



รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

Admin

[ชื่อบริษัท] [ที่อยู่บริษัท]

บทสรุปผู้บริหาร

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลลัพธ์ของการดำเนินการสรุปได้ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล มีผลลัพธ์ของการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านบริหารจัดการแผนกำลังคน ส่วนราชการฯ ได้ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๑) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ๒) การพัฒนาบุคลากร ๓) เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ๔) การสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ๕) การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน และ ๖) การจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ พบว่า

สผ. บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๗.๖๗ โดยมีโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๔๒ โครงการ จากทั้งหมด ๔๓ โครงการ ซึ่งโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ คือ โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ” สำหรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่ไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติที่ ก.ร. เห็นชอบ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายไม่เพียงพอต่อการจัดอบรม ซึ่งคาดว่าจะสามารถดำเนินการจัดโครงการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. ด้านการขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย

๑) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

สผ. ดำเนินการพัฒนาศูนย์กลางตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดรวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๑๐ คน ใน ๙ สายงาน รวมทั้งประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๐๐ ตลอดจน ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในสายงานดังกล่าวเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนฯ พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๗.๘๗

๒) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

สผ. ได้นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๔๘ คน ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) พบว่า สำนักงานฯ ได้บุคคลที่ผ่านการพัฒนาฯ เป็นผู้อำนวยการสำนักจำนวน ๒ ตำแหน่ง จากตำแหน่งว่างทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง

๓) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

สผ. ได้พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง จำนวนทั้งสิ้น ๓ คน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ คน/ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน) ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ และมอบหมายงานพิเศษ โดยข้าราชการฯ ทั้ง ๓ คน ได้ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในระดับดีเด่นมากกว่าร้อยละ ๙๐

๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

สผ. ได้ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงานข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๖๙ คน ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒๘ คน และระดับชำนาญการ จำนวน ๔๑ คน

๓. ด้านการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก

๑) การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงาน

สผ. ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรกับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) นักศึกษาฝึกงาน จำนวน ๒ รุ่น โดยรุ่นที่ ๑ ได้ดำเนินการสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์ พบว่า นักศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ ในภาพรวม ร้อยละ ๘๙.๕๖ รุ่นที่ ๒ มีระดับความคิดเห็น คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๐๗ และ (๒) บุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ โดยได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ภายใต้แนวคิด SMART Parliament ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานฯ และสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งเผยแพร่ประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการในรูปแบบ infographic และวิดีโอ ตลอดจนสำรวจความคิดเห็นของบุคคลภายนอกฯ ต่อภาพลักษณ์ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสำนักงานฯ ในภาพรวม ร้อยละ ๘๕.๐๓

๒) การพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

สผ. มีนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้น ๒ จำนวน ๒ คน คนที่ ๑ มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๐ และคนที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ โดยผลงานที่นักกฎหมายนิติบัญญัติฯ ได้รับมอบหมายงาน อาทิ การเสนอความเห็นทางกฎหมาย การยกร่างกฎหมาย การจัดทำบทความทางวิชาการจัดทำเจตนารมณ์ร่างพระราชบัญญัติ การจัดทำข้อมูลร่างพระราชบัญญัติ

๔. ด้านการเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

สผ. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร พบว่า บุคลากรร้อยละ ๗๘.๔๐ มีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามที่สำนักงานฯ ได้ดำเนินการเผยแพร่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ กระบวนการและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งจัดทำเอกสารและ Infographic เผยแพร่ความรู้ผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ อินทราเน็ตของสำนักบริหารงานกลาง และไลน์กรุปของผู้บริหาร รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านโครงการพัฒนาเครือข่ายผู้รับผิดชอบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๕. ด้านส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการได้นำเข้าข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบนระบบ Web Service คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งได้สำรวจความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย (ก.ร./อ.ก.ร.) เกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลบุคลากรที่ใช้ประกอบการพิจารณาในการประชุม ในรอบ ๑๒ เดือน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐

โดยภาพรวม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ได้ ดังนี้

■ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีผลลัพธ์ของการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

ส่วนราชการได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายจนได้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรม โดยขับเคลื่อน ๙ ขั้นตอนต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งสองส่วนราชการต่างมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก อาทิ โรงพยาบาลบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร สถาบันการเงินชุมชนตำบลหนองสาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ตลอดจนจัดกิจกรรมรณรงค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในโดยจัดทำคลิปวิดีโอเผยแพร่ รวมทั้งมีกระบวนการยกย่องเชิดชูการทำความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรมในวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) และหน่วยงานดีเด่นที่มีผลงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๒. ด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เผยแพร่กรณีตัวอย่างของพฤติกรรมการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ และสำรวจกรณีการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ พบว่า ไม่มีข้าราชการที่กระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ทั้งนี้ มีการพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิดทางวินัย จำนวน ๒ คน จากการกระทำผิดวินัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๒) ตลอดจนได้สำรวจความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๐

๓. ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนราชการได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อรักษามาตรฐานการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมิน ITA โดย สผ. ได้คะแนน ๙๙.๔๖ (AA) และ สว. ได้คะแนน ๙๗.๒๑ (AA) ซึ่ง สผ. ได้คะแนนสูงสุดในกลุ่มหน่วยงานประเภทสำนักงานศาล องค์การตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานสังกัดรัฐสภา นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผนฯ ที่กำหนด

โดยภาพรวม ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ดังนี้

■ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่วนราชการได้มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและทบทวนมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงมาตรฐานฯ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ ๙๓.๘๘ เห็นควรรักษามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่ ก.ร. กำหนดไว้เช่นเดิม อย่างไรก็ตาม จะได้มีการศึกษาเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่นและภาคเอกชน ฯลฯ เพื่อนำไปวิเคราะห์กำหนดมาตรฐานฯ ที่เหมาะสมกับส่วนราชการฯ ในอนาคตต่อไป

นอกจากนี้ ส่วนราชการได้จัดทำหลักสูตรร่วม จำนวน ๓ สายงาน โดยนำไปเชื่อมโยงกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งส่วนราชการฯ ได้จัดทำหลักสูตรสำหรับพัฒนาข้าราชการครบทุกสายงานในประเภทวิชาการ รวมทั้ง พัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรร่วมที่กำหนด ในปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ สายงาน ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคตให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจได้อย่างมืออาชีพ และสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง โดย

๘. ได้จัดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร อาทิ โครงการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Critical Thinking) โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งได้ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า โดยภาพรวม ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๓

๒) ด้านพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๘. ได้พัฒนากลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๙๔ คน จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม) ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐

๓) ด้านสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

ส่วนราชการได้เสริมสร้างข้าราชการสายงานประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ (สผ. จำนวน ๖ สายงาน/สว. จำนวน ๕ สายงาน) ให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำกับ ติดตาม ตลอดจนดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มเป้าหมายของ สผ. ปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๐ สว. คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๖

๒. ด้านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในหลักสูตรต่าง ๆ อาทิ ๑) กลุ่มผู้บริหาร เช่น หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นต้น ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี เช่น หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนโปรแกรมภาษาคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ เช่น หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ กิจกรรมถอดบทเรียนการสนับสนุนระบบการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น และ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น เช่น หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น เป็นต้น

๓. ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ

ส่วนราชการได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย

๘. ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับกลุ่มเป้าหมาย ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๔ รุ่น รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมในห้องเรียนในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ English for Work & Life โดยผู้เข้ารับการพัฒนามีความสามารถนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ในการ

๔. ด้านการผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้

สผ. ได้ติดตามบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ตามที่สำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเรียนรู้ร่วมกัน ตามองค์ความรู้ที่สำนักงานฯ ได้กำหนดตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรื่อง “เทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยในยุคดิจิทัล : กรณี อัครักษ์” ๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เรื่อง “การเป็นเจ้าภาพจัดประชุมและสัมมนาระหว่างประเทศในช่วงการระบาดของโควิด ๑๙ ๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เรื่อง “การเสนอขานิติบัญญัติ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมือง” และ ๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เรื่อง “การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” และจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า ร้อยละ ๘๕.๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล

โดยภาพรวม ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดังนี้

■ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความคืบหน้า คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิต

ส่วนราชการได้จัดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อาทิ การจัดยานพาหนะรับ - ส่งบุคลากร (ทางรถและทางเรือ) การจัด Morning Talk ภายในกลุ่มงานหรือสำนัก เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่ทำ การจัดกีฬาสัมพันธ์ การอบรมให้ความรู้เรื่อง “การลดและการจัดการขยะภายในสำนักงานตามแนวคิด ZERO Waste พร้อมทั้งได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นผู้ดำเนินการ พบว่า บุคลากรของ สผ. มีความผาสุกและผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐ สว. คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สผ. ได้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๒ หลักสูตร พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๐

๓. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม ในแผนปฏิบัติการที่ ๑ พบว่า ร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับแผนปฏิบัติการที่ ๒ ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ๒๕๖๕ โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นเยาวชนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบริเวณโดยรอบรัฐสภา จำนวน ๒๐๐ คน และจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบงานรัฐสภาไทย การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และนำชมรัฐสภา จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๕ มีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

โดยภาพรวม ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดังนี้

■ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความคืบหน้า คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๐

**ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖**

จากรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถขับเคลื่อนผลการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่กำหนด แต่มีบางยุทธศาสตร์โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๑ ที่มีผลการดำเนินงานได้ระดับคะแนน ๔ ลำดับท้าย ที่มีความจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. แผนสืบทอดตำแหน่ง
๓. การเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล
๔. ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง/แผนการหมุนเวียนงาน/ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับถัดไป คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ จึงได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการ ดังนี้

๑. ควรพัฒนากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ควรออกแบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการฯ ในบางสายงานที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร เพื่อพัฒนาผู้นำขององค์กรต่อไปในอนาคต เช่นเดียวกับการคัดเลือกและพัฒนาพนักงานกฎหมายนิติบัญญัติ
๓. ควรเชื่อมโยงตัวชี้วัด (KPI) รายบุคคลกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และระบบการทำงาน เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) และพฤติกรรมของบุคลากรไปสู่ความเป็นดิจิทัลและการพัฒนาตนเอง
๔. สื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ท้ายนี้ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนราชการฯ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อขับเคลื่อนและบูรณาการระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยใช้การหมุนเวียนงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของบุคลากร

สำหรับผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลการสำรวจในภาพรวม พบว่า ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๓๘ ซึ่งแยกได้ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ระดับความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๒

๒) ระดับความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๙

๓) ระดับความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๓

๔) ระดับความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๙

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากจากผลการสำรวจในภาพรวม แต่มีบางประเด็นที่ควรต้องพัฒนาและให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

๑. ด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ทบทวนแนวทางการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงาน/ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น การมอบหมายงานที่หลากหลายภายในกลุ่มงาน การโยกย้ายตามคำขอ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ และเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเป็นกำลังคุณภาพในอนาคต

๒) ปรับหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งโดยนำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ระบบเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อมีการนำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๔ ระบบดังกล่าวมาขับเคลื่อนให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม

๓) สื่อสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจวัตถุประสงค์และผลดีของระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้สูง แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนสังกัดรัฐสภา

๔) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ตลอดเวลา

๒. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑) แต่งตั้ง/หน่วยงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบผลการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกคนดี และทบทวนเพื่อหาแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์คัดเลือกคนดีให้เหมาะสม

๒) มีช่องทางในการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่ทำความดีในทุกโอกาสที่เหมาะสม และเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ

๓) นำผลจากการประพฤติปฏิบัติเป็นคนดีของข้าราชการมาเป็นส่วนหนึ่งหรือประกอบในกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจอื่นกับบุคคลหรือสำนักคดีเด่นด้านคุณธรรม การบันทึกประวัติลงใน ก.ร. ๗ เป็นต้น

๓. ด้านพัฒนาบุคลากร

๑) ทบทวนเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ โดยให้มีการผ่านหลักสูตรที่สำคัญในแต่ละสายงานหรือในแต่ละระดับที่เลื่อนสูงขึ้น

๒) สร้างช่องทางการเรียนรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น คลิปวิดีโอ แหล่งเรียนรู้อื่น ๆ คู่มือการปฏิบัติงานในภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔. ด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

๑) ส่งเสริมกิจกรรมสร้างการมีส่วนร่วมและแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

๒) พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร ตัวอย่างเช่น การส่งเสริมการทำงานข้ามหน่วย/ทีมงาน (Cross Function/Team) การรับฟังความคิดเห็น ฯลฯ

๓) พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) ตัวอย่างเช่น สร้างความรู้ด้านการออม การลงทุน บัญชีครัวเรือน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี การจัด Day Care การจัดอาคารที่พักสวัสดิการ การจัดรถรับ - ส่ง (กรณีประชุมนอกเวลาราชการ) การดูแลสุขภาพ ฯลฯ

นอกจากนี้ ในส่วนของแนวทางหรือช่องทางการตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเฉพาะของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หน่วยงานที่รับผิดชอบควรแจ้งให้ผู้บริหารได้รับทราบในการประชุมคณะผู้บริหารของสำนักงานฯ เพื่อจะเป็นช่องทางให้ผู้บริหารได้ไปกระตุ้นเตือนให้บุคลากรภายในสังกัดได้รับทราบและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจฯ เพื่อจะได้นำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากรดังกล่าวมาใช้ประกอบในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๑ :

สรุปรายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีเป้าประสงค์หลักเพื่อให้ส่วนราชการฯ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการฯ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายดังนี้

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
๑. การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๕.๓๕ โดยมีโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๔๑ โครงการ และมีโครงการที่ยังไม่ดำเนินการ จำนวน ๒ โครงการ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ”
๒. การขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วย ๔ ระบบ	๒.๑ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร รวมจำนวนทั้งสิ้น ๒๑๐ คน ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่กำหนดจำนวน ๙ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานวิชาการพัสดุ (จำนวน ๘ คน)

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐ ๒) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ (จำนวน ๘ คน) ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ ๓) สายงานวิชาการช่างศิลป์ (จำนวน ๖ คน) ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๔๐ ๔) สายงานวิเคราะห์งบประมาณ (จำนวน ๒๙ คน) ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๐ ๕) สายงานเกษตรกรรม (จำนวน ๗ คน) ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ ๖) สายงานพยาบาลวิชาชีพ (จำนวน ๗ คน) ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๐ ๗) สายงานบรรณารักษ์ (จำนวน ๑๙ คน) ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๐ ๘) สายงานวิชาการโสตทัศนูปกรณ์ (จำนวน ๗ คน) ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๐ ๙) สายงานตำรวจรัฐสภา (จำนวน ๑๑๙ คน) ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๐ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ พบว่า โดยภาพรวม ผู้ผ่านการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ ๘๔.๐๐ ๒. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๗๗.๘๗ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการ) มีความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. มีอัตราการสูญเสียบุคลากร (ลาออก/โอน) เพิ่มขึ้นในประเภทวิชาการ จำนวน ๙ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๕) สาเหตุหลักจากการกลับภูมิลำเนา ประกอบอาชีพอื่น และดูแลบิดามารดา

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๒.๒ แผนสืบทอดตำแหน่ง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (จำนวน ๓๔ คน) และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (จำนวน ๑๔ คน) ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) โดยผลจากเลือกสรร พบว่า สำนักงานฯ ได้บุคคลที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ เป็นผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๒ ตำแหน่ง จากตำแหน่งว่างทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ๒. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๗๒.๐๙ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม)) มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒.๓ ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. ดำเนินการประกาศรับสมัครข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๗ มกราคม – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยมีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๑ คน แต่ไม่ผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล IC๓ Digital Literacy Certification ๒. ดำเนินการพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ คน (วิเทศสัมพันธ์/นิติการ) , ปีงบประมาณ พ.ศ. จำนวน ๑ คน (วิเทศสัมพันธ์) , ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน (นิติการ) ซึ่งในแต่ละสายงานได้ดำเนินการตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ และการมอบหมายงานพิเศษ ได้แก่ การแปลร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการบังคับให้สูญหาย พ.ศ. ... , การเสนอความเห็นกรณีการลาของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประกอบการพิจารณาของประธานสภาผู้แทนราษฎร , เผยแพร่องค์ความรู้ผ่านบทความ , การศึกษาเปรียบเทียบกฎบัตรขององค์กรสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก (APPU) กับสหภาพรัฐสภา (IPU) สมัชชารัฐสภาอาเซียน (AIPA) และการประชุมประจำปีรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก (APPF) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาองค์กร APPU และจัดทำข้อมูลการเข้าเป็นประเทศคู่เจรจาภายใต้กรอบ

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	Pacific Islands Forum (PIF) ของกระทรวงการต่างประเทศ และเสนอประเด็นที่รัฐสภาไทยเห็นควรที่จะผลักดันความร่วมมือกับประเทศหมู่เกาะที่เป็นสมาชิกสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก (APPU) , การยกร่างกฎหมายและการตรวจร่างสัญญาให้กับสมาชิกรัฐสภา ๓. ข้าราชการผู้มีความรู้สูงผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด ๑) นายภัทรพงศ์ อีสริยะฤทธิ์ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ กลุ่มงานภาษาอังกฤษ สำนักภาษาต่างประเทศ มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในภาพรวมตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๓.๙๐) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๒.๑๐) ๒) นายพสธร คงเกลิงศิริวัฒนา ตำแหน่งนิติกรชำนาญการ กลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างงานวินัย สำนักบริหารงานกลาง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๔๐) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐) ๓) นางสาวอดิยาตา ศรีบุญแสน นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ กลุ่มงานสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก สำนักองค์การรัฐสภา ระหว่างประเทศมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๕.๐๐) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๒.๒๐) ๔) นายกันต์ มูลสาร นิติกรปฏิบัติการ กลุ่มงานกฎหมาย ๓ สำนักกฎหมายมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๓.๐๐) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๑.๖๐) ๔. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๗๓.๙๖ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	ซึ่งดำรงตำแหน่งประเพณีวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการทุกสายงาน) มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
	๒.๔ แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๗๖ คน ประกอบด้วย ข้าราชการประเพณีวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ๒๙ คน และระดับชำนาญการ ๔๗ คน โดยแบ่งเป็นสายงาน ดังนี้ - สายงานนิติการ ๑๖ คน - สายงานวิทยาการ ๒๓ คน - สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๘ คน - สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑ คน - สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ คน - สายงานทรัพยากรบุคคล ๑๒ คน - สายงานวิชาการพัสดุ ๑ คน - สายงานวิชาการเงินและบัญชี ๑ คน - สายงานประชาสัมพันธ์ ๓ คน - สายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา ๓ คน - สายงานวิชาการช่างศิลป์ ๒ คน - สายงานบรรณารักษ์ ๓ คน ๒. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๗๘.๕๖ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการที่ได้รับการหมุนเวียนงานตามแผนการหมุนเวียนงานที่กำหนด) มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑. ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๕๒ ราย ประกอบด้วย (๑) <u>กลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ ตำแหน่งประเพณีวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๓๗ ราย ประกอบด้วย</u> (๑.๑) ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งประเพณีวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑ (ดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ ราย - สายงานนิติการ จำนวน ๙ ราย - สายงานวิทยาการ จำนวน ๓ ราย

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
๓. การเสริมสร้างระบบ สรรหาเชิงรุก	(๑.๒) ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๒๕ ราย - สายงานนิติการ จำนวน ๘ ราย - สายงานวิทยาการ จำนวน ๖ ราย - สายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย - สายงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๕ ราย - สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๓ ราย - สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๒ ราย (๒) <u>ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงานข้าราชการตาม สายงาน จำนวน ๑๕ ราย</u> - สายงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๒ ราย - สายงานวิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๒ ราย - สายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ ราย - สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๔ ราย - สายงานวิทยาการ จำนวน ๑ ราย ๒. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๘๕.๔๓ ของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการที่ได้รับการหมุนเวียนงานตาม แผนการหมุนเวียนงานที่กำหนด) มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการ ตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ๓.๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อ ดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการตามแนวทางสรรหาเชิงรุก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๑. การประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร ๑) นักศึกษาฝึกงาน รุ่นที่ ๑ จำนวน ๓๐ คน นักศึกษาฝึกงานมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็น ภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวม ร้อยละ ๘๙.๕๖ รุ่นที่ ๒ จำนวน จำนวน ๓๔ คน

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	นักศึกษาฝึกงานมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็น ภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวม ร้อยละ ๘๘.๐๗ ๒) บุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ภายใต้แนวคิด SMART Parliament ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานและสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ และสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์ของสำนักงานกับการตัดสินใจในการ เข้ารับราชการ ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ พบว่า ร้อยละ ๘๕.๐๓ มีความพึงพอใจกับการรับรู้ภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ๒. การสรรหาเชิงรุกโดยวิธีการอื่น คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเห็นชอบในหลักการที่ให้ส่วนราชการฯ เข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และอยู่ระหว่าง การจัดทำรายงานผลการพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ เพื่อ พิจารณา คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเห็นชอบในหลักการที่ให้ส่วนราชการฯ เข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และอยู่ระหว่าง การจัดทำรายงานผลการพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ เพื่อ พิจารณา
	๓.๒ การพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย คิดเป็นร้อยละ ดังนี้ ๑. นางปิยะนาถ รอดม้วย มีผลการประเมิน ร้อยละ ๙๓.๖๐ ๒. นายรัฐภูมิ คำศรี มีผลการประเมิน ร้อยละ ๙๒.๘๐

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
๔. การเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. เผยแพร่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง รวมทั้งจัดทำเอกสารความรู้และ Infographic เกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อเผยแพร่ผ่านระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Office), ระบบ Intranet ของสำนักบริหารงานกลาง, และ Line Group ของผู้บริหาร ตลอดจนได้เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ผ่านโครงการพัฒนาเครือข่ายผู้รับผิดชอบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ๒. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๗๘.๔๐ ของบุคลากร มีความพึงพอใจระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ส่วนราชการฯ ได้กำหนดรูปแบบการนำเสนอรายงานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการฯ จำนวน ๒๒ รูปแบบ เช่น การเรียงลำดับข้อมูล การแสดงผลข้อมูลตามรูปแบบที่กำหนด การแบ่งประเภทของรายงานโดยจำแนกตามตำแหน่ง การแบ่งประเภทของรายงานโดยจำแนกตามกลุ่มสำนัก การค้นหาข้อมูล เป็นต้น และได้พัฒนาตามรูปแบบที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งได้นำเข้าข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และครบถ้วน รวมทั้งบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีความสำเร็จคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย (ก.ร. /อ.ก.ร.) เกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลบุคลากรที่ใช้ประกอบการพิจารณา ในรอบ ๑๒ เดือน พบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการฯ เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัย และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการฯ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายดังนี้

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
๑. การขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. <u>โครงการพัฒนาจิต เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน :</u> กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา รูปแบบกิจกรรมเป็นการเสวนา หัวข้อ “สังคมเป็นสุขด้วย วินัย : ความหมายที่กว้างไกลกว่าข้อบังคับ” โดย ผู้แทนศาสนา (พุทธ คริสต์ อิสลาม) เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้าร่วม ๙๐ คน <u>ผลสัมฤทธิ์โครงการ</u> พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๔ ลำดับรองลงมา อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๖ โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๖๐ โครงการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐ ๒. <u>จัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล</u> (๑) การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔ คน ในแต่ละประเภท ได้แก่ ประเภทวิชาการ นายพงศกร คเชนทรพรรค นิติกรชำนาญการ สำนักกรรมการธิการ ๑ ประเภททั่วไป

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	นายรังสรรค์ สุกุต เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร ประเภทพนักงานราชการ นางสาวศิริจันทร์ญา ไพศาลธรรม เจ้าหน้าที่ติดต่อภาพและเสียง สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ประเภทลูกจ้าง นายประทาน คล้ายสุบรรณ พนักงานบริการ บ๒ สำนักรักษาความปลอดภัย (๒) การคัดเลือกหน่วยงานดีเด่น รางวัลระดับดีเด่น คือ สำนักการประชุม รางวัลระดับดีมาก คือ สำนักการจราจร ๑ รางวัลระดับดี คือ สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข ๓. <u>กิจกรรมต่อยอดยกย่องคนดี โดยคณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฯ ได้ดำเนินการส่งเสริมบุคคลต้นแบบระดับสำนักงานฯ ให้ได้รับการประกาศยกย่องต่อยอดในระดับชาติ</u> คณะกรรมการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฯ ได้ดำเนินการส่งเสริมบุคคลต้นแบบระดับสำนักงานฯ ให้ได้รับการประกาศยกย่องในระดับชาติ โดยคัดเลือกบุคคลต้นแบบในระดับสำนักงานฯ ให้รับคัดเลือกบุคคลตัวอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethical Behavior) จำนวน ๒ ประเภท คือ - ด้านวิชาการ จำนวน ๓ คน - ด้านทั่วไป จำนวน ๓ คน ๔. <u>โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานสำหรับบุคลากรทุกระดับชั้น</u> ๑.๑ กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา กลุ่มงาน ผ่านโปรแกรม Zoom จำนวน ๒ รุ่น <u>รุ่นที่ ๑</u> วันพฤหัสบดีที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ <u>รุ่นที่ ๒</u> วันศุกร์ที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๒ หัวข้อวิชา ๑) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การขับเคลื่อนและรักษามาตรฐานตามแนวทางองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างเป็นระบบ” โดย พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการ ก.ร. ๒) การบรรยาย เรื่อง “การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมด้วยพลัง

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	แห่งสติตามวิถีสตัสพระราชา” โดย ดร.วิภาภรณ์ เกียรติอำนาจ รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท เจ.เอช.อุตสาหกรรม จำกัด ผู้เข้าร่วม ๑๗๔ คน ผลสัมฤทธิ์โครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๓ ลำดับรองลงมา อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗๐ โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูน ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การจัดระบบความคิดและวางแผน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๐ โครงการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔๐ ๑.๒ กิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้ปฏิบัติ เพื่อ สร้างความรู้ความเข้าใจกระบวนการ ขั้นตอน การดำเนินการเพื่อให้ องค์การเป็นศูนย์องค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ผ่านโปรแกรม Zoom เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ ภายใต้วหัวข้อ “การจัดทำกระบวนการขับเคลื่อนสู่องค์กร คุณธรรมต้นแบบ โดยการสร้างเนื้อหาสื่อให้ดึงดูดใจ” ผู้เข้าร่วม เป็นผู้ที่มิพบบาทในการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน จำนวน ๔๗ คน ผลสัมฤทธิ์โครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๘๐ ลำดับรองลงมา อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๘๐ โดยเห็นว่าสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การจัดระบบความคิดและ วางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ใน ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘ โครงการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๐ ๕. ติดตามประเมินผลพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรของ สำนักงานฯ ใน ๓ ระดับ ได้แก่ ๑) การประเมินพฤติกรรมตนเอง ๒) การประเมินพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา ๓) การประเมินพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา โดยใช้แบบสอบถาม ออนไลน์ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ผลสัมฤทธิ์โดยรวม : บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวล

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร สผ. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวมมากกว่า ร้อยละ ๙๐
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. <u>โครงการรณรงค์ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u> ภายใต้โครงการ เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หัวข้อวิชา ๑) การสร้างระบบนิเวศการต่อต้านและป้องกันการทุจริต ๒) การเสริมสร้างประมวลจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐสภา กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ จำนวน ๘๓ คน การประเมินผล : พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐ โดยแยกเป็นสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๐ และผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๐ ๒) <u>โครงการส่งเสริมและขับเคลื่อน STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u> กลุ่มเป้าหมาย : ประกอบด้วยผู้บริหารคณะกรรมการ สมาชิกชมรม STRONG สผ. องค์กรพอเพียงด้านทุจริต และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๖๐ คน การประเมินผล : พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถส่งเสริมและขับเคลื่อน STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๐ โดยแยกเป็นสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๐ และผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๐

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	ทั้งนี้ สำนักงานฯ มีบุคลากรที่ฝ่าฝืนการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ จำนวน ๒ คน
	โครงการรณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ดำเนินการรณรงค์เรื่องวินัย โดยเผยแพร่ความรู้ เรื่อง วินัย ข้าราชการรัฐสภาสามัญเกี่ยวกับกรณีพฤติกรรมการกระทำความผิดฐานทุจริต และความผิดที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง โดยเพิ่มเติมรูปแบบสื่อนำเสนอ ได้แก่ อินโฟกราฟิก (Infographic) แอนิเมชันคลิป (Animation) วิดีโอคลิป (Video Clip) และได้เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ มากขึ้น เช่น ระบบอินทราเน็ต (Intranet) ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เว็บไซต์ (Webpage) ไลน์ (Line) โทรศัพท์ภายในอาคารรัฐสภา และเขียนบทความในวารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา “คอลัมน์ หากรู้สึกละอายใจความผิดไม่เกิด” ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผลลัพธ์ ๑) จำนวนบุคลากรที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ จำนวน ๗ คน ในลักษณะพฤติกรรมไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ (จำนวน ๕ คน) และปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต (จำนวน ๒ คน) ๒) ร้อยละ ๙๐.๕๗ ข้าราชการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกรณีพฤติกรรมการกระทำความผิด ได้แก่ ความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ขาดราชการ เข้ามาปฏิบัติราชการ
๓. การขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใส	ส่วนราชการฯ ได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๓ มาตรการ ได้แก่ มาตรการที่ ๑ การขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามแนวทางการพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างเป็นระบบ มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมการนำหลักธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตน มาตรการที่ ๓ การขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช.

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	และได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของแผนที่กำหนด นอกจากนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดย สผ. ได้คะแนน ๙๙.๔๖ (AA)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน
ภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่ง มีสมรรถนะ และทักษะที่เป็นไปตามความหวังขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติ อย่างเชี่ยวชาญ ตลอดจนมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้บุคลากรมีกระบวนการคิดในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการฯ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
๑. การเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน ส่วนราชการฯ อยู่ระหว่างการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ร่วมกัน จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการ ช่างศิลป์ ๒) หลักสูตรสายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา ๓) หลักสูตร สายงานบรรณารักษ์ รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรร่วมที่ ได้กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ หลักสูตร โดยมี รายละเอียด ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. หลักสูตรสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ข้าราชการ จำนวน ๘ คน ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ ๒. หลักสูตรสายงานวิชาการพัสดุ ด้วยรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการสายงานวิชาการพัสดุ จำนวน ๘ คน

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	ผลลัพธ์ : พบว่า ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ ๓. หลักสูตรสายงานนิติการ กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งนิติกร สำนักกฎหมาย จำนวน ๔๔ คน ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๐ ผลสัมฤทธิ์ภาพรวม : กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรร่วมสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙๓
	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ส่วนราชการฯ ได้พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำหรับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยแต่ละส่วนราชการฯ ได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. โครงการการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Critical Thinking) กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน ๔๕ คน ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๑๐ ๒. โครงการเสริมสร้างเทคนิคการเป็นวิทยากรมืออาชีพ กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน ๓๐ คน ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๐ ๓. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเขียนหนังสือราชการของฝ่ายนิติบัญญัติ กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน ๖๐ คน ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๐

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๔. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำข้อมูลทางวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน ๓๐ คน ผลลัพธ์ : ผู้ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ผลสัมฤทธิ์ภาพรวม : กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรรวมสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๓
	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ส่วนราชการฯ มีแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๖ หัวข้อวิชาเพิ่มเติม ได้แก่ ๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว ๒. การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ๓. กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน ๔. ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ ๕. สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับความขัดแย้งโดยสันติวิธี ๖. คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้ กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตำแหน่งนิติกร ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (ที่ดำรงตำแหน่งนิติกร) ซึ่งเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวน ๙๔ คน ระยะเวลา : วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ วันศุกร์ที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ วันจันทร์ที่ ๙ วันอังคารที่ ๑๐ วันพฤหัสบดีที่ ๑๙ และวันศุกร์ที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	ผลลัพธ์ : กลุ่มเป้าหมายนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม) ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐
	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. <u>โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง การคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Critical Thinking)</u> กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน ๔๕ คน <u>ผลประเมิน</u> ด้านประสิทธิภาพ ๑๐๐ ด้านประสิทธิผล ๙๕.๓๔ ด้านผลกระทบ ๘๕.๕๐ ๒. <u>โครงการการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการบนพื้นฐานสมรรถนะสายงานนิติการ</u> กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน ๔๔ คน <u>ผลประเมิน</u> ด้านประสิทธิภาพ ๑๐๐ ด้านประสิทธิผล ๙๓.๑๘ มิติด้านผลกระทบ ๘๕.๐๐ ๓. <u>โครงการการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการบนพื้นฐานสมรรถนะ สายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์</u> กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน ๘ คน <u>ผลประเมิน</u> ด้านประสิทธิภาพ ๑๐๐ ด้านประสิทธิผล ๑๐๐ ด้านผลกระทบ ๙๐.๐๐ ภาพรวม : โครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๓๔
๒. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ กลุ่มผู้บริหาร ๑. โครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ จำนวน ๒ หลักสูตร คือ ๑) หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (e-GCEO#๘) (๑ คน) ๒) หลักสูตรการสร้างกระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล รุ่นที่ ๓ (DTP#๓) (๑ คน) ผลผลิต : เกณฑ์ประเมินเป็นไปตามข้อกำหนดตามการจบหลักสูตรของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (TDGA) ๒. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (๓๘ คน) หัวข้อ : - ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล - เทคโนโลยีกับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Technology Disruption) - เยี่ยมชมระบบบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลหลัก (Data Center) ศูนย์ปฏิบัติการเครือข่าย (NOC) และศูนย์ปฏิบัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัย (SOC) ของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ ผลผลิต : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๔ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ๑) จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการสำนักสารสนเทศ จำนวน ๖๐ คน ครั้งที่ ๑ เรื่อง การเป็นเลขานุการในการจัดซื้อจัดจ้าง ผลผลิต : มีผู้ผ่านเกณฑ์กิจกรรม ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๓ ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๐ ครั้งที่ ๒ เรื่อง งานด้านระบบเครือข่ายและเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายของสำนักงานฯ ผลผลิต : มีผู้ผ่านเกณฑ์กิจกรรม ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๙๒

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ ครั้งที่ ๓ เรื่อง งานด้านบริหารทั่วไปและงานบริการ ระบบคอมพิวเตอร์ ผลผลิต : มีผู้ผ่านเกณฑ์กิจกรรม กิจกรรม ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๕๒ ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๐ ครั้งที่ ๔ เรื่อง การบริหารจัดการระบบสารสนเทศสำหรับ กระบวนการทางด้านนิติบัญญัติ ผลผลิต : มีผู้ผ่านเกณฑ์กิจกรรม จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๕๒ ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๐ ๒) จัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (๖ ชั่วโมง) หัวข้อ : - เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพสำหรับการให้บริการในยุคดิจิทัล - กรณีศึกษาการวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรม คลังข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ของรัฐสภา กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการสำนักสารสนเทศ จำนวน ๕๒ คน ผลผลิต : มีผู้ผ่านเกณฑ์กิจกรรม จำนวน ๕๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๕.๓๔ ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๕๐ ๓) จัดหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนโปรแกรม ภาษาคอมพิวเตอร์ กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการสำนักสารสนเทศ จำนวน ๒๐ คน ผลผลิต : มีผู้ผ่านเกณฑ์กิจกรรม จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๐ <u>กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ</u> ๑) หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับ กลุ่มผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้แก่ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการ

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	สภาผู้แทนราษฎร หัวข้อ - การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างนวัตกรรมในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร - นำเสนอวิธีการใช้งานระบบสารสนเทศของรัฐสภาเพื่อสนับสนุนภารกิจงานของรัฐสภา กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน ๑๕๐ คน ผลผลิต : มีผู้ผ่านเกณฑ์กิจกรรม จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗ ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๐ ๒) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (๖ ชั่วโมง) หัวข้อ - แนะนำการใช้งานระบบสารสนเทศของรัฐสภาเพื่อสนับสนุนภารกิจงานของรัฐสภา - เทคนิคการจัดการข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน ๑๕๐ คน ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๕ <u>กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น</u> ๑) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น (๖ ชั่วโมง) หัวข้อ - แนะนำการใช้งานระบบสารสนเทศของรัฐสภาเพื่อสนับสนุนภารกิจงานของรัฐสภา - เทคนิคการจัดการข้อมูล กลุ่มเป้าหมาย : ๑๕๐ คน ผลผลิต : มีผู้ผ่านเกณฑ์กิจกรรม จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๖๗ ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๖ <u>กลุ่มข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</u> ๑) จัดกิจกรรมการเผยแพร่วิทยากรความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร TechTalk ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ให้แก่ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓ ครั้ง ๆ ละ ๓ ชั่วโมง

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	ครั้งที่ ๑ เรื่อง Metaverse เทคโนโลยีพลิกโลกและวิถีชีวิตมนุษยชาติ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๑๒๖ คน ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๐ ครั้งที่ ๒ เรื่อง รู้เท่ารู้ทันสินทรัพย์ดิจิทัล Cryptocurrency มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๒๑๗ คน ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ ครั้งที่ ๓ เรื่อง Introduction to Cyber Security ใช้ อินเทอร์เน็ตไม่ระวังแล้วจะเจอปัญหาอะไรบ้าง มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๒๑๗ คน ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ ๒) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การออกแบบและสร้างงานนำเสนออินโฟกราฟิก ระยะเวลา ๑๒ ชั่วโมง จำนวน ๓ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย : ๗๕ คน ผลผลิต : มีผู้ผ่านเกณฑ์กิจกรรม จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๗ ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๐ ๓) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel ขั้นสูง ระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง จำนวน ๒ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย : ๕๐ คน ผลผลิต : มีผู้ผ่านเกณฑ์กิจกรรม จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐ ๔) โครงการให้ความรู้ความเข้าใจการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศของรัฐสภา ให้แก่ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระยะเวลา ๖ ชั่วโมง กลุ่มเป้าหมาย : ๑๐๐ คน ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ ๕) ฝึกอบรมการใช้งานระบบสารสนเทศของรัฐสภา ส่วนงาน

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	การจัดประชุมคณะกรรมการธิการ (๓ ชั่วโมง) ให้แก่ข้าราชการสำนัก กรรมการธิการ ๑ ๒ และ ๓ ของสำนักงานฯ จำนวน ๓ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย ๗๕ คน ผลผลิต : มีผู้ผ่านเกณฑ์กิจกรรม จำนวน ๗๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๐ ในภาพรวม จากการดำเนินงานได้ติดตามและประเมินผล ภายหลังการพัฒนา สำหรับกลุ่มเป้าหมายทั้ง ๔ กลุ่ม พบว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถได้นำความรู้ไปใช้ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓
๓. การพัฒนาศักยภาพ ภาษาต่างประเทศ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. สำนักงานฯ ได้รวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ และประเมินผล การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร <u>สรุปผลการทบทวน</u> ๑) หลักสูตรภาษาต่างประเทศที่ร่างมาจากคณะทำงานจัดทำ หลักสูตรของสำนักพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร หลักสูตรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการพัฒนา ๒) การพัฒนาภาษาต่างประเทศอื่นเป็นหลักสูตรที่ดี และสามารถพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในระดับพื้นฐาน (ระดับ ๑) สามารถพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศได้ในระดับ ๑ คือ สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาได้ในระดับเบื้องต้น ๓) สำนักงานฯ สามารถพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอื่นได้ แต่บุคลากรมีโอกาสน้อยในการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศอื่นในการ ปฏิบัติงาน <u>ข้อเสนอ</u> ๑. หลักสูตรภาษาอาเซียน ได้แก่ ลาว พม่า กัมพูชา และ เวียดนาม ยังไม่เป็นที่นิยม และมีผู้แสดงความประสงค์และสนใจใน การเข้าฝึกอบรมและพัฒนาในจำนวนน้อย จึงควรเข้าไปเรียน ในหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงาน ก.พ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๒. การอบรมภาษาอาเซียนและภาษาจีน ญี่ปุ่น เกาหลี ระดับต้น (ระดับ ๑ และระดับ ๒) ให้กับข้าราชการสำนักอื่นนอกจากสำนักด้านต่างประเทศ เมื่อได้วัดความคุ้มค่าจากผลการประเมินความคุ้มค่าแล้ว พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการอื่นมีโอกาสใช้ทักษะของภาษาไม่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน ๓. ควรมีการจัดทำคลังศัพท์ (Glossary) เกี่ยวกับรัฐสภา แทนการสร้างหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ภาษาต่างประเทศในบริบทของรัฐสภาเพื่อให้ผู้ที่สนใจเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองได้ ดังนั้น เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จึงเห็นว่า หลักสูตรภาษาต่างประเทศ (อาเซียนกับอาเซียน+๓) ที่มีอยู่ยังสามารถนำมาใช้ในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป แต่อาจใช้การพัฒนาด้วยหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์จากหน่วยงานอื่นประกอบด้วย ๒. สำนักงานฯ ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๗ คน ระหว่างวันที่ ๒๗ มกราคม - วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ผลสัมฤทธิ์ : ผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถสื่อสารภาษาเกาหลี (ระดับต้น) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๐ ๓. สำนักงานฯ มีแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑) <u>การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๔ รุ่น</u> กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทุกสายงานและทุกระดับตำแหน่ง จำนวน ๗๐๐ คน ระยะเวลา : เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - กันยายน ๒๕๖๕ ๒) <u>การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ English for Work & Life</u> กลุ่มเป้าหมาย : จำนวน ๔๒ คน ระยะเวลา : จำนวน ๑๐ วัน ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ผ่านโปรแกรม Application Zoom Meetings ผลสัมฤทธิ์ : ผู้ผ่านการพัฒนานำทักษะภาษาอังกฤษ สามารถไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๐

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
๔. การผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. สำนักงานได้จัดทำองค์ความรู้ ดังนี้ ๑) คณะอนุกรรมการจัดทำองค์ความรู้ยุทธศาสตร์ที่ ๑ จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “เทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยในยุคดิจิทัล : กรณีอัคคีภัย” ๒) คณะอนุกรรมการจัดทำองค์ความรู้ยุทธศาสตร์ที่ ๒ จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “การเป็นเจ้าภาพจัดประชุมและสัมมนาระหว่างประเทศในช่วงการระบาดของโควิด ๑๙” ๓) คณะอนุกรรมการจัดทำองค์ความรู้ยุทธศาสตร์ที่ ๓ จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “การเสนอข่าวนิติบัญญัติ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมือง” ๔) คณะอนุกรรมการจัดทำองค์ความรู้ยุทธศาสตร์ที่ ๔ จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ๒. จัดกิจกรรมมอบรางวัล "แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๒ รางวัล ๑) การประยุกต์ใช้เทรลโล่ (Trello) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ๒) การพัฒนาคัลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติสู่มาตรฐานสากล Core TrustSeal ๓) การให้บริการด้านงานพิมพ์ของสำนักการพิมพ์ผ่าน Application LINE Official Account ๔) ระบบลงทะเบียนออนไลน์โดยเชื่อมต่อเข้าสู่ห้องอบรมออนไลน์อัตโนมัติ ๕) คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักรักษาความปลอดภัย ๖) การจัดการข้อมูลกลุ่มเป้าหมายให้เป็น Dynamic report ด้วย Google Data Studio (GSD) ๗) การพัฒนาการจัดทำประเด็นประกอบการสนทนาในวาระการเยี่ยมคารวะระหว่างประธานรัฐสภากับบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศ ๘) โครงการพัฒนาศักยภาพในการยกทรงข้อมติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๙) การผลิตรายการเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของสถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา "Talk on Time" แชนด์ความคิด ๑๐) กิจกรรมการเพิ่มทักษะการใช้สื่อการประชุมออนไลน์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในช่วง WFH

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๑๑) การถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการเขียนหนังสือราชการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการธิการ ๑๒) คู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์การให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๓. ติดตามบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป็นยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการฯ มีทั้งความสุขกาย และความสุขใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ในรอบ ๖ เดือน ส่วนราชการฯ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
๑. การดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิต	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม และความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้ แผนเสริมสร้างความผาสุก ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน อาทิ โครงการทบทวนและตรวจสอบการดำเนินการตามระบบ Contingency Plan การควบคุมระบบและใช้อุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย การจัดกิจกรรม "โรงอาหารปลอดภัย ใส่ใจสุขภาพ (Heathy Canteen)" การจัดกิจกรรมเวทีคนต้นแบบสร้างสุขรัฐสภา การจัดโครงการรัฐสภาร่วมใจรวมพลังสร้างสุข : กิจกรรมประกวดสำนักสุขภาวะต้นแบบของสำนักต่าง ๆ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมและพัฒนาระบบสวัสดิการ อาทิ การให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารจัดการการเงินและการใช้จ่ายให้พอเพียง การยืดหยุ่นเวลา เข้า – ออก ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาสวัสดิการด้วยการเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้เสริม การจัดยานพาหนะรับ - ส่งบุคลากร ได้แก่ เส้นทางท่าเรือเกียกกาย – ท่าเรื่อนนทบุรี และ เส้นทางท่าเรือเกียกกาย – ท่าเรือสาทร จัดบริการรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหลักสูตร “ความรู้ทางการเงินเพื่อความพอเพียง” (Financial Literacy for Sufficiency) การจัดโครงการส่งเสริมความรู้ เรื่องการวางแผนการออมเงิน การจัดกิจกรรม “ทางกายเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ” การจัดกิจกรรมเวทีคนต้นแบบสร้างสุขรัฐสภา แผนเสริมสร้างความผูกพัน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การปรับปรุงกระบวนการมอบหมายและถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับบุคคล การพัฒนาวิธีการมอบหมายงานที่ทำท่าย เช่น การมอบหมายงาน Work Project ให้ข้าราชการที่มี

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	ศักยภาพสูงได้ทำหรือรวมกลุ่มกันทำ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสายงาน/สำนัก (Cross Functional) การจัดกิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา (พุทธ อิสลาม และคริสต์) การจัดกิจกรรมธรรมทัศน์พัฒนาจิตใจสำหรับบุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้บุคลากรมีความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร อาทิ การจัดงานตามประเพณี เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ การจัด Morning Talk ภายในกลุ่มงานหรือสำนัก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในงานที่ทำ และช่วยเหลือการทำงานระหว่างกันการจัดทำเพชบุ๊คเพชชือ “องค์กรผาสุก สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมเสริมสร้างความผาสุกของสำนักต่าง ๆ ผลสัมฤทธิ์ : บุคลากรมีความผาสุกและผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐ ■ ความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ ■ ความผาสุก คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘๐
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ณ พิพิธภัณฑ์การเกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาท สมเด็จพระเจ้า อยู่หัว (องค์การมหาชน) จังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒ หลักสูตร ๑) “ตามรอยพ่อ กษัตริย์เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง” ๒) “ปิ่นเรียน ปิ่นรู้ เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง” ผลสัมฤทธิ์โครงการ (หลักสูตรที่ ๑) พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๐ ลำดับรองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๐ โดยสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การจัดระบบความคิด และวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๐ ผลสัมฤทธิ์โครงการ (หลักสูตรที่ ๒) พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๐ ลำดับรองลงมา อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๐ โดยเห็นว่าสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การจัดระบบความคิด

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	และวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๐ ผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม : กลุ่มเป้าหมายนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๐
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	ส่วนราชการฯ ได้กำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมฯ ประกอบด้วย ๑) <u>แผนปฏิบัติการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u> ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการการอบรมออนไลน์บรรยายสดผ่าน APP WebEx Meeting ในวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ขยายกลุ่มเป้าหมาย) ที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรมโครงการฯ จากการดำเนินการ พบว่า ร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ผลสัมฤทธิ์ : ร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ๒) <u>แผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุน เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u> ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุนเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นเยาวชนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบริเวณโดยรอบรัฐสภา จำนวน ๒๐๐ คน และจัดกิจกรรมการให้องค์ความรู้เกี่ยวกับระบบงานรัฐสภาไทย การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และนำชมรัฐสภา โดยแบ่งเป็นฐานความรู้ จำนวน ๕ ฐาน ประกอบด้วย ฐานรวมระดมความคิดเห็นและนำเสนอ ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม ฐานความรู้เกี่ยวกับสภาผู้แทนราษฎร ฐานความรู้เกี่ยวกับวุฒิสภา ฐานความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองและฐานความรู้เกี่ยวกับกิจกรรม CSR ผลสัมฤทธิ์ : ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๕ มีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ส่วนที่ ๒ :

ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จากรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถขับเคลื่อนผลการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่กำหนด แต่มีบางยุทธศาสตร์โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ ๑ ที่มีผลการดำเนินการได้ระดับคะแนนน้อยที่สุด ๔ ลำดับแรก ที่มีความจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย

๑. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
๒. แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
๓. การเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
๔. ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) / แผนการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) / ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับถัดไป คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ จึงได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการ ดังนี้

๑. ควรพัฒนากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การกำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งโดยให้บุคลากรต้องมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการเลื่อนระดับโดยบุคลากรควรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ - ๓ ลักษณะงานหรือต้องผ่านการพัฒนาในหลักสูตรที่มีมาตรฐานและได้รับการยอมรับ จึงจะมีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักต้องเป็นผู้ที่ผ่านการพัฒนาตามระบบแผนสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น

๒. ควรออกแบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการฯ ในบางสายงานที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร เพื่อพัฒนาผู้นำขององค์กรต่อไปในอนาคต เช่นเดียวกับการคัดเลือกและพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ

*กำลังคนคุณภาพในภาคราชการ (คู่มือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๖๓, น.๖) หมายถึง บุคลากรผู้มีคุณสมบัติและผ่านกระบวนการสรรหาและประเมินอย่างเข้มข้น มีการแข่งขันสูง และได้รับการคัดเลือกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) นักยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปประเทศเชิงบูรณาการ (Policy Work/Study Team : PWST) ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย ผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการ

๓. ควรเชื่อมโยงตัวชี้วัด (KPI) รายบุคคลกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และระบบการทำงาน เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) และพฤติกรรมของบุคลากรไปสู่ความเป็นดิจิทัลและการพัฒนาตนเอง

๔. สื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติงาน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อสิ่งพิมพ์ เสียงตามสาย สื่อวิทยุโทรทัศน์ของรัฐบาล รวมทั้งจัดกิจกรรม อาทิ HR Day ร่วมกันระหว่างสองส่วนราชการ เพื่อถ่ายทอดความรู้ นโยบาย แนวทางการดำเนินการ ความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตอบข้อซักถามระหว่างทีมงาน HR กับบุคลากร

ท้ายนี้ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการฯ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อขับเคลื่อนและบูรณาการระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยให้การหมุนเวียนงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของบุคลากร

ตารางรายงานผลผลิต – ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร																																							
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕																																						
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์																																				
เตรียมการจัดทำแผน กำลังคนของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗	๕	รายงานผลการดำเนินการตามแผน กำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๗.๖๗ โดยมีโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๔๒ โครงการ และมีโครงการที่ยังไม่ดำเนินการ จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรสำหรับนัก กฎหมายนิติบัญญัติ																																				
การดำเนินการตามแผน ระบบความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) <u>กิจกรรม</u> การดำเนินการตาม ระบบความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๔.๓๕	รายงานผลการดำเนินการนำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ร้อยละ ๗๗.๘๗ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการ) มีความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากร (ลาออก/โอน) เพิ่มขึ้นในประเภทวิชาการ จำนวน ๙ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๕) สาเหตุหลักจากการกลับภูมิลำเนา ประกอบ อาชีพอื่น แลดูแลบิดามารดา <u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</u> <table border="1"> <tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr> <tr><td>อำนวยการ</td><td>๑</td><td>๐</td><td>๑</td></tr> <tr><td>วิชาการ</td><td>๕</td><td>๒</td><td>๗</td></tr> <tr><td>ทั่วไป</td><td>๖</td><td>๔</td><td>๙</td></tr> <tr><td>รวม</td><td>๑๒</td><td>๖</td><td>๑๘</td></tr> </table> <u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u> <table border="1"> <tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr> <tr><td>วิชาการ</td><td>๗</td><td>๙</td><td>๑๖</td></tr> <tr><td>ทั่วไป</td><td>๔</td><td>๕</td><td>๙</td></tr> <tr><td>รวม</td><td>๑๑</td><td>๑๔</td><td>๒๕</td></tr> </table>	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	อำนวยการ	๑	๐	๑	วิชาการ	๕	๒	๗	ทั่วไป	๖	๔	๙	รวม	๑๒	๖	๑๘	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๗	๙	๑๖	ทั่วไป	๔	๕	๙	รวม	๑๑	๑๔	๒๕
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																				
อำนวยการ	๑	๐	๑																																				
วิชาการ	๕	๒	๗																																				
ทั่วไป	๖	๔	๙																																				
รวม	๑๒	๖	๑๘																																				
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																				
วิชาการ	๗	๙	๑๖																																				
ทั่วไป	๔	๕	๙																																				
รวม	๑๑	๑๔	๒๕																																				

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๔.๘๕	รายงานผลการนำแผนสืบทอดตำแหน่งไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ร้อยละ ๗๒.๐๙ ^๑ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประ เภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม)) มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. สำนักงานฯ ได้นำบุคคลที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๓ สำนัก โดยผู้ได้รับการขึ้นบัญชีฯ ได้รับการเลือกสรรเป็นผู้อำนวยการสำนักฯ จำนวน ๒ คน
ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	๔.๘๕	รายงานผลการนำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ร้อยละ ๗๓.๙๖ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการทุกสายงาน) มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ๒. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ ๑) นางพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง : มอบหมายงานดังนี้ ๑) การเสนอความเห็นกรณีการลาของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประกอบการพิจารณาของประธานสภาผู้แทนราษฎร ๒) เผยแพร่องค์ความรู้ผ่านบทความ จำนวน ๒ เรื่อง - โทษทางวินัย : กรณีศึกษาของข้าราชการฝรั่งเศส” (เผยแพร่ในวารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) ๓) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย เรื่อง “กลไกการให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหยุดปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (เสนอสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อรายงานต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ) และสำนักงานฯ ได้ใช้ประโยชน์ต่อไป

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			๒) นายภัทรพงศ์ อีสริยะฤทธิ์ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการชำนาญการ สำนักภาษาต่างประเทศ : มอบหมายให้แปลร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการบังคับให้สูญหาย พ.ศ. ... ๓) นางสาวอดิยาตา ศรีบุญแสน นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ : มอบหมายให้ศึกษาเปรียบเทียบกฎบัตรขององค์กรสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก (APPU) กับ สหภาพรัฐสภา (IPU) สมัชชารัฐสภาอาเซียน (AIPA) และการประชุมประจำปีรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก (APPF) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาองค์กร APPU และจัดทำข้อมูลการเข้าเป็นประเทศ คู่เจรจาภายใต้กรอบ Pacific Islands Forum (PIF) ของกระทรวงการต่างประเทศ และเสนอประเด็นที่รัฐสภาไทยเห็นควรที่จะผลักดันความร่วมมือกับประเทศหมู่เกาะที่เป็นสมาชิกสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก (APPU) ๔) นายกันต์ มูลสาร นิติกรปฏิบัติการ กลุ่มงานกฎหมาย ๓ สำนักกฎหมาย : มอบหมายให้ยกร่างกฎหมาย และการตรวจร่างสัญญาให้กับสมาชิกรัฐสภา ๓. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ ▪ นางพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ร้อยละ ๙๐.๔๐ รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๐๐ ▪ นายภัทรพงศ์ อีสริยะฤทธิ์ ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๙๐ รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๑๐ ▪ นางสาวอดิยาตา ศรีบุญแสน ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๕.๐๐ รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๒๐ ▪ นายกันต์ มูลสาร ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๐๐ รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๑.๖๐

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร											
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕										
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์								
ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation)	๔.๕๐	รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	๑. ร้อยละ ๗๘.๕๖ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรที่ได้รับการหมุนเวียนงานมีจำนวนทั้งสิ้น ๗๖ คน ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ๒๙ คน และระดับชำนาญการ ๔๗ คน โดยแบ่งเป็นสายงาน ดังนี้ (๑) สายงานนิติการ ๑๖ คน (๒) สายงานวิทยาการ ๒๓ คน (๑) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๘ คน (๓) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑ คน (๔) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ คน (๕) สายงานทรัพยากรบุคคล ๑๒ คน (๖) สายงานวิชาการพัสดุ ๑ คน (๗) สายงานวิชาการเงินและบัญชี ๑ คน (๘) สายงานประชาสัมพันธ์ ๓ คน (๙) สายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา ๓ คน (๑๐) สายงานวิชาการช่างศิลป์ ๒ คน (๑๑) สายงานบรรณารักษ์ ๓ คน พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่งตามระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้ <table><tr><td>ระดับความสำเร็จ</td><td>จำนวน</td></tr><tr><td>ระดับ ๕: ดีเด่น</td><td>๔๗</td></tr><tr><td>ระดับ ๔: ดีมาก</td><td>๒๕</td></tr><tr><td>ระดับ ๓: ดี</td><td>๔</td></tr></table>	ระดับความสำเร็จ	จำนวน	ระดับ ๕: ดีเด่น	๔๗	ระดับ ๔: ดีมาก	๒๕	ระดับ ๓: ดี	๔
ระดับความสำเร็จ	จำนวน										
ระดับ ๕: ดีเด่น	๔๗										
ระดับ ๔: ดีมาก	๒๕										
ระดับ ๓: ดี	๔										

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		
			ระดับ ๒: พอใช้	๐	
			ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐	
การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการ สรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้า มาปฏิบัติงานกับ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ตามแนวทาง การสรรหาเชิงรุก	๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดวิธีการ ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก โดยการ ประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ องค์กร	๑. มีการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกไปดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ด้วยวิธีการประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กร ดังนี้ ๑. <u>การประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร</u> ๑) นักศึกษาฝึกงาน รุ่นที่ ๑ จำนวน ๓๐ คน นักศึกษาฝึกงานมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวม ร้อยละ ๘๙.๕๖ รุ่นที่ ๒ จำนวน จำนวน ๓๔ คน นักศึกษาฝึกงานมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวม ร้อยละ ๘๘.๐๗ ๒) บุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ภายใต้แนวคิด SMART Parliament ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานและสื่อ สังคมออนไลน์ต่าง ๆ และสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์ของสำนักงานกับการตัดสินใจในการ เข้ารับราชการ ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ พบว่า ร้อยละ ๘๕.๐๓ มีความ พึงพอใจกับการรับรู้ภาพลักษณ์ของสำนักงาน		
การพัฒนาและติดตาม ผลการปฏิบัติงานของ นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา	๕	๑. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาและ ติดตามการปฏิบัติงานของนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. รายงานผลการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์แนวทางเพื่อพัฒนาวิธีการและ	นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ ดังนี้ ๑. นางปิยะนาถ รอดมัย มีผลการประเมิน ร้อยละ ๙๓.๖๐ ๒. นายรัฐภูมิ คำศรี มีผลการประเมิน ร้อยละ ๙๒.๘๐		

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		บริหารจัดการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติ บัญญัติ	
การดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน	๔.๘๕	รายงานผลการดำเนินการตามระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการ บริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อน เงินเดือน ที่ผ่านมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ ไปปรับปรุงในแผนฉบับฯ ต่อไป	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากร บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน โดยร้อยละ ๗๘.๔๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน
ติดตามการเชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๔.๗๐	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ บนระบบ สารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการ ติดตามผลการพัฒนารายบุคคล (Follow up) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (PMS) บนระบบสารสนเทศ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓. มีผลการดำเนินงานโครงการติดตาม การเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนา	๑. ร้อยละ ๗๓.๑๕ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจต่อระบบการ เชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดทำแผนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) และการติดตามผลการพัฒนารายบุคคล (Follow up) แบบออนไลน์ บนระบบ สารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		รายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
บูรณาการเชื่อมโยง ฐานข้อมูลบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา	๕	รายงานผลการดำเนินการบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ก.ร. และ อ.ก.ร)มีความพึงพอใจต่อข้อมูลที่เชื่อมโยงโดยระบบ Web Service ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบรายงานโดยบูรณาการการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. ร้อยละ ๑๐๐ ของความสำเร็จในการนำเข้าสู่ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. โครงการพัฒนาจิตเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล	๕	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรดำเนินการบรรลุเป้าหมายได้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรม	๑. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมเป็นที่ยอมรับ จำนวน ๔ คน ในแต่ละประเภท ได้แก่ <u>ประเภทวิชาการ</u> นายพงศกร คเสนทรพรรค นิติกรชำนาญการ สำนักการนิติการ ๑ <u>ประเภททั่วไป</u> นายรังสรรค์ สุกคุด เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร <u>ประเภทพนักงานราชการ</u> นางสาวศิริจันทร์ญา ไพศาลธรรม เจ้าหน้าที่ติดต่อภาพและเสียง สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา <u>ประเภทลูกจ้าง</u> นายประทาน คล้ายสุบรรณ พนักงานบริการ บ๒ สำนักรักษาความปลอดภัย ๒. หน่วยงานดีเด่นที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฯ <u>รางวัลระดับดีเด่น</u> สำนักสำนักการประชุม <u>รางวัลระดับดีมาก</u> สำนักการนิติการ ๑ <u>รางวัลระดับดี</u> สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข ๓. บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฯ วัฒนธรรมองค์กร สผ. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวมมากกว่าร้อยละ ๙๐
การสร้างเสริมจริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕	๑. มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริม จริยธรรมได้อย่างครบถ้วนตามแผนที่กำหนด ประกอบด้วย ๑) กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา กลุ่มงาน	๑. บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฯ วัฒนธรรมองค์กร สผ. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ ในภาพรวมมากกว่าร้อยละ ๙๐

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๒) กิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้ปฏิบัติ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจกระบวนการ ขั้นตอน การดำเนินการเพื่อให้องค์กรเป็นศูนย์องค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ๓) ติดตามประเมินผลพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรของ สำนักงานฯ ใน ๓ ระดับ ได้แก่ ๑) การประเมินพฤติกรรมตนเอง ๒) การประเมินพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชา ๓) การประเมินพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา ๒. รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตร การสร้างเสริมจริยธรรมเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ	
รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๕	๑. มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวินัยผ่านช่องทางต่าง ๆ ๒. ข้อมูลสถิติจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ ๓. รายงานผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรฐานการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ โดยเผยแพร่ความรู้ เรื่อง วินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญเกี่ยวกับกรณีพฤติกรรมการกระทำความผิดฐานทุจริต และความผิดที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง โดยเพิ่มเติมรูปแบบสื่อนำเสนอ ได้แก่ อินโฟกราฟิก (Infographic) แอนิเมชัน คลิป (Animation) วิดีโอคลิป (Video Clip) และได้เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ มากขึ้น เช่น ระบบอินทราเน็ต (Intranet) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เว็บไซต์ (Webpage) ไลน์ (Line) โทรศัพท์ภายในอาคารรัฐสภาและเขียนบทความในวารสารทรัพยากรบุคคล รัฐสภา “คอลัมน์ หากรู้สึกละอายใจความผิดไม่เกิด” ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ สผ. ๒. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริต ต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร														
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕													
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์											
			สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td><td>๖๕</td></tr><tr><td>๐</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๐</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมาบางส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย		๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๐	๑	๑	๑	๐
๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕										
๐	๑	๑	๑	๐										
รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้ ๑) โครงการรณรงค์ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้โครงการ เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒) โครงการส่งเสริมและขับเคลื่อน STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑. มีบุคลากรที่ฝ่าฝืนการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ จำนวน ๒ คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕) ๒. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๐											
การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย มาตรการที่ ๑ การขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างเป็นระบบ มาตรการที่ ๒ การส่งเสริมการนำหลักธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตน	๑. รักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒. มีผลการประเมิน ITA ระดับ AA ร้อยละ ๙๙.๔๖											

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		มาตรการที่ ๓ การขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. ๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕			
แผนงาน/โครงการ	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
ติดตามการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕	๑. รายงานสรุปผลการติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. ข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของสายงานประเภทวิชาการ	๑. มีข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) โดยได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุง มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งมี ผลสรุป ดังนี้ ๑) ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๓.๙๘ เห็นว่าควรคงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่ ก.ร. กำหนดไว้เช่นเดิม ๒) ผลจากการสำรวจการคัดเลือกสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมีบาง สายงานผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นตรงกันและเป็นสมรรถนะที่แตกต่างจาก ที่ ก.ร. กำหนด ได้แก่ (๑) วิชาการคอมพิวเตอร์ (๒) วิชาการโสตทัศนศึกษา ๓) นำทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามที่ ก.ร. กำหนด มาใช้บังคับเพื่อประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การโอนเงินเดือน การประเมินเพื่อการเลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. ร้อยละ ๘๐.๖๔ ของบุคลากรมีความพอใจต่อการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
การพัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการช่างศิลป์ ๒) หลักสูตรสายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา ๓) หลักสูตรสายงานบรรณารักษ์ ๒. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรร่วม	ร้อยละ ๘๒.๙๓ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดประกอบด้วย ๑. โครงการการคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Critical Thinking) ๒. โครงการเสริมสร้างเทคนิคการเป็นวิทยากรมืออาชีพ ๓. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเขียนหนังสือราชการของฝ่ายนิติบัญญัติ ๔. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดทำข้อมูลทางวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	ร้อยละ ๘๖.๔๓ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การจัดการบรรยายหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม)	๕	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑. กลุ่มเป้าหมายได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรายวิชาที่กำหนดใหม่จำนวน ๖ หัวข้อวิชา ดังนี้ ๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			๒) การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ๓) กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน ๔) ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ ๕) สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับความขัดแย้งโดยสันติวิธี ๖) คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย ๒. ร้อยละ ๘๑.๒๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สนับสนุนความเป็น วิชาการให้กับบุคลากร สายงานวิชาการให้เป็น นักวิชาการสนับสนุน งานนิติบัญญัติ	๕	๑. รายงานผลการดำเนินงานสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับ บุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงาน นิติบัญญัติ ๒. ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ของสายงานวิชาการเพื่อเป็นแบบอย่างประกอบการสนับสนุนงาน นิติบัญญัติ หรืองานอื่น ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร จำนวน ๑ ฉบับ	กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ กลุ่มเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๐
การประเมินความคุ้มค่า โครงการด้านพัฒนา บุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๕	จัดทำรายงานผลการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ ตาม วิธีการที่กำหนดไว้	โครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๓ โครงการ ประกอบด้วย ๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง การคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Critical Thinking) <u>ผลประเมิน</u> ด้านประสิทธิภาพ ๑๐๐ ด้านประสิทธิผล ๙๕.๓๔ ด้านผลกระทบ ๘๕.๕๐

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			๒. โครงการการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการบนพื้นฐานสมรรถนะสายงาน นิติการ <u>ผลประเมิน</u> ด้านประสิทธิภาพ ๑๐๐ ด้านประสิทธิผล ๙๓.๑๘ มิติด้านผลกระทบ ๘๕.๐๐ ๓. โครงการการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการบนพื้นฐานสมรรถนะ สายงาน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ <u>ผลประเมิน</u> ด้านประสิทธิภาพ ๑๐๐ ด้านประสิทธิผล ๑๐๐ ด้านผลกระทบ ๙๐.๐๐ ภาพรวม : โครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่าเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๓๔
พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕	ร้อยละ ๙๐.๗๔ ของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างนวัตกรรม สนับสนุนการปฏิบัติงาน สนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เทคโนโลยี กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น สามารถได้นำความรู้ไปใช้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๓
ทบทวนและประเมินผล การดำเนินงานตาม แผนการพัฒนาลำดับ การดำเนินการใช้ ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น ให้แก่บุคลากร สำนักงาน	๕	รายงานการทบทวนและประเมินผลการดำเนินการตาม แผนพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔	แนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการพัฒนาลำดับการพัฒนาก้าวหน้าและ ขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร <u>สรุปผลการทบทวน</u> ๑) หลักสูตรภาษาต่างประเทศ ที่ร่างมาจากคณะทำงานจัดทำหลักสูตรของสำนักพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร			กับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาของสำนักงาน หลักสูตรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการพัฒนา ๒) การพัฒนาภาษาต่างประเทศอื่นเป็นหลักสูตรที่ดี และสามารถพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในระดับพื้นฐาน (ระดับ ๑) สามารถพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศได้ในระดับ ๑ คือ สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาได้ในระดับเบื้องต้น ๓) สำนักงานฯ สามารถพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอื่นได้แต่บุคลากรมีโอกาสน้อยในการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศอื่นในการปฏิบัติงาน <u>ข้อเสนอ</u> ๑. หลักสูตรภาษาอาเซียน ได้แก่ ลาว พม่า กัมพูชา และเวียดนาม ยังไม่เป็นที่นิยม และมีผู้แสดงความประสงค์และสนใจในการเข้าฝึกอบรมและพัฒนาในจำนวนน้อย จึงควรเข้าไปเรียนในหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงาน ก.พ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒. การอบรมภาษาอาเซียนและภาษาจีน ญี่ปุ่น เกาหลี ระดับต้น (ระดับ ๑ และระดับ ๒) ให้กับข้าราชการสำนักอื่นนอกจากสำนักด้านต่างประเทศ เมื่อได้วัดความคุ้มค่าจากผลการประเมินความคุ้มค่าแล้ว พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการอื่นมีโอกาสใช้ทักษะของภาษาไม่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน ๓. ควรมีการจัดทำคลังศัพท์ (Glossary) เกี่ยวกับรัฐสภาแทนการสร้างหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ภาษาต่างประเทศในบริบทของรัฐสภาเพื่อให้ผู้ที่สนใจเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองได้ ดังนั้น เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จึงเห็นว่า หลักสูตรภาษาต่างประเทศ (อาเซียนกับอาเซียน+๓) ที่มีอยู่ยังสามารถ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			นำมาใช้ในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป แต่อาจใช้การพัฒนาด้วยหลักสูตร อิเล็กทรอนิกส์จากหน่วยงานอื่นประกอบด้วย
พัฒนาทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษ	๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย ๑) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๒) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ English for Work & Life	ร้อยละ ๙๐.๔๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
พัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศให้แก่ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๔.๘๘	ร้อยละ ๙๒.๓๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๘๑.๖๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาเกาหลี (ระดับต้น) สามารถใช้ภาษาเกาหลีในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
การจัดการความรู้ของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร	๕	มีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วน ราชการและมีมาตรฐานตาม เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการ จัดการความรู้	ติดตามบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล สามารถนำองค์ความรู้ไป ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐
พัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้วยตนเองของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปี	๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วย ตนเองเป็นไปตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๙๑.๐๓ ของบุคลากรผ่านกิจกรรมเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำผล จากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร												
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕											
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์									
ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๔.๘๕	มีแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ประกอบด้วย <u>แผนเสริมสร้างความผาสุก</u> ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมและพัฒนาระบบสวัสดิการ <u>แผนเสริมสร้างความผูกพัน</u> ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้บุคลากรมีความสุขผูกพันรู้สึกเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร	บุคลากรมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ผลสำรวจของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (ส.ส.ส.) พบว่า มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐ <table><tr><td>ผลสำรวจ</td><td>๒๕๖๔</td><td>๒๕๖๕</td></tr><tr><td>ผาสุก</td><td>๘๒.๔๐</td><td>๗๙.๘๐</td></tr><tr><td>ผูกพัน</td><td>๘๐.๔๐</td><td>๘๓.๐๐</td></tr></table>	ผลสำรวจ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	ผาสุก	๘๒.๔๐	๗๙.๘๐	ผูกพัน	๘๐.๔๐	๘๓.๐๐
ผลสำรวจ	๒๕๖๔	๒๕๖๕										
ผาสุก	๘๒.๔๐	๗๙.๘๐										
ผูกพัน	๘๐.๔๐	๘๓.๐๐										
กิจกรรม สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๔	เสนอรายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ	๑. ร้อยละ ๗๕.๔๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. ส่วนราชการมีข้อมูลป้อนกลับ เพื่อใช้ในการพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น									

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๕	มีการดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑) “ตามรอยพ่อ กษัตริย์เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง” ๒) “ปิ่นเรียน ปิ่นรู้ เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง”	ร้อยละ ๙๗.๐๐ กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการครบตามระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม
เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตยต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๕	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๘๕ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ส่วนที่ ๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรค

๑. กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ยังไม่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเอง
๒. ระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ยังไม่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการฯ ทำให้ขาดแนวทางการพัฒนาผู้นำขององค์กรในอนาคต
๓. ตัวชี้วัด (KPI) รายบุคคลกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และระบบการทำงาน ยังขาดความเชื่อมโยงกัน
๔. สื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

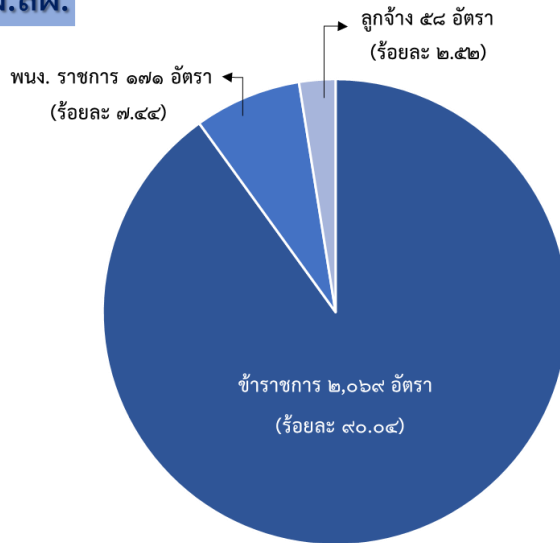
ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการ ดังนี้

๑. ควรพัฒนากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๒. ควรออกแบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการฯ ในบางสายงานที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร เพื่อพัฒนาผู้นำขององค์กรต่อไปในอนาคต เช่นเดียวกับการคัดเลือกและพัฒนา นักกฎหมายนิติบัญญัติ
 ๓. ควรเชื่อมโยงตัวชี้วัด (KPI) รายบุคคลกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และระบบการทำงาน เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) และพฤติกรรมของบุคลากรไปสู่ความเป็นดิจิทัลและการพัฒนาตนเอง
 ๔. สื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- ท้ายนี้ เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนราชการฯ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อขับเคลื่อนและบูรณาการระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยใช้การหมุนเวียนงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของบุคลากร

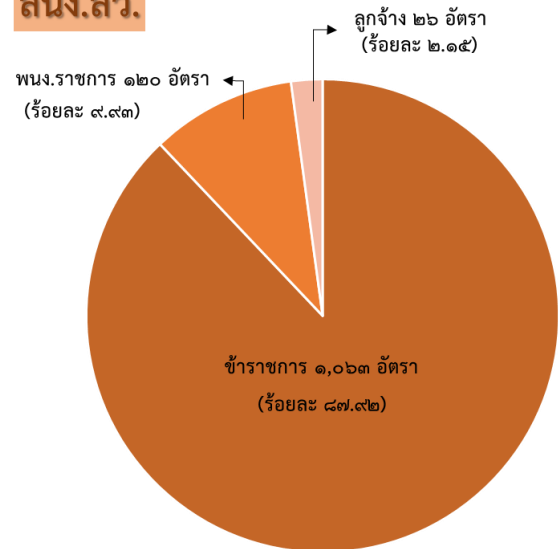
ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

(๑) รูปแบบการจ้างงาน

สนง.สผ.



สนง.สว.



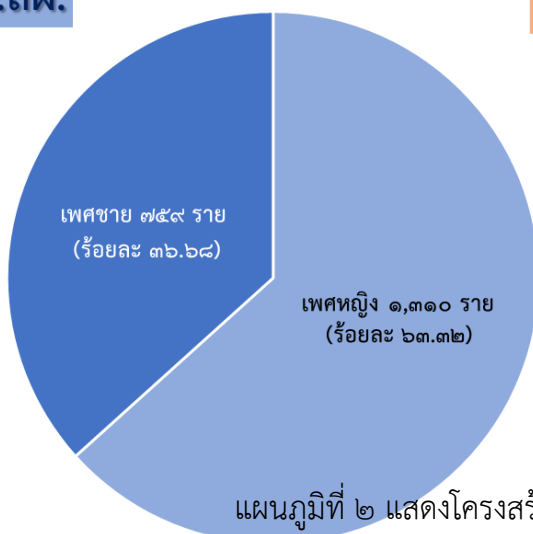
แผนภูมิที่ ๑ แสดงรูปแบบการจ้างงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

จากแผนภูมิที่ ๑ แสดงให้เห็นว่า กำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ รองลงมา มีสถานภาพเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างประจำตามลำดับ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการ จำนวน ๒,๐๖๙ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๔ รองลงมา เป็นพนักงานราชการ จำนวน ๑๗๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๔ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๕๘ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๒ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการ จำนวน ๑,๐๖๓ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๙๒ รองลงมา เป็นพนักงานราชการ จำนวน ๑๒๐ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๙.๙๓ และลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๒.๑๕

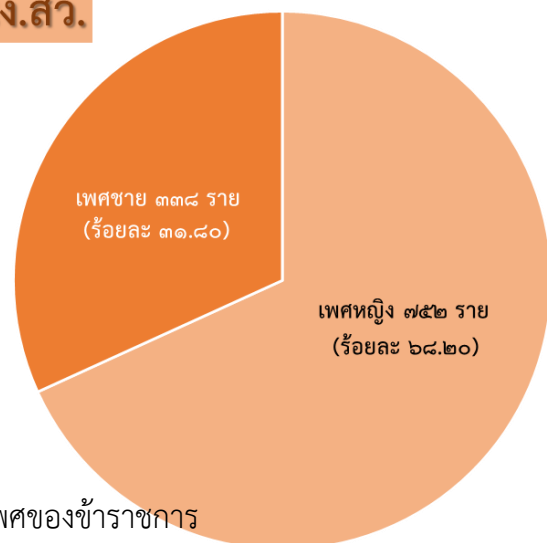
(๒) โครงสร้างของข้าราชการ

๑) เพศ

สนง.สผ.



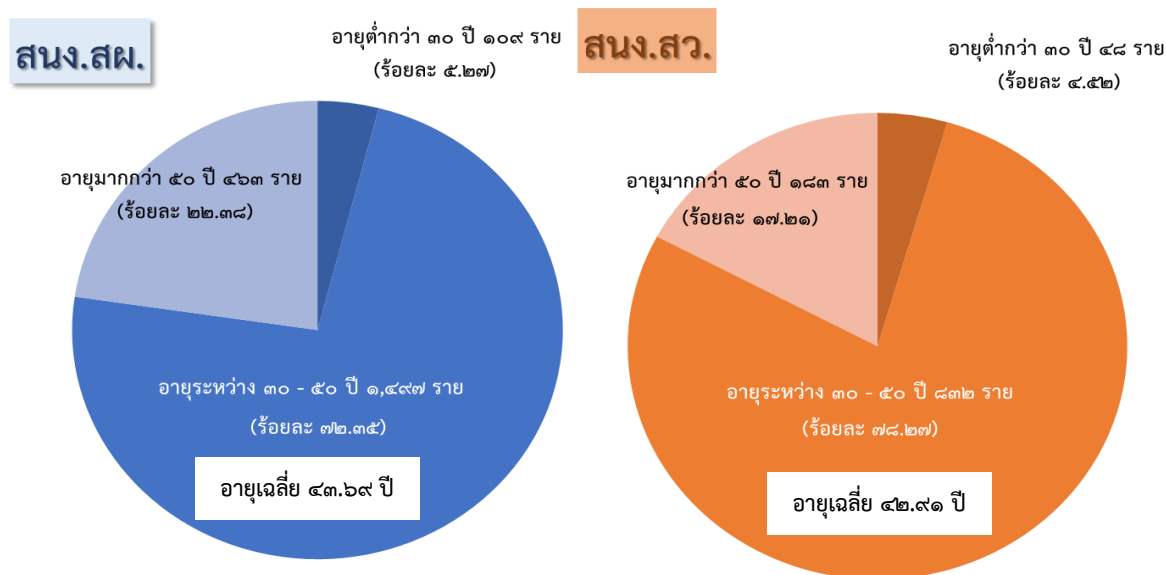
สนง.สว.



แผนภูมิที่ ๒ แสดงโครงสร้างเพศของข้าราชการ

จากแผนภูมิที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีส่วนข้าราชการเพศหญิงมากกว่าเพศชายอย่างชัดเจน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการเพศหญิง จำนวน ๑,๓๑๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓๒ และข้าราชการเพศชาย จำนวน ๗๕๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖๘ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการเพศหญิง จำนวน ๗๕๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๐ และข้าราชการเพศชาย จำนวน ๓๓๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๐

๒) อายุ



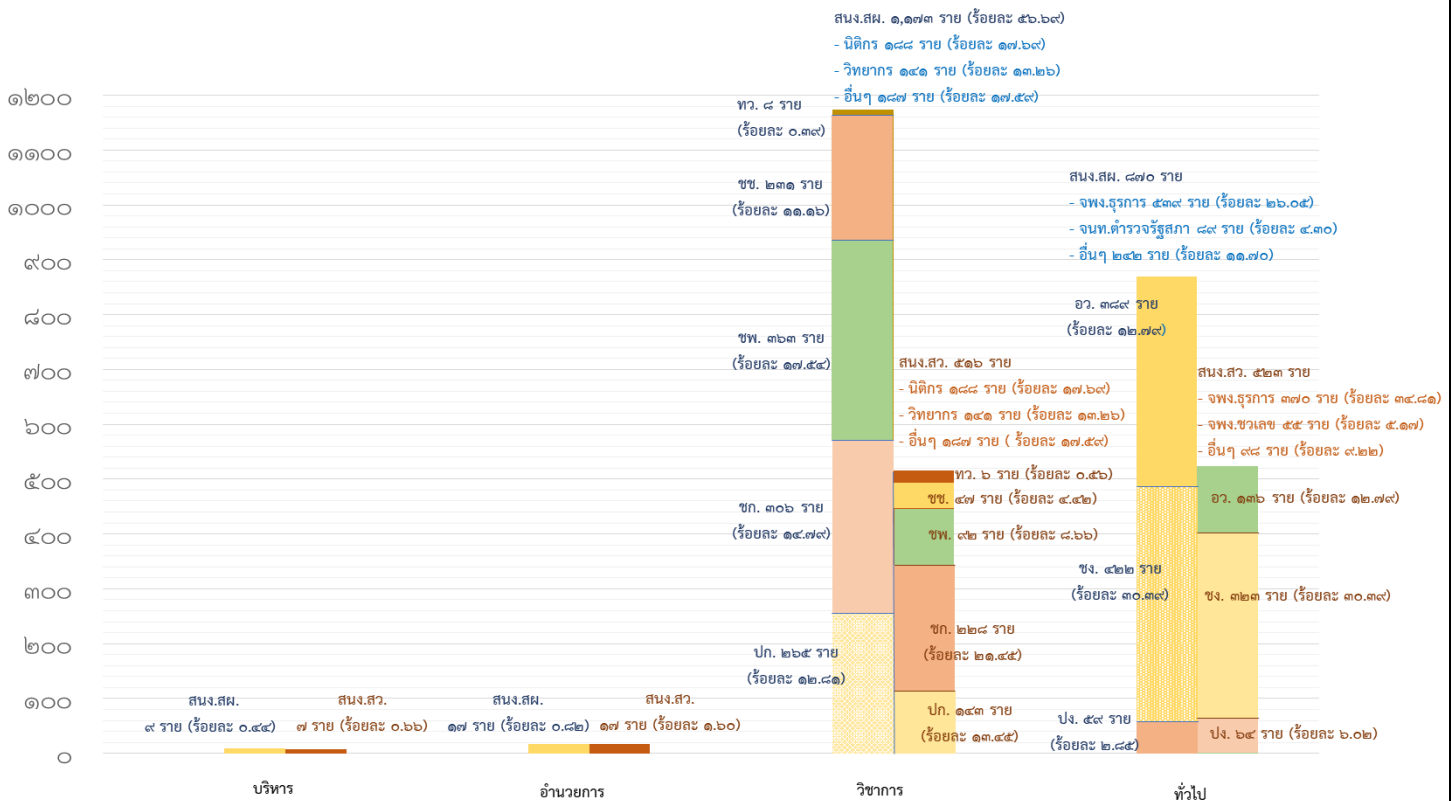
แผนภูมิที่ ๓ แสดงโครงสร้างอายุของข้าราชการ

จากแผนภูมิที่ ๓ แสดงให้เห็นว่า

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีอายุเฉลี่ยข้าราชการใกล้เคียงกัน โดยข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีอายุเฉลี่ย ๔๓.๖๙ ปี ส่วนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีอายุเฉลี่ย ๔๒.๙๑ ปี

- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๓๐ - ๕๐ ปี (Generation X) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุมากกว่า ๕๐ ปี (Generation Baby Boomer) และอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี (Generation Y) ตามลำดับ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการที่อยู่ในช่วงอายุ ๓๐ - ๕๐ ปี จำนวน ๑,๔๙๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๕ รองลงมาอยู่ในช่วงอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๔๖๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๔ อยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๐๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๗ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการที่อยู่ในช่วงอายุ ๓๐ - ๕๐ ปี จำนวน ๘๓๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๗ รองลงมาอยู่ในช่วงอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๑๘๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๑ อยู่ในช่วงอายุน้อยกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๔๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๒

๓) ตำแหน่ง



แผนภูมิที่ ๔ แสดงโครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการ

จากแผนภูมิที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า

- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทบริหารตามลำดับ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑,๑๗๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๙ รองลงมาเป็นประเภททั่วไป จำนวน ๘๗๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๕ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๒ และประเภทบริหาร จำนวน ๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๔ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๕๒๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๐ รองลงมาเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๕๒๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕๔ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๐ และประเภทบริหาร จำนวน ๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๖

- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

ชำนาญการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการอยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๖๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๔ ระดับชำนาญการ จำนวน ๓๐๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๗๙ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒๖๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๑ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๒๓๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๖ และระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๙ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการอยู่ในระดับชำนาญการ จำนวน ๒๒๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๕ รองลงมาอยู่ในระดับปฏิบัติการ

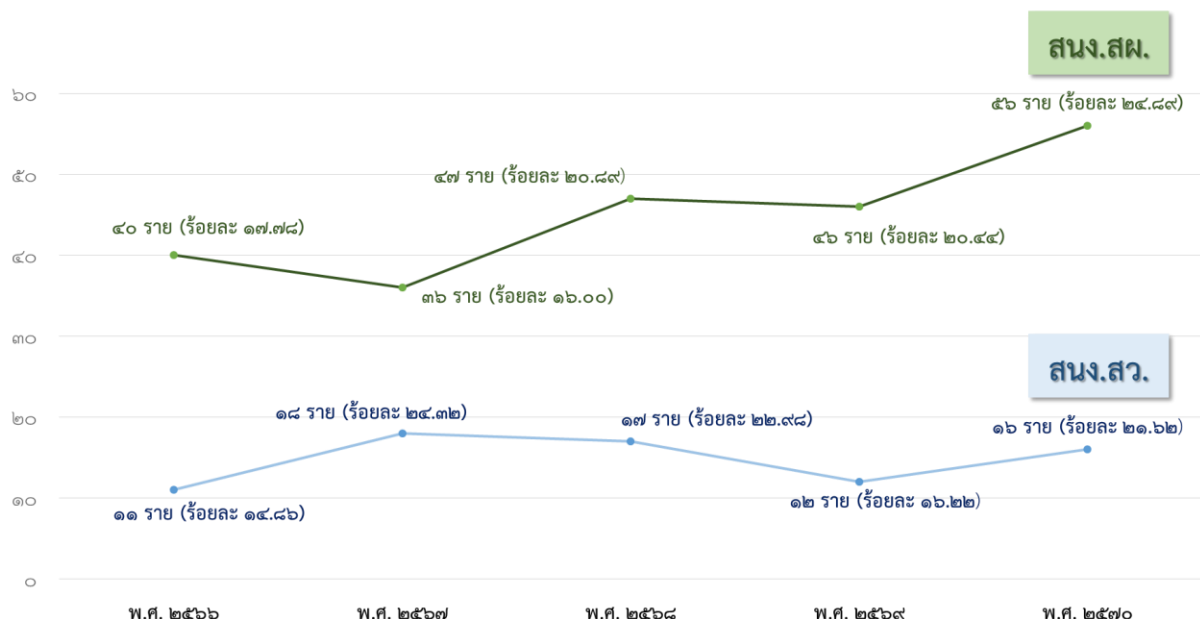
จำนวน ๑๔๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๕ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๙๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘.๖๖ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๔๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๒ และระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน ๖ ราย ร้อยละ ๐.๕๖

- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภททั่วไป ส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญงาน รองลงมาอยู่ในระดับอาวุโส และระดับปฏิบัติงานตามลำดับ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการอยู่ในระดับชำนาญงาน จำนวน ๔๒๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๐ รองลงมาอยู่ในระดับอาวุโส จำนวน ๓๘๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๘๐ และระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๕๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๕ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการอยู่ในระดับชำนาญงาน จำนวน ๓๒๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๙ รองลงมาอยู่ในระดับอาวุโส จำนวน ๑๓๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗๙ และระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๖๔ ราย ร้อยละ ๖.๐

- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนิติกร ซึ่งเป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนิติกร จำนวน ๓๑๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๗ รองลงมาเป็นตำแหน่งวิทยากร จำนวน ๒๖๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘๑ และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน ๕๙๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๑ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑๘๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๙ รองลงมาเป็นตำแหน่งวิทยากร จำนวน ๑๔๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๖ และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน ๑๘๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕๙

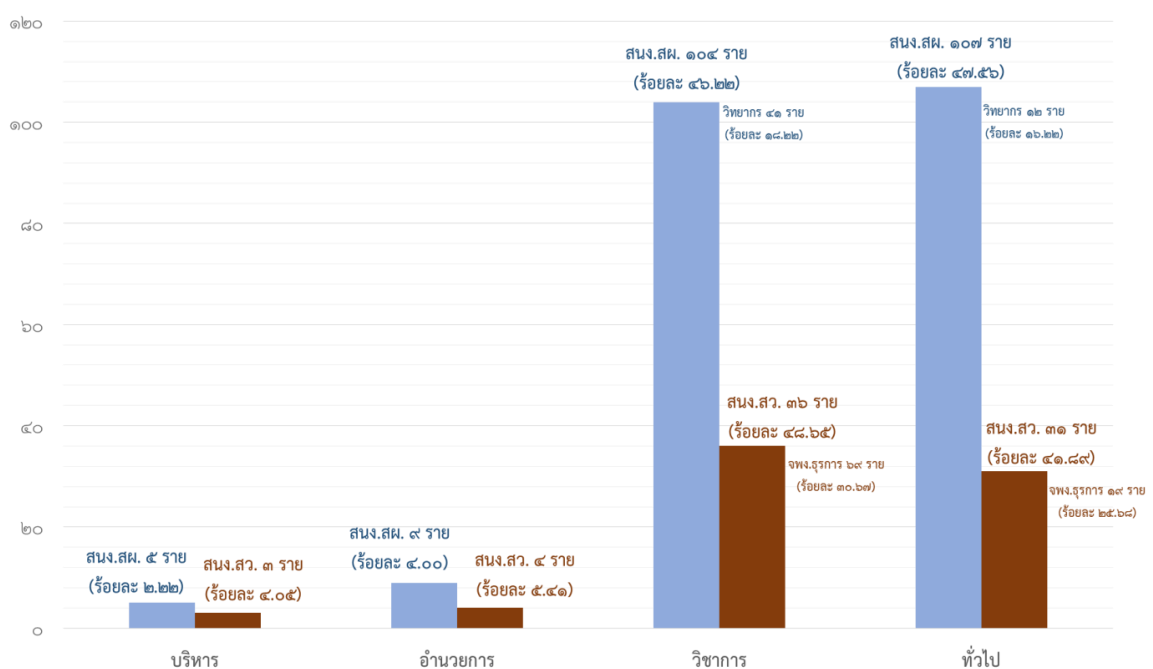
- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภททั่วไป ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๕๓๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๕ รองลงมาเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา จำนวน ๘๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๓๐ และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน ๒๔๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๐ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๓๗๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๑ รองลงมาเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานขวเลข จำนวน ๕๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๗ และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน ๙๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๒

๔) การเกษียณอายุของข้าราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



จากแผนภูมิที่ ๕ แสดงให้เห็นว่า

- ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของแต่ละส่วนราชการมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีจำนวนผู้เกษียณอายุสูงที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๕๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๙ รองลงมา คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๔๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๘ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีจำนวนผู้เกษียณอายุสูงที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๙๘ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๑๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๒ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๖



แผนภูมิที่ ๖ แสดงจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

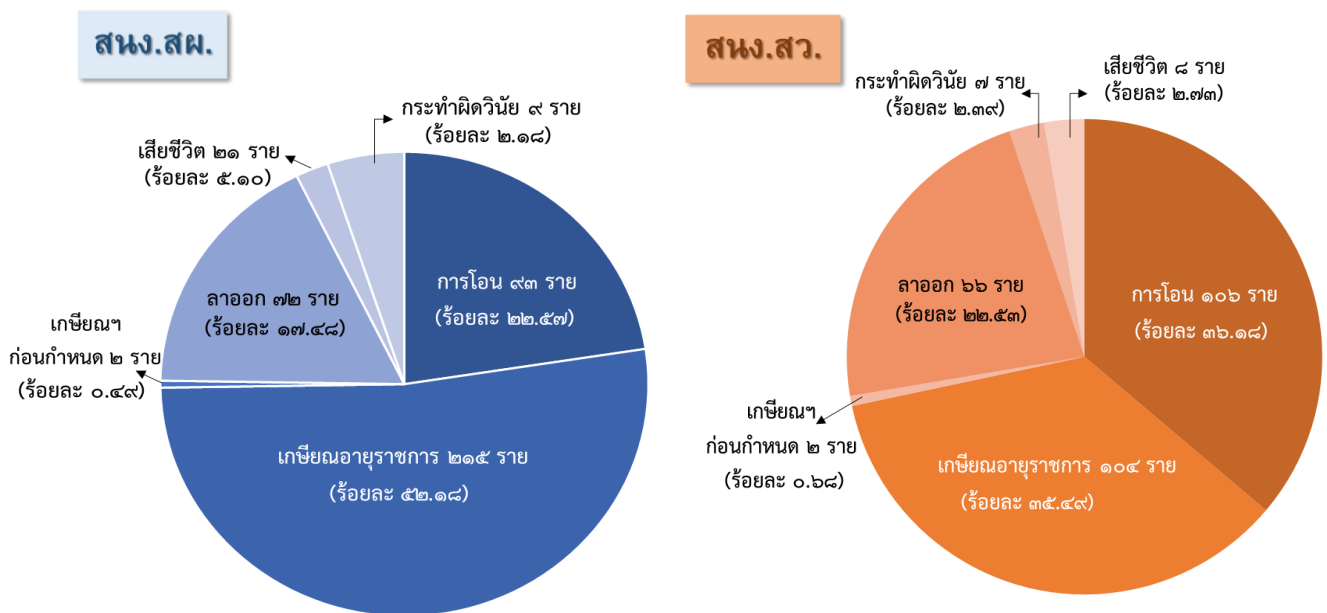
จากแผนภูมิที่ ๖ แสดงให้เห็นว่า

- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า ที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑๐๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕๖ รองลงมาเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๑๐๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๒ ประเภทอำนาจการ จำนวน ๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔ และประเภทบริหาร จำนวน ๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๒

๒.๒๒ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๓๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๖๕ รองลงมาเป็นประเภททั่วไป จำนวน ๓๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๙ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๑ และประเภทบริหาร จำนวน ๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๕

- ตำแหน่งประเภทวิชาการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่จะเกษียณอายุราชการ ในอีก ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งวิทยากร โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีข้าราชการที่จะเกษียณอายุในตำแหน่งวิทยากร จำนวน ๔๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒๒ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการที่จะเกษียณอายุในตำแหน่งวิทยากร จำนวน ๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๒ ส่วนตำแหน่งประเภททั่วไปของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่จะเกษียณอายุราชการ ในอีก ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีจำนวน ๖๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๗ และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีจำนวน ๑๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๘

๕) อัตราการสูญเสียข้าราชการในระยะ ๑๐ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๔)



แผนภูมิที่ ๗ แสดงอัตราการสูญเสียข้าราชการใน ๑๐ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๔)

จากแผนภูมิที่ ๗ แสดงให้เห็นว่า อัตราการสูญเสียข้าราชการใน ๑๐ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๔) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการเกษียณอายุราชการและการโอนไปยังส่วนราชการอื่น โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีอัตราการสูญเสียจากการเกษียณอายุราชการมากที่สุด จำนวน ๒๑๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑๘ รองลงมาเกิดจากการโอนไปยังส่วนราชการอื่น จำนวน ๙๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๗ ลาออก จำนวน ๗๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๘ เสียชีวิต จำนวน ๒๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕.๑๐ กระทำผิดวินัย จำนวน ๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒.๑๘ และเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๙ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีอัตราการสูญเสียจากการโอนไปยังส่วนราชการอื่นมากที่สุด จำนวน ๑๐๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๘ รองลงมาเกิดจากการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๐๔ ราย คิดเป็นร้อยละ

๓๕.๔๙ ลาออก จำนวน ๖๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๓ เสียชีวิต จำนวน ๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๓ กระทำผิดวินัย จำนวน ๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๙ และเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๘

**๓. ภาพรวมการบริหารกำลังคนและสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา**

โดยที่ ก.ร. มีมติกำหนดมาตรการการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีมาตรการในการจัดอัตรากำลังและการบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมอัตรากำลังและงบประมาณด้านบุคลากร ดังนั้น เมื่อพิจารณาแนวโน้มกำลังคนและสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในช่วงระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ปรากฏว่า