



รายงานผลการดำเนินการ
ตามแผนปฏิบัติการฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ และมอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี รวมทั้งมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา กำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในรอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน นั้น

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีผลการดำเนินการในภาพรวม ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการได้ร้อยละ ๙๘.๕๔

โดยมีผลลัพธ์ตามเป้าหมายสรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลการดำเนินการตามเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๘ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ทั้งด้านการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการสืบทอดตำแหน่ง ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน และด้านการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยดำเนินการจำนวนทั้งหมด ๒๕ โครงการ/กิจกรรม เช่น การรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ การรับสมัครการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักรักษาความปลอดภัย และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา เป็นต้น

สำหรับการขับเคลื่อนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล มีการดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๑๐๐ ภายใต้อัตรา ๓ กิจกรรม ได้แก่ (๑) การปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (๒) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ประเภทอำนวยการ) และ (๓) การปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ เพื่อให้หลักเกณฑ์เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและจูงใจให้ข้าราชการสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามากยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงฯ

ในส่วนการสรรหาเชิงรุก ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้วยการจัดทำ “แผนบรรจุบุคคลเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา”



โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำแนวทางตามแผนฯ ไปดำเนินการเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์สื่อสารภาพลักษณ์องค์กร เพื่อดึงดูดและจูงใจให้บุคคลภายนอกสนใจสมัครเข้ารับราชการในสังกัดหน่วยงานรัฐสภา ได้แก่ การประกวด Motto และการจัดทำกิจกรรม Road Show ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร จากการดำเนินการ พบว่า ร้อยละ ๘๘.๕๗ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นต้องการทำงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๘

สำหรับการพัฒนานวัตกรรม ได้พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาเว็บไซต์สำนักงานเลขานุการ ก.ร. และระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (สผ.) แพลตฟอร์มออนไลน์แบบบูรณาการ โดยสำนักงานได้นำนวัตกรรมดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ พบว่า บุคลากรของ สผ. มีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๑

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยได้ปรับปรุงระบบงานในระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ประกอบด้วย (๑) งานบุคลากรภายใน (๒) งานพัฒนาบุคลากร (๓) งานบุคคลในวงงานรัฐสภา (๔) งานเพื่อประโยชน์ในการให้บริการแก่บุคลากรภายในและบุคคลในวงงานสภา และ (๕) งานด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนดคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลการดำเนินการตามเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๘ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยดำเนินการ จำนวน ๗ โครงการ และมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวนทั้งสิ้น ๕๕๖ คน ซึ่งพบว่าผู้เข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผนที่กำหนด โดยจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร (๒) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (๓) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ และ (๔) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานอื่น รวมทั้งพัฒนาทักษะด้าน



ดิจิทัลให้กับบุคลากร ๔ กลุ่มเป้าหมาย พบว่าบุคลากรของที่ผ่านการอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๗

สำหรับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ มีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยบุคลากรของสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐ สำหรับภาษาต่างประเทศ (ภาษาสเปน) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ พบว่า กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๔ คน สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สำหรับระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ คณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติได้ให้ข้อเสนอแนะในบริหารงาน ประกอบด้วย (๑) ด้านการพัฒนา นักกฎหมายนิติบัญญัติ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมุ่งเน้นเน้นการมอบหมายงานและให้นักกฎหมายนิติบัญญัติปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับลักษณะงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ และ (๒) ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดหน่วยงานเพื่อรองรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม

หลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ผลการดำเนินการตามเป้าหมายในรอบ ๙ เดือน ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๔ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยได้ประเมินผลการดำเนินการ พบว่า บุคลากรมีการรับรู้และแสดงพฤติกรรมกรรมที่ดี จิตสำนึกที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและการเป็นข้าราชการที่ดี คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ ในส่วนการกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และได้คะแนนการประเมิน ITA จากสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. มากกว่าร้อยละ ๙๕ โดยได้อยู่ในระดับ ๙๕.๑๓ คะแนน



สำหรับการส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตได้ดำเนินการตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามแนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยดำเนินการ ประกอบด้วย กิจกรรมกลุ่ม เรื่อง “การทำเกษตรในเมือง” และ “การทำเกษตรอินทรีย์บนดาดฟ้า” ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๕๒ คน) นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๕๒ และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมโครงการ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๓ และ (๒) “กลยุทธ์การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกิจกรรมเสริมเพิ่มสมดุลชีวิต” ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๐๘ คน) นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๘ และในภาพรวมมีความพึงพอใจต่อการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๔

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลการดำเนินการตามเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๓ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดย สผ. ได้ดำเนินการ อาทิ ปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย จัดสถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพียงพอ และทันสมัย จัดระบบสวัสดิการที่ครอบคลุม ทั่วถึง

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ทำ MOU กับมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อดำเนินการสำรวจความ ผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินความผาสุกและความผูกพัน เป็น ๔ ระดับ ประกอบด้วย (๑) ๐.๐๐ - ๒๔.๙๙ - ไม่มีความสุขเลย (๒) ๒๕.๐๐ - ๔๙.๙๙ - ไม่มีความสุข (๓) ๕๐.๐๐ - ๗๔.๙๙- มีความสุข และ (๔) ๗๕.๐๐ - ๑๐๐ - มีความสุขมาก พบว่า บุคลากรของมีความผูกพันต่อ องค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐ (ระดับมาก) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข คิดเป็นร้อยละ ๖๖ (ระดับ มาก)

สำหรับการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อสังคม ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อสังคม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย (๑) โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และ(๒) การสร้างจิตสำนึกใน การช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความ



เข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคมสังคม และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐

ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการตามแผนที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สำหรับการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้นำข้อเสนอแนะของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาปรับใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามค่าเป้าหมายประจำปีของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และเป้าหมาย (ผลผลิต - ผลลัพธ์) ตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนด



คำนำ

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรรัฐสภา เป็นผู้กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ต่อคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนมีนาคม ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนมิถุนายน และครั้งที่ ๓ ภายในเดือนกันยายน และให้คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และ อ.ก.ร. ประเมินฯ ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนมิถุนายน ครั้งที่ ๒ ภายในเดือนสิงหาคม และครั้งที่ ๓ ภายในเดือนพฤศจิกายน รวมทั้งให้ อ.ก.ร. ประเมินฯ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ต่อ ก.ร. ปีละครั้ง ภายในเดือนธันวาคม

รายงานฉบับนี้ เป็นรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- ๑) ส่วนที่ ๑: บทนำ
- ๒) ส่วนที่ ๒: แผนปฏิบัติการและกระบวนการกำกับ ติดตามการดำเนินการ ประกอบด้วย
- ๓) ส่วนที่ ๓: ผลการดำเนินการ
- ๔) ส่วนที่ ๔: ข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลเผยแพร่ผลการดำเนินงาน และประเมินผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ กับเป้าหมายที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และจะเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๘
ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการและกระบวนการกำกับ ติดตามการดำเนินการ	๑๐
ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินการ	๑๒
ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะ	๑๐๙
ภาคผนวก	



ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ที่มาและความสำคัญ

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

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

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

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

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



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

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓. ขอบเขต

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๔. ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. ได้ทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มิถุนายน ๒๕๖๖)
๒. ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางดำเนินการต่อไป



ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการและกระบวนการกำกับ ติดตามการดำเนินการ

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

๑.๑ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ตารางสรุป

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน	โครงการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๓	๘	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๓	๙	๑๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๓	๔	๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๓	๓	๔
รวม	๑๒	๒๔	๓๖

โดยภาพรวมเป้าหมายการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สามารถแบ่งเป็น ๓ ช่วงได้ดังนี้

๑) รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ตามแผนงานที่กำหนด

๒) รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มิถุนายน ๒๕๖๖) ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ โดยแบ่งร้อยละความก้าวหน้าของการดำเนินการ ออกเป็น ๒ ระยะ ประกอบด้วย (๑) ความก้าวหน้าร้อยละ ๘๐ และ (๒) ความก้าวหน้า ร้อยละ ๑๐๐

๓) รอบ ๑๒ เดือน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) รายงานผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ พร้อมปัญหา อุปสรรค เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๒. กระบวนการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. โดยกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ เป็นประจำ ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ รอบ ๙ เดือน (ภายในเดือนมิถุนายน) และครั้งที่ ๓ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในเดือนกันยายน) เพื่อเป็นการเร่งรัดตรวจสอบการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม ให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการที่กำหนด โดยมีกระบวนการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ : จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ตามรอบการรายงาน ปีละ ๓ ครั้ง (๑) ครั้งที่ ๑: รอบ ๖ เดือน (๒) ครั้งที่ ๒: รอบ ๙ เดือน และ (๓) ครั้งที่ ๓: รอบ ๑๒ เดือน

ขั้นตอนที่ ๒ : แจกเวียนหนังสือและแบบรายงานผลฯ ถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้หน่วยงาน ดังกล่าวจัดส่งรายงานผลและเอกสารประกอบภายในวันและเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๓ : รวบรวมรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม ในประเด็นที่มีข้อสงสัย

ขั้นตอนที่ ๔ : ประมวลผลวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเป้าหมาย เพื่อประเมินความก้าวหน้าของการ ดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรค เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุง/พัฒนาการ ดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๕ : จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ



ส่วนที่ ๓

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๘ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

๑. บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าหมาย : มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สำนักงานฯ ได้ขับเคลื่อนการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านบริหารกำลังของสำนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑) โครงการด้านการวางแผนการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร จำนวน ๕ กิจกรรม

ระยะเวลา ดำเนินการ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

อาทิ

- กิจกรรมการรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง โดยมีบุคคลภายนอกเข้ารับสมัคร จำนวน ๑,๗๑๙ คน และผ่านการคัดเลือก จำนวน ๒๕๐ คน

- กิจกรรมการรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่งนายช่างพิมพ์ปฏิบัติงาน โดยมีบุคคลภายนอกเข้ารับสมัคร จำนวน ๑๖ คน และผ่านการคัดเลือก จำนวน ๑๒ คน

- กิจกรรมการรับสมัครการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง โดยมีบุคคลภายนอกเข้ารับสมัคร จำนวน ๓๔๖ คน และผ่านการคัดเลือก จำนวน ๒๘ คน

- กิจกรรมประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การรับสมัครบุคคลภายนอกเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ และพนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป



๒) โครงการด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๓ กิจกรรม/โครงการ อาทิ

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมการเป็นวิทยากรฝึกอบรม รุ่นที่ ๓ (จำนวน ๒๗ คน)
- โครงการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับเชี่ยวชาญเข้าสู่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มงาน (จำนวน ๑๒๓ คน)
- โครงการพัฒนาผู้บริหาร โครงการรัฐสภาสามารถ สู่ SMART Parliament (จำนวน ๑๗๒ คน)
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำนวน ๑๑๑ คน)

ทั้งนี้ การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรมีรายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏ อยู่ในประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๓) โครงการด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน ๒ กิจกรรม ได้แก่

- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ ได้แก่ สายงานนิติการ (จำนวน ๒๘๘ คน) สายงานประชาสัมพันธ์ (จำนวน ๔๐ คน) สายงานวิทยาการ (จำนวน ๒๓๑ คน) สายงานวิเทศสัมพันธ์ (จำนวน ๗๒ คน) สายงาน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (จำนวน ๙ คน) และสายงานตำรวจรัฐสภา (จำนวน ๑๐๕ คน)
- โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development) (จำนวน ๓ คน)

๔) โครงการด้านการสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ จำนวน ๑ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่ โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๕) โครงการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน จำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่

- การควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังและสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรในการ จัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามมาตรการการบริหารกำลังคนภาครัฐและสามารถบริหารค่าใช้จ่ายและการ กำหนดอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทบทวนและวิเคราะห์กำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานประสานการเมืองและรับเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อกำหนดสายงานตำแหน่งเป็นตำแหน่ง นิติกรหรือวิทยาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) ทบทวนและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำในตำแหน่ง พนักงานบริการเอกสารทั่วไป กลุ่มงานบริการพื้นฐาน สังกัดสำนักการพิมพ์ และทบทวนและวิเคราะห์ กรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ อัตรา จากกลุ่มงานพัฒนาภูมิ ระเบียบ สำนักงาน เลขาธิการ ก.ร. ไปยังกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๖) โครงการด้านการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ จำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่



▪ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคน และการทบทวนการจัดระบบงาน และการจัดอัตรากำลัง โดยเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานประสานการเมืองและรับเรื่องร้องทุกข์ จากตำแหน่งวิทยากร (เชี่ยวชาญ) เป็นตำแหน่งนิติกรหรือวิทยากร (เชี่ยวชาญ)

สำหรับการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน สำนักงานฯ ได้ศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักรักษาความปลอดภัย และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา อาทิ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารพัสดุ การจัดซื้อ จัดจ้างจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง และได้รายงานผลการพิจารณาการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา และการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักรักษาความปลอดภัย เสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต (โครงการร่วม)

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อใช้เป็นกรอบพัฒนาตนเองสำหรับข้าราชการเพื่อรองรับสภาวะการณ์ในอนาคต คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีแนวทางการปรับปรุงมาตรฐานฯ ประกอบด้วย ๔ ทักษะ ได้แก่ (๑) ความคิดเชิงประยุกต์ (Adaptive Thinking) (๒) การแก้ปัญหา (Problem Solving) (๓) การตัดสินใจ (Decision Making) และ (๔) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

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

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

▪ สายงานปฏิบัติงานช่างพิมพ์ เห็นควรให้เพิ่มเติมสาขาวิชาในแต่ละระดับการศึกษา ได้แก่ “สาขาวิชาเทคโนโลยีศิลปกรรม หรือสาขาวิชาที่ทางส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ”



▪ สายงานทรัพยากรบุคคล เห็นควรให้ปรับคุณสมบัติให้เหมือนกับที่สำนักงาน ก.พ. ใช้ในการกำหนดคุณสมบัติที่สำนักงาน ก.พ. รับรอง เพื่อให้สอดคล้องกับสาขาวิชาที่สถาบันการศึกษากำหนด ซึ่งปัจจุบันมีความหลากหลายมากกว่าตามที่ ก.ร. กำหนดในมาตรฐานฯ

๓. พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยนำแผนการบรรจุบุคคลเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้การบรรจุบุคคลมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเอง รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์สื่อสารภาพลักษณ์องค์กร เพื่อดึงดูดและจูงใจให้บุคคลภายนอกสนใจสมัครเข้ารับราชการในสังกัดหน่วยงานรัฐสภา ได้แก่ การประกวด MOTTO ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการจัดทำกิจกรรม Road Show ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรในภาพรวม จากการดำเนินการ พบว่า ร้อยละ ๘๘.๕๗ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งผู้ตอบแบบสำรวจมีความคิดเห็นต้องการทำงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๘

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแนวทางการสรรหาบุคลากรของ สผ. และ สว. ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยการจัดทำ “แผนบรรจุบุคคลเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” ซึ่งแผนดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาและเห็นชอบจาก อ.ก.ร. สรรหา รวมทั้งมอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปดำเนินการจัดการแผนบรรจุบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำแนวทางตามแผนดังกล่าว ไปดำเนินการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการแล้ว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำหรับการสื่อสารภาพลักษณ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เชิญชวนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่ง Motto ที่สื่อถึงภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้ามาปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสะท้อนถึงอัตลักษณ์ของส่วนราชการ โดย Motto ที่ชนะเลิศรางวัล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้แก่ “รัฐสภายุคใหม่ โปร่งใสการสรรหา คนคุณภาพร่วมพัฒนา สร้างคุณค่าขององค์กร” ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำ Motto ดังกล่าว รวมทั้งเนื้อหาที่น่าสนใจเกี่ยวกับองค์กร ไปประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ณ งานมหกรรมการศึกษาต่อต่างประเทศ ครั้งที่ ๑๘ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (OCSC International Education Expo ๒๐๒๓) ตลอดจนมีการสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรจากบุคคลที่เข้าร่วมงานมหกรรมการศึกษาต่อต่างประเทศ ครั้งที่ ๑๘ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๘๘.๕๗ รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุด และภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม ผู้ตอบแบบสำรวจ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๘ ต้องการทำงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุด รวมทั้งปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสำรวจตัดสินใจเลือกทำงานที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๕ ลำดับแรก ได้แก่



- ๑) การเป็นองค์กรภาครัฐที่เป็นเลิศในการส่งเสริมและสนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติ
- ๒) การเป็นองค์กรภาครัฐที่มีความทันสมัย มีระบบการปฏิบัติงานและให้บริการในรูปแบบ Digital & SMART Parliament
- ๓) การมีแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ๔) การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการเผยแพร่ประชาธิปไตย โครงการยุวชนประชาธิปไตย เป็นต้น เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งมีการจัดกิจกรรม CSR ให้กับชุมชนและประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ๕) การเป็นองค์กรภาครัฐที่มีการบริหารราชการที่มีความโปร่งใส และเป็นธรรม

๔. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๕. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าหมายทั้ง ๒ แผนงาน : มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

- ๑) การปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- ๒) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานประเภทอำนวยการ และ
- ๓) การปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ ตลอดจนมีจำนวนบุคลากรโอน/ย้าย คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๑ จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด ๒,๐๙๕ คน

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๓ กิจกรรม ประกอบด้วย

- ๑) การปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
 - ๒) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (สายงานประเภทอำนวยการสูง)
 - ๓) การพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ทั้งนี้ กิจกรรมที่ ๑) และ ๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (สายงานประเภทอำนวยการสูง) เสนอต่อคณะกรรมการและกลุ่มงานระบบงานและอัตรากำลังเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว สำหรับ ๓) การพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงฯ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดกิจกรรมในการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ เพื่อให้กฎ ระเบียบฯ เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและจูงใจให้ข้าราชการสมัครเข้าสู่ระบบมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงฯ



๖. พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๑

สำนักงานฯ ได้พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย เว็บไซต์สำนักงานเลขานุการ ก.ร. เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรเพื่อเชิญชวนให้บุคคลภายนอกสนใจสมัครเข้ารับราชการ และระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (สผ.) แหล่งเรียนรู้ออนไลน์แบบบูรณาการ โดยสำนักงานฯ ได้นำนวัตกรรมดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ และพร้อมดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อนวัตกรรมดังกล่าวแล้ว

๗. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes)

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ วิธีการ/งาน โดย สผ. มีปรับปรุงระบบงานในระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) สำหรับ สว. ได้พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ของพนักงานราชการรัฐสภาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System (DPIS))

สำนักงานฯ ได้ศึกษารวบรวมความต้องการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานในสังกัด จำนวน ๒๑๖ รายการ และปรับปรุงและพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ดังนี้

๑) การพัฒนางานบุคลากรภายในส่วนราชการ จำนวน ๘๖ รายการ ได้แก่

- กระบวนการสรรหาและเข้าส่วนราชการ (๒๓ รายการ)
- กระบวนการทดลองปฏิบัติราชการ/ย้าย/เลื่อนระดับ (๑๐ รายการ)
- กระบวนการทะเบียนประวัติ บุคลากรภายในสำนักงานฯ (๕๒ รายการ)
- กระบวนการออกจากราชการ และการเกษียณอายุราชการ (๑ รายการ)

๒) การพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ รายการ ได้แก่ ข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓) การพัฒนางานบุคคลในวงงานรัฐสภา จำนวน ๘๙ รายการ

- กระบวนการมาแสดงตนของสมาชิกสภาฯ (๒๔ รายการ)
- กระบวนการทะเบียนประวัติสมาชิกรัฐสภา (๔๒ รายการ)
- กระบวนการสวัสดิการสมาชิกและผู้เคยเป็นสมาชิกรัฐสภา (๒ รายการ)
- กระบวนการด้านแต่งตั้งบุคคลในวงงานรัฐสภา (๑๑ รายการ)
- กระบวนการด้านทะเบียนประวัติบุคคลในวงงานรัฐสภา (๙ รายการ)
- กระบวนการตรวจสอบข้อมูลทะเบียนราษฎร์ (๑ รายการ)



๔) การพัฒนางานเพื่อประโยชน์ในการให้บริการแก่บุคลากรภายในและบุคคลในวงงานสภา จำนวน ๓๘ รายการ

- กระบวนการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (๑๕ รายการ) อาทิ การประมวลผลรายงานตามรูปแบบที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกำหนด เพื่อประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี

- กระบวนการเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกัน (๒๓ รายการ) ได้แก่ ระบบสารสนเทศ รัฐบาล ระบบบริหารแผนงาน โครงการ งานคลัง และงบประมาณ

๕) การพัฒนางานด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล จำนวน ๒ รายการ

- กระบวนการกำหนดและเพิ่มผู้ใช้งานใหม่ กรณีเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ หรือ รับโอนข้าราชการเข้ามารับราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- กระบวนการปรับแก้ไขข้อมูลของผู้ใช้งานระบบ เพื่อไม่ให้ใช้รหัสผ่านสำหรับใช้งานระบบ ได้อีกเมื่อพ้นจากราชการ

๘. พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database) (โครงการร่วม)

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ งาน ได้แก่ การพัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database) ระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

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

ก. สถิติแสดงข้อมูลอัตรากำลัง ประกอบด้วย

- จำนวนบุคลากรทั้งหมด
- จำนวนแบ่งตามประเภทบุคลากร
- จำนวนแบ่งตามระดับตำแหน่ง
- จำนวนแบ่งตามตำแหน่ง
- จำนวนแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด

ข. สถิติแสดงข้อมูลนิติกรประกอบการพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมาย

นิติบัญญัติ ประกอบด้วย

- จำนวนแยกเพศ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๙ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดย สม. ดำเนินการ จำนวน ๗ โครงการ และมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวนทั้งสิ้น ๕๕๖ คน ซึ่งพบว่าผู้เข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๙๘ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานฯ ได้พัฒนารอบหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ๔ สายงาน ได้แก่ นิติการ วิชาการ วิเทศสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ ที่ครอบคลุม ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) โดยปรับปรุงสาระวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา วิธีการเรียนรู้/หัวข้อการพัฒนา และจำนวนวันในการพัฒนา รวมทั้งมีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) ตามสายงานที่กำหนด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ยุทธศาสตร์ กำหนด อาทิ สายงานนิติการ

- นิติการระดับปฏิบัติการ หลักสูตรกฎหมายสำหรับข้าราชการสายงานนิติการระดับต้น รายละเอียดประกอบด้วยหัวข้อวิชา อาทิ (๑) กฎหมายรัฐธรรมนูญ (๒) กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการกฎหมายปกครองสำหรับนิติการระดับต้น หลักการพื้นฐานในกฎหมายมหาชน ภาษาอังกฤษสำหรับ นักกฎหมายเบื้องต้น ตลอดจนมีกรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถในการเข้าใจและใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Literacy) และกรอบแนวคิด (Mindset) ในการสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต และการใช้ Growth Mindset กับการทำงาน

- นิติการระดับชำนาญการ - ข้าราชการพิเศษ หลักสูตรกฎหมายสำหรับข้าราชการสายงาน นิติการระดับกลาง รายละเอียดประกอบด้วยหัวข้อวิชา อาทิ (๑) กฎหมายปกครอง/กฎหมายปกครองชั้นสูง วิธีพิจารณาคดีปกครอง (๒) กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง (๓) การบริหารสัญญา ของส่วนราชการ (๔) ภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายสำหรับนิติการระดับกลาง ตลอดจน มีกรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถในการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล และความสามารถในการออกแบบกระบวนการและการให้บริการ ด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design) และความสามารถในการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) และมีกรอบแนวคิด (Mindset) ในการสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต และการใช้ Growth Mindset กับการทำงาน

- นิติการระดับเชี่ยวชาญ - ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรกฎหมายสำหรับข้าราชการสายงานนิติการ ระดับเชี่ยวชาญ/ระดับทรงคุณวุฒิ รายละเอียดประกอบด้วยหัวข้อวิชา ได้แก่ (๑) คำสั่งทางปกครอง/



คำพิพากษาศาลปกครอง (๒) การบังคับคดีปกครอง (๓) นโยบายสาธารณะ (Public Policy) และ (๔) กฎหมายดิจิทัลในประเทศ/ระหว่างประเทศ ตลอดจนมีรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) และความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) และมีกรอบแนวคิด (Mindset) ในการรักษา Growth Mindset ให้ยั่งยืน

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามแผนการส่งเสริมความเป็นวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ จำนวน ๗ โครงการ โดยดำเนินการ ได้แก่

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

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

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

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

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

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

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

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

๖) โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระหว่างธันวาคม ๒๕๖๕ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖



ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑ คน) ได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ภายหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

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

๒. พัฒนภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาจากจำนวนรางวัลที่องค์กรหรือผู้บริหารได้รับจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก ไม่น้อยกว่า ๑ รางวัล

สำนักงานฯ ได้ดำเนินการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน โดยดำเนินการจัดบรรยายธรรม เรื่อง ทศพิธราชธรรม : การพัฒนาผู้นำความเปลี่ยนแปลง ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๑๗๑ คน) มีพฤติกรรมประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมวัฒนธรรมองค์กร สผ. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มากกว่าร้อยละ ๙๐ และมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานฯ (มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง) และค่านิยมร่วมของส่วนราชสังกัดรัฐสภา (สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง) คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๔

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

- ๑) ประเภทสื่อ สาขารายการวิทยุ ได้แก่ รายการ “การเมืองสี่ขา” ของสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ได้รับรางวัลชมเชย
- ๒) ประเภทบุคคล ด้านกตัญญู ได้แก่ นายณรงค์ฤทธิ์ คิดเห็น พนักงานวิชาการจัดรายการ

๓. พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร

เป้าหมาย : มีดำเนินการร่วมกันตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยบุคลากรกลุ่มที่ ๑ : ผู้บริหาร กลุ่มที่ ๒ : ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี กลุ่มที่ ๓ : ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ และกลุ่มที่ ๔ :



ผู้ปฏิบัติงานอื่น ยกเว้นเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๗

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

สำนักงานฯ ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลภายใต้โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑) จัดฝึกอบรมหลักสูตรตามแผนฯ ให้กับ ๔ กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหาร

หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หัวข้อ การขับเคลื่อนองค์กรยุคใหม่ด้วยการบริหารแบบอไจล์ (Agile) ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๔ คน มีผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรม จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย และพบว่าผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๗ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานฯ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดจำนวน ๓๔ คน พบว่า ผู้บริหารเข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี

(๑) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี หัวข้อ การยกระดับความรู้และทักษะในการใช้นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่รัฐสภาอัจฉริยะ ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๕ คน มีผู้เข้าอบรมและผ่านเกณฑ์การอบรม จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗๓ ของกลุ่มเป้าหมาย และพบว่า ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๘

(๒) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Basic Docker ๒๐๒๑ itbucket ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๐ คน มีผู้เข้าอบรมและผ่านเกณฑ์การอบรม จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย และพบว่า ผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๓) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนโปรแกรมภาษาคอมพิวเตอร์ PHP and MySQL Restifful API และ Git GitHub and itbucket ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๘ คน มีผู้เข้าอบรมและผ่านเกณฑ์การอบรม จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย และพบว่าผู้ผ่านเกณฑ์การอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐



(๔) โครงการสัมมนาเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๗๐ คน มีผู้เข้าอบรมและผ่านเกณฑ์การอบรม จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย และพบว่าผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๕) กิจกรรมศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เรื่อง การใช้ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) และการเปิดเผยข้อมูลผ่านศูนย์กลางข้อมูลเปิดภาครัฐ ณ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ และกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๘ คน มีผู้เข้าอบรมและผ่านเกณฑ์การอบรมจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๖๕ ของกลุ่มเป้าหมาย และพบว่า ผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๖) กิจกรรมการเรียนรู้จากผู้อื่น และการสอนงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

▪ ครั้งที่ ๑ หัวข้อ เตรียมความพร้อมในการให้บริการสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ชุดที่ ๒๖ ในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๖๒ คน มีผู้เข้าอบรมและผ่านเกณฑ์การอบรม ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๑ ของกลุ่มเป้าหมาย และพบว่า ผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๗๓

▪ ครั้งที่ ๒ หัวข้อ มอบนโยบายการขับเคลื่อนรัฐสภาดิจิทัล (๓ ชั่วโมง) ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๖๒ คน มีผู้เข้าอบรมและผ่านเกณฑ์การอบรม จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๑๖ ของกลุ่มเป้าหมาย และพบว่าผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๑๖

ทั้งนี้ จากการติดตามภายหลังการพัฒนา ๓ เดือน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีมีการนำทักษะดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๘ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานฯ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด จำนวน ๓๔๕ คน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานอื่นเข้ารับการอบรม (จำนวน ๓๒๕ คน) คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๐

ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ

▪ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

(๑) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หัวข้อ การบริหารจัดการกลยุทธ์และวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยี นำสมัย ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๕๒ คน มีผู้เข้ารับการอบรมและผ่านเกณฑ์ จำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๔ ของกลุ่มเป้าหมาย และพบว่า ผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

▪ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ

(๑) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ หัวข้อ การบริหารจัดการกลยุทธ์และวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยีนำสมัย ในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖



กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๕๐ คน มีผู้เข้ารับการอบรมและผ่านเกณฑ์ จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมาย และพบว่า ผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมมีนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ทั้งนี้ จากการติดตามภายหลังการพัฒนา ๓ เดือน พบว่า ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการมีการนำทักษะดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๙๑.๔๐ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานฯ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด จำนวน ๓๐๒ คน พบว่า ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการเข้ารับการอบรม (จำนวน ๒๖๗ คน) คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔๑

ผู้ปฏิบัติงานอื่น

หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานอื่น หัวข้อ การตระหนักรู้และความเข้าใจในการใช้สื่อดิจิทัลอย่างเป็นประโยชน์ ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๕๐ คน มีผู้เข้ารับการอบรมและผ่านเกณฑ์ จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๖๗ ของกลุ่มเป้าหมาย และพบว่า ผู้ผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมมีนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ทั้งนี้ จากการติดตามภายหลังการพัฒนา ๓ เดือน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานอื่นมีการนำทักษะดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ ๙๒.๘๒ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานฯ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด จำนวน ๑๕๐ คน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานอื่นเข้ารับการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๖๗

๒) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร ๔ กลุ่มเป้าหมาย ภายใต้หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล Training Need ประกอบด้วย

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

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

๒.๓) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การออกแบบและสร้างงานนำเสนอ อินโฟกราฟิก ในเดือนมกราคม ๒๕๖๖ พบว่า ผู้ผ่านการอบรม (จำนวน ๗๓ คน) มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

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



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

นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้จัดทำและเผยแพร่บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์สำหรับพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐ บทเรียน เพื่อให้บุคลากรสามารถศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง

๔. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยบุคลากรของสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐ สำหรับภาษาต่างประเทศ (ภาษาสเปน) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย

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

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

๓) โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอื่น จัดโดยสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการร่วมกับสถานเอกอัครราชทูตโคลอมเบียประจำประเทศไทย พบว่า กลุ่มเป้าหมาย (นักวิเทศสัมพันธ์ (ภาษาสเปน)) จำนวน ๒ คน ได้นำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการประชุมรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก (Asia Pacific Parliamentary Forum : APPF) ครั้งที่ ๓๐ ในหน้าที่ล่ามภาษาสเปน ในโอกาสเยี่ยมคารวะและพบปะหารือระหว่างศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย รองประธานรัฐสภา และประธานวุฒิสภา กับคณะผู้แทนรัฐสภาเม็กซิโก (APPF) จากผลการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๕. พัฒนาศูนย์กลางสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

เป้าหมาย : มีการดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยกลุ่มเป้าหมายของ สผ. นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐



สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยส่งกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการตำแหน่งนิติกรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรสำหรับ นักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีความสนใจ) เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ความสอดคล้องกับลักษณะงานที่ ปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นมืออาชีพตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - กรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

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

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

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

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

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

๖) หลักสูตร หลักกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง (จำนวน ๑ คน)

๗) หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร (จำนวน ๒ คน)

ทั้งนี้ จากการติดตามภายหลังการพัฒนา ๓ เดือน พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๖. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ

เป้าหมาย : ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติและระบบการกำกับ ติดตามประเมินผลการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งมีผลการปฏิบัติงานของ นักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดยเฉลี่ยได้ร้อยละ ๘๗.๒๐

สำนักงานฯ ดำเนินการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวนทั้งสิ้น ๔ คน ในโครงการศึกษา อบรมหลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะนักกฎหมายนิติบัญญัติ จัดโดย สถาบันพระปกเกล้า ระหว่างเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๕ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๐๐

สำหรับระบบการจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ คณะกรรมการพัฒนาและรักษามาตรฐาน การปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติได้มีมติเห็นควรให้นักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวน ๔ คน ผ่านการ



ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้น ๒ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมมีข้อสังเกต ดังนี้

๑) ด้านกรอบแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ

ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเน้นการมอบหมายงานและให้นักกฎหมายนิติบัญญัติปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพที่สอดคล้องกับลักษณะงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติหรืองานด้านกฎหมายเป็นหลัก รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อาทิ การขอความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาให้นักกฎหมายนิติบัญญัติไปปฏิบัติงานร่วมกับนักกฎหมายกฤษฎีกา เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และพัฒนาคุณภาพงานที่เป็นประโยชน์กับงานของรัฐสภา

๒) ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ

ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดหน่วยงานเพื่อรองรับนักกฎหมายนิติบัญญัติเป็นการเฉพาะ รวมทั้งสอบถามความคิดเห็นของนักกฎหมายนิติบัญญัติเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และปัจจัยสร้างแรงจูงใจอื่น ๆ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติสมัครเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัตินักมากขึ้น

๗. สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จำนวน ๓ แนวทาง ได้แก่ ๑) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ๒) การศึกษาดูงานหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน และ ๓) การพัฒนาระบบแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนากุศลกรรายบุคคล

สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามแผนการสร้างระบบนิเวศเพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

๑) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e - Learning เรื่อง กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยบริเวณรัฐสภา

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



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

๘. การบริหารจัดการความรู้

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยบุคลากรของ สผ. สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐

สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของสำนักงานฯ โดยองค์ความรู้ประกอบด้วย

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

๒) องค์ความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมบทบาทรัฐสภาไทยด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ “องค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในการเดินทางไปราชการต่างประเทศ”

๓) องค์ความรู้ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ “การถ่ายทอดการประชุมสภาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ”

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

๙. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและพัฒนานวัตกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการปฏิบัติงานภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและพัฒนานวัตกรรม พร้อมมีการจัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม ไม่น้อยกว่า ๑๐ นวัตกรรม และมีนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าหรือประโยชน์ในเชิงนโยบาย การให้บริการ การบริหารหรือการพัฒนาองค์กร

สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม และส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและการภายในองค์กร โดยได้มีการจัดทำนวัตกรรม ประกอบด้วย



- ๑) นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) ได้แก่ สติกเกอร์ไลน์ ป็อบอัพ ซีวีดีดีดีตามวิถี SMART ตอน “Green Living” (สำนักการพิมพ์)
- ๒) นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) ได้แก่
 - (๑) ระบบจัดการข้อมูลการประชุมอัจฉริยะ (Data Streaming Management) (สำนักกรรมาธิการ ๒)
 - (๒) เว็บไซต์สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. และระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.)
 - (๓) แบบเรียนออนไลน์ เรื่อง “การจัดเตรียมและการเข้าร่วมการเยี่ยมชมการระ” (สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)
 - (๔) Line Official “Parliament Health” (หมอสภา) (สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา)
 - (๕) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานแบบออนไลน์สำหรับเจ้าหน้าที่ประสานงานในการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศโดยใช้แอปพลิเคชันไลน์ (สำนักภาษาต่างประเทศ)
 - (๖) ระบบแจ้งผลและจัดเก็บข้อปรึกษาหารือของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร)
 - (๗) เว็บไซต์เฉพาะกิจ TPchannel แพลตฟอร์มสื่อสารข้อมูลการเลือกตั้ง “เลือกตั้ง ๖๖: จุดเปลี่ยนประเทศไทย (สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา)
 - (๘) คลังความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการและฝึกอบรมสัมมนาทางระบบเว็บไซต์ (สำนักการคลังและงบประมาณ)
 - (๙) Open Chat: เปิดห้องนโยบายและแผน (สำนักนโยบายและแผน)
- ๓) นวัตกรรมการบริหารหรือองค์การ (Administrative or Organizational Innovation) ได้แก่
 - (๑) ระบบลดความเสี่ยงการประชุมด้วยเทคโนโลยีการรู้จำเสียงพูด (สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข)
 - (๒) ระบบการติดตามมติของคณะกรรมการ (สำนักกรรมาธิการ ๓)
 - (๓) THAIINTERCLOUD (สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ)
 - (๔) ระบบตรวจสอบถึงดับเพลิงผ่าน QR Code (สำนักรักษาความปลอดภัย)
 - (๕) ระบบตรวจสอบรายชื่อ ณ จุดรวมพล ผ่าน QR Code (สำนักรักษาความปลอดภัยและสำนักสารสนเทศ)
 - (๖) Video เพื่อการศึกษาภายในระบบการบริหารจัดการข้อมูลบนเครือข่ายสำนักพัฒนาบุคลากร (สำนักพัฒนาบุคลากร)
 - (๗) Parliamentary Patrol: Petitions (ระบบบันทึกฐานข้อมูลการปฏิบัติภารกิจรับหนังสือของชุดสายตรวจปฏิบัติการพิเศษตำรวจรัฐสภา) (สำนักรักษาความปลอดภัย)



(๘) ระบบการประเมินด้านทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการรัฐสภา (สำนักสารสนเทศ)

ทั้งนี้ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะนวัตกรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์แล้ว คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งบุคลากรมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมที่สำนักงานฯ ได้พัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๘๐



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๔ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

๑. ปลุกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนการพัฒนา กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยบุคลากรของ สผ. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐

สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนา กิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ประกอบด้วย

๑) กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก โดยมีการขับเคลื่อนหน่วยงานภายในทุกหน่วยงานในการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ รวมทั้งขยายเครือข่ายภายนอกโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำมาใช้ประโยชน์กับหน่วยงาน อาทิ หลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข ๘ ประการ

๒) กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ

ทั้งนี้ สำนักงานฯ ได้นำกิจกรรมดังกล่าวไปใช้ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี จำนวน ๒ กิจกรรม ประกอบด้วย

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

นอกจากนี้ ได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานองค์กรคุณธรรม หัวข้อ “การจัดทำกระบวนการขับเคลื่อนสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ และรักษา มาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรม



ต้นแบบ” ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ณ บริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด (มหาชน) พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๕๙ คน) สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ การจัดระบบความคิดและวางแผน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โครงการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวม ร้อยละ ๘๘.๖๐

๒.๒) ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี โดยจัดแสดงบูธนิทรรศการประกาศเจตจำนงการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส จัดบูธแสดงนิทรรศการองค์ความรู้การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น รวมทั้งเผยแพร่เอกสาร ฯลฯ ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และแสดงพฤติกรรมการมีจิตสำนึกที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและการเป็นข้าราชการที่ดี คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายภายในและเครือข่ายภายนอก

๒. กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และรักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ อยู่ในระดับ ๙๕.๑๓ คะแนน

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

มาตรการที่ ๑ : การขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

๑) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒) การรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และการกำหนดแนวทางการรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ทั้งนี้ จากการดำเนินโครงการสามารถสรุปแนวทาง/มาตรการในการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประกอบด้วย



๑) การเริ่มต้นจากการค้นหาความจริง : ร่วมกันค้นหา ความดีของหน่วยงานที่มีอยู่ตามความเป็นจริง และวิเคราะห์สภาพปัญหาเชิงจริยธรรม

๒) การสร้างแรงบันดาลใจ : กระตุ้นและเสริมพลังให้สมาชิกในหน่วยงานเกิดความสนใจในการปฏิบัติตามคุณธรรมเป้าหมายและปณิธานคุณธรรม

๓) การมุ่งสู่เป้าหมาย : ร่วมกันกำหนดคุณธรรมเป้าหมายของคนในองค์กร เพื่อตอบโจทย์ “ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ”

๔) การใส่ใจเรียนรู้ : เรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๕) การสร้างเครือข่ายคุณธรรม : ขยายผลความดีไปสู่สังคมภายนอก

ผลการดำเนินการ พบว่า บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๐

มาตรการที่ ๒ : การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

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

ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ (จำนวน ๘๐ คน) สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๐

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

สำนักงานฯ ดำเนินการตามเกณฑ์ได้ระดับ ๕.๐๐ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) โดยได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม อาทิ

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

มิติที่ ๑ การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

มิติที่ ๒ การบริหารราชการเพื่อป้องกันการทุจริต

มิติที่ ๓ การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

มิติที่ ๔ การเสริมสร้างและปรับปรุงกลไก การตรวจสอบการปฏิบัติราชการของสำนักงานฯ

โดยสำนักงานฯ ได้ทบทวน ศึกษา วิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการทุจริต หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงการทุจริต และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้หน่วยงานรับทราบและนำไปใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกัน



การทุจริต พร้อมเผยแพร่ข้อมูลให้บุคลากรภายในสำนักงานฯ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอก รับรู้และเข้าใจ นโยบายในการสร้างความโปร่งใส และความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ผู้สาธารณะผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e - office) ระบบอินเทอร์เน็ต และช่องทางไลน์ PR Parliament

๒) การจัดโครงการเสริมสร้างทักษะบุคลากรเพื่อเป็นวิทยากรขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงด้าน ทุจริตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๑ คน ผลการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล STRONG : จิตพอเพียง ด้านทุจริต อาทิ การสร้างพื้นฐานความคิดจากแนวคิดจิตพอเพียงด้านทุจริต และพัฒนา วัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตให้แก่หน่วยงาน ความอายและความไม่ทนต่อการทุจริต การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐

๓) การจัดกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดแผนการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา โดยแบ่งการประเมินออกเป็น ๓ ระดับ ประกอบด้วย (๑) ผู้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรม ผู้ใต้บังคับบัญชา (๒) ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมผู้บังคับบัญชา และ (๓) บุคลากรประเมินพฤติกรรมตนเอง

ผลการประเมิน พบว่า บุคลากรของสำนักงานฯ ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร สผ. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๐

๓. กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบใน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (โครงการร่วม)

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริต และประพฤติ มิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยรณรงค์ส่งเสริม มาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line) เว็บไซต์ “สำนักงานเลขานุการ ก.ร.” และระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e - office) ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งมีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยจากการปฏิบัติ หน้าที่ราชการโดยทุจริตลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๖)

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินโครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัย ข้าราชการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยดำเนินการจัดทำคู่มือเพื่อเผยแพร่ และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่



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

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

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการเผยแพร่คู่มือผ่านทางเว็บไซต์ (Website) “สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.” รวมทั้งได้เผยแพร่สื่อความรู้ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบอินโฟกราฟิก (Infographic) ให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญบรรจุใหม่ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line) ในกลุ่มข้าราชการรัฐสภาสามัญ บรรจุใหม่ และมีการให้คำปรึกษากรณีมีปัญหาข้อสงสัยเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย และการดำเนินการทางวินัย ผ่านทางหมายเลขโทรศัพท์

นอกจากนี้ ได้มีการสำรวจความรู้ความเข้าใจของข้าราชการรัฐสภาสามัญเกี่ยวกับการรักษา วินัย โดยจัดทำแบบสำรวจในส่วนของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลา ของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อนำผลสำรวจมาประเมินว่าบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ พร้อมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ทั้งนี้ จากผลการสำรวจ พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลาของข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๐

๔. ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐

สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามแนวทางของหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง และตามแผนการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิต ๓ แนวทาง ประกอบด้วย ๑) การ ออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๒) การฝึกปฏิบัติพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และ ๓) การศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติการทำเกษตรในเมือง ภายใต้หลักสูตร ได้แก่

๑) “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการประยุกต์ใช้ในเมือง” ประกอบด้วย กิจกรรม กลุ่ม เรื่อง “การทำเกษตรในเมือง” และ “การทำเกษตรอินทรีย์บนดาดฟ้า” ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ณ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง กองบัญชาการกองทัพไทย แขวงสีกัน เขตดอนเมือง และศูนย์การเรียนรู้ ห้องเรียนธรรมชาติเกษตรอินทรีย์ (สวนเกษตรดาดฟ้า) สำนักงานเขตหลักสี่



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

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

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการฯ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๓ แผนงาน สรุปได้ดังนี้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ทำ MOU กับมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรเป็น ๔ ระดับ ได้แก่

- ๐.๐๐ - ๒๔.๙๙ ไม่มีความสุขเลย (Very Unhappy)
- ๒๕.๐๐ - ๔๙.๙๙ ไม่มีความสุข (Unhappy)
- ๕๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ มีความสุข (Happy)
- ๗๕.๐๐ - ๑๐๐ มีความสุขมาก (Very happy)

๑. สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐ (ระดับมาก)

สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ภายใต้แนวความคิด : สุขกาย สบายใจ ไร้หนี้ชีวิตมีความสุข) ตามแผนฯ ประกอบด้วย



๑) การเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพทางกาย สำนักงานฯ ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๘๒.๘๖ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสุขภาพกาย พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๒ (ระดับมาก)

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

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

๒. พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร

เป้าหมาย : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข คิดเป็นร้อยละ ๖๖

สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความสุขของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร และประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๔๐ (ระดับมาก) และมีความพึงพอใจต่ออาคาร สถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๐ (ระดับมาก)

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

เป้าหมาย : มีการดำเนินการตามแผนส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

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



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

๒) แผนงานที่ ๒ การสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคมสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภายใต้ ๓ กิจกรรม ประกอบด้วย

๒.๑) การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อสังคม ในหัวข้อ “แนวคิดเกี่ยวกับ CSR เรื่องการจัดการขยะ” และศึกษาดูงานศูนย์การเรียนรู้การบริหารจัดการขยะครบวงจร เพื่อให้การบริหารจัดการขยะเกิดประสิทธิภาพ สร้างการเรียนรู้และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนภายในชุมชน

๒.๒) การแลกเปลี่ยนความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีที่ดินแบบการเกษตร ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร่วมกับตัวแทนชุมชนบริเวณโดยรอบคุ้มบางกะเจ้า

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

ผลจากการดำเนินการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการ CSR รัฐสภารวมใจทำดีเพื่อสังคมส่วนใหญ่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐



๒. ร้อยละความก้าวหน้าในการดำเนินการ

๒.๑ รายยุทธศาสตร์/กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	ดำเนินการ (ร้อยละ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล	๙๘.๖๗
บริหารจัดการแผนกำลังคน	๑๐๐
พัฒนาระบบและนวัตกรรม	๙๖.๐๐
พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ	๑๐๐
พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	๑๐๐
พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ นักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑๐๐
สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงาน ที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๑๐๐
ปลูกฝังกรอบความคิด	๑๐๐
เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	๑๐๐
การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข	๙๐.๕๐
สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร	๙๑.๐๐
พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร	๘๐.๐๐
ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม / กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	๑๐๐
รวม	๙๘.๕๔



๒.๒ รายโครงการ

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



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



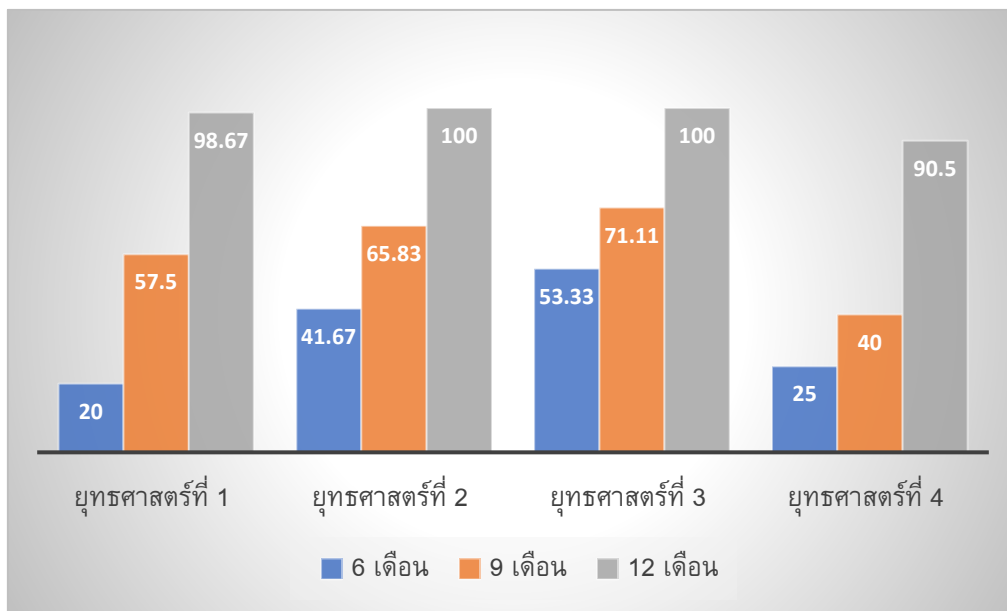
ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คะแนน		
		เดือน		
		๖	๙	๑๒
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๑. การขยายเครือข่ายเพื่อสร้างร่วมมือด้าน คุณธรรม	๓	๔	๕
	๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือ จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี	๑	๓	๕
	๓. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน การกระทำผิดวินัยข้าราชการ	๓	๓	๕
	๔. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนส่งเสริม คุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒	๔	๕
	๕. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ	๓	๓	๕
	๖. กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริต	๓	๓	๕
	๗. ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทางการ ป้องกันการทุจริต	๓	๔	๕
	๘. กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝัง วัฒนธรรมสุจริต	๓	๓	๕
	๙. ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๓	๕	๕
รวม	ร้อยละ	๕๓.๓๓	๗๑.๑๑	๑๐๐



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

แผนภาพแสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

■ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร





๓. ตารางรายงานผลผลิต - ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>โครงการที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารกำลังคน ระบบงาน และอัตรากำลัง</p>	๕	<p>๑. มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย</p> <p>๑) ด้านการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p> <p>๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓) ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>๔) ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</p> <p>๕) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน</p> <p>๖) ด้านการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๒. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร</p> <p>คิดเป็น ร้อยละ ๘๐</p> <p>โดยดำเนินการในแต่ละด้าน ดังนี้</p> <p>๑) ด้านที่ ๑ ด้านการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (๕ โครงการ/กิจกรรม)</p> <p>๒) ด้านที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร (๑๓ โครงการ/กิจกรรม)</p> <p>๓) ด้านที่ ๓ ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๒ โครงการ/กิจกรรม)</p>	<p>สำนักงานฯ มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ มีการเตรียมกำลังคนในเชิงปริมาณและคุณภาพและมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>๔) ด้านที่ ๔ ด้านการสืบทอดตำแหน่ง/การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๔ โครงการ/กิจกรรม)</p> <p>๕) ด้านที่ ๕ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงิน (๑ โครงการ/กิจกรรม)</p> <p>๖) ด้านที่ ๖ ด้านการจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ (๑ โครงการ/กิจกรรม)</p> <p>๓. มีการใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร</p> <p>คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยดำเนินการ ดังนี้</p> <p>ทบทวนและวิเคราะห์กำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานประสานการเมืองและรับเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อกำหนดสายงานตำแหน่งเป็นตำแหน่งวิทยากร (ระดับเชี่ยวชาญ)</p> <p>- ทบทวนและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ</p> <p>ในตำแหน่งพนักงานบริการเอกสารทั่วไป</p> <p>กลุ่มงานบริการพื้นฐาน สังกัดสำนักการพิมพ์</p> <p>-ทบทวนและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ อัตราจากกลุ่มงานพัฒนาฯ ระเบียบ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ไปยังกลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. มีการปรับปรุง โครงสร้าง ระบบงาน</p> <p>คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยจัดทำรายงานผลการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักรักษาความปลอดภัย และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา</p>	
โครงการที่ ๒ ปรับปรุงโครงสร้าง และระบบงาน	๕	<p>มีแผนการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักรักษาความปลอดภัย และการจัดตั้งสำนักอาคารสถานที่ของรัฐสภา</p>	<p>มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลัง คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการที่ ๑ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ	๕	๑. รายงานผลการทบทวนมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. รายงานการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ	มีแนวทางปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่สอดคล้อง กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อใช้ เป็นกรอบพัฒนาตนเองสำหรับ ข้าราชการรัฐสภาสามัญรองรับ สถานการณ์ในอนาคต ซึ่งมีรายละเอียดทักษะเพื่อการพัฒนา ตนเองของข้าราชการ ดังนี้ (๑) ความคิดเชิงประยุกต์ (Adaptive Thinking) (๒) การแก้ปัญหา (Problem Solving) (๓) การตัดสินใจ (Decision Making) (๔) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)
โครงการที่ ๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	๕	รายงานผลการสำรวจและข้อมูลจากการ ประมวลผลสำรวจการใช้มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง จำนวน ๑๘ สายงาน (วิชาการ – ๑๒ สายงาน / ทัวไป – ๖ สายงาน) <u>สำนักบริหารงานกลาง</u> พบว่า ควรต้องทบทวน และปรับปรุงมาตรฐานฯ จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ ๑) สายงานปฏิบัติงานช่าง ๒) สายงานปฏิบัติงานช่างพิมพ์ <u>สำนักพัฒนาบุคลากร</u> พบว่า ควรต้องทบทวน และปรับปรุงคำบรรยาย <u>หน้าที่รับผิดชอบ และความรู้</u> <u>ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของ</u> สายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑๒ สาย	มีแนวทางปรับปรุง พัฒนา มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		งาน ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถนำไปกำหนดกรอบหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	
โครงการที่ ๑ พัฒนาปรับปรุงวิธีการ สรรหาบุคคล (Recruitment) ตาม หลักธรรมาภิบาลเข้ามา ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ตามแนวทางการสรรหา เชิงรุกของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๕	มีการพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง” โดยการ จัดทำแผนการสรรหบุคคลเพื่อเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นำ แผนการสรรหบุคคลเพื่อเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการรัฐสภา สามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปสรรหบุคคลเข้ารับ ราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
โครงการที่ ๒ สื่อสารภาพลักษณ์ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๕	มีการประชาสัมพันธ์สื่อสารภาพลักษณ์ องค์กร จำนวน ๒รูปแบบ ได้แก่ ๑) การประกวด MOTTO ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ๒) จัดทำกิจกรรม Road Show ประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรใน ภาพรวม “ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” ไป ยังสถานที่ต่าง ๆ	๑. นำ MOTTO ที่ชนะเลิศ “รัฐสภายุคใหม่ โปร่งใสการสรรหา คนคุณภาพร่วมพัฒนา สร้างคุณค่า ขององค์กร” ไปประชาสัมพันธ์ ณ งานมหกรรมการศึกษาต่อ ต่างประเทศ ครั้งที่ ๑๘ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (OCSC International Education Expo ๒๐๒๓) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ.
โครงการ พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการ บริหารทรัพยากรบุคคลฯ	๔.๕		๒. ร้อยละ ๘๘.๕๗ รับรู้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับส่วนราชการสังกัด รัฐสภาในระดับปานกลางถึงระดับ มากที่สุด รวมทั้งภายหลังการเข้า ร่วมกิจกรรม ผู้ตอบแบบสำรวจ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๘ ต้องการ ทำงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุด



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการที่ ๑ นำระบบคุณธรรมมาปรับ ใช้กับการบริหารงานบุคคล	๕	<p>๑. มีการขับเคลื่อนระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนาระบบ/หลักเกณฑ์เครื่องมือ// กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล) ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>๒. จำนวนบุคลากรโอนจากส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา น้อยกว่าร้อยละ ๑๕</p> <p>๓. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/ หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ ประโยชน์) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๔. มีบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการ แต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) ร้อยละ ๔๑.๖๗ ของ ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/ กลุ่มงานทั้งหมด</p>	<p>๑. ดำเนินการพัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ และกลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ๑) ปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ เลือกสรรข้าราชการรัฐสภา เพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ</p> <p>๒) ปรับปรุงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งสายงานประเภท อำนวยการ</p> <p>๓) ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการประเมินข้าราชการ รัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภท วิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ตาม แผนดำเนินการที่กำหนด</p> <p>๒. มีจำนวนบุคลากรที่โอนไปยัง ส่วนราชการอื่น/ลาออก ร้อยละ ๐.๘๑ (เทียบกับจำนวน ข้าราชการทั้งหมด ๒,๐๙๕ คน)</p> <p>๓. ภาพรวม บุคลากรมีความพึง พอใจของต่อระบบ/หลักเกณฑ์/ เครื่องมือ กลไก การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙๑</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ สผ. มีความพึงพอใจฯ ร้อยละ ๗๘.๑๒ <p>๔. ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงานที่มี ความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น (Succession Plan) จำนวน ๖๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๑.๖๗ ของผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงานทั้งหมด</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๕	มีการปรับปรุง พัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์ การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ แนวทาง/หลักเกณฑ์/กระบวนการ/วิธีการ	มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลือกสรรข้าราชการ รัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ รวมทั้งจัดทำ ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสายงานประเภท อำนวยการ ตลอดจนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมิน ข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควบและมีผู้ครองอยู่ในประเภทวิชาการ
โครงการ พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนา มาตรฐานให้สูงขึ้น	๔.๗	มีข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ระบบ ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เว็บไซต์ สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๑. มีการดำเนินการตามข้อเสนอ นวัตกรรมและสามารถนำไปใช้ ประโยชน์แล้วร้อยละ ๑๐๐ ๒. กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๑.๘๑
โครงการ พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๕	รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes) สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	พัฒนาระบบงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานใน สังกัด จำนวน ๒๑๖ และปรับปรุง และพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ดังนี้ ๑) กระบวนการบุคลากรภายใน จำนวน ๘๖ รายการ ได้แก่ การสรรหาและ เข้าร่วมราชการ (๒๓ รายการ) กระบวนการทดลอง ปฏิบัติ ราชการ/ย้าย/เลื่อน ระดับ (๑๐ รายการ) งานทะเบียนประวัติ บุคลากรภายใน (๕๒ รายการ) การ ออกจากราชการ และการ เกษียณอายุ ราชการ (๑ รายการ) ๒) กระบวนการพัฒนา บุคลากร จำนวน ๑ รายงาน ได้แก่ ข้อมูล พฤติกรรมทางจริยธรรม ๓) กระบวนการบุคคลในวงงาน รัฐสภา จำนวน ๘ ๙ รายการ ได้แก่



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>การมาแสดงตนของสมาชิกสภาฯ (๒๔ รายการ) งานทะเบียนประวัติ สมาชิกรัฐสภา (๔๒ รายการ) งาน สวัสดิการสมาชิกและผู้เคยเป็น สมาชิกรัฐสภา (๒ รายการ) กรอบ การแต่งตั้ง บุคคลในวงงานรัฐสภา (๑ ๑ รายการ) งานทะเบียนประวัติ บุคคลในวงงานรัฐสภา (๙ รายการ) และตรวจสอบข้อมูล ทะเบียน ราษฎร (๑ รายการ)</p> <p>๔) กระบวนงานร่วม จำนวน ๓๘ รายการ ได้แก่ งานเครื่องราช อิศริยาภรณ์ (๑๕ รายการ) - การ เชื่อมโยงการใช้ ประโยชน์ข้อมูล ร่วมกับ และระบบต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง (๒๓ รายการ)</p> <p>๕) การรักษาความปลอดภัยของ ข้อมูล จำนวน ๒ รายการ</p>
<p>โครงการ พัฒนาฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	๕	<p>รายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาและ เชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล (Database) ระหว่างสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาให้สอดคล้องกับ ความต้องการใช้งานฐานข้อมูล โดย สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรและสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการ ครบถ้วน ๑๒ รายการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งศึกษา พัฒนา รูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล (HR Data Analytics) และแสดงผลข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อประกอบการ ตัดสินใจ (Dashboard) โดยได้ ดำเนินการจัดทำรายงานข้อมูล</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>บุคลากรของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาในรูปแบบ Dashboard ดังนี้</p> <p>ก. สถิติแสดงข้อมูลอัตรากำลัง ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none">- จำนวนบุคลากรทั้งหมด- จำนวนแบ่งตามประเภทบุคลากร- จำนวนแบ่งตามระดับตำแหน่ง- จำนวนแบ่งตามตำแหน่ง- จำนวนแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด <p>ข. สถิติแสดงข้อมูล นิติกรประกอบการพิจารณาผู้มี คุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none">- จำนวนแยกเพศ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>โครงการที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่ออย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ๑. ระดับความสำเร็จในการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ๒. ระดับความมาสำเร็จในการพัฒนารอบหลักสูตร รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรสำหรับหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ</p>	๕	<p>๑. รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร (Training Need) รวมทั้งผลสำรวจปัญหา/อุปสรรคในการพัฒนา ของบุคลากร ๔ สายงาน คือ สายนิติการ สายงานวิทยากร สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานประชาสัมพันธ์</p> <p>๒. มีกรอบหลักสูตรความก้าวหน้าสายอาชีพ ครอบคลุม ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) ที่ได้รับการพัฒนาหลักสูตร จำนวน ๔ สายงาน</p>	<p>มีกรอบหลักสูตรความก้าวหน้าในอาชีพ ๔ สายงาน ได้แก่ นิติการ วิทยากร วิเทศสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์ ที่ครอบคลุม ทั้ง ๔ ระบบ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) โดยปรับปรุงสาระวิชา รายวิชา/รูปแบบการพัฒนา วิธีการเรียนรู้/หัวข้อการพัฒนา และจำนวนวันในการพัฒนา รวมทั้งมีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) ตามสายงานที่กำหนด เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่ออย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ยุทธศาสตร์กำหนด อาทิ สายงานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ นิติการระดับปฏิบัติการ หลักสูตรกฎหมายสำหรับข้าราชการสายงานนิติการระดับต้นรายละเอียดประกอบด้วยหัวข้อวิชา อาทิ กฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการกฎหมายปกครองสำหรับนิติการระดับต้น หลักการพื้นฐานในกฎหมายมหาชน ภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมายเบื้องต้น ตลอดจนมีกรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถในการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และกรอบแนวคิด (Mindset) ในการสร้าง Growth



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>Mindset ในการดำเนินชีวิต และการใช้ Growth Mindset กับการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ นิติกรระดับชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ หลักสูตรกฎหมายสำหรับข้าราชการสายงานนิติการระดับกลาง รายละเอียดประกอบด้วยหัวข้อวิชา อาทิ กฎหมายปกครอง/กฎหมายปกครองชั้นสูง วิธีพิจารณาคดีปกครอง กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง การบริหารสัญญาของส่วนราชการ ภาษาอังกฤษสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย สำหรับนิติการระดับกลาง ตลอดจนมีกรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถในการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล และความสามารถในการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (Digital Process and Service Design) และความสามารถในการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) และมีกรอบแนวคิด (Mindset) ในการสร้าง Growth Mindset ในการดำเนินชีวิต และการใช้ Growth Mindset กับการทำงาน ▪ นิติกรระดับเชี่ยวชาญ - ทรงคุณวุฒิ หลักสูตรกฎหมายสำหรับข้าราชการสายงานนิติการ ระดับเชี่ยวชาญ/ระดับทรงคุณวุฒิ รายละเอียดประกอบด้วยหัวข้อวิชา ได้แก่ (๑) คำสั่งทางปกครอง/คำพิพากษาศาลปกครอง



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			(๒) การบังคับคดีปกครอง (๓) นโยบายสาธารณะ (Public Policy) และ (๔) กฎหมายดิจิทัลในประเทศ/ระหว่างประเทศ ตลอดจนมีกรอบทักษะ (Skillset) ในด้านความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) และความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) และมีกรอบแนวคิด (Mindset) ในการรักษา Growth Mindset ให้ยั่งยืน
ตัวชี้วัดที่ ๒ ๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรและร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด	ร้อยละ ๘๘.๙๘ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
โครงการที่ ๒ ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	๕	รายงานผลการดำเนินงานสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการของกลุ่มเป้าหมาย มีความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่น คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๐
โครงการ พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	๕	๑. หลักสูตรหลัก ทศพิธราชธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตร “ทศพิธราชธรรม : การพัฒนาผู้นำ	ได้รับรางวัลคุณธรรมอวอร์ด ประจำปี ๒๕๖๕ จากศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) จำนวน ๒ รางวัล ดังนี้



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>ความเปลี่ยนแปลง”ภายใต้โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนกระบวนการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ : สำหรับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน</p>	<p>(๑) ประเภทสื่อ สาขารายการวิทยุ ได้แก่ รายการ “การเมืองสี่ขา” ของสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ได้รับรางวัลชมเชย</p> <p>(๒) ประเภทบุคคล ด้านกตัญญู ได้แก่ นายณรงค์ฤทธิ์ คิดเห็น พนักงานวิชาการ จัดรายการวิทยุ สังกัดสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา</p>
<p>โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	๕	<p>ผู้ที่เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๗.๒๙</p>	<p>๑) บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะดิจิทัล มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวัง คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๒</p> <p>๒) บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะดิจิทัลสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๔๒</p>
<p>โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	๕	<p>ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด</p>	<p>๑) นักกฎหมายนิติบัญญัติและนิติกร จำนวน ๕๐ คนสามารถนำความรู้ด้านทักษะภาษาอังกฤษไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐</p> <p>๒) นักวิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๒ คนสามารถนำความรู้ด้านทักษะภาษาต่างประเทศ (ภาษาสเปน) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>
<p>โครงการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ</p>	๕	<p>ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวน ๗ โครงการ ประกอบด้วย</p> <p>๑. หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. หัวข้อ “หลักกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับคดีปกครอง”</p>	<p>๑. มีแผนงานการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ</p> <p>๒. การนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>๓. การสัมมนาทางวิชาการ “การพัฒนา ระบบศาลปกครองอิเล็กทรอนิกส์ e-Admincourt) ก้าวที่ท้าทายสู่การสร้างโอกาสเข้าถึงความ ยุติธรรม”</p> <p>๔. การสัมมนาทางวิชาการ หัวข้อ “คดี ปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ”</p> <p>๕. โครงการสัมมนาวิชาการกฎหมายเฉพาะ ด้าน เรื่อง “การพิจารณาคดีเกี่ยวกับสิทธิ สัมครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร”</p> <p>๖. หลักสูตรหลักกฎหมายปกครองและวิธี พิจารณาคดีปกครอง</p> <p>๗. หลักสูตร กฎหมายปกครองสำหรับผู้ บริหาร</p>	
<p>โครงการที่ ๑</p> <p>พัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติ ตามคู่มือ การดำเนินการเกี่ยวกับ นักกฎหมายนิติบัญญัติ</p>	๕	<p>๑. รายงานแนวทางการพัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับ นักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการนัก กฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>๑. นายรัฐภูมิ คำศรี ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๗.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๙ เรื่อง และภารกิจ อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง</p> <p>๒. นางปิยะนาถ รอดม้วย ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๗.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๑๑ เรื่อง และ ภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง</p> <p>๓. นางสาวธนอิสินี มหาวังนางกุล ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๗.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๘ เรื่อง และภารกิจ อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง</p> <p>๔. นางสาวจิรารัตน์ จันทรัตน์ ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๕.๔๐</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			- ผลงาน จำนวน ๘ เรื่อง และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๓ เรื่อง
โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ	๕	๑. รายงานแนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. รายงานผลการศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. มีกรอบแนวทางเบื้องต้นการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ๒. ผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑) นายรัฐภูมิ คำศรี ผลการประเมินร้อยละ ๘๗.๘๐ ผลงาน จำนวน ๙ เรื่อง และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง ๒) นางปิยะนาถ รอดม้วย ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๗.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๑๑ เรื่อง และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง ๓) นางสาวธนอิสินี มหาวัดนางกุล ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๗.๘๐ - ผลงาน จำนวน ๘ เรื่อง และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ เรื่อง ๔) นางสาวจิรารัตน์ จันทร์รัตน์ ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๕.๔๐ - ผลงาน จำนวน ๘ เรื่อง และภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๓ เรื่อง
โครงการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้	๕	ดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จำนวน ๓ รูปแบบ ประกอบด้วย ๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา	มีระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเรียนรู้ผ่าน e - Learning การศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอกที่



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง		<p><u>ตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทาง e – Learning ได้แก่</u></p> <p>จัดทำการเรียนรู้ผ่าน e – Learning ของสำนักพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑ เรื่อง คือ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยบริเวณรัฐสภา และ VDO เพื่อการศึกษาในระบบบริหารจัดการข้อมูลบนเครือข่ายสำนักพัฒนาบุคลากร จำนวน ๑๐ เรื่อง ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) เรื่องการบังคับใช้กฎหมาย ๒) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยบริเวณรัฐสภา ๓) สิทธิประโยชน์การเป็นสมาชิก กบข ๔) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ๕) Skillset ๖) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๗) การออม ๘) โครงการรัฐสภาสามารถสู่ Smart Parliament ๙) โครงการเสริมสร้างความคิดเพื่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ๑๐) โครงการพัฒนาจิตเพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน <p>๒. การศึกษาดูงาน</p> <p>ด้านการบริหารจัดการองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>ณ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)</p> <p>๓. พัฒนาระบบแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p>	<p>เด่นด้านการบริหารจัดการองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ (AIS) และการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบการเรียนรู้แบบ ๗๐: ๒๐: ๑๐ ผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ภายในสำนักงาน</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		(Individual Development Plan : IDP) บนระบบสารสนเทศ เป็นการประเมินผลการพัฒนา ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม (สมรรถนะ) จำนวน ๒,๐๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	
โครงการที่ ๑ จัดการความรู้ของ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๕	มีแผนการจัดการความรู้ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๒ กิจกรรม ดังนี้ ๑. คัดเลือกองค์ความรู้ที่จะดำเนินการ จัดการความรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔ องค์ความรู้ โดยเป็น องค์ความรู้ที่สอดคล้องกับประเด็นการ พัฒนา (SMART Parliament) ของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๒. คณะอนุกรรมการจัดทำองค์ความรู้ <u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑</u> จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อ นำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร” <u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒</u> จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง คู่มือการปฏิบัติงาน “องค์ความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ ฝ่ายเลขานุการในการเดินทางไปราชการ ต่างประเทศ” <u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓</u> จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “การถ่ายทอดการประชุมสภาเพื่อ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของ ภาคพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ” <u>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔</u> จัดทำองค์ความรู้ เรื่อง “สำนักงานสีเขียว”	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไป ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการ ส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมและส่งเสริม การใช้นวัตกรรมเพื่อ สนับสนุนกระบวนการ นิติบัญญัติและการ บริการภายในองค์กร	๕	<p>๑. เชิงปริมาณ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและพัฒนา นวัตกรรม และนำนวัตกรรมมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการบริหาร จัดการและการบริการแก่ผู้รับบริการต่าง ๆ โดยดำเนินการตามข้อเสนอแนะนวัตกรรมและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>๑. เชิงปริมาณ จัดทำข้อเสนอการพัฒนานวัตกรรม จำนวน ๑๘ เรื่อง ประกอบด้วย</p> <p>๑) นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) ได้แก่ - สตาร์ทอัพ ป็อบอัพ ชีวิตดีดี ตาม วิถี SMART ตอน “Green Living” เสนอโดยสำนักการพิมพ์</p> <p>๒) นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) ได้แก่</p> <p>๒.๑) ระบบจัดการข้อมูลการประชุมอัจฉริยะ (Data Streaming Management) เสนอโดย สำนักกรรมการ ๑</p> <p>๒.๒) เว็บไซต์สำนักงานเลขานุการ ก.ร. และระบบฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเสนอโดย สำนักงาน เลขานุการ ก.ร.</p> <p>๒.๓) แบบเรียนออนไลน์ เรื่อง “การจัดเตรียมและการเข้าร่วมการ เยี่ยมคารวะ” เสนอโดย คณะทำงาน การจัดการความรู้ สำนักความสัมพันธ์ ระหว่างประเทศ</p> <p>๒.๔) Line Official “Parliament Health” (หมอสภา) เสนอโดย สำนัก บริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา</p> <p>๒.๕) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน แบบออนไลน์สำหรับเจ้าหน้าที่ ประสานงานในการประชุมรัฐสภา ระหว่างประเทศโดยใช้แอปพลิเคชัน</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>ชั้นไลน์ เสนอโดย สำนักภาษาต่างประเทศ</p> <p>๒.๖) ระบบแจ้งผลและจัดเก็บข้อปรึกษาหารือของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เสนอโดย กลุ่มงานประสานการเมืองและรับเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>๒.๗) เว็บไซต์เฉพาะกิจ TPchannel แพลตฟอร์มสื่อสารข้อมูลการเลือกตั้ง “เลือกตั้ง ๖๖: จุดเปลี่ยนประเทศไทย เสนอโดย สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา</p> <p>๒.๘) คลังความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ และฝึกอบรมสัมมนาทางระบบเว็บไซต์ เสนอโดย กลุ่มงานการเงิน สำนักการคลังและงบประมาณ</p> <p>๒.๙) Open Chat: เปิดห้องนโยบายและแผน เสนอโดย สำนักนโยบายและแผน</p> <p>๓) นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation) ได้แก่</p> <p>๓.๑) ระบบลดความเสี่ยงการประชุมด้วยเทคโนโลยีการรู้จำเสียงพูด เสนอโดย คณะทำงานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อมุ่งสู่รัฐสภาดิจิทัลเทคโนโลยี (Digital Parliament) สำนักรายงานการประชุมและตัวเลข</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>๓.๒) ระบบการติดตามมติของ คณะกรรมาธิการ เสนอโดย สำนัก กรรมาธิการ ๓</p> <p>๓.๓) THAIINTERCLOUD เสนอโดย สำนักองค์การรัฐสภา ระหว่างประเทศ</p> <p>๓.๔) ระบบตรวจสอบถึงดับเพลิง ผ่าน QR Code เสนอโดย สำนักรักษา ความปลอดภัย</p> <p>๓.๕) ระบบตรวจสอบรายชื่อ ณ จุด รวมพล ผ่าน QR Code เสนอโดย สำนักรักษาความปลอดภัย และสำนัก สารสนเทศ</p> <p>๓.๖) Video เพื่อการศึกษาภายใน ระบบการบริหารจัดการข้อมูลบน เครือข่ายสำนักพัฒนาบุคลากร เสนอ โดย สำนักพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓.๗) Parliamentary Patrol: Petitions (ระบบบันทึกฐานข้อมูล การปฏิบัติการกิจรับหนังสือของชุด สายตรวจปฏิบัติการพิเศษตำรวจ รัฐสภา) เสนอโดย นางสาวภัทรวดี ครองสิน ตำรวจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ ตำรวจรัฐสภา) ปฏิบัติการ</p> <p>๓.๘) ระบบการประเมินด้านทักษะ ดิจิทัลสำหรับข้าราชการรัฐสภา เสนอ โดย กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ</p> <p>๒) เชิงคุณภาพ ดำเนินการตามข้อเสนอนวัตกรรมและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์แล้ว ร้อยละ ๑๐๐ โดยนวัตกรรมทั้ง ๑๘ เรื่อง มีความเกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งโดยตรง เช่น</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<p>นวัตกรรมเรื่อง “เว็บไซต์สำนักงานเลขานุการ ก.ร. และระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” เสนอโดย สำนักงานเลขานุการ ก.ร. นวัตกรรมเรื่อง “ระบบการประเมินด้านทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการรัฐสภา เสนอโดย กลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ เป็นต้น และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริการทรัพยากรบุคคลโดยอ้อม เช่น นวัตกรรมเรื่อง “ระบบแจ้งผลและจัดเก็บข้อพิจารณาหรือของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” เสนอโดย กลุ่มงานประสานการเมืองและรับเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร เป็นต้น แสดงให้เห็นถึงการสร้างและพัฒนาวัตกรรมการมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ และการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงพัฒนาบุคลากรในมิติต่าง ๆ เพื่อยกระดับองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการแข่งขัน และพร้อมสู่การเป็น SMART Parliament อย่างยั่งยืนต่อไป</p>



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล
เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการที่ ๑ การขยายเครือข่ายเพื่อ สร้างความร่วมมือ ด้านคุณธรรม และ จริยธรรมในองค์กร การสร้างและพัฒนา กรอบความคิดที่มุ่งเน้น ประโยชน์ส่วนรวมและ ค่านิยมร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิด ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรม องค์กร ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็น ข้าราชการที่ดี ผ่านช่องทางต่าง ๆ จำนวน ๒ รูปแบบ/กิจกรรม ดังนี้ (๑) โครงการขยายเครือข่าย เพื่อสร้างความ ร่วมมือด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร (๒) กิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมกรอบแนวคิด ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรม องค์กร ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็น ข้าราชการที่ดี	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ ส่วนรวม วัฒนธรรมองค์กรและ ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่าง ประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๖๐
โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการสร้าง พฤติกรรมหรือจิตสำนึก ของการเป็นข้าราชการ ที่ดี	๕	๑. จัดกิจกรรมการคัดเลือกและยกย่อง ชมเชยข้าราชการที่มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันจันทร์ที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ๒. ถอดบทเรียนจากข้าราชการที่ผ่านการ คัดเลือกและยกย่อง ชมเชยว่าให้เป็นผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน จำนวน ๔ คน ทั้ง ๔ ประเภท ได้แก่ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ประเภท พนักงานราชการ และประเภทลูกจ้าง และ เผยแพร่การถอดบทเรียนของบุคลากรที่มี พฤติกรรมที่ได้รับยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น) ของสำนักงานฯ ผ่าน ช่องทางต่าง ๆ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลทาง อินทราเน็ต การเผยแพร่คลิปวิดีโอใน โครงการสัมมนา เป็นต้น	๑. บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา (จากผลการประเมินพฤติกรรม บุคลากรซึ่งเป็นการประเมิน ใน ๓ ระดับ (๑) ผู้บังคับบัญชา ประเมินพฤติกรรม ผู้ใต้บังคับบัญชา (๒) ผู้ใต้บังคับบัญชา ประเมิน พฤติกรรมผู้บังคับบัญชา (๓) บุคลากรประเมินพฤติกรรมตนเอง) ผลการประเมิน พบว่า บุคลากร ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวม



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละมากกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. มีบุคคลต้นแบบด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากร จำนวน ๔ คน
โครงการที่ ๑ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ	๕	๑. มีแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ๒. การดำเนินกิจกรรมการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๓. ดำเนินการติดตามประเมินผล การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	หน่วยงานภายใน ๒๓ สำนักของสำนักงานฯ มีการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ๙ ขั้นตอนของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ส่งผลให้สำนักงานฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
โครงการที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการส่งเสริม สนับสนุนด้านคุณธรรมและความโปร่งใส	๕	รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. รักษามาตรฐานการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒. มีผลคะแนน ITA ๙๕.๑๓ คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน”
โครงการที่ ๓ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ เพื่อป้องกัน	๕	๑. มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวินัย ได้แก่ คู่มือและอินโฟกราฟิก (Infographic) เกี่ยวกับการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับการอุทธรณ์กรณีการ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร															
โครงการ	ผลการดำเนินงาน														
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์												
การกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ		<p>๑. ถูกลงโทษทางวินัย ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ (Website) แอปพลิเคชันไลน์ (Line) เป็นต้น</p> <p>๒. ข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรที่ถูกชี้มูลความผิดทางวินัย</p> <p>๓. รายงานผลการสำรวจความรู้ความเข้าใจของข้าราชการรัฐสภาสามัญต่อการรักษาวินัยข้าราชการรัฐสภา</p>	<p>โดยเผยแพร่คู่มือและอินโฟกราฟิก (Infographic) เกี่ยวกับการลาของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และคู่มือการดำเนินงานเกี่ยวกับการอุทธรณ์กรณีการถูกลงโทษทางวินัย ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ (Website) แอปพลิเคชันไลน์ (Line) เป็นต้น</p> <p>๒. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบที่เผยแพร่ คิดเป็นร้อยละ ๖๖ (จากจำนวนข้าราชการที่ตอบแบบสำรวจ ๔๒๙ คน)</p> <p>๓. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัย (ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต) ของข้าราชการรัฐสภาสามัญลดลงกว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๖)</p> <p>สถิติลักษณะพฤติกรรมที่มีการกระทำผิดวินัย(ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต) ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>งปม.</th> <th>จำนวน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๖๒</td> <td>๐</td> </tr> <tr> <td>๖๓</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>๖๔</td> <td>๐</td> </tr> <tr> <td>๖๕</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>๖๖</td> <td>๑</td> </tr> </tbody> </table>	งปม.	จำนวน	๖๒	๐	๖๓	๑	๖๔	๐	๖๕	๒	๖๖	๑
งปม.	จำนวน														
๖๒	๐														
๖๓	๑														
๖๔	๐														
๖๕	๒														
๖๖	๑														
โครงการที่ ๑ กำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	<p>๑. มีแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. มีแนวทางการป้องกันการทุจริตของสำนักงานฯ ประกอบด้วย</p>	<p>สำนักงานฯ มีแนวทางการส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร</p>												



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>๑) จัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อร่วมมือกับเครือข่ายภายในและภายนอกในการสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริต</p> <p>๒) ดำเนินโครงการสร้างความเข้มแข็ง STRONG MODEL และเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสอย่างยั่งยืนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย</p> <p>๒.๑) บรรยาย เรื่อง “การเสริมสร้างความเข้มแข็งและเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสในองค์กร”</p> <p>๒.๒) ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และการมอบนโยบาย</p> <p>๒.๓) ประกาศเจตจำนงด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภายใน ๒๗ สำนัก/กลุ่มงาน</p> <p>ขึ้นตรง</p>	
<p>โครงการที่ ๒</p> <p>ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตาม แนวทางการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา</p>	๕	<p>ดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย</p> <p>๑. จัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</p> <p>๒. ดำเนินโครงการสร้างความเข้มแข็ง STRONG MODEL และเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสอย่างยั่งยืนของสำนักงาน</p>	<p>สำนักงานฯ มีแนวทางการส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	
โครงการที่ ๓ กำหนดแนวทางการสร้าง ส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture)	๕	๑. มีแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. มีแนวทางการป้องกันการทุจริตของสำนักงานฯ ประกอบด้วย ๑) จัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อร่วมมือกับเครือข่ายภายในและภายนอกในการสร้างความตระหนักรู้ภัยทุจริต ๒) ดำเนินโครงการสร้างความเข้มแข็ง STRONG MODEL และเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสอย่างยั่งยืนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๒.๑) บรรยาย เรื่อง “การเสริมสร้างความเข้มแข็งและเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อความโปร่งใสในองค์กร” ๒.๒) ประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และการมอบนโยบาย ๒.๓) ประกาศเจตจำนงด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภายใน ๒๗ สำนัก/กลุ่มงานขึ้นตรง	สำนักงานฯ มีแนวทางการส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร
โครงการ ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต	๕	๑. มีการดำเนินการโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ประกอบด้วย ๒-หลักสูตร <u>หลักสูตรที่ ๑</u> “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับ	ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้ปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลการดำเนินงาน		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>การประยุกต์ใช้ในเมือง” ประกอบด้วย กิจกรรมกลุ่ม เรื่อง “การทำเกษตรในเมือง” และ “การทำเกษตรอินทรีย์บนดาดฟ้า”</p> <p><u>หลักสูตรที่ ๒</u> “กลยุทธ์</p> <p>การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกิจกรรมเสริมเพิ่มสมดุลชีวิต” ประกอบด้วย</p> <p>(๑) การบรรยาย เรื่อง กลยุทธ์</p> <p>การออมเงินตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดย คณะวิทยากรฝ่ายคุ้มครองและส่งเสริมความรู้ผู้ใช้บริการทางการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย</p> <p>(๒) กิจกรรมกลุ่มเรื่อง กิจกรรมเสริมเพิ่มสมดุลชีวิต” โดย คณะวิทยากรจาก สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร และ วิทยากรขยายผลเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒. มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการเป็นไปตามแผนที่กำหนด</p>	



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<p>โครงการที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการสร้างการมี ส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันใน องค์กร (Employee Engagement)</p>	๔.๕๕	<p>มีแผนการเสริมสร้างความผาสุกและ ความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ภายใต้แนวความคิด : สุขกาย สบายใจ ไร้หนี้ ชีวิตมีความสุข) ประกอบด้วย ๑) การเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาวะทาง กาย สำนักงานฯ ได้ประเมินความสำเร็จ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๘๒.๘๖ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อสุขภาพกาย พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๑.๕๒ ๒) การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ ดี สำนักงานฯ ได้ประเมินความสำเร็จตาม ตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งสำรวจความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมี ความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐ ๓) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานและสร้างความมั่นคงด้าน การเงินและชีวิต ได้ประเมินความสำเร็จ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อสวัสดิการของสำนักงานฯ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐ ๔) การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากร ได้ประเมินความสำเร็จตาม ตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อการปรับปรุง และพัฒนา</p>	<p>บุคลากรของสำนักงานฯ มีความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		สภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่ออาคาร สถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับ การปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐.๔๐ และ ๗๓.๔๐ ตามลำดับ	
โครงการที่ ๒ พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร	๔.๕๕	มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๔๐ และมีความพึงพอใจต่ออาคาร สถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๐	บุคลากรของสำนักงานฯ มีความผูกพันในองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐
โครงการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)	๔.๕๕	มีแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ภายใต้แนวความคิด : สุขกายสบายใจ ไร้หนี้ ชีวิตมีสุข) ตามแผนฯ ประกอบด้วย ๑) การเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาวะทางกาย สำนักงานฯ ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๘๒.๘๖ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสุขภาพกาย พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๖๑.๕๒	บุคลากรของสำนักงานฯ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และความสุข คิดเป็นร้อยละ ๗๐



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p>๒) การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี สำนักงานฯ ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร พบว่า บุคลากรมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๓๐</p> <p>๓) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นคงด้านการเงินและชีวิต ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการของสำนักงานฯ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐</p> <p>๔) การสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๑๐๐ พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่ออาคาร สถานที่และอุปกรณ์เครื่องมือที่พร้อมสำหรับ การปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐.๔๐ และ ๗๓.๔๐ ตามลำดับ</p>	
<p>โครงการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)</p>	๕	<p>แผนงานที่ ๑: โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ร้อยละ ๙๔.๙๔ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>แผนงานที่ ๑: โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม</p>



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			
โครงการ	ผลการดำเนินการ		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		<p><u>แผนงานที่ ๒:</u> <u>การสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือสังคม</u> <u>และส่งเสริมการพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อม</u> <u>อย่างยั่งยืน</u> ร้อยละ ๙๖.๗ ของบุคลากรที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความ รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและ การดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๐๐ ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความตระหนัก และมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคม และสร้างสังคมให้น่าอยู่ ร้อยละ ๘๘.๐๐</p> <p><u>แผนงานที่ ๒:</u> <u>การสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือ</u> <u>สังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคม</u> <u>สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</u> ผู้เข้าร่วมโครงการได้เข้าร่วมทำ กิจกรรมและเพิ่มเครือข่ายการดำเนิน กิจกรรมกิจกรรมส่งเสริม และ สนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยเหลือ สังคมและสิ่งแวดล้อม ร้อยละ ๙๖.๖๐</p>



ส่วนที่ ๔

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามค่าเป้าหมายประจำปี โดยมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน ผลผลิต ผลลัพธ์ พบว่า ไม่มีปัญหา อุปสรรค และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค

ช่วงเปิดสมัยประชุม ผู้บริหารและบุคลากรมีภารกิจที่รับผิดชอบมาก ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วม กิจกรรมตลอดโครงการได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก โดยใช้ช่องทางที่แตกต่างกัน สำหรับ ภายในองค์กรอาจใช้การสื่อสารผ่าน e-mail ของสำนักงาน บอร์ดประชาสัมพันธ์ กรู๊ปไลน์ และในส่วน ภายนอกองค์กรอาจใช้ Social Media เว็บไซต์ หรือ Platform ต่าง ๆ หรือใช้ตัวแทนของบุคลากรภายใน องค์กรเป็นพรีเซ็นเตอร์เพื่อช่วยสื่อสารให้บุคคลภายนอกได้รับรู้และรับทราบว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภามี ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดียังไง เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการดึงดูด และจูงใจให้บุคคลภายนอกมีความสนใจต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

๒. ต้องพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้เหมาะสมกับการใช้งานกับบุคลากรในแต่ละประเภทและ ระดับ เพื่อให้บุคลากรสามารถพูด เขียน อ่าน ฟัง และสื่อสารภาษาอังกฤษ ได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ รวมทั้งควรต้องมีกำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำทักษะ ภาษาอังกฤษไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างแท้จริง

๓. ควรพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ด้วยหลักสูตร ที่สอดคล้องกับลักษณะงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ อาทิ การยกร่างกฎหมาย การตรวจและพิจารณาร่าง กฎหมาย การตีความกฎหมาย การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย การเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศกับ กฎหมายไทย เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการสายงานนิติการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการ ปฏิบัติงานตามลักษณะงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ รวมทั้งควรต้องนำข้อเสนอแนะของ อ.ก.ร. ประเมินฯ ไปขยายผลดำเนินการเพื่อผลักดันให้การบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติเกิดประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ ได้แก่

- พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ด้วยวิธีการพัฒนาที่ หลากหลาย อาทิ การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรมในห้องเรียน



- ควรพิจารณาหลักสูตรที่ส่งเสริมให้นักกฎหมายนิติบัญญัติมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ
- ไม่ควรกำหนดจำนวนโควตานักกฎหมายนิติบัญญัติตามที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการเปิดรับสมัครในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อเพิ่มจำนวนกำลังคนคุณภาพที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ
- ให้นักกฎหมายนิติบัญญัติได้มีโอกาสเปลี่ยนจากการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ประจำไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว โดยรวมถึงการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน
- ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติควรมีการกำหนดตัวชี้วัดของผลงานที่ชัดเจน เพื่อให้มีบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเพิ่มมากขึ้น
- ทบทวนคุณสมบัติของบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๔. เพิ่มกลุ่มเป้าหมายพัฒนาทักษะดิจิทัลในกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการและ ผู้ปฏิบัติงานอื่น เนื่องจากเป็นกลุ่มคนสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปสู่ Digital Parliament

๕. ควรรณรงค์เพื่อกระตุ้นการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ Social Media คลิปวิดีโอ Micro Learning โครงการพัฒนาบุคลากร การถอดบทเรียนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อปลูกฝังการมีจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีและการมีวินัยในการปฏิบัติงาน

๖. ควรจ้างเหมาบริการหรือสรรหาบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในด้านภูมิสถาปัตยกรรม รับผิดชอบในการวางแผน ออกแบบ บริหารจัดการ และดูแลอนุรักษ์พื้นที่บริเวณสิ่งปลูกสร้างและพื้นที่ธรรมชาติโดยรอบอาคารรัฐสภา เพื่อจัดวางองค์ประกอบทางธรรมชาติ และกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ มีความเหมาะสม ทั้งรูปทรงของพื้นที่ ที่ว่าง ตลอดจนรักษาไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่ดีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างผาสุกและผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรขับเคลื่อนนโยบายสำนักงานสีเขียว “Green Office” โดยให้หน่วยงานในมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากร และพลังงานอย่างรู้คุณค่า พร้อมทั้งจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการเลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และที่สำคัญ จะต้องช่วยกันลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อส่งเสริมการดำเนินนโยบายสำนักงานสีเขียว “Green Office” ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินสำนักงานสีเขียวของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๗. ควรปรับเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับการประเมินความผาสุกและผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรตามที่ได้กำหนดในแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปี โดยปรับเกณฑ์ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินของสถาบัน/หน่วยงานที่ร่วมดำเนินการกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้เกณฑ์การให้คะแนนมีมาตรฐานเดียวกับสถาบัน/หน่วยงานดังกล่าว



๘. ควรสำรวจผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการในสังกัดรัฐสภาเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการสรรหาบุคลากร และประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กลุ่มเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตรงกับความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๙. ควรนำหลักเกณฑ์และแนวทางการสรรหากำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ตามที่ได้กำหนด มาปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำลังคนคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร อาทิ โครงการนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) นักเรียนทุน ก.พ. ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



รายงานผลการดำเนินงานรายโครงการ

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย	ระยะเวลาดำเนินการ	สถิติผู้เข้ารับ การอบรม
ยุทธศาสตร์ที่ 1	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)				
	1. วางแผนและบริหารกำลังคน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 มิ.ย. 2566	
	2. ปรับปรุงโครงสร้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 มิ.ย. 2566	
	3. ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 2566 – 30 มิ.ย. 2566	
	4. ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 2566 – 30 มิ.ย. 2566	
	5. พัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการในการสรรหาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 มิ.ย. 2566	
	6. สื่อสารภาพลักษณ์	25,000	17,500	1-20 พ.ย. 2565	
	7. พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 2566 – 30 ก.ย. 2566	
	8. นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	9. สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	10. พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	11. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	12. พัฒนาระบบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	รวม	25,000	17,500	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	



ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	สถิติผู้เข้ารับ การอบรม
ยุทธศาสตร์ที่ 2	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)				
	1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีรอบทักษะ	7,500,000	3,919,440	1 ก.พ. 2566 – 20 ก.ย. 2566	1,652
	2. พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leadership Development)	60,000	51,200	15 มี.ค. 2566 – 23 พ.ค. 2566	250
	3. พัฒนาทักษะดิจิทัล	1,306,100	962,300	23 ก.ค. 2566-17 ก.ย. 2566	1,487
	4. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ	676,300	108,355	15 ก.พ. 2566 – 20 เม.ย. 2566	85
	5. พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ	1,200,000	635,720	23 ก.ค. 2566-31 ส.ค. 2566	162
	6. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติตามคู่มือฯ	260,000	63,000	16-20 ส.ค. 2566	5
	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)				
	7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 2566 – 30 ก.ย. 2566	
	8. ส่งเสริมความเป็นวิชาการในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 เม.ย. 2566 – 30 ก.ย. 2566	
	9. สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
10. การจัดการความรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566		
11. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	200,000	85,005	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566		
	รวม	11,202,400	5,825,020	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	-



ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	สถิติผู้เข้ารับการ อบรม (คน)
ยุทธศาสตร์ที่ 3	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)				
	1. ขยายเครือข่ายเพื่อสร้างความร่วมมือด้านคุณธรรม	15,000	3,200	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	2. ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	3. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)				
	4. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ	1,125,000	913,192	1 พ.ย. 2565 – 15 ก.ย. 2566	440
	5. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการ	150,000	362,500	1 ส.ค. 2566	220
	6. เสริมสร้างการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	80,000	34,568	3 ก.พ. 2566-15 ก.ย. 2566	124
	รวม	1,495,000	1,313,460	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	-



ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	งบประมาณ (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	สถิติผู้เข้ารับการ อบรม
ยุทธศาสตร์ที่ 4:	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)				
	1. Employee Engagement	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	2. พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริม ความสัมพันธ์	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	3. Happy Workplace	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	4. ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	250,000	123,674	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	
	รวม	250,000	123,674	1 ต.ค. 2565 – 30 ก.ย. 2566	



ภาคผนวก

1. ข้อมูลบุคลากรทั่วไปของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.1 จำนวนข้าราชการรัฐสภาสามัญทั้งหมด 2,064 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ม.ค. 2567)

ลำดับ	ระดับตำแหน่ง	กรอบ	คนครอง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง	ค่าตอบแทนพิเศษ /เดือน	
		อัตรากำลัง	ตำแหน่ง	(มีเงิน)	(ไม่มีเงิน)		
		ณ 15 ม.ค. 67					
		หน่วย :	(อัตรา)	(คน)	(อัตรา)	(อัตรา)	(บาท)
1	ประเภทบริหาร	9					
	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง 21,000 บาท)		1	-		33,000	
	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง 14,500 บาท)		5	3		22,000	
2	ประเภทอำนวยการ	23					
	ระดับสูง		23	-		20,000	
3	ประเภทวิชาการ	1,287					
	ทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง อัตรา 15,600 บาท)		2	1		25,000	
	ทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง อัตรา 13,000 บาท)		6	1		22,000	
	เชี่ยวชาญ		243	16	1	18,000	
	ชำนาญการพิเศษ		380			16,000	
	ชำนาญการ		298			14,000	
	ปฏิบัติการ 3 ปี		170			10,000	
	ปฏิบัติการ		88	46	36	8,000	
4	ประเภททั่วไป	960					
	อาวุโส		435			16,000	
	ชำนาญงาน		371			12,000	
	ปฏิบัติงาน 4 ปี		16			8,000	
	ปฏิบัติงาน 2 ปี		8			7,000	
	ปฏิบัติงาน		18	110	2	6,000	
	รวมทั้งหมด	2,279	2,064	177	38	-	

อัตรามีเงิน 2,241 อัตรา

1.2 จำนวนพนักงานราชการรัฐสภาทั่วไปทั้งหมด 174 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ม.ค. 2567)

ลำดับ	ระดับตำแหน่ง	กรอบ	คนครอง	ตำแหน่งว่าง	ตำแหน่งว่าง	ค่าตอบแทนพิเศษฯ /เดือน
		อัตรากำลัง	ตำแหน่ง	(มีเงิน)	(ไม่มีเงิน)	
ณ 15 ม.ค. 67						
หน่วย :		(อัตรา)	(คน)	(อัตรา)	(อัตรา)	(บาท)
1	กลุ่มงานบริการ	25	23	-	2	5,000
2	กลุ่มงานเทคนิค	46	31	1	14	6,000
3	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	150	108	6	36	7,000
4	กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะและ กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ	16	12	-	4	8,000
รวมทั้งหมด		237	174	7	56	-

1.3 จำนวนลูกจ้างประจำทั้งหมด 48 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 ม.ค. 2567)

ลำดับ	ระดับตำแหน่ง	กรอบ	คนครอง	ตำแหน่งว่าง	ค่าตอบแทนพิเศษฯ /เดือน
		อัตรากำลัง	ตำแหน่ง	(ไม่มีเงิน)	
ณ 15 ม.ค. 67					
หน่วย :		(อัตรา)	(คน)	(อัตรา)	(บาท)
1	ปฏิบัติราชการยังไม่ครบ 10 ปี	-	-	-	5,000
2	ปฏิบัติราชการครบ 10 ปี	-	-	-	6,000
3	ปฏิบัติราชการครบ 15 ปี	-	-	-	7,000
4	ปฏิบัติราชการครบ 20 ปี	48	48	-	8,000
รวมทั้งหมด		48	48	-	-