้าใจ ตามที่



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
	กรรมาธิการ ๑ ๒ ๓ สำนักการ ประชุม สำนักงานประธานฯ สำนักวิชาการและสำนักกฎหมาย รวมจำนวน ๕๑ คน <u>กิจกรรมที่ ๓ โครงการพัฒนา ภาษาต่างประเทศ (ภาษาญี่ปุ่น)</u> <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> : ข้าราชการใน สำนักภาษาต่างประเทศ (ภาษาญี่ปุ่น) ได้แก่ นางสาวกษมน ฉัตรธรรมพร นักวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติการ กลุ่มงานภาษาญี่ปุ่น และเกาหลี สำนักภาษาต่างประเทศ ๒. ภาษาต่างประเทศที่นำมา พัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ภาษา (ภาษาญี่ปุ่น)				หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ ๔. กลุ่มผู้บริหารได้รับการพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้งาน ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง และสามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐
โครงการ พัฒนาข้าราชการ สายงานนิติการให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑. รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนงานการพัฒนาบุคลากร สายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามหลักสูตรที่ กำหนด ๒. มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร สายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ จำนวน ๑ หลักสูตร	๑. กลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐	โครงการ พัฒนาข้าราชการ สายงานนิติการให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑. รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงาน นิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติ บัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามหลักสูตรที่กำหนด ๒. ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์	๑. กลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐.๓๓



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
	ภายใต้หัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้องกับการร่างกฎหมาย โดยจัดอยู่ในหมวดวิชาที่ ๒ การร่างกฎหมาย จำนวน ๖๓ ชั่วโมง ของ “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ” ๒. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐			การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๐๖	
โครงการที่ ๑ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑. รายงานการพัฒนา นักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับ นักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๗ ประกอบด้วย ๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษ <u>หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การ ตรากฎหมาย</u> และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ กฎหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จัดโดย สถาบัน พระปกเกล้า จำนวน ๑ คน	โครงการที่ ๑ พัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติ ตามคู่มือ การดำเนินการเกี่ยวกับ นักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑. รายงานการพัฒนา นักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนัก กฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๓๓ ประกอบด้วย ๑. กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านกฎหมาย เพื่อสนับสนุนกระบวนการ นิติบัญญัติ สำหรับตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ ผลลัพธ์



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		คือ นายรัฐภูมิ คำศรี ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการ เอกสารอ้างอิง /นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ จากผลการดำเนินการ ผ่านการ อบรมสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติ บัญญัติ หลักสูตรการพัฒนาและ เพิ่มประสิทธิภาพสำหรับนัก กฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จัดโดย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓ คน ดังนี้ ๑. นางปิยะนาถ รอดมัย นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย สำนัก กฎหมาย ๒. นางสาวจิรารัตน์ จันทรัตน์ นิติกรชำนาญการพิเศษ/นัก กฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ กลุ่ม			ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๕๐ ๒. <u>กิจกรรมการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ สำหรับ ตำแหน่งนิติการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ</u> ผลลัพธ์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕๐ <u>ส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอก</u> ๑. หลักสูตร การพัฒนา นักกฎหมายภาครัฐ ระดับ ปฏิบัติการ รุ่นที่ ๒๔ การประเมินผล : ผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ ความเข้าใจที่หน่วยงานกำหนด



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		งานบริการเอกสารอ้างอิง สำนัก กรรมธิการ ๑ ๓. นางสาวธนวิสินันท์ มหาพัฒนางกุล นิติกรชำนาญการพิเศษ /นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ <u>การติดตามประเมินผล</u> ใช้แบบ ติดตามผลการฝึกอบรม พบว่า ผู้ผ่านสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็น ร้อยละ ๙๔			๒. หลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายภาครัฐ ระดับ ชำนาญการ รุ่นที่ ๓๔ การประเมินผล : ผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ ความเข้าใจที่หน่วยงานกำหนด
โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหาร จัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติให้มี ประสิทธิภาพ	๑. รายงานผลการพัฒนาระบบ การบริหารจัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของ นักกฎหมายนิติบัญญัติ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ ๑) นางปิยะนาถ รอดมัย ร้อยละ ๙๔.๒ ๒) นายรัฐภูมิ คำศรี ร้อยละ ๙๕.๘ ๓) นางสาวธนวิสินันท์ มหาพัฒนางกุล ร้อยละ ๙๒.๖ ๔) นางสาวจิรารัตน์ จันทรัตน์ ร้อยละ ๙๒.๖	โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหาร จัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติให้มี ประสิทธิภาพ	๑. รายงานผลการพัฒนาระบบการ บริหารจัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผลการประเมิน การปฏิบัติงานของ นักกฎหมายนิติบัญญัติ ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ ๑) นางสาวบุษยพรรณ ปัทมการโน ร้อยละ ๙๒ ๒) นายธณัฐ แสนแก้ว ร้อยละ ๘๒.๒ ๓) นายกร กาญจนพัฒน์ ร้อยละ ๙๒ ๔) นางปัญจพร สุทธิยงค์ ร้อยละ ๙๐.๖



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๒. มีแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพ - มอบหมายงานที่มีคุณภาพชัดเจน - พิจารณาการปฏิบัติงานของของนักกฎหมายนิติบัญญัติเฉพาะงานด้านกฎหมายหรืองานทางวิชาการควบคู่กับคุณภาพชีวิตของนักกฎหมายนิติบัญญัติ			๕) นายวุฒิชัยย์ สีสะวัฒนพงศ์ ร้อยละ ๙๒ ๒. มีแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพ - มอบหมายงานที่มีคุณภาพชัดเจน - พิจารณาการปฏิบัติงานของของนักกฎหมายนิติบัญญัติเฉพาะงานด้านกฎหมายหรืองานทางวิชาการควบคู่กับคุณภาพชีวิตของนักกฎหมายนิติบัญญัติ
โครงการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๒ รูปแบบ ๑) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e – Learning ๒) การศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน	มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ๑) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผ่านช่องทาง e – Learning จำนวน ๒ เรื่อง โดยมีผู้สนใจเข้าเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน ๒๕๐ คน ได้แก่ ▪ <u>การรักษาวินัยและ</u> <u>การกระทำความผิดวินัยของ</u>	โครงการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๑ รูปแบบ ๑) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e – Learning	มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จำนวน ๑ รูปแบบ ได้แก่ ๑) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e – Learning ผ่านแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น ThaiMOOC Chula MOOC Snap และ TDGA โดยแบ่งหัวข้อ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<u>ผู้บังคับบัญชา</u> <u>กลุ่มงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา</u> มีรายละเอียดหัวข้อวิชา ดังนี้ ๑.๑. จุดมุ่งหมายของวินัย แก่น ของวินัย และข้อคำนึงเกี่ยวกับวินัย ๑.๒ ผลของการกระทำผิดวินัย ๑.๓ กระบวนการทางวินัย ๑.๔ กรณีตัวอย่าง ได้แก่ - การปล่อยปละ ละเลย ไม่ตรวจสอบการปฏิบัติงาน - การสอนงาน การสื่อสาร ความ - สามัคคี - การมอบหมายงาน ที่ไม่เหมาะสม และการประเมินผล การเงิน งานยาก/ง่าย - การเลือกปฏิบัติ เช่น พูดคุย มอบหมายงาน - การลาตามระเบียบ การลาออกกระเบียบ - วัยต่างกัน ความคิด ความเชื่อ ความเห็นต่างกัน			วิชา/หลักสูตร ตามตำแหน่ง/สาย งาน ๒)



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		- อารมณ์ของหัวหน้ามีผลต่อลูกทีมโดยตรง - การถกเถียงไม่ใช่เรื่องแปลก การประชุมทีม รับฟังความคิดเห็นของทีม และร่วมกันหาจุดลงตัวของการทำงาน - ความคิดเห็นต่างกัน แต่เป็นทีมเดียวกันได้ - <u>องค์ความรู้ของบุคลากรในการส่งอบรมภายนอกหน่วยงาน</u> มีรายละเอียด ดังนี้ - ด้านกฎหมาย - ฝึกอบรมของศูนย์รัฐสภาแห่งเอเชีย(PCAsia) เรื่อง Legislative Drafting and Analysis - ประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน รุ่นที่ ๕๔ - การขับเคลื่อนการทบทวน แก้ไขปรับปรุง หรือยกเลิกกฎหมายประจำปี ๒๕๖๗			



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		- ประเมินผลการปฏิรูปประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ - ความรู้พื้นฐานว่าด้วยบล็อกเชน สินทรัพย์ดิจิทัล - สัมมนาเสนอร่างผลการศึกษาวิจัยและรับฟังความคิดเห็นเรื่องสภาพบังคับคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ พ.ศ.๒๕๖๑ มาตรา ๗๔และข้อกำหนดศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๔๔ และข้อ ๔๕ - เสริมสร้างธรรมาภิบาลสู่สังคม ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ หัวข้อ สาระสำคัญของกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง			



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		- วุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.๗๗) รุ่นที่ ๕ สถาบันพระปกเกล้า <u>ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</u> - พัฒนาระบบเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล สำหรับหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและบริการภาครัฐ (Linkage Center 2) <u>ด้านการแพทย์และสาธารณสุข</u> - การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องด้วยการแพทย์ฉุกเฉินเพื่อการเปลี่ยนผ่านผู้ปฏิบัติการตามข้อบังคับใหม่ สาขานักงานฉุกเฉินการแพทย์ รุ่นที่ ๓ (Emergency Medical Technician Basic) <u>ด้านบริหารจัดการและสิ่งแวดล้อม</u> - การให้ความรู้ด้านการพัฒนาห้องส้วมสาธารณะที่ดี ประจำปี ๒๕๖๗			



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		- การสัมมนา หัวข้อ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับหน่วยงานภาครัฐ - การสัมมนา เรื่อง Driving Green and Digital Twin Transition For a Low Carboon in Asia and the Pcific - <u>ด้านรักษาความปลอดภัย</u> - หลักสูตร ผู้กำกับการ <u>ด้านคลังและงบประมาณ</u> - หลักสูตร ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านงบประมาณสำหรับหน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor – (GIA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - หลักสูตร ระดับ ๑			



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		การปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เฉพาะด้าน (Audit Specialist) หลักสูตร การตรวจสอบการเงิน การบัญชีและการปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ <u>ด้านห้องสมุดและบรรณารักษ์</u> - การบรรยายทางวิชาการ “STKS Knowledge Sharing ปี ๒๕๖๗ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักสูตร How Can We Cite Social Media and Generative AI in Academic Work.?” <u>ด้านภาษาต่างประเทศ</u> - หลักสูตรภาษาเยอรมัน <u>ด้านประชาสัมพันธ์</u> - หลักสูตร การจัดทำแผนงาน ประชาสัมพันธ์แบบครบวงจร รุ่นที่ ๑๕ - หลักสูตร อบรมด้านวิศวกรรม โทรทัศน์ ปี ๒๕๖๗			



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๒) การศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนด้านการบริหารจัดการองค์กรและนวัตกรรม ณ บริษัท วอริกซ์ สปอร์ต จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๐			
โครงการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. แผนจัดการความรู้มีมาตรฐานและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ๒. มีการติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ▪ มีองค์ความรู้ที่จะดำเนินการจัดการความรู้ โดยเป็นองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนา (SMART Parliament) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้แก่ ▪ องค์ความรู้ที่ ๑ เรื่อง “ครบเครื่องเรื่องการประชุมสภา	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ และติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๑. แผนจัดการความรู้มีมาตรฐานและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ๒. มีการติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ▪ <u>นวัตกรรมระดับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</u> การแจ้งเตือนสถานะร่างกฎหมายตามความต้องการรายบุคคลผ่านแอปพลิเคชันจันทราร ▪ <u>นวัตกรรมระดับสำนัก “๑ สำนัก ๑ นวัตกรรมดิจิทัล”</u> ประกอบด้วย (๑) “คลิกจ่อ ขอข้อมูลฯ” (การให้บริการข้อมูลข่าวสารราชการ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ผู้แทนราษฎร” (หน่วยงานด้านประชุม) - องค์ความรู้ที่ ๒ เรื่อง “การถอดบทเรียนการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมประจำปีรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก (APPF) ครั้งที่ ๓๐” (หน่วยงานด้านต่างประเทศ) - องค์ความรู้ที่ ๓ เรื่อง “การสร้างเครือข่ายยุวชนประชาธิปไตยให้ยั่งยืน” (หน่วยงานด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์) - องค์ความรู้ที่ ๔ เรื่อง “ชีวิตดีวิถีใหม่ ห่างไกลโรค NCDs” (หน่วยงานสนับสนุน) - บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป			ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ) (๒) POLICY SENATE CARE “YOUR VOICE, OUR MISSION” (๓) ระบบบริการข้อมูล การเบิกค่ารักษาพยาบาลของสมาชิกวุฒิสภาผ่านออนไลน์ (๔) ระบบการสืบค้นและติดตามข้อหาหรือของสมาชิกวุฒิสภาด้วยระบบดิจิทัล (๕) LexiConnect : รัฐธรรมนูญดิจิทัล ฉบับบูรณาการ (๖) BFLVocab_Chat (๗) ชีต: แพลตฟอร์มบริการงานวิชาการของวุฒิสภา (SIS: Senate Information Service Platform) (๘) การให้บริการด้านการประชุมวุฒิสภาอัจฉริยะ (SMART Proceeding) (๙) วันไซต์อลเซอร์วิส (One Site All Services) (๑๐) HRD Senate Learning Hub: Engaging Lifelong Learning



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
					(๑๑) ALD (Assets and Liabilities Declaration) (๑๒) ใบขอใช้บริการดิจิทัล (Digital Service) (๑๓) ระบบการรับฟังความคิดเห็น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ (๑๔) โครงการ ๓ In ๑ Plus+ (ด้านนิติบัญญัติ) (๑๕) การแสดงผลข้อมูลการดำเนินงานของคณะกรรมการในรูปแบบ Data Visualization (๑๖) ระบบควบคุมวัสดุสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ Ver.๒ (๑๗) “เรียนลัดถนัดรู้ ผู้นำนักประชาธิปไตยวุฒิสภา” ด้วยระบบ LMS (Learning Management System) (๑๘) เพื่อนข้อมูลด้านรัฐสภาต่างประเทศ : Reliable Information for All (๑๙) การพัฒนาระบบให้บริการยืนยันตัวตนด้วยดิจิทัลไอดี



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
					▪ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐
โครงการส่งเสริมการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายใน	มีข้อเสนอนวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) โดยมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)	๑. มีข้อเสนอนวัตกรรมบริการดิจิทัล จำนวน ๑๖ นวัตกรรม ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการให้บริการภายในองค์กร โดยผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๘๙ ประกอบด้วย นวัตกรรมบริการดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์ (๑) หัวข้อ “Wonderfiles Ver.๒W” สำนักองค์การรัฐสภา ระหว่างประเทศ (๒) หัวข้อ “Open Chat Plus+ เปิดห้องนโยบายและแผน “ต่อยอด เพื่อเติบโต” (Open Chat Plus+)” สำนักนโยบายและแผน (๔) หัวข้อ “๑๐๐ คำทับศัพท์ ฉบับดิจิทัล” สำนักการพิมพ์	โครงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	มีข้อเสนอการพัฒนาวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒๐ นวัตกรรม	๑. มีข้อเสนอนวัตกรรมบริการดิจิทัล ๒๐ นวัตกรรม ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการให้บริการภายในองค์กร โดยผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๘๖ ประกอบด้วย นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการเชื่อมโยงภารกิจของวุฒิสภาสู่ประชาชน (๑) หัวข้อ “การพัฒนาแอปพลิเคชันจันทรา” (องค์ความรู้ระดับองค์กร) (๒) หัวข้อ “Lexi Connect : รัฐธรรมนูญดิจิทัล ฉบับบูรณาการ” สำนักกฎหมาย (๓) หัวข้อ “Kick off ทีมสื่อสารจันทรา App” สำนักประชาสัมพันธ์



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		(๕) หัวข้อ “โครงการอาสาสมัคร หอสมุดรัฐสภา กิจกรรม Hack เจตนารมณ์รัฐธรรมนูญ ๒๕๖๐ และจัดทำเว็บไซต์เปรียบเทียบ บทบัญญัติและเจตนารมณ์การร่าง รัฐธรรมนูญ” สำนักวิชาการ (๖) หัวข้อ “ระบบสุขภาพและ ลงทะเบียนฉีดวัคซีน สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา” สำนักบริการทางการแพทย์ประจำ รัฐสภา (๗) หัวข้อ “ระบบบริการข้อมูลการ ประชุมดิจิทัล (Digital Meeting Data Service) ” สำนักกรรมาธิการ ๑ (๘) หัวข้อ “ระบบติดตามเรื่อง ร้องเรียนของคณะกรรมการ” สำนักกรรมาธิการ ๓ (๙) หัวข้อ “ระบบยืมวัสดุอุปกรณ์ ของสำนักพัฒนาบุคลากร เพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานของ สผ.” สำนักพัฒนาบุคลากร (๑๐) หัวข้อ “เอกสารข่าวรัฐสภา ภาษาอาหรับฉบับดิจิทัล กลุ่มงาน			(๔) หัวข้อ “POLICY SENATE CARE "YOUR VOICE, OUR MISSION" สำนักนโยบายและแผน นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการ ทำงานของสมาชิกวุฒิสภา (๑) หัวข้อ “การให้บริการด้านการ ประชุมวุฒิสภาอัจฉริยะ (SMART Proceeding)” สำนักการประชุม (๒) หัวข้อ “ระบบบริการข้อมูล การเบิกค่ารักษาพยาบาลของ สมาชิกวุฒิสภาผ่านออนไลน์” สำนักการคลังและงบประมาณ (๓) หัวข้อ “ระบบการสืบค้นและ ติดตามข้อหาหรือของสมาชิก วุฒิสภาด้วยระบบดิจิทัล” สำนักงานประธานวุฒิสภา (๔) หัวข้อ “ซิส: แพลตฟอร์ม บริการงานวิชาการของวุฒิสภา Senate Information Service Platform)” สำนักวิชาการ (๕) หัวข้อ “BFL Vocab_Chat” สำนักภาษาต่างประเทศ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ภาษาสเปน เยอรมัน และอาหรับ” สำนักภาษาต่างประเทศ (๑๑) หัวข้อ “PBO Data Bridge: ระบบอัตโนมัติเชื่อมข้อมูลงบประมาณสู่สาธารณะ” สำนักงบประมาณของรัฐบาล(๑๒) หัวข้อ “การให้บริการเยี่ยมชมรัฐสภาผ่านระบบการจองออนไลน์” สำนักประชาสัมพันธ์ (๑๓) หัวข้อ “การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนงานล่ามเกี่ยวกับการประชุมด้านนิติบัญญัติ (สื่อออนไลน์ หูฟัง)” สำนักภาษาต่างประเทศ (๑๔) หัวข้อ “ชุดความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับคณะกรรมการธิการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์” สำนักกรรมการธิการ ๒ (๑๕) หัวข้อ “การยื่นคำขอหนังสือเดินทางราชการและอื่น ๆ ผ่านระบบดิจิทัล” สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ นวัตกรรมบริการดิจิทัลเชิงยุทธศาสตร์(๑) หัวข้อ “เว็บไซต์			(๖) หัวข้อ “เพื่อนข้อมูลด้านรัฐสภาต่างประเทศ : Reliable Information for All” สำนักการต่างประเทศ (๗) หัวข้อ “ระบบการรับฟังความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการธิการ” สำนักกรรมการธิการ ๑ (๘) หัวข้อ “โครงการ ๓ In ๑ Plus+ (ด้านนิติบัญญัติ)” สำนักกรรมการธิการ ๒ (๙) หัวข้อ “การแสดงผลข้อมูลการดำเนินงานของคณะกรรมการธิการในรูปแบบ Data Visualization” สำนักกรรมการธิการ ๓ นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๑) หัวข้อ "คลังจอ ขอข้อมูลฯ" (การให้บริการข้อมูลข่าวสารราชการผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ) สำนักบริหารงานกลาง



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		การเยี่ยมชมหอสมุดรัฐสภาในรูปแบบเสมือนจริง Virtual Tour ๓๖๐ องศา สำนักวิชาการ (๒) หัวข้อ “การรับ-ส่งรายงานการประชุมในรูปแบบไฟล์ PDF ทางระบบสารสนเทศรัฐสภา (PIS) ผ่านระบบบริหารจัดการไฟล์ อัจฉริยะ (ECM) สำนักgrayงานการประชุมและชวเลข			(๒) หัวข้อ “ALD (Assets and Liabilities Declaration)” สำนักกำกับและตรวจสอบ (๓) หัวข้อ “วันไซต์อลเซอร์วิส (One Site All Services)” สำนักgrayงานการประชุมและชวเลข (๔) หัวข้อ “ระบบควบคุมวัสดุสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ Ver.๒” กลุ่มตรวจสอบภายใน (๕) หัวข้อ “HRD Senate Learning Hub: Engaging Lifelong Learning” สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๖) หัวข้อ “ใบขอใช้บริการดิจิทัล (Digital Service)” สำนักการพิมพ์ (๗) หัวข้อ “การพัฒนาระบบให้บริการยืนยันตัวตนด้วยดิจิทัล ไอดี” สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ๒. ผลการคัดเลือกนวัตกรรมจำนวน ๙ รางวัล ดังนี้ ๑. รางวัลชนะเลิศ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
					ชื่อนวัตกรรม LexiConnect : รัฐธรรมนูญดิจิทัล ฉบับบูรณาการจากสำนักกฎหมาย ๒. รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๑ ชื่อนวัตกรรม Kick off ทีมสื่อสาร จันทรา App จากสำนักประชาสัมพันธ์ ๓. รางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๒ ชื่อนวัตกรรม POLICY SENATE CARE “YOUR VOICE, OUR MISSION” จากสำนักนโยบายและแผน ๔. รางวัล Popula Vote ชื่อนวัตกรรม POLICY SENATE CARE “YOUR VOICE, OUR MISSION” จากสำนักนโยบายและแผน ๕. รางวัลชมเชย ชื่อนวัตกรรม การให้บริการด้านการประชุม วุฒิสภาอัจฉริยะ (SMART Proceeding) จากสำนักการประชุม ๖. รางวัลชมเชย



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลดำเนินการ		โครงการ	ผลดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
					ชื่อนวัตกรรม ยกระดับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบ บัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของกรรมการ ป.ป.ช. จากสำนักกำกับและตรวจสอบ ๗. ร่างวลขมเขยชื่อนวัตกรรม ระบบการสืบค้นและติดตามข้อหาหรือของสมาชิกวุฒิสภาด้วยระบบดิจิทัลจากสำนักงานประธานวุฒิสภา ๘. ร่างวลขมเขยชื่อนวัตกรรม ระบบการรับฟังความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการธิการสำนักกรรมการ ๑ ๙. ร่างวลขมเขยชื่อนวัตกรรม ชีส: แพลตฟอร์มบริการงานวิชาการของวุฒิสภา (SIS: Senate Information Service Platform) จากสำนักวิชาการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการที่ ๑ เสริมสร้างเครือข่ายและ ขยายความร่วมมือด้าน คุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กร	๑. ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็น ข้าราชการที่ดี ผ่านช่องทาง จำนวน ๒ กิจกรรม ได้แก่ ๑) กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายใน และเครือข่ายภายนอก ๒) กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมเพื่อให้ บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้น ประโยชน์ส่วนรวมตามวัฒนธรรม องค์กร และค่านิยมร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้น ประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรม องค์กร และค่านิยมร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐	โครงการที่ ๑ เสริมสร้างเครือข่ายและ ขยายความร่วมมือด้าน คุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กร	๑. ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้ เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบ ความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและจิตสำนึก การเป็นข้าราชการที่ดี ผ่านช่องทาง จำนวน ๒ กิจกรรม ได้แก่ ๑) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ เผยแพร่ องค์ความรู้องค์กรต้นแบบของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ๒) โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและ สำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและ ความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	๑. บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่ มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยม ร่วมของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา และสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๐
โครงการที่ ๒ ส่งเสริมการปฏิบัติตาม มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและ ธรรมาภิบาล	๑. กิจกรรมการคัดเลือกและยก ย่อง ชมเชยข้าราชการที่มี คุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ของสำนักงาน	๑. บุคลากรรับรู้และเข้าใจใน ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของ รัฐสภา ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ โดยแยก เป็นสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความ	โครงการที่ ๒ ส่งเสริมการปฏิบัติตาม มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและ ธรรมาภิบาลฯ	๑. กิจกรรมการคัดเลือกและยกย่อง ชมเชยข้าราชการที่มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน ๒. ถอดบทเรียนของบุคลากรที่มี พฤติกรรมที่ได้รับยกย่องเป็น	๑. บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมและ ค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ และได้ประพฤติปฏิบัติ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
	๒. ถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกและยกย่องชมเชยว่าเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔ คน ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเภทพนักงานราชการ และประเภทลูกจ้าง และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การเผยแพร่คลิปวิดีโอในโครงการสัมมนา เป็นต้น	เข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ ๒. มีการยกย่องชมเชยข้าราชการที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน ๓. มีบุคคลต้นแบบ <u>ประเภทวิชาการ</u> นายชยุตม์ ศุภสินธุ์ นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักกรรมการธิการ ๒ <u>ประเภททั่วไป</u> นางสาวนงลักษณ์ พงศาปาน เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาอาวุโส สำนักประชาสัมพันธ์ <u>ประเภทพนักงานราชการ</u>		ข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น) จำนวน ๔ คน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านช่องทางศูนย์การเรียนรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (www.moral.senate.go.th)	ตามวัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ และได้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ ๒. มีการยกย่องชมเชยข้าราชการที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน ๓. มีบุคคลต้นแบบ <u>ประเภทวิชาการ</u> นายสุพัฒน์ โพธิ์เงิน นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิงในการประชุมกรรมการ สำนักกรรมการธิการ ๒ <u>ประเภททั่วไป</u> นายณัฐพล สุดสงวน เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส กลุ่มงานบริหารทั่วไปและพิธีการ สำนักประชาสัมพันธ์ <u>ประเภทพนักงานราชการ</u> นายศรีจันทร์ ทรัพย์เกษตร พนักงานบริการ กลุ่มงานอาคารสถานที่ สำนักบริหารงานกลาง



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		นายศุวิศ วัฒนวิ พนักงานจัดการระบบข้อมูล สำนักบริหารงานกลาง <u>ประเภทลูกจ้าง</u> นายสามารถ กองโหม พนักงานพิมพ์แบบ ส ๒ สำนักการพิมพ์			<u>ประเภทลูกจ้าง</u> นายชัยอนันต์ พิมพ์ทอง ระดับ บ๒/หัวหน้า กลุ่มงานอาคารสถานที่ สำนัก บริหารงานกลาง
โครงการที่ ๑ การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตาม ยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงาน เลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนและผลักดันการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และมีการเผยแพร่ผ่านอินทราเน็ต ของสำนักงานฯ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ ให้หน่วยงานภายใน ๒๗ สำนัก/ กลุ่มงานขึ้นตรง ๒. การติดตามประเมินผลการ ดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มี ภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กร คุณธรรมต้นแบบโดดเด่น ๒. บุคลากรมีพฤติกรรมปฏิบัติตาม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภาและค่านิยมองค์กรของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๖	โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการ ดำเนินการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกันการกระทำ ผิดวินัยข้าราชการ	๑. แผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกัน การทุจริตของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและ ผลักดันการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และมีการ เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้ - การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสาร - บรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานฯ - การประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ศูนย์ เรียนรู้คุณธรรมและความโปร่งใสของ สำนักงานฯ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มี ภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็น องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒. บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่ มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยม ร่วมของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา และสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยบุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมและ ค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ และได้ประพฤติปฏิบัติตาม



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
	สภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร			- การจัดประชุมชี้แจงแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. การติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ และได้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอยู่ในระดับดีมากที่สุด
โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)	รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรมีพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๖	โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	๑. มีหลักสูตรด้านการส่งเสริมสนับสนุน การประพฤติ ปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการแก่ผู้บริหารและข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๐ หลักสูตร โดยได้ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๑๐ หลักสูตร ๒. ดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรมร่วมกับ เครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อขยายแนวร่วมด้านคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๗ เครือข่าย ได้แก่ ๑) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยบุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
				๒) ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ๓) โรงเรียนวัดประชาศรีทธาธรรม ๔) บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ๕) ธนาคารออมสิน ๖) สำนักงาน กกต. ๗) สำนักงาน ป.ป.ท.	และได้ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ และได้ประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอยู่ในระดับดีมากที่สุด
โครงการที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. กลุ่มเป้าหมายที่ทำแบบทดสอบผ่านเกณฑ์การประเมินผลฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๙๑ ของจำนวนผู้ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม และคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนผู้ทำแบบทดสอบหลังฝึกอบรม ๒. รายงานผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม	๑. กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน ๒๐๐ คน ประกอบด้วย ข้าราชการพนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) ผ่านเกณฑ์การประเมินผลฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๙๑ รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม รวมไปถึงการอุทธรณ์การถูกลงโทษเป็นอย่างดี โดยสามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและทักษะเพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ และสามารถ	โครงการที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. กลุ่มเป้าหมายที่ทำแบบทดสอบผ่านเกณฑ์การประเมินผลฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๙๑ ของจำนวนผู้ลงทะเบียนเข้ารับการฝึกอบรม และคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนผู้ทำแบบทดสอบหลังฝึกอบรม ๒. รายงานผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ๓. รายงานสรุปผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗”	๑. กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน ๒๐๐ คน ประกอบด้วย ข้าราชการพนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) ผ่านเกณฑ์การประเมินผลฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ ๙๑ รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม รวมไปถึงการอุทธรณ์การถูกลงโทษเป็นอย่างดี โดยสามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและทักษะเพิ่มมากขึ้น สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
	๓. รายงานสรุปผลโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗” ซึ่งเป็นรายงานผลการดำเนินการตามแผนการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗” กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ให้คำปรึกษา เผยแพร่ หรือถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของโครงการที่กำหนดไว้ ๒. จำนวนบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีคำสั่งลงโทษการกระทำผิดทางวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๔ คน *หมายเหตุ พิจารณาจากกรณีที่ ส่วนราชการฯ รายงานการลงโทษมายัง ก.ร.		ซึ่งเป็นรายงานผลการดำเนินการตามแผนการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗” กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	และสามารถให้คำปรึกษา เผยแพร่ หรือถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดของโครงการที่กำหนดไว้ ๒. จำนวนบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีคำสั่งลงโทษการกระทำผิดทางวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓ คน *หมายเหตุ พิจารณาจากกรณี ที่ส่วนราชการฯ รายงานการลงโทษมายัง ก.ร.



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
	พนักงานราชการรัฐสภา และ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา				
โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการ ป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัด รัฐสภา	รายงานผลการดำเนินการตาม แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรมีการรับรู้ภัยของการ ทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๙ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ๒. ระดับ คะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของ หน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ “ผ่าน” คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๔	โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการ ป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัด รัฐสภา	รายงานผลการดำเนินการตามแผน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรมีการรับรู้ภัยของ การทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๖๖ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ๒. ระดับคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ “ผ่านดี” คิดเป็น ร้อยละ ๙๔.๖๖
โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตาม แนวทางการป้องกัน การทุจริตใน ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา	รายงานผลการดำเนินการตาม แผนส่งเสริม สนับสนุน การ ดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรมีการรับรู้ภัยของการ ทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๙ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ๒. ระดับ คะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของ หน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ “ผ่าน” คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๔	โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตาม แนวทางการป้องกัน การทุจริตใน ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา	รายงานผลการดำเนินการตามแผน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรมีการรับรู้ภัยของ การทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๖๖ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ๒. ระดับคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ “ผ่านดี” คิดเป็น ร้อยละ ๙๔.๖๖
โครงการที่ ๓ กำหนดแนวทางการ สร้าง ส่งเสริม และ	รายงานผลการดำเนินการตาม แผนส่งเสริม สนับสนุน การ ดำเนินการด้านคุณธรรม	๑. บุคลากรมีการรับรู้ภัยของการ ทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๙ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ๒. ระดับ	โครงการที่ ๓ กำหนดแนวทางการ การสร้าง ส่งเสริม และ	รายงานผลการดำเนินการตามแผน ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วน	๑. บุคลากรมีการรับรู้ภัยของ การทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๖๖ ของสำนักงาน ป.ป.ช.



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
ปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)	และความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	คะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของ หน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparence Assessment : ITA) ระดับ “ผ่าน” คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๔	ปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)	ราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒. ระดับคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparence Assessment : ITA) ระดับ “ผ่านดี” คิดเป็น ร้อยละ ๙๔.๖๖
โครงการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง	๑. <u>หลักสูตรที่ ๑</u> การประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชาใน การดำเนินชีวิต - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความ เข้าใจ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๕ <u>หลักสูตรที่ ๒</u> การเสวนา เรื่อง การวางแผน การเงินเพื่อความมั่นคงในอนาคต และกิจกรรมเพิ่มคุณภาพชีวิต - ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความ เข้าใจ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๗๔ ๒. พัฒนารูปแบบ/แนวทาง/ กิจกรรมการส่งเสริมการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๒ หลักสูตร	๑. ร้อยละ ๙๒.๓๓ ของข้าราชการ ที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๒. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ใน รูปแบบกิจกรรม ประกอบด้วย (๑) การประยุกต์ใช้ศาสตร์ พระราชาในการดำเนินชีวิต ณ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง กัมปงบึงปรัง กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๔๘ คน โดยมีการติดตาม ๒ ระดับ คือ การประเมินตนเองและ การประเมินจากผู้บังคับบัญชา ▪ การประเมินตนเอง พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีการ ปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิต หลังจากการฝึกอบรม โดยยึดหลัก	โครงการ ส่งเสริมการนำ หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน และการ ดำเนินชีวิต	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วม โครงการ และมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง ๒. พัฒนารูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง กับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการ ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๖ สถาน การเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ แต่ละฐานกิจกรรม เป็นการ จัด การเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนว พระราชดำริ เป็น ๒ เงื่อนไข คือ ความรู้และคุณธรรม ผ่านกระบวนการ คิด ๓ หลักการ คือ “ความ	๑. ร้อยละ ๙๖.๐๐ ของบุคลากร ได้นำแนวคิดการปฏิบัติตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไป ปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการ ดำเนินชีวิต ๒. การนำแนวคิดการปฏิบัติตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงไปใช้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดย สำนักต่าง ๆ และกลุ่มได้นำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงไปดำเนินการภายใน สำนัก/กลุ่ม อาทิ - หลักความพอประมาณ ประกอบด้วย การนำปันโต อาหารกลางวัน และนำอาหาร มาแลกเปลี่ยนและรับประทาน ร่วมกัน เปลี่ยนวิถีชีวิตการ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
	๑) <u>หลักสูตรที่ ๑</u> การประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชาในการดำเนินชีวิต ๒) <u>หลักสูตรที่ ๒</u> การเสวนา เรื่อง การวางแผนการเงินเพื่อความมั่นคงในอนาคต และกิจกรรมเพิ่มคุณภาพชีวิต ๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๐ โดยแบ่งเป็น ด้านความพอประมาณ คือ มีการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง เหมาะสมกับฐานะตนเอง โดยไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๐ ด้านความมีเหตุผล คือ มีการใช้ชีวิตอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ และระมัดระวัง คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๐ ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว แยกเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๒ ด้านการตัดสินใจโดยอาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน คือ ตระหนักในคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียรใช้สติปัญญาในการ		พอประมาณ ความมีเหตุผล และภูมิคุ้มกันที่ดี”และการเรียนรู้การพึ่งพาตนเองได้ในสถานการณ์ที่วิกฤติ โดยเน้นการลงมือปฏิบัติและการเผชิญสถานการณ์วิกฤติ ๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	รับประทานอาหารโดยการลดจำนวนการซื้อข้าวต้มมือกิจกรรมเก็บออม เพื่อแบ่งปันสังคม รวมถึงการจัดทำสบู่น้ำยาเอนกประสงค์ไว้ใช้ในครัวเรือน - หลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี อาทิ การปลูกผักสวนครัวไว้รับประทานภายในครอบครัวและนำมาแบ่งปันเพื่อน รวมถึงการฝึกปฏิบัติทำผ้าย้อมคราม ผ้ามัดย้อมเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปพัฒนาต่อยอดเป็นอาชีพสร้างรายได้เพื่อเป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเอง และสามารถพึ่งพาตนเองได้หรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นมีความรู้เกี่ยวกับการทำผ้าย้อมครามเพื่อสร้างตัวด้วยความพอเพียง และเป็นการสืบสานภูมิปัญญาชาวบ้านที่สืบทอดกันมานานของคนไทย - หลักความมีเหตุผล คือ การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐ ▪ การประเมินจากผู้บังคับบัญชาพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐ โดยแยกเป็นด้านนำความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐ ด้านนำความรู้มาเผยแพร่ให้กับเพื่อนร่วมงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐ (๒) การวางแผนการเงินเพื่อความมั่นคงในอนาคต โดยมีวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกและภายใน ได้แก่ ธนาคารออมสิน สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร และ สผ. กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๘๓ คน โดยมีการติดตาม ๒ ระดับ คือ การประเมินตนเองและการประเมินจากผู้บังคับบัญชา			ให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การเลือกใช้โปรแกรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการนำเสนอผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อความประหยัดและคุ้มค่ากับงบประมาณค่าใช้จ่าย - หลักความสมดุลกับสิ่งแวดล้อม อาทิ ลดขยะ และดัดแปลงของเหลือใช้กลับมาใช้ใหม่ เพื่อลดต้นทุนและลดขยะเป็นต้น



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		▪ การประเมินตนเอง พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิต หลังจากการฝึกอบรม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ ๘๘ โดยแบ่งเป็น ด้านความพอประมาณ คิดเป็นร้อยละ ๘๙ ด้านความมีเหตุผล คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐ ด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๐ ด้านการตัดสินใจโดยอาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐ ▪ การประเมินจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผ่านการฝึกอบรมมีการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ โดยแยกเป็นด้านนำความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนิน			



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ ด้าน นำความรู้มาเผยแพร่ให้กับเพื่อน ร่วมงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ นอกจากนี้ ได้สรุปแนวทางในการ นำความรู้มาประยุกต์ใช้ ดังนี้ ๑. แนวคิดการดำรงตนโดยยึด หลักทางสายกลาง (ความรู้คู่ คุณธรรม) ดังนี้ (๑) มีความพอประมาณ โดยมี ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่ มากเกินไปไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น “ถ้าวันนี้ยังไม่พร้อมให้ ลดความอยากมี อยากได้ อยาก เป็น” (๒) มีเหตุผล โดยมีการตัดสินใจที่ เป็นไปอย่างมีเหตุผล พิจารณา จากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะ เกิดขึ้น “ใช้เหตุผลมากกว่า อารมณ์” (๓) มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี โดย เตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น “ยอมรับการ			



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		เปลี่ยนแปลงทั้งด้านบวกและด้านลบ ๒. การวางแผนทางการเงินเพื่อการเกษียณ ดังนี้ (๑) กำหนดอายุที่ต้องการเกษียณและอายุขัย (๒) คำนวณค่าใช้จ่ายหลังเกษียณ (๓) คำนวณเงินออมเพื่อวัยเกษียณจากแหล่งต่าง ๆ (๔) คำนวณเงินออมที่ขาดอยู่ (๕) วางแผนการออมและลงทุนอย่างมีวินัย (๖) ทบทวนและปรับปรุงแผนการเงินอย่างสม่ำเสมอ ๓. เทคนิคการออม/การลงทุน : ๓ พลังสู่เป้าหมายเกษียณมั่นคง (๑) พลังของเงินต้น (เงินออมในแต่ละเดือน) (๒) พลังของเวลา (ระยะเวลาที่ทำให้เกิดดอกเบี๋ยทบต้น) (๓) พลังผลตอบแทน (เลือกแผนการออมที่เหมาะสมกับความเสี่ยงและเป้าหมาย) ๔. แนวทางการพึ่งพาตนเอง ดังนี้			



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		โครงการ	ผลการดำเนินงาน	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
		(๑) ปรับปรุงและการถนอมอาหาร (๒) การดูแลสุขภาพ (๓) การทำผลิตภัณฑ์ในครัวเรือน (๔) การทำเกษตรพอเพียงในเมือง			



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินการ		โครงการ	ผลการดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการสร้างการมี ส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันใน องค์กร (Employee Engagement)	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผูกพันและความผูกพันของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรมีความผูกพัน ในองค์กร ร้อยละ ๗๓.๔ มีผูกพัน อยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” โดยมีความผูกพันในแต่ละหัวข้อ ดังนี้ ▪ SAY (รัก) ร้อยละ ๗๔ ▪ STAY (รักดี) ร้อยละ ๗๒.๔ ▪ STRIVE (ทุ่มเท) ร้อยละ ๗๓.๗	โครงการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการสร้างการมี ส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพัน ในองค์กร (Employee Engagement)	มีแผนการเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากรในองค์กร	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภามีความผูกพันในองค์กร ร้อยละ ๗๔ มีผูกพันอยู่ในระดับ “มีความผูกพัน มาก” โดยมีความผูกพันในแต่ละหัวข้อ ดังนี้ ▪ SAY (รัก) ร้อยละ ๗๕.๙ ▪ STAY (รักดี) ร้อยละ ๗๐.๙ ▪ STRIVE (ทุ่มเท) ร้อยละ ๗๕.๓
โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันใน องค์กร	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผูกพันและความผูกพันของ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรมีความผูกพันใน องค์กร ร้อยละ ๗๓.๔ มีผูกพัน อยู่ในระดับ “มีความผูกพันมาก” โดยมีความผูกพันในแต่ละหัวข้อ ดังนี้ ▪ SAY (รัก) ร้อยละ ๗๔ ▪ STAY (รักดี) ร้อยละ ๗๒.๔ ▪ STRIVE (ทุ่มเท) ร้อยละ ๗๓.๗	โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันใน องค์กร	มีแผนการเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากรในองค์กร	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภามีความผูกพันในองค์กร ร้อยละ ๗๔ มีผูกพันอยู่ในระดับ “มีความผูกพัน มาก” โดยมีความผูกพันในแต่ละหัวข้อ ดังนี้ ▪ SAY (รัก) ร้อยละ ๗๕.๙ ▪ STAY (รักดี) ร้อยละ ๗๐.๙ ▪ STRIVE (ทุ่มเท) ร้อยละ ๗๕.๓
โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความ ผูกพันและความผูกพันของ สำนักงานเลขาธิการสภา	สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรแห่ง ความสุข ร้อยละ (Happy	โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้าง ความผูกพันและความผูกพัน ของสำนักงานเลขาธิการ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace) ร้อยละ ๖๖.๙ มีความสุขอยู่ในระดับ “มาก”



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
โครงการ	ผลการดำเนินการ		โครงการ	ผลการดำเนินการ	
	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ผลผลิต	ผลลัพธ์
	ผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	Workplace) ร้อยละ ๖๖ มีความสุขอยู่ในระดับ “มาก” หมายเหตุ เกณฑ์คะแนนความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสุขภาพจิตดี ▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๐.๐๐ - ๒๔.๙๙ คะแนน หมายถึง ระดับน้อย ▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒๕.๐๐ - ๔๙.๙๙ คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง ▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๕๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน หมายถึง ระดับมาก ▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๗๕.๐๐ - ๑๐๐.๐ คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด		วุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	หมายเหตุ เกณฑ์คะแนนความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสุขภาพจิตดี ▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๐.๐๐ - ๒๔.๙๙ คะแนน หมายถึง ระดับน้อย ▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒๕.๐๐ - ๔๙.๙๙ คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง ▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๕๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน หมายถึง ระดับมาก ▪ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๗๕.๐๐ - ๑๐๐.๐ คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด
โครงการ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อ สังคม สิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านกฎหมายเพื่อ สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๐ ๒. ดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการ CSR ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการได้เข้าร่วม ทำกิจกรรมและเพิ่มเครือข่ายการ ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและ สนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อ ช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔๐ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความ พึงพอใจของเครือข่ายภายหลัง การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	โครงการ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อ สังคม สิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๐ ๒. ดำเนินการตามแผนงาน/ โครงการ CSR ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการได้เข้าร่วมทำ กิจกรรมและเพิ่มเครือข่ายการดำเนิน กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการมี ส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือสังคมและ สิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๔๐ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจ ของเครือข่ายภายหลังการดำเนิน กิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐



ส่วนที่ ๓

ผลการสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลป้อนกลับ
สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ
ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวนทั้งสิ้น ๓,๑๖๓ คน ซึ่งสำรวจเดือนกันยายน ๒๕๖๗ และมีผู้ตอบ
แบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น ๓,๐๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๖๐ ของข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ทั้งหมด

สำหรับการสำรวจครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ออกเป็น ๔ ช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐	หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕	หมายถึง ความพึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐	หมายถึง ความพึงพอใจน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕	หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

ซึ่งสามารถสรุปผลการสำรวจ แบ่งออกเป็น ๔ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. ผลการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

พบว่า โดยในภาพรวม ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็น
ร้อยละ ๘๐.๖๗ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๓) โดยมีรายละเอียดแยกตามประเด็นแต่ละยุทธศาสตร์ แสดงตามแผนภาพ ดังนี้



ผลสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๗ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๑)

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๒ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๒)

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๖ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๖)

(๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๙๗ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๔)



๒. ผลสำรวจคะแนนความพึงพอใจสูงสุด ๕ อันดับแรก และคะแนนความพึงพอใจ ๕ อันดับสุดท้าย เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๑. ผลการสำรวจที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด ๕ อันดับแรก คือ

- ๑) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (คะแนนเฉลี่ย ๓.๓๗ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔)
- ๒) ความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส (คะแนนเฉลี่ย ๓.๓๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓)
- ๓) ส่วนราชการฯ/หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร ระบบงานที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์กร (คะแนนเฉลี่ย ๓.๓๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑) และความพึงพอใจต่อการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย/ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมสุจริต เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม (คะแนนเฉลี่ย ๓.๓๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓)
- ๔) บุคลากรของส่วนราชการฯ มีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น (คะแนนเฉลี่ย ๓.๓๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔)
- ๕) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ค่านิยม วัฒนธรรมและวินัยข้าราชการพร้อมทั้งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม (คะแนนเฉลี่ย ๓.๓๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓)

๒.๒ ผลการสำรวจที่มีคะแนนความพึงพอใจ ๕ อันดับสุดท้าย

- ๑) ความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (คะแนนเฉลี่ย ๓.๑๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑)
- ๒) ส่วนราชการฯ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้สามารถสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คะแนนเฉลี่ย ๓.๑๘ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒)
- ๓) ส่วนราชการฯ สามารถนำความรู้ ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คะแนนเฉลี่ย ๓.๒๑ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒) และส่วนราชการฯ มีการพัฒนานิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (คะแนนเฉลี่ย ๓.๒๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑) และความพึงพอใจต่อระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) (คะแนนเฉลี่ย ๓.๒๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑)
- ๕) ความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น (คะแนนเฉลี่ย ๓.๒๓ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑)



๓. บทวิเคราะห์

ในภาพรวมของการสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความคิดเห็นและความพึงพอใจสูงสุดต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๒๓$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์โดยในยุทธศาสตร์ที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ($\bar{X} = ๓.๒๖$) รองลงมา คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ($\bar{X} = ๓.๒๔$) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ($\bar{X} = ๓.๒๒$) และยุทธศาสตร์ที่ ๑ ($\bar{X} = ๓.๒๑$)

ด้วยความพึงพอใจมากที่สุดลำดับสุดท้าย อาทิ ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการของทั้งสองส่วนราชการโดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทบทวนโครงสร้างแต่ละสำนักและการจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น

ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรข้าราชการในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร และประเภทวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุดลำดับสุดท้ายต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาข้าราชการประเภทประเภทวิชาการ มีความพึงพอใจต่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อป้องกันการสูญหาย การเข้าถึง การใช้ การเปลี่ยนแปลง การแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากประเด็นผลการสำรวจดังกล่าวกลุ่มเป้าหมายเห็นว่า ส่วนราชการควรพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การเผยแพร่และพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง การจูงใจให้เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง การจัดทำผลงานและระยะเวลาการประเมินเลื่อนระดับ การทบทวนโครงสร้างแต่ละสำนักและการจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลบุคลากร ระบบและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการสรรหาบุคลากรที่เก่งและเข้ามาพร้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและควรมีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องนำความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นพัฒนาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางตามความเห็นของกลุ่มเป้าหมายให้มีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นในการดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป



ส่วนที่ ๔

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นปีที่ ๒ ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) พร้อมผลสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สามารถสรุปข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยังมีการบูรณาการที่ไม่เป็นรูปธรรมอย่างสมบูรณ์ ครบถ้วน ดังนั้น ควรหาแนวทางหรือกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ ระบบข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การหมุนเวียนงาน แผนสืบทอดตำแหน่ง ให้มีความเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวกัน รวมทั้งสื่อสารกับคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้าใจและเกิดความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นอกจากนี้ บางภารกิจงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอาจบูรณาการร่วมกันได้ เนื่องจากมีบริบทองค์กรที่คล้ายคลึงกัน อาทิ ด้านการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านเสริมสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ฯลฯ ดังนั้น ทั้งสองสำนักงานควรมีการพิจารณา ทบทวนว่าภารกิจงานใดที่สามารถดำเนินงานร่วมกันได้ เพื่อจะได้ประหยัดงบประมาณ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกันระหว่างสองสำนักงาน

๒. การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการบางโครงการไม่ตรงกับบทบาท หน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงควรกำหนดหน่วยงานหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องโดยตรงมารับผิดชอบ เพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

๓. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน อาทิ การประเมินผลการนำความรู้จากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน การประเมินผลด้านพฤติกรรม/การรับรู้ของบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม การประเมินผลความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริต ฯลฯ ดังนั้น ควรทบทวนการจัดแบบประเมินผล/แบบสำรวจความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของทั้งสองสำนักงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน พร้อมทั้งตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือให้มีมาตรฐานและน่าเชื่อถือ และควรนำผลสำรวจในประเด็นที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานภายนอกหรือที่ปรึกษามาใช้ประกอบประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน เพื่อความน่าเชื่อถือของผลการดำเนินงาน

๔. การดำเนินงานบางโครงการตามแผนปฏิบัติการไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ หรืออาจมีความล่าช้า ดังนั้น ผู้รับผิดชอบในระดับสำนักควรวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งกำกับ ติดตาม และดูแลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ

๕. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อจำกัดด้านงบประมาณพัฒนาบุคลากร จึงทำให้มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจำนวนน้อย ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงควรนำรูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนา ๗๐ (เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน) : ๒๐ (เรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น) : ๑๐ (เรียนรู้จากการเรียน/



การฝึกอบรม โดยเน้นพัฒนาเฉพาะสิ่งที่จำเป็นให้กับบุคลากร) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง อาทิ การให้เกียรติบัตร การเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะด้านปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ควรผลักดันการดำเนินงานด้านการขับเคลื่อนตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถรักษามาตรฐานและผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕.๐๐ โดยเฉพาะในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ที่สองสำนักงานได้คะแนนประเมินลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (สผ. ลดลง ร้อยละ ๖.๗๓ / สว. ลดลงร้อยละ ๒.๗๗) โดยพิจารณาหาแนวทางและวิธีการในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้สาธารณชนและผู้รับบริการได้รับทราบข้อมูลขององค์กร ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภายในที่มีการปฏิบัติอยู่

๒. ควรดำเนินการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร โดยนำเสนอเนื้อหา (Content) ด้านองค์การบริหารจัดการ ผลการดำเนินงาน ความดี/ความภาคภูมิใจขององค์กร และด้านบุคลากร อาทิ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร รางวัล นวัตกรรมองค์กร การเคลื่อนไหวขององค์กรด้านกระบวนการนิติบัญญัติ ด้วยการให้ข้อมูลที่ชัดเจน เหมาะสม การเลือกใช้สื่อทุกชนิดที่เหมาะสมเพื่อสะท้อนภาพลักษณ์ รวมถึงความสม่ำเสมอและความต่อเนื่องของการสื่อสาร ทั้งนี้ การนำเสนอภาพลักษณ์องค์กรสามารถสื่อสารได้ทั้งบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา กรรมการ บุคลากรในวงงานรัฐสภา ประชาชน) สื่อมวลชน นิสิต และนักศึกษา

๓. ควรพัฒนาระบบการฝึกอบรมและหลักสูตรออนไลน์อย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและพัฒนากลุ่มเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนผลลัพธ์ของการดำเนินการเพื่อพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น

๔. ควรกำหนดโครงสร้างนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติอย่างชัดเจนและมีศักยภาพที่จะสามารถรองรับภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ และให้มีความก้าวหน้าในสายงานดังกล่าวได้ถึงระดับผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ควรจัดตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งจะต้องดูแลรับผิดชอบเสนอประเด็นความก้าวหน้าและโครงสร้างของหน่วยงานที่รองรับการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติด้วย

๕. ควรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้เหมาะสมกับการใช้งานของบุคลากรในแต่ละประเภทและแต่ละระดับอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ ก.ร. กำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีแผนงานกำกับ ติดตามและประเมินผลการนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อาทิ การฝึกอบรมภาษาอังกฤษด้านกฎหมาย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างแท้จริง นอกเหนือจากกำหนดจำนวนชั่วโมงให้กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา

๖. ควรทบทวนสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความสนใจในการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งเห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้าในการก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Career Path) และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการรัฐสภา อาทิ สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และหาแนวทางการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญ



เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและชี้แจงสร้างความเข้าใจผลการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว

ทั้งนี้ ในส่วนระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ส่วนราชการฯ ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณ อาทิ ผลงานและระยะเวลาการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และนำหลักเกณฑ์และแนวทางการสรรหากำลังคนคุณภาพมาสร้างความรู้ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๗. ควรสื่อสารให้ข้าราชการรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น แนวทางและระยะเวลาการดำเนินการของส่วนราชการฯ ให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ เพื่อนำมาทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ในส่วนผลคะแนนความพึงพอใจ/ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อาทิ คุณภาพชีวิตที่ดีและการได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่างๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส ส่วนราชการฯ ควรมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จากผลการสำรวจและข้อเสนอแนะดังกล่าว ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ จะได้นำข้อเสนอแนะไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อขับเคลื่อนในเรื่องดังกล่าวและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

ภาคผนวก



รายงานผล

การสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการ
ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2566 - 2570)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



บทสรุปผู้บริหาร

การสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีข้อมูลป้อนกลับสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวนทั้งสิ้น ๓,๑๖๓ คน ซึ่งสำรวจเดือนกันยายน ๒๕๖๗ และมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น ๓,๐๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๖๐ ของข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งหมด

สำหรับการสำรวจครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ออกเป็น ๔ ช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด

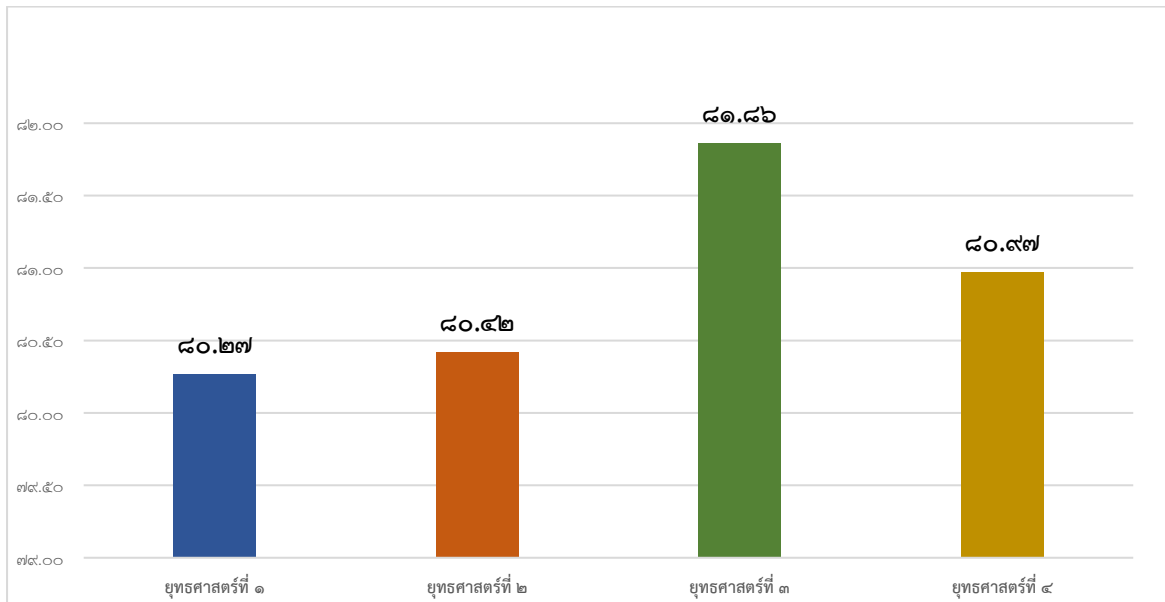
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง ความพึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕ หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

ซึ่งสามารถสรุปผลการสำรวจ แบ่งออกเป็น ๔ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. ผลการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พบว่า โดยในภาพรวม ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๗ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๓) โดยมีรายละเอียดแยกตามประเด็นแต่ละยุทธศาสตร์แสดงตามแผนภาพ ดังนี้



(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๗ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๑)

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๒ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๒)

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๖ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๖)

(๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๙๗ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๔)

๒. ผลสำรวจคะแนนความพึงพอใจสูงสุด ๕ อันดับแรก และคะแนนความพึงพอใจ ๕ อันดับสุดท้ายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๑. ผลการสำรวจที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุด ๕ อันดับแรก คือ

๑) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๗ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔)

๒) ความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓)

๓) ส่วนราชการฯ/หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร ระบบงานที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์กร (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑) และความพึงพอใจต่อการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย/ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมสุจริต เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๔ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓)

๔) บุคลากรของส่วนราชการฯ มีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๓ - ยุทธศาสตร์ที่ ๔)

๕) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ค่านิยม วัฒนธรรมและวินัยข้าราชการพร้อมทั้งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๓๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๓)

๒.๒ ผลการสำรวจที่มีคะแนนความพึงพอใจ ๕ อันดับสุดท้าย

๑) ความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๑๖ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑)

๒) ส่วนราชการฯ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้สามารถสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๑๘ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒)

๓) ส่วนราชการฯสามารถนำความรู้ ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๑ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒) และส่วนราชการฯ มีการพัฒนานิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๑ - ยุทธศาสตร์ที่ ๒)

๔) ความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑) และความพึงพอใจต่อระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๒ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑)

๕) ความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น (คะแนนค่าเฉลี่ย ๓.๒๓ - ยุทธศาสตร์ที่ ๑)

๓. บทวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้ จากการสำรวจดังกล่าวยังมีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังที่ต้องนำมาปรับปรุงเพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับมากทุกยุทธศาสตร์แต่ยังสามารถปรับปรุงความพึงพอใจได้มากยิ่งขึ้นอีก

ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ บรรลุตามเป้าหมายแต่ละปีงบประมาณที่ได้กำหนดไว้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ เห็นควรให้ข้อเสนอแนะประเด็นสำคัญเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการกำหนดแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียด ดังนี้

๑) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ส่วนราชการฯ ควรพัฒนาระบบการฝึกอบรมและหลักสูตรออนไลน์อย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและพัฒนากลุ่มเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนผลลัพธ์ของการดำเนินการเพื่อพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น

๒) ระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้สามารถสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนราชการฯ ควรกำหนดโครงสร้างนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติอย่างชัดเจนและมีศักยภาพที่จะสามารถรองรับภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ และให้มีความก้าวหน้าในสายงานดังกล่าวได้ถึงระดับผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ ควรจัดตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งจะต้องดูแลรับผิดชอบประเด็นความก้าวหน้าและโครงสร้างของหน่วยงานที่รองรับการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติด้วย

๓) การนำความรู้ ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนราชการฯ ควรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้เหมาะสมกับการใช้งานของบุคลากรในแต่ละประเภทและแต่ละระดับอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ ก.ร. กำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีแผนงานกำกับ ติดตามและประเมินผลการนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อาทิ การฝึกอบรมภาษาอังกฤษด้านกฎหมาย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างแท้จริง นอกเหนือจากกำหนดจำนวนชั่วโมงให้กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา

๔) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

ส่วนราชการฯ ควรทบทวนสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความสมบัติในการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งเห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้าในการก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Career Path) และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการรัฐสภา อาทิ สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และหาแนวทางการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและชี้แจงสร้างความเข้าใจผลการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว

ทั้งนี้ ในส่วนระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ส่วนราชการฯ ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณ อาทิ ผลงานและระยะเวลาการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และนำหลักเกณฑ์และแนวทางการสรรหากำลังคนคุณภาพมาสร้างความรู้ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๕) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

ส่วนราชการฯ ควรสื่อสารให้ข้าราชการรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น แนวทางและระยะเวลาการดำเนินการของส่วนราชการฯ ให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ เพื่อนำมาทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ในส่วนผลคะแนนความพึงพอใจ/ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อาทิ คุณภาพชีวิตที่ดีและการได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่างๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส ส่วนราชการฯ ควรมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จากผลการสำรวจและข้อเสนอแนะดังกล่าว ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ จะได้นำข้อเสนอแนะไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อขับเคลื่อนในเรื่องดังกล่าวและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	ก
สารบัญ	จ
ส่วนที่ ๑ วิธีการดำเนินการ	๑
ส่วนที่ ๒ สรุปผลการสำรวจ	๓
ส่วนที่ ๓ บทวิเคราะห์	๒๔
ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ	๒๕
ภาคผนวก ก	
ตารางแสดงผลการสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๘
ภาคผนวก ข	
แบบสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕๓

**รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีข้อมูลป้อนกลับสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑ : วิธีการดำเนินการ

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้ดำเนินการสำรวจ

ประชากรในการสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวนทั้งสิ้น ๓,๑๖๓ คน (สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒,๐๖๖ คน และสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑,๐๙๗ คน) โดยมีจำนวนข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้ตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๓,๐๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๒ ของข้าราชการในสังกัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งหมด โดยจำแนกตามส่วนราชการได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีข้าราชการที่ได้ตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๑,๙๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๐๔ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมด
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีจำนวนข้าราชการที่ได้ตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๑,๐๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๓ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทั้งหมด

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

การสำรวจในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยดำเนินการผ่านแบบสอบถามสำเร็จรูปของ Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษา โดยได้เผยแพร่แบบสำรวจดังกล่าวแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานผ่านทางระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง โดยแบบสำรวจแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ (ประเภทและระดับตำแหน่ง และอายุราชการ)

๒. ส่วนที่ ๒ คำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ครอบคลุมตามประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ทั้งนี้ แต่ละคำถามแบ่งตัวเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจออกเป็น ๔ ระดับ ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันดับภาคขึ้น และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับที่ ๔ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับที่ ๓ หมายถึง ความพึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก

ระดับที่ ๒ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ระดับที่ ๑ หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

๓. ส่วนที่ ๓ ภาพรวมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

๓. การตีความผลสำรวจ

จากผลสำรวจ ได้ใช้เกณฑ์แปลความหมาย จากการคำนวณอันดับภาคขึ้น โดยใช้สูตร

คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด
จำนวนระดับ

$$= \frac{๔ - ๑}{๔} = ๐.๗๕$$

๔

ได้เกณฑ์ ๔ ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง ความพึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕ หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

๔. การประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำแบบสำรวจที่สร้างขึ้นไปทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสำรวจ โดยนำแบบสำรวจที่สร้างขึ้นมาทำการทดสอบ (Pilot test) จำนวน ๓๐ ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการเพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้น จึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสำรวจโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งในการหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาพบว่า มีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสำรวจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เท่ากับ ๐.๙๗ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสำรวจ เท่ากับ ๐.๙๓ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสำรวจเท่ากับ ๐.๙๖ ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับความเชื่อมั่นสูงมาก หมายถึง แบบสำรวจมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบประเมิน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลข้าราชการ ความพึงพอใจ/ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการสำรวจ

๒.๑ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังตารางที่ ๑

ประเภทและระดับตำแหน่ง		สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน	๙๓	๔.๗๒	๔๒	๓.๙๙
	ชำนาญงาน	๒๘๓	๑๔.๓๖	๑๒๗	๑๒.๐๖
	อาวุโส	๔๗๒	๒๓.๙๕	๓๔๐	๓๒.๒๙
ประเภทวิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๖๐	๑๓.๑๙	๑๖๙	๑๖.๐๕
	ชำนาญการ	๒๓๗	๑๒.๐๒	๒๐๕	๑๙.๔๗
	ชำนาญการพิเศษ	๓๓๘	๑๗.๑๕	๘๑	๗.๖๙
	เชี่ยวชาญ	๒๕๔	๑๒.๘๙	๖๔	๖.๐๘
	ทรงคุณวุฒิ	๒	๐.๑๐	๔	๐.๓๘
อำนวยการ/บริหาร	อำนวยการ (สูง)	๒๓	๑.๑๗	๑๔	๑.๓๓
	บริหาร (สูง)	๙	๐.๔๖	๗	๐.๖๖
รวม		๑,๙๗๑	๑๐๐.๐๐	๑,๐๕๓	๑๐๐.๐๐
จำนวนข้าราชการทั้งหมด		๒,๐๖๖	๙๕.๔๐	๑,๐๗๕	๙๕.๙๙

จากตารางที่ ๑ ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๓,๐๒๔ คน เป็นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑,๙๗๑ คน และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑,๐๕๓ คน ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนใหญ่ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๕ รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๕ สำหรับข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒๙ รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔๗

๒.๒ สถิติของความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในภาพรวมองค์กร ดังตารางที่ ๒

ยุทธศาสตร์	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา			สผ.			สว.		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๘๐.๒๗	๓.๒๑	มาก	๗๖.๑๔	๓.๐๒	มาก	๘๕.๑๐	๓.๔๐	มากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๘๐.๔๒	๓.๒๒	มาก	๗๕.๙๐	๓.๐๔	มาก	๘๕.๔๕	๓.๔๑	มากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๘๑.๘๖	๓.๒๖	มากที่สุด	๗๗.๖๐	๓.๑๐	มาก	๘๕.๔๕	๓.๔๒	มากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๘๐.๙๗	๓.๒๔	มาก	๗๖.๗๘	๓.๐๗	มาก	๘๕.๒๙	๓.๔๑	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	๘๐.๗๘	๓.๒๓	มากที่สุด	๗๖.๑๔	๓.๐๕	มาก	๘๕.๒๑	๓.๔๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๒ พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๒๓$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายสำนักงาน พบว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ($\bar{X} = ๓.๐๕$) อยู่ในระดับมาก และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ($\bar{X} = ๓.๔๑$) อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์โดยในยุทธศาสตร์ที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ($\bar{X} = ๓.๒๖$) รองลงมา คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ($\bar{X} = ๓.๒๔$) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ($\bar{X} = ๓.๒๒$) และยุทธศาสตร์ที่ ๑ ($\bar{X} = ๓.๒๑$)

๒.๓ ความคิดเห็นและความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังตารางที่ ๓

ประเภทตำแหน่ง	ภาพรวม			สผ.			สว.		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ปฏิบัติงาน	๘๒.๗๘	๓.๓๑	มาก	๘๐.๕๑	๓.๒๒	มาก	๘๕.๐๕	๓.๔๐	มากที่สุด
ชำนาญงาน	๘๒.๓๐	๓.๒๙	มาก	๗๘.๕๓	๓.๑๔	มาก	๘๖.๐๘	๓.๔๔	มากที่สุด
อาวุโส	๘๐.๗๙	๓.๒๓	มาก	๗๖.๕๗	๓.๐๖	มาก	๘๕.๐๑	๓.๔๐	มากที่สุด
เฉลี่ยประเภททั่วไป	๘๑.๙๖	๓.๒๘	มาก	๗๘.๕๔	๓.๑๔	มาก	๘๓.๓๘	๓.๔๒	มากที่สุด
ปฏิบัติการ	๘๐.๒๒	๓.๒๐	มาก	๘๐.๒๒	๓.๒๑	มาก	๘๔.๖๘	๓.๓๙	มากที่สุด
ชำนาญการ	๘๐.๓๔	๓.๒๑	มาก	๗๕.๖๔	๓.๐๓	มาก	๘๕.๐๓	๓.๔๐	มากที่สุด
ชำนาญการพิเศษ	๗๙.๔๔	๓.๑๘	มาก	๗๓.๖๓	๒.๙๕	มาก	๘๕.๒๔	๓.๔๑	มากที่สุด
เชี่ยวชาญ	๗๙.๖๔	๓.๑๙	มาก	๗๔.๙๖	๓.๐๐	มาก	๘๔.๓๒	๓.๓๗	มากที่สุด
ทรงคุณวุฒิ	๘๖.๕๘	๓.๔๖	มากที่สุด	๘๕.๒๙	๓.๔๑	มาก	๘๗.๘๗	๓.๕๑	มากที่สุด
เฉลี่ยประเภทวิชาการ	๘๑.๘๔	๓.๒๕	มาก	๗๗.๐๖	๓.๐๘	มาก	๘๕.๔๓	๓.๔๒	มากที่สุด

ประเภท ตำแหน่ง	ภาพรวม			สผ.			สว.		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
อำนาจการ (สูง)	๘๑.๙๐	๓.๒๘	มากที่สุด	๗๕.๐๓	๓.๐๐	มาก	๘๘.๗๖	๓.๓๕	มากที่สุด
บริหาร (สูง)	๙๐.๐๔	๓.๖๐	มากที่สุด	๘๔.๔๐	๓.๓๘	มากที่สุด	๙๕.๖๙	๓.๘๓	มากที่สุด
เฉลี่ยประเภท อำนาจการ/ บริหาร	๘๕.๙๗	๓.๔๔	มากที่สุด	๗๙.๗๑	๓.๑๙	มาก	๙๒.๒๓	๓.๖๙	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	๘๒.๗๓	๓.๓๑	มากที่สุด	๗๘.๖๑	๓.๑๔	มาก	๘๖.๘๐	๓.๔๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๓ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ให้คะแนนความคิดเห็นและความพึงพอใจสูงสุด คือ ข้าราชการประเภทบริหาร (สูง) ($\bar{X} = ๓.๖๐$) รองลงมาคือ ข้าราชการในกลุ่มตำแหน่งประเภททรงคุณวุฒิ ($\bar{X} = ๓.๔๖$) และตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ($\bar{X} = ๓.๓๑$) ลำดับถัดมา คือ ข้าราชการประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ($\bar{X} = ๓.๒๙$) และข้าราชการประเภทอำนาจการ ($\bar{X} = ๓.๒๘$) และสำหรับ ข้าราชการประเภทวิชาการที่มีระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจเฉลี่ยมากในลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการระดับเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = ๓.๑๙$) ลำดับถัดมาคือ ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ($\bar{X} = ๓.๑๘$)

๒.๔ ความคิดเห็นและความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในประเด็นคำถามต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

โดยภาพรวมส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๒๓$) โดยยุทธศาสตร์ที่ ๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบุคลากรมีความพึงพอใจต่อส่วนราชการฯ/หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร ระบบงานที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์กรค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๐๙$) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาบุคลากรมีความพึงพอใจต่อส่วนราชการฯ/หน่วยงานมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบุคลากรมีความพึงพอใจต่อส่วนราชการฯสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ด้านวิชาการและด้านการบริหาร) ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๑๓$) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาบุคลากรมีความพึงพอใจต่อส่วนราชการฯ มีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการบริการภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๓$) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบุคลากรมีความพึงพอใจต่อส่วนราชการฯ มีการณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย/ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมสุจริตเพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม และการส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๑๒$) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส ของส่วนราชการฯ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรบุคลากรมีความพึงพอใจต่อบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดี

ในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12$) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาบุคลากรมีความพึงพอใจต่อบุคลากรของส่วนราชการฯ มีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้นค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12$) รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในประเด็นคำถามต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อบูรณาการที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล												
๑. ส่วนราชการฯ/หน่วยงาน มีโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ขององค์กร	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๔๘ (มากที่สุด)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๑๖ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๖๔ (มากที่สุด)	๓.๔๘ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๑.๒๕	๘๗.๐๐	๘๓.๕๐	๗๙.๐๔	๗๖.๔๐	๗๖.๕๙	๗๗.๓๔	๘๕.๑๓	๘๔.๘๐	๙๑.๐๗	๘๗.๐๐
๒. ส่วนราชการฯ/หน่วยงาน มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม กับบทบาทภารกิจขององค์กร	๓.๑๙ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๒ (มากที่สุด)
	๗๙.๗๕	๗๙.๕๐	๘๔.๗๕	๘๑.๒๕	๗๕.๐๓	๗๒.๖๖	๗๒.๗๔	๗๓.๔๘	๘๔.๘๘	๘๕.๑๓	๙๓.๗๕	๘๗.๙๒
๓. ส่วนราชการฯ/หน่วยงาน มีการใช้กำลังคนสอดคล้อง และสนับสนุนบทบาทภารกิจ ขององค์กร	๓.๒๑ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๐.๒๕	๗๙.๕	๘๔	๘๑.๒๕	๗๕.๗๔	๗๑.๘๘	๗๑.๘๘	๗๓.๒๐	๘๕.๓๗	๘๕.๑๘	๙๑.๙๖	๘๗.๕๑

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๔. ส่วนราชการฯ ได้นำมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของการปฏิบัติงานในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๔ (มาก)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๑.๐๐	๘๓.๕๐	๘๒.๒๕	๗๘.๗๗	๗๖.๓๓	๗๖.๓๐	๗๗.๑๓	๘๕.๓๗	๘๔.๖๖	๙๑.๙๖	๘๗.๓๓
๕. ส่วนราชการฯ มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร ให้ดึงดูด คนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม	๓.๒๕ (มาก)	๓.๒๐ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๑๐ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๘๐.๐๐	๘๕.๕๐	๘๒.๒๕	๗๗.๓๙	๗๓.๓๗	๗๓.๕๐	๗๔.๗๕	๘๕.๑๓	๘๔.๖๖	๙๓.๗๕	๘๗.๘๕
๖. ท่านมีความพึงพอใจต่อ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรง ตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	๓.๒๒ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๒๓ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๒.๘๙ (มาก)	๒.๘๙ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๖๔ (มากที่สุด)	๓.๔๘ (มากที่สุด)
	๘๐.๕๐	๗๙.๗๕	๘๑.๗๕	๘๐.๗๕	๗๖.๗๑	๗๒.๓๔	๗๒.๓๖	๗๓.๘๐	๘๔.๙๓	๘๕.๐๙	๙๑.๐๗	๘๗.๐๓

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๗. ท่านมีความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๑๖ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๒.๘๖ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๕๔ (มากที่สุด)	๓.๔๔ (มากที่สุด)
	๗๙.๗๕	๗๘.๗๕	๗๘.๗๕	๗๙.๐๐	๗๔.๘๒	๗๑.๓๘	๗๑.๓๑	๗๒.๗๕	๘๔.๗๘	๘๔.๘๐	๘๘.๓๙	๘๕.๙๙
๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๑๖ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๕๔ (มากที่สุด)	๓.๔๔ (มากที่สุด)
	๗๙.๗๕	๗๘.๗๕	๗๘.๗๕	๗๙.๐๐	๗๖.๑๒	๗๖.๑๒	๗๖.๐๕	๗๖.๑๐	๘๔.๙๓	๘๔.๙๔	๘๘.๓๙	๘๖.๐๙
๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบข้าราชการผู้มีความรู้สูง (Talent Management)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๒๓ (มาก)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๔๔ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๗๙.๗๕	๘๐.๗๕	๘๐.๕๐	๗๖.๙๕	๗๓.๐๓	๗๓.๐๕	๗๔.๓๔	๘๕.๔๒	๘๔.๗๕	๘๗.๕๐	๘๕.๘๙
๑๐. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์)	๓.๒๔ (มาก)	๓.๒๐ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๔๖ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๖๔ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๘๑.๐๐	๘๐.๐๐	๘๓.๐๐	๘๑.๒๕	๗๖.๘๐	๗๓.๔๖	๗๓.๕๒	๗๔.๖๐	๘๕.๒๗	๗๕.๙๕	๙๑.๐๗	๘๗.๑๖

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๑๑. ท่านเห็นว่าระบบบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๓.๒๕ (มาก)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๑๒ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๘๐.๕	๘๓.๕	๘๑.๗๕	๗๗.๙๒	๗๕.๕๐	๗๔.๔๙	๗๕.๖๓	๘๔.๙๘	๘๔.๙๙	๙๒.๘๖	๘๗.๖๑
๑๒. ส่วนราชการฯ มีการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการบูรณาการและเกิดประโยชน์ต่อสำนักงานฯ ในด้านต่าง ๆ	๓.๒๔ (มาก)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๐๙ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๐๐	๘๐.๕๐	๘๔.๗๕	๘๒.๐๐	๗๗.๑๘	๗๕.๒๑	๗๕.๒๑	๗๕.๘๙	๘๕.๑๘	๘๔.๗๕	๙๒.๘๖	๘๗.๖๐
๑๓. ส่วนราชการฯ รักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อป้องกันการสูญหาย การเข้าถึงการใช้ การเปลี่ยนแปลง การแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๔ (มาก)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๐๐	๘๑.๒๕	๘๕.๕๐	๘๒.๕๐	๗๗.๖๘	๗๕.๙๒	๗๖.๐๓	๗๖.๕๔	๘๔.๗๘	๘๔.๖๑	๙๒.๘๖	๘๗.๔๒
๑๔. ท่านเห็นว่าระบบบริหารงานบุคคลช่วยขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	๓.๒๕ (มาก)	๓.๒๓ (มาก)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๘๐.๗๕	๘๔.๒๕	๘๒.๒๕	๗๗.๙๕	๗๖.๒๔	๗๖.๒๓	๗๖.๘๑	๘๕.๑๘	๘๔.๗๑	๙๒.๘๖	๘๗.๕๘

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ												
๑. ท่านเห็นว่าในภาพรวมผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๔ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๑๖ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๖๔ (มากที่สุด)	๓.๔๘ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๑.๐๐	๘๕.๕๐	๘๒.๗๕	๗๘.๘๙	๗๗.๑๑	๗๗.๒๒	๗๗.๗๔	๘๕.๒๗	๘๔.๘๕	๙๑.๐๗	๘๗.๐๖
๒. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๑๖ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๒.๕๐	๘๑.๕๐	๘๖.๒๕	๘๓.๕๐	๗๘.๙๘	๗๗.๗๕	๗๗.๘๔	๗๘.๑๙	๘๕.๘๑	๘๕.๑๓	๙๑.๙๖	๘๗.๖๔

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๓. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ มีการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มาเสริมสร้างเพื่อการปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๔๔ (มากที่สุด)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๐.๕๐	๘๖.๐๐	๘๒.๗๕	๗๘.๗๑	๗๖.๑๗	๗๖.๒๕	๗๗.๐๕	๘๕.๒๓	๘๔.๙๐	๙๒.๘๖	๘๗.๖๖
๔. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ สามารถนำความรู้ ทักษะ ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมา ปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓.๒๐ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๒๑ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๘๐.๐๐	๗๘.๒๕	๘๒.๒๕	๘๐.๒๕	๗๕.๐๐	๗๑.๖๘	๗๑.๖๙	๗๒.๗๙	๘๔.๘๘	๘๔.๙๙	๙๑.๙๖	๘๗.๒๘
๕. ส่วนราชการฯ มีการพัฒนานิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๕ (มาก)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๒๔ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๗๘.๕	๘๑	๘๐.๒๕	๗๗.๐๖	๗๒.๘๘	๗๒.๐๒	๗๓.๗๑	๘๕.๖๒	๘๔.๘๕	๙๑.๙๖	๘๗.๔๘

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๖. ส่วนราชการฯ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ นักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้สามารถสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๔ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๘๑.๐๐	๗๗.๗๕	๗๙.๗๕	๗๙.๕๐	๗๖.๕๙	๗๑.๒๒	๗๑.๑๗	๗๒.๙๙	๘๕.๔๗	๘๔.๓๘	๙๑.๙๖	๘๗.๒๗
๗. ส่วนราชการฯ มีการสร้างระบบ/แนวทาง/กระบวนการเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๒๕ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๗๙.๕๐	๘๓.๐๐	๘๑.๒๕	๗๗.๓๐	๗๔.๒๗	๗๔.๒๖	๗๕.๒๘	๘๕.๐๓	๘๔.๘๐	๙๒.๘๖	๘๗.๕๖

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๘. ส่วนราชการฯ มีการส่งเสริม การสร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือ ประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการ ให้บริการภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๓.๒๐ (มาก)	๓.๔๖ (มากที่สุด)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๗๙ (มากที่สุด)	๓.๕๓ (มากที่สุด)
	๘๑.๕๐	๘๐.๐๐	๘๖.๕๐	๘๒.๗๕	๗๗.๖๒	๗๕.๔๑	๗๕.๕๔	๗๖.๑๙	๘๕.๕๗	๘๔.๓๘	๙๔.๖๔	๘๘.๒๐
๙. ท่านเห็นว่าส่วนราชการสังกัด รัฐสภามีการพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพในการปฏิบัติงานได้จน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ขององค์กร	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๗๙.๗๕	๘๕.๒๕	๘๒.๒๕	๗๘.๑๐	๗๕.๕๕	๗๕.๖๓	๗๖.๔๒	๘๕.๗๑	๘๔.๐๙	๙๒.๘๖	๘๗.๕๕

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม												
๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อแนวทางที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๒๔ (มาก)	๓.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๔๔ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๒ (มากที่สุด)
	๘๒.๒๕	๘๑.๐๐	๘๗.๕๐	๘๓.๕๐	๗๘.๖๐	๗๖.๙๗	๗๗.๑๕	๗๗.๕๗	๘๕.๙๑	๘๔.๙๐	๙๒.๘๖	๘๗.๘๙
๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อแนวทางการยกย่องเชิดชูข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่าง และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนดี	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๗๙.๗๕	๘๔.๕๐	๘๒.๐๐	๗๘.๕๗	๗๕.๔๖	๗๕.๔๗	๗๖.๕๐	๘๕.๔๗	๘๔.๒๘	๙๓.๗๕	๘๗.๘๓
๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (เช่น ศึกษาดูงาน นำแนวทางมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงาน)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๒๑ (มาก)	๓.๔๔ (มากที่สุด)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๒ (มากที่สุด)
	๘๒.๒๕	๘๐.๒๕	๘๖.๐๐	๘๒.๗๕	๗๘.๖๙	๗๖.๐๘	๗๖.๑๖	๗๖.๙๘	๘๕.๗๖	๘๔.๓๘	๙๓.๗๕	๘๗.๙๖

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๔.ท่านมีความพึงพอใจต่อการ รณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย/ ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมสุจริต เพื่อให้บุคลากร ประพฤติปฏิบัติตาม	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๑๗ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๓ (มากที่สุด)
	๘๒.๗๕	๘๑.๒๕	๘๖.๒๕	๘๓.๕๐	๗๙.๓๓	๗๗.๓๑	๗๗.๔๒	๗๘.๐๒	๘๖.๒๕	๘๕.๒๗	๙๒.๘๖	๘๘.๑๓
๕.ท่านมีความพึงพอใจต่อการ ส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้ เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๑๗ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๔ (มากที่สุด)
	๘๒.๗๕	๘๑.๒๕	๘๗.๕	๘๔	๗๙.๒๒	๗๗.๓๖	๗๗.๕๑	๗๘.๐๓	๘๖.๒๐	๘๕.๓๒	๙๓.๗๕	๘๘.๔๓

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๖. ท่านเห็นว่าบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มี คุณธรรม จริยธรรมประพฤติปฏิบัติ ตนตามประมวล จริยธรรมเจ้าหน้าที่ ของรัฐสภา ค่านิยม วัฒนธรรม และ วินัยข้าราชการ พร้อมทั้ง น้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนิน ชีวิต โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๔๗ (มากที่สุด)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๒ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๐.๕๐	๘๖.๗๕	๘๓.๐๐	๗๘.๔๕	๗๖.๔๐	๗๖.๕๐	๗๗.๑๒	๘๕.๕๒	๘๔.๕๒	๙๓.๗๕	๘๗.๙๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข												
๑.ส่วนราชการฯ มีแนวทางเสริมสร้าง ความผูกพันและส่งเสริม ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๔๗ (มากที่สุด)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๖๔ (มากที่สุด)	๓.๔๘ (มากที่สุด)
	๘๑.๕๐	๗๙.๗๕	๘๖.๗๕	๘๒.๗๕	๗๗.๘๓	๗๔.๘๙	๗๕.๑๓	๗๕.๙๕	๘๕.๑๓	๘๔.๘๕	๙๑.๐๗	๘๗.๐๒

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๒. ท่านเห็นว่าในภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	๓.๒๕ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๘๐.๒๕	๘๕.๕๐	๘๒.๒๕	๗๗.๙๕	๗๕.๐๗	๗๕.๒๒	๗๖.๐๘	๘๔.๗๔	๘๕.๒๗	๙๑.๙๖	๘๗.๓๒
๓. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	๓.๒๓ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๐๘ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๐.๗๕	๗๙.๗๕	๘๕.๕๐	๘๒.๐๐	๗๗.๐๖	๗๓.๙๒	๗๔.๐๘	๗๕.๐๒	๘๔.๓๙	๘๕.๗๐	๙๒.๘๖	๘๗.๖๕
๔. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ มีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๔๔ (มากที่สุด)	๓.๓๓ (มากที่สุด)	๓.๑๖ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๐๗ (มากที่สุด)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๔ (มากที่สุด)
	๘๒.๒๕	๘๑.๒๕	๘๖.๐๐	๘๓.๒๕	๗๘.๙๕	๗๖.๖๕	๗๖.๗๕	๗๗.๔๕	๘๕.๕๗	๘๕.๘๔	๙๓.๗๕	๘๘.๓๙

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๕. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๕๘ (มากที่สุด)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๓.๑๗ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๑.๒๕	๘๙.๕๐	๘๔.๒๕	๗๙.๓๖	๗๗.๐๔	๗๗.๓๕	๗๗.๙๒	๘๔.๕๔	๘๕.๖๑	๙๒.๘๖	๘๗.๖๗
ส่วนที่ ๓ ภาพรวมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์												
ท่านพึงพอใจหรือเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความเหมาะสม	๓.๒๘	๓.๒๒	๓.๓๙	๓.๓๐	๓.๑๔	๓.๐๕	๓.๐๖	๓.๐๘	๓.๔๑	๓.๓๙	๓.๗๑	๓.๕๑
	๘๒.๐๐	๘๐.๕๐	๘๔.๗๕	๘๒.๕๐	๗๘.๕๔	๗๖.๑๙	๗๖.๖๑	๗๗.๑๑	๘๕.๒๗	๘๔.๘๕	๙๒.๘๖	๘๗.๖๖

จากผลสำรวจพบว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ ให้คะแนนความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๓.๓๗) รายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความความพึงพอใจ/ความคิดเห็น ๕ ลำดับแรก คือ

ลำดับที่	ประเด็น	$\bar{X}$
๑	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม	๓.๓๗
๒	ความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส	๓.๓๖
๓	ส่วนราชการฯ/หน่วยงานมีโครงสร้างองค์กร ระบบงานที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์กร	๓.๓๔
	ท่านมีความพึงพอใจต่อการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย/ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมสุจริต เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม	๓.๓๔
๔	บุคลากรของส่วนราชการฯ มีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (CSR) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น	๓.๓๓
๕	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ค่านิยม วัฒนธรรมและวินัยข้าราชการพร้อมทั้งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม	๓.๓๒

จากผลสำรวจพบว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ ให้คะแนนความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ในระดับมากในทุกยุทธศาสตร์ โดยมีคะแนนความพึงพอใจ/ความคิดเห็นลำดับสุดท้าย คือความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.16$) รายละเอียดปรากฏ ดังตารางที่ ๖

จากตารางที่ ๖ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความพึงพอใจ/ความคิดเห็น ๕ ลำดับสุดท้าย คือ

ลำดับที่	ประเด็น	$\bar{X}$
๑	ความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	3.16
๒	ส่วนราชการฯ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้สามารถสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.18
๓	บุคลากรของส่วนราชการฯสามารถนำความรู้ ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.21
	ส่วนราชการฯ มีการพัฒนานิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.21
๔	ความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	3.22
	ความพึงพอใจต่อระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	3.22
๕	ความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	3.23

๒.๕ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคาดหวังของบุคลากร
ต่อการดำเนินงานในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดังตารางที่ ๗

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน(คน)
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การเผยแพร่และพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง การจูงใจให้เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ผลงานและระยะเวลาการประเมินเลื่อนระดับ	๒๒
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรทบทวนโครงสร้างแต่ละสำนักและจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น	๒๑
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และฐานข้อมูลบุคลากร ให้เข้าถึงง่ายและทุกคนใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีศูนย์กลางข้อมูล DBD Data Warehouse Office และ Online เป็นของตนเอง	๑๒
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีระบบและแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลให้มากยิ่งขึ้น	๑๐
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีระบบการสรรหาบุคลากรที่เก่งและเข้ามาพร้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและควรมีการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรเพิ่มเติม	๘

๒.๖ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคาดหวังของบุคลากร
ต่อการดำเนินงานในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ดังตารางที่ ๘

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน(คน)
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างทั่วถึงและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ	๑๘
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการสนับสนุนนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีโครงสร้างที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและมีศักยภาพที่จะสามารถรองรับภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ	๑๑
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการจัดฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลและอบรมด้าน AI ให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็วเพื่อมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๗
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๖
	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการพัฒนานวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน และมีกระบวนการติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	๖
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรเสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากรและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ควบคู่กันไป	๔

๒.๗ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคาดหวังของบุคลากร
ต่อการดำเนินงานในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดังตารางที่ ๙

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน(คน)
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้ข้าราชการยึดถือ ในการปฏิบัติงานและควรปลูกฝังให้มีจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	๑๖
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีรูปแบบวิธีการใหม่ๆ พิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นไม่พิจารณาเพียงการขาด ลา มาสาย และนำระบบโหวตมาใช้ในการคัดเลือก	๑๒
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรสนับสนุนการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๔
๔	ผู้บริหารทุกระดับควรเป็นต้นแบบ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ	๓
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรส่งเสริมให้รางวัลผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่น	๒

๒.๘ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคาดหวังของบุคลากร
ต่อการดำเนินงานในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดังตารางที่ ๑๐

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน(คน)
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรปฏิรูประบบสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร อาทิ รถรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่ การบริหารจัดการที่จอดรถ เรือบริการฟรีจากท่าหน้าเกียกกาย ไปท่าหน้าบางโพ น้ำดื่มฟรี สถานที่รับเลี้ยงดูแลลูกหลานของบุคลากรฯลฯ	๒๑
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการทำงานเหลื่อมเวลาให้สอดคล้องกับความเป็นจริง และมีความยืดหยุ่น	๖
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรดูแลเรื่องการเงินของบุคลากร เช่น เงินทุนหมุนเวียน ควรมีให้พอเพียงต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมสร้างวินัยทางการเงิน เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์โครงการให้บริการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อให้ข้าราชการกู้ยืมเพื่อชำระหนี้สิน แพร่หลายยิ่งขึ้น ฯลฯ	๕
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	๔
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดกิจกรรมกีฬา เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากร	๒
	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีสวัสดิการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	๒

๒.๙ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ (**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑**) ดังตารางที่ ๑๑

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการทบทวนโครงสร้างแต่ละสำนักว่ามีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่รวมทั้งจัดหาบุคลากรให้เพียงพอรองรับต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ในหลายส่วนงานยังมีปัญหาเรื่องกำลังคนที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจริง
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลให้ได้อย่างแท้จริงและยึดถือการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นอันดับแรก
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณาในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยยิ่งขึ้นและใช้งานได้จริง
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการพัฒนาแนวทางการสรรหาบุคลากรที่เปิดกว้างให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และควรมีแนวทางการสรรหาบุคลากรภายในองค์กร
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีกำหนดระยะเวลาในการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นให้มีความชัดเจน

๒.๑๐ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ (**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒**) ดังตารางที่ ๑๒

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างเหมาะสมไม่กระทบกับการปฏิบัติงานที่
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนาทักษะดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนาความเป็นมืออาชีพของนักกฎหมายนิติบัญญัติและควรกำหนดแนวทางมุ่งใจให้นิติกรของส่วนราชการฯ เข้าร่วมเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่นิติกรและการศึกษาดูงานด้านกฎหมายอย่างต่อเนื่อง
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากรให้มากขึ้น
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการและไม่กระทบกับการปฏิบัติงานที่

๒.๑๑ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓) ดังตารางที่ ๑๓

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้มีระบบที่ดีกว่านี้และควรจัดทำให้ยั่งยืน
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีแนวทางการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีรูปแบบและวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นใหม่ๆ
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรให้ผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างในการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม และให้ผู้บริหารฝึกรอบมในทุกระดับให้มากขึ้น
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรปรับปรุง/ทบทวนแนวทางการยกย่องข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่าง และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ประพฤติ ปฏิบัติตนดี

๒.๑๒ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔) ดังตารางที่ ๑๔

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรสนับสนุนและจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความสุข อาทิ รถรับ - ส่งที่สถานีรถไฟ เรือเฟอร์รี่ ที่จอดรถ บ้านพัก การให้บริการเงินทุนหมุนเวียน ฯลฯ
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรสนับสนุนให้มี Hybrid Working Work from Home และการเข้าทำงานเหลื่อมเวลา
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนา/มีมาตรการดูแลสุขภาพของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายที่ดีซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดให้มีกีฬาหลากหลายประเภทเพื่อผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมการออกกำลังกาย

ส่วนที่ ๓ : บทวิเคราะห์

ในภาพรวมของการสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความคิดเห็นและความพึงพอใจสูงสุดต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๒๓$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์โดยในยุทธศาสตร์ที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ($\bar{X} = ๓.๒๖$) รองลงมา คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ($\bar{X} = ๓.๒๔$) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ($\bar{X} = ๓.๒๒$) และยุทธศาสตร์ที่ ๑ ($\bar{X} = ๓.๒๑$)

โดยความพึงพอใจมากที่สุดลำดับสุดท้าย อาทิ ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการของทั้ง ๒ ส่วนราชการโดยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทบทวนโครงสร้างแต่ละสำนักและการจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรข้าราชการในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร และประเภทวิชาการ มีความพึงพอใจมากที่สุดลำดับสุดท้ายต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาข้าราชการประเภทประเภทวิชาการ มีความพึงพอใจต่อการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อป้องกันการสูญหาย การเข้าถึง การใช้ การเปลี่ยนแปลง

การแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากประเด็นผลการสำรวจดังกล่าวกลุ่มเป้าหมายเห็นว่าส่วนราชการ ควรพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การเผยแพร่และพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง การมุ่งใจ ให้เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง การจัดทำผลงานและระยะเวลาการประเมินเลื่อนระดับ การทบทวน โครงสร้างแต่ละสำนักและการจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและฐานข้อมูลบุคลากร ระบบและแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการสรรหาบุคลากรที่เก่งและเข้ามาพร้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง และควรมีการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องนำความคิดเห็นดังกล่าวข้างต้นมาเป็นแนวทาง ในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นพัฒนาและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวทางตามความเห็นของกลุ่มเป้าหมายให้มีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้นในการดำเนินการในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้ จากการสำรวจดังกล่าวยังมีความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังที่ต้อง นำมาปรับปรุงเพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ในระดับมาก ทุกยุทธศาสตร์แต่ยังสามารถปรับปรุงความพึงพอใจได้มากยิ่งขึ้นอีก

ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ บรรลุตามเป้าหมายแต่ละปีงบประมาณที่ได้กำหนดไว้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ จัดทำแผนปฏิบัติการฯ เห็นควรให้ข้อเสนอแนะประเด็นสำคัญเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการกำหนดแผนปฏิบัติการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีรายละเอียด ดังนี้

๑) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ส่วนราชการฯ ควรพัฒนาระบบการฝึกอบรมและหลักสูตรออนไลน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนผลลัพธ์ของการดำเนินการเพื่อพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ให้มากยิ่งขึ้น

๒) ระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้สามารถสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนราชการฯ ควรกำหนดโครงสร้างนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีความก้าวหน้าในสายงาน อย่างชัดเจนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติอย่างชัดเจนและมีศักยภาพที่จะสามารถรองรับ ภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ และให้มีความก้าวหน้าในสายงานดังกล่าวได้ถึงระดับผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ ควรจัดตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบการพัฒนาการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติเพื่อดำเนินการ ในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งจะต้องดูแลรับผิดชอบเสนอประเด็นความก้าวหน้าและโครงสร้าง ของหน่วยงานที่รองรับการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติด้วย

๓) การนำความรู้ ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนราชการฯ ควรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้เหมาะสมกับการใช้งานของบุคลากร ในแต่ละประเภทและแต่ละระดับอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่ ก.ร. กำหนด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีแผนงานกำกับ ติดตามและประเมินผลการนำทักษะ ภาษาอังกฤษไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อาทิ การฝึกอบรมภาษาอังกฤษด้านกฎหมาย เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการพัฒนาอย่างแท้จริง นอกเหนือจากกำหนดจำนวนชั่วโมงให้กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา

๔) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

ส่วนราชการฯ ควรทบทวนสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีคุณสมบัติในการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งเห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้าในการก้าวไปสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Career Path) และสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการรัฐสภา อาทิ สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และหาแนวทางการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และชี้แจงสร้างความเข้าใจผลการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ฯ ของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว

ทั้งนี้ ในส่วนระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ส่วนราชการฯ ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ให้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณ อาทิ ผลงานและระยะเวลาการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และนำหลักเกณฑ์และแนวทางการสรรหากำลังคนคุณภาพมาสร้างความรู้ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๕) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

ส่วนราชการฯ ควรสื่อสารให้ข้าราชการรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น แนวทางและระยะเวลาการดำเนินการของส่วนราชการฯ ให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ เพื่อนำมาทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ในส่วนผลคะแนนความพึงพอใจ/ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด อาทิ คุณภาพชีวิตที่ดีและการได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่างๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส ส่วนราชการฯ ควรมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จากผลการสำรวจและข้อเสนอแนะดังกล่าว ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ จะได้นำข้อเสนอแนะไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อขับเคลื่อนในเรื่องดังกล่าวและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดต่อไป

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงผลการสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการ
ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเภทและระดับตำแหน่ง		สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภท ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๙๓	๔.๗๒	๔๒	๓.๙๙
	ชำนาญงาน	๒๘๓	๑๔.๓๖	๑๒๗	๑๒.๐๖
	อาวุโส	๔๗๒	๒๓.๙๕	๓๔๐	๓๒.๒๙
ประเภท วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๖๐	๑๓.๑๙	๑๖๙	๑๖.๐๕
	ชำนาญการ	๒๓๗	๑๒.๐๒	๒๐๕	๑๙.๔๗
	ชำนาญการพิเศษ	๓๓๘	๑๗.๑๕	๘๑	๗.๖๙
	เชี่ยวชาญ	๒๕๔	๑๒.๘๙	๖๔	๖.๐๘
	ทรงคุณวุฒิ	๒	๐.๑๐	๔	๐.๓๘
อำนวยการ /บริหาร	อำนวยการ (สูง)	๒๓	๑.๑๗	๑๔	๑.๓๓
	บริหาร (สูง)	๙	๐.๔๖	๗	๐.๖๖
รวม		๑,๙๗๑	๑๐๐.๐๐	๑,๐๕๓	๑๐๐.๐๐
จำนวนข้าราชการทั้งหมด		๒,๐๖๖	๙๕.๔๐	๑,๐๗๕	๙๕.๙๙

ตารางที่ ๒ สถิติของความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในภาพรวมองค์กร

ส่วนราชการ	ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน (Mean)		ร้อยละ
	ค่าเฉลี่ย (X̄)	ระดับ	
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๓.๐๕	มาก	๗๖.๑๔
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๓.๔๑	มากที่สุด	๘๕.๒๑
ภาพรวม	๓.๒๓	มาก	๘๐.๖๗

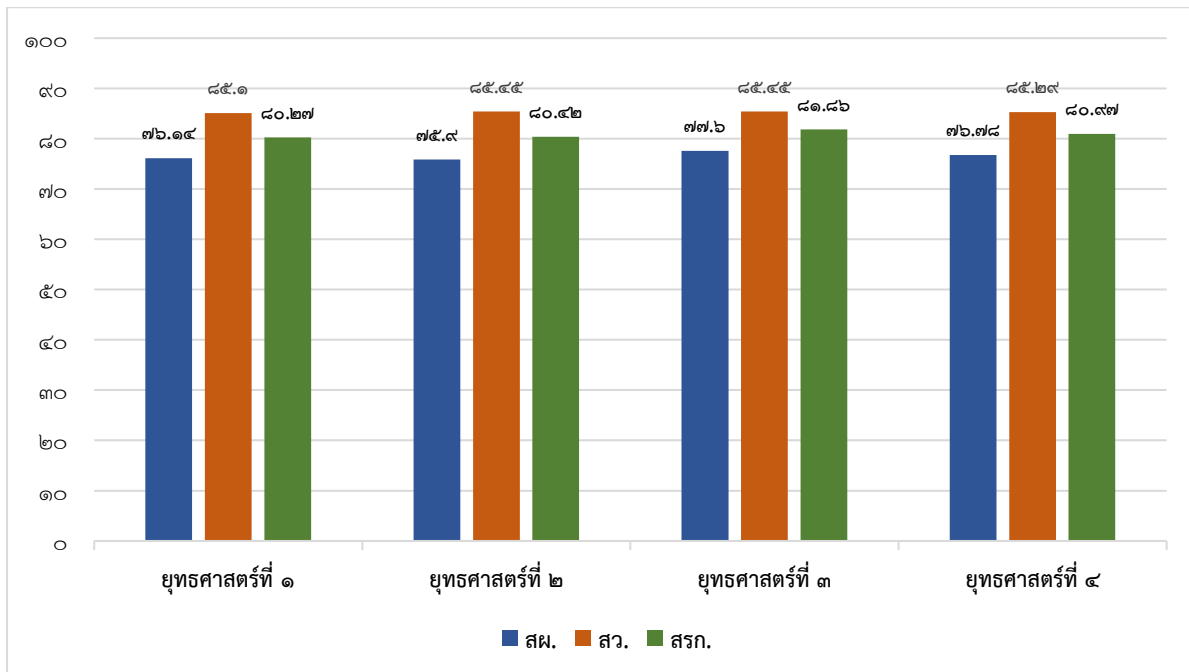
ตารางที่ ๓ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำแนกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา			สผ.			สว.		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๘๐.๒๗	๓.๒๑	มาก	๗๖.๑๔	๓.๐๒	มาก	๘๕.๑๐	๓.๔๐	มากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๘๐.๔๒	๓.๒๒	มาก	๗๕.๙๐	๓.๐๔	มาก	๘๕.๔๕	๓.๔๑	มากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๘๑.๘๖	๓.๒๖	มากที่สุด	๗๗.๖๐	๓.๑๐	มาก	๘๕.๔๕	๓.๔๒	มากที่สุด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๘๐.๙๗	๓.๒๔	มาก	๗๖.๗๘	๓.๐๗	มาก	๘๕.๒๙	๓.๔๑	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	๘๐.๗๘	๓.๒๓	มากที่สุด	๗๖.๑๔	๓.๐๕	มาก	๘๕.๒๑	๓.๔๑	มากที่สุด

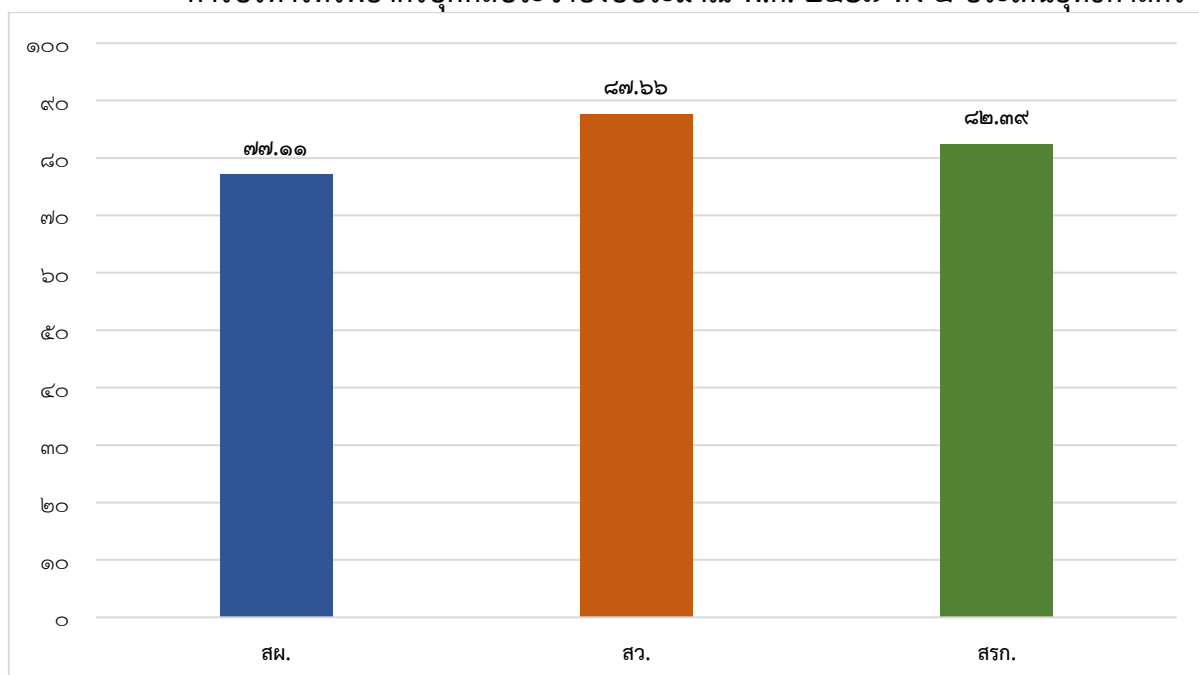
ตารางที่ ๔ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของภาพรวมการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

ภาพรวมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา			สผ.			สว.		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
	๘๒.๓๙	๓.๓๐	มากที่สุด	๗๗.๑๑	๓.๐๘	มาก	๘๗.๖๖	๓.๕๑	มากที่สุด

แผนภาพที่ ๑ แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
จำแนกตามยุทธศาสตร์



แผนภาพที่ ๒ แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของภาพรวมการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์



ตารางที่ ๕ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร
ต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท ตำแหน่ง	ภาพรวม			สผ.			สว.		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ปฏิบัติงาน	๘๒.๗๘	๓.๓๑	มาก	๘๐.๕๑	๓.๒๒	มาก	๘๕.๐๕	๓.๔๐	มากที่สุด
ชำนาญงาน	๘๒.๓๐	๓.๒๙	มาก	๗๘.๕๓	๓.๑๔	มาก	๘๖.๐๘	๓.๔๔	มากที่สุด
อาวุโส	๘๐.๗๙	๓.๒๓	มาก	๗๖.๕๗	๓.๐๖	มาก	๘๕.๐๑	๓.๔๐	มากที่สุด
เฉลี่ย ประเภททั่วไป	๘๑.๙๖	๓.๒๘	มาก	๗๘.๕๔	๓.๑๔	มาก	๘๕.๔๓	๓.๔๒	มากที่สุด
ปฏิบัติการ	๘๐.๒๒	๓.๒๐	มาก	๘๐.๒๒	๓.๒๑	มาก	๘๔.๖๘	๓.๓๙	มากที่สุด
ชำนาญการ	๘๐.๓๔	๓.๒๑	มาก	๗๕.๖๔	๓.๐๓	มาก	๘๕.๐๓	๓.๔๐	มากที่สุด
ชำนาญการพิเศษ	๗๙.๔๔	๓.๑๘	มาก	๗๓.๖๓	๒.๙๕	มาก	๘๕.๒๔	๓.๔๑	มากที่สุด
เชี่ยวชาญ	๗๙.๖๔	๓.๑๙	มาก	๗๔.๙๖	๓.๐๐	มาก	๘๔.๓๒	๓.๓๗	มากที่สุด
ทรงคุณวุฒิ	๘๖.๕๘	๓.๔๖	มากที่สุด	๘๕.๒๙	๓.๔๑	มาก	๘๗.๘๗	๓.๕๑	มากที่สุด
เฉลี่ย ประเภทวิชาการ	๘๑.๘๔	๓.๒๕	มาก	๗๗.๐๖	๓.๐๘	มาก	๘๕.๔๓	๓.๔๒	มากที่สุด
อำนวยการ (สูง)	๘๑.๙๐	๓.๒๘	มากที่สุด	๗๕.๐๓	๓.๐๐	มาก	๘๘.๗๖	๓.๓๕	มากที่สุด
บริหาร (สูง)	๙๐.๐๔	๓.๖๐	มากที่สุด	๘๔.๔๐	๓.๓๘	มากที่สุด	๙๕.๖๙	๓.๘๓	มากที่สุด
เฉลี่ยประเภท อำนวยการ/ บริหาร	๘๕.๙๗	๓.๔๔	มากที่สุด	๗๙.๗๑	๓.๑๙	มาก	๙๒.๒๓	๓.๖๙	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	๘๒.๗๓	๓.๓๑	มากที่สุด	๗๘.๖๑	๓.๑๔	มาก	๘๖.๘๐	๓.๔๗	มากที่สุด

ตารางที่ ๖ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำแนกตามยุทธศาสตร์ และประเภทตำแหน่งของข้าราชการ

ข้อคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ตามหลักธรรมาภิบาล	๓.๐๘ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๐๕ (มากที่สุด)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๖๖ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๗๗.๐๑	๗๔.๒๐	๗๖.๒๓	๗๕.๘๑	๘๕.๑๐	๘๔.๘๗	๙๑.๔๕	๘๗.๑๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ	๓.๐๑ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๗๐ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๗๗.๕๘	๗๔.๕๘	๗๖.๒๒	๗๖.๑๓	๘๕.๔๐	๘๔.๗๑	๙๒.๔๖	๘๗.๑๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๓.๑๕ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๒๐ (มาก)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๗๔ (มากที่สุด)	๓.๕๒ (มากที่สุด)
	๗๘.๘๑	๗๖.๖๐	๘๐.๐๘	๗๘.๔๙	๘๕.๘๕	๘๔.๗๘	๙๓.๔๕	๘๘.๐๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กร ที่มีความสุข	๓.๑๓ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๗๐ (มากที่สุด)	๓.๕๒ (มากที่สุด)
	๗๘.๐๓	๗๕.๕๑	๘๑.๔๑	๘๐.๔๗	๘๔.๘๗	๘๕.๔๕	๙๒.๕๐	๘๗.๙๔

ตารางที่ ๗ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในประเด็นคำถามต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล												
๑. ส่วนราชการฯ/หน่วยงาน มีโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ขององค์กร	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๔๘ (มากที่สุด)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๑๖ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๖๔ (มากที่สุด)	๓.๔๘ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๑.๒๕	๘๗.๐๐	๘๓.๕๐	๗๙.๐๔	๗๖.๔๐	๗๖.๕๙	๗๗.๓๔	๘๕.๑๓	๘๔.๘๐	๙๑.๐๗	๘๗.๐๐
๒. ส่วนราชการฯ/หน่วยงาน มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม กับบทบาทภารกิจขององค์กร	๓.๑๙ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๒ (มากที่สุด)
	๗๙.๗๕	๗๙.๕๐	๘๔.๗๕	๘๑.๒๕	๗๕.๐๓	๗๒.๖๖	๗๒.๗๔	๗๓.๔๘	๘๔.๘๘	๘๕.๑๓	๙๓.๗๕	๘๗.๙๒
๓. ส่วนราชการฯ/หน่วยงาน มีการใช้กำลังคนสอดคล้อง และสนับสนุนบทบาทภารกิจ ขององค์กร	๓.๒๑ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๐.๒๕	๗๙.๕	๘๔	๘๑.๒๕	๗๕.๗๔	๗๑.๘๘	๗๑.๙๘	๗๓.๒๐	๘๕.๓๗	๘๕.๑๘	๙๑.๙๖	๘๗.๕๑

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๔. ส่วนราชการฯ ได้นำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๔ (มาก)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๑.๐๐	๘๓.๕๐	๘๒.๒๕	๗๘.๗๗	๗๖.๓๓	๗๖.๓๐	๗๗.๑๓	๘๕.๓๗	๘๔.๖๖	๘๑.๙๖	๘๗.๓๓
๕. ส่วนราชการฯ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร ให้ดึงดูด คนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	๓.๒๕ (มาก)	๓.๒๐ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๑๐ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๘๐.๐๐	๘๕.๕๐	๘๒.๒๕	๗๗.๓๙	๗๓.๓๗	๗๓.๕๐	๗๔.๗๕	๘๕.๑๓	๘๔.๖๖	๙๓.๗๕	๘๗.๘๕
๖. ท่านมีความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น	๓.๒๒ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๒๓ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๒.๘๙ (มาก)	๒.๘๙ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๖๔ (มากที่สุด)	๓.๔๘ (มากที่สุด)
	๘๐.๕๐	๗๙.๗๕	๘๑.๗๕	๘๐.๗๕	๗๖.๗๑	๗๒.๓๔	๗๒.๓๖	๗๓.๘๐	๘๔.๙๓	๘๕.๐๙	๙๑.๐๗	๘๗.๐๓
๗. ท่านมีความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๑๖ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๒.๘๖ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๕๔ (มากที่สุด)	๓.๔๔ (มากที่สุด)
	๗๙.๗๕	๗๘.๗๕	๗๘.๗๕	๗๙.๐๐	๗๔.๘๒	๗๑.๓๘	๗๑.๓๑	๗๒.๗๕	๘๔.๗๘	๘๔.๘๐	๘๘.๓๙	๘๕.๙๙

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๑๖ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๕๔ (มากที่สุด)	๓.๔๔ (มากที่สุด)
	๗๙.๗๕	๗๘.๗๕	๗๘.๗๕	๗๙.๐๐	๗๖.๑๒	๗๖.๑๒	๗๖.๐๕	๗๖.๑๐	๘๔.๙๓	๘๔.๙๔	๘๘.๓๙	๘๖.๐๙
๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๒๓ (มาก)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๔๔ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๗๙.๗๕	๘๐.๗๕	๘๐.๕๐	๗๖.๙๕	๗๓.๐๓	๗๓.๐๕	๗๔.๓๔	๘๕.๔๒	๘๔.๗๕	๘๗.๕๐	๘๕.๘๙
๑๐. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์)	๓.๒๔ (มาก)	๓.๒๐ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๔๖ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๖๔ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๘๑.๐๐	๘๐.๐๐	๘๓.๐๐	๘๑.๒๕	๗๖.๘๐	๗๓.๔๖	๗๓.๕๒	๗๔.๖๐	๘๕.๒๗	๗๕.๙๕	๙๑.๐๗	๘๗.๑๖
๑๑. ท่านเห็นวาระบบบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๓.๒๕ (มาก)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๑๒ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๘๐.๕	๘๓.๕	๘๑.๗๕	๗๗.๙๒	๗๕.๕๐	๗๔.๔๙	๗๕.๖๓	๘๔.๙๘	๘๔.๙๙	๙๒.๘๖	๘๗.๖๑

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๑๒. ส่วนราชการฯ มีการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีการบูรณาการและเกิดประโยชน์ต่อสำนักงานฯ ในด้านต่าง ๆ	๓.๒๔ (มาก)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๐๙ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๐๐	๘๐.๕๐	๘๔.๗๕	๘๒.๐๐	๗๗.๑๘	๗๕.๒๑	๗๕.๒๑	๗๕.๘๙	๘๕.๑๘	๘๔.๗๕	๘๒.๘๖	๘๗.๖๐
๑๓. ส่วนราชการฯ รักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อป้องกันการสูญหาย การเข้าถึง การใช้ การเปลี่ยนแปลง การแก้ไข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๔ (มาก)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๐๐	๘๑.๒๕	๘๕.๕๐	๘๒.๕๐	๗๗.๖๘	๗๕.๙๒	๗๖.๐๓	๗๖.๕๔	๘๔.๗๘	๘๔.๖๑	๘๒.๘๖	๘๗.๔๒
๑๔. ท่านเห็นว่าระบบบริหารงานบุคคลช่วยขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภามุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	๓.๒๕ (มาก)	๓.๒๓ (มาก)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๘๐.๗๕	๘๔.๒๕	๘๒.๒๕	๗๗.๙๕	๗๖.๒๔	๗๖.๒๓	๗๖.๘๑	๘๕.๑๘	๘๔.๗๑	๘๒.๘๖	๘๗.๕๘

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ												
๑. ท่านเห็นว่าในภาพรวมผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๔ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๑๖ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๖๔ (มากที่สุด)	๓.๔๘ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๑.๐๐	๘๕.๕๐	๘๒.๗๕	๗๘.๘๙	๗๗.๑๑	๗๗.๒๒	๗๗.๗๔	๘๕.๒๗	๘๔.๘๕	๙๑.๐๗	๘๗.๐๖
๒. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๑๖ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๒.๕๐	๘๑.๕๐	๘๖.๒๕	๘๓.๕๐	๗๘.๙๘	๗๗.๗๕	๗๗.๘๔	๗๘.๑๙	๘๕.๘๑	๘๕.๑๓	๙๑.๙๖	๘๗.๖๔
๓. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯมีการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาเสริมสร้างเพื่อการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๔๔ (มากที่สุด)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๐.๕๐	๘๖.๐๐	๘๒.๗๕	๗๘.๗๑	๗๖.๑๗	๗๖.๒๕	๗๗.๐๕	๘๕.๒๓	๘๔.๙๐	๙๒.๘๖	๘๗.๖๖

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๔. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ สามารถนำความรู้ ทักษะ ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๐ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๒๑ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๘๐.๐๐	๗๘.๒๕	๘๒.๒๕	๘๐.๒๕	๗๕.๐๐	๗๑.๖๘	๗๑.๖๙	๗๒.๗๙	๘๔.๘๘	๘๔.๙๙	๙๑.๙๖	๘๗.๒๘
๕. ส่วนราชการฯ มีการพัฒนานิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๕ (มาก)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๒๔ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๗๘.๕	๘๑	๘๐.๒๕	๗๗.๐๖	๗๒.๘๘	๗๒.๐๒	๗๓.๗๑	๘๕.๖๒	๘๔.๘๕	๙๑.๙๖	๘๗.๔๘
๖. ส่วนราชการฯ มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ นักกฎหมายนิติบัญญัติให้สามารถสนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๔ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๘๑.๐๐	๗๗.๗๕	๗๙.๗๕	๗๙.๕๐	๗๖.๕๙	๗๑.๒๒	๗๑.๑๗	๗๒.๙๙	๘๕.๔๗	๘๔.๓๘	๙๑.๙๖	๘๗.๒๗

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๗. ส่วนราชการฯ มีการสร้างระบบ/แนวทาง/กระบวนการเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๒๕ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๗๙.๕๐	๘๓.๐๐	๘๑.๒๕	๗๗.๓๐	๗๔.๒๗	๗๔.๒๖	๗๕.๒๘	๘๕.๐๓	๘๔.๘๐	๙๒.๘๖	๘๗.๕๖
๘. ส่วนราชการฯ มีการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการให้บริการภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๓.๒๐ (มาก)	๓.๔๖ (มากที่สุด)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๗๙ (มากที่สุด)	๓.๕๓ (มากที่สุด)
	๘๑.๕๐	๘๐.๐๐	๘๖.๕๐	๘๒.๗๕	๗๗.๖๒	๗๕.๔๑	๗๕.๕๔	๗๖.๑๙	๘๕.๕๗	๘๔.๓๘	๙๔.๖๔	๘๘.๒๐

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๙. ท่านเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้จนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๗๙.๗๕	๘๕.๒๕	๘๒.๒๕	๗๘.๑๐	๗๕.๕๕	๗๕.๖๓	๗๖.๔๒	๘๕.๗๑	๘๔.๐๙	๙๒.๘๖	๘๗.๕๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม												
๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อแนวทางที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๒๔ (มาก)	๓.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๔๔ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๒ (มากที่สุด)
	๘๒.๒๕	๘๑.๐๐	๘๗.๕๐	๘๓.๕๐	๗๘.๖๐	๗๖.๙๗	๗๗.๑๕	๗๗.๕๗	๘๕.๙๑	๘๔.๙๐	๙๒.๘๖	๘๗.๘๙
๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อแนวทางการยกย่องเชิดชูข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่าง และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนดี	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๗๙.๗๕	๘๔.๕๐	๘๒.๐๐	๗๘.๕๗	๗๕.๔๖	๗๕.๔๗	๗๖.๕๐	๘๕.๔๗	๘๔.๒๘	๙๓.๗๕	๘๗.๘๓

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (เช่น ศึกษาดูงาน นำแนวทางมาปรับใช้ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงาน)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๒๑ (มาก)	๓.๔๔ (มากที่สุด)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๑๕ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๒ (มากที่สุด)
	๘๒.๒๕	๘๐.๒๕	๘๖.๐๐	๘๒.๗๕	๗๘.๖๙	๗๖.๐๘	๗๖.๑๖	๗๖.๙๘	๘๕.๗๖	๘๔.๓๘	๙๓.๗๕	๘๗.๙๖
๔. ท่านมีความพึงพอใจต่อการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย/ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมสุจริต เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๑๗ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๓ (มากที่สุด)
	๘๒.๗๕	๘๑.๒๕	๘๖.๒๕	๘๓.๕๐	๗๙.๓๓	๗๗.๓๑	๗๗.๔๒	๗๘.๐๒	๘๖.๒๕	๘๕.๒๗	๙๒.๘๖	๘๘.๑๓
๕. ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม สนับสนุนการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๑๗ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๔ (มากที่สุด)
	๘๒.๗๕	๘๑.๒๕	๘๗.๕	๘๔	๗๙.๒๒	๗๗.๓๖	๗๗.๕๑	๗๘.๐๓	๘๖.๒๐	๘๕.๓๒	๙๓.๗๕	๘๘.๔๓

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๖. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมประพฤติปฏิบัติตนตามประมวล จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ค่านิยม วัฒนธรรม และวินัยข้าราชการ พร้อมทั้ง น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๒ (มาก)	๓.๔๗ (มากที่สุด)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๒ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๐.๕๐	๘๖.๗๕	๘๓.๐๐	๗๘.๔๕	๗๖.๔๐	๗๖.๕๐	๗๗.๑๒	๘๕.๕๒	๘๔.๕๒	๙๓.๗๕	๘๗.๙๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข												
๑.ส่วนราชการฯ มีแนวทางเสริมสร้างความผูกพันและส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๔๗ (มากที่สุด)	๓.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๖๔ (มากที่สุด)	๓.๔๘ (มากที่สุด)
	๘๑.๕๐	๗๙.๗๕	๘๖.๗๕	๘๒.๗๕	๗๗.๘๓	๗๔.๘๙	๗๕.๑๓	๗๕.๙๕	๘๕.๑๓	๘๔.๘๕	๙๑.๐๗	๘๗.๐๒
๒.ท่านเห็นว่าในภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	๓.๒๕ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๖๘ (มากที่สุด)	๓.๔๙ (มากที่สุด)
	๘๑.๒๕	๘๐.๒๕	๘๕.๕๐	๘๒.๒๕	๗๗.๙๕	๗๕.๐๗	๗๕.๒๒	๗๖.๐๘	๘๔.๗๔	๘๕.๒๗	๙๑.๙๖	๘๗.๓๒

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๓. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน	๓.๒๓ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๐๘ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๐.๗๕	๗๙.๗๕	๘๕.๕๐	๘๒.๐๐	๗๗.๐๖	๗๓.๙๒	๗๔.๐๘	๗๕.๐๒	๘๔.๓๙	๘๕.๗๐	๙๒.๘๖	๘๗.๖๕
๔. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ มีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๔๔ (มากที่สุด)	๓.๓๓ (มากที่สุด)	๓.๑๖ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๐๗ (มากที่สุด)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มากที่สุด)	๓.๕๔ (มากที่สุด)
	๘๒.๒๕	๘๑.๒๕	๘๖.๐๐	๘๓.๒๕	๗๘.๙๕	๗๖.๖๕	๗๖.๗๕	๗๗.๔๕	๘๕.๕๗	๘๕.๘๔	๙๓.๗๕	๘๘.๓๙
๕. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๕๘ (มากที่สุด)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๓.๑๗ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๗๑ (มากที่สุด)	๓.๕๑ (มากที่สุด)
	๘๒.๐๐	๘๑.๒๕	๘๙.๕๐	๘๔.๒๕	๗๙.๓๖	๗๗.๐๔	๗๗.๓๕	๗๗.๙๒	๘๔.๕๔	๘๕.๖๑	๙๒.๘๖	๘๗.๖๗

ข้อคำถาม	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
ส่วนที่ ๓ ภาพรวมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์												
ท่านพึงพอใจหรือเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความเหมาะสม	๓.๒๘	๓.๒๒	๓.๓๙	๓.๓๐	๓.๑๔	๓.๐๕	๓.๐๖	๓.๐๘	๓.๔๑	๓.๓๙	๓.๗๑	๓.๕๑
	๘๒.๐๐	๘๐.๕๐	๘๔.๗๕	๘๒.๕๐	๗๘.๕๔	๗๖.๑๙	๗๖.๖๑	๗๗.๑๑	๘๕.๒๗	๘๔.๘๕	๙๒.๘๖	๘๗.๖๖

ตารางที่ ๘ ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/
ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

(จำนวนผู้ตอบ = ๓,๐๓๑ คน)

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การเผยแพร่และพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง การจูงใจให้เข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ผลงานและระยะเวลาการประเมินเลื่อนระดับ	๒๒	๐.๗๒
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรทบทวนโครงสร้างแต่ละสำนักและจัดกรอบ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของงานและภารกิจที่เพิ่มขึ้น	๒๑	๐.๖๙
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยี ดิจิทัลและฐานข้อมูลบุคลากร ให้เข้าถึงง่ายและทุกคนใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและควรมีศูนย์คลังข้อมูล DBD Data Warehouse Office และ Online เป็นของตนเอง	๑๒	๐.๓๙
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีระบบและแนวทางการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาลให้มากยิ่งขึ้น	๑๐	๐.๓๒
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีระบบการสรรหาบุคลากรที่เก่ง และเข้ามาพร้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและควรมีการสรรหา บุคลากรจากภายในองค์กรเพิ่มเติม	๘	๐.๒๖

ตารางที่ ๙ ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/
ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

(จำนวนผู้ตอบ = ๓,๐๓๑ คน)

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างทั่วถึงและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ	๑๘	๐.๕๙
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการสนับสนุนนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีโครงสร้างที่ชัดเจนยิ่งขึ้นและมีศักยภาพที่จะสามารถรองรับภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ	๑๑	๐.๓๖
๓	ควรพัฒนาฐานข้อมูลให้ทันสมัยประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้	๗	๐.๒๓
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๖	๐.๑๙
	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการพัฒนาวัฒนธรรมที่ช่วยส่งเสริมการทำงานและมีกระบวนการติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	๖	๐.๑๙
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรเสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากรและส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ควบคู่กันไป	๔	๐.๑๓

ตารางที่ ๑๐ ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/
ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

(จำนวนผู้ตอบ = ๓,๐๓๑ คน)

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้ข้าราชการยึดถือ ในการปฏิบัติงานและควรปลูกฝังให้มีจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ต่อหน้าที่และนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันจะส่งผลให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ	๑๖	๐.๕๒
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีรูปแบบวิธีการใหม่ๆ พิจารณาคัดเลือก ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นไม่พิจารณาเพียงการขาด ลา มาสาย และนำระบบโหวตมาใช้ในการคัดเลือก	๑๒	๐.๓๙
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรสนับสนุนการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๔	๐.๑๓
๔	ผู้บริหารทุกระดับควรเป็นต้นแบบ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับข้าราชการ	๓	๐.๐๙
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรส่งเสริมให้รางวัลผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่น	๒	๐.๐๖

ตารางที่ ๑๑ ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

(จำนวนผู้ตอบ = ๓,๐๓๑คน)

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรปฏิรูประบบสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร อาทิ รถรับ-ส่ง เจ้าหน้าที่ การบริหารจัดการที่จอดรถ เรือบริการฟรีจากท่าหน้าเทียบกายไปท่าหน้าบางโพ น้ำดื่มฟรี สถานที่รับเลี้ยงดูแลลูกหลานของบุคลากรฯลฯ	๒๑	๐.๖๙
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการทำงานเหลื่อมเวลาให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีความยืดหยุ่น	๖	๐.๑๙
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรดูแลเรื่องการเงินของบุคลากร เช่น เงินทุนหมุนเวียนควรมีให้พอเพียงต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมสร้างวินัยทางการเงิน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์โครงการให้บริการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อให้ข้าราชการกู้ยืมเพื่อชำระหนี้สินแพร่หลายยิ่งขึ้น ฯลฯ	๕	๐.๑๖
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	๔	๐.๑๓
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดกิจกรรมกีฬา เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากร	๒	๐.๐๖
	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีสวัสดิการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	๒	๐.๐๖

ตารางที่ ๑๒ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑)

(จำนวนผู้ตอบ = ๓,๐๓๑ คน)

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการทบทวนโครงสร้างแต่ละสำนักว่ามีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่รวมทั้งจัดหาบุคลากรให้เพียงพอรองรับต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ในหลายส่วนงานยังมีปัญหาเรื่องกำลังคนที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจริง	๒๘	๐.๙๒
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารงานบุคคลให้ได้อย่างแท้จริงและยึดถือการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นอันดับแรก	๑๘	๐.๕๙
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการพิจารณาในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยยิ่งขึ้นและใช้งานได้จริง	๘	๐.๒๖
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการพัฒนาแนวทางการสรรหาบุคลากรที่เปิดกว้างให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และควรมีแนวทางการสรรหาบุคลากรภายในองค์กร	๕	๐.๑๖
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีกำหนดระยะเวลาในการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นให้มีความชัดเจน	๔	๐.๑๓

ตารางที่ ๑๓ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒)

(จำนวนผู้ตอบ = ๓,๐๓๑คน)

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างเหมาะสมไม่กระทบกับภารกิจหน้าที่	๑๗	๐.๕๖
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนาทักษะดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน	๖	๐.๑๙
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนาความเป็นมืออาชีพของนักกฎหมายนิติบัญญัติและควรกำหนดแนวทางมุ่งใจให้นิติกรของส่วนราชการฯ เข้าร่วมเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่นิติกรและการศึกษาดูงานด้านกฎหมายอย่างต่อเนื่อง	๑๑	๐.๓๖
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านภาษาต่างประเทศของบุคลากรให้มากขึ้น	๙	๐.๒๙
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการและไม่กระทบกับภารกิจหน้าที่	๔	๐.๑๓

ตารางที่ ๑๔ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓)

(จำนวนผู้ตอบ = ๓,๐๓๑คน)

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้มีระบบที่ดีกว่านี้และควรจัดทำให้ยั่งยืน	๓๔	๑.๑๒
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีแนวทางการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม	๙	๐.๒๙
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีรูปแบบและวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นใหม่ๆ	๘	๐.๒๖
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรให้ผู้บริหารประพฤติตนเป็นตัวอย่างในการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม และให้ผู้บริหารฝึกรอบมในทุกมิติให้มากขึ้น	๗	๐.๒๓
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรปรับปรุง/ทบทวนแนวทางการยกย่องข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ประพฤติ ปฏิบัติตนดี	๕	๐.๑๖

ตารางที่ ๑๕ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ (ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔)

(จำนวนผู้ตอบ = ๓,๐๓๑คน)

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรสนับสนุนและจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความสุข อาทิ รถรับ - ส่งที่สถานีรถไฟฟ้า เรือโดยสารที่จอดตรง บ้านพัก การให้บริการเงินทุนหมุนเวียน ฯลฯ	๓๒	๑.๐๕
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรสนับสนุนให้มี Hybrid Working Work from Home และการเข้าทำงานเหลื่อมเวลา	๘	๐.๒๖
๓	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนา/มีมาตรการดูแลสุขภาพของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายที่ดีซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข	๖	๐.๑๙
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดให้มีกีฬาหลากหลายประเภทเพื่อผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน	๔	๐.๑๓
๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมการออกกำลังกาย	๒	๐.๐๖

ภาคผนวก ข

แบบสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

**แบบสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

คำชี้แจง

ตามมติ ก.ร. ที่ได้เห็นชอบและให้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีเป้าหมาย คือ ๑) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ๒) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๓) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม วัฒนธรรม และวินัยข้าราชการพร้อมทั้งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และ ๔) พัฒนาคูณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ ได้จัดทำแบบสำรวจฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลป้อนกลับสำหรับใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยแบบสำรวจได้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๓ ภาพรวมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

ทั้งนี้ ท่านสามารถศึกษารายละเอียดข้อมูลของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



แผน HR ๒๕๖๗ (สผ.)



แผน HR ๒๕๖๗ (สว.)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑. ประเภทและระดับตำแหน่ง

๑.๑ ประเภทตำแหน่ง

- ☐ บริหาร
- ☐ อำนวยการ
- ☐ วิชาการ

☐ ทั่วไป

๑.๒ ชื่อ/ระดับตำแหน่ง

- ☐ เลขาธิการ ☐ รองเลขาธิการ
- ☐ ผู้อำนวยการ
- ☐ ทรงคุณวุฒิ (ที่ปรึกษา)
- ☐ เชี่ยวชาญ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน)
- ☐ เชี่ยวชาญ
- ☐ชำนาญการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน (สว.))
- ☐ชำนาญการพิเศษ
- ☐ชำนาญการ
- ☐ ปฏิบัติการ
- ☐อาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน)
- ☐อาวุโส
- ☐ชำนาญงาน
- ☐ปฏิบัติงาน

๒. อายุ ปี

๓. อายุราชการ ปี

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของท่าน

๔ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด

๓ หมายถึง พึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก

๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย / เห็นด้วยน้อย

๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด / เห็นด้วยน้อยที่สุด

เป้าหมายแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงาน
ที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล
เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

การพัฒนาคุณภาพชีวิต
และสร้างองค์กรที่มีความสุข

เป้าหมาย ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. การเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ
๒. การปรับปรุง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. การประชาสัมพันธ์สื่อสื่อสารภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๔. การขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ/กลไก/การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น
๕. การปรับปรุง พัฒนาแนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารบุคคลตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล
๖. การปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถปฏิบัติงานด้านวิชาการที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ
๒. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
๔. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๕. ระบบนิเวศ(Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๖. แผนจัดการความรู้มีมาตรฐานและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีความมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบุคลากรต้นแบบทางด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการ
๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
๔. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและจริยธรรม
๕. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับร้อยละของการทุจริตและมีผลการประเมิน ITA ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๖
๖. ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความผูกพันในองค์กร
๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
๓. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการขับเคลื่อนกิจกรรม CSR (Corporate Social Responsibility) มีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากร มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคม และสร้างสังคมให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
การใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ				
๑. ส่วนราชการฯ/หน่วยงาน มีโครงสร้างองค์กร ระบบงานที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์กร				
๒. ส่วนราชการฯ/หน่วยงาน มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจขององค์กร				
๓. ส่วนราชการฯ/หน่วยงาน มีการใช้กำลังคนสอดคล้องและสนับสนุนบทบาทภารกิจขององค์กร				
การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ				
๔. ส่วนราชการฯ ได้นำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
การสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง				
๕. ส่วนราชการฯ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดึงดูด คนดี คนเก่ง เข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม				
การพัฒนาแนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล				
๖. ท่านมีความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น				
๗. ท่านมีความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)				
๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)				
๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)				

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ
เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงาน สนับสนุนงานนิติบัญญัติ
 อย่างมืออาชีพ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๕)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
๑. ท่านเห็นว่าในภาพรวมผู้บริหาร มีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิชาการและด้านการ บริหารจัดการ				
การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุน กระบวนการงานนิติบัญญัติ				
๒. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ สามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุน กระบวนการงานนิติบัญญัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ)				
๓. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ มีการนำความรู้ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลมาเสริมสร้าง เพื่อการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ				
๔. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ สามารถนำความรู้ ทักษะ ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
การพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติและระบบการกำกับการนักกฎหมายนิติบัญญัติ				
๕. ส่วนราชการฯ มีการพัฒนานิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ และพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
๖. ส่วนราชการฯ มีการพัฒนา ระบบการบริหารจัดการ นักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้สามารถสนับสนุนงาน นิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม วัฒนธรรมและวินัยข้าราชการ พร้อมทั้งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
การส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร				
๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อแนวทางที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อแนวทางการยกย่อง เชิดชูข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่าง และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนดี				
๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ (เช่น ศึกษาดูงานนำแนวทางมาปรับใช้ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงาน)				
การรณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วัฒนธรรมสุจริต				
๔. ท่านมีความพึงพอใจต่อการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย/ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา วัฒนธรรมสุจริต เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตาม				
การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้				
๕. ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมสนับสนุนการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสุจริต ยุติธรรม โปร่งใส				

[illegible]

ความคิดเห็นภาพรวมต่อยุทธศาสตร์ที่ ๓

[illegible]

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคม

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร				
๑. ส่วนราชการฯ มีแนวทางเสริมสร้างความผูกพันและส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ				
๒. ท่านเห็นว่าในภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร				
การผสมผสานระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนบุคคลอย่างลงตัว (Work – Life Integration)				
๓. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการปฏิบัติงาน				
การขับเคลื่อนกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (CSR)				
๔. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการฯ มีความรู้ ความเข้าใจและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (CSR) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น				
ความคิดเห็นภาพรวมต่อยุทธศาสตร์ที่ ๔				
๕. ท่านเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม				

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๓ ภาพรวมการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ท่านพึงพอใจหรือเห็นว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการพัฒนา บุคลากรตามแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความเหมาะสม				

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง
ตามหลักธรรมาภิบาล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล
เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสำรวจ
กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๑๒๑



แผนปฏิบัติการ

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คำนำ

ตามที่ ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงาน ที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างองค์กรที่มีความสุข นั้น

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตามและตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. ตามลำดับ

ในการนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยเชื่อมโยงและถ่ายทอดจากตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และนำกรอบแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอกเพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ประกอบกับการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เพิ่มเติมของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และ ก.ร. มาปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพและมีการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งได้กำหนด แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และผลักดันแผนปฏิบัติการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งกำหนดให้มีการรายงาน ผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ในปีงบประมาณต่อไป

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
บทนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ฉ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กร ที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

๑

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๑	การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง	๑
โครงการ	วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning)	๑
แผนงานที่ ๑.๑.๒	ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต	๔
โครงการที่ ๑	ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	๔
โครงการที่ ๒	ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๘
แผนงานที่ ๑.๑.๓	พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล	๑๐
โครงการ	สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑๐

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๑	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล	๑๓
โครงการ	พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ	๑๓
แผนงานที่ ๑.๒.๒	พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม	๑๖
โครงการที่ ๑	นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล	๑๖
โครงการที่ ๒	สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรม	๑๖

ค

	มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
แผนงานที่ ๑.๒.๓	พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น ๑๙
โครงการ	พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น ๑๙

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๑	พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)	๒๑
โครงการ	พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๒๑
แผนงานที่ ๑.๓.๒	พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)	๒๔
โครงการ	พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ๒๗

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๑	พัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๒๗
โครงการ	ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๒๗
แผนงานที่ ๒.๑.๒	พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๓๑
โครงการ	พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ	๓๑
แผนงานที่ ๒.๑.๓	พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร	๓๖
โครงการ	พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๖
แผนงานที่ ๒.๑.๔	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ	๔๐
โครงการ	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ สำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔๐

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๒.๑	พัฒนาศักยภาพสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๓
โครงการ	พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๓
แผนงานที่ ๒.๒.๒	พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๖
โครงการที่ ๑	พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการ เกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๔๖
โครงการที่ ๒	พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ	๔๖

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๑	สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕๐
โครงการ	สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕๐

แผนงานที่ ๒.๓.๒	การบริหารจัดการความรู้	๕๓
โครงการ	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ และติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕๓
แผนงานที่ ๒.๓.๓	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๕๖
โครงการ	ส่งเสริมการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร	๕๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๕๙

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ **ปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี**

แผนงานที่ ๓.๑.๑	ปลูกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕๙
โครงการที่ ๑	เสริมสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	๕๙
โครงการที่ ๒	ส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล	๖๓

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ **เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต**

แผนงานที่ ๓.๒.๑	กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา	๖๗
โครงการที่ ๑	การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดัน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๖๗
โครงการที่ ๒	ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)	๗๐
โครงการที่ ๓	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๗๓
แผนงานที่ ๓.๒.๒	กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๗๖
โครงการที่ ๑	กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๗๖

โครงการที่ ๒	ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๗๖
โครงการที่ ๓	กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)	๗๖

**กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน
และการดำเนินชีวิต**

แผนงานที่ ๓.๓.๑	ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๗๙
โครงการ	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๗๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

๘๒

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

แผนงานที่ ๔.๑.๑	สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)	๘๒
โครงการที่ ๑	ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)	๘๒
โครงการที่ ๒	พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร	๘๒

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

แผนงานที่ ๔.๒.๑	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๘๔
โครงการ	พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๘๔

**กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)**

แผนงานที่ ๔.๓.๑	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๘๖
โครงการ	ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	๘๖

บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่ ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีอาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข นั้น

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตามและตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีแต่ละปีงบประมาณ พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินการเสนอต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. ตามลำดับ ซึ่งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยได้เชื่อมโยงและถ่ายทอดจากตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและนำกรอบแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่กำหนดผลลัพธ์ไว้ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายใน/ภายนอก เพื่อตอบสนองภารกิจของรัฐสภา ประกอบกับการนำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และ ก.ร. มาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับงบประมาณ และสถานการณ์ปัจจุบัน

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ

๑) โครงการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) มีเป้าหมายที่สำคัญให้มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร

๒) โครงการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะมีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) โครงการสื่อสารภาพลักษณ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔) โครงการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ/กลไก/การบริหารทรัพยากรบุคคล) มีเป้าหมายที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan)

๕) โครงการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลและสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายที่สำคัญในการปรับปรุงพัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ แนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ

๖) โครงการพัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น มีเป้าหมายที่สำคัญ ให้สามารถนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗) โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายที่สำคัญให้มีการพัฒนาระบบการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวน/การบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ อย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย ๑๐ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ

๑) โครงการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติมีเป้าหมายที่สำคัญ ให้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานด้านวิชาการที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีเป้าหมายที่สำคัญให้กลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภานำความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาภาวะผู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งองค์กรหรือผู้บริหารได้รับรางวัลจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล

๓) โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายที่สำคัญ ให้บุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา

๔) โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มีเป้าหมายที่สำคัญ ให้บุคลากรสามารถนำความรู้ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ที่ได้รับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) โครงการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ มีเป้าหมายที่สำคัญให้ข้าราชการสายนิติการสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมสู่การคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติต่อไป รวมทั้งโครงการพัฒนา

นักกฎหมายนิติบัญญัติ และโครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการฯ มีแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพ

๖) โครงการส่งเสริมการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กรมีเป้าหมายที่สำคัญให้ส่วนราชการฯ มีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการให้บริการภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ประกอบด้วย ๔ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ

๑) โครงการเสริมสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กรและโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีบุคลากรต้นแบบทางด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม

๒) โครงการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดีมีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๓) โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและร่วมกันรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและจริยธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีคำสั่งลงโทษการกระทำผิดทางวินัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่เกิน ๕ คน

๔) โครงการกำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โครงการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและ โครงการกำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) มีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต และระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข ประกอบด้วย ๔ โครงการ โดยมีโครงการที่สำคัญ อาทิ

๑) โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) และโครงการพัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์

และความผูกพันในองค์กรมีเป้าหมายที่สำคัญให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรัก ความผูกพัน ต่อองค์กร โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๒) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) มีเป้าหมาย ที่สำคัญให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นองค์กรแห่งความสุข

๓) โครงการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) มีเป้าหมายที่สำคัญให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมเพื่อสร้างสังคมให้น่าอยู่

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

๑. ทิศทางการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกำลังคนและวิเคราะห์กำลังคนรองรับความต้องการในอนาคต
๓. การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗
๔. กลยุทธ์และแผนกำลังคนของสำนักงาน ประกอบด้วย

- กลยุทธ์ที่ ๑ สรรหาบุคลากรเชิงรุก
- กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาทักษะ สมรรถนะของกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๓ เตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียและการทดแทนด้วยกำลังคนคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๔ การจัดทำระบบความความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารค่าใช้จ่ายบุคลากร
- กลยุทธ์ที่ ๖ บริหารกำลังคนในการเพิ่ม/ลดอัตรากำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไป

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะนำแผนกำลังคนที่ได้กำหนดไปปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์

- ๑. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๓. มีข้อมูลการบริหารกำลังคนรวมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ที่สามารถนำไปใช้ทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

- ๑. ร้อยละความสำเร็จของการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร
- ๒. ร้อยละความสำเร็จของการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร
- ๓. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารกำลังคนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

	๒. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๓. มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
--	--

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนการปฏิบัติการกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยทบทวนบทบาท ภารกิจ/โครงสร้าง/ระบบงานกระบวนการ/กรอบอัตรากำลัง
๓	- ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - มีการกำหนดรูปแบบ เครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - มีการติดตาม ประเมินผลและปรับแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
๕	- มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาท ภารกิจขององค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ (๐.๕ คะแนน) - มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ (๐.๕ คะแนน) - มีการปรับปรุงโครงสร้าง/ระบบงาน/อัตรากำลัง ร้อยละ ๘๕ (๐.๕ คะแนน) - รายงานผลการดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๐.๕ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
 สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๒ การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการที่ ๑ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

หลักการและเหตุผล

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบายภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยมีมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศคือ “ประเทศมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็น ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยในส่วนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้ ๑) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพพร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และ ๒) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

นอกจากนี้ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๔ และมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา (ว.๕/๒๕๕๗) รวมทั้งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน ได้กำหนดให้ข้าราชการรัฐสภาได้ทราบถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา/สาขาวิชาที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง และสมรรถนะที่จำเป็นในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

ดังนั้น ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดให้มีการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับที่ครองอยู่ รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) เพิ่มเติมจากที่ ก.ร. กำหนด อาทิ การแก้ปัญหาจากการคิดประยุกต์ต่อยอดและคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้ดียิ่งขึ้น และแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่เดิม (Adaptive Thinking), การแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนด้วยการค้นหาสาเหตุต้นตอของปัญหา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบปัจจัยต่าง ๆ ในระบบหรือในโครงสร้างเพื่อแก้ปัญหาได้ตรงจุด และป้องกันการเกิดปัญหานั้น ๆ ซ้ำขึ้นมาอีก, การตัดสินใจโดยมีกระบวนการรวบรวมข้อมูลและ ประเมินผลทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น โดยได้ดำเนินการแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน - อาวุโส)

วัตถุประสงค์

ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กิจกรรมและการกำหนดร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัด

กิจกรรม	ผลลัพธ์	ร้อยละความสำเร็จ ของตัวชี้วัด	ระยะเวลา การดำเนินการ
ศึกษา วิเคราะห์ บทบาทภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แนวทางนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน และทบทวนปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภา	- ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง - กำหนดประเด็นการแก้ไขหรือการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๓๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กิจกรรม	ผลลัพธ์	ร้อยละความสำเร็จ ของตัวชี้วัด	ระยะเวลา การดำเนินการ
สามัญ เพื่อกำหนดประเด็น การแก้ไขหรือการพัฒนา			
จัดทำรายละเอียด มาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</u> คว้ามคึบหน้าของ ร่างมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของข้าราชการ รัฐสภาสามัญไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ตามประเด็น การปรับปรุง	๓๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	<u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</u> ดำเนินการต่อเนื่อง ให้ได้ร้อยละ ๑๐๐ จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
นำร่างแนวทาง การปรับปรุง มาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ ข้าราชการรัฐสภาสามัญไป รับฟังความคิดเห็นจาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร สื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากร ภายในองค์กร	รายงานผลการรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร สื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากร ภายในองค์กร	๑๐	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ (จากแผนการดำเนินการ ๒ ปี คือปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการทบทวนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
๒. รายงานการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะฯ ที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	

หมายเหตุ : เป็นการจัดทำข้อเสนอการพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน - อาวุโส)

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๖ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยอย่างน้อยต้องมีประเด็นการพัฒนามาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่ครบถ้วน
๓	- มีประเด็นการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญอย่างครบถ้วน (๑ คะแนน) - ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน) - ดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้ดำเนินการอย่างครบถ้วน (๐.๕ คะแนน)
๕	รายงานการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ (สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนา/บริบทต่าง ๆ)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๒ การพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการที่ ๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล มีเป้าหมายให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงได้กำหนดแนวทางให้มีการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน

โดยที่ มติ ก.ร. ที่ ๔๙/๒๕๕๖ (ว ๒๕) ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง การใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และแจ้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทราบและถือปฏิบัติ บัดนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ถือปฏิบัติตามมติ ก.ร. ดังกล่าวมาระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้น จึงเห็นควรดำเนินการสำรวจว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคลประสบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะ และนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมและประมวลผลข้อมูลเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่อไป

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ในฐานะหน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงานดังกล่าว ได้ดำเนินการสำรวจ, สรุปผลแบบสำรวจการใช้งานมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้จัดทำ “รายงานผลการสำรวจการใช้งานมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖” เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการตามแผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว และตามที่แผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น เป็นการดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จะได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาตราฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็นกรอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

- ๑. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ออกแบบประเด็นการสำรวจ/จัดทำแบบสำรวจ
- ๓. ส่งแบบสำรวจไปยังส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคล
- ๔. จัดทำรายงานศึกษา สำรวจ เพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

กลุ่มเป้าหมาย

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/คำบรรยายลักษณะงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ผลการสำรวจและข้อมูลจากการประมวลผลสำรวจการใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคล	มีแนวทางการปรับปรุง พัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผนปฏิบัติการสำรวจเพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๓	- ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยออกแบบประเด็นการสำรวจ/จัดทำแบบสำรวจ (๑ คะแนน) - ส่งแบบสำรวจไปยังส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะผู้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในการบริหารงานบุคคล (๑ คะแนน)
๕	- ประมวลผลและสรุปผลแบบสำรวจ เพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๑ คะแนน) - จัดทำรายงานศึกษา สำรวจและแนวทางการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสนอหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการ สื่อสารภาพลักษณ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ และต่อเนื่อง ฉบับที่ ๔ ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน ได้มุ่งเน้นให้มีการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากร ผู้มีศักยภาพเป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้ง ได้มีการกำหนดแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๕ แนวทาง ได้แก่

๑. การประชาสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร
๒. การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน
๓. การพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง
๔. การปรับปรุงลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
๕. การเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนในองค์กร

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว โดยเป็นไปตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาโดยตลอด และได้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อ ก.ร. ทุกปี

โดยปัจจุบัน ก.ร. ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ “การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยในยุทธศาสตร์ฉบับดังกล่าว ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๓ พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะเห็นได้ว่า ยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสรรหาเชิงรุกต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๓ ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ วันจันทร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมได้รับทราบรายงานผลการดำเนินการการสรรหา

เชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา : การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการดำเนินการตามแนวทางสรรหาเชิงรุกอีก ๔ แนวทางที่เหลือ ควบคู่ไปอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ดังนั้น จึงกำหนดกิจกรรมการสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคคลที่สนใจที่จะเข้ารับราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการสื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร อย่างน้อย ๑ รูปแบบ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการประชาสัมพันธ์สื่อสารภาพลักษณ์องค์กร อย่างน้อย ๑ รูปแบบ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปใช้ในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๐.๕ คะแนน)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	● มีการพัฒนารูปแบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรเพิ่มเติมอย่างน้อย ๑ รูปแบบ (๐.๕ คะแนน)
๓	● ดำเนินการตามแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กรเพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรเพื่อดึงดูดคนดีคนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	● รายงานผลการดำเนินการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และผลการรับรู้ภาพลักษณ์ของกลุ่มเป้าหมาย พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. คณะทำงานพิจารณาศึกษาและดำเนินการด้านการประชาสัมพันธ์องค์กร
ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

โครงการ พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการจัดทำระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) รวมทั้งนำระบบดังกล่าวไปปฏิบัติ แต่ผลจากการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) พบว่า ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการบูรณาการระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการและขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการปรับปรุง ดังนี้

๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ประเภทอำนวยการ)

๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

ทั้งนี้ แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวยังอยู่ภายใต้การพิจารณาของหน่วยงาน และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการฯ มีแผนดำเนินการปรับปรุงแนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีแผนจะดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ประเภทวิชาการ) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภา

ให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ และรายละเอียดของระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

- ๑. มีเครื่องมือ/แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามให้มีความรู้ความสามารถ ในการสนับสนุนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมืออาชีพ
- ๒. ปรับปรุง พัฒนา การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ๓. มีเครื่องมือ/แนวทางในการพัฒนากำลังคนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สำหรับทดแทนตำแหน่งที่ขาดแคลนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในอนาคต

กลุ่มเป้าหมาย

- ๑. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- ๒. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

- ๑. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ/กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล)
- ๒. จำนวนบุคลากรโอน/ย้ายจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์)
- ๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. มีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ/กลไก/การบริหารทรัพยากรบุคคล) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. จำนวนบุคลากรโอนจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕

ผลผลิต	ผลลัพธ์
	๓. ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๒ ๔. มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๖๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	จัดทำแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการบูรณาการระบบต่าง ๆ ได้แก่ แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
๓	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๒ - ๗๖ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๗ - ๘๑ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๒ ขึ้นไป (๑ คะแนน) - จำนวนบุคลากรที่ลาออก/โอนไปยังส่วนราชการอื่น (ระบุดาเหตุ) น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ (๐.๒๕ คะแนน) - บุคลากรมีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ผู้อำนวยการสำนัก) ตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประกาศสรรหาและเลือกสรร (Succession Plan) ร้อยละ ๖๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (๐.๒๕ คะแนน) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
	ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๐.๕ คะแนน)

หมายเหตุ

- ๑. การโอน หมายถึง การโอนข้ามไปยังส่วนราชการอื่น ไม่รวมถึงการโอนบุคลากรระหว่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๒. มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๖๐ หมายถึง ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร Succession Plan สมัครเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ร้อยละ ๖๐ ของผู้ที่มีคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการ และขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
- แผนงานที่ ๑.๒.๒ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
- โครงการที่ ๑ นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล
- โครงการที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้
ในการปฏิบัติงาน

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสาดำเนินการจัดทำระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) รวมทั้งนำระบบดังกล่าวไปปฏิบัติ แต่ผลการดำเนินการพบว่า ระบบความก้าวหน้าในอาชีพดังกล่าวยังไม่มีเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสาดำเนินการบูรณาการระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการและขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์/แนวทาง ดังนี้

๑. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ประเภทอำนวยการ)
๒. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
๓. หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการประเมินข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ

อย่างไรก็ดี หลักเกณฑ์/แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวยังอยู่ภายใต้การพิจารณาของหน่วยงาน และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดยคณะกรรมการฯ มีแผนดำเนินการปรับปรุงแนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ระบบราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีแผนจะดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ประเภทวิชาการ) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภา

ให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ และรายละเอียดของระบบข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) เป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็น การยกระดับมาตรฐานการบริหารงานบุคคลมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นไป ตามระบบคุณธรรม

วัตถุประสงค์

- ๑. นำระบบคุณธรรม (Merit System) ได้แก่ หลักสมรรถนะ (Competency) ความเสมอภาค ในโอกาส (Equality of Opportunity) ความมั่นคงในอาชีพ (Security of Tenure) และความเป็นกลาง ทางการเมือง (Political Neutrality) มาปรับใช้ในระบบการบริหารงานบุคคล
- ๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ การบริหารงานบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย

- ๑. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- ๒. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์/ แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. มีการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ ๒. ความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/ เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา(สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนการดำเนินการพัฒนาหลักเกณฑ์/แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม ต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓	- ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย ๑ เรื่อง ดังนี้ (๑ คะแนน) - หลักเกณฑ์/พัฒนาแนวทางในการส่งเสริมระบบคุณธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร - พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการ/วิธีการบริหารงานบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ - พัฒนาคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ และเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ - มอบหมายการปฏิบัติงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม และเป็นธรรม - ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน)
๕	รายงานผลการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแนวทางการบูรณาการ และขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑.๒.๓ พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

โครงการ พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดวิสัยทัศน์ ตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น SMART Parliament” เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการ โดยมีระบบที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส พร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) เพื่อสนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานและบุคลากรด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จะต้องใช้กลไกและเครื่องมืออันหลากหลาย โดยเฉพาะการสร้างนวัตกรรมในงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างประโยชน์และส่งผลลัพธ์ต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กรที่จะได้รับบริการจากงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป็นการยกระดับงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนเป็นการพัฒนาบทบาทของผู้ทำงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อส่งเสริมการดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติในการนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

สำนักที่เป็นผู้รับผิดชอบการจัดทำนวัตกรรม

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย
๑ นวัตกรรม/กระบวนการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/กระบวนการ	๑. นวัตกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมและนำนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ
๕	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนวัตกรรมที่ส่วนราชการฯ ได้พัฒนา โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน) - รายงานสรุปผลการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ พร้อมเสนอคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
(Digitalize HR Processes)

โครงการ พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อประกอบการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม โดยใช้ระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System : HRIS) ที่ได้พัฒนาขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งเป็นฐานข้อมูลกลางด้านทรัพยากรบุคคล สำหรับการจัดเก็บข้อมูลข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคคลในวงงานสภา ได้แก่ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาปฏิรูปแห่งชาติ สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ และผู้ช่วยดำเนินงานประจำตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้ชำนาญการ นักวิชาการ และเลขานุการประจำคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง คณะทำงานทางการเมืองของประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานสภาผู้แทนราษฎร ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร และสื่อมวลชนประจำรัฐสภา เป็นต้น เพื่อเป็นเครื่องมือใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) อาทิ การสรรหา การเลื่อนเงินเดือน การย้าย การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น โดยระบบได้ถูกออกแบบให้มีการบันทึกและใช้ข้อมูลร่วมกัน ในลักษณะ Work Flow ตามกระบวนการ ประกอบด้วย โครงสร้างและอัตรากำลัง การสรรหาและเข้าส่วนราชการ กระบวนการ การทดลองปฏิบัติราชการ/ย้าย/เลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือนด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าจ้างพนักงานราชการ งานวินัย งานทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงานฯ งานพัฒนาบุคลากร งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานจัดทำบัตร พร้อมทั้งจัดเก็บไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์เกี่ยวกับคำสั่งต่าง ๆ และข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และบุคคล ในครอบครัว โดยระบบงานดังกล่าวได้เริ่มใช้งานมาตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสามารถรองรับและสนับสนุนกระบวนการทำงานที่อาจเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ให้มีความสอดคล้องกับขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ให้บริการข้อมูลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว รวมถึงใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างทันท่วงที และเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงควรมีการปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ผ่านมา สำนักงานฯ ได้ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานเจ้าของข้อมูลและผู้รับบริการที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ที่ได้แจ้งปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เช่น กระบวนการสรรหา บุคคลเข้าส่วนราชการ มีการแสดงขั้นตอนการรับสมัครในรูปแบบกราฟิก ซึ่งผู้สมัครสามารถสมัครออนไลน์ พร้อมพิมพ์ใบสมัครออนไลน์และพิมพ์ใบชำระเงินได้ด้วยตนเองเพื่อนำไปชำระกับธนาคาร และสามารถตรวจสอบสถานะการชำระเงิน พิมพ์ใบสมัครสอบผ่านระบบฯ ได้โดยระบบฯ จะกำหนดเลขบัตรประจำตัวสอบให้อัตโนมัติ เมื่อมีการชำระเงินกับธนาคารเรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นการคัดกรองเฉพาะผู้สมัครสอบที่ชำระค่าสมัครสอบภายในเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ ยังมีการปรับปรุงกระบวนการทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงานฯ เกี่ยวกับข้อมูลประวัติการเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ชื่อตัว ชื่อกลาง นามสกุล โดยให้แสดงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงข้อมูลตามลำดับเวลาในการเปลี่ยนแปลง การประมวลผลข้อมูลระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และเหตุที่พ้นจากตำแหน่ง โดยสามารถสืบค้นตามช่วงเวลาที่กำหนด เช่น ผู้เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก รวมถึงสามารถสืบค้นในช่วงระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประโยชน์ในการสืบหาข้อเท็จจริงในกระบวนการทางวินัย และมีการดำเนินการวิเคราะห์ออกแบบ พัฒนาการจัดเก็บข้อมูลการปฏิบัติราชการแทน/รักษาราชการแทน เพื่อประโยชน์ในการจัดเก็บเป็นประวัติส่วนบุคคล และเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานฯ จะดำเนินการดูแลบำรุงรักษาปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ให้ระบบฯ สามารถรองรับการจัดเก็บข้อมูลได้อย่างครอบคลุม ครบถ้วน ตามกระบวนการจัดเก็บข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร ที่ได้รับทุนการศึกษา และฝึกอบรมสำหรับข้าราชการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ระบบสามารถรองรับการนำเข้าและประมวลผลข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อีกทั้ง ระบบฯ สามารถจัดทำรายงานประมวลผลข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการและ/หรือผู้บริหารในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

วัตถุประสงค์

ปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหาร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System : HRIS))

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	จัดทำแผนดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	- ดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	รายงานผลการปรับปรุง/พัฒนาระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (มีการดูแลบำรุงรักษาปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลกลางด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน)

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- ๒. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- ๓. สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- ๔. คณะอนุกรรมการจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑.๓.๒ พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database)

โครงการ พัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หลักการและเหตุผล

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้เริ่มจัดทำโครงการพัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อบูรณาการข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นระบบสำหรับใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร คณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) และคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) โดยศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบระบบสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งเรียกว่า “ระบบ Web Service” พร้อมทั้งกำหนดข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสำหรับให้บริการข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร. สามารถเข้าถึงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ตามสิทธิ์ที่กำหนดไว้ให้สามารถมีการเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น และนำข้อมูลมาใช้นับสนับสนุนประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้เพิ่มประสิทธิภาพฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องต่อความต้องการใช้ข้อมูลของผู้บริหาร อ.ก.ร. และ ก.ร. โดยได้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytics) ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงสถิติและนำเสนอรายงานข้อมูลที่สำคัญ โดยมีการนำเสนอสรุปให้เห็นภาพในหน้าเดียว เรียกว่า “Dashboard”

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานนำเสนอข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำ เช่น ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด เป็นต้น ข้อมูลนิติกรประกอบการพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เช่น ข้อมูลจำแนกตามเพศ ช่วงอายุตัว ช่วงอายุราชการ วุฒิการศึกษา เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพของบุคลากรในปัจจุบัน และแนวโน้มของบุคลากรในอนาคต เพื่อนำข้อมูลสนับสนุนประกอบการตัดสินใจในเชิงการวางแผนยุทธศาสตร์และการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ทราบแนวโน้มอัตราตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อการวางแผนในการสรรหาบุคลากรทดแทน หรือการจ้างทดแทนอัตราตำแหน่งว่าง

จากการเก็ชี่ยนอายุราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น สำหรับเป็นข้อมูลสนับสนุนประกอบการตัดสินใจให้กับคณะกรรมการฯ และ/หรือผู้บริหารในการวางแผนอัตรากำลังคนในอนาคต

วัตถุประสงค์

พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเป้าหมาย

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา และผู้บริหาร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	มีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวน/การบริการ

ระยะเวลาดำเนินการ **เริ่มต้น** ตุลาคม ๒๕๖๖ **สิ้นสุด** กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	จัดทำแผนดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีการพัฒนากระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อย ๑ กระบวน/การบริการ

๓	● ดำเนินการตามแผนดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	● มีกระบวนการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างน้อย ๑ กระบวน/การบริการ ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. คณะอนุกรรมการจัดการและบูรณาการเชื่อมโยงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
ด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

โครงการ ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ แผนงานที่ ๒.๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สำนักพัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการตามตัวชี้วัดค่าเป้าหมายระดับความสำเร็จ ดังนี้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนากลอบหลักสูตร จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ ๑) นิติการ ๒) วิทยาการ ๓) วิเทศสัมพันธ์ และ ๔) ประชาสัมพันธ์ ครอบคลุมทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) โดยปรับปรุงสาระวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา วิธีการเรียนรู้/หัวข้อการพัฒนา รวมทั้งกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ดำเนินการส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติให้แก่ข้าราชการสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานประชาสัมพันธ์ โดยการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการและมอบหมายงานให้กลุ่มเป้าหมาย จัดทำผลงานเชิงวิชาการจากการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง (งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ งานตามภารกิจ งานตามยุทธศาสตร์) โดยแสดงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อธิบายคุณภาพของงานวิชาการ ตลอดจนมีการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อผลงานการจัดทำผลงานดังกล่าว

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดให้พัฒนาบุคลากร ๔ สายงาน ได้แก่ ๑) นิติการ ๒) วิทยาการ ๓) วิเทศสัมพันธ์ และ ๔) ประชาสัมพันธ์ ตามกรอบหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว โดยในเบื้องต้นกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ

เนื่องจากบุคลากรทั้งสองระดับเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถที่มีประสบการณ์ ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญสูงมาก ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก จึงเห็นควร พัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรตามสายงานดังกล่าว และจะได้ดำเนินการ พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการ พัฒนารอบทักษะ และกรอบความคิดของบุคลากรสายงานวิชาการเพิ่มเติม จำนวน ๔ สายงาน ได้แก่ ๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นโยบายและแผน ๓) วิเคราะห์งบประมาณ และ ๔) สายงานบรรณารักษ์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรจำนวน ๔ สายงาน ตามกรอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ให้มีกรอบทักษะ (skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ให้บุคลากรสายงานประเภทวิชาการ (เพิ่มเติม) จำนวน ๔ สายงาน ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านเป็นวิชาการ พัฒนารอบทักษะและกรอบความคิด สามารถปฏิบัติงาน สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

พัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการ พัฒนารอบทักษะและกรอบความคิด ของบุคลากรสายงานวิชาการ รวมจำนวน ๘ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานนิติการ ๒) สายงานวิทยาการ ๓) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๔) สายงานประชาสัมพันธ์ ๕) สายงานนักทรัพยากรบุคคล ๖) สายงานนโยบายและแผน ๗) สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และ ๘) สายงานบรรณารักษ์

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๘ สายงาน ได้แก่

๑. สายงานนิติการ
๒. สายงานวิทยาการ
๓. สายงานวิเทศสัมพันธ์
๔. สายงานนักประชาสัมพันธ์
๕. สายงานนักทรัพยากรบุคคล
๖. สายงานนโยบายและแผน
๗. สายงานวิเคราะห์งบประมาณ
๘. สายงานบรรณารักษ์

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง พัฒนาความเป็นวิชาการ/ความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน
ในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ กำหนดร้อยละ ๔๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด)
๒. ระดับความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากร
ในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ ๘๓

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการดำเนินงานสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ๒. รายงานผลการพัฒนากรอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมีกรอบทักษะ และกรอบแนวคิด	๑. กลุ่มเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานด้านวิชาการที่สนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้บริการของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๓ ๒. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง พัฒนาความเป็นวิชาการ/ความเป็นมืออาชีพ ร้อยละ ๔๐ ของสายงานประเภทวิชาการทั้งหมด ๓. หลักสูตร รูปแบบ วิธีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ จำนวน ๔ สายงาน (สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

หมายเหตุ : ผู้รับบริการ หมายถึง สมาชิกรัฐสภา บุคลากร

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ๔ สายงาน (สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานนโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์) - สำรวจ ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔ สายงาน (สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานนโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์) - มีแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ๘ สายงาน (สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานนโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์)

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๓	• รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานนโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์) (๐.๕ คะแนน) • พัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ งาน (สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานนโยบายและแผน สายงานวิเคราะห์งบประมาณ และสายงานบรรณารักษ์) (๐.๕ คะแนน) • ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๐.๕ คะแนน)
๕	• ร้อยละความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการต่อความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน) • รายงานผลการพัฒนารอบหลักสูตรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมีกรอบทักษะ และกรอบแนวคิด (๐.๕ คะแนน) • รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ พร้อมปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๐.๕ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)

๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน
๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ

หลักการและเหตุผล

จากแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นคนดี คนเก่ง คนกล้า ประกอบกับ ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นตัวชี้วัดที่ดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงาน สนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยในแผนงานที่ ๒.๑.๒ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าประสงค์ คือ ๑) บุคลากรของทั้งสองส่วนราชการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒) มีการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ด้วยสภาพการณ์ของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการปรับตัวและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ และเพื่อให้องค์กรยืนหยัดอยู่อย่างมีศักยภาพในยุคที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและยืนหยัดอยู่ได้ คือ องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรในระดับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงาน ที่จะต้องควบคุม กำกับดูแล และมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานภายใต้พันธกิจของฝ่ายนิติบัญญัติให้บรรลุผล

สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ซึ่งคุณสมบัติที่สำคัญที่บุคลากรจะต้องมี คือ ภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งผู้ที่เป็นหัวหน้าจะต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นการนำตนเอง มอบหมายงาน สอนงาน กำกับและติดตาม เป็นกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งเป็นต้นแบบหรือเป็นตัวหลัก (Change Agent) ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เกิดขึ้นจากภายในตัวตนของบุคคลนั้น ๆ และสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง ด้วยความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้นำให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง ตามหลักการปกครองและบริหารที่ดี (Good Governance) นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี (Good Leadership) ซึ่งการที่จะเป็นผู้นำที่ดีเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ จะต้องใช้ระยะเวลาในการสะสมองค์ความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนอบรมและบ่มนิสัยเป็นเวลานาน ไม่สามารถสร้างผู้นำได้ในระยะเวลาอันสั้นได้ ต้องใช้ระยะเวลาในการบ่มเพาะและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักในการพัฒนาความเป็นผู้นำด้วยหลักทศพิธราชธรรม ได้แก่ หลักครองตน หลักครองคน หลักครองงาน หลักธรรมาภิบาล (ทศพิธราชธรรม) โดยเฉพาะหลักธรรมาภิบาล ถือเป็นหลักการประพฤติปฏิบัติของนักปกครองหรือนักบริหารที่ดี (Good Governance) แม้ว่าหลักทศพิธราชธรรมจะเป็นหลักการปกครองสำหรับพระราชาหรือพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองอาณาประชาราษฎร์ให้อยู่เย็นเป็นสุข แต่ผู้บริหารหรือผู้นำในทุกองค์กรทุกระดับ สามารถนำมาใช้ประกอบเป็นหลักในการปฏิบัติงานของตนได้ เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยรวมได้เป็นอย่างดี

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคต เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในระดับผู้บังคับบัญชากลุ่มงานและระดับเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้มีภาวะความเป็นผู้นำของกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญพัฒนาตั้งแต่ระดับกรอบแนวคิด (Mindset) ของการก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำขององค์กร เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาความเป็นผู้นำอย่างชัดเจน อันจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่จะเป็นผู้นำในอนาคตมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะรองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรและผลักดันภารกิจตามกระบวนการของฝ่ายนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการ แบ่งเป็น ๒ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน สำนักพัฒนาบุคลากรได้จัดโครงการเพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีทักษะ ศักยภาพในการเป็นผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา ขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม ในโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ซึ่งมุ่งเน้นเสริมสร้างความรู้ในเรื่องทศพิธราชธรรมและนำมาเป็นหลักคุณธรรมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจในการปกครอง

ผู้ได้บังคับบัญชา โดยหลังจากเข้าร่วมโครงการกลุ่มเป้าหมายจะได้นำความรู้ความเข้าใจในหลักทศพิธราชธรรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและความรับผิดชอบของตนได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนด ทิศทางการขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน โดยดำเนินการจัดบรรยายธรรม เรื่อง ทศพิธราชธรรม : การพัฒนาผู้นำความเปลี่ยนแปลง ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๗๑ คน) มีพฤติกรรมประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมวัฒนธรรมองค์กร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มากกว่าร้อยละ ๙๐ และมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานฯ (มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง) และค่านิยมร่วมของส่วนราชสังกัดรัฐสภา (สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง) คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๔

โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้รับรางวัลจากองค์กรภายนอก คือ รางวัลคุณธรรมอวอร์ด ประจำปี ๒๕๖๕ จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) จำนวน ๒ รางวัล ได้แก่ ๑) ประเภทสื่อ สาขารายการวิทยุ ได้แก่ รายการ “การเมืองสี่ขาว” ของสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ได้รับรางวัลชมเชย ๒) ประเภทบุคคล ด้านกตัญญู ได้แก่ นายณรงค์ฤทธิ์ คิดเห็น พนักงานวิชาการจัดรายการวิทยุ สังกัดสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยังได้รับการประกาศยกย่องเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ติดต่อกัน ๒ ปีซ้อน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการต่อเนื่อง โดยจัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) เป็นโครงการที่มุ่งเน้นพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนขององค์กรเป็นหลัก ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ด้วยบทบาทของการเป็นผู้นำในองค์กร การสร้างทีมงานและการทำงานอย่างมืออาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจทั้งจากคนภายในและภายนอกองค์กร การสนับสนุนให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมกลุ่มบุคลากรเป้าหมายอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรกลุ่มนี้สามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความเป็นผู้นำที่มีความพร้อมและปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงสามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นการดำเนินการจัดโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำเป็นครั้งแรก โดยมีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มงานหรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร

กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการพัฒนาภาวะผู้นำ สร้างเสริมทักษะ ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของความเป็นผู้นำในองค์กร เพื่อเป็นการวางรากฐานในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานหรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีทัศนคติที่ดี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาหรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักทศพิธราชธรรมในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นคนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบที่ยั่งยืน และให้นำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ

ลำดับที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑	โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน	มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๗
๒	โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)	เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๗
๓	รายงานการได้รับรางวัลที่องค์กร/ผู้บริหารได้รับจากหน่วยงานภายนอก	สรุปผลภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานหรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
- ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐
- จำนวนรางวัลที่องค์กร หรือ ผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. พัฒนารูปแบบ กิจกรรม แนวทาง เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/กิจกรรม/แนวทาง (๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน และ ๒. โครงการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภาได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามหลักสูตรที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของส่วนราชการรัฐสภาได้นำความรู้ความเข้าใจจากการพัฒนาภาวะผู้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓. จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	ดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนที่กำหนดในระดับคะแนนที่ ๑ โดยมีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
๕	- จำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล (๑ คะแนน) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

โครงการ พัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หลักการและเหตุผล

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กำหนดวิสัยทัศน์ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น SMART Parliament ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ คือ พัฒนองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ แผนงานที่ ๒.๑.๓ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร รวมถึงแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประเด็นพัฒนาที่ ๕ พัฒนาด้านวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยดำเนินงานตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลจะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนา และสนับสนุนบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ สำหรับพัฒนาตนเองในการสร้างความเชี่ยวชาญ และเกิดความชำนาญในงาน มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัย สร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ หรือกระบวนการ ปรับรูปแบบการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ สำนักสารสนเทศ จึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ภายใต้โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและผลักดันวิสัยทัศน์ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ การเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูล และเป็นผู้ดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจในด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กลุ่มเป้าหมาย

จัดกิจกรรมฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๔ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหาร ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่ง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการ

กลุ่มที่ ๒ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ยกเว้น นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๔ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ยกเว้น เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

ตัวชี้วัด

ผลผลิต

ผู้เข้าอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ผ่านเกณฑ์ประเมินการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามที่กำหนด

ผลลัพธ์

ผู้เข้าฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skillset) ให้มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวัง และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบการพัฒนาที่สำนักงานฯ กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีจำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบการพัฒนา

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๔ กลุ่มเป้าหมาย ตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และสอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๓	- ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และสอดคล้องตามแผนพัฒนารัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๐ - ๖๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๖๕ - ๖๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน) - รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ คะแนน)

หมายเหตุ เกณฑ์การให้คะแนน ๓

- ร้อยละ ๘๐ หมายถึง ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- ร้อยละ ๑๐๐ หมายถึง ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

เงื่อนไข *รายงานผลการดำเนินการ ในเกณฑ์การให้คะแนน ๕ หมายถึงถึง รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตาม ๑๐ ระบบ ประกอบด้วย ๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ ๒) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ ๓) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล ๔) ระบบบันทึกการลงเวลาปฏิบัติราชการ ๕) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภา ๖) ระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะ ๗) ระบบบริหารจัดการบัตรรัฐสภา ๘) ระบบศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลรัฐสภา ๙) ระบบจัดการข้อมูล پایประกาศดิจิทัล ๑๐) ระบบเผยแพร่ข้อมูลการประชุมรัฐสภา และการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับ ๔ กลุ่มเป้าหมาย

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์
สำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. คณะอนุกรรมการกำหนดทักษะ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๑.๔ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

โครงการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศสำหรับบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทและภารกิจสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ อาทิ การบริการข้อมูลทางด้านนิติบัญญัติ การประชุมสภาผู้แทนราษฎร การประชุมของคณะกรรมการการประชุมองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ และการประสานงานติดต่อกับรัฐสภาต่างประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอย่างดี โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดให้การใช้ทักษะภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่จำเป็นตามมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพด้านการใช้ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบกับแผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อรับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติในวาระงานด้านต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ได้รับจากหลักสูตรการฝึกอบรม
๒. เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้จากเรื่องที่ได้รับจากหลักสูตรการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

กิจกรรม

๑. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร
๒. หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร
๓. หลักสูตรการพัฒนาภาษาต่างประเทศ

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้แก่

- ๑. ผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- ๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างประเทศ เช่น นักกฎหมายนิติบัญญัติ นักวิเทศสัมพันธ์ หรือวิทยากรประจำคณะกรรมาธิการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ ด้านการต่างประเทศ

ตัวชี้วัด

- ๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่กำหนด และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
- ๒. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง
- ๓. จำนวนภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย ๑ ภาษา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้รับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	๑. ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. ภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ ภาษา	๒. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๕	- ผู้บริหารกลุ่มเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายอื่นได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๑ - ๖๕ (๐.๓๐ คะแนน) - ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๐.๔๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป (๐.๕๐ คะแนน) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๒.๑ พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการ พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา อันเป็นภารกิจสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งข้าราชการสายงานนิติการ ถือว่าเป็นสายงานที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการให้ความเห็นและมุมมองทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจการของฝ่ายนิติบัญญัติอันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ ดังนั้น ข้าราชการสายงานนิติการ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและความคาดหวัง ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งคณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๖ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ผ่านโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าว ซึ่งได้นำเสนอ อ.ก.ร. สรรหา และ ก.ร. ให้ความเห็นชอบแล้ว ภายใต้ชื่อ “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ”

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการ โดยการส่งข้าราชการดังกล่าวไปอบรม/สัมมนา กับหน่วยงานภายนอก เพื่อทบทวนและเสริมสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะดำเนินการจัด “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ ก.ร. ให้ความเห็นชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการสายงานนิติการสำหรับการดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ รวมถึงการพัฒนาผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว

วัตถุประสงค์

- ๑. เพื่อได้แผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๒. เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับข้าราชการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตลอดจนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กิจกรรม

- ๑. แผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- ๒. การพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสายงานนิติการที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

ตัวชี้วัด

- ๑. ร้อยละการปรับปรุงแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- ๒. ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามหลักสูตรที่กำหนด ๒. มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวน ๑ หลักสูตร ๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	๑. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ได้รับการปรับปรุงนำไปใช้ในการพัฒนา/อบรมกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐ ๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓	● ดำเนินการตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามหลักสูตรที่กำหนด - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	● ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๖๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๘๐ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน) ● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ตามหลักสูตรที่กำหนดเสนอหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงานที่ ๒.๒.๒ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการที่ ๑ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ

หลักการและเหตุผล

สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศ ให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคงโดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้ฝ่ายนิติบัญญัติมีอำนาจหน้าที่ในด้านการกลั่นกรองกฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชน เพื่อให้เสียงประชาชนสะท้อนเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ซึ่งมีการปฏิบัติงานสำคัญในการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน ดังนั้น ตำแหน่งนิติกร ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและให้ความเห็นทางกฎหมายแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา ในการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนด พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓๕ จึงได้กำหนดให้มีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านกฎหมายและติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายตามความรับผิดชอบของรัฐสภา รวมทั้งบทบาทภารกิจใหม่ของรัฐสภาตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ ซึ่งกำหนดให้ต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในการตรากฎหมาย การวิเคราะห์ผลกระทบของกฎหมาย และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ดังนั้น ข้าราชการในตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของฝ่ายนิติบัญญัติอันเป็นหนึ่งในสถาบันหลักของชาติ ประกอบกับ อ.ก.ร. ประเมินฯ ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมให้ส่วนราชการฯ ควรพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติด้วยหลักสูตรที่สอดคล้องกับลักษณะงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ อาทิ การยกร่างกฎหมาย การตรวจและพิจารณาร่างกฎหมาย การตีความกฎหมาย การวินิจฉัย

ปัญหาข้อกฎหมายการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศกับกฎหมายไทย เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการสายงานนิติการ
การมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ

อนึ่ง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการแต่งตั้งบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังในด้านของการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกวุฒิสภาและคณะกรรมการการที่เพิ่มสูงขึ้น ด้วยเหตุนี้ สถาบันพระปกเกล้า ในฐานะสถาบันวิชาการด้านการเมืองการปกครองในกำกับของประธานรัฐสภา อีกทั้งต้องดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ในด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพคน จึงได้จัดการเรียนการสอน “หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะนักกฎหมายนิติบัญญัติ” เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการดำเนินงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงเพื่อให้มีการต่อยอดเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติในด้านของการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการร่างและวิเคราะห์ร่างกฎหมาย การให้ความเห็นทางกฎหมาย การวิเคราะห์ประเมินผลกระทบการออกกฎหมาย การเขียนงานวิชาการ และการวิจัยกฎหมายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

๑. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมบทบาทของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาเป็นกรอบดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

โครงการที่ ๑ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๑. กำหนดแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติแต่ละชั้นให้สอดคล้องตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ
๒. ดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ
๓. สำรวจความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติจากผู้ที่เกี่ยวข้องผู้บังคับบัญชา สมาชิกวุฒิสภา (คณะกรรมการการ)
๔. มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ผ่านมา ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
๒. พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้แก่
 - ๑) หมุนเวียนการปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานที่มีภารกิจด้านนิติบัญญัติ (Job Rotation)

๒) การพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ

๓) การมอบหมายงานให้ตรงตามภารกิจของนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. ศึกษา วิเคราะห์ โครงสร้างองค์กรและระบบงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มเป้าหมาย

นักกฎหมายนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัดโครงการที่ ๑

ร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ)

ตัวชี้วัดโครงการที่ ๒

ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. รายงานการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. รายงานผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒. มีแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนปฏิบัติการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ● มีแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามที่กำหนด - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน) ● ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	● รายงานผลการดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ คะแนน) ● รายงานผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการของส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โครงการ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

หลักการและเหตุผล

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งแผนการปฏิรูปประเทศกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถ อย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูงมีความรับผิดชอบมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร ให้มีกรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillset) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถร่วมกันสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในบริบทการทำงาน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของผู้รับบริการและประชาชน

การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) มีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skillset) ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยง และสอดคล้องกับระบบอื่น ๆ ของการบริหารงานบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนกำลังคน การสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น และระบบการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลควรต้องส่งเสริม สนับสนุนให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน

๒. กำหนดแนวทาง หรือวิธีการพัฒนาที่สร้างความมีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของการพัฒนา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรภาครัฐและการบริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ แอปพลิเคชันต่าง ๆ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงแหล่งความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ได้อย่างราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมร่วมของหน่วยงานและรรณงค์ กระตุ้นให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตอบโจทย์รูปแบบการดำเนินชีวิตที่หลากหลายด้วยการผสมผสานชีวิตส่วนตัวและการทำงานเข้าด้วยกัน

๕. สร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นในการสร้างสรรค์เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทางในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและประเทศชาติ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แผนงานที่ ๒.๓.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และได้กำหนดให้มีโครงการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จะดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ เพื่อศึกษาการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

๑. ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

กิจกรรม

๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทาง e - Learning ของสำนักพัฒนาบุคลากร
๒. สร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ เพื่อศึกษาการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับหน่วยงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- มีแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ๑) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e - Learning ๒) การศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างส่วนราชการ ในการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับหน่วยงาน
๓	- ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	รายงานผลการดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๒ การบริหารจัดการความรู้

โครงการ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ และติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

หลักการและเหตุผล

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนโยบายให้บุคลากรของส่วนราชการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสมาชิกวุฒิสภา และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น SMART Parliament โดยเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่เอื้อต่อการถ่ายทอด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติและพัฒนางานให้ก้าวหน้า มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) โดยการสนับสนุนให้หน่วยงานจัดกิจกรรมจัดการความรู้ อาทิ กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (วัน LO) นอกจากนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนำมาใช้เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์กร โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์กรที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับก้าวหน้าต่อไป

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีเป้าหมายในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยมีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานจัดการความรู้ การสนับสนุนให้หน่วยงานที่จัดทำองค์ความรู้ได้มีการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ เพื่อรวบรวม ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) เป็นต้น และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการ

สภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีมาตรฐานและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำองค์ความรู้ จากประเด็น การพัฒนา (ประเด็นยุทธศาสตร์) ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

๑. พัฒนางค์กรก้าวสู่ Digital Parliament
๒. ส่งเสริมบทบาทรัฐสภาไทยด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ
๔. สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

รวมทั้ง การจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมการยกย่องชมเชยหน่วยงานที่มีการจัดการความรู้ดีเด่น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการจัดการความรู้ของบุคลากร อันจะทำให้สำนักงานฯ มีองค์ความรู้สำคัญที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือสร้างนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้ง เป็นการสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ดังกล่าวข้างต้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และมีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๔. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

กิจกรรม

- กิจกรรมที่ ๑ ศึกษาดูงานหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านการจัดการความรู้
- กิจกรรมที่ ๒ การสัมมนาการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กิจกรรมที่ ๓ การจัดนิทรรศการแสดงองค์ความรู้ของคณะกรรมการจัดทำองค์ความรู้
- กิจกรรมที่ ๔ การให้รางวัลการจัดการความรู้ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ที่นำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ	๑. แผนจัดการความรู้มีมาตรฐานและส่งเสริม การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ๒. มีการติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● จัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
๓	● ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	● ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการ ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน) ● รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

๑. คณะกรรมการบริหารจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานวิชาการและประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ ส่งเสริมการสร้างและใช้นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
และสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการบริการภายในองค์กร

หลักการและเหตุผล

ด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ อย่างมีอาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แผนงานที่ ๒.๓.๓ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าประสงค์ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีนวัตกรรมที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการจัดทำกรอบการประเมินผลหรือตัวชี้วัดของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยองค์ประกอบที่ ๒ การประเมินศักยภาพการดำเนินงาน (Potential Base) ภายใต้ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพขององค์กร ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) ได้มุ่งเน้นให้ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการสร้างนวัตกรรม และการนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการให้บริการแก่ผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการดำเนินการจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำเสนอนวัตกรรมที่ผ่านความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการแล้วไปปฏิบัติ และดำเนินการให้แล้วเสร็จ ตามข้อเสนอที่กำหนด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรมและการนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการให้บริการ แก่ผู้รับบริการ

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (นิยามของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ) โดยผ่านการทดลองหรือ ได้รับการพัฒนามาเป็นขั้น ๆ แล้ว โดยเริ่มมาตั้งแต่การคิดค้น (Invention) พัฒนาการ (Development) ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของโครงการทดลองปฏิบัติก่อน (Pilot Project) แล้วจึงนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งมีความแตกต่าง ไปจากการปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติมา นวัตกรรมจึงเป็นแนวความคิดการปฏิบัติ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น

เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิม ทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากรได้อีกด้วย

นวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) หมายถึง การคิดค้นวิธีทำงาน ผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับการใช้ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา ส่งผลให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการหรือสามารถสร้างคุณค่า (Value creation) ให้แก่บุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้รับบริการ เช่น ประชาชน สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กรรมการ หน่วยงานภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นต้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบ ๓ ส่วนสำคัญ คือ ๑) การคิดค้นวิธีทำงาน ผลิตภัณฑ์ หรือบริการใหม่ ๆ ๒) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ๓) สามารถตอบสนองต่อความต้องการหรือสามารถสร้างคุณค่า (Value creation) ให้แก่บุคคลอื่นซึ่งเป็นผู้รับบริการ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ และสอดคล้องตามตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามตัวชี้วัด มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงกำหนดโครงการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยการจัดกิจกรรมการถอดบทเรียน จัดแสดงนิทรรศการ และมอบรางวัลนวัตกรรมดีเด่น ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสู่การเป็น Smart Parliament ตลอดจนการขับเคลื่อนการพัฒนา นวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. เพื่อประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล คณะบุคคล และหน่วยงานที่มีการสร้างสรรค์ นวัตกรรม ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๔. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นต่อไป

กิจกรรมการถอดบทเรียน จัดแสดงนิทรรศการ และมอบรางวัลนวัตกรรมดีเด่น

๑. เสวนาถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนา นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ก้าวสู่การเป็น Smart Parliament

๒. จัดแสดงนิทรรศการผลงานนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. ประกาศผลและมอบรางวัลนวัตกรรมดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมฯ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๐๐ คน

ตัวชี้วัด

- ๑. ระดับความสำเร็จของการมีนวัตกรรมของส่วนราชการฯ
- ๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
หน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้อเสนอนวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) โดยมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ (อ้างอิงตามตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมบริการดิจิทัล (Digital Service Innovation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)	หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติงานและการให้บริการภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สผ.

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๓	- ดำเนินการตามแผนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	- มีนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ อย่างน้อย ๕ นวัตกรรม (๐.๕ คะแนน) - ร้อยละเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่ोनวัตกรรมที่นำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๖๖ - ๗๐ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๑ - ๗๕ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๗๖ - ๘๐ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน) - รายงานสรุปผลการนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๐.๕ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

๑. คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล
เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปลุกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม
เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

แผนงานที่ ๓.๑.๑ ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๑ เสริมสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

หลักการและเหตุผล

จากยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดกลยุทธ์ปลุกฝังกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี โดยกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมผ่านช่องทางต่าง ๆ จัดกิจกรรมร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำหนดแนวทาง/รูปแบบกิจกรรม เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปรับใช้จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ (คนดี คนเก่ง คนกล้า) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามีเป้าประสงค์หลัก คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาในทุกระดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นการต่อยอดจากแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ เพื่อขับเคลื่อน

การส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้คนไทยในสังคมทุกช่วงวัย เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีคุณภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงได้จัดกิจกรรมพัฒนารอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยดำเนินการภายใต้โครงการเสริมสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรม ร่วมกับเครือข่ายผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอกในการส่งเสริมรณรงค์ส่งเสริมที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และร่วมกันกำหนดแนวทางหรือรูปแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีงาม เพื่อขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของรัฐสภาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ คณะทำงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณธรรมของสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง รูปแบบกิจกรรมมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนศูนย์การเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการขยายเครือข่ายด้านคุณธรรม ระหว่างส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กับหน่วยงานภายนอก ควบคู่กับการรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วม ซึ่งจากผลการติดตามผลการดำเนินโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการได้นำแนวทางที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้พัฒนาศูนย์การเรียนรู้องค์กรคุณธรรมต้นแบบและความโปร่งใสของหน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนและรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ คณะทำงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนคุณธรรมของสำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง รูปแบบกิจกรรมมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนคุณธรรม การสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดีเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งการสร้างค่านิยมที่บุคลากรเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ควบคู่กับการรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วม ซึ่งเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนและรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อกำหนดแนวทางหรือรูปแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

กิจกรรม

โครงการเสริมสร้างเครือข่ายและขยายความร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๑. กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

๒. กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรมเพื่อสร้างกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างน้อย ๑ รูปแบบ/กิจกรรม	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๕

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนการพัฒนารูปแบบ/กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี
๓	- ดำเนินการตามแผนและนำรูปแบบ/กิจกรรม ไปใช้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี อย่างน้อย ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)

๕	- ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมการมีจิตสำนึกที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและการเป็นข้าราชการที่ดีของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน) - รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๑ คะแนน)
---	---

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปลุกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม
เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

แผนงานที่ ๓.๑.๑ ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๒ ส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่สนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ มีบทบาทภารกิจที่ต้องตอบสนองต่อสมาชิกรัฐสภา กรรมการ และบุคคลในวงงานรัฐสภา ในด้านบริหารจัดการ ด้านการประชุม ด้านวิชาการ ด้านกฎหมาย ด้านบริการ และด้านต่างประเทศให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยมีวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ และมีประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่บุคลากรจะต้องยึดถือและปฏิบัติ โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานในองค์กร มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามค่านิยมขององค์กร คุณธรรมและจริยธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จึงรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ ปลุกฝังค่านิยมองค์กร ตลอดจนยกย่องข้าราชการรัฐสภาที่เป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบกับคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม มีเป้าประสงค์หลัก คือ สร้างกระบวนการสนับสนุนให้เกิดบุคคลและหน่วยงานต้นแบบที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว กำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่และสร้างจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวัดและประเมินผลการดำเนินงาน

ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา โดยได้กำหนดให้มีการส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรม
จริยธรรม

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุผลการขับเคลื่อนและผลักดันยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติ ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส พ.ศ. ๒๕๖๓ ในการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและองค์กร สำนักพัฒนาบุคลากรจึงมีการดำเนินโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล มุ่งเน้นการขับเคลื่อนให้บุคลากรตระหนักในประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาผ่านกระบวนการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อความเป็นผู้นำทางจริยธรรม (ข้าราชการผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น) ทั้ง ๔ ประเภทคือ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเภทพนักงานราชการ และประเภทลูกจ้าง กิจกรรมคัดเลือกสำนักที่มีผลงานการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (สำนักดีเด่น) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้ง ๒๗ หน่วยงาน การเผยแพร่แนวทาง/มาตรการให้การคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ได้รับรางวัลในวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Moral & Ethics Day) การถอดบทเรียนรวมทั้งการถอดบทเรียนข้าราชการที่ได้รับการยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น)

วัตถุประสงค์

๑. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบุคลากรต้นแบบและหน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อันเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี
๒. เพื่อยกย่องเชิดชูข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งหน่วยงานที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

กิจกรรม

โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล ประกอบด้วยกิจกรรม ดังนี้

๑. กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

๒. กิจกรรมการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส
๓. กิจกรรมวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่คุณธรรมจริยธรรมกับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

- ๑. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมการมีจิตสำนึก ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และการเป็นข้าราชการที่ดี ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕
- ๒. ระดับความสำเร็จของการถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรม ที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการฯ ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. กิจกรรมการคัดเลือกและยกย่อง ชมเชย ข้าราชการที่ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ของสำนักงาน	๑. บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และมีการยกย่องชมเชยข้าราชการ ที่ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน
๒. ถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือก และยกย่อง ชมเชยว่าให้เป็นผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาต่อไปไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง	๒. ส่วนราชการรัฐสภามีบุคลากรต้นแบบทางด้าน การประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	- มีแผนดำเนินกิจกรรมย่อย ชมเชยข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - มีแผนดำเนินกิจกรรมถอดบทเรียนของบุคลากรเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ
๓	- ดำเนินการตามแผนกิจกรรมย่อย ชมเชยข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๐.๕ คะแนน) - ดำเนินการตามแผนกิจกรรมการถอดบทเรียนของบุคลากรและเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ - ร้อยละ ๘๐ (๐.๕ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๐.๕ คะแนน)
๕	รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ
การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๑ การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)
และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดัน
การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒
และได้แจ้งให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทราบและนำไปถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ดำเนินการส่งเสริม ขับเคลื่อน
และผลักดันให้ข้าราชการรัฐสภามีพฤติกรรมหรือปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ตลอดจนใช้
กลไกและระบบการบังคับใช้ เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่องในการส่งเสริม
รณรงค์ เผยแพร่ และสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประพฤติดำเนินการตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นการวางระบบการขับเคลื่อนประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาให้มีการดำเนินอย่างเป็นระบบ
ที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อ
การเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กร
ให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด)
สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ (คนดี คนเก่ง คนกล้า) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่กำหนดให้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ

ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ตลอดจนตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่มีเป้าหมาย เพื่อให้คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแนวทางการส่งเสริมการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมของบุคลากร เสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นคนดี ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากรจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ได้แนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๒. เพื่อสร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมของบุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๓. เพื่อติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กิจกรรม

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. เผยแพร่แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ
๓. การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมทั้งรักษามาตรฐาน
การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และมีการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ๒. การติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	- ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	- ดำเนินการติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป (๑ คะแนน) - รายงานผลการดำเนินงานตามแผน พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ
การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน
และผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน
และผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวเป็นไปตามยุทธศาสตร์
การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)
และแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของคนในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามคำรับรอง
การปฏิบัติราชการ และการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล เป็นระบบ เกิดความต่อเนื่อง และเพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
มีความรู้ความเข้าใจประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้รับการส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้มีพฤติกรรม
และปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ตลอดจนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เป็นที่ยอมรับของสมาชิกรัฐสภา ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าว
ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางระบบการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ยุทธศาสตร์ที่ ๓
สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ยุทธศาสตร์ที่ ๔
ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีความสอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
กับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์
ตามเป้าหมายระดับชาติ ในการพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรมที่เข้มแข็ง ยกระดับมาตรฐาน
การขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมในรูปแบบวิถีใหม่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
และขับเคลื่อนและผลักดันให้ข้าราชการรัฐสภามีพฤติกรรม หรือปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา
ที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งที่ผ่านมาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการรณรงค์ส่งเสริม

ให้ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของสำนักงานฯ ประพฤติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดัน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้อง ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดัน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้บรรลุเป้าหมาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นระบบ เกิดความต่อเนื่อง อีกทั้ง เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความรู้ความเข้าใจประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ได้รับการส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้มีพฤติกรรมและปฏิบัติได้ตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ตลอดจนเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เป็นที่ยอมรับของสมาชิกรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงต้องดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดัน การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว ตามแผนงานและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางระบบการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา** การประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตามวัฒนธรรม องค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา** ดำเนินโครงการ และกิจกรรมตามแผนงานการปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี แผนงานการเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการการป้องกันการทุจริต **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา** การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ในทุกระดับ **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม** การสร้างกระบวนการ สนับสนุนให้เกิดบุคคลและหน่วยงานต้นแบบที่ยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา การจัดทำหลักสูตรผู้นำการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการพัฒนาผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรม และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม คุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๒. เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กิจกรรม

ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดัน
การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	● ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	● รายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ
การป้องกันการทุจริต

แผนงานที่ ๓.๒.๑ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุน
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

โครงการที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

หลักการและเหตุผล

ตามที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต โดยมีแผนงานให้มีการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. จึงได้จัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗” โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญในการปฏิบัติตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ และประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และที่แก้ไขเพิ่มเติม และสร้างความรู้ ความเข้าใจถึงกระบวนการอุทธรณ์การอุทธรณ์การอุทธรณ์โทษ ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนั้น เพื่อป้องกันมิให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภากระทำผิดวินัย และป้องกันมิให้เกิดการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ โดยในการจัดทำโครงการฯ ดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้ขยายกลุ่มเป้าหมายของบุคลากรให้รวมถึงพนักงานราชการรัฐสภาและลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาด้วย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และการอุทธรณ์การอุทธรณ์การอุทธรณ์โทษ ตามกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง และไม่กระทำผิดวินัยหรือประพฤติฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม อันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม

๓. เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

กิจกรรม

๑. จัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗”

๒. ดำเนินการติดตามและประเมินผลโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ พนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้เข้าอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม

๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม	๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและร่วมกัน รณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและจริยธรรม
๒. รายงานผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจ ของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม	๒. จำนวนบุคลากรที่มีคำสั่งลงโทษ การกระทำผิดทางวินัย ไม่เกิน ๕ คน
๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนการกำหนด แนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันการกระทำผิด วินัยของข้าราชการรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
๔. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย และจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย และป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ด้านวินัยและจริยธรรม โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย และป้องกันการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๓	ดำเนินการรณรงค์และส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัย และป้องกันการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๕	- จำนวนบุคลากรที่มีคำสั่งลงโทษการกระทำผิดทางวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่เกิน ๕ คน (๑ คะแนน) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบกับ รายงานผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานพัฒนากฎ ระเบียบ
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๓. กลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างงานวินัย
สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต
- แผนงานที่ ๓.๒.๒ กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการที่ ๓ กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการดำเนินการตามตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบในระดับองค์กรและระดับหน่วยงานภายในองค์กร รวมทั้งมีผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ดังนี้

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน พฤติกรรมของบุคคลและบทบาทขององค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กรเพื่อรักษามาตรฐาน การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๑.๒ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีทางวัฒนธรรม และนำความรู้มาปรับใช้กับการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิต

๑.๓ ขับเคลื่อนและประเมินการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

๑.๔ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ (จิตสาธารณะ)

มาตรการที่ ๒ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา

แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

๒.๑ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ

๒.๒ พัฒนาการจัดทำสื่อการเรียนรู้และสื่อสร้างสรรค์ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒.๓ ขยายเครือข่ายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

แนวทางการดำเนินการตามมาตรการ

๓.๑ สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินการของชมรม STRONG Model

๓.๒ ขับเคลื่อนมาตรการสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ
ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โดยทั้ง ๓ มาตรการดังกล่าวข้างต้นมีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ขับเคลื่อนแผนส่งเสริมฯ
ดังกล่าว โดยมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
รวมอยู่ด้วย ดังนี้

โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา

โครงการที่ ๓ กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)

โดยทั้ง ๓ โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกัน
การทุจริตและประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. เพื่อการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีทิศทางเดียวกันของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม
และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปราม การทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต ๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๖)

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน /การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	- ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	- มีรายงานการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอ อ.ก.ร.ประเมินฯ และ ก.ร. เพื่อพิจารณา ตามลำดับ (๑ คะแนน) - มีผลการประเมิน ITA - ร้อยละ ๙๕ (๐.๕๐ คะแนน) - ร้อยละ ๙๖ ขึ้นไป (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ผู้รับผิดชอบ

๑. กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

แผนงานที่ ๓.๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

โครงการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักการและเหตุผล

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และประโยชน์ส่วนรวม ได้กำหนดกลยุทธ์การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และแผนงานส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พันธกิจที่ ๔ บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม ได้กำหนดกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา Mindset (กรอบความคิด) สมรรถนะของบุคลากรให้เท่าทันในศตวรรษที่ ๒๑ (คนดี คนเก่ง คนกล้า) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการตามที่กระทรวงวัฒนธรรมเสนอ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จึงมีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และดำรงตนอย่างมีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อขับเคลื่อนให้บุคลากรมีขีดความสามารถสูงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ดีงาม อันจะเป็นรากฐานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้น้อมนำศาสตร์พระราชา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติดำรงตนอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทางสายกลาง ความไม่ประมาท ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรมประกอบการวางแผนการตัดสินใจและการกระทำ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน

ด้านจิตใจให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ กระทำความดี รวมถึงการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติราชการ มีความสามารถในการบริหารชีวิตให้มีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งต่อทั้งทรัพยากรและศักยภาพของบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ควบคู่กับการป้องกันการกระทำผิดด้านการทุจริตต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีและเป็นคนดีของสังคม มุ่งเน้นการสร้างบุคลากรต้นแบบ และขยายผลกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงสานต่อโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รูปแบบกิจกรรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียงให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควบคู่กับการฝึกปฏิบัติกิจกรรมพึ่งพาตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ความเข้าใจจากการเข้าร่วมโครงการไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เพื่อรองรับภารกิจรัฐสภาที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

- ๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างพฤติกรรมของบุคลากรในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
- ๒. เพื่อให้มีแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนำมาปรับใช้ในการบริหารองค์กร

กิจกรรม

โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : กิจกรรมเสริมสร้างความรู้และการฝึกปฏิบัติการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

- ๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม การส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม
- ๒. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
--------	---------

๑. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการ และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๒. พัฒนารูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม ๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
--	--

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
๓	- ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่กำหนด - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	- ร้อยละของข้าราชการที่แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

	พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)
--	---

ผู้รับผิดชอบ

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สผ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

แผนงานที่ ๔.๑.๑ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

โครงการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement)

โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร

หลักการและเหตุผล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMOA) โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีวิธีการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งการสร้าง ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุไปสู่เป้าหมาย โดยมีปัจจัยสำคัญ ดังนี้

๑. ด้านสุขอนามัย
๒. ด้านปลอดภัยและป้องกันภัย
๓. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ด้านสวัสดิการ
๕. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุข ความสมดุล ทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากยิ่งขึ้น สำนักงานฯ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความผูกพันในองค์กร
มีคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดี

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

- ๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)
- ๒. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ในส่วนของความผูกพัน)
๓	- ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	- บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๕๕ - ๖๙ (๐.๗๐ คะแนน/ปานกลาง) - ร้อยละ ๗๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน/มาก) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน/มากที่สุด) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สผ.

หมายเหตุ : การคิดคะแนนผลการสำรวจบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรให้นำคะแนนผลการสำรวจเรื่องดังกล่าวของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ซึ่งทำ MOU กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ให้คะแนนที่กำหนด เช่น ผลการสำรวจจากมหาวิทยาลัยมหิดล ได้คะแนน ๗.๕ (มากที่สุด) เทียบได้ระดับคะแนนมากที่สุดตามเกณฑ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ร้อยละ ๘๕)

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

แผนงานที่ ๔.๒.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

หลักการเหตุผล

การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์และการบรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากองค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวังแล้ว องค์กรต้องให้ความสำคัญและใส่ใจกับสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ "ความสุข" เพื่อมุ่งไปสู่ "องค์กรแห่งความสุข" คือ องค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนภารกิจของสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กรอันจะส่งผลเชิงบวกต่อเนื่องทั้งต่อองค์กรและครอบครัวของบุคลากร ตลอดจนชุมชนและสังคมโดยรวม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจึงได้จัดโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันของบุคลากรในองค์กรขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์มีความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการด้านการเงินอย่างเหมาะสม มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และลดความขัดแย้งในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและสนับสนุนภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความผาสุกและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)
๒. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีค่าคะแนนเฉลี่ยองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งวัดจากเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตและองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยบุคลากรในองค์กรมีความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข”

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ในส่วนของ Happy Workplace)
๓	- ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตและองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๕๕ - ๖๙ (๐.๗๐ คะแนน/ปานกลาง) - ร้อยละ ๗๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน/มาก) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน/มากที่สุด) - รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สผ.

หมายเหตุ : การคิดคะแนนผลการสำรวจบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรให้นำคะแนนผลการสำรวจเรื่องดังกล่าวของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ซึ่งทำ MOU กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ให้คะแนนที่กำหนด เช่น ผลการสำรวจจากมหาวิทยาลัยมหิดล ได้คะแนน ๗.๕ (มากที่สุด) เทียบได้ระดับคะแนนมากที่สุดตามเกณฑ์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ร้อยละ ๘๕)

ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๒. คณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงานที่ ๔.๓.๑ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

โครงการ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข ในกลยุทธ์ที่ ๔.๓ ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ได้กำหนดแผนงานให้มีการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสาธารณะ (Public Mind) แก่บุคลากร โดยได้นำแนวทางการขับเคลื่อนสิ่งแวดล้อม สังคมและธรรมาภิบาล (Environmental Social Governance: ESG) ภายใต้อริยาบถของการพัฒนาที่ยั่งยืน มาปรับใช้กับการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สำนักงานฯ จึงได้จัดโครงการส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะในการทำประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และผู้มีส่วนได้เสีย และเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความรู้ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม (CSR) ทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและการสร้างสังคมให้น่าอยู่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ๒. ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ CSR ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมสังคมและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรที่มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและสร้างสังคมให้น่าอยู่

หมายเหตุ - การสร้างสังคมให้น่าอยู่ หมายถึง ประชาชนมีความรู้ มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	- ดำเนินการตามแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ร้อยละ ๘๐ (๑ คะแนน) - ร้อยละ ๑๐๐ (๑ คะแนน)
๕	- ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมและมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคม และการสร้างสังคมให้น่าอยู่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ - ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ (๐.๕๕ คะแนน) - ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ (๐.๗๐ คะแนน) - ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ (๐.๘๕ คะแนน) - ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป (๑ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สผ.

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕	รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริมขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการ (๑ คะแนน)

ผู้รับผิดชอบ

คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม
และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ในการนำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไปดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรดำเนินการ ดังนี้

๑. สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ส่งผลให้ร่วมแรงร่วมใจสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่กำหนดไว้ โดยส่วนราชการฯ ต้องมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ตลอดจนสร้างสรรค์สื่อต่าง ๆ ที่เข้าถึงบุคลากรได้เป็นอย่างดี

๒. มอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำกับ ตรวจสอบการดำเนินการ อย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและกรอบระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งให้มีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ต่อคณะกรรมการ ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด (๖ เดือน, ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน)

๓. ควรมีแนวทางการบูรณาการแผนงาน/โครงการที่มีเป้าหมายและแนวทางการดำเนินการที่คล้ายกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรมีแนวทางในการบูรณาการดำเนินการของแผนงานที่เกี่ยวข้องกัน ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ของส่วนราชการ

๔. ในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้การดำเนินการแผนงานใดไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดควรแจ้งปัญหา อุปสรรค และแนวทางการดำเนินการเพื่อให้แผนงานดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจให้เป็นตามผลลัพธ์ที่กำหนดเพื่อให้แผนงานดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๕. ในการดำเนินการในบางแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่พบปัญหาอุปสรรคหลายประเด็น หรืออาจจะเป็นปัญหาในเชิงนโยบาย ผู้บริหารควรต้องกำกับ ติดตาม การดำเนินการ พร้อมทั้งสร้างความรู้ และความเข้าใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแผนงานดังกล่าวให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างเป็นรูปธรรม

๖. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ควรกำกับติดตาม ปัญหา อุปสรรค การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อย่างใกล้ชิด เพื่อนำข้อเสนอแนะมาใช้ปรับปรุงแผนปฏิบัติการเพื่อให้แผนงาน/โครงการ ดังกล่าวให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด