



รายงานผลสัมฤทธิ์

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขยับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาอย่างต่อเนื่อง และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฉบับดังกล่าว ประกอบกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องจัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

ตลอดระยะเวลา ๕ ปีของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการจัดทำแผนกำลังคนที่ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการตามแผนกำลังคนบรรจุเป้าหมายที่กำหนด โดยภาพรวม ร้อยละ ๙๗.๓๒ รวมทั้งมีระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ๔ ระบบ เพื่อเตรียมผู้นำที่มีคุณภาพ ตลอดจนดึงดูด รักษา และจงใจคนดี คนเก่ง ให้อยู่ในองค์กร รวมทั้งมีระบบการสรรหา/เลือกสรรบุคคลโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ซึ่งบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความพึงพอใจในระดับมากต่อระบบความก้าวหน้าในอาชีพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยภาพรวม ร้อยละ ๗๑.๕๘ นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ทบทวนระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อลดประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน โดยภาพรวม ร้อยละ ๗๒.๒๖

นอกจากนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการก้าวสู่ Digital Parliament ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ ระบบการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภาที่เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากร ระหว่างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

ระดับกรม (Departmental Personnel Information System: DPIS) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กับระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System: HRIS) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อช่วยลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการดำเนินงาน อำนวยความสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล และสามารถตอบสนองต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยร้อยละ ๗๓.๓๒ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการเข้าถึงข้อมูลบุคลากรที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ประกอบการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จำนวน ๔๖๑ คน สำนักต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรม จำนวน ๓๐ สำนัก ที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรและหน่วยงานภายในได้นำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการสร้างเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อจะได้นำแนวทางของหน่วยงานเครือข่ายดังกล่าวมาปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการเพิ่มองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติ จากการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินผลเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในด้านคุณธรรม จริยธรรม

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังได้ขับเคลื่อนการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. อันส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีจำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยฐานการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ได้รับผลการประเมิน ITA ในระดับ AA โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๙.๔๖ (ระดับ AA) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๙๗.๒๑ (ระดับ AA) ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในการรักษามาตรฐานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่ต่ำกว่าระดับ A

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน จำนวน ๒๕ หลักสูตร พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรและนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ตามหลักสูตรร่วมดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จากการดำเนินการ พบว่า ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยเฉลี่ย ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐ โดยแบ่งเป็นด้านสมรรถนะบริการที่ดี คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ (มากที่สุด) ด้านการจัดการประชุมและประสานงาน ร้อยละ ๙๑.๐๐ (มากที่สุด) ด้านกฎหมาย การตรากฎหมาย หรือกระบวนการนิติบัญญัติ ร้อยละ ๙๐.๒๐ (มากที่สุด) และด้านวิชาการ ร้อยละ ๘๙.๖๐ (มากที่สุด) รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับกลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑) กลุ่มผู้บริหาร ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานเชิงวิชาการ และ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๗ และผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจในระดับ

มากที่สุดในการใช้ทักษะดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๐ นอกจากนี้ ได้มีการพัฒนาบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๑๐ ระบบ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในการประชุม พบว่า ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล เว็บไซต์ และแอปพลิเคชัน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๐

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร โดยมีการพัฒนาบทเรียนภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - learning) และหลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับงานนิติบัญญัติ รวมทั้งพัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศ จำนวน ๗ หลักสูตร ตลอดจนได้พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรดังกล่าว ตลอดระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถใช้ทักษะดังกล่าวในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๔ ทั้งนี้ บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีโอกาสเข้าร่วมประชุมในการประชุมต่าง ๆ อาทิ การจัดประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน ครั้งที่ ๔๐ การประชุมคณะมนตรีที่ปรึกษาของสมัชชารัฐสภาอาเซียนว่าด้วยยาเสพติดอันตราย ครั้งที่ ๒ (AIPACODD) การประชุมเตรียมการของคณะผู้แทน AIPA และการประชุมระหว่างคณะผู้แทน AIPA กับผู้นำอาเซียนระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๓๔

สำหรับแผนการจัดการความรู้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ จนได้องค์ความรู้ขององค์กร จำนวน ๗๗ องค์กรความรู้/นวัตกรรม ซึ่งจากการดำเนินการ พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ได้นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เสริมสร้างความผาสุกและผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ร่างกาย และจิตใจของบุคลากร ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลา ๕ ปี พบว่า บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความผาสุกและผูกพันเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ บุคลากรมีความผาสุกและความพึงพอใจในภาพรวมมากที่สุด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘๑.๗๐ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๘๑.๒๐ รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีการจัดโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยจากการดำเนินการ พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการดำรงชีวิต โดยภาพรวมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๑ รวมทั้งบุคลากรที่เข้าโครงการสามารถเสริมสร้างอาชีพของตนโดยการทำสบู่ ปลูกต้นไม้ รวมทั้งจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อให้การใช้จ่ายเงินภายในครอบครัวมีพอใช้ และเหลือเก็บเพื่อการออมทรัพย์หรือสำหรับใช้จ่ายสิ่งที่จำเป็นในอนาคต

จากการขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) อย่างต่อเนื่องท่ามกลางการแพร่ระบาดของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรม ได้ครบถ้วนตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี โดยมีผลคะแนนการดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ โดยภาพรวม ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ร้อยละ ๙๓.๑๓
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ร้อยละ ๙๘.๗๐
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ร้อยละ ๑๐๐
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ร้อยละ ๙๘.๖๐
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ร้อยละ ๙๘.๘๔

อย่างไรก็ดี เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ฯ จึงได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ทบทวน กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเลื่อนระดับ/แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจาก กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในปัจจุบันยังไม่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เท่าที่ควร

๒. สื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๓. จัดทำคู่มือเผยแพร่ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

๕. การดำเนินการตามหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรใช้รูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ทั้งการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) และวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training)

๖. ควรมีการกำหนดกรอบการดำเนินการตามหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในแต่ละสายงานให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการกำหนดให้ข้าราชการเรียนรู้จากระบบ e-Learning

๗. ควรมีการพัฒนากระบวนการพัฒนาศักยภาพที่สามารถจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงการดำเนินการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการ

๘. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อออกแบบระบบการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อจะได้มุ่งใจให้กำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้กำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๙. เชื่อมโยงตัวชี้วัด (KPI) รายบุคคลกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และระบบการทำงาน เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) และพฤติกรรมของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง

๑๐. นำทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ ตามที่ ก.ร. กำหนด มาใช้บังคับ เพื่อประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินเพื่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่เหมาะสมกับความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ในการนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาอย่างต่อเนื่อง และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฉบับดังกล่าว คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงได้จัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๔ ส่วน ๑) บทนำ ๒) แนวคิดและกรอบแนวทางการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ๓) ผลการดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ และ ๔) บทสรุปและข้อเสนอแนะ เพื่อรายงานผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ท้ายนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมทั้งเป็นข้อมูลเผยแพร่ความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเป็นคู่มือในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ

พฤศจิกายน ๒๕๖๕

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ แนวคิดและกรอบแนวทางการติดตาม และประเมินผล	๓
▪ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๓
▪ เป้าหมายการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๑๓
▪ แนวทางการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๑๓
▪ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๑๕
ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ	๔๑
▪ สรุปภาพรวมผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๔๑
▪ ภาพรวมผลคะแนนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓	๖๖
▪ ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๖๗
▪ ภาพรวมผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๘๕
ส่วนที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๘๙

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



ส่วนที่ ๑ บทนำ





ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. เหตุผลความจำเป็น

ด้วยในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ วันจันทร์ที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้เห็นชอบและให้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ ได้มอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของ รัฐสภา เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดย อ.ก.ร. ประเมินฯ ได้กำหนดกระบวนการการติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ดังนี้

๑) ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสการายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ต่อคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนมีนาคม และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนกันยายน

๒) ให้คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม

๓) ให้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม

๔) ให้ อ.ก.ร. ประเมินฯ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ต่อ ก.ร. ปีละครั้ง ภายในเดือนธันวาคม

นอกจากนี้ ในคราวประชุม อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของ รัฐสภา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ วันพุธที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ ที่ประชุมได้รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๑ - มีนาคม ๒๕๖๒) และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผลผลิต/ผลลัพธ์ ที่กำหนดไว้ จึงเห็น ควรมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ในรอบ ๙ เดือน

ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลา ๕ ปีของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร บุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ส่วนราชการฯ และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี รวมทั้งจัดทำรายงานผลการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน เพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. ตามลำดับ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและให้ ข้อเสนอแนะในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และโครงการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดให้ส่วนราชการฯ ต้องจัดทำ รายงานผลสัมฤทธิ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการที่จะนำไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการปรับปรุงและ พัฒนาการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๑. เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓. ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. ได้ทราบผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
๒. ได้แนวทาง/ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการ ของบุคลากรและผู้รับบริการ
๓. ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๒

แนวคิดและกรอบแนวทาง
การติดตาม และประเมินผล





ส่วนที่ ๒

แนวคิดและกรอบแนวทางการติดตาม และประเมินผล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้ประกาศใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และครบวาระ ๕ ปี โดยจะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวได้ใช้เป็นกรอบในการดำเนินการด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ภายใต้บริบทและสภาพแวดล้อมของประเทศไทยและของฝ่ายนิติบัญญัติที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบาย “ประเทศไทย ๔.๐” (Thailand 4.0) แผนยุทธศาสตร์ด้านการประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลก (HR Trends) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการก้าวไปสู่การเป็น Smart Parliament & Digital Parliament ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๑ และ ๒ การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์	บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
พันธกิจ	๑. ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๒. ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ ๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง ๔. สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
เป้าประสงค์หลัก	๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ ๓. ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูงรวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

(อนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา, ๒๕๖๐. น. ๑๔.)



ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และ ยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการ
เปลี่ยนแปลงสังกัดรัฐสภา

แผนงาน : การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ
ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการแผนกำลังคนของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผลลัพธ์ :

๑. มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของ
ส่วนราชการ

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือและ
ประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน : การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในอาชีพไป
ปฏิบัติได้แก่

๑. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๒. แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

๓. ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

๔. แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลลัพธ์ :

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง ๔ ระบบ และ
สามารถดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ

๒. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบและ
เป็นที่ยอมรับ

๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงความต้องการของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน : ๓.๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหา
เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อดึงดูดคนดี
คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารหลักเกณฑ์และดำเนินการสรรหา เพื่อดึงดูดคนดีคนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน : ๓.๒ การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

๒. ระดับความสำเร็จของกระบวนการ/กลไก จัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกและแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ :

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และดำเนินการเพื่อจูงใจกลุ่มคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง และมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

แผนงาน : การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน : การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ผลลัพธ์ : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริการทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงาน : ๑.๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม



ตัวชี้วัด :

๑. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม

๒. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในระดับผู้บังคับบัญชาส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน : ๑.๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

๒. มีการกำกับ ติดตาม การสร้างเสริมจริยธรรม

ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและมาตรฐานทางจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

แผนงาน : ๒.๑ การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมและรับรู้การดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

แผนงาน : ๒.๒ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

ผลลัพธ์ :

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี

กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

แผนงาน : การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด :

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการเรื่องร้องเรียนด้านความโปร่งใสที่มีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสได้รับความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน : ๑.๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

ตัวชี้วัด : มีมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

แผนงาน : ๑.๒ การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง หลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติหลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ เป็นต้น

๒. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ

แผนงาน : ๑.๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดรวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

แผนงาน : ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

ตัวชี้วัด : จำนวนผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

แผนงาน : ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

แผนงาน : การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

ผลลัพธ์ :

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบายและทิศทางตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๒. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ



๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน : การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด :

๑. จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการในด้านการใช้เทคโนโลยี

ผลลัพธ์ :

๑. มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

แผนงาน : ๓.๓.๑ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

ตัวชี้วัด : มีหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน : ๓.๓.๒ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ผลลัพธ์ :

๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ

๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ ผลักดันนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

แผนงาน : ๓.๔.๑ การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ



แผนงาน : ๓.๔.๒ การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่อ e – Learning การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ Non – Training

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ผลลัพธ์ :

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน

๒. มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

แผนงาน : ๔.๑.๑ การศึกษาความต้องการ และบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้สมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

แผนงาน : ๔.๑.๒ การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ

แผนงาน : ๔.๑.๓ การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน : ๔.๒.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียงพร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ตัวชี้วัด :

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ

๒. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ผลลัพธ์ : การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจและนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงาน : ๔.๓.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ



แผนงาน : ๔.๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้าน
จิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความ
รับผิดชอบต่อสังคม

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ

ผลลัพธ์ : การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้
ความเข้าใจและนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์หลัก

มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

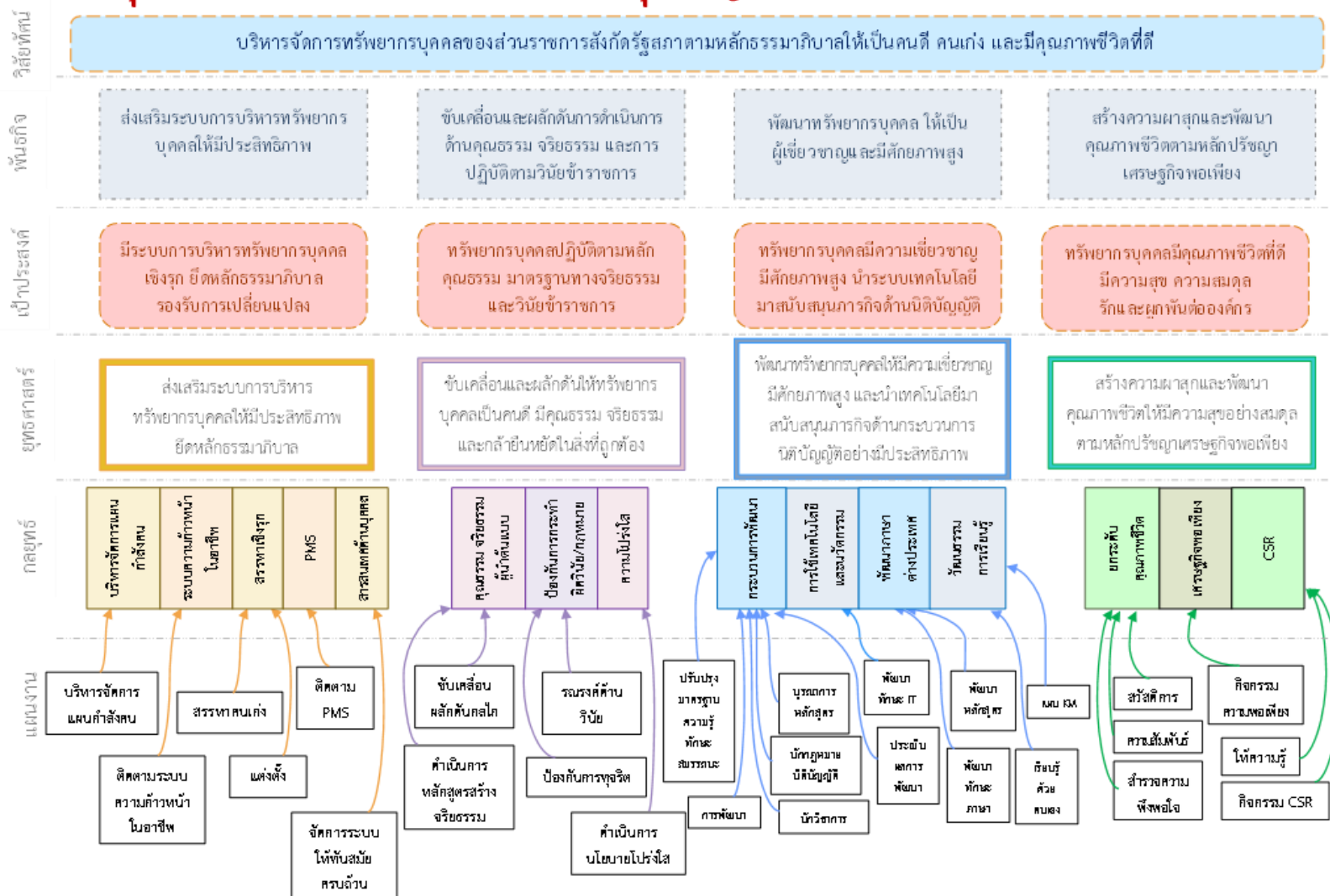
ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง รวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)





๒. เป้าหมายการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้กำหนดเป้าหมายของการดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ ดังนี้ ตามแผนภาพที่ ๑

แผนภาพที่ ๑ เป้าหมายการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



๓. แนวทางการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ในคราวประชุม อ.ก.ร. ประเมินฯ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐ วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้พิจารณาและเห็นชอบแนวทางการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสการายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนมีนาคม และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนกันยายน



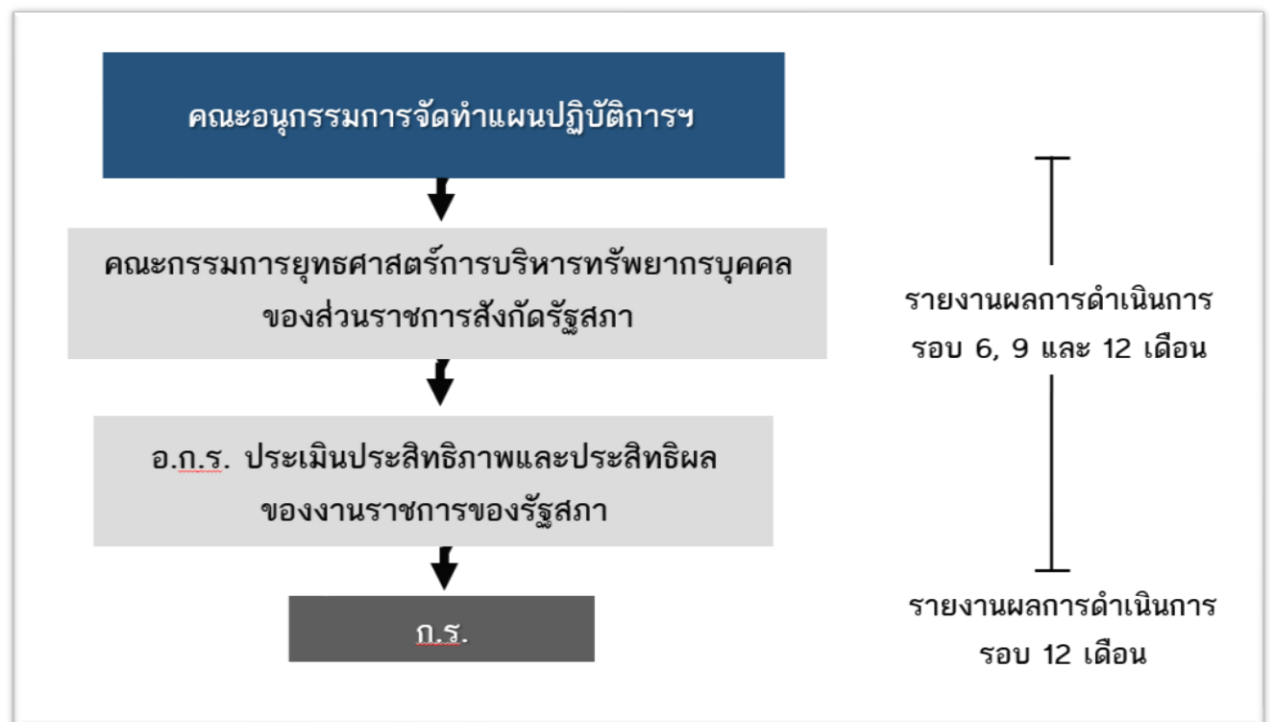
(๒) ให้คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม

(๓) ให้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม

(๔) ให้ อ.ก.ร. ประเมินฯ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ต่อ ก.ร. ปีละครั้ง ภายในเดือนธันวาคม

นอกจากนี้ ในคราวประชุม อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา ครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ วันพุธที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ ที่ประชุมได้รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๑ - มีนาคม ๒๕๖๒) และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๕๖๕) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผลผลิต/ผลลัพธ์ ที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ในรอบ ๙ เดือน

แผนภาพที่ ๒ แนวทางการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)





๔. แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ตามที่ ก.ร. ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินฯ เป็นผู้กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการของโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งอยู่ภายใต้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ อ.ก.ร. ประเมินฯ เรียบร้อยแล้ว และได้แจ้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

๔.๑ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑





ตารางสรุป

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๕	๖	๑๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๓	๕	๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๔	๑๑	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๓	๖	๕
รวม	๑๕	๒๘	๓๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๑** บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- แผนงาน** การบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- โครงการ :** การบริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต
- กลยุทธ์ที่ ๒** ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล
- แผนงาน ๑** การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ
- โครงการ :** ดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- แผนงาน ๒** การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ
- โครงการ :** ดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- แผนงาน ๓** การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ
- โครงการ :** ดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
- แผนงาน ๔** การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ
- โครงการ :** ดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)
- กลยุทธ์ที่ ๓** เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- แผนงาน ๑** การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



โครงการ : การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูด
ที่มีคุณภาพ คุณธรรม “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ

แผนงาน ๒ การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ
คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

โครงการที่ ๑ : การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม
หรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความเหมาะสม
กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

โครงการที่ ๒ : พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม
มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

กิจกรรม : การกำหนดแนวทาง/วิธีการเลือกสรรและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ
คุณธรรม และมีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง (คำแนะนำการประเมิน
สมรรถนะด้วยวิธีการสัมภาษณ์/ศูนย์รวมการประเมิน (Assessment Center)

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
(Performance Management System : PMS)

แผนงาน การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โครงการที่ ๑ : พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไข
ของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
(Performance Management System : PMS)

โครงการที่ ๒ : ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)
กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
ให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน ๑ การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย
ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

โครงการ : ขั้เคลื่อนการนำเข้าข้อมูลในฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ
ด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขั้เคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๑ ขั้เคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบ
ทางจริยธรรม

แผนงาน ๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขั้เคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

โครงการ : ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

แผนงาน ๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

โครงการ : ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม



กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน
การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ

แผนงาน ๑ การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและ
การป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

โครงการ : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง

แผนงาน ๒ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต
ในภาครัฐ

โครงการ : เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

แผนงาน ๑ การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ : การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การดำเนินการ
ตามแผนส่งเสริมดังกล่าว

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และ
นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ
ของส่วนราชการ

โครงการ : ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจ
ของส่วนราชการ

แผนงาน ๒ การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ
ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ : การพัฒนาหลักสูตรสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงาน ๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐาน
ความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็น
ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการ : พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงาน ๔ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ตามแนวทางที่กำหนด

โครงการที่ ๑ : การกำหนดตำแหน่งบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

โครงการที่ ๒ : หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ



แผนงาน ๕ การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

โครงการ : หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากร
ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ

แผนงาน ๖ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร
ของส่วนราชการ

โครงการ : การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม
เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

โครงการที่ ๑ : พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปี ๒๕๖๑

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๑ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

โครงการ : พัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงาน ๒ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

โครงการที่ ๑ : พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

แผนงาน ๑ การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
ภายในส่วนราชการ

โครงการ : จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงาน ๒ การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

โครงการ : พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่าง
สมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๑ การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

โครงการ : จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพัน
ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

แผนงาน ๒ การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

โครงการที่ ๑ : ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)



แผนงาน ๓ การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
โครงการ : สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง
พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

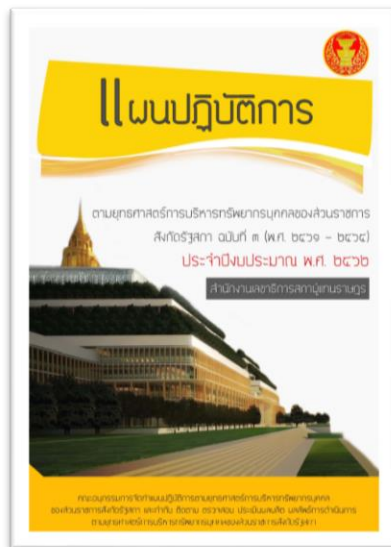
โครงการ : โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม
ความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนงาน ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม
สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม

แผนงาน ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วม
พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

๔.๒ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒





ตารางสรุป

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๕	๖	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๓	๕	๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๔	๑๑	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๓	๖	๕
รวม	๑๕	๒๘	๓๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล
กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ บริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้างระบบงานและอัตราากำลังที่มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวะการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน ๑ การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ

โครงการ ดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนงาน ๒ การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ

โครงการ ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง

แผนงาน ๓ การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ

โครงการ ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง

แผนงาน ๔ การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ

โครงการ ดำเนินการและติดตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน ๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก



แผนงาน ๒	การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง
โครงการ	การคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพและมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ หรือคนดีคนเก่ง และมีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ ๔	เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
แผนงาน	พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากร
โครงการที่ ๑	เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)
โครงการที่ ๒	ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
กลยุทธ์ที่ ๕	ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
แผนงาน	บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
โครงการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
กลยุทธ์ที่ ๑	ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม
แผนงาน ๑	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
โครงการ	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
แผนงาน ๒	การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
โครงการ	ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน
แผนงาน ๑	การกระทำผิดวินัยของบุคลากร
โครงการ	เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัย
	ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง
แผนงาน ๒	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย
	ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ
โครงการ	เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



กลยุทธ์ที่ ๓

ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

แผนงาน กิจกรรม

การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การดำเนินการ
ตามแผนส่งเสริมดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และ
นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑

เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน ๑

การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร
ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ

ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ
ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน ๒

การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ
ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ

โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แผนงาน ๓

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน
ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด
รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

โครงการ

พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงาน ๔

การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
ตามแนวทางที่กำหนด

โครงการ

พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกร
ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

แผนงาน ๕

การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

โครงการ

พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิชาการ
ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ

แผนงาน ๖

การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร
ของส่วนราชการ

โครงการ

การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



กลยุทธ์ที่ ๒

นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน

การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน
การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

โครงการ

พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๓

พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

แผนงาน ๑

การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

โครงการ

พัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงาน ๒

การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

โครงการที่ ๑

โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเบื้องต้น
ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

โครงการที่ ๒

โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๔

ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

แผนงาน ๑

การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
ภายในส่วนราชการ

โครงการ

จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนงาน ๒

การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

โครงการ

พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่าง

สมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑

ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน ๑

การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

โครงการ

เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

แผนงาน ๒

การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

โครงการ

ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)



แผนงาน ๓	การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากร
กิจกรรม	ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม	สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

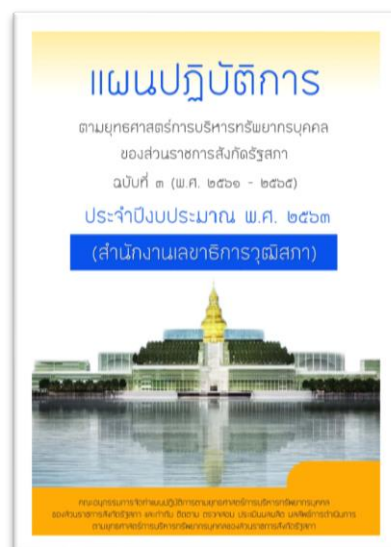
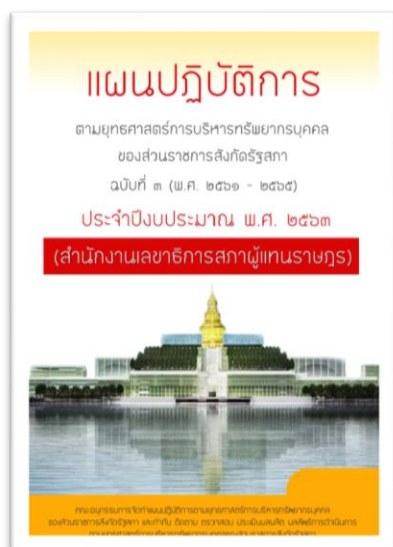
แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง
	พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
โครงการ	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๓

ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนงาน ๑	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ
	ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม
โครงการ	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม
แผนงาน ๒	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจ
	ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
	โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม
โครงการ	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

๔.๓ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓





ตารางสรุป

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๕	๖	๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๓	๕	๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๔	๑๑	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๓	๖	๕
รวม	๑๕	๒๘	๓๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑

บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์
และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน

การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์
และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ

จัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

กลยุทธ์ที่ ๒

ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน ๑

การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ
(Career Path) ไปปฏิบัติ

โครงการ

การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

แผนงาน ๒

การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง
(Succession Plan) ไปปฏิบัติ

โครงการ

การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

แผนงาน ๓

การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง
(Talent Management) ไปปฏิบัติ

โครงการ

ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

แผนงาน ๔

การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน
(Job Rotation) ไปปฏิบัติ

โครงการ

ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation)

กลยุทธ์ที่ ๓

เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการ
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน ๑

การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง
ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ

การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา
และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก



แผนงาน ๒	การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคล ที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง
โครงการ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒
กลยุทธ์ที่ ๔	เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)
แผนงาน	การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
โครงการที่ ๑	การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานที่ได้จากผลการศึกษา
โครงการที่ ๒	ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
กลยุทธ์ที่ ๕	ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ
แผนงาน	การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
โครงการ	บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	
กลยุทธ์ที่ ๑	ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบ ทางจริยธรรม
แผนงาน ๑	การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม
โครงการ	๑. โครงการบรรยายธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาล (กิจกรรมวันคุณธรรม การคัดเลือกและยกย่องผู้มีความคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น คนดีศรีสภา และสำนักด้านคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น) ๓. โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๔. โครงการธรรมศึกษาสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
แผนงาน ๒	การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม
โครงการ	ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม (หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม) ๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



๒. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร	
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ
แผนงาน ๑	การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดวินัยของบุคลากร
โครงการ	โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง ตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ
แผนงาน ๒	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ
โครงการ	เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กิจกรรม	การจัดทำแผนและกำกับติดตามส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและ ความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการกำกับ ติดตาม การดำเนินการดังกล่าว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และ นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	
กลยุทธ์ที่ ๑	เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีประสิทธิภาพ
แผนงาน ๑	การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ
โครงการ	ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
แผนงาน ๒	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
แผนงาน ๓	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต
โครงการ	โครงการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
แผนงาน ๔	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ



	ตามแนวทางที่กำหนด
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ
แผนงาน ๕	การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยาการ ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ
แผนงาน ๖	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ
โครงการ	การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กลยุทธ์ที่ ๒	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
โครงการ	พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กลยุทธ์ที่ ๓	พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล
แผนงาน ๑	การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น ให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
แผนงาน ๒	การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร
โครงการที่ ๑	โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
โครงการที่ ๒	โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กลยุทธ์ที่ ๔	ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
แผนงาน ๑	การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ
โครงการ	โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
แผนงาน ๒	การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง
โครงการ	โครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่าง
สมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑

ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
ที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน ๑

การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

โครงการ

เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนงาน ๒

การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

โครงการ

ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

แผนงาน ๓

การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากร
ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรม

สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลยุทธ์ที่ ๒

ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง
พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

โครงการ

เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๓

ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม
และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนงาน ๑

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ
ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม

โครงการ

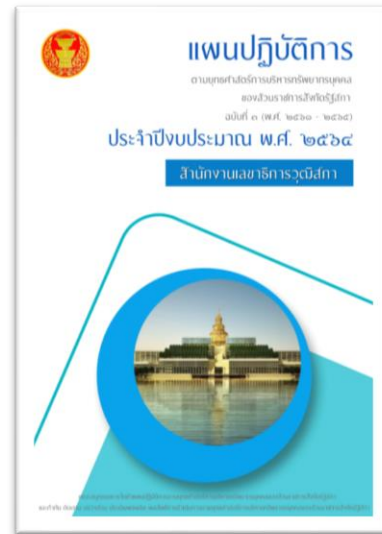
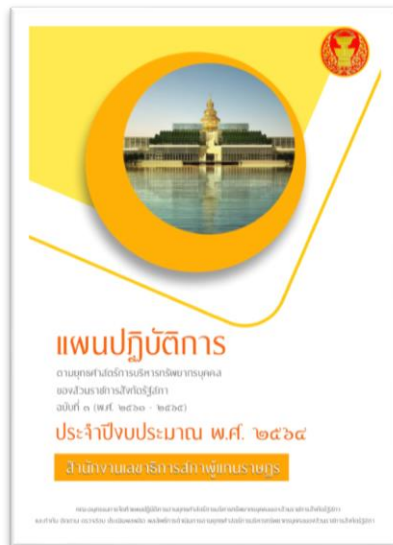
ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)
และสิ่งแวดล้อม

แผนงาน ๒

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจ
ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม



๔.๔ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



ตารางสรุป

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๕	๖	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๓	๕	๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๔	๑๑	๑๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๓	๖	๕
รวม	๑๕	๒๘	๓๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑

บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน

การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โครงการ

เตรียมการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

กลยุทธ์ที่ ๒

ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๑

การดำเนินการและติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ

โครงการ

การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)



แผนงานที่ ๒	การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
แผนงานที่ ๓	การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ
โครงการ	ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
แผนงานที่ ๔	การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ
โครงการ	ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation)
กลยุทธ์ที่ ๓	เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
โครงการ	การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก
แผนงานที่ ๒	การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง
โครงการ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒
กลยุทธ์ที่ ๔	เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)
แผนงาน	การทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
โครงการที่ ๑	การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้จากผลการศึกษา
โครงการที่ ๒	ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
กลยุทธ์ที่ ๕	ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
แผนงาน	การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
โครงการ	บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงานที่ ๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

โครงการ ๑. โครงการพัฒนาจิต เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
- กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา
๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

แผนงานที่ ๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

โครงการ การสร้างเสริมจริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน
การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

แผนงานที่ ๑ การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน
การกระทำผิดวินัยของบุคลากร

โครงการ รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ

แผนงานที่ ๒ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย
ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

โครงการ ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

แผนงาน การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กิจกรรม การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผน ส่งเสริม สนับสนุน
การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ที่มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร
ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

แผนงานที่ ๒ การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ
ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

โครงการ โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



แผนงานที่ ๓	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต
โครงการ	โครงการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
แผนงานที่ ๔	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามแนวทางที่กำหนด
โครงการ	โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ
แผนงานที่ ๕	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ
โครงการ	การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กลยุทธ์ที่ ๒	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
โครงการ	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
กลยุทธ์ที่ ๓	พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ
โครงการ	โครงการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น ให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
แผนงานที่ ๒	การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร
โครงการที่ ๑	โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
โครงการที่ ๒	โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กลยุทธ์ที่ ๔	ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ
โครงการ	โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
แผนงานที่ ๒	การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง
โครงการ	โครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่าง

กลยุทธ์ที่ ๑	ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
แผนงานที่ ๑	การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
แผนงานที่ ๒	การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)
โครงการ	ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)
แผนงานที่ ๓	การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม	สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
โครงการ	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
กลยุทธ์ที่ ๓	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
แผนงานที่ ๑	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม
โครงการ	โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
แผนงานที่ ๒	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
โครงการ	โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม โครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย



๔.๔ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ตารางสรุป

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๕	๖	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๓	๕	๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๔	๑๑	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๓	๖	๕
รวม	๑๕	๒๘	๓๒

กลยุทธ์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล
	บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
แผนงาน	การบริหารแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
โครงการ	การนำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ
กลยุทธ์ที่ ๒	ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล
	การดำเนินการและติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ
แผนงานที่ ๑	การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)



แผนงานที่ ๒	การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ
โครงการ	การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
แผนงานที่ ๓	การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ
โครงการ	ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
แผนงานที่ ๔	การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ
โครงการ	ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
กลยุทธ์ที่ ๓	เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
โครงการ	การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก
แผนงานที่ ๒	การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง
โครงการ	การพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กลยุทธ์ที่ ๔	เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)
แผนงาน	การติดตามการดำเนินงานตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
โครงการที่ ๑	การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
โครงการที่ ๒	ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
กลยุทธ์ที่ ๕	ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
แผนงาน	การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
โครงการ	บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	
กลยุทธ์ที่ ๑	ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม
แผนงานที่ ๑	การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ



ตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	
โครงการ	๑. โครงการพัฒนาจิต เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน - กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา ๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล
แผนงานที่ ๒	การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม
โครงการ	สร้างเสริมจริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ
แผนงานที่ ๑	การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดวินัยของบุคลากร
โครงการ	รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ
แผนงานที่ ๒	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ
โครงการ	รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
กลยุทธ์ที่ ๓	ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
กิจกรรม	การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	
กลยุทธ์ที่ ๑	เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีประสิทธิภาพ
แผนงานที่ ๑	การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ
โครงการ	ติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
แผนงานที่ ๒	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ
โครงการ	พัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
แผนงานที่ ๓	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด



โครงการ	รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
แผนงานที่ ๔	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามแนวทางที่กำหนด
โครงการ	หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม)
แผนงานที่ ๕	การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
โครงการ	สนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการ ให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
แผนงานที่ ๖	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่า ในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
โครงการ	การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กลยุทธ์ที่ ๒	นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
โครงการ	พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
กลยุทธ์ที่ ๓	พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ
โครงการ	ทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาหลักสูตร ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
แผนงานที่ ๒	การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร
โครงการที่ ๑	พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
โครงการที่ ๒	พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
กลยุทธ์ที่ ๔	ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
แผนงานที่ ๑	การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ
โครงการ	การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
แผนงานที่ ๒	การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง
โครงการ	พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่าง

กลยุทธ์ที่ ๑	ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
แผนงานที่ ๑	การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
แผนงานที่ ๒	การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)
โครงการ	ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)
แผนงานที่ ๓	การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรม	สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
กลยุทธ์ที่ ๒	ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
โครงการ	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
กลยุทธ์ที่ ๓	ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
แผนงานที่ ๑	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม
โครงการ	ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
แผนงานที่ ๒	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม
โครงการ	เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๓

ผลการดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์ ของการดำเนินการ





ส่วนที่ ๓

ผลการดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ บรรลุตามเป้าหมาย (ผลผลิต - ผลลัพธ์) ของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีที่ได้กำหนดไว้ โดยส่วนราชการฯ ได้มีผลการดำเนินการสรุปได้ ดังนี้

๑. สรุปภาพรวมผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๑.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล
แผนงานสนับสนุนระบบความก้าวหน้าในอาชีพฯ ประกอบด้วย

- ๑) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- ๒) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- ๓) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
- ๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

ซึ่งทั้งสองส่วนราชการได้จัดทำระบบความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง ๔ ระบบ และจะนำไปใช้ดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒)

สำหรับแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแผนกำลังคน ทั้งสองส่วนราชการได้มีการกำหนดกรอบการบริหารกำลังคน อาทิ แผนการบรรจุ แผนการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนการพัฒนาทักษะของกำลังคน เพื่อเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมในการใช้ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัล โดยใช้แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นกรอบการบริหารกำลังคนของส่วนราชการฯ ซึ่งทั้งสองส่วนราชการได้จัดทำรายงานการผลดำเนินการตามกรอบการบริหารกำลังคนเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์ของการดำเนินการ คือ ทั้งสองส่วนราชการได้เตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนแผนงานสนับสนุนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จะมีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกลายینهยัดในสิ่งทีุ่ดต้อง

ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรภายในองค์กร ประกอบด้วย

๑) การวางนโยบายและการเสริมสร้างผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการฯ

๒) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส



๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔) การส่งเสริมและประเมิณคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนได้จัดทำแผนปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกในการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน และจัดโครงการต่าง ๆ ภายในส่วนราชการฯ เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ตลอดจนสร้างมาตรการ กลไก และวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในองค์กร

สำหรับแผนงานการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ทั้งสองส่วนราชการได้จัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ โดยได้ผลลัพธ์จากการดำเนินการเป็นวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ดังนี้

- ค่านิยมองค์กรของ สผ. “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัยใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง”
- ค่านิยมองค์กรของ สว. “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภามีจิตอาสา มุ่งงานสภา

สัมฤทธิ์”

ผลลัพธ์ของการดำเนินการ คือ ทั้งสองส่วนราชการมีการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม ผ่านโครงการต่าง ๆ ตามประมวลจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักและปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต รวมทั้งได้ร่วมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ส่วนราชการฯ ได้ตระหนักถึงการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งกำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหากเห็นพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อสร้างทัศนคติไม่ทนต่อการทุจริตคอร์รัปชัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ก.ร. เห็นควรให้มีการปรับปรุงทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภายในส่วนราชการฯ โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น ๒ ระยะ ระยะแรก ให้มีผลบังคับใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ส่วนราชการฯ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามที่กำหนด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ แล้วให้ทั้งสองส่วนราชการรายงานผลการประเมินปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ อ.ก.ร.ระบบงานและอัตรากำลังเพื่อพิจารณา สำหรับระยะที่ ๒ เมื่อข้าราชการได้รับการพัฒนาทักษะและมีความพร้อมในการดำเนินการตามทักษะดังกล่าว ให้มีผลบังคับใช้สำหรับประโยชน์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

สำหรับแผนงานการบูรณาการหลักสูตรร่วมกันสำหรับการพัฒนาบุคลากร ทั้งสองส่วนราชการได้จัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๔ หลักสูตรประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง | ๓) หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี |
| ๒) หลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ | ๔) หลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ |

และได้เสนอคณะทำงานจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการฯ และหัวหน้าส่วนราชการฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบแล้ว

ในส่วนแผนงานการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรทั้ง



ในรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน และรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โดยการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวได้มีการวิพากษ์หลักสูตรร่วมกับสำนักต่างประเทศ และอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตรดังกล่าว นอกจากนี้ ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นไปตามแผนงานการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการฯ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยมีการกำหนดแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development) ประกอบด้วย

- การเรียนรู้ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ.
- การเรียนรู้นอกห้องเรียน โดยจะมุ่งเน้น ๔ วิธีการ ประกอบด้วย
 - ๑) การสอนงาน (Coaching) ๓) การติดตามแม่แบบ หรือผู้รู้ (Job shadowing)
 - ๒) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ๔) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)

ผลลัพธ์ของการดำเนินการ คือ ทั้งสองส่วนราชการมีกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรบุคคลด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตามแผน Digital Parliament และรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีแนวทางขับเคลื่อนเช่นเดียวกับฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ ส่วนราชการฯ ได้มีการบูรณาการหลักสูตรร่วมกัน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนมีการนำหลักบริหารจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งสองส่วนราชการได้จัดทำและดำเนินการตามแผนงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในองค์กร โดยจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปรับปรุงอาคารสถานที่ การตรวจสุขภาพประจำปี การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างสุขภาพกายและใจของบุคลากรให้เข้มแข็งและแข็งแรง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับแผนงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม และแผนงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่วนราชการฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) โดยมีการศึกษา วิเคราะห์การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และจัดทำแผนการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยได้กำหนดแผนดำเนินการ ประกอบด้วย

แผน ๑: ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คณะกรรมการฯ ได้จัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมเพื่อรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม



ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างข้าราชการของส่วนราชการฯ ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แผน ๒: การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม

คณะอนุกรรมการฯ ได้จัดโครงการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครองและบทบาทอำนาจหน้าที่ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติสู่เยาวชนในสถาบันการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ และกิจกรรมเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง/บทบาทอำนาจหน้าที่ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และเสริมสร้างทัศนคติและภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรนิติบัญญัติ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนกับกิจกรรมของสภานิติบัญญัติ นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการฯ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นชุมชนโดยรอบรัฐสภา

ผลลัพธ์ของการดำเนินการ คือ บุคลากรภายในส่วนราชการฯ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ ของส่วนราชการจัดกิจกรรม CSR เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนโดยรอบหน่วยงาน

๑.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

๑. **ด้านการบริหารจัดการแผนกำลังคน** ทั้งสองส่วนราชการได้จัดทำแผนบริหารกำลังคน โดยดำเนินการบริหารกำลังคนด้านอัตราากำลัง เช่น การเลือกสรรตำแหน่งที่ปรึกษา/รองเลขาธิการ เลือกสรรผู้อำนวยการสำนัก การสอบแข่งขันและคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เป็นต้น และการบริหารกำลังคนด้านการเตรียมกำลังคนคุณภาพ เช่น การดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การดำเนินการตามแผนระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๒. **ด้านการขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

๑) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔ สายงาน ได้แก่ วิทยาการ วิเทศสัมพันธ์ วิเคราะห์นโยบายและแผน และทรัพยากรบุคคล และดำเนินการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการตามแผนฯ ที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้งมีการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการสายงานนิติการที่มีต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (นิติการ) พบว่า กลุ่มเป้าหมายของ สผ. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๔.๗๙ สว. ร้อยละ ๗๓.๑๓

๒) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแผนสืบทอดตำแหน่ง และสร้างความรู้ความเข้าใจ และพัฒนาข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) ซึ่งในปีงบประมาณต่อไป ทั้งสองส่วนราชการจะดำเนินการพัฒนาข้าราชการร่วมกัน เพื่อปรับปรุงระดับความสามารถของข้าราชการให้ดีขึ้น ตลอดจน สว. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและประเภททั่วไป ระดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน)) ที่มีต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง พบว่า มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐.๕๔

๓) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ทั้งสองส่วนราชการเปิดรับสมัครสอบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดยมีบุคคลที่สนใจ จำนวน ๑๒ คน (สผ. ๖ คน/สว. ๖ คน) และผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน ๔ คน (สผ. ๒ คน/สว. ๒ คน)

๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการหมุนเวียนงานในกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ จำนวน ๒ สายงาน ๑) วิเคราะห์



นโยบายและแผน และ ๒) ทรัพยากรบุคคล โดยผลลัพธ์ของการดำเนินงาน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นไปตามความคาดหวังทั้งในด้านความสำเร็จของงานและด้านพฤติกรรม รวมทั้งได้มีการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับปฏิบัติการและชำนาญกา ในสายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน) ต่อแผนฯ พบว่า กลุ่มเป้าหมายของ สผ. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๓.๖๐ สว. ร้อยละ ๗๕.๐๐ และจะขยายกลุ่มเป้าหมายเพื่อดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในปีงบประมาณถัดไป

๓. ด้านการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน และได้ประกาศรับสมัครคัดเลือก ซึ่ง สผ. เปิดรับสมัคร จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา สว. จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๙ อัตรา โดย สผ. มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๙ อัตรา สำหรับ สว. มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

๔. ด้านการเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ทั้งสองส่วนราชการได้แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการบริหารงบประมาณ ในการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาของการดำเนินการเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการ ทบทวนผลการศึกษา วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา และได้สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ จนได้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และจะได้นำข้อเสนอไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป

๕. ด้านการส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งสองส่วนราชการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรโดยใช้ Web Service เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของ สผ. และ สว.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๑. ด้านการขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทาง จริยธรรม ทั้งสองส่วนราชการร่วมแรงร่วมใจขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรมจริยธรรม และผู้นำต้นแบบ โดยประสานความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับตั้งแต่ระดับบริหาร - ผู้ปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อาทิ กิจกรรมมอบเกียรติบัตรเข็มเชิดชูเกียรติ และโล่ประกาศเกียรติคุณให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ตามโครงการคนดีศรีสภา และร่วมกันกำหนดค่านิยมของส่วนราชการ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งจะผลักดันให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรรัฐสภาต่อไป

๒. ด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ทั้งสองส่วนราชการวางระบบในการป้องกันการทุจริตในองค์กร โดยจัดโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการเรียนรู้ กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โครงการ Digital Thinking : การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนกับส่วนรวม รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจและแนวทางในการป้องกันการกระทำผิดวินัย ข้าราชการรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การสัมมนาสร้างความเข้าใจ อินทราเน็ต แผ่นพับ วารสาร การให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นต้น ผลจากการดำเนินการดังกล่าว พบว่า มีการกระทำผิดวินัยที่ลดลงเมื่อเทียบกับสถิติ การกระทำผิดวินัยของปีงบประมาณที่ผ่านมา



๓. ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนส่งเสริมฯ ได้แก่ คณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำหรับแผนดังกล่าว ส่วนราชการฯ มุ่งเน้นให้เกิดการดำเนินการ ประกอบด้วย ๑) การนำนโยบายส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปสู่การปฏิบัติงาน ๒) การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และ ๓) การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ จากการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้ส่วนราชการฯ มีผลการประเมิน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดย สผ. ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๑.๑๑ (ระดับ A) และ สว. ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๙.๖๒ (ระดับ A)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สผ. ได้พัฒนาข้าราชการในสังกัด ๓ โครงการ โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น ๓๘๓ คน ได้แก่ ข้าราชการสำนักกฎหมาย สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มงานประธานรัฐสภา กลุ่มงานผู้นำ ฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร สำนักการประชุม สำนักรักษาความปลอดภัย ซึ่งกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์ การพัฒนาตามที่กำหนด และบุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘๔

สว. พัฒนาข้าราชการ ๙ โครงการ โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๗๗๒ คน ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งนิติกร วิทยากร เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา นักทรัพยากรบุคคล รวมทั้งข้าราชการสำนักการพิมพ์ และผู้รับบริการของสำนักการพิมพ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักรายงานการประชุมและขอเลข ตลอดจน ข้าราชการตำแหน่งประเพณีวิชาการที่ครบระยะเวลาในการประเมินเพื่อแต่งตั้งในระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งร้อยละ ๘๙.๑๓ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามที่กำหนด และบุคลากรรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๔

นอกจากนี้ ส่วนราชการฯ ได้บูรณาการหลักสูตรร่วมกัน ซึ่งหลักสูตรทั้งหมดได้เชิญ ผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมมากที่สุด

๒. ด้านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนด แผนทักษะดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ได้แก่ ๑) ผู้บริหาร ๒) ผู้ทำงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ และ ๔) ผู้ปฏิบัติงานอื่น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มุ่งเน้นพัฒนากลุ่มผู้บริหาร โดยมีการจัดอบรม สัมมนา สร้างความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อปรับทัศนคติเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของรัฐ ในเรื่องการเชื่อมโยง ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลของประเทศ และกฎระเบียบด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง (Overview) ซึ่งผลจากการติดตามและประเมินหลักสูตร ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านปฏิกิริยา ๒) ด้านการเรียนรู้ ๓) ด้านพฤติกรรม และ ๔) ด้านผลลัพธ์ ซึ่งเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก



๓. ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะภาษาต่างประเทศ

สผ. มีการพัฒนาภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอินโดนีเซีย เพื่อให้ข้าราชการรัฐสภาได้นำทักษะ ความรู้เกี่ยวกับภาษาดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานฯ ได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า ร้อยละ ๙๘.๓๑ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ตามเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ ข้าราชการที่เข้าการพัฒนาได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในการจัดประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน ครั้งที่ ๔๐ ประชุมคณะมนตรีที่ปรึกษาของสมัชชารัฐสภาอาเซียนว่าด้วยยาเสพติดอันตราย ครั้งที่ ๒ (AIPACODD) การประชุมเตรียมการของคณะผู้แทน AIPA และการประชุมระหว่างคณะผู้แทน AIPA กับผู้นำอาเซียนระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๓๔ ซึ่งได้รับคำชมจากสมาชิกและบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๔. ด้านการผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ ทั้งสองส่วนราชการมีแผนดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้ การจัดการระบบสารสนเทศ โดย

สผ. ได้กำหนดกำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญ จำนวน ๔ องค์ความรู้ เช่น องค์ความรู้การพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament เป็นต้น

สว. ได้กำหนดกำหนดองค์ความรู้ จำนวน ๕ องค์ความรู้ เช่น องค์ความรู้การถอดบทเรียน การปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการพิจารณากฎหมายของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ “Smart Law for Senate” : สื่อความรู้ด้านกฎหมายตามภารกิจของวุฒิสภา เป็นต้น

นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้มีการประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ เว็บไซต์ ไลน์แอต การถ่ายทอดสด Facebook Live บนแอปพลิเคชัน Facebook และจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ด้านการดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งสองส่วนราชการได้ศึกษาวิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำมาปรับปรุงและพัฒนาโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดและจัดโครงการ/กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพใจ และระบบการใช้จ่ายให้กับบุคลากร อาทิ การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดห้องปฐมพยาบาล การจัดห้องประกอบพิธีทางศาสนา การให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการการเงินและการใช้จ่ายให้พอเพียง รวมทั้งจัดหาพื้นที่จอดรถเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรที่ DD Mall จตุจักร พร้อมรถรับส่งระหว่างวัน โดยผลสำรวจ พบว่า บุคลากรของ สผ. มีความผาสุกและผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๘๐ สว. ร้อยละ ๖๕.๗๒



๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งสองส่วนราชการได้จัดโครงการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดย

สผ. ได้จัดโครงการเสริมสร้างคุณลักษณะชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๙๕ คน

สว. ได้จัดโครงการ Strong Model จิตพอเพียงด้านทุจริต มีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๖๘ คน โดยมุ่งหมายให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวไปต่อยอดเพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติม

นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการของ สผ. สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง คิดเป็นร้อยละ ๗๗ สว. คิดเป็นร้อยละ ๘๐

๓. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อทางสังคม ทั้งสองส่วนราชการได้จัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อทางสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) จำนวน ๑ โครงการ เพื่อพัฒนาชุมชน โดยรอบอาคารรัฐสภา เกียกกาย ณ วัดแก้วฟ้าจุฬามณี และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ CSR โดยผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๐ และผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๐

๑.๓ ปิงปวงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

๑. ด้านการบริหารจัดการแผนกำลังคน ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการสำรวจกำลังคนในเชิงปริมาณ และจัดทำรายงานผลการศึกษากำลังคน ประกอบด้วยเนื้อหา ๓ ส่วน ๑) แนวทางการศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒) การวิเคราะห์โครงสร้างกำลังคนและข้อมูลกำลังคน ได้แก่ กรอบอัตรากำลังบุคลากร แผนภูมิแสดงกรอบอัตรากำลัง แผนภูมิแสดงจำนวนกรอบข้าราชการรัฐสภา แยกตามประเภทตำแหน่ง แผนภูมิแสดงช่วงอายุ แผนภูมิแสดงวุฒิการศึกษา แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการรัฐสภาที่เกษียณอายุราชการ และ ๓) สรุปความคิดเห็นของหน่วยงานจากการทบทวนภารกิจ ยุทธศาสตร์ ผังโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง สภาพปัญหากำลังคนและปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์กระบวนการ และการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลัง

๒. การขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

๑) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และดำเนินการพัฒนาข้าราชการสายงานวิชาการ วิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล และวิเทศสัมพันธ์ ตามแผนฯ ที่กำหนดในปิงปวงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย

สผ. ได้กำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑๒ สายงาน รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๗๕.๔๓ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อแผนฯ

สว. ได้กำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๙ สายงาน รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๗๕.๐๘ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนฯ

๒) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ทั้งสองส่วนราชการได้ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง และดำเนินการสรรหา และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง โดย



สผ. ได้พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง จำนวน ๓๙ คน ในโครงการการบริหารทีมงานยุคใหม่ แบบบอโจล์ หัวข้อ ยุทธศาสตร์สำนักงานกับการบริหารเชิงบูรณาการ และหัวข้อ Mindset กับจิตวิทยานักบริหาร รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๗๑.๑๘ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนฯ

สว. ได้พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง จำนวน ๒๕ คน โครงการการบริหารทีมงานยุคใหม่ที่มีการยืดหยุ่น เรียนรู้ ปรับตัวอย่างรวดเร็ว (Agile) โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ หลักสูตรการเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง เรื่อง หลักการและการประยุกต์ใช้ Design Thinking Mindset กับจิตวิทยานักบริหาร รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๘๓.๓๓ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนฯ

๓) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดย

สผ. มีข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสนใจเข้าสมัคร จำนวน ๔ คน และผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จำนวน ๑ คน ตลอดจนได้พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ คน โดยมอบหมายงานพิเศษ อาทิ ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการผู้อำนวยการสำนัก เพื่อให้เรียนรู้งานของสำนัก และตรวจสอบข้อกฎหมายให้มีความถูกต้อง รวมทั้งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ล่ามของประธานรัฐสภา

สว. ไม่มีข้าราชการสนใจเข้าสมัคร ตลอดจนได้พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ คน ในหลักสูตร“การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ” (Effective change Agent) ของ Thai MOOC ร่วมกับการเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานจากสมาชิกวุฒิสภา

๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการ - ข้าราชการพิเศษ โดย

สผ. ได้หมุนเวียนงานในข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคลและวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ คน ได้แก่ ตลอดจนได้สำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๗๓.๖๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

สว. ได้หมุนเวียนงานในข้าราชการได้หมุนเวียนงานในข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคลวิเคราะห์นโยบายและแผน วิทยาการ และนิติการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ คน ตลอดจนได้สำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๘๓.๐๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน

๓. ด้านการส่งเสริมระบบการสรรหาเชิงรุก ทั้งสองส่วนราชการได้เสนอแนวทางแก้ไขการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในตำแหน่งเจ้าพนักงานชวเลข ประกอบด้วย ๑) การนำเทคโนโลยีเพื่อทดแทนอัตรากำลังเจ้าพนักงานชวเลข ๒) การจ้างงานรูปแบบอื่น อาทิ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ และ ๓) การทำ MOU กับสถาบันการศึกษาหรือการเปิดอบรมการเขียนชวเลข

๔. ด้านการเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ทั้งสองส่วนราชการได้ทดลองคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับจากฐานเงินเดือนของแต่ละบุคคล (ไม่ใช่ค่ากลางแบบปัจจุบัน) และทดลองคำนวณแยกการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญออกมาบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน (ระดับสำนัก ระดับสำนักงาน) พบว่า ผลการเลื่อนเงินเดือนระหว่าง



การคำนวณจากค่ากลาง การแยกการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญออกมา ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งสองส่วนราชการ จึงเสนอแนวทางสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดทำคู่มือ สำหรับผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นวิธีการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส

๕. ด้านการส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งสองส่วนราชการเพิ่มประสิทธิภาพระบบ HRIS ของ สผ. ให้เป็นระบบงานหลัก โดยรับการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบ DPIS ของ สว. ผ่านทาง Web Service และเพิ่มเมนูในส่วนของการเรียกใช้ข้อมูลร่วมของทั้งสองส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๑. ด้านการขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม ทั้งสองส่วนราชการมีการขับเคลื่อนนโยบายและเจตจำนงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการฯ โดยมอบหมายนโยบาย/เจตจำนงในการบริหารงานของส่วนราชการฯ ตั้งแต่ประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา รองประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานวุฒิสภา เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เลขาธิการวุฒิสภา โดยมุ่งเน้นการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง เป็นธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุกหน่วยงานนำนโยบาย/เจตจำนงในการบริหารงานของส่วนราชการฯ ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มีการแต่งตั้งคณะทำงานรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และคณะทำงานโปร่งใสประจำสำนัก การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการป้องกันการทุจริตของสำนักงาน การจัดทำปฏิญญาของสำนัก (ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ) การมอบเกียรติบัตรเข็มเชิดชูเกียรติ และโล่ประกาศเกียรติคุณให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามโครงการคนดีศรีสภา ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งสองส่วนราชการจึงได้ประเมินตนเองเป็นองค์กรคุณธรรมระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)

๒. ด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ทั้งสองส่วนราชการวางระบบในการป้องกันการทุจริตในองค์กร โดยจัดโครงการต่าง ๆ อาทิ การตั้งชมรมที่เป็นองค์กรพอเพียงต่อต้านการทุจริต (STRONG Model) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเฝ้าระวังการทุจริตในส่วนราชการฯ และนำไปสู่องค์กรคุณธรรม ซึ่งชมรมดังกล่าวมีการกำหนดข้อบังคับชมรม STRONG มีแผนปฏิบัติการเฝ้าระวัง (Watch & Voice) มีการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาการทุจริต รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง ตามกฎระเบียบของทางราชการผ่านการตูนแอนิเมชัน (Animation) ผลจากการดำเนินการดังกล่าวพบว่า ทั้งสองส่วนราชการไม่พบข้าราชการที่กระทำผิดวินัยต่อหน้าที่

๓. ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้กำหนดการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในมาตรการที่ ๓ การขับเคลื่อนการสร้างความรู้ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ (๑) การกำหนดมาตรการ กลไก สนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส



ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และ (๒) การเสริมสร้างมาตรการกลไกหรือวาระระบบในการป้องกันการทุจริตในองค์กร โดยแต่ละแนวทางจะประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรมที่ทั้งสองส่วนราชการจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามเกณฑ์และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ จากการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้ สผ. ได้ผลการประเมินคะแนน ITA ร้อยละ ๙๔.๖๗ (A) และ สว. ร้อยละ ๙๒.๒๐ (A) ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ มี

๑. ด้านการเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ได้แก่ สายงานนิติการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และสายงานวิทยาการ และข้าราชการในตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้บริหารขององค์กร ผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น การวิเคราะห์ผลกระทบ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ตามมาตรา ๓๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการการโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร กิจกรรม การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร หัวข้อ การปรับ Mindset เพื่อพัฒนาตนเอง โดย

สผ. พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๓

สว. พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๔๒

นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้บูรณาการหลักสูตรร่วมกัน จำนวน ๖ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี (สายงานวิชาชีพ) หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ (สายงานวิชาชีพ) หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี (สายงานวิชาชีพ) หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน (สายงานวิชาชีพ) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ และหลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ ซึ่งหลักสูตรทั้งหมดได้เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมมากที่สุด

๒. ด้านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับข้าราชการกลุ่มเป้าหมายในหลักสูตรต่าง ๆ ๑) กลุ่มผู้บริหาร อาทิ การบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ ความรู้เบื้องต้นของการวางแผนสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture : EA) ๒) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ อาทิ การเชื่อมโยงทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ของประเทศ กับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ และแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา เพื่อการเป็นรัฐสภาดิจิทัล ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการและวิเคราะห์ชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ ภาพรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ ๓) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี อาทิ การบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้อง และ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น อาทิ การเชื่อมโยงทิศทาง นโยบายยุทธศาสตร์ของประเทศ กับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ และแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภาเพื่อการเป็นรัฐสภาดิจิทัล ภาพรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่



เพื่อเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้ง ๔ กลุ่ม ทั้งสองส่วนราชการ ได้มีการติดตามประเมินผลภายหลังการพัฒนา พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มเป้าหมายของ สผ. สามารถนำความรู้ไปใช้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๘ สว. คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๐

๓. ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย

สผ. ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในรูปแบบ e - Learning ให้กับบุคลากร จำนวน ๓ รุ่น โดยผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดสามารถนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คิดเฉลี่ยเป็นร้อยละ ๗๔.๖๖

สว. ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษภายใต้โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ “หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นนิติกรหรือวิทยากรที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ในชั้นเรียน และการอบรมเชิงปฏิบัติการ English Camp โดยผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗

๔. ด้านการผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ ทั้งสองส่วนราชการมีแผนดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้ การจัดการระบบสารสนเทศ โดย

สผ. ได้กำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ได้แก่ พัฒนางองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ปฎิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาล และความผาสุกในการปฏิบัติงาน

สว. ได้นำเสนอแนวทางการดำเนินการจัดทำนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้การจัดการความรู้ อาทิ English Delivery by BFL การใช้ Google Docs ในการถอดข้อความ Speak to Text รวมทั้ง มีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติการจัดการความรู้ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้กับหน่วยงานที่นำเสนอนวัตกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงาน และได้มีการประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์ ไลน์แอด การถ่ายทอดสด Facebook Live บนแอปพลิเคชัน Facebook และจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day)



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑. ด้านการดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งสองส่วนราชการได้ศึกษาวิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำมาปรับปรุงและพัฒนาโครงการ/กิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดและจัดโครงการ/กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพใจ ระบบการใช้จ่ายให้กับบุคลากร และการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเข้าสู่วัยสูงอายุ อาทิ ห้องน้ำสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุ การยืดหยุ่นเวลา เข้า - ออก ในการปฏิบัติงาน การให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการการเงินและการใช้จ่ายให้พอเพียง การพัฒนาระบบการจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความสะดวกยิ่งขึ้นด้วยระบบ e-form การจัดห้องประกอบพิธีทางศาสนา การพัฒนาเฝ้าระวังสุขภาพบุคลากรในโรงงานรัฐสภา โยคะสำหรับสำหรับวัยทำงานและผู้สูงอายุ การจัดให้มีบริการห้องนมแม่ การจัดกิจกรรมการบริจาคเงิน หรือสิ่งของอันจำเป็นผ่านตู้ปันสุข พร้อมทั้งได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นผู้ดำเนินการ พบว่า บุคลากรของ สผ. มีความผาสุกและผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๘ และ สว. คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๑๙

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งสองส่วนราชการได้จัดโครงการ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดย

สผ. ได้จัดโครงการเสริมสร้างคุณลักษณะชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารการเงินเพื่อความพอเพียง และกิจกรรมเสริมเพิ่มคุณลักษณะชีวิต ตลอดจนได้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต คิดเฉลี่ยเป็นร้อยละ ๘๕.๕๐

สว. ได้จัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่ข้าราชการด้วยการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ องค์กรธุรกิจคุณธรรม และเป็นต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ณ บริษัทปารุณดิไซน์ ไอ-สป่า จำกัด ตลอดจนได้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต คิดเฉลี่ยเป็นร้อยละ ๙๐.๔๐

๓. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย แผนงานที่ ๑ แผนงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งส่วนราชการได้จัดโครงการเพิ่มพื้นที่สีเขียวบริเวณพุทธมณฑล ณ พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม สำหรับแผนงานที่ ๒ แผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการฯ ส่วนราชการฯ ได้จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมให้บุคลากรอบรมออนไลน์บรรยายสดผ่าน APP WebEx Meeting ให้กับข้าราชการ จำนวน ๓๕๐ คน โดยคิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของข้าราชการในแต่ละส่วนราชการ ที่นอกเหนือจากกลุ่มเป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๐



๑.๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล มีผลการดำเนินการโดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. ด้านการบริหารจัดทำแผนกำลังคน ทั้งสองส่วนราชการได้จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ทิศทางการบริหารกำลังคนของสำนักงาน การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกำลังคนสำนักงาน การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ของสำนักงาน และกลยุทธ์และแผนกำลังคนของสำนักงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ด้านการขับเคลื่อนความก้าวหน้าในอาชีพ

๑) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนที่กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งได้สำรวจอัตราการสูญเสียกำลังคน และสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ของแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า อัตราการสูญเสียกำลังคนลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย

สผ. ลดลง จำนวน ๔ คน ในกลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการ ตลอดจนได้สำรวจความพึงพอใจ พบว่า บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อแผนฯ ร้อยละ ๗๘.๙๗

สว. ลดลง จำนวน ๑๙ คน ในกลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป ตลอดจนได้สำรวจความพึงพอใจ พบว่า บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อแผนฯ ร้อยละ ๗๓.๑๕

๒) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อการดำเนินการตามแผนฯ โดย

สผ. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐.๕๙ รวมทั้ง สผ.ได้นำรายชื่อบุคคลที่ผ่านการพัฒนาตามระบบการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งดังกล่าว

สว. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๕.๐๐ รวมทั้งได้พัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักในปีงบประมาณต่อไป

๓) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ทั้งสองส่วนราชการได้ประกาศรับสมัครข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดย

สผ. ได้ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง จำนวน ๑ คน

สว. ไม่มีข้าราชการผู้ใดสมัครเข้าสู่ระบบฯ

นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ และจัดทำรายงานผลการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงฯ กับการบริหารกำลังคนคุณภาพของฝ่ายบริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ ตลอดจนได้สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง พบว่า บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังกัด สผ. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๒.๕๒ สว. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๓.๘๑



๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ทั้งส่วนราชการได้หมุนเวียนงานในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๔ สายงาน พร้อมทั้งได้สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สผ. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๖.๖๒ สว. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๒.๒๔

๓. ด้านการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแนวทางการสรรหาเชิงรุก: การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดย

สผ. ได้ดำเนินการออกแบบและการสื่อสารองค์กรเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ SMART Parliament โดยดำเนินการใน ๒ มิติ ประกอบด้วย ๑) มิติภายใน สร้างการรับรู้ให้บุคลากรภายในองค์กรเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ SMART Parliament ผ่านการจัดกิจกรรม และ ๒) มิติภายนอก ดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการปรับปรุงภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นองค์กรทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ ผ่านกิจกรรมการประชาสัมพันธ์คลิป์วิดีโอผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ตลอดจนได้สำรวจระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีระดับความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๕

สว. ได้ศึกษารูปแบบการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคคลทั่วไปที่มาสัมผัสเข้ารับการสรรหาข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป รวมถึงการสอบคัดเลือกจ้างเหมาบริการเพื่อเสริมงานด้านนิติบัญญัติ ตลอดจนได้สำรวจระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีระดับความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๖

๔. ด้านการเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ทั้งสองส่วนราชการพัฒนาคู่มือการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของ สผ. มีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๗๑.๗๖ สว. ร้อยละ ๗๒.๒๓

๕. ด้านการส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งสองส่วนราชการเพิ่มประสิทธิภาพระบบ HRIS ของ สผ. ให้เป็นระบบงานหลัก โดยรับการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบ DPIS ของ สว. ผ่านทาง Web Service และเพิ่มเมนูในส่วนของการเรียกใช้ข้อมูลร่วมของทั้งสองส่วนราชการ ตลอดจนสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๘๘.๙๔ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ก.ร. และ อ.ก.ร) มีความพึงพอใจต่อข้อมูลที่เชื่อมโยงโดยระบบ Web Service

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

๑. ด้านขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบ ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินแผนงาน/โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ โดยดำเนินกิจกรรมนำหลักธรรมของศาสนามาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งดำเนินโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา : วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) เพื่อคัดเลือกและยกย่องบุคคลต้นแบบ/หน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมทั้งมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติในวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics day) มาอย่างต่อเนื่องในทุกปี ตลอดจนได้ประกาศและเผยแพร่ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ประกอบด้วย ๑) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ๒) ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ ๓) ด้านการใช้อำนาจ



๔) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ๕) ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ๗) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร และ ๘) ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน โดยบุคลากรในสังกัด สผ. และ สว. มีการรับรู้และความเข้าใจ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๑ ร้อยละ ๘๕.๒๐ ตามลำดับ

๒. ด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ทั้งสองส่วนราชการได้เผยแพร่กรณีตัวอย่างของพฤติกรรมกระทำความผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ และสำรวจกรณีการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐของข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า สผ. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่ากับปีงบประมาณที่ผ่านมา สำหรับ สว. ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓ ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งส่วนราชการได้นำแนวทาง/มาตรการการประเมินคุณธรรมดังกล่าวมาปรับใช้ เพื่อจัดทำแผนส่งเสริมสนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบในระดับองค์กร และระดับหน่วยงานภายในองค์กร ตลอดจนได้รับผลการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดย สผ. ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๗.๔๖ (ระดับ AA) และ สว. ร้อยละ ๙๐.๘๔ (ระดับ A) ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. ด้านการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ในโครงการ อาทิ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ ๒๑ โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการประเมินผลโครงการ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นวิทยากรฝึกอบรม โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนได้กำกับ ติดตาม ประเมินผลบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ พบว่า ร้อยละ ๙๒.๔๐ ของกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สผ. และร้อยละ ๘๕.๕๖ ของกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สว. สามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๑) ผู้บริหาร ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ และ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น โดยบุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีผลการประเมินระดับทักษะตามพฤติกรรมที่คาดหวังในภาพรวม สผ. คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๗ และ สว. คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐ สำหรับการพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ระบบปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการประชุมรัฐสภา จำนวน ๑๐ ระบบ โดยภาพรวม พบว่า ร้อยละ ๘๑.๘๕ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



๓. ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดย

สผ. ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานในโครงการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ หลักสูตร ซึ่งผลลัพธ์จากการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ร้อยละ ๘๙.๔๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

สว. ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานในโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการ สว. เพื่อการปฏิบัติงานรัฐสภา (English for Parliamentary Work) โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๔

๔. ด้านการผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการจัดการความรู้ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้ โดย

สผ. ได้กำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ได้แก่ จดรายงานการประชุมในยุคดิจิทัล IR SMART DATA สู่ความเป็นเลิศของการทุตรัฐสภา การสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองผ่านการปรับโฉมการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Transformation) การจัดทำร่างประมวลจริยธรรมรัฐสภา และได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ พบว่า บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๐

สว. ได้กำหนดองค์ความรู้ที่ขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน อาทิ การพัฒนาระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนตามโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน Key Message : Infographic การนำเสนอภาพ Info แบบสั้น/กระชับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ การพัฒนาฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในรูปแบบออนไลน์บนเว็บไซต์วุฒิสภา (www.senate.go.th) การให้บริการข้อมูลด้านกฎหมายผ่านระบบ Line Official Account (LAW for You) และ Facebook Fan page (สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) HRD Senate Digital Learning Engagement และได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ พบว่า บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดรัฐสภา โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ส.ส.ส.) พบว่า บุคลากรของ สผ. มีความผาสุก คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐ และมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐ สว. มีความผาสุก คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ และมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐ พร้อมนี้ สว. ได้ทำบันทึกความเข้าใจกับมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อประเมินความสุขของคนทำงาน โดยใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER โดยได้ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สผ. ได้พัฒนาบุคลากรในโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตร สืบสาน สร้างสรรค์ สู้สังคมเรียนรู้เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ร้อยละ ๙๒.๐๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต



สว. ได้จัดกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ข้าราชการในประเพณีวิชาการกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ร้อยละ ๘๖.๖๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต

๓. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อทางสังคม ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินงาน ดังนี้

๑) แผนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม ได้จัดโครงการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม พบว่า ร้อยละ ๙๖.๐๐ กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน ๕๑๗ คน) มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

๒) แผนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้จัดโครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตยผ่าน Page Facebook ยุวชนประชาธิปไตย ในกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) เยาวชนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปีที่ผ่านการคัดเลือกจากจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร (ที่สมัครโดยตรงกับสำนักงานฯ) โดยไม่จำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม และ (๒) เยาวชนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปี ที่สมัครเข้ารับการอบรมกับผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร (ที่สมัครโดยตรงกับสำนักงานฯ) โดยไม่จำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ยุวชนกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขพบว่า ร้อยละ ๘๗.๖๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑.๕ ปีงบประมาณ พ.ศ. 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) การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งากำลังคน และ ๖) การจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ พบว่า

สผ. บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๗.๖๗ โดยมีโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๔๒ โครงการ จากทั้งหมด ๔๓ โครงการ ซึ่งโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ คือ โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ”

สว. บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๖.๙๗ โดยมีโครงการที่ต้องดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๓๒ โครงการ จากทั้งหมด ๓๓ โครงการ ซึ่งโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ คือ การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน



๒. ด้านการขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย

๑) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

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

สว. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดรวมจำนวนทั้งสิ้น ๔๐๒ คน ใน ๖ สายงาน รวมทั้งประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๘๖ ตลอดจน ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในสายงานดังกล่าวที่มีต่อการดำเนินการตามแผนฯ พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๐.๙๘

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

สว. ได้นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ คน ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) พบว่า สำนักงานฯ ได้บุคคลที่ผ่านการพัฒนาฯ เป็นผู้อำนวยการสำนักจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง จากตำแหน่งว่างทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง

นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม)) ที่มีต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายของ สผ. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๒.๐๙ สว. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๗.๕๐

๓) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้ (Talent Management)

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

สว. ได้พัฒนาข้าราชการฯ จำนวนทั้งสิ้น ๒ คน ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ และมอบหมายงานพิเศษ โดยข้าราชการฯ ทั้ง ๒ คน ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในระดับดีเด่นมากกว่าร้อยละ ๙๐ เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้สูง เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายของ สผ. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๓.๙๖ สว. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๓.๙๔



๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

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

สว. ได้ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงานข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๕๒ คน ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๓๗ ราย และ ข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๑๕ ราย

นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการจึงได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการที่ได้รับการหมุนเวียนงานตามแผนการหมุนเวียนงานที่กำหนด) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายของ สผ. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๘.๕๖ สว. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๕.๔๓

๓. ด้านการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก

๑) การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงาน

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

สว. ได้ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรกับบุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ โดยจัดทำวิดีโอ/คลิป ที่ถ่ายทอดความคิดเห็นของบุคลากรภายในองค์กร ผ่านช่องทางยูทูบ (Senate Channel) และผ่านช่องทางเฟซบุ๊กของสำนักงานฯ อาทิ คลิปกิจกรรมปลูกต้นกล้าแห่งความดี คลิป The Moon's Story: Road to ข้าราชการรัฐสภา รวมทั้งได้สำรวจความคิดเห็นของบุคคลภายนอกฯ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสำนักงานฯ ในภาพรวม ร้อยละ ๙๘.๕๕

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 การจัดทำบทความทาง การจัดทำเจตนารมณ์ร่างพระราชบัญญัติ การจัดทำข้อมูลร่างพระราชบัญญัติ

สว. มีนักกฎหมายฯ จำนวน ๓ คน คนที่ ๑ มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๐ คนที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๐ และคนที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๐ โดยผลงานที่นักกฎหมายนิติบัญญัติฯ ได้รับมอบหมายงาน อาทิ การตรวจและพิจารณาร่างกฎหมาย การให้ความเห็นในที่ประชุม กรรมการธิการ การตรวจและพิจารณาร่างกฎหมาย การรวบรวมหลักกฎหมาย การจัดทำบทความทางวิชาการ

๔. ด้านการเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

สผ. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร พบว่า บุคลากรร้อยละ ๗๘.๔๐ มีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามที่สำนักงานฯ ได้ดำเนินการเผยแพร่หลักเกณฑ์และวิธีการ



ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ กระบวนการและแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติราชการ รวมทั้งจัดทำเอกสารและอินโฟกราฟิกเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ อินทราเน็ตของสำนักบริหารงานกลาง และไลน์กรุ๊ปของผู้บริหาร รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจผ่าน โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้รับผิดชอบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

สว. ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร พบว่า บุคลากรร้อยละ ๘๕.๐๖ มีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามที่สำนักงานฯ ได้ทบทวนและชี้แจงคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (สำหรับผู้บังคับบัญชาและสำหรับผู้ปฏิบัติงาน) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา

๕. ด้านส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีผลลัพธ์ของการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทาง จริยธรรม ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายจนได้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามแนวทาง ของกระทรวงวัฒนธรรม โดยขับเคลื่อน ๙ ขั้นตอนต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งสองส่วนราชการต่างมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก อาทิ โรงพยาบาลบางมูลนาก จังหวัด พิษณุโลก สถาบันการเงินชุมชนตำบลหนองสาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ตลอดจนจัดกิจกรรม ธรรมรงค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในโดยจัดทำคลิปวิดีโอเผยแพร่ รวมทั้งมีกระบวนการยกย่อง เชิดชูการทำความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรมในวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) และ หน่วยงานดีเด่นมีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

๒. ด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาได้เผยแพร่กรณีตัวอย่างของพฤติกรรมการทำความผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ และสำรวจกรณีการ กระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ พบว่า ไม่มีข้าราชการที่กระทำความผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการ ทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ทั้งนี้ มีการพิจารณาลงโทษผู้กระทำความผิดทางวินัย จำนวน ๒ คน จากการกระทำผิด วินัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๒) ตลอดจนได้สำรวจความรู้ ความเข้าใจของบุคลากร เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๐

๓. ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อรักษามาตรฐาน การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมิน ITA สม. ได้คะแนน ๙๙.๔๖ (AA) และ สว. ได้คะแนน ๙๗.๒๑ (AA) ซึ่ง สม. ได้คะแนนสูงสุดในกลุ่มหน่วยงานประเภท สำนักงานศาล องค์การตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานสังกัดรัฐสภา นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้ขับเคลื่อนการ



ดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผนฯ ที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ทั้งสองส่วนราชการได้มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและทบทวนมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงมาตรฐานฯ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ ๙๓.๙๘ เห็นควรคงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะตามที่ ก.ร. กำหนดไว้เช่นเดิม แต่ทั้งสองส่วนราชการยังคงมีการศึกษาเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่นและภาคเอกชน ฯลฯ เพื่อนำไปวิเคราะห์กำหนดมาตรฐานฯ ที่เหมาะสมต่อไป

นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้จัดทำหลักสูตรรวม จำนวน ๓ สายงาน โดยนำไปเชื่อมโยงกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จากการทำหลักสูตรนี้ ส่วนราชการฯ ได้ทำหลักสูตรครบทุกสายงานในประเภทวิชาการ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรรวมที่กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ สายงาน ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคตให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง โดย

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

สว. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อน "การเรียนรู้และพัฒนาในองค์กรยุคใหม่" โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา รวมทั้งได้ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า โดยภาพรวม พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๔

๒) ด้านพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม) ให้กับข้าราชการตำแหน่งนิติกรชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (ที่ดำรงตำแหน่งนิติกร) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย

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

สว. ได้มีการพัฒนา จำนวน ๕๓ คน จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม) ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๐



๓) ด้านสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

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

๒. ด้านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ 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 หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น เป็นต้น

เพื่อเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนากลุ่มเป้าหมายทั้ง ๔ กลุ่ม ทั้งสองส่วนราชการได้มีการติดตามประเมินผลภายหลังการพัฒนา พบว่า โดยภาพรวม กลุ่มเป้าหมายของ สผ. สามารถนำความรู้ไปใช้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๓ สว. คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๘

๓. ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ

ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย

สผ. ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับกลุ่มเป้าหมาย ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๔ รุ่น รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมในห้องเรียนในโครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ English for Work & Life โดยผู้เข้ารับการพัฒนามีทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๐

สว. ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษฯ ให้กับกลุ่มเป้าหมายโดยมีการทดสอบวัดระดับทักษะภาษาอังกฤษ EF SET (EF Standardized English Test) ในรูปแบบออนไลน์ มีการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านแพลตฟอร์มเนติบัณฑิตออนไลน์ และมีการอภิปรายเพื่อการเรียนรู้กับวิทยากรสำนักภาษาต่างประเทศ โดยผู้เข้ารับการพัฒนามีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๑



๔. ด้านการผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้

สผ. ได้ติดตามบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ตามที่สำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเรียนรู้ร่วมกัน ตามองค์ความรู้ที่สำนักงานฯ ได้กำหนดตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรื่อง “เทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยในยุคดิจิทัล : กรณี อัคคีภัย” 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

สว. ได้ติดตามบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ที่สำนักงานฯ โดยได้ดำเนินการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย ๑) ระดับองค์กร ได้จัดทำนวัตกรรมระดับองค์กรระบบแผนที่ภารกิจสมาชิกวุฒิสภา พบประชาชน (Senate Digital Map) ๒) ระดับสำนัก ได้ดำเนินการสร้างนวัตกรรมระดับสำนัก/กลุ่ม ทั้งหมด ๑๗ นวัตกรรม อาทิ ๒ Minutes พิชิตภาษา Learn Law Online HRD Single Access และ ๓) ระดับบุคคล/กลุ่มบุคคลโดยนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล ได้แก่ Mission Tracking : ตามติด...ภารกิจแผน Google Drive file stream เปิดที่ไหนก็ได้ และจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า ร้อยละ ๙๔.๑๔ ของกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งสองส่วนราชการได้จัดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อาทิ การจัดยานพาหนะรับ - ส่งบุคลากร (ทางรถและทางเรือ) การจัด Morning Talk ภายในกลุ่มงานหรือสำนัก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในงานที่ทำ การจัดกีฬาสัมพันธ์ การอบรมให้ความรู้เรื่อง “การลดและการจัดการขยะภายในสำนักงานตามแนวคิด ZERO Waste พร้อมทั้งได้ดำเนินการสำรวจความผาสุกและผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ส.ส.ส.) เป็นผู้ดำเนินการ พบว่า บุคลากรของ สผ. มีความผาสุกและผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐

๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สผ. ได้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๒ หลักสูตร พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๐

สว. ได้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐

๓. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม ในแผนปฏิบัติการที่ ๑ พบว่า ร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และร้อยละ ๙๐ ของ

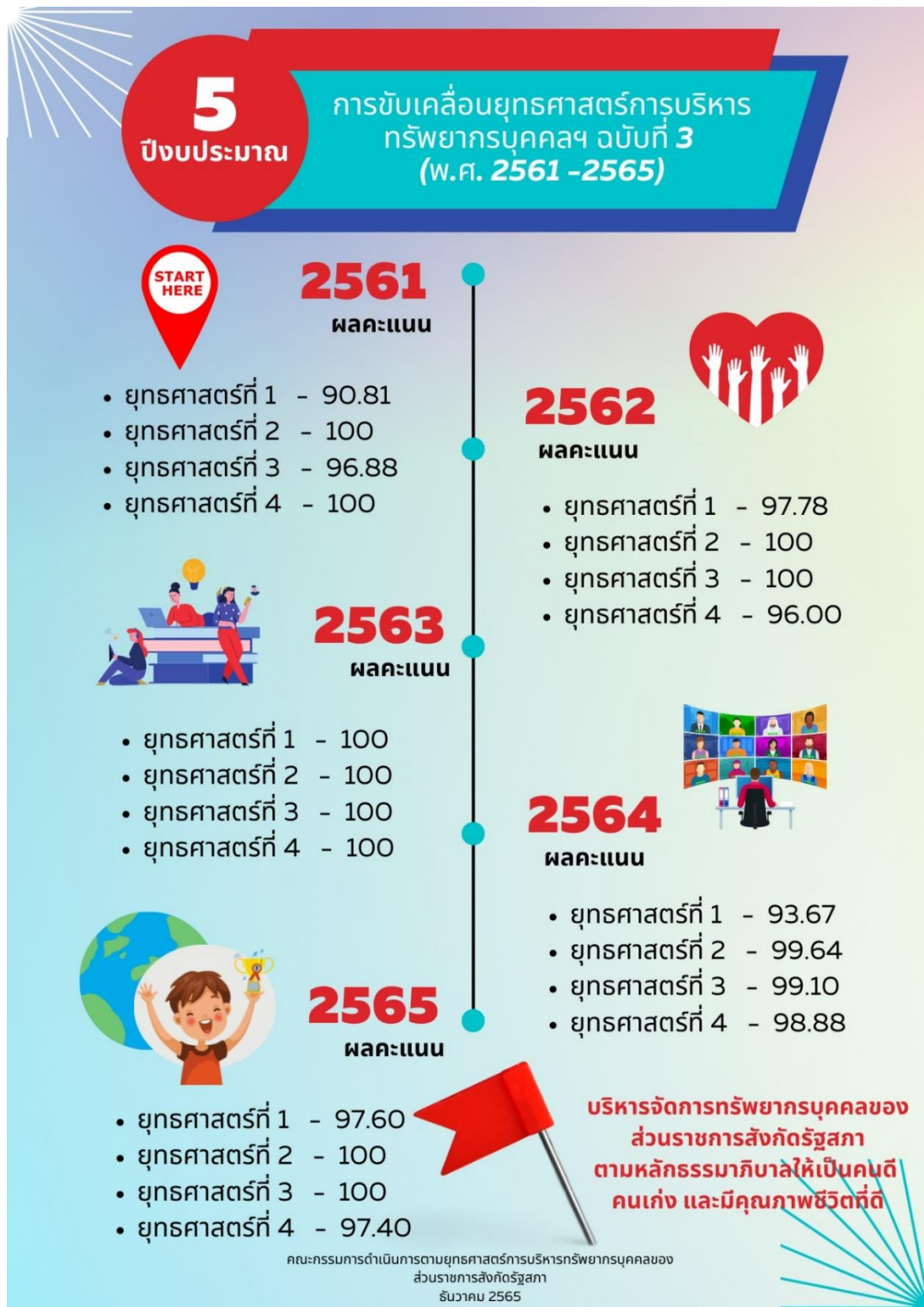


กลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับแผนปฏิบัติการที่ ๒ ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ๒๕๖๕ โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นเยาวชนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบริเวณโดยรอบรัฐสภาจำนวน ๒๐๐ คน และจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับระบบงานรัฐสภาไทย การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และนำชมรัฐสภา จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๕ มีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



๒. ภาพรวมผลคะแนนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาอย่างครบถ้วนตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีที่กำหนด โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้





ตารางที่ ๒ : ภาพรวมผลคะแนนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๗๕.๔๕	๙๕.๕๖	๑๐๐	๙๖.๖๔	๙๖.๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๙๘	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๙๓.๗๕	๑๐๐	๑๐๐	๙๙.๕๑	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๑๐๐	๙๖	๑๐๐	๙๙.๗๕	๙๕.๔
ภาพรวม	๙๐	๙๘.๐๖	๑๐๐	๙๘.๓๓	๙๘.๐๙

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๘๖.๓๖	๑๐๐	๑๐๐	๙๗.๖๒	๙๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๙๘	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๑๐๐	๙๖	๑๐๐	๙๙.๙๖	๙๙.๔
ภาพรวม	๙๖.๒๕	๙๙.๓๓	๑๐๐	๙๘.๘๗	๙๙.๕๘

๓. ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มาอย่างต่อเนื่อง และสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ในการนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ จึงได้สรุปผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๑) ผลผลิต และ ๒) ผลลัพธ์ โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้



๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๑ บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาลรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการจัดทำแผนกำลังคนที่ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งได้ดำเนินการตามแผนดังกล่าวจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ในภาพรวม ร้อยละ ๙๗.๓๒ รวมทั้งมีระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ๔ ระบบ ได้แก่ ๑) แผนสืบทอดตำแหน่ง ๒) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓) ระบบข้าราชการผู้มีความรู้สูง และ ๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมผู้บริหาร/ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณภาพ ตลอดจนดึงดูด รักษา และจูงใจคนดี คนเก่ง ให้อยู่ในองค์กร ตลอดจนมีระบบการสรรหา/เลือกสรรบุคคลโดยคำนึงระบบคุณธรรม ซึ่งบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความพึงพอใจในระดับมากต่อระบบความก้าวหน้าในอาชีพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยภาพรวม ร้อยละ ๗๑.๕๘ นอกจากนี้ ยังได้ทบทวนระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการทดลองคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับจากฐานเงินเดือนของแต่ละบุคคล และทดลองคำนวณแยกการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญออกมาบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน (ระดับสำนัก ระดับสำนักงาน) เพื่อลดประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน โดยภาพรวม ร้อยละ ๗๒.๒๖

นอกจากนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการก้าวสู่ Digital Parliament ส่วนสังกัดรัฐสภาได้จัดทำระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ ระบบการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภาที่เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากร ระหว่างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System: DPIS) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กับระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System: HRIS) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อช่วยลดความซ้ำซ้อนในกระบวนการดำเนินงาน อำนวยความสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล และสามารถตอบสนองต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยร้อยละ ๗๓.๓๒ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการเข้าถึงและข้อมูลบุคลากรที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ประกอบการประชุม

จากการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พบว่า ภาพรวมโดยเฉลี่ย ร้อยละ ๗๑.๔๑ ของบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการขับเคลื่อนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการผลักดันให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาลรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ ตามตารางดังต่อไปนี้



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> บริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑. มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง ๒. นำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือและประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล	๑. แผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการฯ	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> ๑. มีเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๑) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ๒) การพัฒนาบุคลากร ๓) เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ๔) การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕) การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน ๖) การจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. ร้อยละ ๗๔.๗๑ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อกำลังคนของส่วนราชการ/หน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนกำลังคนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๗.๓๒
<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล	๑. มีระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔ ระบบ ๒. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึง	๒. ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ๔ ระบบ ▪ แผนสืบทอดตำแหน่ง ▪ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ▪ ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ▪ แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> ๑. เตรียมผู้บริหาร/ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณภาพ ๒. ดึงดูด รักษา และจูงใจคนดี คนเก่ง ให้อยู่ในองค์กร ๓. มีระบบการสรรหา/เลือกสรรบุคคลโดยคำนึงระบบคุณธรรม <u>บุคลากร</u> ๔. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในระดับ/ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
	พอใจต่อระบบความ ความก้าวหน้าในอาชีพ		๕. ร้อยละ ๗๓.๐๔ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้า ในอาชีพ
กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้าง ระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรง ตามความต้องการของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑. มีการปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา และ ดำเนินการเพื่อมุ่ง กลุ่มคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง	๓. ปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา และดำเนินการเพื่อมุ่งกลุ่มคนคุณภาพให้เข้ามา ปฏิบัติงานกับองค์กร ได้แก่ ๑) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการ คัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ๒) แนวทางการสรรหาเชิงรุกในการเพิ่มขีด ความสามารถในการดึงดูดผู้ที่มีคุณภาพ “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ๕ แนวทาง ประกอบด้วย ๑) การประชาสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร ๒) การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน ๓) การพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ๔) การปรับปรุงลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ๕) การเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนในองค์กร	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> ๑. ดึงดูดและมุ่งกลุ่มคนคุณภาพให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร ๒. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก ผ่านเว็บไซต์และสื่อ สังคมออนไลน์ต่าง ๆ ๒. ร้อยละ ๖๖.๙๑ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการสรรหาเชิงรุกของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ผู้รับบริการ/บุคคลภายนอก</u> ๓. ร้อยละ ๘๘.๑๗ ของบุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ/ นักศึกษาฝึกงาน มีความพึงพอใจต่อภาพลักษณ์ของส่วนราชการฯ ใน ระดับดี - ดีมาก



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
	๑. มีการปรับปรุงพัฒนา หลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง และมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	๕. คู่มือคำแนะนำการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการสัมภาษณ์และคู่มือการประเมินสมรรถนะด้วยการสัมภาษณ์ ๖. คู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑. ได้นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้น ๒ จำนวน ๑๐ คน ๒. นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้รับบริการ ๓. ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจต่อ “ด้านกฎหมาย การตรวจกฎหมาย หรือกระบวนการนิติบัญญัติ” ร้อยละ ๙๐.๒๐ (มากที่สุด)
กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. บทสรุปของการศึกษา/วิเคราะห์เพื่อทบทวนระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการทดลองคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับจากฐานเงินเดือนของแต่ละบุคคล และทดลองคำนวณแยกการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ออกมาบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน (ระดับสำนัก ระดับสำนักงาน) ๘. ระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศของส่วนราชการฯ ๙. ระบบการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศของส่วนราชการฯ	บุคลากร ๑. บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลแบบออนไลน์บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการฯ ๒. ร้อยละ ๗๒.๒๖ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<u>กลยุทธ์ที่ ๕</u> ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร	๑๐. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภาที่เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากร ระหว่างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System: DPIS) ของ สว. กับระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System: HRIS)	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> ๑. ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถสืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>บุคลากร</u> ๓. ร้อยละ ๗๓.๓๒ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการเข้าถึงและข้อมูลบุคลากรที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ประกอบการประชุม <u>ผู้รับบริการ</u> ๔. ร้อยละ ๘๙.๔๗ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ก.ร. และ อ.ก.ร) มีความพึงพอใจต่อข้อมูลที่เชื่อมโยงโดยระบบ Web Service



๓.๒ ผลสัมฤทธิ์ของดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๒ บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ มีทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จำนวน ๔๖๑ คน และสำนักต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรม จำนวน ๓๐ สำนัก ที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรและหน่วยงานภายในได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้มีการสร้างเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อจะได้นำแนวทางของหน่วยงานดังกล่าวมาปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการเพิ่มองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติ

จากการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องตลอด ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินผลเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในด้านคุณธรรม จริยธรรม

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังได้ขับเคลื่อนการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ในหน่วยงานตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. อันส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีจำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยฐานการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับผลการประเมิน ITA ในระดับ AA โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๙.๔๖ (ระดับ AA) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๙๗.๒๑ (ระดับ AA) ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในการรักษามาตรฐานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐไม่ต่ำกว่าระดับ A

จากการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พบว่า ภาพรวมโดยเฉลี่ย ร้อยละ ๗๔.๓๖ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการขับเคลื่อนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ โดยมีรายละเอียดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ ตามตารางดังนี้



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดัน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำ ต้นแบบทางจริยธรรม	บุคลากรเป็นคนดี มี คุณธรรม และปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม	๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสประจำปี เพื่อขับเคลื่อน และผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม ให้มีผู้มีจริยธรรม เพื่อป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตของส่วนราชการฯ และเพื่อส่งเสริมและประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ๒. ประกาศข้อตกลงร่วมกันของผู้บริหารและสมาชิก ในองค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม ๓. การกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่ยากแค้น” และ “ความดีที่ยากทำ” ที่สอดคล้องกับปัญหา คุณธรรมขององค์กร ๔. ค่านิยมองค์กร ▪ สผ. “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” ▪ สว. “สามัคคีมีวินัย สุจริต” ๕. ค่านิยมของส่วนราชการฯ “สามัคคี มีวินัย ใจ ซื่อตรง” ๖. แผนดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณธรรม และจัด ทีมงานรับผิดชอบการดำเนินงาน ส่งเสริมคุณธรรมใน องค์กรตามประเด็นคุณธรรมเป้าหมายองค์กร	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> ๑. ได้รับการประเมินผลเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามแม่บท ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ๒. เป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและสำนักต้นแบบด้านการส่งเสริม คุณธรรม ที่เป็นแบบอย่างให้บุคลากรและหน่วยงานภายใน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้นำไปเป็นแนวทางดำเนินการต่อไป รวมทั้งมีการถอดบทเรียน ทำสื่อ คลิปวิดีโอ เผยแพร่ผ่านช่องทาง ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวทางปฏิบัติผลการดำเนินการ เป็นการสร้าง ภาพลักษณ์ขององค์กร ๓. มีการสร้างเครือข่ายการส่งเสริมด้านคุณธรรม เพื่อนำแนวทาง ของหน่วยงานเครือข่ายมาปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการเพิ่มองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรและ หน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๖. การจัดกิจกรรมรณรงค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ปรับปรุง/แก้ไขการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมใน องค์กรอย่างต่อเนื่อง ๗. การยกย่อง เชิดชูการทำความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส โดยมีบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จำนวน ๔๖๑ คน สำนักต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรม จำนวน ๓๐ สำนัก ๘. การถ่ายทอดขยายผลและสร้างเครือข่ายไปสู่ องค์กรอื่น ได้แก่ สถาบันการเงินชุมชนตำบลหนองสาหร่าย จังหวัดกาญจนบุรี โรงพยาบาลบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร	
<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตใน ภาครัฐ	๑. มีการดำเนินการเพื่อ รณรงค์ส่งเสริมมาตรการ ด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่ เกี่ยวกับการทุจริต ๒. จำนวนกรณีการ กระทำผิดทางวินัยลดลง	๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสประจำปี เพื่อขับเคลื่อนและผลักดัน กลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้มีจริยธรรม เพื่อป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการฯ และเพื่อ ส่งเสริมและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> ๑. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยฐานการทุจริตต่อการปฏิบัติ หน้าที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ส่วนราชการฯ ได้รับการประเมิน ITA ในระดับ AA



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๒. การรณรงค์ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ▪ การจัดตั้งชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ▪ การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและวินัย	๒. องค์กรมีการขับเคลื่อนการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยการจัดตั้งชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต รวมทั้งมีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อสร้างการตระหนักรู้เรียนรู้ พฤติกรรมของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานและภาพรวมระดับประเทศ ๓. เป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในด้านคุณธรรม จริยธรรม
กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา	มีการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสจนได้รับความเชื่อมั่นและยอมรับ	๓. แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปี เพื่อขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้มีจริยธรรม เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการฯ และเพื่อส่งเสริมและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑. ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ ปปช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อยู่ในกลุ่ม AA (คะแนน ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙) ▪ สผ. ร้อยละ ๙๙.๔๖ (AA) ▪ สว. ร้อยละ ๙๗.๒๑ (AA) ๒. เป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ผู้รับบริการ/บุคคลภายนอก ๓. ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติราชการที่มีความเป็นธรรม โปร่งใสในการรับเรื่องร้องเรียนและแสดงความคิดเห็น ร้อยละ ๘๙.๐ (มากที่สุด)



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			*ที่มา : รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวมขององค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำโดย บริษัท ซูเปอร์โพล จำกัด (ตุลาคม ๒๕๖๕)



๓.๓ ผลสัมฤทธิ์ของดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๓ บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ โดยตลอด ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน จำนวน ๒๕ หลักสูตร พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรและนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ตามหลักสูตรร่วมดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จากการดำเนินการ พบว่า ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ โดยเฉลี่ย ภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๒๐ โดยแบ่งเป็นด้านสมรรถนะบริการที่ดี คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ (มากที่สุด) ด้านการจัดการประชุมและประสานงาน ร้อยละ ๙๑.๐๐ (มากที่สุด) ด้านกฎหมาย การตรากฎหมาย หรือกระบวนการนิติบัญญัติ ร้อยละ ๙๐.๒๐ (มากที่สุด) และด้านวิชาการ ร้อยละ ๘๙.๖๐ (มากที่สุด) รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับกลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑) กลุ่มผู้บริหาร ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานเชิงวิชาการ และ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ไปใช้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๗ และผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดด้านการใช้ทักษะดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๐ นอกจากนี้ ได้มีการพัฒนาบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๑๐ ระบบ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกในด้านการประชุม พบว่า ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล เว็บไซต์ และแอปพลิเคชัน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๐

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการศึกษาภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร โดยมีการพัฒนาบทเรียนภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - learning) และหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาอังกฤษสำหรับงานนิติบัญญัติ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศ จำนวน ๗ หลักสูตร รวมทั้งได้พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรดังกล่าว ตลอดระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถใช้ทักษะดังกล่าวในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๔ รวมทั้งบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามิได้อี้อีกเข้าร่วมประชุมในการประชุมต่าง ๆ อาทิ การประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน ครั้งที่ ๔๐ การประชุมคณะมนตรีที่ปรึกษาของสมัชชารัฐสภาอาเซียนว่าด้วยยาเสพติดอันตราย ครั้งที่ ๒ (AIPACODD) การประชุมเตรียมการของคณะผู้แทน AIPA และการประชุมระหว่างคณะผู้แทน AIPA กับผู้นำอาเซียนระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๓๔ สำหรับแผนการจัดการความรู้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ได้องค์ความรู้ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๗๗ องค์ความรู้/นวัตกรรม ซึ่งจากการดำเนินการ พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ได้นำกับองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๔

จากการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พบว่า ภาพรวมโดยเฉลี่ย ร้อยละ ๗๓.๓๒ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการขับเคลื่อนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ โดยมีรายละเอียดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ ตามตารางดังต่อไปนี้



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ	๑. มีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ บุคลากรที่เหมาะสมกับ ภารกิจ นโยบาย และ ทิศทางตามยุทธศาสตร์ ขององค์กร ๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม กับการ ปฏิบัติงาน	▪ <u>การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ</u> ๑. ทักษะดิจิทัล ประกอบด้วย ๑) รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนภารกิจ อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน ๓) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ๔) ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร ๕) ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ๒. ข้อเสนอในการปรับปรุงและทบทวนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> ๑. บุคลากรของส่วนราชการฯมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>บุคลากร</u> ๒. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งไปใช้ ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ผู้รับบริการ/บุคคลภายนอก</u> ๓. ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจต่อความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการให้บริการ ในภาพรวม ร้อยละ ๙๐.๒๐ (มากที่สุด) โดยแบ่งในแต่ละด้าน ดังนี้ ▪ “ด้านการจัดการประชุมและการประสานงาน” ร้อยละ ๙๑.๐๐ (มากที่สุด)
		▪ <u>การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการฯ</u> ๓. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการฯ จำนวน ๒๕ หลักสูตร	▪ “ด้านวิชาการ” ร้อยละ ๘๙.๖๐ (มากที่สุด) ▪ “ด้านกฎหมาย การตรากฎหมาย หรือกระบวนการนิติบัญญัติ” ร้อยละ ๙๐.๒๐ (มากที่สุด) ▪ “ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” ร้อยละ ๘๙.๒๐ (มากที่สุด)
		▪ <u>การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้</u> ๔. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด	▪ ด้านการมีจิตบริการและมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม ร้อยละ ๙๑.๔๐ (มากที่สุด) *ที่มา : รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวมขององค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำโดย บริษัท ซูเปอร์โพล จำกัด (ตุลาคม ๒๕๖๕)



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ	๑. มีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ บุคลากรที่เหมาะสมกับ ภารกิจ นโยบาย และ ทิศทางตามยุทธศาสตร์ ขององค์กร ๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม กับการ ปฏิบัติงาน	▪ <u>การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็น นักวิชาการนิติบัญญัติ</u> ๕. ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลของสายงานวิชาการเพื่อเป็นแบบอย่าง ประกอบการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ/งานอื่น ๆ เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร	บุคลากร ร้อยละ ๙๓.๗๓ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานในด้าน วิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของกลุ่มเป้าหมาย
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ	๑. มีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ บุคลากรที่เหมาะสมกับ ภารกิจ นโยบาย และ ทิศทางตามยุทธศาสตร์ ขององค์กร ๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เพียงพอ	▪ <u>การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการ ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ</u> ๖. ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนัก กฎหมายนิติบัญญัติ และหลักเกณฑ์การบริหาร นักกฎหมายนิติบัญญัติ ๗. พัฒนาหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑. ร้อยละ ๘๔.๓๓ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒. สร้างบุคลากรเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อทำหน้าที่ เลขานุการในคณะกรรมการแทนนักกฎหมายกฤษฎีกา ผู้รับบริการ/บุคคลภายนอก ๓. ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจต่อความรู้ ความสามารถของบุคลากร “ด้านกฎหมาย การตรากฎหมาย หรือกระบวนการนิติบัญญัติ” ร้อยละ ๙๐.๒๐ (มากที่สุด)



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์												
	เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน		*ที่มา : รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวมขององค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำโดย บริษัท ซูเปอร์โพล จำกัด (ตุลาคม ๒๕๖๕)												
กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรสามารถนำทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	▪ การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ๘. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๔ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ๑) กลุ่มผู้บริหาร ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานเชิงวิชาการ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ▪ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล <table><tr><th>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</th><th>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</th></tr><tr><td>๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ</td><td>๑) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ</td></tr><tr><td>๒) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล</td><td>๒) ระบบบันทึกการลงเวลาปฏิบัติราชการ</td></tr><tr><td>๓) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภา</td><td>๓) ระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะรัฐสภา</td></tr><tr><td>๔) ระบบบริหารจัดการบัตรรัฐสภา</td><td>๔) ระบบศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลรัฐสภา</td></tr><tr><td>๕) ระบบจัดการข้อมูลป้ายประกาศดิจิทัล</td><td>๕) ระบบเผยแพร่ข้อมูลการประชุมรัฐสภา</td></tr></table>	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ	๑) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ	๒) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล	๒) ระบบบันทึกการลงเวลาปฏิบัติราชการ	๓) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภา	๓) ระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะรัฐสภา	๔) ระบบบริหารจัดการบัตรรัฐสภา	๔) ระบบศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลรัฐสภา	๕) ระบบจัดการข้อมูลป้ายประกาศดิจิทัล	๕) ระบบเผยแพร่ข้อมูลการประชุมรัฐสภา	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๑. กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม สามารถได้นำความรู้ไปใช้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแนวทางหรือระบบเทคโนโลยีมาปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งการพัฒนาทักษะดิจิทัล การวางระบบเทคโนโลยีดิจิทัล การนำระบบเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๗ ผู้รับบริการ/บุคคลภายนอก ๓. ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถของบุคลากร “ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” ร้อยละ ๘๙.๒๐ (มากที่สุด) ๔. ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบฐานข้อมูล เว็บไซต์ และแอปพลิเคชัน ร้อยละ ๘๗.๘๐ (มากที่สุด) *ที่มา : รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวมขององค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำโดย บริษัท ซูเปอร์โพล จำกัด (ตุลาคม ๒๕๖๕)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔														
๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ	๑) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ														
๒) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล	๒) ระบบบันทึกการลงเวลาปฏิบัติราชการ														
๓) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภา	๓) ระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะรัฐสภา														
๔) ระบบบริหารจัดการบัตรรัฐสภา	๔) ระบบศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลรัฐสภา														
๕) ระบบจัดการข้อมูลป้ายประกาศดิจิทัล	๕) ระบบเผยแพร่ข้อมูลการประชุมรัฐสภา														



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้าน ภาษาต่างประเทศให้แก่ ทรัพยากรบุคคล	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ เข้ารับการพัฒนาสามารถ ใช้ภาษาอังกฤษในการ ปฏิบัติงาน	▪ <u>การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ</u> ๙. บทเรียนภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - learning) ๑๐. กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๔
กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการ เรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรม องค์กร	๑. ดำเนินการตาม แผนการจัดการความรู้ ๒. บุคลากร กลุ่มเป้าหมายนำ องค์ความรู้ตามแผน การจัดการความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงาน	▪ <u>การพัฒนาแผนการจัดการความรู้</u> ๑๑. องค์ความรู้และนวัตกรรมของส่วนราชการฯ จำนวน ๗๗ องค์ความรู้/นวัตกรรม อาทิ พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament HRD Senate Let's Upgrade ! : อัปเดตตนเอง อัปเดตความรู้ด้วยเครื่องมือออนไลน์ การพัฒนารูปแบบแอปพลิเคชัน Senate Services คู่มือประกอบการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๑๒๙ วรรคหก ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ รัฐสภากับการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID ๑๙) “Smart Law for Senate” : สื่อความรู้ด้านกฎหมายตามภารกิจของวุฒิสภา	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๔ ๒. มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานและเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการนำองค์ความรู้มาสร้างเป็นนวัตกรรมเพื่อให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร



๓.๔ ผลสัมฤทธิ์ของดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๔ บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุลรักและผูกพัน ต่อองค์กร โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เสริมสร้างความผาสุกและผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจัด กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ร่างกาย และจิตใจของบุคลากร ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลา ๕ ปี พบว่า บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความผาสุกและผูกพันเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ โดยบุคลากรมีความผาสุกและความพึงพอใจในภาพรวมมากที่สุด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘๑.๗๐ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๘๑.๒๐ รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีการจัดโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจากการ ดำเนินการ พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต โดยภาพรวมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๑ รวมทั้งบุคลากรที่เข้า โครงการสามารถเสริมสร้างอาชีพของตนโดยการทำสบู่ ปลุกต้นไม้ รวมทั้งจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อให้การใช้ จ่ายเงินภายในครอบครัวมีพอใช้ และเหลือเก็บเพื่อการออมทรัพย์หรือสำหรับใช้จ่ายสิ่งจำเป็นในอนาคต

จากการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พบว่า ภาพรวม โดยเฉลี่ย ร้อยละ ๗๔.๕๗ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการขับเคลื่อนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียด ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ ตามตารางดังต่อไปนี้



กลยุทธ์	เป้าหมาย	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> ยกระดับคุณภาพชีวิต ของทรัพยากรบุคคล	บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และมีสุขอนามัยที่ดี	๑. มีแผนเสริมสร้างความผาสุกและผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> ๑. มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ๒. บุคลากรมีความผาสุกและผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ร้อยละ ๗๕.๖๕
<u>กลยุทธ์ ๒</u> ส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานและการ ดำรงชีวิต	๒. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด ได้แก่ โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและ การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการ ดำเนินชีวิต โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๑
<u>กลยุทธ์ ๓</u> ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ความก้าวหน้า ในอาชีพให้แก่บุคลากร ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาตามหลัก ธรรมาภิบาล	กลุ่มเป้าหมายมี ความรู้สึกรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคม	๓. กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)	<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u> กลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๐



๔. ภาพรวมผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

✓	✓	✓	✓
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง	 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ	 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร
❶ จัดทำแผนกำลังคนที่ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ❷ มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ๑) แผนสืบทอดตำแหน่ง ๒) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓) ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	❶ มีบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จำนวน ๔๖๑ คน และสำนักต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรม จำนวน ๓๐ สำนัก ❷ มีจำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยฐานการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง	❶ มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน จำนวน ๒๕ หลักสูตร ❷ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๗	❶ บุคลากรมีความสุขและความผูกพัน ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๕ ❷ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๑



✓	✓	✓	✓
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง	 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ	 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร
๓ ปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา ๑) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน (One District One Scholarship : ODOS) ๒) แนวทางการสรรหาเชิงรุกในการเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดผู้ที่มีคุณภาพ “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ๕ แนวทาง	๓ ได้รับการประเมินผลเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	๓ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ๑) กลุ่มผู้บริหาร ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานเชิงวิชาการ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ สามารถนำความรู้ไปใช้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๗	๓ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๐



✓	✓	✓	✓
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง	 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนการกิจ ด้านนิติบัญญัติ	 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร
๔ ทบทวนระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ๕ มีระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ และระบบการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ	๔ มีพัฒนาการผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. จากระดับ A ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นระดับ AA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ▪ สผ. ร้อยละ ๙๙.๔๖ ▪ สว. ร้อยละ ๙๗.๒๐	๔ ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถของบุคลากรในการให้บริการ ในภาพรวม ร้อยละ ๙๐.๒๐ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” ร้อยละ ๘๙.๒๐ ๕ นำโมเดลการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ๗๐:๒๐:๑๐ มาใช้ในการพัฒนารายบุคคล ▪ ๗๐ – การเรียนรู้ด้วยตนเอง ▪ ๒๐ – การสอนงาน พี่เลี้ยง ▪ ๑๐ - การฝึกอบรม	



✓	✓	✓	✓
 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง	 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ	 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานนิติบัญญัติ	 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร
๖ มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภาที่เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรระหว่างระบบ DPIS ของ สว. กับระบบ HRIS ของ สผ.		๖ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ/ภาษาต่างประเทศตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนสามารถใช้ทักษะดังกล่าวในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างได้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๔ ๗ มีองค์ความรู้ขององค์กรจำนวน ๗๗ องค์ความรู้/นวัตกรรม	
ภาพรวม โดยเฉลี่ย ๕ ปี ร้อยละ ๗๑.๔๑ ของบุคลากร มีความพึงพอใจต่อประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	ภาพรวม โดยเฉลี่ย ร้อยละ ๗๔.๓๖ ของบุคลากร มีความพึงพอใจต่อประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	ภาพรวม โดยเฉลี่ย ร้อยละ ๗๓.๓๒ ของบุคลากร มีความพึงพอใจต่อประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	ภาพรวม โดยเฉลี่ย ร้อยละ ๗๔.๕๗ ของบุคลากร มีความพึงพอใจต่อประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

ส่วนที่ ๔

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ





ส่วนที่ ๔

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ จึงขอเสนอปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. เพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินการ

๑. ด้านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ประกอบกับในช่วงแรก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังไม่ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อรองรับการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดดังกล่าวได้ จึงทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนดำเนินการที่วางไว้หรือต้องดำเนินการล่าช้าออกไป

๒. ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ

กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การเลื่อนระดับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ยังไม่สามารถดึงดูดและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

๓. ด้านผู้ที่เกี่ยวข้อง

มีบุคลากรบางคนไม่เห็นความสำคัญของระบบความก้าวหน้าในอาชีพ และยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในบางประเด็น อาทิ การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔. ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก

๔.๑ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีผลต่อการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความเป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งระบบฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ยังไม่เป็นปัจจุบัน และขาดความเชื่อมโยงกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัล การเข้าสู่สังคมสูงอายุ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความคาดหวังของผู้บริการ ตลอดจนนโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการและนโยบายหรือทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหาร ทำให้บุคลากรมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



ข้อเสนอแนะ

๑. ทบทวน กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเลื่อนระดับ/แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจาก กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในปัจจุบันยังไม่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เท่าที่ควร จึงต้องอาศัยสภาพบังคับของกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ

๒. สื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยผสมผสานระหว่างการสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร อาทิ การจัดประชุมผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติงาน การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การใช้สื่อสิ่งพิมพ์ เสียงตามสาย สื่อวิทยุโทรทัศน์ ของรัฐสภา รวมทั้งจัดกิจกรรม อาทิ HR Day ร่วมกันระหว่างสองส่วนราชการ เพื่อถ่ายทอดความรู้ นโยบาย แนวทางการดำเนินการ ตลอดจนความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตอบข้อซักถามในประเด็นข้อสงสัยของบุคลากร เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับของบุคลากร พร้อมทั้งลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร

๓. จัดทำคู่มือเผยแพร่ให้กับบุคลากร อาทิ คู่มือระบบความก้าวหน้าในอาชีพ คู่มือระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน คู่มือการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน ผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔. กำหนดแนวการพัฒนาให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)

๕. การดำเนินการตามหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรใช้รูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ทั้งการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) และวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training) เช่น การปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้จากระบบ e-Learning เป็นต้น โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะในหัวข้อวิชาที่จำเป็นสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือเป็นหัวข้อวิชาที่สามารถฝึกอบรมร่วมกันหลายสายงาน ส่วนวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training) ควรเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคคล (IDP) ซึ่งควรพิจารณาเรื่องที่จะพัฒนาให้สอดคล้องกับหัวข้อวิชาที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งนี้ เพื่อรองรับการดำเนินการตามการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๖. ควรมีการกำหนดกรอบการดำเนินการตามหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในแต่ละสายงานให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการกำหนดให้ข้าราชการเรียนรู้จากระบบ e-Learning เช่น ระบบของสำนักงาน ก.พ. หรือระบบ Thai MOOC เป็นต้น โดยมีการวิเคราะห์ความสอดคล้องของหัวข้อวิชาตามหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภากับหัวข้อวิชาที่เปิดให้มีการฝึกอบรมในระบบดังกล่าว และกำหนดให้ข้าราชการสามารถเข้าเรียนในระบบ e-Learning ได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการพัฒนาศักยภาพและแก้ไขปัญหาในการจัดฝึกอบรม ให้สามารถดำเนินการพัฒนาข้าราชการได้ครอบคลุมตามหัวข้อวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร/แนวทางการพัฒนาศักยภาพร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



๗. ควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่สามารถจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการ เช่น การพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นต้น ที่มีความเป็นปัจจุบัน สอดคล้องต่อการใช้งาน และมีความเชื่อมโยงกัน เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ในงานด้านการพัฒนาและบริหารงานบุคคลที่สำนักงานฯ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) เป็นต้น

๘. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อออกแบบระบบการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อจะได้มุ่งใจให้กำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้กำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๙. เชื่อมโยงตัวชี้วัด (KPI) รายบุคคลกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และระบบการทำงาน เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) และพฤติกรรมของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง

๑๐. นำทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล / ทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ ตามที่ ก.ร. กำหนด มาใช้บังคับ เพื่อประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินเพื่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่เหมาะสมกับความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น



**สรุปข้อเสนอแนะแยกตามยุทธศาสตร์แต่ละปีของคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล
ปี ๒๕๖๑	ควรมีรูปแบบการดำเนินการ โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงโดยทบทวน Workload ของบุคลากรในทุกตำแหน่ง
ปี ๒๕๖๒	ควรมีการบริหารเชื่อมโยงระบบข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Web Service) เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยและเพียงพอต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ก.ร. และ อ.ก.ร.
ปี ๒๕๖๓	ควรเลือกวิธีการศึกษาและวิจัยเพื่อเชื่อมโยงแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อให้ได้บุคลากรที่ได้คุณภาพในอนาคต โดยเน้นกระบวนการของมืออาชีพมากกว่าการสอบถามความคิดเห็นข้าราชการ
ปี ๒๕๖๔	๑. ควรมีการทบทวนหลักเกณฑ์/วิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เอื้อต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับข้าราชการประเภททั่วไปให้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ ๒. การขับเคลื่อนการบริหารแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อให้การบริหารกำลังคน (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตที่ช่วยให้ส่วนราชการใช้กำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
ปี ๒๕๖๑	ควรมีแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่หลากหลายรูปแบบ มากกว่าที่เป็นอยู่และมีการติดตามประเมินผลเชิงคุณภาพที่เชื่อถือได้
ปี ๒๕๖๒	ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ทราบ และมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง
ปี ๒๕๖๓	ควรทบทวนกระบวนการในการดำเนินการมากกว่ามุ่งเน้นคะแนนการประเมิน เนื่องจากเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องนามธรรม แม้วัดผลลัพธ์ออกมาเป็นตัวเลขได้ แต่ไม่สามารถเป็นข้อพิสูจน์ได้ว่าเป็นคนดีอย่างแท้จริง ในเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป
ปี ๒๕๖๔	๑. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยการดำเนินการผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากร ตลอดจนสนับสนุนและปกป้องบุคลากรที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นต้นแบบให้บุคลากรอื่นปฏิบัติตาม ๒. การขับเคลื่อนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อให้การวางแผน การดำเนินโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งการติดตามและประเมินผลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากปัจจุบันทั้งสองส่วนราชการอยู่ในสถานที่เดียวกัน จึงควรต้องตอบสนองต่อความต้องการในภาพรวมของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ
ปี ๒๕๖๑	ควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีระบบออนไลน์รองรับ ครอบคลุมทุกระดับ และสายงานอย่างครบถ้วน ตอบโจทย์ความต้องการของสายงานนั้น ๆ ได้ตรงจุด เพิ่มการพัฒนาทักษะ การทำงานแต่ละสายอาชีพ ด้านทักษะทางภาษา และนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้มากที่สุด
ปี ๒๕๖๒	ควรถ่ายทอดเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในแต่ละสายงานที่ปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ ตลอดจน มีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสนับสนุนการเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด
ปี ๒๕๖๓	ควรเน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเป็นหลัก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ของสำนักงานฯ มีความรู้และทักษะเตรียมพร้อมสำหรับการประชุมในเวทีรัฐสภา ระหว่างประเทศ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ SMART Parliament ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ปี ๒๕๖๔	๑. การพัฒนาหลักสูตรควรออกแบบให้สอดคล้องกับลักษณะงาน โดยอาศัยการออกแบบ (Design Thinking) จากการระดมความเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มามีส่วนร่วม รวมทั้งควรมีการประเมินตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ และควรมีการทดลองนำร่องเพื่อปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปปฏิบัติจริง รวมทั้งมีระบบ การประเมินผลหลักสูตรในด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพื่อไปสู่การปรับปรุงให้หลักสูตร มีความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรต่อไป ๒. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ในทุกระดับ ทุกประเภท ทุกสายงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร โดยเน้น การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน อาทิ เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการสร้างสรค์นวัตกรรม ทักษะการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ที่บุคลากรว่าอยากจะทำอะไรเรียนรู้หลักสูตรใด ในรูปแบบออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้ด้วยความสะดวก ๓. การขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง ๔ ระบบ ประกอบด้วย แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และแผนการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้เป็นรูปธรรมและชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ เช่นเดียวกับการสร้างศักยภาพให้กับนักกฎหมายนิติบัญญัติ



ยุทธศาสตร์ที่ ๔	สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ปี ๒๕๖๑	๑. ควรมีการจัดสวัสดิการที่พักร้าราชการให้เพียงพอต่อความต้องการ ควรเน้นด้านสวัสดิการพื้นฐานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการเพื่อให้เกิดความผาสุกในการทำงาน เช่น อาคารที่พักอาศัย ศูนย์เด็กเล็ก สนามกีฬา ฯลฯ
ปี ๒๕๖๒	ควรส่งเสริมโครงการ/กิจกรรมที่มีส่วนในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในสำนักงาน เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจของบุคลากร อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
ปี ๒๕๖๓	ควรกำหนดและจัดโครงการ/กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพใจ และการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเข้าสู่วัยสูงอายุ อาทิ ห้องน้ำสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุ การยืดหยุ่นเวลา เข้า - ออก ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมพื้นที่ในการทำงาน ฯลฯ
ปี ๒๕๖๔	ควรมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค เพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งเป็นข้อมูลที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนาภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ตารางแสดงผลลัพธ์การดำเนินการยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนงาน	การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				
ผลลัพธ์	สผ./สว. มีกรอบการบริหารกำลังคน อาทิ แผนการบรรจุ แผนการเลือกสรร ข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	สผ./สว. ๑. มีแผนบริหารกำลังคน เช่น การเลือกสรรตำแหน่งที่ปรึกษา/รองเลขาธิการ การสอบแข่งขัน ๒. มีการบริหารกำลังคนด้านการเตรียมกำลังคนคุณภาพ เช่น การดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	สผ./สว. สำรวจกำลังคนในเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ๑) แนวทางการศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒) การวิเคราะห์โครงสร้างกำลังคนและข้อมูลกำลังคน ๓) สรุปความคิดเห็นของหน่วยงานจากการทบทวนภารกิจ ยุทธศาสตร์ ผังโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง สภาพปัญหา กำลังคนและปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล	สผ./สว. จัดทำแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗	สผ. ดำเนินการตามแผนกำลังคน บรรจุเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๗.๖๗ โดยมีโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๔๒ โครงการ และมีโครงการที่ยังไม่ดำเนินการ จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ สว. ดำเนินการตามแผนกำลังคน บรรจุเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๖.๙๗ โดยมีโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๓๒ โครงการ และมีโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่ การคัดเลือก ข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.																																																																
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕																																																												
แผนงาน	การดำเนินการและติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ																																																																
ผลลัพธ์	สผ./สว. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (นิติกร)	สผ./สว. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (วิทยาการวิเทศสัมพันธ์ วิเคราะห์นโยบายและแผน ทรัพยากรบุคคล) สผ. ร้อยละ ๗๖.๔๔ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ) มีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (นิติกร) สว. ร้อยละ ๗๓.๑๓ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ) มีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (นิติกร)	สผ. ๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประเภทวิชาการ จำนวน ๑๒ สายงาน (สายงานวิชาการเงินและบัญชี สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานตรวจสอบภายใน สายงานวิชาการบัญชี สายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา สายงานวิชาการช่างศิลป์ สายงานบรรณารักษ์ สายงานวิเคราะห์งบประมาณ สายงานพยาบาลวิชาชีพ สายงานเภสัชกรรม สายงานวิชาการพัสดุ และสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์) ๒. กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้ ๑) สายงานวิทยาการ ร้อยละ ๘๐.๗๓ ๒) สายงานทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๑.๗๕ ๓) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ร้อยละ ๘๒.๘๐ ๔) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ร้อยละ ๘๐.๓๘	สผ. ๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประเภทวิชาการ จำนวน ๑ สายงาน (สายงานตำรวจรัฐสภา) ๒. ร้อยละ ๗๘.๙๗ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. ส่วนราชการใช้ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากรลดลง จำนวน ๔ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๔) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๙</td><td>๕</td><td>๑๔</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๒</td><td>๖</td><td>๘</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๑๑</td><td>๑๑</td><td>๒๒</td></tr></table> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๑</td><td>๐</td><td>๑</td></tr></table>	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๙	๕	๑๔	ทั่วไป	๒	๖	๘	รวม	๑๑	๑๑	๒๒	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๑	๐	๑	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๗.๘๗ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการ) มีความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากร (ลาออก/โอน) เพิ่มขึ้นในประเภทวิชาการ จำนวน ๙ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๕) สาเหตุหลักจากการกลับภูมิลำเนา ประกอบอาชีพอื่น แลดูแลบิดามารดา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</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> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ <table><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	วิชาการ	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																																																														
วิชาการ	๙	๕	๑๔																																																														
ทั่วไป	๒	๖	๘																																																														
รวม	๑๑	๑๑	๒๒																																																														
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																																														
วิชาการ	๑	๐	๑																																																														
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																																														
วิชาการ	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																																																														

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.																																																																																																
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕																																																																																												
			๓. ร้อยละ ๗๕.๔๓ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยสำรวจจากอัตราการลาออกและโอนของข้าราชการ ซึ่งพบว่า มีอัตราการสูญเสียของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๔ ของข้าราชการทั้งหมด (๒,๐๓๓ คน) การสูญเสียบุคลากร: <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๔</td><td>๒</td><td>๖</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๓</td><td>๔</td><td>๗</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๗</td><td>๖</td><td>๑๓</td></tr></table> สาเหตุการสูญเสียข้าราชการ ๑. ดูแลบิดา มารดา ๒. กลับภูมิลำเนา ๓. ประหยัดค่าใช้จ่าย ๔. ปัญหาสุขภาพ สว. ๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประเภทวิชาการ จำนวน ๙ สายงาน (สายงานวิชาการเงินและบัญชี สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานตรวจสอบภายใน สายงานวิชาการบัญชี	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๔	๒	๖	ทั่วไป	๓	๔	๗	รวม	๗	๖	๑๓	<table><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>๑๑</td><td>๖</td><td>๑๘</td></tr></table> สว. ๑. ร้อยละ ๗๓.๑๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. ส่วนราชการใช้ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากรลดลง ๑๙ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๔) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๖</td><td>๑๐</td><td>๑๖</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๔</td><td>๖</td><td>๑๐</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๑๐</td><td>๑๖</td><td>๒๖</td></tr></table> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๓</td><td>๒</td><td>๕</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๒</td><td>๐</td><td>๒</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๕</td><td>๒</td><td>๗</td></tr></table>	วิชาการ	๕	๒	๗	ทั่วไป	๖	๔	๙	รวม	๑๑	๖	๑๘	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๖	๑๐	๑๖	ทั่วไป	๔	๖	๑๐	รวม	๑๐	๑๖	๒๖	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๓	๒	๕	ทั่วไป	๒	๐	๒	รวม	๕	๒	๗	สว. ๑. ร้อยละ ๘๐.๙๘ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการ) มีความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากรเพิ่มขึ้นในประเภทวิชาการ จำนวน ๓ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๕) โดยการลาออก/โอน สาเหตุหลักจากการดูแลครอบครัว การกลับภูมิลำเนา ปัญหาสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๔</td><td>๒</td><td>๖</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๑</td><td>๐</td><td>๑</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๕</td><td>๒</td><td>๗</td></tr></table> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๘</td><td>๑</td><td>๙</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๔</td><td>๑</td><td>๕</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๑๒</td><td>๒</td><td>๑๔</td></tr></table>	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๔	๒	๖	ทั่วไป	๑	๐	๑	รวม	๕	๒	๗	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๘	๑	๙	ทั่วไป	๔	๑	๕	รวม	๑๒	๒	๑๔
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																																																																														
วิชาการ	๔	๒	๖																																																																																														
ทั่วไป	๓	๔	๗																																																																																														
รวม	๗	๖	๑๓																																																																																														
วิชาการ	๕	๒	๗																																																																																														
ทั่วไป	๖	๔	๙																																																																																														
รวม	๑๑	๖	๑๘																																																																																														
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																																																																														
วิชาการ	๖	๑๐	๑๖																																																																																														
ทั่วไป	๔	๖	๑๐																																																																																														
รวม	๑๐	๑๖	๒๖																																																																																														
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																																																																														
วิชาการ	๓	๒	๕																																																																																														
ทั่วไป	๒	๐	๒																																																																																														
รวม	๕	๒	๗																																																																																														
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																																																																														
วิชาการ	๔	๒	๖																																																																																														
ทั่วไป	๑	๐	๑																																																																																														
รวม	๕	๒	๗																																																																																														
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																																																																														
วิชาการ	๘	๑	๙																																																																																														
ทั่วไป	๔	๑	๕																																																																																														
รวม	๑๒	๒	๑๔																																																																																														

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			สายงานวิชาการ โสตทัศนศึกษา สายงานวิชาการ ช่างศิลป์ สายงานบรรณารักษ์ สายงานวิชาการพัสดุ และสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์) ๒. ร้อยละ ๗๕.๐๘ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๕ สายงาน ๑) สายงานวิทยาการ ๒) สายงานทรัพยากรบุคคล ๓) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๕) สายงานนิติการ ๓. ร้อยละ ๗๖.๘๖ ของบุคลากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ต่อระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยสำรวจจากอัตราการลาออกและโอนของข้าราชการ ซึ่งพบว่า มีอัตราการสูญเสียของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๓ ของข้าราชการทั้งหมด (๑,๐๗๑ คน)		

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.																				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕																
			การสูญเสียบุคลากร: <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๖</td><td>๑๐</td><td>๑๖</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๔</td><td>๖</td><td>๑๐</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๑๐</td><td>๑๖</td><td>๒๖</td></tr></table> สาเหตุการสูญเสียข้าราชการ ๑. ดูแลบิดา มารดา ๒. กลับภูมิลำเนา ๓. ประหยัดค่าใช้จ่าย ๔. ปัญหาสุขภาพ	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๖	๑๐	๑๖	ทั่วไป	๔	๖	๑๐	รวม	๑๐	๑๖	๒๖		
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																		
วิชาการ	๖	๑๐	๑๖																		
ทั่วไป	๔	๖	๑๐																		
รวม	๑๐	๑๖	๒๖																		
แผนงาน	การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ																				
ผลลัพธ์	สผ./สว. จัดทำระบบสืบทอดตำแหน่ง	สผ./สว. พัฒนาข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) สผ. - สว. ร้อยละ ๗๐.๕๔ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน)) มีความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง	สผ./สว. ๑. ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ๒. พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (สผ. จำนวน ๓๙ คน /สว. จำนวน ๒๕ คน) สผ. ๑. ร้อยละ ๗๑.๑๘ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. ร้อยละ ๗๒.๖๕ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง สว. ๑. ร้อยละ ๘๓.๓๓ ของบุคลากร	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๐.๕๔ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. สำนักงานฯ ได้นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๖ สำนัก โดยผู้ได้รับการขึ้นบัญชีฯ ได้รับการเลือกสรรเป็นผู้อำนวยการสำนักฯ จำนวน ๕ คน	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๒.๐๙ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม)) มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. สำนักงานฯ ได้นำบุคคลที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๓ สำนัก โดยผู้ได้รับการขึ้นบัญชีฯ ได้รับการเลือกสรร																

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. ร้อยละ ๗๕.๒๔ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง	สว. ๑. ร้อยละ ๙๕.๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. ส่วนราชการฯ นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) เงื่อนไข : ทั้งนี้ การดำเนินการอยู่กับตำแหน่งว่าง (ผู้อำนวยการสำนัก) ของแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไม่มีตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีการเลือกสรรผู้อำนวยการสำนัก	เป็นผู้อำนวยการสำนักฯ จำนวน ๒ คน สว. ๑. ร้อยละ ๘๗.๕๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม)) มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. สำนักงานฯ ได้นำบุคคลที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๑๐ สำนัก โดยผู้ได้รับการขึ้นบัญชีฯ ได้รับการเลือกสรรเป็นผู้อำนวยการสำนักฯ จำนวน ๑๐ คน

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนงาน	การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้สูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ				
ผลลัพธ์	สผ./สว. จัดทำระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้สูง	สผ. ได้ข้าราชการผู้มีความรู้สูง จำนวน ๒ คน สว. ได้ข้าราชการผู้มีความรู้สูง จำนวน ๒ คน	สผ. ๑. ได้ข้าราชการผู้มีความรู้สูง จำนวน ๑ คน ๒. ร้อยละ ๗๒.๗๖ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้สูง สว. ๑. ได้ข้าราชการผู้มีความรู้สูง จำนวน – คน ๒. ร้อยละ ๗๕.๑๔ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้สูง	สผ. ๑. ข้าราชการผู้มีความรู้สูงได้รับการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ๒ ร้อยละ ๗๒.๕๒ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้บริหารของส่วนราชการฯ) มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้สูง สว. ๑. ข้าราชการผู้มีความรู้สูงได้รับการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ๒ ร้อยละ ๗๓.๘๑ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้สูง	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๓.๙๖ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการทุกสายงาน) มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีความรู้สูง ๒. ข้าราชการผู้มีความรู้สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ ๑) นางพัสธร คงเถลิงศิริวัฒนา นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง : มอบหมายงาน ดังนี้ ๑) การเสนอความเห็นกรณีการลาของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประกอบการพิจารณาของประธานสภาผู้แทนราษฎร ๒) เผยแพร่องค์ความรู้ผ่านบทความ จำนวน ๒ เรื่อง

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
					- โทษทางวินัย : กรณีศึกษาของข้าราชการฝรั่งเศส” (เผยแพร่ในวารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) ๓) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย เรื่อง “กลไกการให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหยุดปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (เสนอสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อรายงานต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ) และสำนักงานฯ ได้ใช้ประโยชน์ต่อไป ๒) นายภัทรพงศ์ อัสริยะฤทธิ์ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการชำนาญการ สำนักภาษาต่างประเทศ : มอบหมายให้แปลร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการบังคับให้สูญหาย พ.ศ. ... ๓) นางสาวอดิยาตา ศรีบุญแสน นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ : มอบหมายให้ศึกษาเปรียบเทียบกฎบัตรขององค์กรสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก (APPU)

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
					กับ สหภาพรัฐสภา (IPU) สมัชชา รัฐสภาอาเซียน (AIPA) และการ ประชุมประจำปีรัฐสภาภาคพื้น เอเชียและแปซิฟิก (APPF) เพื่อ เสนอแนวทางพัฒนางค์กร APPU และจัดทำข้อมูลการเข้า เป็นประเทศ คู่เจรจาภายใต้กรอบ Pacific Islands Forum (PIF) ของกระทรวงการต่างประเทศ และเสนอประเด็นที่รัฐสภาไทย เห็นควรที่จะผลักดันความร่วมมือ กับประเทศหมู่เกาะที่เป็นสมาชิก สหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและ แปซิฟิก (APPU) ๔) นายกันต์ มุลสาร นิติกร ปฏิบัติการ กลุ่มงานกฎหมาย ๓ สำนักกฎหมาย : มอบหมายให้ยก ร่างกฎหมาย และการตรวจร่าง สัญญาให้กับสมาชิกรัฐสภา ๓. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงผ่าน การประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ ▪ นางพสธร คงเกลิงศิริวัฒนา ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่ กำหนดไว้

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
					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 มุลสาร ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๐๐ รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๑.๖๐ สว. ๑. ร้อยละ ๘๓.๙๔ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการทุกสายงาน) มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มี

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
					ส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ๒. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ ๑) นางสาวอุษา ธาระคร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล : มอบหมายให้ดำเนินการจัดทำ แผนสรรหาเชิงรุกของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา และรายงานผล การดำเนินการตามแผนสรรหาเชิง รุกของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ๒) นายภีรภัทร์ ดิษฐากรณ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ สำนักนโยบายและ แผน : มอบหมายให้จัดทำ แผนปฏิบัติราชการ แผนบริหาร ความเสี่ยง และรายงานผลการ วิเคราะห์การจัดทำหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ แผนปฏิบัติการต่าง ๆ ของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
					๓. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงผ่าน การประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ ▪ นางสาวอุษา ธาระคร ผ่านการ ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๕.๐๒) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๖.๔๔) ▪ นายภิรภัทร์ ดิษฐากรณ์ ผ่าน การประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๔.๙๔) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๗.๙๒)

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนงาน	การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ				
ผลลัพธ์	สผ./สว. จัดทำระบบการหมุนเวียน การปฏิบัติงาน	สผ. ๑. หมุนเวียนงาน จำนวน ๒ สายงาน - วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑๒ ราย - ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ราย ๒. ร้อยละ ๗๓.๖๐ ของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับ ปฏิบัติการและชำนาญการ ใน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเคราะห์นโยบาย และแผน) มีความพึงพอใจต่อ แผนการหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน สว. ๑. จำนวน ๒ สายงาน - วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๔ ราย - ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ ราย ๒. ร้อยละ ๗๕.๐๐ ของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับ	สผ. ๑. หมุนเวียนงาน ๑) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ระดับ ปฏิบัติการ – ข้าราชการพิเศษ สำนักองค์การระหว่างประเทศ จำนวน ๙ คน ๒) สายงานวิเคราะห์นโยบายและ แผน ระดับชำนาญการ สำนัก นโยบายและแผน จำนวน ๑๑ คน ๒. ร้อยละ ๗๓.๖๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อ การดำเนินการตามแผนการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน สว. ๑. หมุนเวียนงาน ๑) สายงานทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ สำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคล จำนวน ๓ คน ๒) สายงานวิเคราะห์นโยบายและ แผน ระดับปฏิบัติการ สำนัก นโยบายและแผน จำนวน ๒ คน ๓) สายนิติการ ระดับปฏิบัติการ สำนักกฤษฎาธิการ ๑ – ๓ และ สำนักกำกับและตรวจสอบ จำนวน ๑๐ ราย	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๖.๖๒ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ต่อการดำเนินการตามแผนการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรที่ได้รับการ หมุนเวียนงาน จำนวน ๒๖ คน ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๒๒ คน ๖ สายงาน ดังนี้ (๑) ทรัพยากรบุคคล ๒ คน (๒) วิเทศสัมพันธ์ ๓ คน (๓) นิติการ ๘ คน (๔) วิทยาการ ๖ คน (๕) ประชาสัมพันธ์ ๒ คน (๖) วิชาการคอมพิวเตอร์ ๑ คน กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการตามสาย งาน จำนวน ๔ คน ๔ สายงาน ดังนี้ (๑) นิติการ ๑ คน (๒) ทรัพยากรบุคคล ๑ คน (๓) บรรณารักษ์ ๑ คน (๔) ประชาสัมพันธ์ ๑ คน พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ ในการปฏิบัติงาน สามารถ	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๘.๕๖ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อ การดำเนินการตามแผนการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรที่ได้รับการหมุนเวียน งานมีจำนวนทั้งสิ้น ๗๖ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ๒๙ คน และระดับชำนาญการ ๔ ๗ คน โดยแบ่งเป็นสายงาน ดังนี้ (๑) สายงานนิติการ ๑๖ คน (๒) สายงานวิทยาการ ๒๓ คน (๑) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๘ คน (๓) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑ คน (๔) สายงานวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓ คน (๕) สายงานทรัพยากรบุคคล ๑๒ คน (๖) สายงานวิชาการพัสดุ ๑ คน (๗) สายงานวิชาการเงินและบัญชี ๑ คน

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.																												
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕																								
		ปฏิบัติการและชำนาญการ ในสายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเคราะห์นโยบาย และแผน) มีความพึงพอใจต่อ แผนการหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน	๔) สายวิทยาการ ระดับปฏิบัติการ สำนักกรรมาธิการ ๒ – ๓ จำนวน ๓ ราย ๒. ร้อยละ ๘๓.๐๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อ การดำเนินการตามแผนการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่ง ตามระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้ <table><tr><th>ระดับความสำเร็จ</th><th>จำนวน</th></tr><tr><td>ระดับ ๕: ดีเด่น</td><td>๔</td></tr><tr><td>ระดับ ๔: ดีมาก</td><td>๑๔</td></tr><tr><td>ระดับ ๓: ดี</td><td>๘</td></tr><tr><td>ระดับ ๒: พอใช้</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง</td><td>๐</td></tr></table> สว. ๑. ร้อยละ ๘๒.๒๔ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ต่อการดำเนินการ ตามแผน การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรที่ได้รับการ หมุนเวียนงาน จำนวน ๒๘ คน ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๑๒ คน ๒ สายงาน ดังนี้ (๑) นิติการ ๙ คน (๒) วิทยาการ ๓ คน กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการตามสาย งาน จำนวน ๑๖ คน ๔ สายงาน ดังนี้ (๑) วิเทศสัมพันธ์ ๒ คน (๒) วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔ คน	ระดับความสำเร็จ	จำนวน	ระดับ ๕: ดีเด่น	๔	ระดับ ๔: ดีมาก	๑๔	ระดับ ๓: ดี	๘	ระดับ ๒: พอใช้	๐	ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐	(๘) สายงานประชาสัมพันธ์ ๓ คน (๙) สายงานวิชาการโสตทัศน ศึกษา ๓ คน (๑๐) สายงานวิชาการช่างศิลป์ ๒ คน (๑๑) สายงานบรรณารักษ์ ๓ คน พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ ในการปฏิบัติงาน สามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่งตาม ระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้ <table><tr><th>ระดับความสำเร็จ</th><th>จำนวน</th></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><tr><td>ระดับ ๒: พอใช้</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง</td><td>๐</td></tr></table> สว. ๑. ร้อยละ ๘๕.๔๓ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อ การดำเนินการ ตามแผน การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรที่ได้รับการหมุนเวียน มีจำนวนทั้งสิ้น ๕๕ คน ประกอบด้วย	ระดับความสำเร็จ	จำนวน	ระดับ ๕: ดีเด่น	๔๗	ระดับ ๔: ดีมาก	๒๕	ระดับ ๓: ดี	๔	ระดับ ๒: พอใช้	๐	ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐
ระดับความสำเร็จ	จำนวน																												
ระดับ ๕: ดีเด่น	๔																												
ระดับ ๔: ดีมาก	๑๔																												
ระดับ ๓: ดี	๘																												
ระดับ ๒: พอใช้	๐																												
ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐																												
ระดับความสำเร็จ	จำนวน																												
ระดับ ๕: ดีเด่น	๔๗																												
ระดับ ๔: ดีมาก	๒๕																												
ระดับ ๓: ดี	๔																												
ระดับ ๒: พอใช้	๐																												
ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐																												

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.																
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕												
				(๓) ทรัพยากรบุคคล ๖ คน (๔) ประชาสัมพันธ์ ๒ คน (๕) วิทยาการ ๒ คน พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ ในการปฏิบัติงาน สามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่ง ตามระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้ <table><tr><th>ระดับความสำเร็จ</th><th>จำนวน</th></tr><tr><td>ระดับ ๕: ดีเด่น</td><td>๒๔</td></tr><tr><td>ระดับ ๔: ดีมาก</td><td>๔</td></tr><tr><td>ระดับ ๓: ดี</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๒: พอใช้</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง</td><td>๐</td></tr></table>	ระดับความสำเร็จ	จำนวน	ระดับ ๕: ดีเด่น	๒๔	ระดับ ๔: ดีมาก	๔	ระดับ ๓: ดี	๐	ระดับ ๒: พอใช้	๐	ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐	๑) ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๔๐ ราย ประกอบด้วย (๑) <u>สายงานนิติการ</u> จำนวน ๙ ราย (๒) <u>สายงานวิทยาการ</u> จำนวน ๓ ราย (๓) สายงานวิทยาการ จำนวน ๖ ราย (๔) สายงานนิติการ จำนวน ๗ ราย (๕) สายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย (๖) สายงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๕ ราย (๗) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๓ ราย (๘) สายงานวิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๓ ราย (๙) สายงานวิเคราะห์นโยบายและ แผน จำนวน ๓ ราย ๒. ข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๑๕ ราย (๑) สายงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๒ ราย
ระดับความสำเร็จ	จำนวน																
ระดับ ๕: ดีเด่น	๒๔																
ระดับ ๔: ดีมาก	๔																
ระดับ ๓: ดี	๐																
ระดับ ๒: พอใช้	๐																
ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐																

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.																
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕												
					(๒) สายงานวิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๒ ราย (๓) สายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ ราย (๔) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๔ ราย (๕) สายงานวิทยาการ จำนวน ๑ ราย พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่งตามระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้ <table><tr><th>ระดับความสำเร็จ</th><th>จำนวน</th></tr><tr><td>ระดับ ๕: ดีเด่น</td><td>๔๘</td></tr><tr><td>ระดับ ๔: ดีมาก</td><td>๕</td></tr><tr><td>ระดับ ๓: ดี</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๒: พอใช้</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง</td><td>๐</td></tr></table>	ระดับความสำเร็จ	จำนวน	ระดับ ๕: ดีเด่น	๔๘	ระดับ ๔: ดีมาก	๕	ระดับ ๓: ดี	๐	ระดับ ๒: พอใช้	๐	ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐
ระดับความสำเร็จ	จำนวน																
ระดับ ๕: ดีเด่น	๔๘																
ระดับ ๔: ดีมาก	๕																
ระดับ ๓: ดี	๐																
ระดับ ๒: พอใช้	๐																
ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐																
แผนงาน	การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา																
ผลลัพธ์	สผ./สว. มีแนวทางการสรรหาเชิงรุกในการเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดผู้ที่มีคุณภาพ “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ๕ แนวทาง ๑. การประชาสัมพันธ์ และ	สผ./สว. มีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน สผ. ๑. เปิดรับสมัคร จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา	สผ./สว. มีแนวทางแก้ไขการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในตำแหน่งเจ้าพนักงานพลเลข โดยใช้แนวทางการสรรหาเชิงรุก ๓ แนวทาง ๑. การนำเทคโนโลยีเพื่อทดแทน	กำหนดแนวทางการสรรหาเชิงรุก: การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดย สผ. ๑. กลุ่มเป้าหมายมีระดับความคาดหวังต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัด	สผ. ๑. มีการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกไปดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้วยวิธีการประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กร ดังนี้												

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
	ภาพลักษณ์องค์กร ๒. การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน ๓. การพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์วิธีการสรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ๔. การปรับปรุงลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ๕. การเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนในองค์กร	๒. มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๙ อัตรา สว. ๑. เปิดรับสมัคร จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ๒. มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา	อัตรากำลังเจ้าพนักงานขวเลข ๒. การจ้างงานรูปแบบอื่น อาทิ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ๓. การทำ MOU กับสถาบันการศึกษาหรือการเปิดอบรมการเขียนขวเลข	รัฐสภาในภาพรวม ร้อยละ ๘๓.๑๕ ๒. ออกแบบและการสื่อสารองค์กรเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ SMART Parliament โดยดำเนินการใน ๒ มิติ ๑) มิติภายใน สร้างการรับรู้ให้บุคลากรภายในองค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ SMART Parliament ผ่านการจัดกิจกรรม ๒) มิติภายนอก ดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการปรับปรุงภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นองค์กรทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ ผ่านกิจกรรมการประชาสัมพันธ์คลิป์วีดีทัศน์ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ สว. ๑. กลุ่มเป้าหมายมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัด	๑. <u>การประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร</u> ๑) นักศึกษาฝึกงาน รุ่นที่ ๑ จำนวน ๓๐ คน นักศึกษาฝึกงานมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวม ร้อยละ ๘๙.๕๖ รุ่นที่ ๒ จำนวน จำนวน ๓๔ คน นักศึกษาฝึกงานมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม ร้อยละ ๘๕.๙๕ ๒) บุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ภายใต้แนวคิด SMART Parliament ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานและสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ และสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์ของสำนักงานกับการตัดสินใจในการเข้ารับราชการ ผ่านแบบสอบถาม

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
				รัฐสภาในภาพรวม ร้อยละ ๘๖.๗๖ ๒. ศึกษารูปแบบการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคคลทั่วไปที่มาสมัครเข้ารับการสรรหาข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป รวมถึงการสอบคัดเลือกจ้างเหมาบริการเพื่อเสริมงานด้านนิติบัญญัติ	ออนไลน์ พบว่า ร้อยละ ๘๕.๐๓ มีความพึงพอใจต่อภาพลักษณ์ของสำนักงาน สว. ๑. มีการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกไปดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้วยวิธีการประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้กับบุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ ดังนี้ ๑) จัดทำวิดีโอทัศน์/คลิปเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรผ่านการถ่ายทอดความรู้สึกจากบุคลากรขององค์กร ตลอดจนผ่านการทำกิจกรรมความดีต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ ผ่านช่องทาง YouTube (Senate Channel) และผ่านช่องทางเฟซบุ๊ก (Facebook) สำนักงาน เช่น คลิปจากกิจกรรมปลูกต้นกล้าแห่งความดี คลิปการร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คลิป The

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
					Moon's Story: Road to ข้าราชการรัฐสภา (แบ่งเนื้อหาใน การเผยแพร่ออกเป็นตอนต่าง ๆ) ๒. ร้อยละ ๘๘.๕๕ ของ กลุ่มเป้าหมาย (บุคคลภายนอกที่ สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ) มี ความพึงพอใจต่อภาพลักษณ์ของ สำนักงาน
แผนงาน	การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง				
ผลลัพธ์	คู่มือคำแนะนำการ ประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการ สัมภาษณ์และคู่มือ การประเมินสมรรถนะด้วยการ สัมภาษณ์	จัดทำคู่มือการคัดเลือก บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ชั้นที่ ๒	คัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ (แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจาก หลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการคัดเลือกบุคคล เพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ กำหนดให้ ประธานรัฐสภาแต่งตั้ง คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ	ได้นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมี คุณภาพ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย ๑) นางปิยะนาถ รอดมัย (สผ.) ๒) นายรัฐภูมิ คำศรี (สผ.) ๓) นางธัญญา ศรีสุพรรณ (สว.) ๔) นางสาวบุษยพรรณ ปักกระโน (สว.) ๕) นายบรรหาร กำลา (สว.)	สผ. ๑. นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย คิดเป็นร้อยละ ดังนี้ ๑) นางปิยะนาถ รอดมัย มีผลการประเมิน ร้อยละ ๘๓.๖๐ ๒) นายรัฐภูมิ คำศรี มีผลการประเมิน ร้อยละ ๘๒.๘๐ ๒. ได้นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมี คุณภาพ จำนวน ๒ คน สว. นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย คิดเป็นร้อยละ ดังนี้ ๑) นางธัญญา ศรีสุพรรณ

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
					มีผลการประเมิน ร้อยละ ๗๗.๖๐ ๒) นางสาวบุษยพรรณ ปักกระใน มีผลการประเมิน ร้อยละ ๗๙.๒๐ ๓) นายบรรหาร กำลา มีผลการประเมิน ร้อยละ ๗๗.๖๐ ๒. ได้นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีคุณภาพ จำนวน ๒ คน
แผนงาน	การทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน				
ผลลัพธ์	สผ./สว รับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	สผ./สว ได้ข้อเสนอรูปแบบการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประกอบด้วย - ข้อเสนอเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - ข้อเสนอการปรับปรุงแบบการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน - แนวทางการดำเนินการต่อไป	สผ./สว ทดลองคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับจากฐานเงินเดือนของแต่ละบุคคล (ไม่ใช่ค่ากลางแบบปัจจุบัน) และทดลองคำนวณแยกการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญออกมาบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน (ระดับสำนัก ระดับสำนักงาน) สผ. ร้อยละ ๗๑.๗๖ ของบุคลากร มีความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนที่ส่วน	สผ./สว. มีคู่มือการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ปรับปรุงแล้ว สผ. ๑. ร้อยละ ๗๑.๗๖ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน สว. ๑. ร้อยละ ๗๒.๒๓ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ	สผ. ๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน โดยร้อยละ ๗๘.๔๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน สว. ๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การ

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			ราชการกำหนด ตามหลักการ บริหารผลการปฏิบัติงาน สว. ร้อยละ ๗๓.๘๗ ของบุคลากร มีความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนที่ส่วน ราชการกำหนด ตามหลักการ บริหารผลการปฏิบัติงาน	ต่อการนำระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงิน งบประมาณในการเลื่อน เงินเดือน	บริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพไปใช้ในการเลื่อน เงินเดือน โดยร้อยละ ๘๕.๐๖ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความ พึงพอใจต่อการนำระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหาร วงเงินงบประมาณในการเลื่อน เงินเดือน
	สผ./สว. นำโมเดลการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง ๗๐:๒๐:๑๐ มาใช้ในการ พัฒนารายบุคคล ▪ ๗๐ – การเรียนรู้ด้วยตนเอง ▪ ๒๐ – การสอนงาน พี่เลี้ยง ▪ ๑๐ – การฝึกอบรม	สผ./สว. มีระบบการบริหารทรัพยากร บุคคล ในเรื่องแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ที่เป็น มาตรฐานเดียวกัน โดยทั้งสอง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ ดำเนินการ ดังนี้ ๑) กำหนดแบบฟอร์มการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล และแบบ บันทึกรายละเอียดแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ตามรูปแบบ ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ๒) กำหนดรอบการจัดทำแผน และประเมินผลการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล ปีละ ๒ ครั้ง	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๐.๑๖ ของบุคลากรมี ความพึงพอใจต่อแผนพัฒนา รายบุคคล ๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเชื่อมโยงการประเมินผล การปฏิบัติราชการกับการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล ■ <u>ระดับมากที่สุด</u> จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๐ ■ <u>ระดับมาก</u> จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑๐	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๒.๔๕ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความ พึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยง แผนพัฒนารายบุคคลกับระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน แบบออนไลน์ ๒. สำนักงานฯ สามารถติดตาม การพัฒนารายบุคคล โดย เชื่อมโยงระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานแบบออนไลน์ สว. ๑. ร้อยละ ๗๒.๔๕ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความ พึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยง แผนพัฒนารายบุคคลกับระบบ	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๓.๑๕ ของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อ ระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนา รายบุคคลกับระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานบนระบบ สารสนเทศของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดทำ แผนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (PMS) และการ ติดตามผลการพัฒนารายบุคคล (Follow up) แบบออนไลน์ บน

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
		ในแต่ละปีงบประมาณ โดยทำการแจกแบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลแยกออกมาจากมาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ส่วนราชการชี้แจงให้ผู้ประเมินจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้สอดคล้องกัน	■ <u>ระดับปานกลาง</u> จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๐ สว. ๑. ร้อยละ ๗๑.๖๖ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนารายบุคคล ๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ “การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนากุศลกรตามแผนพัฒนารายบุคคล ด้วยการเสริมสร้างกลไกการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๐	การบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถติดตามการพัฒนาบุคลากร โดยเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์	ระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สว. ๑. ร้อยละ ๘๕.๔๙ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดทำแผนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และการติดตามผลการพัฒนารายบุคคล (Follow up) แบบออนไลน์ บนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
แผนงาน	การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน				
ผลลัพธ์	สผ./สว. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของแต่ละส่วนราชการมีข้อมูลที่ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	สผ./สว. เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรระหว่างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information	สผ./สว. เพิ่มประสิทธิภาพระบบ HRIS ของ สผ. ให้เป็นระบบงานหลัก โดยรับการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบ DPIS ของ สว. ผ่านทาง Web Service และเพิ่มเมนู	สผ./สว. ร้อยละ ๘๘.๙๔ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ก.ร. และ อ.ก.ร) มีความพึงพอใจต่อข้อมูลที่เชื่อมโยงโดยระบบ Web Service	สผ./สว. ๑. ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ก.ร. และ อ.ก.ร) มีความพึงพอใจต่อข้อมูลที่เชื่อมโยงโดยระบบ Web Service

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
		System: DPIS) ของ สว.กับระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resources Information System: HRIS) ของ สผ. โดยใช้ Web Service ดำเนินการเรียกใช้ข้อมูลร่วมกัน	ในส่วนของการเรียกใช้ข้อมูลร่วมของส่วนราชการฯ สผ. ๑. ร้อยละ ๗๓.๐๖ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าถึงในระบบฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สว. ๑. ร้อยละ ๗๖.๖๐ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าถึงในระบบฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของความสำเร็จในการพัฒนารูปแบบรายงานโดยบูรณาการการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภากับระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓. ร้อยละ ๑๐๐ ของความสำเร็จในการนำเข้าข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการบนระบบ Web Service ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนงาน	การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม				
ผลลัพธ์	สผ./สว. ๑. กำหนดค่านิยมองค์กร - สผ. “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง” - สว. “สามัคคีมีวินัย สุจริต โปรงใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์” ๒. ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ประกาศเจตนารมณ์องค์กรคุณธรรม	สผ./สว. ๑. กำหนดค่านิยมของส่วนราชการ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ๒. ขับเคลื่อนแผนส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการวางนโยบายและเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	สผ./สว. ๑. ประเมินตนเองเป็นองค์กรคุณธรรม ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม ตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) สผ. ๑. บุคลากรของสำนักงานฯ เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพบว่าบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนานำหลักความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๗๔ สว. ๑. บุคลากรของสำนักงานฯ เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม	๑. พัฒนาส่วนราชการสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)	๑. ส่วนราชการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			โดยพบว่าบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาหลักความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๙		
แผนงาน	การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม				
ผลลัพธ์	สผ./สว. ขยายผลหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ๑. ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ๒. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ๓. บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร	สผ./สว. ขยายผลหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ๑. ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ๒. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ๓. บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร	สผ./สว. ขยายผลหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ๑. ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ๒. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ๓. บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ๔. ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ สผ. ๑. บุคลากรของ สผ. เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพบว่าบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน อยู่ใน	สผ./สว. ขยายผลหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ๑. ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ๒. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ๓. บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ๔. ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ สผ. ๑. ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับขับเคลื่อน และพัฒนา การ	สผ. ๑. บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร สว. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวมมากกว่าร้อยละ ๙๐ สว. ๑. บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร สว. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวมมากกว่าร้อยละ ๙๐

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๐ สว. ๑. บุคลากรของ สว. เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพบว่าบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓๐	ดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน สว. ๑. ร้อยละ ๙๙ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับ ขับเคลื่อน และพัฒนา การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน	
แผนงาน	การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร				
ผลลัพธ์	สผ./สว. ๑. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี * ในส่วนนี้ยังไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบ เนื่องจากเป็นการดำเนินโครงการในปีแรก	สผ./สว. ๑. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง ประกอบด้วย ๑) การกระทำใดบ้างที่เข้าข่ายการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ๒) แนวการลงโทษหรือมาตรฐานโทษของส่วนราชการ ๓) กรณีตัวอย่างของการดำเนินการทางวินัย ๔) กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	สผ./สว. ๑. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง ตามกฎระเบียบของทางราชการ สผ. ๒. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่ากับปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓)	สผ./สว. ๑. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง สผ. ๒. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่ากับปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๔)	สผ./สว. ๑. ดำเนินการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ โดยเผยแพร่ความรู้เรื่อง วินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญเกี่ยวกับกรณีพฤติกรรมการกระทำความผิดฐานทุจริต และความผิดที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง โดยเพิ่มเติมรูปแบบสื่อนำเสนอ ได้แก่ อินโฟกราฟิก (Infographic) แอนิเมชันคลิป (Animation) วิดีโอคลิป (Video Clip) และได้

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.																																																		
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕																																														
		สผ. ๒. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒) <u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u> <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td></tr><tr><td>๐</td><td>๑</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย สว. ๒. ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒) <u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u> <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	๖๑	๖๒	๐	๑	๖๑	๖๒	๐	๐	สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td></tr><tr><td>๐</td><td>๑</td><td>๑</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย สว. ๒. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓) <u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u> <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	๖๑	๖๒	๖๓	๐	๑	๑	๖๑	๖๒	๖๓	๐	๐	๑	สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td></tr><tr><td>๐</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย สว. ๒. ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๔) <u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u> <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td><td>๐</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๐	๑	๑	๑	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๐	๐	๑	๐	เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ มากขึ้น เช่น ระบบอินทราเน็ต (Intranet) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เว็บเพจ (Webpage) ไลน์ (Line) โทรศัพท์ภายในอาคารรัฐสภาและเขียนบทความในวารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา “คอลัมน์ หากรู้สึกนิดความผิดไม่เกิด” ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๒. สผ. ๒. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕) <u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u> <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 สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย สว. ๒. ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕)	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๐	๑	๑	๑	๐
๖๑	๖๒																																																		
๐	๑																																																		
๖๑	๖๒																																																		
๐	๐																																																		
๖๑	๖๒	๖๓																																																	
๐	๑	๑																																																	
๖๑	๖๒	๖๓																																																	
๐	๐	๑																																																	
๖๑	๖๒	๖๓	๖๔																																																
๐	๑	๑	๑																																																
๖๑	๖๒	๖๓	๖๔																																																
๐	๐	๑	๐																																																
๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕																																															
๐	๑	๑	๑	๐																																															

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.																																
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕																												
					สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td><td>๖๕</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td><td>๐</td><td>๐</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๐	๐	๑	๐	๐																		
๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕																													
๐	๐	๑	๐	๐																													
แผนงาน	การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ																																
ผลลัพธ์	สผ./สว. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี * ในส่วนนี้ยังไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบ เนื่องจากเป็นการดำเนินโครงการในปีแรก	สผ. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒) สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td></tr><tr><td>๐</td><td>๑</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย สว. ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒)	๖๑	๖๒	๐	๑	สผ. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่ากับปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓) สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td></tr><tr><td>๐</td><td>๑</td><td>๑</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย สว. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓)	๖๑	๖๒	๖๓	๐	๑	๑	สผ. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่ากับปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๔) สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td></tr><tr><td>๐</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย สว. ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๔)	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๐	๑	๑	๑	สผ. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕) 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 สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย สว. ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕)	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๐	๑	๑	๑	๐
๖๑	๖๒																																
๐	๑																																
๖๑	๖๒	๖๓																															
๐	๑	๑																															
๖๑	๖๒	๖๓	๖๔																														
๐	๑	๑	๑																														
๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕																													
๐	๑	๑	๑	๐																													

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.																																
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕																												
		สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	๖๑	๖๒	๐	๐	สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	๖๑	๖๒	๖๓	๐	๐	๑	สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td><td>๐</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๐	๐	๑	๐	สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต <table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td><td>๖๕</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td><td>๐</td><td>๐</td></tr></table> * หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ผ่านมา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๐	๐	๑	๐	๐
๖๑	๖๒																																
๐	๐																																
๖๑	๖๒	๖๓																															
๐	๐	๑																															
๖๑	๖๒	๖๓	๖๔																														
๐	๐	๑	๐																														
๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕																													
๐	๐	๑	๐	๐																													
แผนงาน	การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา																																
ผลลัพธ์	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของ ปปช. อยู่ในกลุ่ม B (คะแนน ๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙) - สผ. ร้อยละ ๗๖.๓๘ (B) - สว. ร้อยละ ๘๘.๐๕ (A)	ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของ ปปช. อยู่ในกลุ่ม A (คะแนน ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙) - สผ. ร้อยละ ๙๑.๑๑ (A) - สว. ร้อยละ ๘๙.๖๒ (A)	รักษามาตรฐานผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ ปปช. อยู่ในกลุ่ม A (คะแนน ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙) - สผ. ร้อยละ ๙๔.๖๗ (A) - สว. ร้อยละ ๙๒.๒๐ (A)	รักษามาตรฐานผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ ปปช. อยู่ในกลุ่ม A (คะแนน ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙) - สผ. ร้อยละ ๙๗.๔๖ (AA) - สว. ร้อยละ ๙๐.๘๔ (A)	รักษามาตรฐานผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ ปปช. อยู่ในกลุ่ม AA (คะแนน ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙) - สผ. ร้อยละ ๙๙.๔๖ (AA) - สว. ร้อยละ ๙๗.๒๑ (AA)																												

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการ
นิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนงาน	การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ				
ผลลัพธ์	สผ./สว. กำหนดทักษะดิจิทัล ประกอบด้วย ๕ มิติ ๑. รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น ๒. เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และ มาตรฐาน ๓. ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ๔. ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร ๕. ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์	สผ./สว. นำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของ ข้าราชการไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ๑. การบรรจุและแต่งตั้ง ๒. การรับโอน ๓. การย้ายและแต่งตั้ง ๔. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๕. การประเมินเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น ๖. การพัฒนาบุคลากร	สผ./สว. ส่วนราชการฯ ได้นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ๑. การบรรจุและแต่งตั้ง ๒. การรับโอน ๓. การย้ายและแต่งตั้ง ๔. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๕. การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๖. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ๗. การเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทวิชาการระดับ ทรงคุณวุฒิและประเภท อำนวยการ ๘. การพัฒนาบุคลากร	สผ./สว. นำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของ ข้าราชการไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สผ. ร้อยละ ๙๓.๙๔ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความพอใจต่อ การนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล สว. ร้อยละ ๘๐.๐๖ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความพอใจต่อ การนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	สผ./สว. ๑. มีข้อเสนอการปรับปรุงและ ทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติของสายงานประเภท วิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) โดยได้ดำเนินการสำรวจข้อมูล เกี่ยวกับการปรับปรุงมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภา สามัญ ซึ่งมีผลสรุป ดังนี้ ๑) ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๓.๙๘ เห็นว่าควรคงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตามที่ ก.ร. กำหนดไว้เช่นเดิม ๒) ผลจากการสำรวจการคัดเลือก สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานมีบางสายงานผู้ตอบ แบบสอบถามทั้งสองส่วนราชการ มีความเห็นตรงกันและเป็น สมรรถนะที่แตกต่างจากที่ ก.ร. กำหนด ได้แก่

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			๙. เรื่องอื่น ๆ ๙.๑ การดำเนินการตามแผน สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ๙.๒ การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๙.๓ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (พนักงานราชการ) ๙.๔ การนำไปใช้ในการ ดำเนินการตามระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)		(๑) วิชาการคอมพิวเตอร์ (๒) วิชาการโสตทัศนศึกษา ๓) นำทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลตามที่ ก.ร. กำหนด มาใช้ บังคับเพื่อประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อน เงินเดือน การประเมินเพื่อการ เลื่อนระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ๒. ร้อยละ ๘๐.๖๔ ของบุคลากรมี ความพึงพอใจต่อการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการ รัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล
แผนงาน	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ				
ผลลัพธ์	พัฒนาหลักสูตรร่วม จำนวน ๕ หลักสูตร ได้แก่ ๑) นิติการ ๒) นักบริหารระดับสูง (นบส.). ๓) ข้าราชการที่ดี ๔) นักกฎหมายนิติบัญญัติ ๕) นักวิชาการนิติบัญญัติ	พัฒนาหลักสูตรร่วม จำนวน ๖ หลักสูตร ๑) วิเทศสัมพันธ์ ๒) ทรัพยากรบุคคล ๓) วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) วิทยาการ ๕) ผู้บริหาร ๖) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน	พัฒนาหลักสูตรร่วม จำนวน ๖ หลักสูตร ๑) วิชาการเงินและบัญชี ๒) ประชาสัมพันธ์ ๓) วิชาการบัญชี ๔) วิชาการตรวจสอบภายใน ๕) เตรียมความพร้อม ปก. → ขก.	พัฒนาหลักสูตรร่วม จำนวน ๓ หลักสูตร ๑) วิชาการคอมพิวเตอร์ ๒) วิชาการพัสดุ ๓) นิติการ	พัฒนาหลักสูตรร่วม จำนวน ๓ หลักสูตร ๑) วิชาการโสตทัศนศึกษา ๒) วิชาการช่างศิลป์ ๓) บรรณารักษ์ สผ. ร้อยละ ๘๒.๙๓ ของ กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			๖) เตรียมความพร้อม ชก. → ชพ.		ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สว. ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย สามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แผนงาน	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต				
ผลลัพธ์	สผ. กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๒ สว. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๒	สผ. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘๔ สว. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๔	สผ. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๓ สว. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๔๒	สผ. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐ สว. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๖	สผ. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๓ สว. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๔

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนงาน	การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด				
ผลลัพธ์	สผ./สว. เตรียมพร้อมนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ - กำหนดระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการ กำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติ บัญญัติ และหลักเกณฑ์การบริหาร นักกฎหมายนิติบัญญัติ	สผ./สว. เตรียมพร้อมนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ - พัฒนาหลักสูตรนักกฎหมาย นิติบัญญัติ	สผ./สว. เตรียมพร้อมนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ - หลักสูตรฯ ผ่านความเห็นชอบ จาก อ.ก.ร. สรรหาฯ/ อ.ก.ร. กฎหมาย และ ก.ร.	สผ. ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การ ประเมินสำหรับนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ๒. ร้อยละ ๘๘.๖๐ ของ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สว. ๑. ร้อยละ ๙๒.๐๓ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การ ประเมินสำหรับนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ๒. ร้อยละ ๘๗.๒๐ ของ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนาสามารถนำความรู้ ไป ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	สผ. ๑. กลุ่มเป้าหมายได้รับการ เสริมสร้างองค์ความรู้ ในรายวิชาที่กำหนดใหม่ จำนวน ๖ หัวข้อวิชา ดังนี้ ๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของ กฎหมายตามกระบวนการ ภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้ บังคับแล้ว ๒) การสัมมนาระดมความคิดเห็น เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ๓) กฎหมายระหว่างประเทศและ ข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน ๔) ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนา ประเทศ ๕) สภาพปัญหาความขัดแย้งใน สังคมไทย การป้องกันและระงับ ความขัดแย้งโดยสันติวิธี ๖) คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย ๒. ร้อยละ ๘๑.๒๐ ของ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
					สว. ๑. กลุ่มเป้าหมายได้รับการ เสริมสร้างองค์ความรู้ ในรายวิชาที่กำหนดใหม่ จำนวน ๖ หัวข้อวิชา ดังนี้ ๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของ กฎหมายตามกระบวนการ ภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้ บังคับแล้ว ๒) การสัมมนาระดมความคิดเห็น เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ๓) กฎหมายระหว่างประเทศและ ข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน ๔) ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนา ประเทศ ๕) สภาพปัญหาความขัดแย้งใน สังคมไทย การป้องกันและระงับ ความขัดแย้งโดยสันติวิธี ๖) คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย ๒. ร้อยละ ๘๔.๖๐ ของ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ การพัฒนาสามารถนำความรู้ ไป ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนงาน	สนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ				
	-	-	-	-	สผ. กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๐ สว. กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๖
แผนงาน	การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ				
ผลลัพธ์	ติดตามประเมินผลความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร สผ. ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายลำดับรอง	ติดตามประเมินผลความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากร สผ. ๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรสายงานเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาใน	ติดตามประเมินผลความคุ้มค่าโครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ Classroom – Training จำนวน ๑๐ โครงการ สผ. ๑. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	ติดตามประเมินผลความคุ้มค่าโครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ Classroom – Training จำนวน ๕ โครงการ ประกอบด้วย ๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทาง	สผ. โครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๓ โครงการ ประกอบด้วย ๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง การคิดวิเคราะห์ขั้นสูง (Critical

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนานักบริหารระดับสูง” สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Market : ด้วยวิธีการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Bidding : e-bidding) ๔) โครงการสัมมนาเชิงวิชาการ การพัฒนาการยกร่างกฎหมายของบุคลากรสำนักกฎหมายและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยกร่างกฎหมาย ๕) โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงบประมาณของรัฐสภา ■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘๐ สว. ๑) โครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร) ๒) โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะเพื่อ	การรักษาความปลอดภัยเพื่อรองรับรัฐสภาแห่งใหม่ ๓. โครงการอบรมเตรียมความพร้อมเจ้าหน้าที่ประสานงาน (Liaison Officer) การประชุมภายใต้กรอบสมัชชารัฐสภาอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๖๒ ๔. โครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศ ๕. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สว. ๑. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานนิติการ ๒. โครงการพัฒนาการจัดทำข้อมูลวิชาการเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ สำหรับข้าราชการสายงานวิชาการ ๓. โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อ	๒. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่าของโครงการ ๓. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ๕. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ ๕.๑ สายงานนิติการ ๕.๒ สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๖. โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ๗. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ	ความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) ระดับชำนาญการ – ชำนาญการพิเศษ ๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (Succession Plan) ๓) โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ๔) โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๕) โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็น ร้อยละ ๙๐ สว. จำนวน ๔ โครงการ ประกอบด้วย ๑) โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ	Thinking) <u>ผลประโยชน์</u> ด้านประสิทธิภาพ ๑๐๐ ด้านประสิทธิผล ๙๕.๓๔ ด้านผลกระทบ ๘๕.๕๐ ๒. โครงการการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการบนพื้นฐานสมรรถนะสายงานนิติการ <u>ผลประโยชน์</u> ด้านประสิทธิภาพ ๑๐๐ ด้านประสิทธิผล ๙๓.๑๘ มิติด้านผลกระทบ ๘๕.๐๐ ๓. โครงการการพัฒนาบุคลากรประเภทวิชาการบนพื้นฐานสมรรถนะ สายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ <u>ผลประโยชน์</u> ด้านประสิทธิภาพ ๑๐๐ ด้านประสิทธิผล ๑๐๐ ด้านผลกระทบ ๙๐.๐๐ ภาพรวม : โครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๓๔

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
	ประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓) โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร ๔) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๕) โครงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๔. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่า ■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๘. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย ๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น หลักสูตรภาษาจีนกลาง (ระดับต้น) ๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สว. ๑. หลักสูตร การจัดทำบทวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และงานวิชาการ ๒. หลักสูตร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ ๓. หลักสูตร การเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้อง	๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓) โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๔) โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	สว. โครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๔ โครงการ ประกอบด้วย ๑. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิเคราะห์กฎหมายเพื่อการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ผลประเมิน ด้านประสิทธิภาพ ๙๒.๔๐ ด้านประสิทธิผล ๘๙.๒๖ ด้านผลกระทบ ๑๐๐ ๒. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ผลประเมิน ด้านประสิทธิภาพ ๘๘.๒๐ ด้านประสิทธิผล ๘๘.๘๘ ด้านผลกระทบ ๑๐๐ ๓. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ผลประเมิน ด้านประสิทธิภาพ ๙๖.๐๒ ด้านประสิทธิผล ๘๕.๔๐

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			ทุกซ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๔. หลักสูตร การพัฒนาความรู้ และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดำรวจรัฐสภา ๕. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ข้าราชการสายงานวิทยาการ ๖. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล ๗. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ข้าราชการสายงานวิเทศสัมพันธ์ ๘. หลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๙. หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		ด้านผลกระทบ ๑๐๐ ๔. โครงการพัฒนาศักยภาพนักทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อน "การเรียนรู้และพัฒนาในองค์กรยุคใหม่" <u>ผลประเมิน</u> ด้านประสิทธิภาพ ๙๗.๗๙ ด้านประสิทธิผล ๙๐.๖๓ ด้านผลกระทบ ๑๐๐ ภาพรวม : โครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๗

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			๑๐. หลักสูตร การเสริมสร้าง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ นวัตกรรม และการเป็น ผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อ ขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง ■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐		
แผนงาน	การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร				
ผลลัพธ์	สผ. ๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะให้ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็น ร้อยละ ๘๐ ๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็น ร้อยละ ๘๓ สว. ๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะให้ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็น ร้อยละ ๘๓.๕๖ ๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๔	สผ./สว. กำหนดทักษะดิจิทัล และ กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการ พัฒนา ออกเป็น ๔ กลุ่ม (๑) ผู้บริหาร (๒) ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและ วิชาการ (๔) ผู้ปฏิบัติงานอื่น รวมทั้งสร้าง ความรู้ความเข้าใจด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้บริหาร	สผ. ๑. มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การ พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไป ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด จำนวน ๙๓๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘๔.๗๗ ๒. บุคลากรสามารถนำ เทคโนโลยีมาเสริมการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ร้อยละ ๘๐.๗๘ สว. ๑. มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การ พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไป ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด	สผ. ๑. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างนวัตกรรม และสามารถใช้ ระบบที่จัดทำขึ้น ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๐ ๒. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา มีผลการประเมินบทบาท พฤติกรรมที่คาดหวังตาม แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม คิดเป็น ร้อยละ ๘๒.๖๗ สว. ๑. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างนวัตกรรม และสามารถใช้ ระบบที่จัดทำขึ้น ได้อย่างมี	สผ. ๑. กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะด้านเทคโนโลยี กลุ่มผู้ ทำงานด้านนโยบายและงาน วิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น สามารถได้นำความรู้ไปใช้ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๓ สว. ๑. กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะด้านเทคโนโลยี กลุ่ม ผู้ทำงานด้านนโยบายและงาน วิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น สามารถได้นำความรู้ไปใช้ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๘

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			จำนวน ๖๒๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๑ ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ร้อยละ ๘๓.๗๐	ประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐ ๒. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีผลการประเมินบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม คิดเป็น ร้อยละ ๘๑.๐๐	
แผนงาน	การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ				
ผลลัพธ์	สผ พัฒนาหลักสูตร ๑. ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติการสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ๒ (elementary) ๒. ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติการสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง ๑ (Pre - Intermediate) ๓. ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติการสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง ๒ (Intermediate) - พัฒนาคอร์สเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ระดับต้น	สผ. ๑. พัฒนาหลักสูตร - ภาษาจีน (ระดับต้น) - ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ๒. ร้อยละ ๙๘.๓๑ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด สว. ๑. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภา ๒. ผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้าน	สผ. พัฒนาหลักสูตร - ภาษาลาว (ระดับต้น) - ภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) ๒. พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ และได้ประเมินความคุ้มค่า ทั้ง ๓ มิติ (ด้านประสิทธิภาพ ด้านประสิทธิผล และด้านผลกระทบ) โดยมีผลสำเร็จของการประเมินความคุ้มค่า ดังนี้ ๑) ทักษะการใช้ภาษาจีน (ระดับต้น) ได้คะแนนรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๕	สผ. ๑. พัฒนาหลักสูตรภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ๒. ร้อยละ ๗๗.๕๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่น/ภาษาลาว สามารถใช้ทักษะภาษาญี่ปุ่น/ภาษาลาว ในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ สว. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับงานนิติบัญญัติ (English for Law) ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	สผ. ๑. ร้อยละ ๘๑.๖๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาเกาหลี (ระดับต้น) สามารถใช้ภาษาเกาหลีในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ทบทวนและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ <u>สรุปผลการทบทวน</u>

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
	สว. ๑. หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานในยุค Thailand ๔.๐ ๒. หลักสูตรภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๘	๒) ทักษะการใช้ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ได้คะแนนรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙๖ สว. ๑. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ภายใต้โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ “หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓” ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด และผู้ผ่านการอบรมนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๘๖.๖๗		๑) หลักสูตรภาษาต่างประเทศที่ร่างมาจากคณะทำงานจัดทำหลักสูตรของสำนักพัฒนาบุคลากร มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การพัฒนาของสำนักงาน 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 และมีผู้แสดง

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
					ความประสงค์และสนใจในการเข้าฝึกอบรมและพัฒนาในจำนวนน้อย จึงควรเข้าไปเรียนในหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงาน ก.พ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒. การอบรมภาษาอาเซียนและภาษาจีน ญี่ปุ่น เกาหลี ระดับต้น (ระดับ ๑ และระดับ ๒) ให้กับข้าราชการสำนักอื่นนอกจากสำนักต่างประเทศ เมื่อได้วัดความคุ้มค่าจากผลการประเมินความคุ้มค่าแล้ว พบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการอื่นมีโอกาสใช้ทักษะของภาษาไม่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงาน ๓. ควรมีการจัดทำคลังศัพท์ (Glossary) เกี่ยวกับรัฐสภาแทนการสร้างหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์ภาษาต่างประเทศในบริบทของรัฐสภาเพื่อให้ผู้ที่สนใจเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองได้ ดังนั้น เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จึงเห็นว่า

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
					หลักสูตรภาษาต่างประเทศ (อาเซียนกับอาเซียน+๓) ที่มีอยู่ยังสามารถนำมาใช้ใน ปีงบประมาณต่อ ๆ ไป แต่อาจใช้การพัฒนาด้วยหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์จากหน่วยงานอื่นประกอบด้วย สว. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษมีความพร้อมสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยมีเนื้อหาวิชา ดังนี้ การประยุกต์ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเกี่ยวกับหน่วยงานรัฐสภา ได้แก่ ๑. การทำความรู้จักกับบทบาทในบริบทของการปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - ตำแหน่ง - สำนัก - ความรับผิดชอบ ๒. ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องการติดต่อหรือการให้บริการในบริบทของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓. ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการประชุม

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
					๔. กระบวนการนิติบัญญัติ ๕. ระบบรัฐสภา ๖. อำนาจและหน้าที่ - รัฐสภา / วุฒิสภา / สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา รูปแบบกิจกรรม : ๑. ทำแบบทดสอบ EF SET (EF Standardized English Test) เพื่อวัดระดับทักษะภาษาอังกฤษ (๕๐ นาที) ๒. ทำแบบทดสอบก่อนเรียน (Pre - Test) และเข้ารับชมการบรรยาย English for Lawyer จาก เนติบัณฑิตออนไลน์ (๑ ชั่วโมง ๓๐ นาที) ๓. เรียนรู้ภาษาอังกฤษในบริบทรัฐสภา (English in Parliamentary Context) กับวิทยากรสำนัก ภาษาต่างประเทศ (แบ่งเป็น ๒ รุ่น รุ่นละ ๒ ครั้ง ครั้งละ ๑ ชั่วโมง) เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการผ่านระบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Cisco Webex Meeting)

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนงาน	การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร				
ผลลัพธ์	สผ. มีบทเรียนภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) จำนวน ๑ หลักสูตร สว. พัฒนาหลักสูตร จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑ หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานในยุค Thailand ๔.๐ ๒ หลักสูตร ภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	สผ. ผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๘๐.๐๐ สว. ผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๘๗.๘๘	สผ. พัฒนาภาษาอังกฤษในรูปแบบ e – Learning จำนวน ๓ รุ่น ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมทั้ง ๓ รุ่น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ดังนี้ - รุ่นที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๔ - รุ่นที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ - รุ่นที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ สว. ๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสในการพัฒนา และฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด และผู้ผ่านการอบรมนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗	สผ. ร้อยละ ๘๙.๔ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ สว. ร้อยละ ๘๗.๑๔ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	สผ. ร้อยละ ๙๐.๔๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ สว. ร้อยละ ๙๐.๕๐ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนงาน	การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ				
ผลลัพธ์	สผ. จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการ ๑) การจัดกิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ “โครงการศึกษาดูงานภายในประเทศ ด้านการจัดการความรู้” ๒) โครงการสัมมนาเรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ให้รางวัลการจัดการความรู้ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดรางวัลการจัดการความรู้ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒ ประเภท คือ รางวัลนวัตกรรมดีเด่น และรางวัลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สว. ๑) การฝึกอบรมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร	สผ./สว. ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน ร้อยละ ๑๐๐ สผ. จำนวน ๔ องค์กรความรู้ ๑. องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament ๒. องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ๓. องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๔. องค์กรความรู้ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกย่องคณาจารย์บุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงมีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	สผ./สว. ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน ร้อยละ ๑๐๐ สผ. ■ จำนวน ๔ องค์กรความรู้ของสำนักงาน ๑. องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament ๒. องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ ๓. องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ๔. องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	สผ./สว. ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน ร้อยละ ๑๐๐ สผ. จำนวน ๔ องค์กรความรู้ ๑) องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจรรยาบรรณการประชุมในยุคดิจิทัล ๒) องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ IR SMART DATA สู่ความเป็นเลิศของการทูตรัฐสภา ๓) องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองผ่าน การปรับโฉมการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Transformation)” ๔) องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดทำร่างประมวลจริยธรรมรัฐสภา ๒. ร้อยละ ๘๖.๔๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	สผ./สว. ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน ร้อยละ ๑๐๐ สผ. จำนวน ๔ องค์กรความรู้ ๑) องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยในยุคดิจิทัล : กรณี อัคคีภัย ๒) องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเป็นเจ้าภาพจัดประชุมและสัมมนาระหว่างประเทศในช่วงการระบาดของโควิด ๑๙ ๓) องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสนอขานิติบัญญัติ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมือง ๔) องค์กรความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒. ติดตามบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ภารกิจของหน่วยงาน

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
๒) จัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ๓) จัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้	สว. จำนวน ๕ องค์ความรู้ ๑. ถอดบทเรียนการปฏิบัติงาน สันนิษฐานกระบวนการพิจารณา กฎหมายของสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ ๒. “Smart Law for Senate” : สื่อความรู้ด้านกฎหมายตาม การกิจของวุฒิสภา ๓. ศัพท์และสำนวน ๔ ภาษา (ไทย อังกฤษ ฝรั่งเศส และจีน) จากรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับวุฒิสภา ตามบทเฉพาะกาล ๔. การให้บริการสารสนเทศของ ห้องสมุดวุฒิสภา ๕. ประวัติและความเป็นมาของ สมาชิกวุฒิสภาของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	สว. จำนวน ๕ องค์ความรู้ ๑. ถอดบทเรียนการปฏิบัติงาน สันนิษฐานกระบวนการพิจารณา กฎหมายของสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ ๒. “Smart Law for Senate” : สื่อความรู้ด้านกฎหมายตาม การกิจของวุฒิสภา ๓. ศัพท์และสำนวน ๔ ภาษา (ไทย อังกฤษ ฝรั่งเศส และจีน) จากรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับวุฒิสภา ตามบทเฉพาะกาล ๔. การให้บริการสารสนเทศของ ห้องสมุดวุฒิสภา ๕. ประวัติและความเป็นมาของ สมาชิกวุฒิสภาของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	■ จำนวน ๕ องค์ความรู้ของ หน่วยงาน ๑. คู่มือประกอบการปฏิบัติ หน้าที่ตามมาตรา ๑๒๙ วรรค หก ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ๒. รัฐสภากับการระบาดของ ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID ๑๙) ๓. คู่มือการเข้าร่วมการประชุม ทางไกลผ่านจอภาพและเสียง พลเมืองเพื่อสนับสนุนงาน นิติบัญญัติผ่านระบบออนไลน์ ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาค พลเมืองเพื่อสนับสนุนงาน นิติบัญญัติผ่านระบบออนไลน์ ๕. คู่มือการช่วยฟื้นคืนชีพขั้น พื้นฐานของบุคลากรในโรงงาน รัฐสภา สว. ๑. การสนับสนุนภารกิจของ วุฒิสภาในการติดตาม เสนอแนะ และเร่งรัดการดำเนินการตาม แผนการปฏิรูปประเทศ และการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ	สว. จำนวน ๑๘ องค์ความรู้ ๑) การพัฒนาระบบการจัดการ เรื่องร้องเรียนตามโครงการ สมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน ๒) Key Message : Infographic การนำเสนอภาพ Info แบบสั้น/กระชับ ๓) การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ (PMS) โดยใช้ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ๔) การพัฒนาฐานข้อมูลการ ดำรงตำแหน่งและพ้นจาก ตำแหน่งตุลาการศาล รัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่ง ในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ในรูปแบบออนไลน์บนเว็บไซต์ วุฒิสภา (www.senate.go.th) ๕) การให้บริการข้อมูลด้าน กฎหมายผ่านระบบ Line Official Account (LAW for You) และ Facebook Fan page (สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) ๖) HRD Senate Digital Learning Engagement	ให้บรรลุผล สามารถนำองค์ความรู้ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ ๘๕.๐๐ สว. ได้ดำเนินการสร้างนวัตกรรม ๓ ระดับ ประกอบด้วย <u>ระดับองค์กร</u> : ได้จัดทำนวัตกรรม ระดับองค์กรระบบแผนที่ภารกิจ สมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน (Senate Digital Map) โดยเป็น การเชื่อมโยงกันระหว่างระบบ แผนที่ภารกิจวุฒิสภาและระบบรับ เรื่องราวร้องเรียนจากโครงการ สมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึง ข้อมูลที่บูรณาการกันและสามารถ เข้าถึงได้สะดวกมากยิ่งขึ้น <u>ระดับสำนัก</u> : ได้ดำเนินการสร้าง นวัตกรรมระดับสำนัก/กลุ่ม จำนวน ๑๗ นวัตกรรม ดังนี้ ๑) การควบคุมวัสดุสำนักงาน ด้วย ทะเบียนคุมวัสดุอิเล็กทรอนิกส์ ๒) การพัฒนาระบบสารสนเทศรับ เรื่องราวร้องทุกข์ของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			๒. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓. การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้การจัดการความรู้ ■ จำนวน ๑๗ องค์ความรู้ของหน่วยงาน ๑. การใช้ PIVOT TABLE ในการตรวจสอบลูกหนี้เงินยืมราชการ ๒. การจัดทำระบบเรื่องร้องเรียนตามโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน ๓. การเรียนรู้การจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ ๔. ๕ เทคนิค WFH ให้ได้งานและมีความสุข ๕. การจัดการความรู้สู่ “นวัตกรรมองค์กรด้านการเบิกจ่ายเงินทดรองราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์” ๖. Service Delivery ๗. การจัดทำ “สรุปผลการประชุมวุฒิสภา”	๗) WebEx Support : Service ให้บริการสนับสนุนด้านการประชุม ๘) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทาง Line ๙) ระบบการจัดคิวจัดประชุมคณะกรรมการธิการออนไลน์ ๑๐) คู่มือการจัดทำต้นฉบับสื่อสิ่งพิมพ์ ๑๑) Strategy Senate : เผยแพร่เรื่องแผนให้ป่งด้วยช่องยูทูป (YouTube Chanel) ๑๒) แอปพลิเคชันคู่มือการเดินทางต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑๓) อินโฟกราฟิกกับงานวิชาการ ๑๔) การจัดการองค์ความรู้ด้านกระบวนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ หัวข้อ “จ่ายเบี้ยประชุมผ่านสื่อ... ในยุคโควิด ๑๕) การเตรียมการบรรจุระเบียบวาระการประชุมวุฒิสภาด้วย calendar note	๓) การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการวัสดุ ครุภัณฑ์ของสำนักประชาสัมพันธ์ ๔) การลดการเรียกสำเนาเอกสารจากผู้รับบริการ (สมาชิกวุฒิสภา ข้าราชการ พนักงานราชการ) ๕) e-Welfare ๖) ฐานข้อมูลการประชุมระหว่างประเทศ ๗) ขวนอ่านหนังสือและแนะนำหนังสือใหม่ ๘) ช่องทางการให้บริการขอฉาย PowerPoint ในที่ประชุมวุฒิสภาผ่านทาง line official ๙) ระบบการประชุมโดยใช้ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์แบบเข้ารหัส แทนการใช้กระดาษ สำหรับการประชุมลับ ๑๐) ระบบจัดการอนุมัติเดินทางไปศึกษาดูงาน (e-Approve) ๑๑) Learn Law Online ๑๒) ๒ Minutes พิชิตภาษา ๑๓) HRD Single Access

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			๘. ระบบการประชุมโดยใช้ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์แบบเข้ารหัสแทนการใช้กระดาษสำหรับการประชุมลับ ๙. ตรวจสอบฉบับไว ...ลดใช้กระดาษ ๑๐. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายและร่างกฎหมาย (Database development for supporting the analysis of constitutionality of law or draft legislation) ๑๑. HRD Senate Let's Upgrade ! : อัปเดตตนเอง อัปเดตความรู้ด้วยเครื่องมือออนไลน์ ๑๒. การพัฒนารูปแบบแอปพลิเคชัน SenateServices ๑๓. การใช้ Google Docs ในการถอดข้อความ Speak to Text ๑๔. คู่มือการตรวจรับพัสดุการพิมพ์ของสำนักงานการพิมพ์ “ทำ	๑๖) ทำงานฉบับไว ลดใช้กระดาษ ๑๗) Quick Facilities Search : ค้นหาทันใจผ่านไกดแอป ๑๘) การควบคุมวัสดุฯ เรื่องเล็กที่ไม่เล็ก ๒. ร้อยละ ๙๐.๖๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๔) โปรแกรมถอดเสียงอัตโนมัติเพื่อสนับสนุนการจัดทำรายงานการประชุม ๑๕) การพิมพ์คำอัตโนมัติในรายงานการประชุม (auto text) ๑๖) คลินิกให้คำปรึกษาด้านการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ ๑๗) Mission Tracking : ตามติด...ภารกิจแผน <u>ระดับบุคคล/กลุ่มบุคคล</u> : ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล ได้แก่ ๑) Google Drive file stream เปิดที่ไหนก็ได้ ๒) Mission Tracking ตามติดภารกิจงาน ๒. ติดตามบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล สามารถนำองค์ความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๑๔

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
			อย่างไร ตรวจสอบอย่างไร ให้ถูกต้อง ถูกระเบียบ” ๑๕. นวัตกรรมสื่อสาร แผนปฏิบัติการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ (#PLANdigimedia : เปิดตัวรูป เรื่องแผน) ๑๖. English Delivery by BFL ๑๗. ย่อโลกด้วย Factsheet		
แผนงาน	การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง				
ผลลัพธ์	สผ. มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมตามระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด โดยเป้าหมายรายปีที่กำหนดไว้ จำนวน ๑๒๐ คน แต่ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยมีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๓๔๓ คน สว. มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด สำหรับปี ๒๕๖๑ กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็น	สผ. ร้อยละ ๘๑.๔๓ ของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำความรู้ไปส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สว. ร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำความรู้ไปส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	สผ. ติดตามและประเมินผล พบว่าร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถนำความรู้ไปส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ผ่านการพัฒนาหลักสูตรและผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๙๗ คน สว. ติดตามและประเมินผล พบว่าร้อยละ ร้อยละ ๙๒.๗๒ ของ	สผ. ๑. การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการนอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non Classroom Training) ร้อยละ ๘๐ บุคลากรสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาบุคลากร ด้วยวิธี e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๑๐ สายงาน ร้อยละ ๘๐ บุคลากรสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สผ. ร้อยละ ๙๑.๐๓ ของบุคลากรผ่านกิจกรรมเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สว. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรผ่านกิจกรรมเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ข้าราชการประเภ่วิชาการ จำนวน ๔๐๗ คน			กลุ่มเป้าหมายผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำความรู้ไปส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	๓. พัฒนทักษะใช้ภาษาอังกฤษผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ e-Learning ร้อยละ ๘๙.๔ บุคลากรสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สว. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.										
	๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔		๒๕๖๕		
แผนงาน	การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว										
ผลลัพธ์	สผ./สว. มีแผนเสริมสร้างความผาสุกและผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	สผ.		สผ.		สผ.		สผ.		สผ.	
		ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ
		ผาสุก	๗๐.๐๐	ผาสุก	๗๑.๐๙	ผาสุก	๘๒.๔๐	ผาสุก	๗๙.๘๐	ผาสุก	๗๙.๘๐
		ผูกพัน	๗๑.๖๐	ผูกพัน	๗๒.๒๖	ผูกพัน	๘๐.๔๐	ผูกพัน	๘๓.๐๐	ผูกพัน	๘๓.๐๐
		สว.		สว.		สว.		สว.		สว.	
ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ		
ผาสุก	๖๒.๑๐	ผาสุก	๗๒.๒๐	ผาสุก	๘๓.๐๐	ผาสุก	๘๒.๔๐	ผาสุก	๘๒.๔๐	ผาสุก	๘๒.๔๐
ผูกพัน	๖๙.๔๐	ผูกพัน	๗๐.๑๘	ผูกพัน	๘๑.๐๐	ผูกพัน	๗๙.๖๐	ผูกพัน	๗๙.๖๐	ผูกพัน	๗๙.๖๐
แผนงาน	ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)										
ผลลัพธ์	สผ./สว. จัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข	สผ.		สผ.		สผ.		สผ.		สผ.	
		ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ
		ผาสุก	๗๐.๐๐	ผาสุก	๗๑.๐๙	ผาสุก	๘๒.๔๐	ผาสุก	๗๙.๘๐	ผาสุก	๗๙.๘๐
		ผูกพัน	๗๑.๖๐	ผูกพัน	๗๒.๒๖	ผูกพัน	๘๐.๔๐	ผูกพัน	๘๓.๐๐	ผูกพัน	๘๓.๐๐
		สว.		สว.		สว.		สว.		สว.	
ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ	ผลสำรวจ	ร้อยละ		
ผาสุก	๖๒.๑๐	ผาสุก	๗๒.๒๐	ผาสุก	๘๓.๐๐	ผาสุก	๘๒.๔๐	ผาสุก	๘๒.๔๐	ผาสุก	๘๒.๔๐
ผูกพัน	๖๙.๔๐	ผูกพัน	๗๐.๑๘	ผูกพัน	๘๑.๐๐	ผูกพัน	๗๙.๖๐	ผูกพัน	๗๙.๖๐	ผูกพัน	๗๙.๖๐

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
แผนงาน	การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ผลลัพธ์	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๑.๒๐ ของบุคลากร มีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ สว. ๑. ร้อยละ ๖๙.๐๐ ของบุคลากร มีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ	สผ. ๑. ร้อยละ ๖๗.๕๔ ของบุคลากร มีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ สว. ๑. ร้อยละ ๖๗.๐๕ ของบุคลากร มีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๓.๗๑ ของบุคลากรมีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ สว. ๑. ร้อยละ ๗๖.๓๑ ของบุคลากรมีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๔.๒๗ ของบุคลากร มีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ สว. ๑. ร้อยละ ๗๔.๘๗ ของบุคลากร มีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ	สผ. ๑. ร้อยละ ๗๕.๔๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ สว. ๑. ร้อยละ ๘๕.๒๑ ของบุคลากรมีความพึงพอใจการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ
	แผนงาน	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ			
ผลลัพธ์	สผ. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ สว. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถนำความรู้ความ	สผ. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง คิดเป็น ร้อยละ ๗๗ สว. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถนำความรู้ความ	สผ. <u>รุ่นที่ ๑</u> บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐ <u>รุ่นที่ ๒</u> บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ใน	สผ. ร้อยละ ๙๒.๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	สผ. ร้อยละ ๙๗.๐๐ กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต สว. ร้อยละ ๘๖.๖๐ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้

แผนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
	เข้าใจไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	เข้าใจไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง คิดเป็น ร้อยละ ๘๐	ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๖ สว. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการได้แสดงถึงการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๐	สว. ร้อยละ ๘๖.๖๐ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
แผนงาน	■ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ■ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วม พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม				
ผลลัพธ์	สผ./สว. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๐	สผ./สว. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๐	สผ./สว. บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๖๐	สผ./สว. ๑. ร้อยละ ๙๖.๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ๒. ร้อยละ ๘๗.๖๐ ของกลุ่มเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	สผ./สว. ๑. ร้อยละ ๙๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมสังคม ๒. ร้อยละ ๘๕ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข