



รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑)



คำนำ

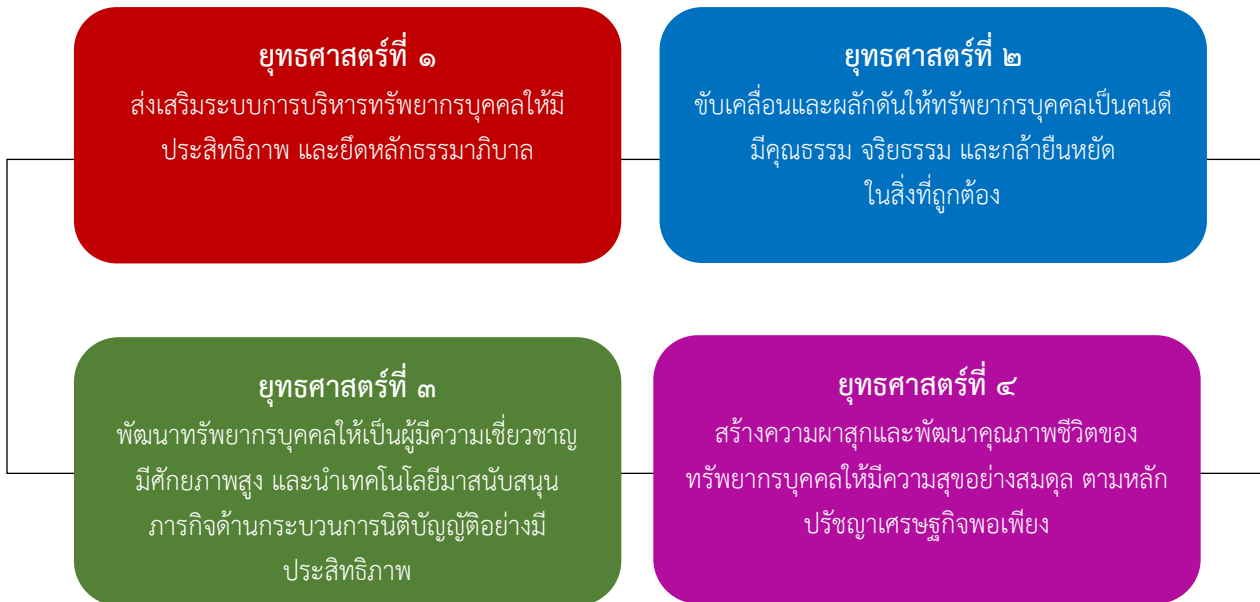
ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) รวมทั้งมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยกำหนดให้ “คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” ที่คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้ง ทำหน้าที่พิจารณาถ้อยแถลงรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ก่อนเสนอรายงานผลต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ และ อ.ก.ร. ประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง ในรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

สำหรับรายงานฉบับนี้ เป็นรายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑) ซึ่งจัดทำโดยคณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ โดยรายงานดังกล่าว ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ สรุปคะแนนผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑) ส่วนที่ ๒ ตารางรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑) ส่วนที่ ๓ รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานฉบับดังกล่าว จะเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ
ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ตุลาคม ๒๕๖๑

บทสรุปผู้บริหาร

ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบและให้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่



และเห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และมอบหมายให้
อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐบาล เป็นผู้กำกับและติดตาม
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การ
บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์
การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่คณะกรรมการ
ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาแต่งตั้ง ทำหน้าที่พิจารณา
กลั่นกรองรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ก่อนเสนอรายงานผล
ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และ อ.ก.ร. ประเมินฯ เพื่อพิจารณา
ปีละ ๒ ครั้ง ในรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

ในการนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ -
กันยายน ๒๕๖๑) โดยมีผลสรุปการดำเนินการในภาพรวม ดังนี้

ส่วนที่ ๑: การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ อย่างครบถ้วน โดยเมื่อสรุปเป็นภาพรวม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
มีผลการดำเนินการ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินการได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๕

ในการนี้ ขอสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน มีการดำเนินการตามแผนงาน สรุปได้ดังนี้

แผนงานสนับสนุนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

- ๑) ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- ๒) ระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- ๓) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)
- ๔) ระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

ซึ่งทั้ง ๔ ระบบ ส่วนราชการได้มีการจัดทำระบบเรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการนำระบบไปดำเนินการปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

สำหรับแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแผนกำลังคน ส่วนราชการได้มีการกำหนดกรอบการบริหารกำลังคน อาทิ แผนการบรรจุ แผนการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนการพัฒนาทักษะของกำลังคน เพื่อเตรียมกำลังคนให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับนโยบายด้านดิจิทัลของส่วนราชการในอนาคตได้ รวมทั้งแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นกรอบการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และส่วนราชการได้ดำเนินการตามกรอบดังกล่าวและได้จัดทำรายงานการดำเนินการตามกรอบการบริหารกำลังคนเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยผลลัพธ์ของการดำเนินการ คือ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนแผนงานสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามากยิ่งขึ้น โดยมีแผนดำเนินการที่พร้อมจะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งคาดว่าจะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จะมีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

สรุปภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลการดำเนินการ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการได้ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๕
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินการได้ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๖

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

การพัฒนาระบบงานของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๒ โดยกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

ดังนี้

แผนงานการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ บุคลากรภายในองค์กร ซึ่งกำหนดไว้ ๔ ด้าน ประกอบด้วย

๑) การวางนโยบายและการเสริมสร้างผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔) การส่งเสริมและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการสร้างความโปร่งใสและความ ซื่อสัตย์สุจริต และได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตลอดจนจัดทำแผนปฏิบัติงานในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก ในการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน และจัดโครงการต่าง ๆ ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อ เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส และสร้างมาตรการ กลไก และ วาระระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในองค์กร

สำหรับแผนงานการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ จัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

โดยทั้งสองส่วนราชการได้ผลผลิตจากการดำเนินโครงการ เป็นวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ดังนี้

- ค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง”

- ค่านิยมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์”

โดยผลลัพธ์ของการดำเนินการ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม ผ่านโครงการต่าง ๆ ตามประมวล จริยธรรม เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักและปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต รวมทั้งได้ร่วมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน ตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ตระหนักถึงการป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน รวมทั้งกำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหากเห็นพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อสร้างทัศนคติไม่ทนต่อการทุจริต คอร์รัปชัน

สรุปภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลการดำเนินการ ดังนี้

รายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินการได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยี
มาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน มีการดำเนินการตามแผนงาน สรุปได้ดังนี้

แผนงานการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสม กับการกิจของส่วนราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) เห็นควรให้มีการปรับปรุงทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี โดยปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่แบ่งการดำเนินการออกเป็น ๒ ระยะ คือ ระยะแรก ให้มีผลบังคับใช้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามที่กำหนด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ แล้วให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภารายงานผลการประเมิน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังเพื่อพิจารณา สำหรับระยะที่สอง เมื่อข้าราชการได้รับการพัฒนาทักษะและมีความ พร้อมในการดำเนินการตามทักษะดังกล่าว ให้มีผลบังคับใช้สำหรับประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อไป

สำหรับแผนงานการบูรณาการหลักสูตรร่วมกันสำหรับการพัฒนาบุคลากร ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาได้จัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๔ หลักสูตร ประกอบด้วย

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

และได้เสนอคณะทำงานจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและหัวหน้า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อพิจารณาเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว

ในส่วนแผนงานการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ ให้แก่บุคลากร ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรทั้งใน รูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน และรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) โดยการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าว ได้มีการวิพากษ์หลักสูตรร่วมกับสำนักด้านต่างประเทศ และอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ของเนื้อหาหลักสูตรดังกล่าว

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ ซึ่งเป็น ไปตามแผนงานการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ โดยให้มี ความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยมี การกำหนดแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development) ประกอบด้วย

- การเรียนรู้ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ.
- การเรียนรู้นอกห้องเรียน โดยจะมุ่งเน้น ๔ ด้าน คือ

รายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

(๑) การสอนงาน (Coaching)

(๒) การติดตามแม่แบบ หรือผู้รู้ (Job shadowing)

(๓) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

(๔) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)

โดยผลลัพธ์ของการดำเนินการ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร บุคคลด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตามแผน Digital Parliament และรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในอนาคต โดยมีแนวทางขับเคลื่อนเช่นเดียวกับฝ่ายบริหาร มีการบูรณาการหลักสูตรร่วมกันของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการนำหลักการบริหารจัดการความรู้ โดยมีการเผยแพร่องค์ความรู้ขององค์กร โดยเฉพาะในด้านกระบวนการ นิติบัญญัติ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบและสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว ซึ่งเป็นการดำเนินการตาม แผนคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ที่นำมาปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมระบบราชการ ๔.๐ ในอนาคต

สรุปภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลการดำเนินการ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินการได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน มีการดำเนินการตามแผนงาน สรุปได้ดังนี้

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของ บุคลากรภายในองค์กร โดยจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การปรับปรุงอาคารสถานที่ การตรวจสุขภาพ ประจำปี การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างสุขภาพกายและใจ ของบุคลากรให้เข้มแข็งและแข็งแรง เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แผนงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม และ กิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม และแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติโดยยึดหลักความ รับผิดชอบต่อสังคม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ซึ่งเป็นคณะกรรมการร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และจัดทำแผนการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมฯ ได้กำหนดแผนการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยแบ่งเป็น ๒ แผน ประกอบด้วย

แผน ๑: ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คณะอนุกรรมการฯ จัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้าน กิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมเพื่อรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้

รายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างข้าราชการของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แผน ๒: การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม

คณะอนุกรรมการฯ ได้จัดโครงการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครองและบทบาท อำนาจหน้าที่ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติสู่เยาวชนในสถาบันการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ และกิจกรรมเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง/บทบาทอำนาจหน้าที่ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และเสริมสร้าง ทักษะและภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรนิติบัญญัติ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนกับ กิจกรรมของสภานิติบัญญัติ นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการฯ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานใน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นชุมชนโดยรอบรัฐสภา

โดยผลลัพธ์ของการดำเนินการ บุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับสวัสดิการที่ เหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ ของส่วนราชการจัดกิจกรรม CSR ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนโดยรอบหน่วยงาน

สรุปภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผลการดำเนินการ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินการได้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สรุป จากรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จะพบว่าสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มี การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในยุทธศาสตร์ที่ ๒ – ๔ ในระดับที่ใกล้เคียงกัน แต่สำหรับ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการดำเนินการที่ ก้าวหน้ามากกว่า เนื่องจาก สำนักงานได้ดำเนินการตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในบางระบบ ได้แก่ ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตั้งแต่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)

อย่างไรก็ดี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการวาง ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path), ระบบ สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan), ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) เพื่อใช้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งกล่าวได้ว่าการดำเนินการตามระบบดังกล่าวจะสามารถดำเนินการต่อเนื่องต่อไปในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ในการที่ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความ คล่องตัว และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒: การสำรวจความพึงพอใจ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นการสำรวจความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสำรวจมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประเภทบริหาร อำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวน ๑,๙๑๘ คน จากประชากรคือ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๓,๐๘๐ คน เพื่อสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ผลการสำรวจพบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ จากค่าเฉลี่ยเต็ม ๕ ซึ่งอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก โดยสามารถจำแนกตามยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๒ จากค่าเฉลี่ยเต็ม ๕ มีระดับความพึงพอใจมาก

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้าหัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ จากค่าเฉลี่ยเต็ม ๕ มีระดับความพึงพอใจมาก

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๗ จากค่าเฉลี่ยเต็ม ๕ มีระดับความพึงพอใจมาก

(๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๙ จากค่าเฉลี่ยเต็ม ๕ มีระดับความพึงพอใจมาก

จากการตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สำคัญบางประการ ดังนี้

๑. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ จะต้องมีการติดตามการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และควรส่งเสริมให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรตระหนัก และรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. ควรนำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

๓. ควรพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพในทุกสายงานและควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม และควรกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อรองรับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

๔. ควรมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร รวมทั้งพิจารณาเรื่องสวัสดิการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน

รายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ จะได้นำข้อมูลจากการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งจะได้จัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาบุคลากร และเชื่อมโยงกับการพัฒนาส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ จะนำรายงานดังกล่าวมาประมวลเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไป เพื่อให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ณ ปีที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ฅ
ส่วนที่ ๑ สรุปคะแนนผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑)	๑
ส่วนที่ ๒ ตารางรายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑)	๔
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๔
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๔๘
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๗๔
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มี ความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑๔๖
ส่วนที่ ๓ รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคคล ต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๖๐
ภาคผนวก	
- มติ ก.ร. ที่ ๘๖/๒๕๖๐ (ว ๒๗) ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	
- มติ อ.ก.ร. ที่ สผ ๐๐๐๒.๐๓/๑๗๗ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทาง การกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	

ตารางสรุปคะแนนผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ – กันยายน ๒๕๖๑)

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน	โครงการ/แผนงาน	คะแนน
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑๒ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเสริมสร้าง ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ และยืดหยุ่น ธรรมาภิบาล	๑. การบริหารจัดการแผนกำลังคน	๔	๑. การบริหารจัดการแผนกำลังคน	๔
	๒. ดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓	๒. ดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕
	๓. ดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง	๑	๓. ดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง	๑
	๔. ดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง	๑	๔. ดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง	๕
	๕. ดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	๕	๕. ดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	๕
	๖. การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ดึงดูดที่มีคุณภาพ คุณธรรม “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	๒.๕	๖. การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน การดึงดูดที่มีคุณภาพ คุณธรรม “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	๒.๕
	๗. การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่ม หรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ	๕	๗. การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่ม หรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ	๕
	๘. พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสม มาดำรงตำแหน่ง	๕	๘. พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรมมีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	๕
	๙. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้าง PMS	๕	๙. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้าง PMS	๕
	๑๐. ติดตามการเชื่อมโยง PMS กับ IDP	๕	๑๐. ติดตามการเชื่อมโยง PMS กับ IDP	๕
	๑๑. ขับเคลื่อนการนำเข้าข้อมูลในฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการ สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของ สผ.	๕	๑๑. จัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	๕
รวม	๔๑.๕/๕๕	๓๕.๔๕	๔๗.๕/๕๕	๔๖.๓๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและ ผลักดันให้ ทรัพยากรบุคคล เป็นคนดี มี คุณธรรม จริยธรรม และ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง	๑. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (๕ ก.) - การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม - การส่งเสริมค่านิยมองค์กร - การคัดเลือกผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น - การคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาฯ - ตามโครงการหลักสูตรจริยธรรมนำทีมงานและวิทยากรกระบวนการเพื่อ ขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร	๕	๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบกลไกในการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม และความโปร่งใส ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา	๕
	๒. ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม (๒ ก.) - สร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน	๕	๓. ขยายผลและต่อยอดหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ๔. พัฒนาเครือข่ายและขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๔.๐	๕

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน	โครงการ/แผนงาน	คะแนน
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑๒ เดือน
	- ฝึกอบรมหลักสูตร “วิทยากรกระบวนการเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร” ๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา - ฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยฯ ๔. เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๕. การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ สรก. สังกัดรัฐสภาฯ	๕ ๕ ๕ ๕	๕. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภาฯ ๖. เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับ สว. และ สผ. ๗. สัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ๘. ฝึกอบรม หลักสูตร “พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริการพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายลำดับรอง” ๙. การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของ สรก. สังกัดรัฐสภาฯ	๕ ๕ ๕ ๕ ๕
รวม	๒๕/๒๕	๑๐๐	๔๕/๔๕	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการดำเนินงานกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับการกิจของ สรก.	๕	๑. ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับการกิจของ สรก.	๕
	๒. การพัฒนาหลักสูตรสำหรับบุคลากร สผ. และ สว.	๕	๒. จัดทำหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	๕
	๓. พัฒนาบุคลากรของ สผ.	๕	๓. พัฒนาบุคลากรของ สว.	๕
	๔. การกำหนดตำแหน่งบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (๑ กิจกรรม)	๕	๔. การกำหนดตำแหน่งบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕
	๕. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕	๕. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕
	๖. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	๕	๖. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	๕
	๗. การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสรก. สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๕	๗. การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสรก. สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	๕
	๘. พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ สผ. ประจำปี ๒๕๖๑ (๓ ก.)	๕	๘. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติและบุคลากรสำหรับงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี ๒๕๖๑	๕
	- การจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การใช้งาน Google Classroom เพื่อการเรียนการสอน” ▪ จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ ▪ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ - ความรู้สู่การถ่ายทอด: IoT & Chat Bot	๕ ๕	▪ จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ ▪ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน	โครงการ/แผนงาน	คะแนน
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑๒ เดือน
	▪ จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ ▪ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ - การฝึกอบรมการนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ▪ จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ ▪ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ๙. พัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร สผ. (๒ กิจกรรม)	๕	๙. การพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หลักสูตร “การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร”	๕
	- พัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์	๔.๕	๑๐. การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะ และขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของ สว.	๕
	- การพัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	๕	๑๑. การพัฒนาทักษะด้านภาษา หลักสูตร “ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานในยุค Thailand ๔.๐”	๕
	๑๐. พัฒนาทักษะและขีดความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร (๒ กิจกรรม)		๑๒. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หลักสูตร “ภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ”	๕
	- พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์	๑	๑๓. การจัดทำแผนการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ของ สว.	๕
	- ฝึกอบรมหลักสูตรภาษาต่างประเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	๔.๕	๑๔. พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง	๕
	๑๑. จัดการความรู้ของ สผ.	๕		
	๑๒. พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง	๕		
รวม	๗๕/๘๐	๙๓.๗๕	๗๐/๗๐	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุก และพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของทรัพยากร บุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุลตาม หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	๑. จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากร สผ.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร สผ.ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕	๕	๑. การจัดทำแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๕
	๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๕	๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๕
	๓. สำนักรวบรวมความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕	๓. สำนักรวบรวมความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
	๔. โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต	๕	๔. สนับสนุนความโปร่งใสป้องกันภัยทุจริต มุ่งชีวิตพอเพียง	๕
	๕. ศึกษารูปแบบในการจัดทำ CSR	๕	๕. กิจกรรม ๑๘ สำนักร่วมใจตามรอยเบื้องยุคลบาท	๕
			๖. ศึกษารูปแบบในการจัดทำ CSR	๕
รวม	๒๕/๒๕	๑๐๐	๓๐/๓๐	๑๐๐
ภาพรวมการดำเนินการ	(๑๖๖.๕/๑๘๕)*๑๐๐	๙๐.๐๐	(๑๙๒.๕/๒๐๐)*๑๐๐	๙๖.๒๕

ตารางรายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา							
แผนงาน การบริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวะการณ์ในปัจจุบันและอนาคต (โครงการร่วม)							
โครงการ การบริหารจัดการแผน กำลังคน ภายใต้โครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลังที่มี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวะการณ์ ในปัจจุบันและอนาคต	ระดับคะแนน ๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกรอบการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการเตรียมการ บริหารกำลังคนตามกรอบฯ ระดับคะแนน ๓ • ศึกษาวิเคราะห์ การเตรียมความพร้อม ด้านกำลังคน ภายใต้บริบท ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต การปรับปรุงระบบงานและ อัตรากำลัง รวมทั้งการย้ายไป ปฏิบัติงานอาคารรัฐสภา แห่งใหม่ การปรับปรุง โครงสร้างของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกรอบการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการเตรียมการ บริหารกำลังคนตามกรอบฯ โดยได้ดำเนินการตามแผน กำลังคนของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้วยการแปลงเป็นแผนปฏิบัติ การบริหารกำลังคน อาทิ แผนการบรรจุ แผนการ เลือกสรรข้าราชการรัฐสภา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)	๔	โครงการ การบริหารจัดการแผน กำลังคน ภายใต้โครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวะการณ์ ในปัจจุบันและอนาคต	ระดับคะแนน ๑ การกำหนด ตำแหน่งบุคลากรสายงาน นิติการให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกรอบการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการเตรียมการ บริหารกำลังคนตามกรอบฯ ระดับคะแนน ๓ • ศึกษาวิเคราะห์ การเตรียมความพร้อม ด้านกำลังคน ภายใต้บริบท ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต การปรับปรุงระบบงานและ อัตรากำลัง รวมทั้งการย้ายไป ปฏิบัติงานอาคารรัฐสภา	การดำเนินการ ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกรอบการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ และมีการเตรียมการบริหาร กำลังคนตามกรอบฯ ๒. ศึกษาวิเคราะห์ การเตรียม ความพร้อม ด้านกำลังคน ภายใต้บริบทความ เปลี่ยนแปลงในอนาคต ได้แก่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง และการพัฒนา บุคลากรตามสมรรถนะหลัก และทักษะตามความต้องการ ขององค์กร	๔

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ติดตามการดำเนินการบริหารแผนกำลังคนตามกรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๕ นำรายงานผลการดำเนินการตามกรอบการบริหารกำลังคนเสนอคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ให้ความเห็นชอบ	แผนการพัฒนาทักษะของกำลังคน เพื่อเตรียมกำลังคนให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับนโยบายของส่วนราชการในอนาคตได้ รวมทั้งแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นกรอบการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ ๒. มีการศึกษาวิเคราะห์การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน และการติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ			แห่งใหม่ การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ติดตามการดำเนินการบริหารแผนกำลังคนตามกรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๕ นำรายงานผลการดำเนินการตามกรอบการบริหารกำลังคนเสนอคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ให้ความเห็นชอบ	๓. ดำเนินการบริหารกำลังคนตามกรอบบริหารกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในเรื่องดังต่อไปนี้ ๓.๑. การดำเนินการเลือกสรรตำแหน่งที่ปรึกษา/รองเลขาธิการวุฒิสภา ๓.๒ การดำเนินการเลือกสรรตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ๓.๓ การดำเนินการเลือกสรรตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ๓.๔ การสอบแข่งขัน ๓.๕ การดำเนินการแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓.๖ การดำเนินการแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) ๓.๗ ดำเนินการแผนจัดทำระบบพี่เลี้ยงสำหรับข้าราชการใหม่ที่อยู่ระหว่าง	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		บรรลุล่วงวัตถุประสงค์ ตามแผนปฏิบัติการต่อไป ๓. ดำเนินการบริหารกำลังคน ตามกรอบบริหารกำลังคน ของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในเรื่องดังต่อไปนี้ ๓.๑. การดำเนินการเลือกสรร ตำแหน่งที่ปรึกษา/รอง เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๓.๒ การดำเนินการ เลือกสรรตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก ๓.๓ การดำเนินการ เลือกสรรตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ๓.๔ การสอบแข่งขัน ๓.๕ การดำเนินการแผน เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ๓.๖ การดำเนินการแผน สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)				การทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ๔. จัดทำรายงานผลการ ดำเนินตามกรอบบริหาร กำลังคนของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผลผลิต จัดทำรายงานผลการบริหาร จัดการแผนกำลังคนภายใต้ โครงสร้าง ระบบงานและ อัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ผลลัพธ์ ๑. มีแผนกำลังคนที่เหมาะสม กับภารกิจยุทธศาสตร์และ การเปลี่ยนแปลงของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือ และประกอบการตัดสินใจ ในการบริหารงานบุคคล	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		๓.๗ ดำเนินการแผนจัดทำ ระบบพี่เลี้ยงสำหรับ ข้าราชการใหม่ที่อยู่ระหว่าง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ๔. นำรายงานผลการ ดำเนินการตามกรอบการ บริหารกำลังคนตาม แผนปฏิบัติการเสนอต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต กรอบการบริหารกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผลลัพธ์ ๑. มีแผนกำลังคนที่เหมาะสม กับภารกิจยุทธศาสตร์และ การเปลี่ยนแปลงของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นำแผนกำลังคนไปเป็น					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		เครื่องมือและประกอบการ ตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล					
กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล							
แผนงาน ๑ การดำเนินการและติดตามการนำระบบ (Career Path) ไปปฏิบัติ							
โครงการ ดำเนินการแผนตามระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ระดับคะแนน ๑ รายงานแผนตามระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพิจารณาเห็นชอบ ในหลักการ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการแผนตามระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยดำเนินการพัฒนาให้กับ กลุ่มเป้าหมาย ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ แผนตามระบบความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร	การดำเนินการ ๑. คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีมติ เห็นชอบแผนตามระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติ การ และสำนักบริหารงาน กลางได้แจ้งเวียนแผนตาม ระบบความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้บุคลากรในส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาทราบ แล้ว ในเดือนกันยายน โดย มอบหมายให้สำนัก บริหารงานกลางและสำนัก พัฒนาบุคลากรดำเนินการ ตามแผนที่กำหนด	๓	โครงการ ดำเนินการแผนตามระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ระดับคะแนน ๑ ดำเนินการแผนตามระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยดำเนินการพัฒนาให้กับ กลุ่มเป้าหมาย ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการแผนตามระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยดำเนินการพัฒนาให้กับ กลุ่มเป้าหมาย ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ แผนตามระบบความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ ๑. คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้พิจารณาเห็นชอบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงาน นิติการ ที่เสนอโดย คณะอนุกรรมการพิจารณา และศึกษาการเตรียมกำลังคน คุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการ ปฏิบัติงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ๒. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาได้แต่งตั้งคณะทำงาน ทบทวนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อดำเนินการทบทวน	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒. ส่วนราชการดำเนินการ แผนตามระบบความก้าวหน้า ในสายอาชีพ โดยสำนัก พัฒนาบุคลากรได้ดำเนินการ พัฒนาให้กับกลุ่มเป้าหมาย สายงานนิติการ ๓. จะรายงานผลการ ดำเนินการแผนตามระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ต่อไป ผลผลิต รายงานแผนตามระบบ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ ผลลัพธ์ ส่วนราชการมีระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ				เส้นทางความก้าวหน้า โดยเริ่มทบทวนจากสายงาน นิติการ ๓. คณะทำงานฯ ได้พิจารณา ทบทวนและจัดทำ (ร่าง) ประกาศสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา เรื่อง การกำหนด เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ข้าราชการสายงานนิติการ โดยที่ประชุมมีมติให้ปรับแก้ไข ในส่วนของการบ่งชี้สม ประสพการณ์และหลักสูตร ที่ควรได้รับการพัฒนาของ ข้าราชการตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการและระดับ ชำนาญการของสำนักกำกับ และตรวจสอบ ๔. ดำเนินการปรับแก้ไข (ร่าง) ประกาศฯ ตามมติ คณะทำงานฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว และเสนอเลขาธิการวุฒิสภา ลงนามในประกาศฯ และส่งให้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		และมีการเตรียมความพร้อม กำลังคนคุณภาพของส่วน ราชการ				ดำเนินการพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าฯ ต่อไป ๕. ดำเนินการให้สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลดำเนินการ พัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ข้าราชการ สายงานนิติการ และให้ รายงานผลการพัฒนา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการนำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพฯ ไปใช้ ๖. ดำเนินการรายงานผลการ ดำเนินการเสนอ คณะอนุกรรมการพิจารณา และศึกษาการเตรียมกำลังคน คุณภาพ การพัฒนาบุคลากร และการหมุนเวียนการ ปฏิบัติงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เพื่อเสนอ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พิจารณาต่อไป	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						ผลผลิต รายงานผลการดำเนินการ แผนตามระบบความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบความก้าวหน้าในสาย อาชีพ และสามารถ ดำเนินการตามระบบดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
แผนงาน ๒ การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ (โครงการร่วม)							
โครงการ ดำเนินการแผนตามระบบ สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ระดับคะแนน ๑ มีประกาศแผนตามระบบ สืบทอดตำแหน่งให้บุคลากร ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทราบ ระดับคะแนน ๓ - ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล - ดำเนินการพัฒนา ข้าราชการ และหมุนเวียน งานตามกรอบการสั่งสม ประสบการณ์ที่กำหนด (EAF) ระดับคะแนน ๕	การดำเนินการ ๑. คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมติเห็นชอบแผนตามระบบ สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ๒. สำนักบริหารงานกลาง ได้แจ้งเวียนแผนตามระบบ สืบทอดตำแหน่งให้บุคลากร ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทราบแล้ว ในเดือนกันยายน โดยมอบหมายให้สำนัก	๑	โครงการ ดำเนินการแผนตามระบบ สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	ระดับคะแนน ๑ มีประกาศแผนตามระบบ สืบทอดตำแหน่งให้บุคลากร ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทราบ ระดับคะแนน ๓ - ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล - ดำเนินการพัฒนา ข้าราชการ และหมุนเวียน งานตามกรอบการสั่งสม ประสบการณ์ที่กำหนด (EAF) ระดับคะแนน ๕	การดำเนินการ ๑. ด้วยคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้เห็นควรให้ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีแผนสืบทอด ตำแหน่งผู้บริหารที่สอดคล้อง กันและเป็นไปในแนวทาง เดียวกัน จึงได้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการพิจารณาและ ศึกษาการเตรียมกำลังคน คุณภาพ การพัฒนาศักยภาพ และการหมุนเวียนการ	๑

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	รายงานผลการดำเนินการ แผนตามระบบความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	บริหารงานกลางและสำนัก พัฒนาบุคลากรดำเนินการ ตามแผนที่กำหนด ๓. ส่วนราชการจะดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และดำเนินการพัฒนา ข้าราชการ และหมุนเวียน งานตามกรอบการส่งสม ประสพการณ์ที่กำหนด (EAF) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ <u>ผลผลิต</u> แผนตามระบบสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan) <u>ผลลัพธ์</u> -			รายงานผลการดำเนินการ แผนตามระบบความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ปฏิบัติงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา รวมถึงได้แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) แผนการหมุนเวียน การปฏิบัติงาน (Job Rotation) และระบบการบริหารจัดการ ผู้มีสมรรถนะสูง (Talent Management) เพื่อดำเนินการดังกล่าว ในการนี้ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา จึงได้ชะลอการ ดำเนินการตามแผนสืบทอด ตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อรอ รายละเอียดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของแผนสืบทอด ตำแหน่งผู้บริหารที่มีความ ชัดเจน ๒. สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ได้มีบันทึก ข้อความ เรื่อง แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงาน นิติการ และแผนสืบทอด	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						ตำแหน่ง (Succession Plan) โดยได้แจ้งว่าในคราวประชุม คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ และแผนสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และมอบหมายให้ส่วนราชการ แจ้งเวียนเพื่อให้สำนัก ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ๓. แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รับการเห็นชอบในปลายปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในการนี้สำนักบริหารงาน กลางได้ดำเนินการแจ้งเวียน	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						และนำแผนฯ ดังกล่าว เผยแพร่ลงในระบบ Intranet ของสำนักบริหารงานกลาง พร้อมทั้งได้มีคำสั่งสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาที่ ๓๔๔๐/๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอด ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อดำเนินการตามแผนฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไป ผลผลิต รายงานผลการดำเนินการ แผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบสืบทอดตำแหน่งและ สามารถดำเนินการได้ตาม ระบบดังกล่าวได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
แผนงาน ๓ การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ (โครงการร่วม)							
โครงการ ดำเนินการแผนตามระบบ บริหารข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง (Talent Management)	ระดับคะแนน ๑ แผนตามระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ได้รับความเห็นชอบให้ส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไป ดำเนินการ ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการแผน ตามระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ ตามระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ ๑. คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ วันจันทร์ที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ มีมติ เห็นชอบแผนตามระบบ บริหารข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง (Talent Management) และสำนัก บริหารงานกลางได้แจ้งเวียน ระบบบริหารข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูงให้ข้าราชการใน สังกัดสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรทราบ รวมทั้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปดำเนินการ ๒. ส่วนราชการจะแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อดำเนินการ คัดเลือกบุคลากรที่จะได้รับ การพัฒนาตามระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	๑	โครงการ ดำเนินการแผนตามระบบ บริหารข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง (Talent Management)	ระดับคะแนน ๑ แผนตามระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ได้รับความเห็นชอบให้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไป ดำเนินการ ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการแผน ตามระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ ตามระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ ๑. คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมติให้สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภานำระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาใช้สำหรับข้าราชการ รัฐสภาสามัญ ๒. สำนักบริหารงานกลาง ได้เสนอเลขาธิการวุฒิสภา พิจารณาระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมเสนอแนวทางการ ดำเนินการตามระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา โดยเลขาธิการ วุฒิสภาได้เห็นชอบแนว ทางการดำเนินการตาม ระบบฯ ดังกล่าว	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		(Talent Management) ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ และจะดำเนินการพิจารณา คัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ ระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีความรู้สูงของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผลผลิต ๑. มีระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีความรู้สูง ๒. มีแผนตามระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีความรู้สูง ผลลัพธ์ -				๓. เมื่อเลขาธิการวุฒิสภา เห็นชอบแนวทางการ ดำเนินการตามระบบฯ ดังกล่าวแล้ว สำนัก บริหารงานกลาง จึงเสนอ แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการตามระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีความรู้สูง (Talent Management) ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา เพื่อให้การ ดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ ระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีความรู้สูงของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาเป็นไป อย่างมีมาตรฐาน มีแนว ปฏิบัติที่ชัดเจน ๔. คณะกรรมการดำเนินการ ตามระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีความรู้สูง (Talent Management) ของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้นัดประชุมเพื่อพิจารณา แนวทางการดำเนินการ ตามระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีความรู้สูง (Talent Management) ของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						และแผนดำเนินการระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงฯ โดยคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการตามระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการอื่นๆ เพิ่มเติม ประกอบการพิจารณาแนวทางและจัดทำแผนดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๕. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ดำเนินการชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้แก่ข้าราชการในสังกัดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการในสังกัดสำนักงาน	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						เลขาธิการวุฒิสภามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี จากการดำเนินการ ชี้แจงและสร้างความเข้าใจ ดังกล่าว พบว่า ข้าราชการ ในสังกัดให้ความสนใจ ในระบบดังกล่าว แต่เนื่องจาก ระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นระบบใหม่ที่สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภานำมาใช้ เพื่อการพัฒนาข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง เพื่อให้ ข้าราชการมีความพร้อม ในการพัฒนา ทั้งการ ปฏิบัติงานจริง การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน การสอนงาน การฝึกอบรม รวมถึงมีการ สร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ในระบบในรูปแบบตัวเงิน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เห็นว่า เพื่อให้ข้าราชการ ในสังกัดเกิดความเข้าใจ และมีความเชื่อมั่นในระบบ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจและเตรียมความพร้อมในการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ก่อนการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะดำเนินการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ครั้งที่ ๒ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงาน ก.พ. ร่วมชี้แจงและให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ ก.พ. โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ ผู้อำนวยการสำนัก และผู้บังคับบัญชา กลุ่ม/กลุ่มงาน และกลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภทวิชาการ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						ระดับปฏิบัติการ และระดับ ชำนาญการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ราชการในสังกัดสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ซึ่งอยู่ ระหว่างประสานงานกับ สำนักงาน ก.พ. เพื่อเข้าร่วม ชี้แจงต่อไป ผลผลิต รายงานผลการดำเนินการ แผนตามระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูงและสามารถ ดำเนินการตามระบบ ดังกล่าว	
แผนงาน ๔ การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ (โครงการร่วม)							
โครงการ ดำเนินการแผนตามระบบ การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)	ระดับคะแนน ๑ แผนระบบการหมุนเวียน การปฏิบัติงานของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) ได้รับ ความเห็นชอบให้ส่วนราชการ	การดำเนินการ ๑. คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑	๓	โครงการ ดำเนินการแผนตามระบบ การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)	ระดับคะแนน ๑ แผนระบบการหมุนเวียน การปฏิบัติงานของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) ได้รับความ เห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัด	การดำเนินการ ๑. ในคราวการประชุม คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	สังกัดรัฐสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปดำเนินการ ระดับคะแนน ๓ การดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	วันจันทร์ที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) และสำนักบริหารงานกลางได้แจ้งเวียนระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทราบ รวมทั้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปดำเนินการ ๒. เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มอบหมายให้สำนักนโยบายและแผนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นสำนักนำร่องการดำเนินการตามระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยได้มีคำสั่งสำนักงานฯ ที่ ๘๘๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ เรื่อง			รัฐสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปดำเนินการ ระดับคะแนน ๓ การดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันจันทร์ที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีมติให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภานำระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาใช้สำหรับข้าราชการรัฐสภา สังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒. สำนักบริหารงานกลางได้นำเสนอแนวทางการดำเนินการจัดทำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ต่อเลขาธิการวุฒิสภา โดยจะดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน มาใช้กับข้าราชการที่บรรจุและแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑ ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ คือ ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑๐ ราย และตำแหน่งวิทยากรปฏิบัติการ จำนวน ๓ ราย รวมทั้งสิ้น ๑๓ ราย โดยมี	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		แต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรมีอำนาจ หน้าที่พิจารณาการหมุนเวียน และกำกับติดตามโดยคำนึงถึง ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของกลุ่มหรือ กลุ่มงานภายในสำนัก ๓. โดยคณะกรรมการ กลั่นกรองฯ ได้พิจารณา ข้าราชการในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักนโยบายและแผน และมีมติเลือกข้าราชการ กลุ่มเป้าหมายระดับชำนาญการ จำนวน ๑๒ ราย โดย ตรวจสอบคุณสมบัติของ ข้าราชการทั้ง ๑๒ ราย เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบใน การประเมินเพื่อเลื่อนระดับ ที่สูงขึ้น ๔. สำนักนโยบายและแผน ได้ดำเนินการแจ้งข้าราชการ				หลักเกณฑ์ดำเนินการ หมุนเวียนข้าราชการ ดังนี้ ๒.๑ เมื่อข้าราชการใหม่ ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง ที่บรรจุและแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี จะดำเนินการ หมุนเวียนการปฏิบัติราชการ ในลักษณะงานอื่นต่างจากที่เคย ปฏิบัติอยู่ หรือหมุนเวียนการ ปฏิบัติราชการภายในสำนัก เดียวกัน อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกันไม่น้อย กว่า ๒ อย่าง และมีระยะเวลา การปฏิบัติราชการในแต่ละ อย่างไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๒.๒ เมื่อข้าราชการใหม่ ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ตามสายงานที่กำหนด จะดำเนินการหมุนเวียนการ ปฏิบัติงานในลักษณะงานต่าง ๆ ภายในสำนักเดียวกัน หรือไปยังสำนักอื่น ๆ ภายใน สายงานเดียวกัน หรือปฏิบัติ ราชการในลักษณะงานอื่น ต่างจากที่เคยปฏิบัติอยู่	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อทราบ และเตรียมความพร้อมในการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดข้าราชการผู้รับผิดชอบเป็นพี่เลี้ยงให้กับข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย และส่งรายชื่อข้าราชการดังกล่าว โดยครอบคลุมถึงการกำหนดเป้าหมายของงาน และเป้าหมายการพัฒนาข้าราชการที่เข้ารับการหมุนเวียนการปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลา ๕. สำนักบริหารงานกลางเตรียมดำเนินการย้ายและจะมีคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการหมุนเวียนการปฏิบัติงานหลังจากมีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑)				อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ไม่น้อยกว่า ๑ อย่าง และมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในแต่ละอย่างประมาณ ๑-๓ ปี หรือตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวผ่านการเห็นชอบจากเลขาธิการวุฒิสภาแล้ว พร้อมทั้งได้ชี้แจงแนวทางการดำเนินการให้กับข้าราชการที่บรรจุและแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑ ได้รับทราบ ๓. สำนักบริหารงานกลางจัดทำแผนดำเนินการระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เสนอเลขาธิการวุฒิสภา โดยให้ความเห็นชอบแล้ว ๔. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของสำนักงานเลขาธิการ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ผลผลิต - แผนระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) - รายชื่อข้าราชการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินการตามระบบดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ				วุฒิสภา ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ ๒๓๒๕/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เพื่อดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงานภายในสำนักหรือข้ามสำนัก ๕. คณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้นัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาแผนดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และพิจารณาแนวทางการนำระบบหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาใช้ในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๖. คณะกรรมการกลั่นกรองการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						หมุนเวียนการปฏิบัติงาน ในสายงานทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๔ ราย และสายงานวิเคราะห์นโยบาย และแผนระดับปฏิบัติการ จำนวน ๓ รายงานและจะเริ่ม ดำเนินการตามแผนระบบ การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๑ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒) ๗. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภากำหนดจัดโครงการ สัมมนาเพื่อสื่อสารและสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวทางการหมุนเวียนการ ปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ ภายในสังกัดสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ และระดับ ชำนาญการ ๘. สรุปรายงานผลการ ดำเนินการ และปัญหา	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						อุปสรรค ตามที่ได้มีการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เสนอผู้บังคับบัญชา ๙. ดำเนินการจัดทำรายงานผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานและสรุปผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานพร้อมปัญหาและอุปสรรคในภาพรวม รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อรายงานเลขาธิการวุฒิสภา และคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทราบ ๑๐. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง และสรุปรายงานผลการดำเนินการในภาพรวม เสนอเลขาธิการวุฒิสภา และคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						๑๑. ดำเนินการจัดทำข้อมูล การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ในระบบฐานข้อมูลรายบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และใช้ สำหรับการบริหารทรัพยากร บุคคลในด้านอื่น ๆ ต่อไป ผลผลิต ๑. ระบบผลการหมุนเวียน การปฏิบัติงาน ๒. มีแผนระบบการหมุนเวียน การปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน และสามารถ ดำเนินการตามระบบ ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา							
แผนงาน ๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (โครงการร่วม)							
โครงการ การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการดึงดูด ที่มีคุณภาพ คุณธรรม “คนดี”	ระดับคะแนน ๑ ศึกษาและทบทวน หลักเกณฑ์วิธีการในการสรร หาบุคคลเข้ารับราชการ สังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ - สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้มีการศึกษาทบทวน หลักเกณฑ์ วิธีการ และสภาพ ปัญหาของการสรรหาบุคคล	๒.๕	โครงการ การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการดึงดูด ที่มีคุณภาพ คุณธรรม “คนดี”	ระดับคะแนน ๑ ศึกษาและทบทวน หลักเกณฑ์วิธีการในการสรร หาบุคคลเข้ารับราชการ สังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ - สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ได้มีการศึกษาทบทวน หลักเกณฑ์ วิธีการ และสภาพ ปัญหาของการสรรหาบุคคล	๒.๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการรัฐสภา สามัญ	ระดับคะแนน ๒ จัดทำรอบการพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการในการสรรหา บุคคลเข้ารับราชการสังกัด รัฐสภา ที่มีความสอดคล้อง กับสภาวะปัจจุบัน ระดับคะแนน ๓ - นำเสนอหลักเกณฑ์ ที่มีการทบทวนและพัฒนา เข้าสู่การพิจารณาของ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ ก่อนเสนอ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และ ส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ - นำเสนอหลักเกณฑ์ ผ่านการพิจารณาจาก คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ เสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ พิจารณา เห็นชอบ	เข้าทำงานเป็นข้าราชการ รัฐสภาสามัญ รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์หลักเกณฑ์ วิธีการ ต่าง ๆ ตามแนวทาง การสรรหาเชิงรุกในการเพิ่ม ขีดความสามารถในการดึงดูด ผู้ที่มีคุณภาพ “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยจัดทำระเบียบวาระและ เอกสารประกอบการประชุม เสนอคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ ผลผลิต ระเบียบวาระและเอกสาร ประกอบการประชุม คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการรัฐสภา สามัญ	ระดับคะแนน ๒ จัดทำรอบการพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการในการสรรหา บุคคลเข้ารับราชการสังกัด รัฐสภา ที่มีความสอดคล้อง กับสภาวะปัจจุบัน ระดับคะแนน ๓ - นำเสนอหลักเกณฑ์ ที่มีการทบทวนและพัฒนา เข้าสู่การพิจารณาของ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ ก่อนเสนอ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และ ส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ - นำเสนอหลักเกณฑ์ ผ่านการพิจารณาจาก คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ เสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ พิจารณา เห็นชอบ	เข้าทำงานเป็นข้าราชการ รัฐสภาสามัญ รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์หลักเกณฑ์ วิธีการ ต่าง ๆ ตามแนวทางการสรรหา เชิงรุกในการเพิ่มขีด ความสามารถในการดึงดูด ผู้ที่มีคุณภาพ “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยจัดทำระเบียบวาระและ เอกสารประกอบการประชุม เสนอคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ ผลผลิต ระเบียบวาระและเอกสาร ประกอบการประชุม คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ระดับคะแนน ๔ สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับคะแนน ๕ ติดตามและสรุปผลการนำ หลักเกณฑ์ไปสู่การปฏิบัติ	ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มี การศึกษาทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ และสภาพปัญหา ในการสรรหาบุคคลเข้ารับ ราชการในส่วนราชการสังกัด รัฐสภา รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำ (ร่าง) แนวทางหรือวิธีการต่าง ๆ ในการสรรหาเชิงรุก และ (ร่าง) timeline แนวทางการ สรรหาเชิงรุกของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒			ระดับคะแนน ๔ สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับคะแนน ๕ ติดตามและสรุปผลการนำ หลักเกณฑ์ไปสู่การปฏิบัติ	ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มี การศึกษาทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ และสภาพปัญหา ในการสรรหาบุคคลเข้ารับ ราชการในส่วนราชการสังกัด รัฐสภา รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำ (ร่าง) แนวทางหรือวิธีการต่าง ๆ ในการสรรหาเชิงรุก และ (ร่าง) timeline แนวทาง การสรรหาเชิงรุกของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	
แผนงาน ๒ การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง (โครงการร่วม)							
โครงการ ๑ การคัดเลือกข้าราชการ รัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภท วิชาการ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความเหมาะสม กิจกรรม	ระดับคะแนน ๑ • สรรวจตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือ กลุ่มงานที่ว่าง • ศึกษาและวิเคราะห์ ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม หรือกลุ่มงานที่ว่าง ให้ตรง ตามมาตรฐานกำหนด	การดำเนินการ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ได้มีคำสั่ง แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานใน ประเภทวิชาการ โดยสำนัก บริหารงานกลาง มีการ	๕	โครงการ ๑ การคัดเลือกข้าราชการ รัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภท วิชาการ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความเหมาะสม กิจกรรม	ระดับคะแนน ๑ • สรรวจตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่ม งานที่ว่าง • ศึกษาและวิเคราะห์ ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม หรือกลุ่มงานที่ว่าง ให้ตรง ตามมาตรฐานกำหนด	การดำเนินการ ๑. สรรวจตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานที่ว่าง ทั้งที่มีงบประมาณและไม่มี งบประมาณ ๒. ศึกษาและวิเคราะห์ พร้อมทั้งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ ตรงตามมาตรฐานกำหนด	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
การคัดเลือกข้าราชการ รัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภท วิชาการ	ตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภา สามัญให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือ กลุ่มงานในประเภทวิชาการ แผนการสรรหาเพื่อบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการใน ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับคะแนน ๒ • แต่งตั้งคณะกรรมการ เลือกสรรเพื่อดำเนินการเลือก ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ • กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการเลือกสรรให้เหมาะสม กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ระดับคะแนน ๓ • ดำเนินการประกาศรับ สมัครข้าราชการรัฐสภา สามัญที่มีคุณสมบัติตรงตาม	ดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ดังนี้ ๑. สำรวจตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานที่ว่าง ทั้งที่มีงบประมาณและไม่มี งบประมาณ ๒. ศึกษาและวิเคราะห์ พร้อมทั้งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติ ตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและหลักเกณฑ์และ วิธีการเลือกสรรตามที่มติ ก.ร. กำหนด ๓. สำนักงานฯ มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการ เลือกสรรเพื่อดำเนินการ เลือกสรรข้าราชการรัฐสภา สามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานในประเภทวิชาการ ๔. สำนักงานฯ มีประกาศ รับสมัครข้าราชการรัฐสภา สามัญเพื่อเข้ารับการ เลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม		การคัดเลือกข้าราชการ รัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภท วิชาการ	ตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ แต่งตั้งข้าราชการรัฐสภา สามัญให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่ม งานในประเภทวิชาการ แผนการสรรหาเพื่อบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการใน ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับคะแนน ๒ • แต่งตั้งคณะกรรมการ เลือกสรรเพื่อดำเนินการเลือก ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ • กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการเลือกสรรให้เหมาะสม กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ระดับคะแนน ๓ • ดำเนินการประกาศรับ สมัครข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่มีคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติ เฉพาะสำหรับ	ตำแหน่งและหลักเกณฑ์และ วิธีการเลือกสรรตามที่มติ ก.ร. กำหนด ๓. จัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการเลือกสรร เพื่อดำเนินการเลือกสรร ข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ในประเภทวิชาการ ๔. ประกาศรับสมัคร ข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพื่อเข้ารับการเลือกสรร เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ในประเภทวิชาการ ในตำแหน่งที่ว่าง ๕. คณะกรรมการเลือกสรรฯ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ เลือกสรรให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๖. คณะกรรมการฯ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกสรรที่กำหนด	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	คุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง - ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการเลือกสรรกำหนด ระดับคะแนน ๔ รายงานผลการเลือกสรรตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา พร้อมทั้งเหตุผล เพื่อประกอบการพิจารณา ระดับคะแนน ๕ - เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ และเผยแพร่ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทราบ - รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค	งานในประเภทวิชาการ ในตำแหน่งที่ว่าง ๕. คณะกรรมการเลือกสรรฯ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรรให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ๖. คณะกรรมการฯ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรรที่กำหนด ๗. คณะกรรมการฯ รายงานผลการเลือกสรรโดยเสนอชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานในประเภทวิชาการ จำนวน ๓ คนต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเลือกผู้ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่คณะกรรมการเลือกสรรฯ เสนอ ๘. เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเลือกผู้ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง			ตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง - ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการเลือกสรรกำหนด ระดับคะแนน ๔ รายงานผลการเลือกสรรตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา พร้อมทั้งเหตุผลเพื่อประกอบการพิจารณา ระดับคะแนน ๕ - เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ และเผยแพร่ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทราบ - รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค	๗. คณะกรรมการฯ รายงานผลการเลือกสรรโดยเสนอชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานในประเภทวิชาการ จำนวน ๓ คน ต่อตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเลือกผู้ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่คณะกรรมการเลือกสรรฯ เสนอ ๘. เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาเลือกผู้ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานในประเภทวิชาการ สำนักบริหารงานกลางจัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับเลือกทราบโดยทั่วกัน และแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งต่อไป ผลผลิต ๑. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานที่มีคุณสมบัติ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพิจารณาและให้ ข้อเสนอแนะแนวทาง การดำเนินการแก่ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ต่อไป	ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม งานในประเภทวิชาการ สำนักบริหารงานกลางจัดทำ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับเลือก ทราบโดยทั่วกัน และแต่งตั้ง ผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งต่อไป ผลผลิต ๑. สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรมีผู้บังคับบัญชา กลุ่มหรือกลุ่มงานที่มี คุณสมบัติตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.ร. กำหนด ๒. มีผู้บังคับบัญชากลุ่ม หรือ กลุ่มงานในประเภทวิชาการ ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อรองรับ ภารกิจงานของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีความหลากหลายได้ ผลลัพธ์ ข้าราชการสังกัดรัฐสภา ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มหรือกลุ่มงานเป็น บุคลากรที่มีความรู้			ข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพิจารณาและ ให้ข้อเสนอแนะแนวทาง การดำเนินการแก่ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ต่อไป	ตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ตามที่ ก.ร. กำหนด ๒. มีผู้บังคับบัญชากลุ่ม หรือ กลุ่มงานในประเภทวิชาการ ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อรองรับ ภารกิจงานของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาที่มี ความหลากหลายได้ ผลลัพธ์ ข้าราชการสังกัดรัฐสภา ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา กลุ่มหรือกลุ่มงานเป็น บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและ สามารถรองรับภารกิจของ สำนักงานฯ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ความสามารถมีทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมและ สามารถรองรับภารกิจของ สำนักงานฯ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
โครงการ ๒ พัฒนาวิธีการคัดเลือกและ แต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มี คุณภาพ คุณธรรมมีความ เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง กิจกรรม การกำหนดแนวทาง/ วิธีการเลือกสรรและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความ เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง (คำแนะนำการประเมิน สมรรถนะด้วยวิธีการ สัมภาษณ์/ศูนย์รวมการ ประเมิน (Assessment Center))	ระดับคะแนน ๑ ศึกษา ทบทวน วิธีการ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้ง เรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการ คัดเลือก และแนวทางแก้ไข การจัดการเรื่องร้องทุกข์ เกี่ยวกับการคัดเลือกที่มี ประสิทธิภาพ ระดับคะแนน ๓ จัดทำแนวทาง/วิธีการ ในการใช้เป็นเครื่องมือสำหรับ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ระดับคะแนน ๕ เสนอผลการศึกษา ทบทวน และแนวทาง/วิธีการ ในการ	การดำเนินการ ๑. ศึกษาและทบทวนวิธีการ คัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง ที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ๒. จัดทำแนวทาง/วิธีการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ๓. พัฒนาคู่มือคำแนะนำการ ประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการ สัมภาษณ์และคู่มือการ ประเมินสมรรถนะด้วยการ สัมภาษณ์ ๔. แจกส่วนราชการสังกัด รัฐสภาให้ดำเนินการเลือกสรร บุคคลเข้ารับราชการโดยใช้	๕	โครงการ ๒ พัฒนาวิธีการคัดเลือกและ แต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มี คุณภาพ คุณธรรมมีความ เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง กิจกรรม การกำหนดแนวทาง/ วิธีการเลือกสรรและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความ เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง (คำแนะนำการประเมิน สมรรถนะด้วยวิธีการ สัมภาษณ์/ศูนย์รวมการ ประเมิน (Assessment Center))	ระดับคะแนน ๑ ศึกษา ทบทวน วิธีการ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ เหมาะสมให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้ง เรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการ คัดเลือก และแนวทางแก้ไข การจัดการเรื่องร้องทุกข์ เกี่ยวกับการคัดเลือกที่มี ประสิทธิภาพ ระดับคะแนน ๓ จัดทำแนวทาง/วิธีการ ในการใช้เป็นเครื่องมือสำหรับ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ระดับคะแนน ๕ เสนอผลการศึกษา ทบทวน และแนวทาง/วิธีการ ในการ	การดำเนินการ ๑. ศึกษาและทบทวนวิธีการ คัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ๒. จัดทำแนวทาง/วิธีการ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ๓. พัฒนาคู่มือคำแนะนำการ ประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการ สัมภาษณ์และคู่มือการ ประเมินสมรรถนะด้วยการ สัมภาษณ์ ๔. แจกส่วนราชการสังกัด รัฐสภาให้ดำเนินการเลือกสรร บุคคลเข้ารับราชการโดยใช้	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับ คัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา พิจารณา ทั้งนี้ หาก คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เห็นชอบ ให้เสนอต่อ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริม สมรรถภาพข้าราชการ	วิธีการประเมินสมรรถนะด้วย การสัมภาษณ์ ๕. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้นำคำแนะนำการประเมิน สมรรถนะด้วยวิธีการ สัมภาษณ์ไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผลผลิต แนวทาง/วิธีการเลือกสรร และแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคล ที่มีคุณภาพ คุณธรรม และมี ความเหมาะสมมาดำรง ตำแหน่ง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก และแต่งตั้ง และมีการ ดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคล ที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง ต่าง ๆ			ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับ คัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พิจารณา ทั้งนี้ หาก คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เห็นชอบ ให้เสนอต่อ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริม สมรรถภาพข้าราชการ	วิธีการประเมินสมรรถนะด้วย การสัมภาษณ์ ๕. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้นำคำแนะนำการประเมิน สมรรถนะด้วยวิธีการ สัมภาษณ์ไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ผลผลิต แนวทาง/วิธีการเลือกสรรและ แต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มี คุณภาพ คุณธรรม และมี ความเหมาะสมมาดำรง ตำแหน่ง ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก และแต่งตั้ง และมีการ ดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคล ที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง ต่าง ๆ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)							
แผนงาน การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน							
โครงการ ๑ พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	ระดับคะแนน ๑ ศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์ ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน โดยการรับฟัง ความคิดเห็นเพื่อสำรวจ ความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นดังต่อไปนี้ - การมอบหมายงาน - การกำหนดตัวชี้วัด - การประเมินผล - การปรับวงเงิน งบประมาณในการเลื่อน เงินเดือน ระดับคะแนน ๓ จัดทำรายงานผลการศึกษา ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์ระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร	การดำเนินการ ๑. ได้จัดโครงการพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจ และรับ ฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่ข้าราชการ รัฐสภาสามัญเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการและระบบ บริหาร ผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับฟังความคิดเห็น ปัญหา และพิจารณาถึงแนว ทางแก้ไข ๒. ได้จัดทำรายงานผล การศึกษาทบทวนหลักเกณฑ์ ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค	๕	โครงการ ๑ พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)	ระดับคะแนน ๑ ศึกษา ทบทวน วิธีการ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับ สภาพปัจจุบันของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้ง เรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการ คัดเลือก และแนวทางแก้ไข การจัดการเรื่องร้องทุกข์ เกี่ยวกับการคัดเลือกที่มี ประสิทธิภาพ ระดับคะแนน ๓ จัดทำแนวทาง/วิธีการ ในการใช้เป็นเครื่องมือสำหรับ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ระดับคะแนน ๕ เสนอผลการศึกษา ทบทวน และแนวทาง/วิธีการ ในการ ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับ คัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งต่อ คณะกรรมการดำเนินการ	การดำเนินการ ๑. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาได้ดำเนินการศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์ระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน โดย การรับฟังความคิดเห็นเพื่อ สำรวจความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งได้นำผลการ สำรองจากแบบสำรวจความ พึงพอใจและความคิดเห็นของ บุคลากรต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่ได้ดำเนินการสำรวจทาง ระบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้ง ได้นำสภาพปัญหาของการนำ ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานมาใช้ พร้อมทั้ง ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของ	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา	ตลอดจนแนวทางแก้ไขของ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) โดยได้รับฟังความ คิดเห็นเพื่อสำรวจความ คิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นการมอบหมายงาน การกำหนดตัวชี้วัด การประเมินผล วงเงิน งบประมาณในการเลื่อน เงินเดือน ๓. ได้นำเสนอรายงานผล การศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์ ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต รายงานผลการศึกษาทบทวน หลักเกณฑ์ระบบการบริหาร			ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา พิจารณา ทั้งนี้ หากคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เห็นชอบ ให้เสนอต่อ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริม สมรรถภาพข้าราชการ	ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ มาดำเนินการวิเคราะห์พร้อมด้วย ๒. ดำเนินการจัดทำรายผล การศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์ ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในส่วนของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓. นำเสนอรายงานผล การศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์ ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในส่วนของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต รายงานผลการทบทวนการ ปรับปรุงระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ผลการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มี ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่ การบริหารทรัพยากร บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
โครงการ ๒ ติดตามการเชื่อมโยงระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ระดับคะแนน ๑ จัดทำแผนการติดตามการ เชื่อมโยงระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการตาม แผนการติดตามการเชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนการติดตามการ เชื่อมโยงระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	การดำเนินการ ๑. จัดทำแผนการติดตามการ เชื่อมโยงระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๒. มีการดำเนินการตาม แผนการติดตามการเชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓. ได้นำเสนอรายงานผลการ ดำเนินงานตามแผนการ ติดตามการเชื่อมโยงระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๕	โครงการ ๒ ติดตามการเชื่อมโยงระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ระดับคะแนน ๑ จัดทำแผนการติดตามการ เชื่อมโยงระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการตาม แผนการติดตามการเชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนการติดตามการ เชื่อมโยงระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	การดำเนินการ ๑. จัดทำแผนการติดตามการ เชื่อมโยงระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๒. มีการดำเนินการตาม แผนการติดตามการเชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓. ได้นำเสนอรายงานผลการ ดำเนินงานตามแผนการ ติดตามการเชื่อมโยงระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ ผลผลิต รายงานผลติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)			ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ ผลผลิต รายงานผลติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล							
แผนงาน การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน							
โครงการ ขับเคลื่อนการนำเข้าข้อมูล ในฐานข้อมูลระบบบริหาร จัดการสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	ระดับคะแนน ๑ จัดทำแนวปฏิบัติในการ นำเข้าข้อมูลในฐานข้อมูล ระบบบริหารจัดการ สารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคล เพื่อเป็นแนวปฏิบัติ สำหรับผู้ใช้งานระบบ ระดับคะแนน ๓ นำเข้าและปรับปรุงข้อมูล บุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามแนวปฏิบัติในการนำเข้า ข้อมูลในฐานข้อมูลระบบ บริหารจัดการสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้ - ข้อมูลโครงสร้างและ อัตรากำลัง (สำนักงาน เลขานุการ ก.ร. กลุ่มงาน โครงสร้างและอัตรากำลัง - ข้อมูลการรับราชการ (สำนักบริหารงานกลาง กลุ่มงานบริหารงานบุคคล)	การดำเนินการ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ได้จัดทำแนว ปฏิบัติในการนำเข้าข้อมูลใน ฐานข้อมูลระบบบริหาร จัดการสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็น แนวปฏิบัติสำหรับผู้ใช้งาน ระบบ ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักบริหารงานกลาง สำนัก พัฒนาบุคลากร และสำนัก สารสนเทศ และได้มีการ ประกาศใช้แนวปฏิบัติฯ ตาม ประกาศสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร เรื่อง แนว ปฏิบัติในการนำเข้าข้อมูลใน ฐานข้อมูลระบบบริหาร จัดการสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล โดยมีการ ดำเนินการ ดังนี้ ๑. นำเข้าข้อมูลประวัติ คณะกรรมการข้าราชการ	๕	โครงการ จัดการระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ระดับคะแนน ๑ จัดทำฐานข้อมูลของ บุคลากรให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการสำรวจความ พึงพอใจของผู้ใช้ระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) ระดับคะแนน ๕ รายงานผลสำรวจ ความพึงพอใจและผลการนำ ฐานข้อมูลบุคลากรไปใช้ใน การบริหารงานด้านทรัพยากร บุคคล ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ ๑. ดำเนินการจัดทำ ฐานข้อมูลของบุคลากรให้มี ความครบถ้วน ถูกต้อง และ เป็นปัจจุบัน โดยมีแนวทาง ปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการ นำเข้าข้อมูลฯ ให้แล้วเสร็จ ภายใน ๓ ทำการนับแต่มีการ เปลี่ยนแปลง อาทิ การเลื่อน ระดับ การย้าย การแจ้ง การ ลาออก การบรรจุ วินัย ความ ดีความชอบ เกษียณอายุ ราชการ เปลี่ยนชื่อ - สกุล ยกเว้นการเลื่อนเงินเดือนให้ แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันทำการ และข้อมูลอื่น ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม/สัมมนา (ภายในและภายนอก) การฝึกอบรม/สัมมนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (ภายในและภายนอก) การศึกษาดูงาน การจัดสรรทุน การศึกษาต่อ (ภายในประเทศ)	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	- ข้อมูลส่วนบุคคล (สำนักบริหารงานกลาง กลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ) - ข้อมูลการฝึกอบรม การได้รับทุนต่าง ๆ (สำนักพัฒนาบุคลากร) รวมทั้งเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูลกับระบบงานภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนการนำเข้าข้อมูลในฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	รัฐสภา (ก.ร.) และข้อมูลโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒. นำเข้าข้อมูลประวัติการรับราชการในกระบวนงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานบุคคล ดังนี้ การสรรหาและเข้าส่วนราชการ กระบวนงานการทดลองปฏิบัติราชการ ย้าย/เลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือนด้วยระบบการประเมินผลการปฏิบัติ การปฏิบัติงาน (PMS) การเลื่อนค่าจ้าง ลูกจ้างประจำและเลื่อนค่าจ้างพนักงานราชการ งานวินัย การออกจากราชการ และการเกษียณอายุราชการ ๓. ตรวจสอบ นำเข้า และปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามแนวปฏิบัติในการนำเข้าข้อมูลในฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศ				การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน (ภายในและภายนอก และประวัติการฝึกอบรม ๒. การดำเนินการจัดทำแบบสำรวจ และได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจทางอิเล็กทรอนิกส์ ในระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๔ กันยายน ๒๕๖๑ ๓. รายงานผลสำรวจความพึงพอใจและผลการนำฐานข้อมูลบุคลากรไปใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรคฯ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๗๑ คน มีค่าคะแนนผลสำรวจความพึงพอใจที่ร้อยละ ๗๙.๐๖ (ระดับดีมาก) ผลผลิต รายงานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันสามารถรองรับการเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูลกับระบบงานภายในของสำนักงาน	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้ กระบวนการทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงานฯ กระบวนการทะเบียนประวัติสมาชิกวุฒิสภา กระบวนการทะเบียนประวัติบุคคลในวงงานวุฒิสภา กระบวนการลงทะเบียนเข้าประชุมสภาฯ กระบวนการประชุมร่วมกันของรัฐสภา กระบวนการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และกระบวนการทำบัตร ๔. นำเข้าข้อมูลในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม/สัมมนา (ภายในและภายนอก) การฝึกอบรม/สัมมนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (ภายในและภายนอก) การศึกษาดูงาน การจัดสรรทุนการศึกษาต่อ (ภายในประเทศ) การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน (ภายใน				ผลลัพธ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัยครบถ้วน เป็นปัจจุบันทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		และภายนอก) รายงาน ประจำปี และประวัติการ ฝึกอบรม ๕. ดำเนินการเกี่ยวกับการ บำรุงรักษาฐานข้อมูลตาม แนวปฏิบัติในการนำเข้า ข้อมูลในระบบบริหารจัดการ สารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคล ประกอบด้วย กำหนด สิทธิการเข้าใช้งานใน ฐานข้อมูลระบบบริหาร จัดการสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบ สถานะการทำงานของระบบ และดูแลด้านความปลอดภัย ตรวจสอบปัญหาและ ประสานการแก้ไข พร้อมทั้ง ให้คำแนะนำการใช้งาน รวมถึงรับแจ้งความต้องการ ปรับแก้ไขการใช้งานฯ และ ประสานให้ผู้รับแจ้งแก้ไข ๖. มีการเชื่อมโยงบูรณาการ ข้อมูลบุคลากรภายในจาก ระบบสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล กับ					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ระบบงานภายในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒ ระบบ ได้แก่ ระบบสำนักงาน อิเล็กทรอนิกส์ ระบบ สนับสนุนการปฏิบัติงาน (ระบบบริหารแผนงาน โครงการ งานคลังและ งบประมาณ ในส่วนของ ระบบเงินทุนหมุนเวียน ๑๐๐ ล้าน) และมีการ เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล บุคคลในวงงานรัฐสภา (อดีตสมาชิกรัฐสภา) กับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๑ ระบบ ได้แก่ ระบบกองทุนเพื่อผู้เคยเป็น อดีตสมาชิกรัฐสภา โดย เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกับ ฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ ราษฎร สำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ตาม รายงานผลการดำเนินการ บำรุงรักษาฐานข้อมูลระบบ บริหารจัดการสารสนเทศ					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ด้านทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ๗. สำนักงานฯ ได้ดำเนินการ จัดทำรายงานผลการ ดำเนินการขับเคลื่อนการ นำเข้าสู่ข้อมูลในฐานข้อมูล ระบบบริหารจัดการสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร พร้อมทั้ง บทวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงาน ฐานข้อมูลระบบบริหาร จัดการสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคล การดำเนินการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะเพื่อการ ดำเนินงานต่อไป ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ๘. สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการ					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการใช้งานระบบ Profile service บุคลากรภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการในโครงการจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ของ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลจากการสำรวจมาพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ กลุ่มเป้าหมายในการกรอกแบบสำรวจ คือ ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒,๐๒๒ ราย ซึ่งสำนักงานฯ ได้กำหนดให้ข้าราชการกรอกแบบสำรวจความพึงพอใจผ่านระบบ Profile Service					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ได้ที่เมนูสำรวจความพึงพอใจ หรือที่ URL : https://goo.gl/LHtNDp ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ทั้งนี้ จากการสำรวจดังกล่าว มีผู้ตอบแบบสำรวจกลับ จำนวน ๙๖๓ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๔๗.๖๓ ของ กลุ่มเป้าหมาย ผลจาก การศึกษา เพื่อพิจารณา ความพึงพอใจของข้าราชการ ที่มีต่อการใช้งานระบบ Profile service บุคลากร ภายในสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร เพื่อดูว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการข้อมูลประวัติ ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรจัดทำขึ้น เพื่อให้บริการ ความสะดวก ในการเข้าใช้งานระบบ การลดขั้นตอนในการติดต่อ ขอรับบริการสำเนาประวัติ					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		จากส่วนราชการ และ ความถูกต้อง ครบถ้วน ของข้อมูลประวัติในระบบ Profile Service พบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๔)					
คะแนนการดำเนินการ			๗๕.๔๕				๘๖.๓๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม							
แผนงาน ๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม (โครงการร่วม)							
โครงการ ส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม	ระดับคะแนน ๑ มีแผนการดำเนินกิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและ ผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มาตรฐานทาง จริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินกิจกรรมตาม ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและ ผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มาตรฐานทาง จริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนยุทธศาสตร์การ ขับเคลื่อนและผลักดันการ	๑. จัดทำแผนปฏิบัติการตาม ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและ ผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภาและการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อดำเนิน กิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ขับเคลื่อนและผลักดันการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และ มาตรฐานทางจริยธรรม ๒. ดำเนินกิจกรรมตาม ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและ ผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มาตรฐานทาง จริยธรรม ประจำปี	๕	โครงการ ๑ โครงการพัฒนาและ ปรับปรุงระบบกลไกในการ ขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม และความโปร่งใส	ระดับคะแนน ๑ มีแผนการดำเนินกิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มาตรฐานทาง จริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินกิจกรรมตาม ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและ ผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มาตรฐานทาง จริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๕ มีการรายงานผลการ ดำเนินการตามแผน ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน	การดำเนินการ ๑. จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อดำเนิน กิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ขับเคลื่อนและผลักดันการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ๒. ดำเนินกิจกรรมตาม ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและ ผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา และมาตรฐานทาง จริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๓. ดำเนินการจัดทำรายงาน ผลการดำเนินการตามแผน ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๕ กิจกรรม ดังนี้ ๑. กิจกรรมการพัฒนาและ ส่งเสริมการปฏิบัติตาม มาตรฐานทางคุณธรรม ๒. กิจกรรมการส่งเสริมค่านิยม องค์กร ๓. กิจกรรมการคัดเลือกผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ๔. กิจกรรมการคัดเลือกสำนัก ที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภาฯ ๕. กิจกรรมตามโครงการ หลักสูตรจริยธรรมนำทีมงาน และวิทยากรกระบวนการ เพื่อขับเคลื่อนจริยธรรม ในองค์กร ๓. รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนยุทธศาสตร์การ ขับเคลื่อนและผลักดันการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และ			และผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา	พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อทราบ และนำเรียนต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต ๑. มีการดำเนินการตาม แผนงานที่ ๑ การดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มาตรฐานทาง จริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๒. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาได้คัดเลือกและ ยกย่องผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นของ สำนักงานฯ และประกาศยก ย่องให้ทราบโดยทั่วกัน โดยมี ผู้ได้รับการคัดเลือกและยก ย่องผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต - มีการดำเนินการกิจกรรม ตามยุทธศาสตร์การ ขับเคลื่อนและผลักดันการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา มาตรฐาน ทางจริยธรรม ได้ร้อยละ ๙๒.๘๖ - มีการคัดเลือกและยกย่อง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ดีเด่นของสำนักงานฯ และ ประกาศยกย่องให้ทราบ โดยทั่วกัน โดยมีผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานได้รับการคัดเลือก ซึ่งจะเป็นผู้นำต้นแบบทาง จริยธรรมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ในระดับ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน				เลขาธิการวุฒิสภา และ ประกาศสำนักที่มีผลงาน ดีเด่น ด้านการส่งเสริมตาม ประมวลจริยธรรมและความ โปร่งใส สำนักที่มีผลงานดี ด้านการส่งเสริมตามประมวล จริยธรรมและความโปร่งใส และสำนักที่มีผลงานได้รับ รางวัลชมเชย ผลลัพธ์ บุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา และมาตรฐานทาง จริยธรรม	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		<u>ผลลัพธ์</u> - บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรมและปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา และมาตรฐาน ทางจริยธรรม โดยได้มีการ ประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และค่านิยมองค์กร ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑					
				<u>โครงการ ๒</u> โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา	ระดับคะแนน ๑ มีแผนการดำเนินกิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มาตรฐานทาง จริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินกิจกรรมตาม ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและ	การดำเนินการ ๑. จัดทำแผนการดำเนิน กิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ขับเคลื่อนและผลักดันการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา มาตรฐาน ทางจริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๒. ดำเนินกิจกรรมตาม ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและ ผลักดันการปฏิบัติตาม	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
					ผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มาตรฐานทาง จริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๕ มีการรายงานผลการ ดำเนินการตามแผน ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มาตรฐานทาง จริยธรรม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยกำหนดโครงการอบรม ดังนี้ ๒.๑ โครงการส่งเสริม <u>และสนับสนุนการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา</u> ๒.๒ กิจกรรมคัดเลือก <u>บุคลากรและหน่วยงาน ผู้ยึดมั่นปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</u> ๒.๓ กิจกรรมวันแห่ง <u>คุณธรรมและเชิดชูเกียรติ บุคลากร/หน่วยงานที่ยึดมั่น ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา</u> ๓. ดำเนินการจัดทำรายงาน ผลการดำเนินการตามแผน ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อ เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๑ และนำเสนอต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต ๑. มีการดำเนินการตาม แผนงานที่ ๑ การดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน และผลักดันการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มาตรฐานทาง จริยธรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ๒. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาได้คัดเลือกและยก ย่องผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมดีเด่นของ สำนักงานฯ และประกาศยก ย่องให้ทราบโดยทั่วกัน โดยมี ผู้ได้รับการคัดเลือกและยก	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						ย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๔ คน และประกาศสำนักที่มีผลงานดีเด่น ด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส จำนวน ๑ สำนัก สำนักที่มีผลงานดีเด่นด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมและความโปร่งใส จำนวน ๑ สำนัก และสำนักที่มีผลงานได้รับรางวัลชมเชย จำนวน ๑ สำนัก ผลลัพธ์ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม	
แผนงาน ๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม							
โครงการ ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม	ระดับคะแนน ๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแผนปฏิบัติการตาม	การดำเนินการ ๑. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการจัดทำ	๕	โครงการ ๑ ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม	ระดับคะแนน ๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแผนปฏิบัติการตาม	การดำเนินการ ๑. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดทำแผนการปฏิบัติการตามหลักสูตรการ	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	แผนปฏิบัติการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ๒. ดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมโดยจัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีการดำเนินการในระดับกลุ่มงานและระดับสำนัก ดังนี้ ๑. ระดับกลุ่มงาน - การสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อสร้างควมดีและปัญญาคุณธรรมกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง ในหัวข้อ “ทิศทางการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน” และหัวข้อ “การบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ๒. ระดับสำนัก วางแผนการดำเนินการ ๓ ระยะ			หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	สร้างเสริมจริยธรรมโดยจัดโครงการ สร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ๒. ดำเนินการโครงการขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ประกอบด้วย ๒.๑ โครงการสัมมนาผู้บริหารสร้างปัญญาเป็นผู้นำวัฒนธรรมองค์กร โดยวางแผนการดำเนินการแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ ดังนี้ ระยะที่ ๑ - ระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนปัญหาที่ต้องการแก้ไขและส่งเสริมความดีที่ต้องการจะสร้างให้มีการปฏิบัติงาน - สัมมนาระดมความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสำนักโดยพลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการ ก.ร. ซึ่งเป็นวิทยากรผู้เชี่ยวชาญดูแลและกำกับโครงการ ระยะที่ ๒	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ระยะที่ ๑ การระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนปัญหาที่ต้องการแก้ไข และส่งเสริมความดีที่ต้องการจะสร้างให้มีการปฏิบัติ โดยจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารในหัวข้อ “บทบาทของผู้บริหารในการสร้างเสริมจริยธรรมในองค์กร” ระยะที่ ๒ การติดตามผลการดำเนินการจัดทำปฏิญญา ระยะที่ ๓ การจัดทำปฏิญญาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การสร้างคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดความดีและปฏิญญาคุณธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				การติดตามผลการดำเนินการจัดทำปฏิญญาระยะที่ ๒ โดยพลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ ระยะที่ ๓ สรุปและเผยแพร่ปฏิญญาสำนักทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ ระยะที่ ๔ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามปฏิญญาสำนัก ๒.๒ กิจกรรมคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานยุค ๔.๐ ๒.๓ กิจกรรมรณรงค์และเผยแพร่วัฒนธรรมองค์กร ๓. ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบและนำเรียนต่อคณะกรรมการดำเนินการ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		๓. รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการเสริมสร้างจริยธรรม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ผลผลิต</u> - มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมได้ครบถ้วน - มีการติดตามผลการดำเนินงานระดับกลุ่มงานอย่างต่อเนื่อง โดยการรายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด - มีการติดตามผลการดำเนินการระดับสำนักในการจัดทำปฏิญญาด้วยการรายงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด และมีการติดตามในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามผลความก้าวหน้า ระดับสำนัก				ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ผลผลิต</u> ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการตามแผนได้ครบถ้วน ๒. มีเครื่องมือในการกำกับติดตามและประเมินผล <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		- มีการประเมินผลโครงการ - มีการติดตามประเมินผลผู้ได้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนักงาน/สำนัก/สถานี เพื่อติดตามการส่งเสริมจริยธรรมในระดับสำนัก และติดตามประเมินตนเองเพื่อติดตามการสร้างเสริมจริยธรรมในระดับสำนัก - มีการรายงานผลการประเมินผลโครงการและการติดตามผลการเข้าร่วมโครงการ ผลลัพธ์ ระดับบุคลากร : - มีการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม - บุคลากรที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำในทุกระดับ					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		มีความรู้ในเรื่องของการเป็น ผู้นำที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ในการบริหารงานและบริหาร บุคคล เกิดองค์กรแห่งคุณธรรม					
				โครงการ ๒ โครงการพัฒนาเครือข่าย และขับเคลื่อนประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๔.๐	ระดับคะแนน ๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแผนปฏิบัติการตาม หลักสูตรการสร้างเสริม จริยธรรม ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามหลักสูตร การสร้างเสริมจริยธรรม ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ ตามหลักสูตรการเสริมสร้าง จริยธรรม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ ๑. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภามีแผนปฏิบัติการ ตามหลักสูตรการสร้างเสริม จริยธรรม : โครงการพัฒนา เครือข่ายและขับเคลื่อน ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา ยุค ๔.๐ : Strong- stronger-strongest พันธะ สัญญาพัฒนาองค์กร ใส่สะอาด ๒. ดำเนินโครงการพัฒนา เครือข่ายและขับเคลื่อน ประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา ยุค ๔.๐ : Strong- stronger-strongest พันธะ สัญญาพัฒนาองค์กรใส สะอาด โดยแบ่งการ ดำเนินการออกเป็น ๓ กิจกรรม ประกอบด้วย	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						๑. การบรรยายหัวข้อ “Digital Thinking : การขัดกันของผลประโยชน์ ระหว่างส่วนตัวกับส่วนรวม” ณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ Stong - Stronger - stongest พันธสัญญาพัฒนา องค์กรใสสะอาด ๓. กิจกรรมของสำนักที่ ต้องปฏิบัติต่อเนื่องภายหลัง การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ณ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓. ดำเนินการจัดทำ รายงานผลการดำเนินการ ตามหลักสูตรการเสริมสร้าง จริยธรรมจริยธรรม : โครงการพัฒนาเครือข่ายและ ขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ยุค ๔.๐ : Strong-stronger-striongest พันธสัญญาพัฒนาองค์กรใส สะอาด ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อเลขาธิการ วุฒิสภาเพื่อทราบ และนำเรียน	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการตามแผนได้ครบถ้วน ๒. มีเครื่องมือในการกำกับติดตามและประเมินผล ผลลัพธ์ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม	
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ							
แผนงาน ๑ การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร (โครงการร่วม)							
โครงการ โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมาย	ระดับคะแนน ๑ มีเนื้อหา/แนวทางการรณรงค์การรับรู้เรื่องวินัย รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร	การดำเนินการ ๑. มีเนื้อหา/แนวทางการรณรงค์การรับรู้เรื่องวินัย รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร	๕	โครงการ โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมาย	ระดับคะแนน ๑ มีเนื้อหา/แนวทางการรณรงค์การรับรู้เรื่องวินัย รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร	การดำเนินการ ๑. มีเนื้อหา/แนวทางการรณรงค์การรับรู้เรื่องวินัย รวมทั้งการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
ว่าด้วยระเบียบข้าราชการ รัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง	ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการรณรงค์ ส่งเสริม การรับรู้ เรื่องวินัย รวมทั้ง การป้องกันการกระทำผิด วินัยของบุคลากร ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒. ดำเนินการรณรงค์ ส่งเสริม การรับรู้ เรื่องวินัย รวมทั้งการป้องกันการกระทำ ผิดวินัย ๓. รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ผลผลิต</u> - ข้าราชการที่เข้าร่วม โครงการมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยและโทษทาง วินัยของข้าราชการรัฐสภา สามัญเพิ่มมากขึ้น - จำนวนกรณีการกระทำผิด วินัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวน ๘ เรื่อง <u>ผลลัพธ์</u> - ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย		ว่าด้วยระเบียบข้าราชการ รัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง	ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการรณรงค์ ส่งเสริม การรับรู้ เรื่องวินัย รวมทั้ง การป้องกันการกระทำผิด วินัยของบุคลากร ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒. ดำเนินการรณรงค์ ส่งเสริม การรับรู้ เรื่องวินัย รวมทั้งการป้องกันการกระทำ ผิดวินัย ๓. รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ผลผลิต</u> - ข้าราชการที่เข้าร่วม โครงการมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัย ของข้าราชการรัฐสภาสามัญ เพิ่มมากขึ้น - จำนวนกรณีการกระทำผิด วินัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวน ๘ เรื่อง <u>ผลลัพธ์</u> - ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ ส่งเสริมมาตรการด้านวินัย	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		และการป้องกันการกระทำ ผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการ ทุจริตในภาครัฐ - จำนวนกรณีการกระทำผิด ทางวินัยลดลงในแต่ละปีนั้น ในส่วนนี้ยังไม่มีข้อมูล เปรียบเทียบ เนื่องจากการ ดำเนินโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นการดำเนิน โครงการเป็นปีแรกตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จึงยังไม่มีเปรียบเทียบ กรณีการกระทำผิดวินัย ในปีที่ผ่านมา				และการป้องกันการกระทำผิด กฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริต ในภาครัฐ - จำนวนกรณีการกระทำผิด ทางวินัยลดลงในแต่ละปีนั้น ในส่วนนี้ยังไม่มีข้อมูล เปรียบเทียบ เนื่องจากการ ดำเนินโครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นการดำเนิน โครงการเป็นปีแรกตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จึงยังไม่มีเปรียบเทียบ กรณีการกระทำผิดวินัย ในปีที่ผ่านมา	
แผนงาน ๒ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ							
โครงการ โครงการเรียนรู้ กระบวนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ระดับคะแนน ๑ มีการดำเนินการตาม แผนงาน/โครงการ ในการ รณรงค์ส่งเสริมมาตรการ ป้องกันการกระทำผิด กฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริต ในภาครัฐตามที่กำหนด	การดำเนินการ ๑. สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรมีแผนงาน/ โครงการการรณรงค์ส่งเสริม มาตรการป้องกันการกระทำ ผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการ ทุจริตในภาครัฐ	๕	โครงการ ๑ โครงการเรียนรู้ กระบวนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตระหว่าง สำนักงาน ป.ป.ช. กับ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ระดับคะแนน ๑ มีการดำเนินการตาม แผนงาน/โครงการ ในการ รณรงค์ส่งเสริมมาตรการ ป้องกันการกระทำผิด กฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริต ในภาครัฐตามที่กำหนด	การดำเนินการ ๑. มีการดำเนินการตาม แผนงาน โดยจัดบรรยายและ ศึกษาดูงานด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต <u>กิจกรรมประกอบด้วย</u> ๑.๑ การบรรยาย	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ระดับคะแนน ๓ มีการติดตามและประเมินผล การดำเนินการโครงการ ระดับคะแนน ๕ มีการรายงานผลการ ดำเนินการโครงการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒. สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ดำเนินการจัด โครงการเรียนรู้กระบวนการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑ โครงการ (๕ รุ่น) โดยแบ่งออกเป็น ๓ กิจกรรมฯ <u>กิจกรรมที่ ๑</u> การบรรยาย เรื่อง “วินัยข้าราชการกับ กระบวนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตในการ ปฏิบัติราชการ” <u>กิจกรรมที่ ๒</u> การศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุการณ์ ป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ <u>กิจกรรมที่ ๓</u> การ รณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่ผ่าน สื่อต่าง ๆ เพื่อกระตุ้น จิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์ สุจริต การป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต และ การต่อต้านการทุจริต		และสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	ระดับคะแนน ๓ มีการติดตามและประเมินผล การดำเนินการโครงการ ระดับคะแนน ๕ มีการรายงานผลการ ดำเนินการโครงการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา	- ความร่วมมือในการ ป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต วัตถุประสงค์ของแผน ยุทธศาสตร์ขององค์กร และ ความเป็นมาของบันทึกตกลง ความร่วมมือในการการทุจริต ระหว่างสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร โดยนายสมใบ มูลจันทร์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล - เรื่องความสำคัญของการ สร้างพิพิธภัณฑ์ พื้นที่การจัด ส่วนการแสดงต่างๆ โดย นางภสมณฑ์ กมลวานนท์ ผู้อำนวยการพิพิธภัณฑ์ ๑.๒ การศึกษาดูงานการจัด นิทรรศการ การแสดงข้อมูล เกี่ยวกับการกระทำการทุจริต ในภาคราชการในส่วนคดี ถึงที่สุดแล้ว ๒. มีการติดตามและประเมินผล การดำเนินการโครงการ ๓. ดำเนินการจัดทำรายงานผล การดำเนินการโครงการเรียนรู้	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		๓. มีการประเมินผลการ ดำเนินการโครงการ จำนวน ๑ โครงการ ๕ รุ่น ๔. มีการติดตามผลผู้เข้าร่วม โครงการ โดยการติดตาม ใน ๒ ระดับ คือ การประเมิน ตนเอง และการประเมินผล จากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ๕. รายงานผลการดำเนินการ โครงการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ผลผลิต</u> - มีการจัดการบรรยายและ ศึกษาดูงานด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๗๗ คน <u>ผลลัพธ์</u> - มีการรณรงค์ส่งเสริม มาตรการป้องกันการกระทำ				กระบวนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตประจำปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะต่อเลขาธิการ วุฒิสภาเพื่อทราบ และนำเรียน ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ผลผลิต</u> สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการจัดบรรยายและศึกษา ดูงานด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตให้ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๒๐ คน (อย่างน้อย ๒๐๐ คน) <u>ผลลัพธ์</u> ๑. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภามีการดำเนินการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริม มาตรการ ด้านวินัยและการป้องกันการ กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับ การทุจริตในภาครัฐ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการ ทุจริตในภาครัฐ				๒. จำนวนกรณีการกระทำผิด ทางวินัยลดลงในแต่ละปี (ปี ๒๕๖๑ สำนักงานฯ ไม่มีบุคลากรทำความผิด)	
				โครงการ ๒ โครงการสัมมนาเพื่อ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่องการป้องกันผลประโยชน์ ทับซ้อน	ระดับคะแนน ๑ มีการดำเนินการตาม แผนงานที่ ๒ การรณรงค์ ส่งเสริมมาตรการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ในภาครัฐ ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการติดตาม และประเมินผลโครงการ ระดับคะแนน ๕ มีการจัดทำรายงานผล การดำเนินการตามแผนงาน ที่ ๒ การรณรงค์ส่งเสริม มาตรการป้องกันการกระทำ ผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การทุจริตในภาครัฐ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร	การดำเนินการ ๑. มีการดำเนินการตาม แผนงานที่ ๒ การรณรงค์ ส่งเสริมมาตรการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการทุจริต ในภาครัฐ ประกอบด้วย ๒ กิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมที่ ๑ การบรรยาย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านกฎหมายและบริบท ผลประโยชน์ทับซ้อน กิจกรรมที่ ๒ การสัมมนา Digital Thinking : การขัดกันแห่งผลประโยชน์ ส่วนตัวกับส่วนรวม ประจำปี ๒๕๖๑ ผลผลิต สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการจัดบรรยายสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมายและ	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
					ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	บริบทผลประโยชน์ทับซ้อน และการขัดกันแห่ง ผลประโยชน์ส่วนตัวกับ ส่วนรวม ให้กับบุคลากร ผลลัพธ์ ๑. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภามีการดำเนินการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริม มาตรการ ด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมาย เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิด ทางวินัยลดลงในแต่ละปี (ปี ๒๕๖๑ สำนักงานฯ ไม่มีบุคลากรทำความผิด)	
				โครงการ ๓ โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “พระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและ การบริการพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมาย ลำดับรอง” สำหรับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน ของรัฐในส่วนกลาง	ระดับคะแนน ๑ มีการดำเนินการ ตามแผนงานที่ ๒ การรณรงค์ ส่งเสริมมาตรการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ในภาครัฐ ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการติดตาม และประเมินผลโครงการ	การดำเนินการ ๑ การดำเนินการ ตาม แผนงานที่ ๒ การรณรงค์ ส่งเสริมมาตรการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ในภาครัฐ โดยจัดโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร “พระราชบัญญัติการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริการพัสดุ	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
					ระดับคะแนน ๕ มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนงานที่ ๒ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายลำดับรอง” สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง ๒. มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลโครงการ ๓. มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนงานที่ ๒ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ผลผลิต สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการจัดส่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุไปอบรมกับกรมบัญชีกลาง และได้นำความรู้มาเผยแพร่ภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้ทราบโดยทั่วกัน ผลลัพธ์	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						๑. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภามีการดำเนินการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริม มาตรการ ด้านวินัยและการป้องกันการ กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับ การทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิด ทางวินัยลดลงในแต่ละปี (ปี ๒๕๖๑ สำนักงานฯ ไม่มีบุคลากรทำความผิด)	
กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา							
แผนงาน ๑ การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (โครงการร่วมกัน)							
โครงการ การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้าน คุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตามการ ดำเนินการตามแผนส่งเสริม ดังกล่าว	ระดับคะแนน ๑ • มีการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เสนอ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และเสนอ ก.ร. เห็นชอบ • มีการจัดทำคู่มือการ ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัด	การดำเนินการ ๑. จัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เสนอ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และเสนอ ก.ร. เห็นชอบ ๒. จัดทำคู่มือการดำเนินการ ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	โครงการ การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตามการดำเนินการ ตามแผนส่งเสริมดังกล่าว	ระดับคะแนน ๑ • มีการจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เสนอ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและ เสนอ ก.ร. เห็นชอบ • มีการจัดทำคู่มือการ ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัด	การดำเนินการ ๑. จัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เสนอ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและ เสนอ ก.ร. เห็นชอบ ๒. จัดทำคู่มือการดำเนินการ ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ปรับปรุงการดำเนินการ ในปีงบประมาณต่อไป เผยแพร่รายงานผลการ ดำเนินการฯ ให้ข้าราชการ รัฐสภาได้รับทราบอย่างทั่วถึง	คุณธรรมละความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. คู่มือการดำเนินการตาม แผนส่งเสริม สนับสนุนของ การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓. รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการตามนโยบาย และมาตรฐานความโปร่งใส			ปรับปรุงการดำเนินการ ในปีงบประมาณต่อไป เผยแพร่รายงานผลการ ดำเนินการฯ ให้ข้าราชการ รัฐสภาได้รับทราบอย่างทั่วถึง	คุณธรรมละความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. คู่มือการดำเนินการตาม แผนส่งเสริม สนับสนุนของ การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓. รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการตามนโยบาย และมาตรฐานความโปร่งใส	
คะแนนการดำเนินการ			๑๐๐				๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ
ด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ							
แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ (โครงการร่วม)							
โครงการ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรให้เหมาะสมกับ ภารกิจของส่วนราชการ	ระดับคะแนน ๑ • รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอก เช่น ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพ การปฏิบัติงาน นโยบาย ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง • ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากรวบรวมข้อมูลทั้ง หมดแล้ว เพื่อพิจารณา ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ • จัดทำแผนการปรับปรุง มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	การดำเนินการ ๑. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอก เช่น ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพ การปฏิบัติงาน นโยบาย ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ข้อมูล ความคิดเห็นผู้บริหาร / หน่วยงานภายในของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ๒. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากรวบรวมข้อมูล เพื่อ พิจารณาปรับปรุงมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อเสนอ อ.ก.ร.	๕	โครงการ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรให้เหมาะสมกับ ภารกิจของส่วนราชการ	ระดับคะแนน ๑ • รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอก เช่น ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพ การปฏิบัติงาน นโยบาย ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง • ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากรวบรวมข้อมูลทั้ง หมดแล้ว เพื่อพิจารณา ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ • จัดทำแผนการปรับปรุง มาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	การดำเนินการ ๑. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอก เช่น ยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพ การปฏิบัติงาน นโยบาย ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ข้อมูล ความคิดเห็นผู้บริหาร / หน่วยงานภายในของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ๒. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากรวบรวมข้อมูล เพื่อ พิจารณาปรับปรุงมาตรฐาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อเสนอ อ.ก.ร.	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนการ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการปรับปรุง มาตรฐาน ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ	ระบบงานและอัตรากำลัง พิจารณา ๓. จัดทำแผนการปรับปรุง มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๔. ดำเนินการตามแผนการ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๕. รายงานผลการปรับปรุง มาตรฐาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ เพื่อทราบแล้ว ผลผลิต มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา			ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนการ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการปรับปรุง มาตรฐาน ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ	ระบบงานและอัตรากำลัง พิจารณา ๓. จัดทำแผนการปรับปรุง มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๔. ดำเนินการตามแผนการ ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๕. รายงานผลการปรับปรุง มาตรฐาน ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลฯ เพื่อทราบแล้ว ผลผลิต มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม กับภารกิจของส่วนราชการ ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของบุคลากร (หนังสือคณะกรรมการ ข้าราชการรัฐสภาที่ ๗๔/๒๕๖๑ (ว ๒๓) ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๑)				ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม กับภารกิจของส่วนราชการ ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะของบุคลากร (หนังสือคณะกรรมการ ข้าราชการรัฐสภาที่ ๗๔/๒๕๖๑ (ว ๒๓) ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๑)	
แผนงาน ๒ การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ ของส่วนราชการ							
โครงการ การพัฒนาหลักสูตรสำหรับ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	ระดับคะแนน ๑ • มีกรอบแนวทางในการ จัดทำและบูรณาการหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา • มีการจัดทำหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรร่วมกันของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างน้อย ๔ หลักสูตร เสนอ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และรายงานแก่หัวหน้าส่วน ราชการพิจารณา	การดำเนินการ ๑. มีกรอบแนวทางในการ จัดทำและบูรณาการหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. มีการจัดทำหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรร่วมกันของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๔ หลักสูตร ซึ่ง ประกอบด้วย	๕	โครงการ จัดทำหลักสูตรการเป็น ข้าราชการที่ดี	ระดับคะแนน ๑ • มีกรอบแนวทางในการ จัดทำและบูรณาการหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา • มีการจัดทำหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรร่วมกันของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างน้อย ๑ หลักสูตร เสนอ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและ รายงานแก่หัวหน้าส่วน ราชการพิจารณา	การดำเนินการ ๑. มีกรอบแนวทางในการ จัดทำและบูรณาการหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรร่วมกัน ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๑ ฉบับ ๒. มีการจัดทำหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรร่วมกันของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อ พิจารณาการดำเนินการจัด ฝึกอบรม จำนวน ๑ หลักสูตร	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินงาน ผลผลิต/ผลลัพธ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑) หลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง (นบส.) ๒) หลักสูตรนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ๓) หลักสูตรนักวิชาการ นิติบัญญัติ ๔) หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ซึ่งได้เสนอคณะทำงานจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาและหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพิจารณาเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว ๓. ดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ๔. สำนักพัฒนาบุคลากรได้จัดทำผลการดำเนินงาน ผลผลิต/ผลลัพธ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ			ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการจัดหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินงาน ผลผลิต/ผลลัพธ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓. ดำเนินการจัดหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” การประเมินผล : ผลผลิต : ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ : ๑. ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านการประเมินผล การพัฒนามตามกฎการทดลองฯ ดังนี้ ๑.๑ กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองมีผลคะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ของคะแนนในแต่ละหมวดวิชาที่กำหนด ซึ่งมีข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน ๖๕ คน และมีผลคะแนนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		เสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเรียบร้อยแล้ว ผลผลิต มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณาการร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำนวน ๔ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) ดำเนินการส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนานักบริหารระดับสูง” สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน ๓๗ คน มีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการเตรียมความพร้อมสำหรับข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งหรือ				๑.๒ กิจกรรมการอบรมสัมมนา ร่วมกันเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาทั้งหมดในแต่ละกิจกรรม ซึ่งมีข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจำนวน ๖๕ คน ได้เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมสัมมนา ร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๔. สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดฝึกอบรมผลผลิต ผลลัพธ์ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอเลขาธิการวุฒิสภา และนำเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต (๑) มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่จัดทำและบูรณา	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ประเมินให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น ๒) หลักสุนทรนิกกกฎหมาย นิติบัญญัติ ดำเนินการส่งข้าราชการ เข้ารับการฝึกอบรม โครงการ ฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการ ในตำแหน่งนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ” มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน ๑๘ คน ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติ ตามร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. และได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการร่าง กฎหมาย การให้ความเห็น ทางกฎหมายการบริหาร ราชการแผ่นดิน และ ระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้าน				การร่วมกันของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา - สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภามีหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรที่จัดทำและบูรณา การร่วมกันของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา จำนวน ๑ หลักสูตร (๒) จำนวนบุคลากรที่ผ่าน การพัฒนาตามหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ - ข้าราชการที่ได้รับการ บรรจุใหม่ จำนวน ๖๕ คน แบ่งเป็นข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๗ คน และ ข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๓๘ คน - จำนวนบุคลากรของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่ผ่านการพัฒนาตาม หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ที่บูรณาการ จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		กฎหมายการควบคุม การบริหารราชการแผ่นดิน และติดตามประเมินผลการ บังคับใช้กฎหมายตามความ รับผิดชอบของรัฐสภาให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพิ่มขึ้น ๓) หลักสูตรนักวิชาการ นิติบัญญัติ ดำเนินการส่งข้าราชการ เข้ารับการฝึกอบรมโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการ ในตำแหน่งวิทยากรให้เป็น นักวิชาการนิติบัญญัติ” มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน ๕๓ คน โดยได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการสนับสนุน ข้อมูลทางวิชาการ การให้ ความเห็นในการบริหาร ราชการแผ่นดินและ ระบบงานด้านนิติบัญญัติ				ผลลัพธ์ บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่เพียงพอ เหมาะสมสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน ของรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ๔) หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ดำเนินการแล้วภายใต้ชื่อโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี จัดโดย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีผู้ผ่านจำนวน ๓๖ คน ซึ่งได้รับการปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี สามารถนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะจัดระบบความคิดและวางแผนไปใช้ในการปฏิบัติราชการ และพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน มีสัมพันธภาพ และได้แลกเปลี่ยนความเห็น					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ซึ่งกันและกันเป็นข้าราชการ ที่ดี ผลลัพธ์ บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม ศักยภาพ					
แผนงาน ๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต							
โครงการ พัฒนาบุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรและสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	ระดับคะแนน ๑ • ศึกษา วิเคราะห์แนวทาง การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปีของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) • จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ซึ่งประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ระยะเวลา	การดำเนินการ ๑. ศึกษา วิเคราะห์แนวทาง การพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ	๕	โครงการ พัฒนาบุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรและสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	ระดับคะแนน ๑ • ศึกษา วิเคราะห์แนวทาง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการและ ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) • จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี ซึ่งประกอบด้วยโครงการ/ กิจกรรม เป้าหมาย ผลผลิต	การดำเนินการ ๑. ศึกษา วิเคราะห์แนวทาง การพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการและ ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๕) ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ซึ่งประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ระยะเวลา ดำเนินการและผู้รับผิดชอบ	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ ให้ความเห็นชอบ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินโครงการตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี แล้วเสร็จบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	และสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ประกอบด้วยโครงการ/ กิจกรรม เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ โดยเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรให้ ความเห็นชอบแล้ว ๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม ตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ จำนวน ๔ กิจกรรม ดังนี้ ๑) การฝึกอบรม/ สัมมนา ๒) การสนับสนุน ทุนการศึกษาและฝึกอบรม สำหรับบุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรในประเทศและ ต่างประเทศ ๓) การแลกเปลี่ยน ข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไทยกับต่างประเทศ ๔) การศึกษาดูงาน ภายในประเทศ			ผลลัพธ์ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ เสนอ หัวหน้าส่วนราชการ ให้ความเห็นชอบ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินโครงการตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี แล้วเสร็จบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต / ผลลัพธ์ ความ คุ้มค่าของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	เสนอเลขาธิการวุฒิสภาให้ ความเห็นชอบในการ ดำเนินการจัดโครงการ/ กิจกรรม ๓. ดำเนินการจัดโครงการ/ กิจกรรมที่กำหนดให้แล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้ (๑) โครงการพัฒนา บุคลากรตามหลักสมรรถนะ (Competency based HRD) ประกอบด้วย ๑๒ หลักสูตร - การพัฒนาทักษะพื้นที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ๑.๑ หลักสูตร ภาษาอังกฤษ เพื่อการปฏิบัติงานในยุค Thailand ๔.๐ ๑.๒ หลักสูตร "ภาษาอังกฤษ ด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุน งานนิติบัญญัติ"	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		<u>ผลผลิต</u> <u>๑. การฝึกอบรม/สัมมนา</u> โครงการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ กำหนดเป้าหมาย ๗๑ หลักสูตร/โครงการ จำนวน ๒,๑๒๖ คน ดำเนินการจัดฝึกอบรม/ สัมมนา โดยมีผลสำเร็จของ แผนงาน ๑๐๐% สรุปผลดำเนินการได้ ๑๗๑ หลักสูตร/โครงการ/ มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๓,๙๕๑ ราย จากผู้เข้ารับ การฝึกอบรม/สัมมนา ๔,๑๑๓ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๐๖ ดังรายการต่อไปนี้ <u>๑. การพัฒนาบุคลากรและ เพิ่มประสิทธิภาพองค์กร (Organization Development) ได้กำหนด</u>				๑.๓ การพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร <u>การพัฒนาสมรรถนะหลัก ของบุคลากร (Core Competency)</u> ๑.๔ หลักสูตร "การเสริมสร้าง ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ วงงานรัฐสภา" ๑.๕ หลักสูตร "การพัฒนา บุคลากรตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระดับต้น" ๑.๖ หลักสูตร "การเตรียม ความพร้อมสู่การดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น" ประจำปี ๒๕๖๑ <u>การพัฒนาสมรรถนะ เฉพาะงานของบุคลากร (Functional Competency)</u>	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ตามแผนฯ ๑ หลักสูตร จำนวน ๒,๑๘๕ คน ๒. การพัฒนาบุคลากรเพื่อ ความเป็นมืออาชีพในการ ปฏิบัติงาน (Career Development) ดำเนินการ ๑๔๕ หลักสูตร ๑,๗๕๕ ราย หลักสูตรกลาง ดำเนินการ ๒๔ หลักสูตร จำนวน ๙๑๐ ราย ดังนี้ หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร ดำเนินการ ๑๖ หลักสูตร จำนวน ๑๕๐ ราย หลักสูตรเตรียมความพร้อม เพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ดำเนินการ ๑ หลักสูตร จำนวน ๓๗ ราย หลักสูตรพัฒนาตามสายงาน ดำเนินการ ๑๐๔ หลักสูตร จำนวน ๖๕๘ ราย ๓. การพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับแผนการพัฒนาผู้มี ศักยภาพสูง (Talent				๑.๗ หลักสูตร "การพัฒนา งานด้านการบริหารจัดการ เอกสารและข้อมูลในยุค ดิจิทัล" ๑.๘ หลักสูตร "การพัฒนา เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภาเพื่อ ยกระดับมาตรฐานการรักษา ความสงบเรียบร้อยและ พร้อมรองรับสถานการณ์ ฉุกเฉิน" ๑.๙ หลักสูตร "การพัฒนา ระบบบริหารจัดการใน กระบวนการรับเรื่องราวร้อง ทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน" ๑. อบรมภาควิชาการ และฝึกปฏิบัติ ๒. ทดสอบความรู้ ๓. ศึกษาดูงาน ณ ศูนย์ดำรงธรรม ๑.๑๐ หลักสูตร "การบริหาร ทรัพยากรบุคคลในยุค ๔.๐	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		<u>Development) และ</u> <u>แผนการสืบทอดตำแหน่ง</u> <u>(Succession Plan)</u> สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรยังไม่ กำหนดแผนการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับแผนการ พัฒนาผู้มีความรู้ (Talent Development) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ประกอบกับไม่มีงบประมาณ จัดสรร จึงไม่ได้ดำเนินการ <u>๔. การจัดทำระบบรายงาน</u> <u>การพัฒนาบุคลากร</u> <u>โครงการจัดทำหลักสูตร (e-</u> <u>learning) เพื่อส่งเสริม</u> <u>ความรู้ด้านระบบงานนิติ</u> <u>บัญญัติผ่านสื่อ</u> <u>อิเล็กทรอนิกส์</u> อยู่ระหว่างการดำเนินการ <u>๕. การพัฒนาบุคลากรเพื่อ</u> <u>ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง</u>				<u>การพัฒนาสมรรถนะบริหาร</u> <u>(Management</u> <u>Competency)</u> ๑.๑๑ การสัมมนาและศึกษา ดูงานด้านการบริหารจัดการ องค์กร ๑.๑๒ การพัฒนาข้าราชการ ที่ได้รับการบรรจุใหม่ <u>(๒) โครงการประเมินและ</u> <u>พัฒนาบุคลากรตามหลัก</u> <u>สมรรถนะ (Competency</u> <u>based HRD)</u> <u>เพื่อประกอบการจัดทำ</u> <u>แผนพัฒนารายบุคคล (IDP :</u> <u>Individual</u> <u>development plan)</u> ๑. แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณา กำหนดกรอบแนวทางและ ติดตามผลการดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		<u>และความจำเป็นเร่งด่วนขององค์กร</u> <u>ผลผลิต</u> : ร้อยละ ๙๖.๐๖ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะสมรรถนะ ที่เพียงพอเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ <u>๒. การสนับสนุน</u> <u>ทุนการศึกษาและฝึกอบรม</u> <u>สำหรับบุคลากรของ</u> <u>สำนักงานเลขาธิการสภา</u> <u>ผู้แทนราษฎรในประเทศและ</u> <u>ต่างประเทศ</u> สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดการสนับสนุนทุนการศึกษา ในประเทศ นอกเวลาราชการให้กับบุคลากรจำนวน ๓ ทุน				งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๒. จัดทำคู่มือการพัฒนาตนเองด้วยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ๓. ชี้แจงให้คำปรึกษา/แนะนำเกี่ยวกับกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้แก่ข้าราชการ ๔. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณา กำหนดกรอบแนวทางและติดตามผลการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อพิจารณา (ร่าง) แนวทางและแผนการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		แต่มีผู้สมัครขอรับทุนการศึกษาเพียง ๒ ทุน ซึ่งผ่านการพิจารณาทั้ง ๒ ทุน ขณะนี้อยู่ระหว่างการศึกษา ผลผลิต ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับทุนการศึกษา ผลลัพธ์ รอผลการประเมินผลลัพธ์ซึ่งจะได้ภายหลังจากที่ผู้รับทุนการศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้วในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓. การแลกเปลี่ยน ข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไทยกับต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดแผนการแลกเปลี่ยนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไทยกับต่างประเทศไว้ ๑				(Individual Development Plan: IDP) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๕. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณา กำหนดกรอบแนวทางและติดตามผลการดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๒/เพื่อพิจารณาเพิ่มเติมกิจกรรมการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๖. นำเสนอคู่มือการพัฒนาตนเองด้วยการจัดทำ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		คณะ/๖ คน (รับคณะ แลกเปลี่ยนจากต่างประเทศ) <u>ผลการดำเนินการ :</u> ดำเนินการรับรองคณะ แลกเปลี่ยนจากต่างประเทศ ได้ ๕ คณะ และส่งคณะ แลกเปลี่ยนไปต่างประเทศ จำนวน ๑ คณะ ดังนี้ ๓.๑ ดำเนินการรับรองคณะ แลกเปลี่ยนบุคลากรรัฐสภา จากรัฐสภาราชอาณาจักร กัมพูชา ๓.๒ ดำเนินการรับรองคณะ แลกเปลี่ยนบุคลากรรัฐสภา จากรัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลี ๓.๓ ดำเนินการรับรองคณะ แลกเปลี่ยนบุคลากรรัฐสภา จากสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรสาธารณรัฐ อินโดนีเซีย ๓.๔ ดำเนินการรับรองคณะ แลกเปลี่ยนบุคลากรรัฐสภา จากรัฐสภาราชอาณาจักร ภูฏาน				แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ต่อ เลขาธิการวุฒิสภา เพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๗. ดำเนินการแจ้งเวียน ให้ข้าราชการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลและ นำส่งสำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคล ๘. ประชุมคณะกรรมการ พิจารณากำหนดกรอบแนวทาง และติดตามผลการดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนาฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เพื่อ พิจารณาความคืบหน้าการ ดำเนินการฯ และเพื่อให้ การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลเป็นไปตาม แนวทางที่กำหนด และที่ ประชุมมอบหมายให้ฝ่าย	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		๓.๕ ดำเนินการรับรองคณะ แลกเปลี่ยนบุคลากรรัฐสภา จากรัฐสภาสาธารณรัฐเกาหลี ๓.๖ เดินทางไปแลกเปลี่ยน บุคลากร ณ รัฐสภา สาธารณรัฐอินโดนีเซีย ผลผลิต สำนักงานฯ สามารถให้การ รับรองคณะแลกเปลี่ยนจาก ต่างประเทศได้ ๕ คณะ และ สามารถส่งคณะแลกเปลี่ยน ไปต่างประเทศ จำนวน ๑ คณะ รวม ๖ คณะ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ผลผลิต สำนักงานฯ สามารถให้การ รับรองคณะแลกเปลี่ยนจาก ต่างประเทศได้ ๕ คณะ และ สามารถส่งคณะแลกเปลี่ยน ไปต่างประเทศ จำนวน ๑ คณะ รวม ๖ คณะ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ผลลัพธ์ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับ ความรู้และมีโอกาสได้ร่วม				เลขาธิการฯ ประสานเข้าพบผู้อำนวยการ สำนักและจัดกิจกรรมฝึก ปฏิบัติรายสำนักต่อไป ๙. จัดทำรายละเอียด โครงการฝึกอบรมฯ และส่ง ให้กลุ่มงานฝึกอบรมและ สัมมนาดำเนินการต่อไป โดย แบ่งกิจกรรม ดังนี้ - การบรรยายพิเศษ ดำเนินการฝึกอบรมร่วมกัน ระหว่างรุ่นที่ ๑ และ รุ่นที่ ๒ - การอภิปราย ดำเนินการแบ่งฝึกอบรม ๑๐. ดำเนินการจัด ๒ กิจกรรม ให้แก่ ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน ดังนี้ กิจกรรมที่ ๑ การ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		หารือและแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และมุมมอง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน ระบบงานรัฐสภาต่างประเทศ และมีแนวทางในการพัฒนา งานขององค์กร อีกทั้งเป็นการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างกันอีกด้วย ๔. การศึกษาดูงาน <u>ภายในประเทศ</u> สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินโครงการศึกษาดูงาน ภายในประเทศ ด้านการ จัดการความรู้” ณ ศูนย์ ควบคุมและสั่งการจราจร (บก.๐๒) ผลผลิต สำนักงานฯ สามารถสนับสนุน ให้บุคลากรของสำนักงานฯ ได้ แลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ทำงานกับผู้บริหารและ				กิจกรรมที่ ๒ การฝึก ปฏิบัติเพื่อทบทวนและ ติดตามผลการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (๓) <u>โครงการส่งข้าราชการ</u> <u>ไปศึกษา/อบรมกับ</u> <u>หน่วยงานภายนอก</u> ๑) อบรมหลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ระหว่างประเทศขั้นสูง (AOCC) ๒) การศึกษาอบรม หลักสูตรการพัฒนานักบริหาร ระดับสูง สำหรับข้าราชการ รัฐสภาสามัญ รุ่นที่ ๑๐ ๓) อบรมหลักสูตรนัก บริหารการเงินการคลังภาครัฐ ระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ ๕ ๔) อบรมหลักสูตร สื่อมวลชนสัมพันธ์ รุ่นที่ ๔๔ ๕) ศึกษาอบรม หลักสูตร นักบริหาร	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ไปศึกษาดูงานภายในประเทศได้คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนที่แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกำหนด ผลลัพธ์ ผู้เข้าร่วมโครงการได้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะมากขึ้น และได้นำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ และวิธีการปฏิบัติงานให้มีระบบและความทันสมัย นำมาซึ่งประโยชน์ต่อการสนับสนุนภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น				การงบประมาณระดับสูง (นางส.) รุ่นที่ ๕ ๖) ศึกษาหลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง รุ่นที่ ๑๑๘ ๗) อบรมหลักสูตรกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ Strategic PR Management รุ่นที่ ๑๒ ๘) อบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ ๑๐ ๙) ศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.) รุ่นที่ ๒๒ ๑๐) อบรมหลักสูตรผู้บริหารงานด้านกฎหมายภาครัฐระดับสูง รุ่นที่ ๗ ๑๑) ศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาล	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						ของผู้บริหารระดับกลาง รุ่นที่ ๒๐ ๑๒) อบรมหลักสูตร นักบริหารงานประชาสัมพันธ์ ระดับสูง รุ่นที่ ๕๘ ๑๓) อบรมหลักสูตร ภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน (ILC) ๑๔) อบรม ภาษาอังกฤษหลักสูตร การ เขียนเชิงปฏิบัติการ ๑ (Writing Workshop ๑ : From Sentence to Paragraph) ๑๕) อบรม ภาษาอังกฤษผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ e-Learning หลักสูตร General English ระดับต้น (Pre-Intermediate Level) ๑๖) โครงการอบรม หลักสูตรการพัฒนาความรู้	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						และทักษะการใช้ภาษา ฝรั่งเศส ๑๓) โครงการเสวนา วิชาการเปิดโลกยุคใหม่กับ การวิจัยอนาคตการณ์ รุ่นที่ ๒ ๑๔) อบรมหลักสูตร งานพิธีการ รุ่นที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๑ ๑๕) อบรมหลักสูตร การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๑ หลักสูตร การจัดทำ ยุทธศาสตร์ ๒๐) อบรมหลักสูตร การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๑ หลักสูตร การบริหาร ยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๒๑) โครงการเตรียม ตัวก่อนเกษียณอายุบุคลากร ภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๑	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						๒๒) อบรมหลักสูตร สืบสวนสอบสวนพนักงานฝ่าย ปกครอง รุ่นที่ ๔๖ ๒๓) ศึกษาหลักสูตร ระยะสั้นนวัตกรรมการบริหาร ในโลกยุคใหม่สำหรับนัก บริหารระดับสูง รุ่นที่ ๑ ๒๔) อบรมหลักสูตร เทคนิคการเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัยและชุด โครงการวิจัยหรือแผน งานวิจัยด้านนวัตกรรมเพื่อให้ ได้รับทุน ๒๕) โครงการอบรม หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ ตรวจสอบภายในภาครัฐ หลักสูตร Advanced ด้าน Financial and Compliance ๒๖) ศึกษาอบรม หลักสูตร ก้าวสู่องค์กร ๔.๐ อย่างยั่งยืนตามเกณฑ์คุณภาพ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						การบริหารจัดการภาครัฐ รุ่นที่ ๑ ๒๗) โครงการอบรม หลักกฎหมายปกครองและคดี ปกครองเพื่อการปฏิบัติ ราชการที่ดี หลักสูตรที่ ๑ เรื่อง การใช้ดุลพินิจและวิธี ปฏิบัติราชการของฝ่าย ปกครอง ๒๘) อบรมหลักสูตร ผู้กำกับการ รุ่นที่ ๑๑๕ ๒๙) อบรมหลักสูตร การสร้างแอป IOS และ Android ด้วย HTML ๕, Angular ๕ และ Ionic Framework ๓ รุ่นที่ ๖๙ ๓๐) อบรมหลักสูตร ระบบการพิมพ์ดิจิทัล รุ่นที่ ๗ ๓๑) โครงการอบรม หลักกฎหมายปกครองและคดี ปกครองเพื่อการปฏิบัติ ราชการที่ดี เรื่อง วินัยและ การบริหารงานบุคคลภาครัฐ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						๓๒) ศึกษาหลักสูตร ประกาศนียบัตรแนวคิด พื้นฐานการจัดการความ ขัดแย้งด้วยสันติวิธี รุ่นที่ ๓ (๔) <u>โครงการส่งเสริมการ เรียนรู้และพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง (ทุนการศึกษา/ทุน ฝึกอบรม)</u> ๔.๑ ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาโท ภายในประเทศ จำนวน ๕ ทุน ๔.๒ ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาเอก ภายในประเทศ จำนวน ๑ ทุน ๔.๓ ทุนฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ดังนี้ (๑) การอบรม หลักสูตร Administration and Organization of Parliamentary Work (๒) การฝึกอบรม ภาษาอังกฤษสำหรับนัก กฎหมาย (English for Law)	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						ณ สถาบันภาษา มหาวิทยาลัยนิวเซาท์เวลส์ เครือรัฐออสเตรเลีย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ไม่มีผู้สมัครขอรับทุน (๓) การฝึกอบรม ภาษาอังกฤษ ณ ต่างประเทศ ให้แก่ข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ ศูนย์การสอนภาษาอังกฤษ ฮอว์ธอร์น (Hawthorn English Language Centre) มหาวิทยาลัยเมลเบิร์น เครือรัฐออสเตรเลีย ดังนี้ - ทุนฝึกอบรม ภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานด้าน ต่างประเทศ - ทุนฝึกอบรม ภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนา ศักยภาพในการใช้ ภาษาต่างประเทศ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						(๔) การจัดสรร ทุนฝึกอบรมภาษาจีน ณ มหาวิทยาลัยหัวเฉียว สาธารณรัฐประชาชนจีน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๕) <u>โครงการแลกเปลี่ยน</u> <u>ข้าราชการสำนักงาน</u> <u>เลขาธิการวุฒิสภาไทยกับ</u> <u>ต่างประเทศ</u> ๑. การส่งข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ไทยไปแลกเปลี่ยนกับรัฐสภา ต่างประเทศ จำนวน ๔ คณะ ๒. การรับรองคณะ เจ้าหน้าที่รัฐสภาต่างประเทศ ที่เดินทางมาแลกเปลี่ยนกับ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑ คณะ ๕. ดำเนินการจัดทำรายงานผล การดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมตามที่กำหนดไว้ ซึ่ง ประกอบด้วย ผลผลิต /	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						ผลลัพธ์ ความคุ้มค่าของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ แยกเป็นแต่ละโครงการต่อเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบ และนำเรียนต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต - บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๔๔ ผลลัพธ์ - บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เพียงพอเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๒	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
แผนงาน ๔ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด (โครงการร่วม)							
โครงการ ๑ การกำหนดตำแหน่ง บุคลากรสายงานนิติการให้ เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	ระดับคะแนน ๑ จัดทำร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ระดับคะแนน ๓ จัดทำร่างหลักเกณฑ์ตาม ร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการ กำหนดตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติ พ.ศ. ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการจัดทำร่าง ตามคะแนน ๑ และ ๓ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อทราบ	การดำเนินการ ๑. จัดทำระเบียบ ก.ร. ว่า ด้วยการกำหนดตำแหน่งนัก กฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒. จัดทำร่างหลักเกณฑ์ตาม ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการ กำหนดตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติ พ.ศ. ๓. รายงานผลการจัดทำร่าง ข้อ ๑ และ ๒ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อ ทราบแล้ว ผลผลิต ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการ กำหนดตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติ พ.ศ. และหลักเกณฑ์การบริหาร นักกฎหมายนิติบัญญัติ รวม ๓ เรื่อง	๕	โครงการ ๑ การกำหนดตำแหน่ง บุคลากรสายงานนิติการให้ เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	ระดับคะแนน ๑ จัดทำร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ระดับคะแนน ๓ จัดทำร่างหลักเกณฑ์ตาม ร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการ กำหนดตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติ พ.ศ. ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการจัดทำร่าง ตามคะแนน ๑ และ ๓ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อทราบ	การดำเนินการ ๑. จัดทำระเบียบ ก.ร. ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่งนัก กฎหมายนิติบัญญัติ พ.ศ. ๒. จัดทำร่างหลักเกณฑ์ตาม ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการ กำหนดตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติ พ.ศ. ๓. รายงานผลการจัดทำร่าง ข้อ ๑ และ ๒ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อ ทราบแล้ว ผลผลิต ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการ กำหนดตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติ พ.ศ. และหลักเกณฑ์การบริหาร นักกฎหมายนิติบัญญัติ รวม ๓ เรื่อง	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การพัฒนาคุณภาพการ ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย รัฐสภา				ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การพัฒนาคุณภาพการ ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย รัฐสภา	
โครงการ ๒ หลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่ง นิติกรให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ	ระดับคะแนน ๑ • กำหนดกรอบแนว ทางการพัฒนาบุคลากร สายงานนิติกรให้เป็นนัก กฎหมายนิติบัญญัติสนับสนุน งานด้านนิติบัญญัติ • พัฒนาหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรสายงาน นิติกรให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ สนับสนุนงาน นิติบัญญัติ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการจัดฝึกอบรม หลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ หลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ ผลลัพธ์ของการดำเนินการ	การดำเนินการ ๑. กำหนดกรอบแนวทางการ พัฒนาบุคลากรสายงาน นิติกรให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติสนับสนุนงาน ด้านนิติบัญญัติ ๒ พัฒนาหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรสายงานนิติกรให้ เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ ๓. ดำเนินการจัดโครงการ ฝึกอบรมหลักสูตร “การ พัฒนาข้าราชการในตำแหน่ง นิติกรให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ” ๔. จัดทำรายงานผลการ ดำเนินการหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์การ ดำเนินการ	๕	โครงการ ๒ หลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่ง นิติกรให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ	ระดับคะแนน ๑ • กำหนดกรอบแนว ทางการพัฒนาบุคลากร สายงานนิติกรให้เป็นนัก กฎหมายนิติบัญญัติสนับสนุน งานด้านนิติบัญญัติ • พัฒนาหลักสูตรการ พัฒนาบุคลากรสายงาน นิติกรให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติ สนับสนุนงาน นิติบัญญัติ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการจัดฝึกอบรม หลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ หลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ	การดำเนินการ ๑. กำหนดกรอบแนวทางการ พัฒนาบุคลากรสายงาน นิติกรให้เป็นนักกฎหมาย นิติบัญญัติสนับสนุนงาน ด้านนิติบัญญัติ ๒. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรสายงานนิติกรให้ เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ สนับสนุนงานนิติบัญญัติ ๓. ดำเนินการจัดโครงการการ พัฒนาข้าราชการรัฐสภาใน ตำแหน่งนิติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ (ระหว่างวันที่ ๑๔ กันยายน ๔. การประเมินผลการ ฝึกอบรม ๕. จัดทำรายงานผลการ ดำเนินการหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการ	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลผลิต บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้เข้ารับการฝึกอบรมใน หลักสูตรตามความก้าวหน้า ในสายอาชีพ โดยมีผู้ผ่านการ ฝึกอบรม จำนวน ๑๘ คน ซึ่ง มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับการ ประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนัก กฎหมายนิติบัญญัติ ผลลัพธ์ ผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน ๑๘ คน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ร่างระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการ กำหนดตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติ พ.ศ. และได้ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการร่าง กฎหมาย การให้ความเห็น ทางกฎหมายการบริหาร ราชการแผ่นดิน และ ระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อ ปฏิบัติหน้าที่ในงานด้าน กฎหมายการควบคุมการ บริหารราชการแผ่นดิน และ ติดตามประเมินผลการบังคับ			ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบ และนำเรียนต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งนี้ เนื่องจากหลักสูตร ดังกล่าวเป็นหลักสูตรที่จัดใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงใช้หลักสูตรดังกล่าว มาดำเนินการฝึกอบรม ผลผลิต ๑. บุคลากรที่เป็น กลุ่มเป้าหมายได้เข้าการ ฝึกอบรมในหลักสูตรตาม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๒๔ คน ๒. ผู้ผ่านการอบรมมี คุณสมบัติที่จะเข้ารับประเมิน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งนัก กฎหมายนิติบัญญัติ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ใช้กฎหมายตามความ รับผิดชอบของรัฐสภาให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพิ่มขึ้น				ผลลัพธ์ ร้อยละ ๙๐.๘๐ ของบุคลากร ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการร่างกฎหมายการให้ ความเห็นทางกฎหมาย การควบคุมการบริหาร ราชการแผ่นดินระบบงาน ด้านนิติบัญญัติซึ่งผู้ปฏิบัติงาน ทางด้านกฎหมายเป็นรายงาน หลักของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาสามารถรองรับ การทำงานด้านกระบวนงาน นิติบัญญัติ	
แผนงาน ๕ การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ (โครงการร่วม)							
โครงการ หลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่ง วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ นิติบัญญัติ	ระดับคะแนน ๑ กำหนดกรอบแนวทางการ พัฒนาบุคลากรสายงาน วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ภายใต้การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรสายงาน วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ระดับคะแนน ๓	การดำเนินการ ๑. กำหนดกรอบแนวทางการ พัฒนาบุคลากรสายงาน วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ภายใต้การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรสายงาน วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ	๕	โครงการ หลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่ง วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ นิติบัญญัติ	ระดับคะแนน ๑ กำหนดกรอบแนวทาง การพัฒนาบุคลากรสายงาน วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ภายใต้การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรสายงาน วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ระดับคะแนน ๓	การดำเนินการ ๑. กำหนดกรอบแนวทางการ พัฒนาบุคลากรสายงาน วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ภายใต้การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรสายงาน วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	- ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด - ติดตามประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรที่ผ่านมา ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒. ดำเนินการส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ” ๓. ดำเนินการประเมินผล ๔. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ผลผลิต ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด ผลลัพธ์ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ในการสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการ การให้เห็นในการบริหารราชการแผ่นดิน			- ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด - ติดตามประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรที่ผ่านมา ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒. ดำเนินการส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาข้าราชการในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ” ๓. จัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบ และนำเรียนต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งนี้ เนื่องจากหลักสูตรดังกล่าวเป็นหลักสูตรที่จัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงใช้หลักสูตรดังกล่าวมาดำเนินการฝึกอบรม ผลผลิต ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		และระบบงานด้านนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานด้าน การควบคุมการบริหาร ราชการแผ่นดิน ของรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น				การพัฒนาตามหลักสูตร กำหนด ผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายผู้ผ่านการ ฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไป ปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	
แผนงาน ๒ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ							
โครงการ การประเมินความคุ้มค่า โครงการด้านพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ระดับคะแนน ๑ • มีการกำหนดแนวทาง และรายละเอียดการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และ ความคุ้มค่าของโครงการ พัฒนาบุคลากร • ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการคัดเลือกโครงการ ด้านการพัฒนาบุคลากรตาม แผนปฏิบัติราชการประจำปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อนำร่องดำเนินการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และ ความคุ้มค่า ระดับคะแนน ๒ โครงการที่นำมาทำความ ตกลง ซึ่งได้มีการจัดทำ	การดำเนินการ ๑. สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรกำหนดแนวทาง และรายละเอียดการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และ ความคุ้มค่าของโครงการ พัฒนาบุคลากร ๒. คัดเลือกโครงการด้านการ พัฒนาบุคลากรตาม แผนปฏิบัติราชการประจำปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อนำร่องดำเนินการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และ ความคุ้มค่า จำนวน ๕ โครงการ ดังนี้	๕	โครงการ การประเมินความคุ้มค่า โครงการด้านพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ระดับคะแนน ๑ • มีการกำหนดแนวทาง และรายละเอียดการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และ ความคุ้มค่าของโครงการ พัฒนาบุคลากร • ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการคัดเลือกโครงการ ด้านการพัฒนาบุคลากรตาม แผนปฏิบัติราชการประจำปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อนำร่องดำเนินการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และ ความคุ้มค่า ระดับคะแนน ๒ โครงการที่นำมาทำความ ตกลง ซึ่งได้มีการจัดทำ	การดำเนินการ ๑. สำนักงานฯ ได้กำหนด แนวทางและรายละเอียดการ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และ ความคุ้มค่าของโครงการ พัฒนาบุคลากร ๒. สำนักงานฯ ได้มีการ คัดเลือกโครงการด้านการ พัฒนาบุคลากรตาม แผนปฏิบัติราชการประจำปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อนำร่อง ดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และความคุ้มค่า ใน ส่วนของสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบ จำนวน ๕ โครงการ ดังนี้	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	รายงานประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการเสนอต่อผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ระดับคะแนน ๓ โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนน ๔ โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ระดับคะแนน ๕ โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ความคุ้มค่าตาม	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายลำดับรอง ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนานักบริหารระดับสูง” สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Market : ด้วยวิธีการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Bidding : e-bidding) ๔) โครงการสัมมนาเชิงวิชาการ การพัฒนาการร่างกฎหมาย			รายงานประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าโครงการเสนอต่อผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ระดับคะแนน ๓ โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนน ๔ โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ระดับคะแนน ๕ โครงการที่นำมาทำความตกลง ดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิต ผลลัพธ์ความคุ้มค่าตาม	๑) โครงการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ (การพัฒนาสมรรถนะเฉพาะงานของบุคลากร) ๒) โครงการประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓) โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร ๔) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๕) โครงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓. โครงการที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภานำมาทำความตกลง จำนวน ๕ โครงการ ได้มีการจัดทำรายงานประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่า	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๘๐	ของบุคลากรสำนักกฎหมาย และบุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการยกร่าง กฎหมาย ๕) โครงการ พัฒนาบุคลากรสำนัก งบประมาณของรัฐสภา ๓. โครงการที่นำมาทำความ ตกลงตามข้อ ๒ ได้มีการ จัดทำรายงานประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่าโครงการ เสนอต่อผู้บริหารส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเรียบร้อยแล้ว ผลผลิต สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรได้คัดเลือก โครงการด้านการพัฒนา บุคลากรตามแผนปฏิบัติ ราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อนำร่อง ดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์และความคุ้มค่า จำนวน ๕ โครงการ โดยมี แนวทางการประเมินผลผลิต			แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๘๐	โครงการเสนอต่อผู้บริหาร ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามี แนวทางการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของ โครงการพัฒนาบุคลากร และนำร่องดำเนินการ ประเมินตามแนวทางที่ กำหนด จำนวน ๑ แนวทาง ผลลัพธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าใน การพัฒนาบุคลากรเพื่อ ประโยชน์ในการบริหารและ พัฒนาบุคลากร โดยนำมา นำร่องการประเมิน จำนวน ๕ โครงการ คือ มีคะแนนการ ประเมินผลที่คำนวณได้ ๕ คะแนน คือ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากร และนำร่องดำเนินการประเมินตามแนวทางที่กำหนด ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการพัฒนา พบว่า โครงการที่นำมาทำความตกลงได้ผลรวมร้อยละความสำเร็จของผลการดำเนินการทุกโครงการเท่ากับ ร้อยละ ๙๐.๑๒ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้คัดเลือกโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อนำร่องดำเนินการประเมินผลผลิตผลลัพธ์และความคุ้มค่าจำนวน ๕ โครงการ ซึ่งสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดผลผลิตผลลัพธ์ความคุ้มค่าตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีผลการวิเคราะห์ความ					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		คุ่มค่าของการพัฒนา พบว่า โครงการที่นำมาทำความตกลง ได้ผลรวมร้อยละความสำเร็จ ของผลการดำเนินการทุก โครงการเท่ากับ ร้อยละ ๙๐.๑๒					
กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
แผนงาน การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร							
โครงการ ๑ พัฒนาบุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปี ๒๕๖๑ (๓ กิจกรรม) กิจกรรม ๑ การจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การใช้งาน Google Classroom เพื่อการเรียน การสอน”	ตัวชี้วัดที่ ๑ <u>จำนวนบุคลากรที่ผ่าน</u> <u>เกณฑ์การพัฒนาทักษะ</u> <u>การใช้เทคโนโลยีและ</u> <u>การสร้างนวัตกรรม</u> ระดับคะแนน ๑ มีเกณฑ์การพัฒนาทักษะ การใช้เทคโนโลยีและ การสร้างนวัตกรรมเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับคะแนน ๓ จำนวนบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์การพัฒนาทักษะให้ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการพัฒนา บุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด	การดำเนินการ ๑.ศึกษาและวิเคราะห์ความ ต้องการการจัดฝึกอบรมเพื่อ ประกอบการจัดทำโครงการ และแผนปฏิบัติการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การใช้งาน Google Classroom เพื่อการเรียน การสอน ” ๒.หลักสูตร“การใช้งาน Google Classroom เพื่อ การเรียนการสอน ” ๓.เกณฑ์การพัฒนาการ พัฒนาทักษะฝึกอบรมฯ ๔.ดำเนินการทำบันทึกอนุมัติ จัดฝึกอบรมหลักสูตร “การใช้งาน Google	๕	โครงการ ๑ โครงการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศแก่ สมาชิกสภานิติบัญญัติ แห่งชาติและบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี ๒๕๖๑	ตัวชี้วัดที่ ๑ <u>จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์</u> <u>การพัฒนาทักษะทักษะการใช้</u> <u>เทคโนโลยีและการสร้าง</u> <u>นวัตกรรม</u> ระดับคะแนน ๑ มีเกณฑ์การพัฒนาทักษะ การใช้เทคโนโลยีและการ สร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ระดับคะแนน ๓ จำนวนบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์การพัฒนาทักษะให้ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการพัฒนา บุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด	การดำเนินการ ๑. มีเกณฑ์การพัฒนาทักษะ การใช้เทคโนโลยีและการ สร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน ๒. ดำเนินการจัดโครงการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับสมาชิกสภานิติบัญญัติ แห่งชาติและบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๓. บุคลากรที่เป็น กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การ พัฒนาทักษะให้เป็นไปตาม	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตัวชี้วัดที่ ๒ <u>ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</u> ระดับคะแนน ๑ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนน ๒ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕	Classroom เพื่อการเรียนการสอน ” และแจ้งเวียนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ ๕.เตรียมพร้อมในการฝึกอบรมด้านสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ซอฟต์แวร์เอกสารประกอบการสัมมนาฯ ๖.ดำเนินการจัดฝึกอบรมกลุ่มเป้าหมาย ๗.รายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมฯ เสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๘.รายงานผลการติดตามการนำ Google Classroom มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของสำนักสารสนเทศ ผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้งาน Google Classroom ผลลัพธ์			ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</u> ระดับคะแนน ๑ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	เกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๕๖ ๔. ดำเนินการจัดทำรายงานผลการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงการเสนอปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบและนำเรียนต่อ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</u> - ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ระดับคะแนน ๓ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับคะแนน ๔ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับคะแนน ๕ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- ร้อยละ ๘๓ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมความพึงพอใจการจัดกิจกรรมฝึกอบรมหลักสูตร “การใช้งาน Google Classroom” - การนำ Google Classroom ไปประยุกต์ใช้บริหารจัดการกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของสำนักสารสนเทศ			ระดับคะแนน ๒ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับคะแนน ๓ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับคะแนน ๔ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับคะแนน ๕ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ต่อการให้บริการด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔ (ระดับคะแนนที่ ๕) ผลผลิต จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๓.๕๖ ผลลัพธ์ ๑. มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด แผนกำหนดไว้ จำนวน ๔๕๐ คน ซึ่งมีผู้ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๓๗๖ คน ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คิดเป็น ร้อยละ ๘๓	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
กิจกรรม ๒ ความรู้สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot	ตัวชี้วัดที่ ๑ <u>จำนวนบุคลากรที่ผ่าน</u> <u>เกณฑ์การพัฒนาทักษะการ</u> <u>ฝึกอบรมความรู้สู่การ</u> <u>ถ่ายทอด : lot & chat bot</u> <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</u> ระดับคะแนน ๑ - มีการระดมสมองเพื่อหากรอบแนวทางกำหนดทักษะด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการทำงานในสายงานและลักษณะงานต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ศึกษางานวิชาการเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการจัดหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	การดำเนินการ ๑. ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการการจัดฝึกอบรมเพื่อประกอบการจัดทำโครงการและแผนปฏิบัติการความรู้สู่การถ่ายทอด : IOT & Chat Bot ๒. จัดทำหลักสูตรโดยนำผลรายงานสรุปผลศึกษางานวิชาการเพื่อส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และ รายงานสรุปการระดมสมองเพื่อหากรอบแนวทางกำหนดด้านทักษะมาประกอบการจัดทำหลักสูตร ๓. บันทึกอนุมัติจัดฝึกอบรมความรู้สู่การถ่ายทอด : IOT & Chat Bot ๔. เตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมด้านสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ซอฟต์แวร์ เอกสารประกอบการฝึกอบรมฯ ๕. มีการแจ้งเวียนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ	๕	โครงการ ๒ การพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหลักสูตร “การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร”	ตัวชี้วัดที่ ๑ <u>จำนวนบุคลากรที่ผ่าน</u> <u>เกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้</u> <u>เทคโนโลยีและการสร้าง</u> <u>นวัตกรรม</u> ระดับคะแนน ๑ มีเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ระดับคะแนน ๓ จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนด ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ ๑. มีเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ๒. อยู่ระหว่างจัดโครงการพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หลักสูตร “พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” โดยมีหัวข้อดังนี้ ๑) เรื่อง “การใช้งานโปรแกรมการสร้างสื่อดิจิทัลใน Cloud Storage” สำหรับบุคลากรสายงานรายงานการประชุมและตัวเลข จำนวน ๓ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของสำนักรายงานการประชุมและตัวเลข การประเมินผล : ผลผลิต : ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมเพิ่มขึ้น	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตัวชี้วัดที่ ๒ <u>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</u> ระดับคะแนน ๑ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมพัฒนาทักษะการฝึกอบรมความรู้สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนน ๒ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมพัฒนาทักษะการฝึกอบรมความรู้สู่การถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับคะแนน ๓ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมพัฒนาทักษะการฝึกอบรมความรู้สู่การ	๖. จัดกิจกรรมการฝึกอบรมความรู้สู่การถ่ายทอด : IOT & Chat Bot ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๑ ๗. รายงานสรุปการดำเนินการกิจกรรมฝึกอบรมฯ เสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๘. ติดตามการใช้ Chat Bot มาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ภายในด้านคุณธรรมจริยธรรมของสำนักสารสนเทศ ผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้งาน IOT & Chat Bot ผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม IOT & Chat Bot - การนำ IOT & Chat Bot มาประยุกต์ใช้ในการสื่อสาร				ผลลัพธ์ : ร้อยละ ๘๘.๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ๒) เรื่อง “การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการใหม่” จำนวน ๑ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรที่เป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ การประเมินผล : ผลผลิต : ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมเพิ่มขึ้น ผลลัพธ์ : ร้อยละ ๙๓.๖๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ๓) เรื่อง “การบริหารจัดการแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับคะแนน ๔ บุคลากรมีความพึงพอใจ ต่อการเข้าร่วมพัฒนาทักษะ การฝึกอบรมความรู้สู่การ ถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับคะแนน ๕ บุคลากรมีความพึงพอใจ ต่อการเข้าร่วมพัฒนาทักษะ การฝึกอบรมความรู้สู่การ ถ่ายทอด : IoT & Chat Bot ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	และประชาสัมพันธ์ภายใน ด้านคุณธรรมจริยธรรม ของสำนักสารสนเทศ				และการใช้โปรแกรมคำนวณ เพื่องานสถิติ” จำนวน ๒ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร สำนักงานฯ จำนวน ๕๘ คน การประเมินผล : <u>ผลผลิต</u> : ร้อยละ ๘๙.๖๕ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมี ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ เรื่องที่ได้รับการอบรมเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> : ร้อยละ ๘๘.๖๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับจาก การฝึกอบรมไปปรับใช้ กับการปฏิบัติงานได้ ๔) เรื่อง “การใช้งานระบบ สนับสนุนการประชุมและ ระบบเบี้ยประชุม” จำนวน ๓ รุ่น กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร สำนักงานฯ จำนวน ๑๐๘ คน การประเมินผล : <u>ผลผลิต</u> : ร้อยละ ๑๐๐ ของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมเพิ่มขึ้น <u>ผลลัพธ์</u> : ร้อยละ ๙๑.๐๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ๓. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๘๘ ๔. ดำเนินการจัดทำรายงานผลการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนดรวมถึงการเสนอปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบและนำเรียนต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
					<u>ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</u> <u>ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</u> ระดับคะแนน ๑ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนน ๒ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับคะแนน ๓ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของส่วน	<u>ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</u> - ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ (ระดับคะแนนที่ ๕) ผลผลิต จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๔.๘๘ ผลลัพธ์ ๑. มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุน	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
					ราชการสังกัดรัฐสภาในด้าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับคะแนน ๔ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาในด้าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับคะแนน ๕ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาในด้าน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การปฏิบัติงานเป็นไปตาม เป้าหมายรายปีที่กำหนด แผนกำหนดไว้ จำนวน ๒๕๔ คน ซึ่งมีผู้ผ่านเกณฑ์ จำนวน ๒๔๑ คน ๒. บุคลากรสามารถนำ เทคโนโลยีมาเสริมการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๕๐	
กิจกรรม ๓ การฝึกอบรมการนำเข้า ข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อม สู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่	ตัวชี้วัดที่ ๑ <u>จำนวนบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ งานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและการสร้าง นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายราย ปีที่กำหนด</u>	การดำเนินการ ๑. ศึกษาและวิเคราะห์ความ ต้องการการจัดฝึกอบรมเพื่อ ประกอบการจัดทำโครงการ และแผนปฏิบัติการฝึกอบรม หลักสูตร การนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียม ความพร้อมสู่การย้ายไป รัฐสภาแห่งใหม่	๕				

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ระดับคะแนน ๑ กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการจัดหลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินการหลักสูตรที่กำหนดผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตัวชี้วัดที่ ๒ <u>ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</u> ระดับคะแนน ๑	๒. หลักสูตรการนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาการพัฒนาทักษะฝึกอบรมฯ ๔. บันทึกอนุมัติจัดฝึกอบรมหลักสูตรการนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ และการแจ้งเวียนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ ๕. เตรียมความพร้อมในการฝึกอบรมด้านสถานที่เครื่องมืออุปกรณ์ซอฟต์แวร์เอกสารประกอบการฝึกอบรมฯ ๖. ดำเนินการจัดกิจกรรมฝึกอบรมการนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ๗. รายงานผลการจัดกิจกรรมฝึกอบรมฯ เสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	- บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ - การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนน ๒ - บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ - การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับคะแนน ๓ - บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ - การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับคะแนน ๔ - บุคลากรมีความพึงพอใจต่อ	๘. รายงานผลการติดตามการนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ไปประยุกต์กับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผลผลิต ร้อยละ ๑๐๐ เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการฝึกอบรมการนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ ผลลัพธ์ - ร้อยละ ๘๔.๙๗ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมการฝึกอบรมการนำเข้าข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการบริหารจัดการเอกสาร ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องมีทักษะในการเก็บและการป้องกัน					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	การเข้าร่วมรับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ - การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับคะแนน ๕ - บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ - การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การย้ายไปรัฐสภาแห่งใหม่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ข้อมูลไม่ให้สูญหายหรือถูกทำลาย					
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล							
แผนงาน ๑ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ							
โครงการ พัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กิจกรรมที่ ๑ พัฒนาหลักสูตรภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์	ระดับคะแนน ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านมา และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณาเนื้อหาของหลักสูตรให้มีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การ	การดำเนินการ ๑. ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านมา และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณาเนื้อหาของหลักสูตรให้มีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและ	๔.๕	โครงการ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะ และขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ระดับคะแนน ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านมา และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณาเนื้อหาของหลักสูตรให้มีความเป็นมาตรฐานตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การ	การดำเนินการ : ๑. ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านมา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เพื่อนำมาปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษา	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
(e - Learning)	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษา ระดับคะแนน ๓ จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ ระดับคะแนน ๕ - จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศไปใช้ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร - รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร	พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษา ๒. จัดทำโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) โดยมีการจัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบ โดยทั้งนี้ได้มีการประชุมในการบริหารจัดการหลักสูตร (วิพากษ์หลักสูตร) ร่วมกับสำนักด้านต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยเนื้อหาหลักสูตรได้รับการ			ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษา ระดับคะแนน ๓ จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ ระดับคะแนน ๕ - จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศไปใช้ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร - รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร	อังกฤษของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีความเหมาะสม มีมาตรฐาน สอดคล้องและทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งนี้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมได้เชิญอาจารย์จากคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ดร.จุมพิตา เรืองวิชาวร) มาช่วยพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตร อีกทั้งมีการกำหนดให้มีการทดสอบความรู้และทักษะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อวัดการผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้มีการติดตามการนำทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วย ๒. จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	รับรองความเป็นมาตรฐาน จากที่ประชุมดังกล่าว ๓. จัดทำหลักสูตรการพัฒนา ทักษะภาษาต่างประเทศไปใช้ ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ บุคลากร <u>ผลผลิต</u> สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรมีบทเรียน ภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) จำนวน ๑ หลักสูตร <u>ผลลัพธ์</u> -			ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓. ดำเนินการจัดทำหลักสูตร พัฒนาทักษะ และขีด ความสามารถการใช้ ภาษาอังกฤษของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาให้แก่ บุคลากร จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย ๓.๑ หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการ ปฏิบัติงานในยุค Thailand ๔.๐ ๓.๒ หลักสูตร ภาษาอังกฤษด้านกฎหมาย เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ทั้งนี้ ทั้งสองหลักสูตรได้มีการ จัดทำเป็นโครงการ ๔. การนำหลักสูตรไปใช้ ดำเนินการฝึกอบรม ดังนี้ ๔.๑ หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการ ปฏิบัติงานในยุค Thailand ๔.๐	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						๕. ดำเนินการจัดทำรายงาน ผลการดำเนินการจัดทำ หลักสูตรที่กำหนดตาม ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการ ดำเนินการ รวมถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ เลขาธิการวุฒิสภา และนำ เรียนต่อคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้การจัดทำหลักสูตรการ พัฒนาทักษะด้าน ภาษาต่างประเทศที่มี มาตรฐานและ สามารถสนับสนุนภารกิจของ รัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน ๒ หลักสูตร ผลลัพธ์ ๑. บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสใน การสัมมนาตามหลักสูตรการ พัฒนาทักษะและ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						ขีดความสามารถการใช้ ภาษาอังกฤษ จำนวน ๔๒ คน ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์ มาตรฐานเป็นไปตาม เป้าหมายรายปีที่กำหนด จำนวน ๔๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๑๕	
กิจกรรม ๒ การพัฒนาหลักสูตร ภาษาต่างประเทศเพื่อการ ปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินการ ที่ผ่านมา และปัจจัยที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณา เนื้อหาของหลักสูตรให้มี ความเป็นมาตรฐานตามหลัก วิชาการ เพื่อนำไปสู่การ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะด้านภาษา ระดับคะแนน ๓ จัดทำหลักสูตรพัฒนา ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการ ดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมาย	การดำเนินการ ๑. ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินการที่ ผ่านมา และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณาเนื้อหาของ หลักสูตรให้มีความเป็น มาตรฐานตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตรการพัฒนา ทักษะด้านภาษา ๒. จัดทำหลักสูตรพัฒนา ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการ ดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมาย	๕				

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ผลิต ผลลัพธ์เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ ระดับคะแนน ๕ - จัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศไปใช้ดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร - รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่กำหนด ผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลิต ผลลัพธ์เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบ แบ่งเป็น ๒ ประเภท รวม ๕ หลักสูตร ได้แก่ ๑. <u>พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</u> ๓ หลักสูตร ๑.๑ หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติการสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ๒ (elementary) ๑.๒ หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติการสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง ๑ (Pre - Intermediate) ๑.๓ หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติการสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง ๒ (Intermediate)					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		๒. <u>การพัฒนาทักษะ</u> <u>ภาษาต่างประเทศ ๒</u> หลักสูตร ๒.๑ หลักสูตร ภาษาเกาหลี ระดับต้น ๒.๒ หลักสูตร ภาษาญี่ปุ่น ระดับต้น ● จัดทำหลักสูตรการ พัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศและ นำไปใช้ดำเนินการฝึกอบรม ให้แก่บุคลากร ดังนี้ ๑) หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการ ปฏิบัติการสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ๒ (elementary) ๒) หลักสูตร ภาษาอังกฤษ เพื่อการปฏิบัติการสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง ๑ (Pre- Intermediate) ๓) หลักสูตร ภาษาอังกฤษ เพื่อการปฏิบัติการสำหรับ					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง ๒ (Intermediate) โดยการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษ ๔) หลักสูตร ภาษาเกาหลี ระดับต้น ๕) หลักสูตร ภาษาญี่ปุ่น ระดับต้น ๓. รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลผลิต สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้จัดทำหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปใช้ดำเนินการฝึกอบรม					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ให้แก่บุคลากร รวม ๕ หลักสูตร <u>ผลลัพธ์</u> มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์ มาตรฐาน เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด					
แผนงาน ๒ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร							
โครงการ พัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศให้แก่ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร กิจกรรม ๑ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เบื้องต้นในรูปแบบ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ระดับคะแนน ๑ กำหนดหลักสูตรพัฒนา ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการจัด หลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ มีการติดตามและ ประเมินผลการใช้ทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งรายงานผล การดำเนินการหลักสูตร ที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ	การดำเนินการ ๑. กำหนดหลักสูตรพัฒนา ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ (เบื้องต้น) โดยทั้งนี้ได้ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะด้านภาษา โดยได้จัดทำโครงการพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้น ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เสนอต่อ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรได้ให้ความ เห็นชอบในการจัดโครงการ ดังกล่าวแล้ว ขณะนี้อยู่ใน ระหว่างการดำเนินงานของ	๑	โครงการ ๑ การพัฒนาทักษะด้านภาษา หลักสูตร “ภาษาอังกฤษ เพื่อการปฏิบัติงานในยุค Thailand ๔.๐”	ระดับคะแนน ๑ กำหนดหลักสูตรพัฒนา ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการจัดหลักสูตร ที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ ติดตามและประเมินผลการ ใช้ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง รายงานผลการดำเนินการ หลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์	การดำเนินการ ๑. กำหนดหลักสูตรพัฒนา ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ จำนวน ๒ หลักสูตร ๑) การพัฒนาทักษะด้าน ภาษา หลักสูตร “ภาษาอังกฤษเพื่อการ ปฏิบัติงานในยุค Thailand ๔.๐” ๒) การพัฒนาทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หลักสูตร "ภาษาอังกฤษด้าน กฎหมายเพื่อสนับสนุนงาน นิติบัญญัติ" ๒. ดำเนินการจัดหลักสูตรที่ กำหนดแล้วเสร็จ ดังนี้ โครงการที่ ๑ :	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ สำหรับโครงการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษเบื้องต้นใน รูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) โดยมีกำหนด เริ่มใช้งานระบบฯ ประมาณ ต้นเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ <u>ผลผลิต</u> - <u>ผลลัพธ์</u> -			การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	- โครงการพัฒนาทักษะด้าน ภาษาหลักสูตร “ภาษาอังกฤษเพื่อการ ปฏิบัติงานในยุค Thailand ๔.๐ ๓. ดำเนินการติดตามและ ประเมินผลการใช้ทักษะด้าน ภาษาต่างประเทศในการ ปฏิบัติงานรวมทั้งรายงานผล การดำเนินการหลักสูตรที่ กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของ การดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ เลขาธิการวุฒิสภา และนำ เรียนต่อคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ผลผลิต</u> ร้อยละ ๙๒.๓๑ ของบุคลากร ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่าน เกณฑ์การพัฒนาและขีด ความสามารถการใช้ ภาษาต่างประเทศ <u>ผลลัพธ์</u>	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						๑. บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาส ในการสัมมนาตามหลักสูตร การพัฒนาทักษะและ ขีดความสามารถการใช้ ภาษาต่างประเทศ จำนวน ๒๔ คน ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์ มาตรฐานเป็นไปตาม เป้าหมายรายปีที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑๐	
กิจกรรม ๒ ฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาต่างประเทศเพื่อการ ปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน ๑ กำหนดหลักสูตรพัฒนา ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการจัด หลักสูตรที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ มีการติดตามและ ประเมินผลการใช้ทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งรายงานผล การดำเนินการหลักสูตร	การดำเนินการ ๑. กำหนดหลักสูตรพัฒนา ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการ ดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์เพื่อวัด ความสำเร็จของการ ดำเนินการเสนอเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรให้ความ	๔.๕	โครงการ ๒ การพัฒนาทักษะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน หลักสูตร "ภาษาอังกฤษด้านกฎหมาย เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ"	ระดับคะแนน ๑ กำหนดหลักสูตรพัฒนา ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการจัดหลักสูตร ที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ ติดตามและประเมินผลการ ใช้ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ในการปฏิบัติงานรวมทั้ง รายงานผลการดำเนินการ หลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/	การดำเนินการ ๑. กำหนดหลักสูตรพัฒนา ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ จำนวน ๒ หลักสูตร ๑) การพัฒนาทักษะด้าน ภาษา หลักสูตร “ภาษาอังกฤษเพื่อการ ปฏิบัติงานในยุค Thailand ๔.๐” ๒) การพัฒนาทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หลักสูตร "ภาษาอังกฤษด้าน	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	เห็นชอบ แบ่งเป็น ๒ ประเภท รวม ๕ หลักสูตร ๒. ดำเนินการจัดหลักสูตรที่ กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนด ดังนี้ ๑) หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการ ปฏิบัติการสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ๒ (elementary) ๒) หลักสูตร ภาษาอังกฤษ เพื่อการปฏิบัติการสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง ๑ (Pre- Intermediate) ๓) หลักสูตร ภาษาอังกฤษ เพื่อการปฏิบัติการสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานระดับกลาง ๒ (Intermediate) โดยการพัฒนาทักษะและขีด ความสามารถ การใช้ ภาษาอังกฤษ ระยะเวลา ๔๒ ชั่วโมง			ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	กฎหมายเพื่อสนับสนุนงาน นิติบัญญัติ" ๒. ดำเนินการจัดหลักสูตรที่ กำหนดแล้วเสร็จ ดังนี้ <u>โครงการที่ ๒ :</u> ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพ ตามหลักสมรรถนะ หลักสูตร “ภาษาอังกฤษด้านกฎหมาย เพื่อสนับสนุนงาน นิติบัญญัติ” ๓. ดำเนินการติดตามและ ประเมินผลการใช้ทักษะด้าน ภาษาต่างประเทศในการ ปฏิบัติงานรวมทั้งรายงานผล การดำเนินการหลักสูตรที่ กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของ การดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ เลขาธิการวุฒิสภา และนำ เรียนต่อคณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		๔) หลักสูตร ภาษาเกาหลี ระดับต้น (๓๐ ช.ม.) ๕) หลักสูตร ภาษาญี่ปุ่น ระดับต้น (๓๐ ช.ม.) โดยมีบุคลากรที่เป็น กลุ่มเป้าหมาย ผ่านเกณฑ์การ พัฒนาทักษะและขีด ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๘๖ ดังนี้ ๑) การใช้ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๙ หรือ ผ่าน ๖๑ คน จาก กลุ่มเป้าหมาย ๖๒ คน ๒) การใช้ภาษาเกาหลี ระดับต้น ผ่านเกณฑ์การ พัฒนาร้อยละ ๙๓.๗๕ หรือ ๑๕ คน จากกลุ่มเป้าหมาย ๑๖คน) ๓) การใช้ภาษาญี่ปุ่น ระดับต้น ผ่านเกณฑ์การ พัฒนาร้อยละ ๙๕.๔๕ หรือ ๒๑ คน จากกลุ่มเป้าหมาย ๒๒คน)				ผลผลิต ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่ เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์ การพัฒนาและขีดความสามารถ การใช้ภาษาต่างประเทศ ผลลัพธ์ ๑. บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ได้รับโอกาสใน การสัมมนาตามหลักสูตรการ พัฒนาทักษะและขีดความสามารถ การใช้ภาษาต่างประเทศ จำนวน ๑๖ คน ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์ มาตรฐานเป็นไปตาม เป้าหมายรายปีที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ผลผลิต ร้อยละ ๙๕.๘๖ ของผู้เข้า รับการฝึกอบรมที่เป็น กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การ พัฒนาทักษะและขีด ความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศ ผลลัพธ์ มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์ มาตรฐาน เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด					
กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร							
แผนงาน ๑ การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ							
โครงการ จัดการความรู้ของ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	ระดับคะแนน ๑ • พัฒนา/ปรับปรุงแผน การจัดการความรู้ โดยให้มี ความสอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการ ดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔	การดำเนินการ ๑. พัฒนา/ปรับปรุงแผนการ จัดการความรู้ โดยให้มีความ สอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการ ดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔	๕	โครงการ โครงการจัดทำแผนการ จัดการความรู้และระบบการ เรียนรู้ของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	ระดับคะแนน ๑ • พัฒนา/ปรับปรุงแผน การจัดการความรู้ โดยให้ มีความสอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการ ดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔	การดำเนินการ ๑. สำนักงานฯ ได้พัฒนา/ ปรับปรุงแผนการจัดการ ความรู้ โดยให้มีความ สอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการ ดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี เพื่อเป็น กรอบในการดำเนินการและ ติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการ ความรู้ โดยเสนอหัวหน้า ส่วนราชการให้ความเห็นชอบ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนการ จัดการความรู้ให้บรรลุ เป้าหมาย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ จัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ ๒. จัดทำแผนการจัดการ ความรู้ประจำปี เพื่อเป็น กรอบในการดำเนินการและ ติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการ ความรู้ โดยเสนอเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรให้ความ เห็นชอบ ทั้งนี้ได้มีประกาศใช้ แผน KM เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ ๓. ดำเนินการตามแผนการ จัดการความรู้ให้บรรลุ เป้าหมาย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีกิจกรรม ดังนี้ ๑) การจัดกิจกรรม ขับเคลื่อนองค์กรแห่งการ เรียนรู้ “โครงการศึกษาดูงาน ภายในประเทศ ด้านการ จัดการความรู้” ๒) โครงการสัมมนาเรื่อง การจัดการความรู้ของ			การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ จัดทำแผนการจัดการ ความรู้ประจำปี เพื่อเป็น กรอบในการดำเนินการและ ติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการ ความรู้ โดยเสนอหัวหน้า ส่วนราชการให้ความเห็นชอบ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนการ จัดการความรู้ ให้บรรลุ เป้าหมายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับคะแนน ๕ รายงานการดำเนินการ จัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔ การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้ ๒. สำนักงานฯ ได้จัดทำ แผนการจัดการความรู้ของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อ เป็นกรอบในการดำเนินการ และติดตามผลสัมฤทธิ์การ จัดการความรู้ โดยเสนอ เลขาธิการวุฒิสภาให้ความ เห็นชอบเรียบร้อยแล้ว และได้แจ้งเวียนให้บุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทราบเรียบร้อยแล้ว ๓. สำนักงานฯ ดำเนินการ ตามแผนการจัดการความรู้ให้ บรรลุเป้าหมายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีกิจกรรม ดังนี้ ๑. การฝึกอบรม โครงการพัฒนาการจัดการ ความรู้และระบบการเรียนรู้ ขององค์กร	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๓) คณะอนุกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ให้รางวัลการจัดการความรู้ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดรางวัลการจัดการความรู้ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒ ประเภท คือ รางวัลนวัตกรรมดีเด่น และรางวัลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ๔. รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลผลิต สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแผนการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ				๒. จัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) จำนวน ๗ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ สำนักกฎหมาย หัวข้อ “การแลกเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการในการติดตามการตรากฎหมายลำดับรองเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ” ครั้งที่ ๒ สำนักกฎหมาย หัวข้อ “แนวทางการติดตามการออกกฎหมายลำดับรองเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ” ครั้งที่ ๓ สำนักกรรมการ ๑ สำนักกรรมการ ๒ และสำนักกรรมการ ๓ หัวข้อ “รูปแบบการจัดทำความเป็นมาและประเด็นอภิปรายการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติในชั้นกรรมาธิการของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ”	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		และมีมาตรฐานตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ จำนวน ๑ ฉบับ ผลลัพธ์ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรมีการ ดำเนินการตามแผนการ จัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน				ครั้งที่ ๔ สำนักการพิมพ์ หัวข้อ การสร้างชุมชนทรัพยากร ความรู้ เรื่อง การประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการผลิตสื่อ สิ่งพิมพ์ ครั้งที่ ๕ สำนักประชาสัมพันธ์ หัวข้อ “แบ่งปัน เรียนรู้ คู่เฟ ชบุ๊ก” ครั้งที่ ๖ สำนักบริหารงาน กลางร่วมกับสำนักการคลัง และงบประมาณ หัวข้อ “ข้อ ควรรู้เกี่ยวกับด้านสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการของ ข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ครั้งที่ ๗ คณะทำงานการ จัดการความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาฐานข้อมูลด้านกฎหมาย ของอาเซียนของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา หัวข้อ “การพัฒนาฐานข้อมูลด้าน กฎหมายอาเซียน”	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						๓. กิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ สำนักงานดำเนินการ จัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ๔. สำนักงานฯ จัดทำรายงาน การดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา <u>ผลผลิต</u> สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามี แผนการจัดการความรู้ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการและมีมาตรฐาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ จำนวน ๑ ฉบับ <u>ผลลัพธ์</u> ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการตามแผนกาจัดการ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						ความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	
แผนงาน ๒ การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง							
โครงการ พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)	ระดับคะแนน ๑ กำหนดแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร โดยมีรายละเอียด อาทิ กิจกรรมในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และการติดตามผล ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระดับคะแนน ๕ รายงานการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ ๑. สำนักพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดแผนการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ และได้ขออนุมัติดำเนินการโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ซึ่งเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ให้ความเห็นชอบให้สำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปี	๕	โครงการ พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)	ระดับคะแนน ๑ กำหนดแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร โดยมีรายละเอียด อาทิ กิจกรรมในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และการติดตามผล ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระดับคะแนน ๕ รายงานการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ ๑. สำนักงานฯ ได้กำหนดแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร (แผนพัฒนารายบุคคล) โดยมีรายละเอียด อาทิ กิจกรรมในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และการติดตามผล โดยมีรูปแบบการพัฒนาแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ๒. สำนักงานฯ ดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓. สำนักงานฯ ได้จัดการฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลผลิต	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		งบประมาณ ๒๕๖๑ ตามบันทึก ที่ สผ ๐๐๐๔.๐๓/๘๕๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ๒. แผนการพัฒนาระบบการ เรียนรู้ด้วยตนเองฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ได้ กำหนดกิจกรรมไว้ จำนวน ๖ กิจกรรม โดยมีรายละเอียดการ ดำเนินการ อาทิ กิจกรรมใน การพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และ การติดตามผล ดังนี้ <u>กิจกรรมที่ ๑</u> : การเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การ พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วย ตนเองของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ <u>กิจกรรมที่ ๒</u> : การพัฒนา บุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วย ตนเองจากคู่มือ				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามี แนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ ชัดเจนและเป็นระบบ จำนวน ๑ ฉบับ ผลลัพธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามี จำนวนบุคลากรที่ผ่านการ อบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วย ตนเองเป็นไปตามเป้าหมาย รายปีที่กำหนด สำหรับปี ๒๕๖๑ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย เป็นข้าราชการประเภท วิชาการ จำนวน ๔๐๗ คน	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		- การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองให้กับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยคู่มือการเรียนรู้ของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๔ ชุด ได้แก่ ชุดวิชาที่ ๑ การปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี ชุดวิชาที่ ๒ ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ชุดวิชาที่ ๓ ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการ ชุดวิชาที่ ๔ เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น - การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองให้กับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยคู่มือความรู้ในวงงานรัฐสภา กฎหมายและระเบียบ					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ ชุด ได้แก่ ชุดวิชาที่ ๑ กฎหมาย รัฐธรรมนูญ ชุดวิชาที่ ๒ ความรู้ในวง งานสภา ชุดวิชาที่ ๓ กฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการที่ อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ จำนวน ๓๖ คน ผ่านการเรียนรู้ จำนวน ๓๖ คน กิจกรรมที่ ๓ : การพัฒนา บุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วย ตนเอง ผ่านบทเรียน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ตามโครงการพัฒนากำลังคน ภาครัฐด้านการเรียนรู้ ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงาน ก.พ.ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		<u>กิจกรรมที่ ๔</u> : การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามโครงการปรับปรุงหลักสูตรประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร <u>กิจกรรมที่ ๕</u> : การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) (อยู่ระหว่างการตรวจรับงานจ้าง) <u>กิจกรรมที่ ๖</u> : การพัฒนาบุคลากรที่ประเมินตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ด้วยวิธีการพัฒนา นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non Classroom Training) ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วย					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ตนเอง (Self Development) การสอนงาน (Coaching) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring) การติดตาม/ สังเกต (Job Shadowing) ผลผลิต มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ด้วยระบบการเรียนรู้ด้วย ตนเองที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยดำเนินการตามแผนงานที่ กำหนด จำนวน ๖ กิจกรรม และสามารถดำเนินการได้จริง จำนวน ๕ กิจกรรม อีก ๑ กิจกรรมอยู่ระหว่าง ดำเนินการ ผลลัพธ์ มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการ อบรมตามระบบการเรียนรู้ ด้วยตนเองเป็นไปตาม เป้าหมายรายปีที่กำหนด โดย เป้าหมายรายปีที่กำหนดไว้ จำนวน ๑๒๐ คน แต่ได้ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยมีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๓๔๓ คน					

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
คะแนนการดำเนินการ			๙๓.๗๕				๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล							
แผนงาน ๑ การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้สมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว							
<u>โครงการ</u> จัดทำแผนเสริมสร้างความ ผาสุกของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ** ฝ่ายเลขานุการควร ติดตามผู้รับผิดชอบในการ ดำเนินการแต่ละโครงการใน ยุทธศาสตร์ที่ ๔	<u>ระดับคะแนน ๑</u> - ศึกษาวิเคราะห์รายงาน ข้อมูลเพื่อจัดทำแผน เสริมสร้างความผาสุกของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ - มีร่างแผนเสริมสร้าง ความผาสุกของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	<u>การดำเนินการ</u> ๑. ศึกษาวิเคราะห์รายงาน ข้อมูลเพื่อจัดทำแผน เสริมสร้างความผาสุกของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ๒. มีร่างแผนเสริมสร้างความ ผาสุกของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้าง ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๕	<u>โครงการ</u> การจัดทำแผนยกระดับ คุณภาพชีวิตของบุคลากร	<u>ระดับคะแนน ๑</u> - ศึกษาวิเคราะห์รายงาน ข้อมูลเพื่อจัดทำแผน ยกระดับคุณภาพชีวิตของ บุคลากร - มีร่างแผนยกระดับ คุณภาพชีวิตของบุคลากร - มีร่างแผนยกระดับ คุณภาพชีวิตของบุคลากร เสนอเลขาธิการวุฒิสภาให้ ความเห็นชอบ - มีประกาศ/แจ้งเวียนให้ บุคลากรทุกคนได้รับทราบ แผนยกระดับคุณภาพชีวิต ของบุคลากร - ดำเนินการตามแผน ยกระดับคุณภาพชีวิตบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด	<u>การดำเนินการ</u> ๑. ศึกษาวิเคราะห์รายงาน ข้อมูลเพื่อจัดทำแผน ยกระดับคุณภาพชีวิตของ บุคลากร โดยศึกษาทบทวน จากแผนยกระดับคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๒. มีร่างแผนยกระดับ คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓. มีร่างแผนยกระดับ คุณภาพชีวิตของบุคลากร เสนอเลขาธิการวุฒิสภาให้ ความเห็นชอบ ๔. มีประกาศ/แจ้งเวียนให้ บุคลากรทุกคนได้รับทราบ แผนยกระดับคุณภาพชีวิตของ บุคลากร	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ระดับคะแนน ๓ - นำร่างแผนดังกล่าวเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบ - มีประกาศ/แจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบแผนดังกล่าวดำเนินการตามแผนดังกล่าว บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามแผนดังกล่าว ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓. นำร่างแผนดังกล่าวเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบ ๔. มีประกาศ/แจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบแผนดังกล่าวและดำเนินการตามแผนดังกล่าว บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ๑. ปรับปรุงและพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ๒. อุปกรณ์/เครื่องมือที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ๓. ระบบป้องกันภัยและแผนเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ ๔. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีร่างกาย ๖. การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ๗. การมอบหมายงาน			ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามแผนยกระดับคุณภาพชีวิต ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕. ดำเนินการตามแผนยกระดับคุณภาพชีวิต ๑๔ กิจกรรม จากจำนวนทั้งหมด ๑๔ กิจกรรม ประกอบด้วย (๑) การให้บริการเครื่องออกกำลังกาย (๒) การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย (๓) การตรวจสุขภาพประจำปี (๔) การจัดร้านอาหาร (๕) การแลกบัตรผ่านเข้าออก (๖) การเพิ่มกล้องวงจรปิด (๗) การฝึกอบรมปฐมพยาบาลเบื้องต้น (๘) การจัดเตรียมแผนความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (๙) การสำรวจระบบสัญญาณเตือนอัคคีภัย (๑๐) การปรับปรุงภูมิทัศน์ (๑๑) การบำรุงรักษาเชิงป้องกันงานระบบสาธารณูปโภค	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		๘.การมีส่วนร่วมในการกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๙.เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง ๑๐.การได้รับข้อมูลข่าวสารเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ๑๑.การยกย่องชมเชยบุคลากรและหน่วยงาน ๑๒.ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ๑๓.มีช่องทางการรับเรื่องราวปัญหาและข้อร้องเรียน ๕. รายงานผลการดำเนินการตามแผนดังกล่าว ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				(๑๒) โครงการสถานรับเลี้ยงเด็ก (๑๓) การจัดหาและมอบทุนการศึกษา (๑๔) การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับผู้เกษียณอายุราชการ ๖. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนยกระดับคุณภาพชีวิต ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อเลขาธิการวุฒิสภา และนำเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีแผนยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร จำนวน ๑ ฉบับ ผลลัพธ์ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพ และ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ผลผลิต สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ผลลัพธ์ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน				ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	
แผนงาน ๒ การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)							
โครงการ ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับคะแนน ๑ กำหนดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมี	การดำเนินการ ๑. กำหนดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมี	๕	โครงการ ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับคะแนน ๑ กำหนดกิจกรรม/โครงการเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมี	การดำเนินการ ๑. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
และมีความสุข (Happy Workplace)	ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ระดับคะแนน ๓ ดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ กิจกรรม/โครงการเพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์และ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ๒. ดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด ๓. รายงานผลการดำเนินการ กิจกรรม/โครงการเพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์และ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ผลผลิต</u> สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรมีแผน เสริมสร้างความผาสุกของ		และมีความสุข (Happy Workplace)	ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ระดับคะแนน ๓ ดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ กิจกรรม/โครงการเพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์และ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ๒. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาดำเนินการกิจกรรม/ โครงการเพื่อส่งเสริม ความสัมพันธ์และสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace) ซึ่งแบ่ง ออกเป็น ๕ ด้าน ดังนี้ ๑) <u>ด้านสุขอนามัย</u> ๒) <u>ด้านปลอดภัยและ</u> <u>ป้องกันภัย</u> ๓) <u>ด้านสภาพแวดล้อมใน</u> <u>การทำงาน</u> ๔) <u>ด้านสวัสดิการ</u> ๕) <u>ด้านความสัมพันธ์</u> <u>ระหว่างบุคลากร</u> ๓. จัดทำรายงานผลการ ดำเนินการกิจกรรม/ โครงการเพื่อส่งเสริม	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน				ความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ต่อเลขาธิการวุฒิสภา และนำเสนอเรียนต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>ผลผลิต</u> สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีแผนยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร จำนวน ๑ ฉบับ <u>ผลลัพธ์</u> บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดีเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
แผนงาน ๓ การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (โครงการร่วม)							
โครงการ สำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล	ระดับคะแนน ๑ ร้อยละ ๕๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ก่อนนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๒ ร้อยละ ๕๕ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ก่อนนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๓ ร้อยละ ๖๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ก่อนนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๔ ร้อยละ ๖๕ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ก่อนนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการ ร้อยละ ๗๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ก่อนนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามีความ พึงพอใจฯ ในระดับร้อยละ ๗๐.๒	๕	โครงการ สำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล	ระดับคะแนน ๑ ร้อยละ ๕๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ก่อนนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๒ ร้อยละ ๕๕ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ก่อนนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๓ ร้อยละ ๖๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ก่อนนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๔ ร้อยละ ๖๕ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ก่อนนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการ ร้อยละ ๗๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ก่อนนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ระดับคะแนน ๕ ร้อยละ ๗๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล				ระดับคะแนน ๕ ร้อยละ ๗๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล		
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง							
แผนงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียงพร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ							
โครงการ โครงการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต	ระดับคะแนน ๑ มีการดำเนินการตาม แผนงานการส่งเสริมและ สนับสนุนการดำเนินชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำ พระบรมราโชวาทมาเป็น แนวทางในการปฏิบัติ ระดับคะแนน ๓ มีการติดตามและ ประเมินผลตามแผนงาน การส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรม- ราโชวาทมาเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติ	การดำเนินการ ๑. มีการดำเนินการตาม แผนงานการส่งเสริมและ สนับสนุนการดำเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำ พระบรมราโชวาทมาเป็น แนวทางในการปฏิบัติ ตามที่ กำหนดร้อยละ ๑๐๐ โดยมี ผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น ๒๕๖ คน โดยดำเนินการ ภายใต้โครงการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต จำนวน ๓ หลักสูตร ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลตามแผนงาน	๕	โครงการ ๑ สนับสนุนความโปร่งใส ป้องกันภัยทุจริต มุ่งชีวิต พอเพียง	ระดับคะแนน ๑ มีการดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการติดตาม และประเมินผลโครงการ ระดับคะแนน ๕ มีการจัดทำรายงานผลการ ดำเนินการตามแผนงานที่ ๒ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการ ป้องกันการกระทำผิด กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ทุจริตในภาครัฐ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร	การดำเนินการ ๑. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาได้กำหนดและ ดำเนินการตามโครงการ/ กิจกรรมที่กำหนด ได้แก่ โครงการที่ ๑ : สนับสนุน ความโปร่งใสป้องกันการ ทุจริต มุ่งชีวิตพอเพียง ๒. มีการดำเนินการติดตาม และประเมินผลโครงการ ๓. สำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคลได้จัดทำรายงานผล การดำเนินงานฯ เสนอ เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อทราบ เรียบร้อยแล้ว	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
	ระดับคะแนน ๕ มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ๓. มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต - มีการดำเนินการกิจกรรม/โครงการตามที่กำหนดได้ร้อยละ ๑๐๐ - มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ร้อยละ ๑๐๐ - มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ จำนวน ๒๕๖ คน ผลลัพธ์ การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ สามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความ			ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ผลผลิต (๑) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนที่กำหนดไว้ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ (๒) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการโดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๐ คน และมีกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ จำนวน ๔๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๐ ผลลัพธ์ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการตามแผนที่กำหนด สามารถทำให้บุคลากรสรรได้รับความรู้ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติงานได้จริง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		เข้าใจและนำไปประยุกต์ ปฏิบัติงานได้					
				โครงการ ๒ กิจกรรม ๑๘ สำนัก ร่วม ใจตามรอยเบื้องยุคลบาท	ระดับคะแนน ๑ มีการดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการติดตาม และประเมินผลโครงการ ระดับคะแนน ๕ มีการจัดทำรายงานผลการ ดำเนินการตามแผนงานที่ ๒ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการ ป้องกันการกระทำผิด กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ทุจริตในภาครัฐ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	การดำเนินการ ๑. มีการดำเนินการตาม โครงการ/กิจกรรม ๑๘ สำนัก ร่วมใจตามรอยเบื้อง ยุคลบาท ประกอบด้วย ๑๘ สำนัก และ ๑ กลุ่มงาน ๒. ดำเนินการติดตามและ ประเมินผลโครงการ ๓. มีการจัดทำรายงานผล การดำเนินการตามแผนงาน ที่ ๒ การรณรงค์ส่งเสริม มาตรการป้องกันการกระทำ ผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การทุจริตในภาครัฐ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต (๑) สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา มีการดำเนิน กิจกรรม/โครงการตามแผนที่	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
						กำหนดไว้ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ (๒) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการดำเนินกิจกรรม/โครงการ และมีบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ผลลัพธ์ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการตามแผนที่กำหนด สามารถทำให้บุคลากร ได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติงานได้จริง คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐	
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม							
แผนงาน ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม							
แผนงาน ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติโดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (โครงการร่วม)							
โครงการ ศึกษารูปแบบและดำเนินการกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับคะแนน ๑ • ศึกษา วิเคราะห์ การส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและ	การดำเนินการ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมความ	๕	โครงการ ศึกษารูปแบบและดำเนินการกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับคะแนน ๑ • ศึกษา วิเคราะห์ การส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและ	การดำเนินการ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมความ	๕

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
(Corporate social Responsibility : CSR)	กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม จัดทำแผนการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนที่กำหนดบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีการประชุมเพื่อศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนการส่งเสริม จำนวน ๒ แผน คือ ๑) แผนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (โครงการร่วม) ๒) แผนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม (โครงการร่วม) ๑. คณะอนุกรรมการฯ ดำเนินการตามแผนงานที่ ๑ โดยการจัดสัมมนาโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อ ความรับผิดชอบต่อสังคม		(Corporate social Responsibility : CSR)	กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม จัดทำแผนการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนที่กำหนดบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีการประชุมเพื่อศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนการส่งเสริม จำนวน ๒ แผน คือ ๑) แผนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (โครงการร่วม) ๒) แผนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม (โครงการร่วม) ๑. คณะอนุกรรมการฯ ดำเนินการตามแผนงานที่ ๑ โดยการจัดสัมมนาโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม เพื่อ ความรับผิดชอบต่อสังคม	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		(CSR) ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา โดยผู้เข้าร่วมเสวนามี ความรู้ความเข้าใจด้าน CSR หลังการเข้าร่วมกิจกรรมใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๙) - จัดโครงการส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจด้าน กิจกรรมเพื่อสังคม ๒. คณะอนุกรรมการฯ ดำเนินการแผนงานที่ ๒ โดย จัดโครงการเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการเมืองการ ปกครองและบทบาทอำนาจ หน้าที่ของสภานิติบัญญัติ แห่งชาติสู่เยาวชนใน สถาบันการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เด็ก และเยาวชนและบุคลากร ของรัฐสภามีการพัฒนาและมี ส่วนร่วมและเห็นถึง ความสำคัญของการมีส่วนร่วม คณะอนุกรรมการได้รายงาน ผลการดำเนินการตามแผนฯ และสรุปปัญหา อุปสรรค				(CSR) ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา โดยผู้เข้าร่วมเสวนามี ความรู้ความเข้าใจด้าน CSR หลังการเข้าร่วมกิจกรรมใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย ๔.๑๙) - จัดโครงการส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจด้าน กิจกรรมเพื่อสังคม ๒. คณะอนุกรรมการฯ ดำเนินการแผนงานที่ ๒ โดย จัดโครงการเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการเมืองการ ปกครองและบทบาทอำนาจ หน้าที่ของสภานิติบัญญัติ แห่งชาติสู่เยาวชนใน สถาบันการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เด็ก และเยาวชนและบุคลากร ของรัฐสภามีการพัฒนาและ มีส่วนร่วมและเห็นถึง ความสำคัญของการมีส่วนร่วม คณะอนุกรรมการได้รายงาน ผลการดำเนินการตามแผนฯ และสรุปปัญหา อุปสรรค	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน	โครงการ	คำอธิบายค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	ผลการดำเนินการ	ระดับ คะแนน
		ข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต - จัดโครงการส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจด้าน กิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อ ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลลัพธ์ - ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามี การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อแสดง ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายเหตุ: แผนงาน ๑ และ แผนงาน ๒ เป็นโครงการร่วม ทั้งสองแผน				ข้อเสนอแนะต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต - จัดโครงการส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคลากรมี ความรู้ความเข้าใจด้าน กิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม เพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลลัพธ์ - ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามี การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อแสดง ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายเหตุ: แผนงาน ๑ และ แผนงาน ๒ เป็นโครงการร่วม ทั้งสองแผน	
คะแนนการดำเนินการ			๑๐๐				๑๐๐

**รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากร
ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑**

ด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดตัวชี้วัดร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเป็นข้อมูลศึกษาวิเคราะห์ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้ดำเนินการสำรวจ

ประชากรในการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้แก่ ข้าราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวนทั้งสิ้น ๓,๐๘๐ คน (สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒,๐๒๒ คน และสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑,๐๕๘ คน) โดยมีจำนวนข้าราชการและลูกจ้างปฏิบัติงานของส่วนราชการที่ได้ตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๑๘ คน ซึ่งจำแนกตามส่วนราชการได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๒,๐๒๒ คน
ตอบแบบสำรวจ จำนวน ๘๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๑ ของบุคลากรทั้งหมดในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๑,๐๕๘ คน
ตอบแบบสำรวจ ๑,๐๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๕๘ ของของบุคลากรทั้งหมดในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

โดยภาพรวม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒๗

เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

การสำรวจในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยดำเนินการผ่านแบบสอบถามสำเร็จรูปของ Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษา โดยได้เผยแพร่แบบสอบถามดังกล่าวแก่ข้าราชการและลูกจ้างปฏิบัติงานผ่านทางระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ (สถานภาพและระดับตำแหน่ง ส่วนราชการ อายุราชการ)

ส่วนที่ ๒ คำถามเพื่อสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งประกอบด้วยคำถามตามประเด็นยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ จำนวน ๒๐ ข้อ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล จำนวน ๙ ข้อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้าหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง จำนวน ๕ ข้อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยี มาสนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน ๕ ข้อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๔ ข้อ

ทั้งนี้ แต่ละคำถามแบ่งตัวเลือกตอบตามระดับความพึงพอใจออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งเป็นระดับ การวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับที่ ๕ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับที่ ๔ หมายถึง ความพึงพอใจมาก

ระดับที่ ๓ หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง

ระดับที่ ๒ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย

ระดับที่ ๑ หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

การวิเคราะห์ผลสำรวจ

จากผลสำรวจ ได้ใช้เกณฑ์แปลความหมาย โดยกำหนดเกณฑ์การตีความค่าเฉลี่ยของผลการสำรวจ ออกเป็น ๕ ช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐	เท่ากับร้อยละ ๘๑ - ๑๐๐	หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐	เท่ากับร้อยละ ๖๑ - ๘๐.๙๙	หมายถึง พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐	เท่ากับร้อยละ ๔๑ - ๖๐.๙๙	หมายถึง พึงพอใจระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐	เท่ากับร้อยละ ๒๑ - ๔๐.๙๙	หมายถึง พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐	เท่ากับร้อยละ ๐ - ๒๐.๙๙	หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่าผลคะแนนมีความใกล้เคียงกันในผู้ตอบแบบสำรวจบางกลุ่ม ดังนั้น ในตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ ในประเด็นคำถามต่าง ๆ ของแต่ละยุทธศาสตร์ จึงได้แบ่งการรายงาน ผลสำรวจออกเป็นค่าเฉลี่ยคำตอบซึ่งตอบโดยผู้ปฏิบัติงานกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่

- กลุ่มข้าราชการประเภททั่วไป
 - ระดับปฏิบัติงาน/ระดับชำนาญงาน
 - ระดับอาวุโส
 - ระดับอาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน)
- กลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการ
 - ระดับปฏิบัติการ/ระดับชำนาญการ
 - ระดับชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน)
 - ระดับชำนาญการพิเศษ

- ระดับชำนาญการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน)
- ระดับเชี่ยวชาญ
- ระดับเชี่ยวชาญ (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน)
- ระดับทรงคุณวุฒิ
- กลุ่มข้าราชการประเภทอำนวยการ
- กลุ่มข้าราชการประเภทบริหาร

ผลการสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตารางที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทและระดับตำแหน่ง		สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ ประเภททั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๓๑๘	๓๕.๔๙	๔๑๙	๔๑.๐๐
	อาวุโส	๑๑๒	๑๒.๕๐	๕๙	๕.๗๗
	อาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม)	๑๙	๒.๑๒	๒๑	๒.๐๕
ข้าราชการ ประเภท วิชาการ	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑๗๘	๑๙.๘๗	๓๓๓	๓๒.๕๘
	ชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม)	๕	๐.๕๖	๒๙	๒.๘๔
	ชำนาญการพิเศษ	๑๒๗	๑๔.๑๗	๖๔	๖.๒๖
	ชำนาญการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม)	๑๘	๒.๐๑	๓๙	๓.๘๒
	เชี่ยวชาญ	๒๑	๒.๓๔	๗	๐.๖๘
	เชี่ยวชาญ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม)	๖๒	๖.๙๒	๒๔	๒.๓๕
	ทรงคุณวุฒิ	๖	๐.๖๗	๘	๐.๗๘
ข้าราชการ อำนวยการ /บริหาร	อำนวยการ (สูง)	๒๐	๒.๒๓	๑๕	๑.๔๗
	บริหาร (สูง)	๑๐	๑.๑๗	๔	๐.๓๙
รวม		๘๙๖	๑๐๐	๑,๐๒๒	๑๐๐
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจ					

ตารางที่ ๒ สถิติของความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในภาพรวมองค์กร

ส่วนราชการ	คะแนน ภาพรวม	ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน (Mean)		ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)
		ค่าเฉลี่ย	ระดับ	
สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร	๓.๕๑ ร้อยละ ๗๐.๒	๓.๕๖	มาก	๐.๘๒
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		๓.๔๕	มาก	๐.๘๕

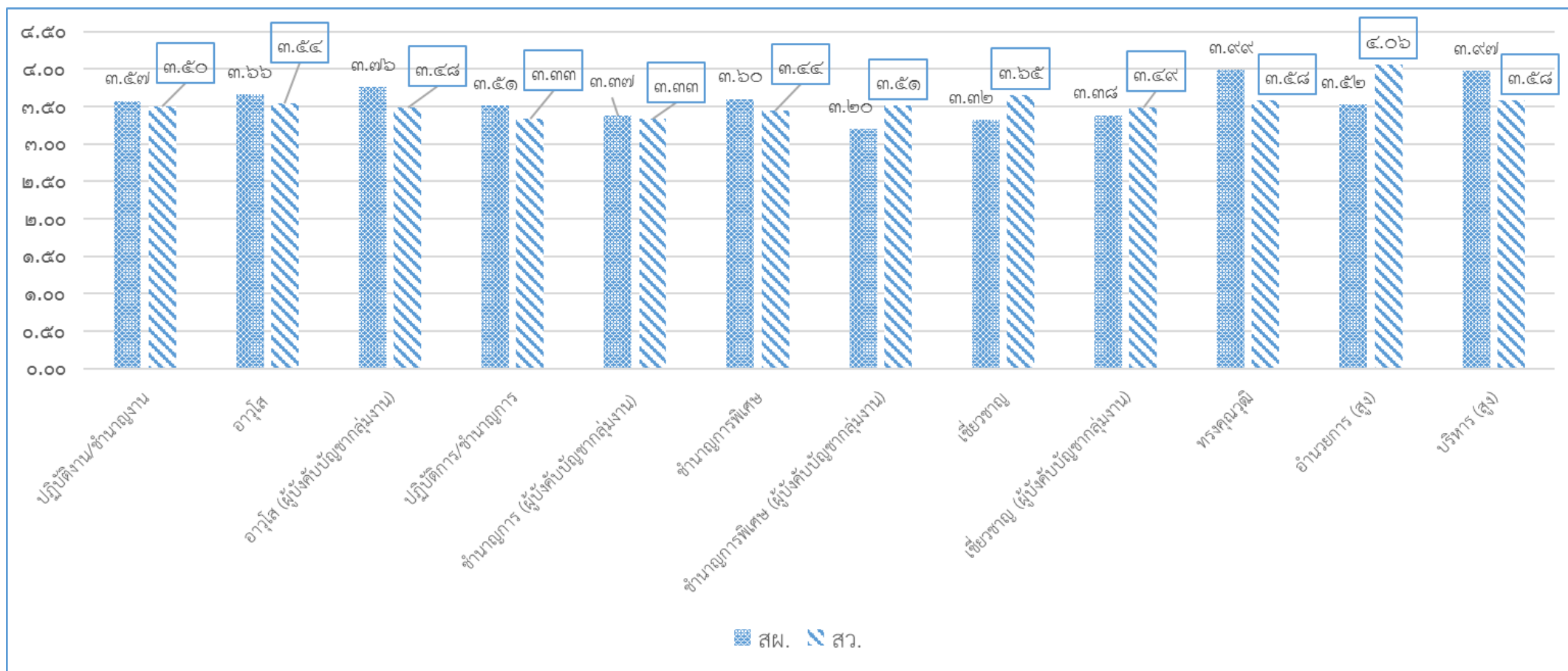
ตารางที่ ๓ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
จำแนกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	ภาพรวม		สผ.		สว.	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลัก ธรรมาภิบาล	๓.๔๒	มาก	๓.๔๗	มาก	๓.๓๘	ปานกลาง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากร บุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้าหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๓.๖๐	มาก	๓.๖๕	มาก	๓.๕๕	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็น ผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติอย่างมี ประสิทธิภาพ	๓.๔๗	มาก	๓.๕๔	มาก	๓.๔๑	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มี ความสุขอย่างสมดุล ตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๕๙	มาก	๓.๖๗	มาก	๓.๕๓	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๕๒	มาก	๓.๕๘	มาก	๓.๔๕	มาก

ตารางที่ ๔ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ภาพรวม		สพ.		สว.	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓.๕๓	มาก	๓.๕๗	มาก	๓.๕๐	มาก
อาวุโส	๓.๖๒	มาก	๓.๖๖	มาก	๓.๕๔	มาก
อาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน)	๓.๖๑	มาก	๓.๗๖	มาก	๓.๔๘	มาก
เฉลี่ยประเภททั่วไป	๓.๕๙	มาก	๓.๖๖	มาก	๓.๕๑	มาก
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓.๓๓	ปานกลาง	๓.๕๑	มาก	๓.๓๓	ปานกลาง
ชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน)	๓.๓๓	ปานกลาง	๓.๓๗	ปานกลาง	๓.๓๓	ปานกลาง
ชำนาญการพิเศษ	๓.๔๔	ปานกลาง	๓.๖๐	มาก	๓.๔๔	มาก
ชำนาญการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน)	๓.๕๑	มาก	๓.๒๐	ปานกลาง	๓.๕๑	มาก
เชี่ยวชาญ	๓.๖๕	มาก	๓.๓๒	ปานกลาง	๓.๖๕	มาก
เชี่ยวชาญ (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน)	๓.๔๕	มาก	๓.๓๘	ปานกลาง	๓.๔๙	มาก
ทรงคุณวุฒิ	๓.๕๘	มาก	๓.๙๙	มาก	๓.๕๘	มาก
เฉลี่ยประเภทวิชาการ	๓.๔๗	มาก	๓.๔๘	มาก	๓.๔๘	มาก
อำนวยการ (สูง)	๓.๗๕	มาก	๓.๕๒	มาก	๔.๐๖	มาก
บริหาร (สูง)	๓.๙๑	มาก	๓.๙๗	มาก	๓.๕๘	มาก
เฉลี่ยประเภท อำนวยการ/บริหาร	๓.๘๓	มาก	๓.๗๕	มาก	๓.๘๒	มาก

แผนภูมิที่ ๑ แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จำแนกตามตำแหน่ง



ตารางที่ ๕ ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ในประเด็นคำถามต่างๆ ของแต่ละยุทธศาสตร์

ข้อคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล										
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง บทบาทภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๖๓ (มาก)	๓.๕๒ (มาก)	๓.๔๕ (มาก)	๓.๙๐ (มาก)	๓.๖๒ (มาก)	๓.๔๕ (มาก)	๓.๓๓ (ปานกลาง)	๔.๐๗ (มาก)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๕๓ (มาก)
๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	๓.๕๑ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๖๕ (มาก)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๗๗ (มาก)	๓.๓๙ (ปานกลาง)	๓.๓๓ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๔๙ (มาก)
๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นที่เหมาะสม โดยยึดหลักคุณธรรม (การเลื่อนระดับหมายถึงการเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งในทางสูงขึ้น ซึ่งโดยปกติมักจะมีผลดีข้อมากขึ้น และมีหน้าที่งานที่แตกต่างไปจากเดิม โดยเฉพาะแตกต่างไปจากตำแหน่งงานในปัจจุบัน)	๓.๔๙ (มาก)	๓.๓๘ (ปานกลาง)	๓.๔๐ (ปานกลาง)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๕๒ (มาก)	๓.๔๔ (มาก)	๓.๒๖ (ปานกลาง)	๔.๑๓ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๘ (มาก)

ข้อความ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๔. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการสรรหาที่เหมาะสม โดยยึดหลักคุณธรรม (การสรรหาหมายถึงกระบวนการกลั่นกรอง และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติคุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน)	๓.๕๑ (มาก)	๓.๓๔ (ปานกลาง)	๓.๒๐ (ปานกลาง)	๓.๙๐ (มาก)	๓.๔๙ (มาก)	๓.๔๔ (มาก)	๓.๒๙ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๖ (มาก)
๕. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่เหมาะสม โดยยึดหลักคุณธรรม (ระบบการคัดเลือก หมายถึงกระบวนการที่องค์การใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมากให้เหลือตามจำนวนที่องค์การต้องการ และได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง)	๓.๔๙ (มาก)	๓.๒๘ (ปานกลาง)	๓.๓๐ (ปานกลาง)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๔๗ (มาก)	๓.๔๔ (มาก)	๓.๒๖ (ปานกลาง)	๔.๐๗ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๗ (มาก)
๖. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสม โดยยึดหลักคุณธรรม	๓.๕๑ (มาก)	๓.๓๑ (ปานกลาง)	๓.๓๕ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๕๔ (มาก)	๓.๔๘ (มาก)	๓.๒๖ (ปานกลาง)	๔.๐๗ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๖๔ (มาก)

ข้อความ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๗. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การเลื่อนเงินเดือนโดยยึดหลักคุณธรรม	๓.๔๗ (มาก)	๓.๓๑ (ปานกลาง)	๓.๖๐ (มาก)	๓.๙๐ (มาก)	๓.๕๗ (มาก)	๓.๔๓ (มาก)	๓.๒๖ (ปานกลาง)	๓.๘๗ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๕๘ (มาก)
๘. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การให้สิ่งจูงใจโดยยึดหลักคุณธรรม	๓.๕๑ (มาก)	๓.๓๔ (ปานกลาง)	๓.๕๕ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๕๕ (มาก)	๓.๔๕ (มาก)	๓.๒๗ (ปานกลาง)	๓.๘๗ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๕๙ (มาก)
๙. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๕ (มาก)	๓.๔๘ (มาก)	๓.๕๕ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)	๓.๖๙ (มาก)	๓.๔๙ (มาก)	๓.๓๕ (ปานกลาง)	๓.๘๗ (มาก)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๔๙ (มาก)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้าหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง										
๑๐. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแนวทางการดำเนินการเพื่อธรรมาภิบาลส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มาตรการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ	๓.๖๙ (มาก)	๓.๖๘ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)	๔.๓๐ (มากที่สุด)	๓.๘๘ (มาก)	๓.๕๘ (มาก)	๓.๕๓ (มาก)	๔.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๗๘ (มาก)

ข้อความ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๑๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการเผยแพร่ มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ นโยบาย ด้านความโปร่งใสของรัฐสภาให้บุคลากรได้ใช้เป็น แนวทางประพฤติปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง	๓.๗๓ (มาก)	๓.๗๓ (มาก)	๓.๙๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๘๙ (มาก)	๓.๖๒ (มาก)	๓.๖๑ (มาก)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๘๓ (มาก)

๑๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกระบวนการ/มาตรการ ในการส่งเสริมเชิดชูเกียรติข้าราชการดีเด่นที่เหมาะสม	๓.๖๖ (มาก)	๓.๖๑ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๘๑ (มาก)	๓.๖๒ (มาก)	๓.๔๕ (มาก)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๘๑ (มาก)
๑๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีช่องทางในการ ร้องเรียน รวมทั้งมีกระบวนการในการจัดการเรื่อง ร้องเรียนที่เหมาะสม	๓.๕๖ (มาก)	๓.๕๑ (มาก)	๓.๖๓ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)	๓.๗๐ (มาก)	๓.๕๑ (มาก)	๓.๔๓ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๗๒ (มาก)
๑๔. โครงการ/แผนงาน/กิจกรรมในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม วินัยข้าราชการ นโยบายด้าน ความโปร่งใสในปัจจุบันมีความเหมาะสม	๓.๖๕ (มาก)	๓.๕๘ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)	๓.๗๓ (มาก)	๓.๖๑ (มาก)	๓.๔๔ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อความคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๑๕. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมเพื่อนำไปสู่ความเป็นรัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament)	๓.๗๐ (มาก)	๓.๕๙ (มาก)	๓.๕๕ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๗๖ (มาก)	๓.๔๙ (มาก)	๓.๓๔ (ปานกลาง)	๓.๘๗ (มาก)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๔๙ (มาก)
๑๖. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทาง/มาตรการในการส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	๓.๖๙ (มาก)	๓.๕๘ (มาก)	๓.๕๕ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๗๐ (มาก)	๓.๕๑ (มาก)	๓.๔๑ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๖๒ (มาก)
๑๗. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ด้านภาษาต่างประเทศอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	๓.๔๗ (มาก)	๓.๓๒ (ปานกลาง)	๓.๓๐ (ปานกลาง)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๔๗ (มาก)	๓.๔๒ (มาก)	๓.๒๙ (ปานกลาง)	๓.๘๗ (มาก)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๔๖ (มาก)
๑๘. ส่วนราชการ มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริม พัฒนาความเป็นมืออาชีพในสายงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	๓.๕๖ (มาก)	๓.๓๘ (ปานกลาง)	๓.๒๐ (ปานกลาง)	๓.๙๐ (มาก)	๓.๕๑ (มาก)	๓.๔๔ (มาก)	๓.๓๒ (ปานกลาง)	๓.๙๓ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๕ (มาก)
๑๙. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกระบวนการในการติดตาม ประเมินผลกลุ่มเป้าหมายที่เข้าอบรม โครงการ/หลักสูตรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	๓.๖๑ (มาก)	๓.๔๗ (มาก)	๓.๓๐ (ปานกลาง)	๓.๙๐ (มาก)	๓.๕๗ (มาก)	๓.๔๙ (มาก)	๓.๓๑ (ปานกลาง)	๓.๘๗ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๖๑ (มาก)

ภาคผนวก

ข้อความ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง										
๒๐. โครงการ/กิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติงานได้จริง	๓.๗๐ (มาก)	๓.๖๘ (มาก)	๓.๔๐ (ปานกลาง)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๗๔ (มาก)	๓.๕๖ (มาก)	๓.๔๘ (มาก)	๔.๐๗ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๗๒ (มาก)
๒๑. การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีส่วนในการสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร	๓.๖๘ (มาก)	๓.๖๕ (มาก)	๓.๕๕ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)	๓.๗๔ (มาก)	๓.๕๔ (มาก)	๓.๔๖ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๗๔ (มาก)
๒๒. โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิต (เช่น โครงการธรรมศึกษา, โครงการตามแนวพระราชดำริ, โครงการ CSR ของส่วนราชการ, โครงการส่งเสริมสุขภาพ อนามัย เป็นต้น) มีส่วนในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐสภา	๓.๗๐ (มาก)	๓.๗๑ (มาก)	๓.๕๕ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)	๓.๗๖ (มาก)	๓.๕๗ (มาก)	๓.๔๘ (มาก)	๔.๑๓ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๗๓ (มาก)

ข้อคำถาม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ทั่วไป	วิชาการ	อำนาจการ	บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
๒๓. การจัดสวัสดิการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความเหมาะสม (เช่น การกักเงินสหกรณ์ ออมทรัพย์ข้าราชการรัฐสภา, การจัดหาที่พักอาศัย, การเบิกจ่ายค่าครองชีพ, การตรวจสอบสุขภาพและกิจกรรม ด้านอื่น ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓.๖๐ (มาก)	๓.๕๙ (มาก)	๓.๗๐ (มาก)	๔.๓๐ (มากที่สุด)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๕๘ (มาก)	๓.๔๘ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๖๓ (มาก)

ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่สำคัญ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยืดหยุ่นคล่องตัว	
๑. การคัดสรรให้ข้าราชการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินการ และควรมีการปรับปรุง โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังคน ให้เหมาะสมกับการกิจที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการทบทวน Workload ของบุคลากรในทุกตำแหน่งงาน ๒. ควรเพิ่มช่องทางการสรรหาคัดเลือก โดยให้เปิดสอบบรรจุข้าราชการเป็นการภายในก่อนที่จะเปิดรับสมัครจากภายนอก ๓. ปัจจุบันการห้ามเปลี่ยนสายงานกรณีมีการขึ้นบัญชีสอบในตำแหน่งนั้นๆอยู่ มีบังคับใช้อยู่ในข้าราชการพลเรือน เห็นควรนำมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑. ควรปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ปัจจุบันระบบเทคโนโลยีในสำนักงานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ๒. ควรมีการพิจารณาระบบการหมุนเวียนปฏิบัติงาน (Job Rotation) เพื่อให้มีการเรียนรู้งานที่หลากหลาย สนับสนุนให้มีการสนับสนุนการหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้ามสายงานอย่างจริงจัง ๓. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานยังไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ตามที่คาดหวัง ควรแยกระบบ PMS ออกจากการบริหารการเงินงบประมาณเดือนเงินเดือน ๔. ระบบการหมุนเวียนงานทุกคนทุกระดับจะทำให้บุคลากรเข้าใจงานสภามากขึ้น และเข้าใจภารกิจของแต่ละหน่วยงานในภาคปฏิบัติจริง หากมีการนำมาใช้จริงจะทำให้การบูรณาการทำงานร่วมกันทุกส่วนขององค์กรเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเนื่องจากบุคลากรทุกตำแหน่งได้เข้าพบปะทบทวนที่การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยที่ต้องส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันงานจึงจะสัมฤทธิ์ผลสูงสุดต่อองค์กร จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	
๑. การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ควรปรับหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น ไม่ควรใช้การลงคะแนนเสียง ไม่ต้องการให้ยึดเอาผลการพิจารณาจากชั้นที่ได้ ดีเด่นหรือดี เพราะบางทีคนที่ดีจริงๆ แต่ได้รับการประเมินน้อยกว่า ๒.๖ ๒. ควรมีแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่หลากหลายรูปแบบมากกว่าที่เป็นอยู่และมีการติดตามประเมินผลเชิงคุณภาพที่เชื่อถือได้	๑. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น เช่น ควรอุทิศเวลาให้ราชการ และควรปรับแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความตระหนักในจริยธรรมอย่างแท้จริง ๒. การรณรงค์และส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการยังไม่มีให้นำไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ๓. การจัดกิจกรรมประเพณีที่ดีงาม เช่น ปีใหม่ไทย วันสงกรานต์รดน้ำขอพรผู้ใหญ่ให้เป็นกิจกรรมหลักวันเกษียณอายุราชการ วันดังกล่าวควรจัดการประชุมต่างๆ ให้เป็นหลักปฏิบัติเอกลักษณ์ของราชการรัฐสภา ๔. ควรมีการจัดฝึกอบรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสำนักงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
	การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่นมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรนำประมวลจริยธรรมมาออกเป็นนโยบาย บังคับใช้ให้เป็นรูปธรรม ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยี มาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	
๑. การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการเป็นระบบดิจิทัลครบวงจร ๒. ควรมีการเน้นการจัดอบรมข้าราชการในสายงานหลักของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการให้ความรู้เฉพาะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และควรติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน เพื่อส่งข้าราชการเข้าร่วมสัมมนา โดยเฉพาะสายงานนิติกร ๓. ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความครอบคลุมทุกระดับและสายงานอย่างครบถ้วน ตอบโจทย์ความต้องการของสายงานนั้นๆ ได้ตรงจุด ๔. โครงการอบรมบางโครงการรับจำนวนจำกัด ทำให้ไม่พอสอดคล้องความต้องการของผู้ประสงค์เข้าร่วมโครงการ และควรเพิ่มเติมเรื่องการเรียนรู้เพิ่มในเรื่องของทักษะในสายงาน และด้านภาษา และให้นำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการส่งหนังสือส่งแบบฟอร์มร้องขอเรื่องต่างๆ เช่น หนังสือรับรอง เป็นต้น	๑. ควรมีการจำแนกการฝึกอบรมระหว่าง หลักสูตรตามแนวทางการรับราชการ กับ หลักสูตรเพื่อเสริมสร้างทักษะ อย่างชัดเจน ทำให้มีการฝึกอบรมที่ไม่เหมาะสมกับแนวทางการรับราชการของแต่ละตำแหน่ง มากกว่าหลักสูตรที่จำเป็นต่อการรับราชการ ๒. ให้องค์กรสนับสนุนด้านการพัฒนาในสายงานสนับสนุนขององค์กรให้มากขึ้น โดยจัดหาหลักสูตร/เครื่องมือบริหารจัดการองค์กรแบบใหม่ ๆ ให้บุคลากรในสายงานสนับสนุนได้ศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนทักษะการทำงาน ๓. ข้อเสนอให้มีการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกในสายวิชาการโดยไม่จำกัดสาขาความเชี่ยวชาญหรือตำแหน่งเพื่อความรู้ที่หลากหลายเพิ่มพูนและพัฒนาส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความรวดเร็วถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ๔. ควรมีการพัฒนาให้มีทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน และตรงกับสายงาน โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มากเกินความจำเป็น มีการนำมาใช้ประโยชน์ไม่เป็นรูปธรรม และยังไม่ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ๕. ควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในด้านภาษาทั้งภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๒ และ ๓ ซึ่งจะมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานต่อไปปัจจุบันและอนาคตการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
๑. การทำ CSR ต้องดำเนินการเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอซึ่งตรงตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงและบางกิจกรรมควรกำหนดให้เป็นกิจกรรมของสำนักงาน เช่น การแพทย์เข้าวัด เป็นต้น	๑. ให้ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของข้าราชการทุกระดับอย่างต่อเนื่องโดยมีผู้บริหารเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมการรับผิดชอบต่อสังคมในหลากหลายมิติ จัดกิจกรรมกีฬาต่าง ๆ เพื่อความสามัคคีของคนในองค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๒. ควรมีกลุ่มงานที่รับผิดชอบเรื่อง CSR โดยเฉพาะเพื่อสื่อสารองค์กรและรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้การทำงานของสำนักงานจะได้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๓. กิจกรรม CSR น่าจะให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในเป็นลำดับแรกก่อน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามีส่วนร่วมให้มากขึ้น ๔. ควรจัดให้มีสวัสดิการที่พิกัดข้าราชการให้เพียงพอต่อความต้องการ และส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรเพิ่มสวัสดิการอื่นๆให้มากขึ้นและควรเน้นด้านสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการ เพื่อให้เกิดความผูกพันในการทำงาน เช่น อาคารพักอาศัย ศูนย์เด็กเล็ก สนามกีฬา	๒. ในส่วนของสวัสดิการ เห็นควรให้มีสวัสดิการที่มากขึ้น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรมีร้านอาหารหรือร้านค้าที่ดีมีคุณภาพ และหลากหลายมากยิ่งขึ้น ๓. ควรจัดที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการรัฐสภาอย่างพอเพียง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการรัฐสภา ๔. การจัดที่อยู่อาศัยให้คนที่ต้องการอย่างจริง และให้ข้าราชการอาศัยได้จนเกษียณและควรจัดหาที่พักให้กับข้าราชการตั้งแต่ชำนาญการพิเศษขึ้นไปด้วย เพราะข้าราชการอื่นของรัฐ ตำแหน่งยิ่งสูงยิ่งมีที่พักอาศัยรับรอง เช่นเดียวกับ ตำรวจ ทหาร หรือพยาบาล
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในภาพรวม	
๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ควรกำหนดเป้าหมายในอีก ๕ ปีข้างหน้า จะมีการปรับปรุงพัฒนาข้าราชการรัฐสภาไปในทิศทางใดบ้าง ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และมีการติดตามเป็นระบบ โดยยึดโยงและกระตุ้นให้เกิดความตระหนัก รับรู้และรับผิดชอบต่อส่วนรวมกัน มิใช่เพียงระดับปฏิบัติ มีการสร้างแรงจูงใจและประชาสัมพันธ์/สื่อสารให้ทราบอย่างทั่วถึง ๓. ควรพัฒนาบุคลากรของสำนักงานให้เป็นมืออาชีพในทุกสายงาน และควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม และควรกำหนดโครงการและกิจกรรมรองรับที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ๔. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ให้มากขึ้นและควรเน้นด้านสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการเพื่อให้เกิดความผูกพันในการทำงาน เช่น อาคารพักอาศัย ศูนย์เด็กเล็ก สนามกีฬา ๕. สำนักงานควรมุ่งเน้นการส่งเสริมเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมให้บุคลากรในองค์กร ๖. ควรนำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ๗. ควรสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในด้านภาษา ทั้งภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๒ และ ๓ ซึ่งจะมีผลจำเป็นในการปฏิบัติงานต่อไปปัจจุบันและอนาคตการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากร ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	