



รายงานผลการดำเนินการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
รอบ ๖ เดือน
(ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คำนำ

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

สำหรับรายงานฉบับนี้ เป็นรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) โดยรายงานดังกล่าว ประกอบด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ สรุปความก้าวหน้าในรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนที่ ๒ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) ส่วนที่ ๓ สรุปคะแนนผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) และส่วนที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

ทั้งนี้ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

พฤษภาคม ๒๕๖๓

	หน้า
สารบัญ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
ส่วนที่ ๑ สรุปความก้าวหน้าในรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑
ส่วนที่ ๒ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)	๑๒
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๑๒
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๔๕
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๔๕
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มี ความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑๗๑
ส่วนที่ ๓ สรุปคะแนนผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)	๒๑๑
ส่วนที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	๒๑๖

บทสรุปผู้บริหาร

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติเห็นชอบและให้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ และมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นผู้กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ โดยผลของดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓) สรุปได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และมีความคล่องตัว ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ซึ่งได้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสม ส่วนราชการจะดำเนินการสำรวจกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ โดยข้อมูล ประกอบด้วย ๑) กรอบอัตรากำลังที่ ก.ร. กำหนด ๒) กรอบที่มีคนครอง ๓) ข้อมูลบุคลากร และ ๔) ข้อมูลการเคลื่อนไหวกำลังคน โดยข้อมูลกำลังคนเชิงปริมาณจะเป็นส่วนหนึ่งในการวิเคราะห์แผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

๒. การขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนราชการมีระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ๔ ระบบ และสามารถดำเนินการตามระบบต่าง ๆ ได้ โดยสรุปได้ดังนี้

(๑) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วนราชการได้สร้างความรู้ความเข้าใจระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แก่ สายงานวิทยาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเทศสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ อินทราเน็ต เว็บไซต์ แอนิเมชัน รวมทั้งได้กำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรในสายงานดังกล่าว พร้อมทั้งส่วนราชการอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประเภทวิชาการเพิ่มเติม จำนวน ๑๓ สายงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป

(๒) แผนสืบทอดตำแหน่ง ส่วนราชการได้กำหนดแผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก และแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยได้จัดทำโครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน

(๓) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ส่วนราชการได้กำหนดแผนการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบฯ

(๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ส่วนราชการได้ดำเนินการหมุนเวียนงานในกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ โดย สผ. ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในสำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ สำหรับ สว. ในกลุ่มข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑ จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ สายงานนิติการ และสายงานวิทยาการ

๓. การเสริมสร้างระบบสรรหาเชิงรุก ส่วนราชการได้ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ เนื่องจาก การสอบแข่งขันที่ผ่านมา ส่วนราชการไม่สามารถสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานชวเลข ได้ครบตามความต้องการ จึงได้เสนอแนวทางการสรรหาเชิงรุก จำนวน ๓ แนวทาง ๑) การนำเทคโนโลยีมาทดแทน ๒) การจ้างงานรูปแบบอื่น ๓) การทำ MOU กับสถาบันการศึกษา เพื่อผลิตบุคคลทั่วไปที่สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานปฏิบัติงานชวเลข รวมทั้ง รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการด้วยโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อ ก.ร. ซึ่งประธาน ก.ร. (นายชวน หลีกภัย) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการคัดเลือกผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ส่วนราชการควรเปิดรับสมัครในตำแหน่งงานที่มีความจำเป็น หรือเป็นสาขาวิชาที่มีผู้จบการศึกษาจำนวนน้อย หรือเป็นตำแหน่งงานที่ไม่สามารถสรรหาโดยวิธีการสอบแข่งขันทั่วไปได้ ดังนั้น ส่วนราชการจึงได้ทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนดังกล่าว

โดยในการประชุม อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพของข้าราชการ ได้มีมติให้ส่วนราชการนำหลักเกณฑ์ดังกล่าว ไปใช้ในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่มีความจำเป็นหรือตำแหน่งที่ไม่สามารถสรรหาโดยวิธีการอื่น

๔. การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการกำหนดแผนดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารการเงิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดกิจกรรมดำเนินการตามผลการศึกษาของคณะอนุกรรมการพิจารณาการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารการเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน

๕. การบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ส่วนราชการกำหนดข้อมูลเข้าสู่ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการนำเข้า ตรวจสอบ และปรับปรุงเพิ่มเติมข้อมูลบุคลากรในกระบวนการโครงสร้าง อัตราค่าจ้าง กระบวนการบริหารงานบุคคล กระบวนการพัฒนาบุคลากร และกระบวนการด้านทะเบียนประวัติระบบ HRIS และ DPIS ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัยมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ในช่วงไตรมาสที่ ๒ ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแบบฟอร์มรายงานประวัติข้าราชการ จำนวน ๑๐ แบบฟอร์ม อาทิ ข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ) ประวัติการดำรงตำแหน่ง ประวัติการเลื่อนเงินเดือน ประวัติการอบรม ประวัติการศึกษา ประวัติทางวินัย และจะเพิ่มประสิทธิภาพระบบ HRIS ของ สผ. ให้เป็นระบบงานหลัก โดยรับการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบ DPIS ของ สว. ผ่านทาง Web Service และเพิ่มเมนูในส่วนของการเรียกใช้ข้อมูลร่วมของทั้งสองส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

มีเป้าหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัย และนโยบายความโปร่งใส ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ซึ่งได้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. การขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม ส่วนราชการกำหนดแผนดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยนำผลจากการดำเนินกิจกรรมที่ผ่านมา หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มากำหนด โดย สผ. ได้นำผลจากการประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาที่กำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรมในแผนงานตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อาทิ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ได้กำหนดโครงการหลักสูตรประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning) โครงการสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริตและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ในส่วนของ สว. ได้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เช่น โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมภิบาลและความโปร่งใส เป็นต้น ซึ่งอยู่ระหว่างติดตามผลผลิต และผลลัพธ์ ของการดำเนินงาน

นอกจากนี้ ปัจจุบัน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการยกย่องประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และอยู่ระหว่างรอประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างประมวลจริยธรรมดังกล่าว

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการทุจริต ส่วนราชการอยู่ระหว่างจัดทำเนื้อหาและแนวทางการรณรงค์การรับรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยเนื้อหาประกอบด้วย ๑) วินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญและการดำเนินการทางวินัย ๒) กฎหมาย กฎ ระเบียบเกี่ยวกับการเงิน การคลัง และกรณีตัวอย่างการกระทำผิดของหน่วยงานต่าง ๆ ๓) สาเหตุและสภาพปัญหาการกระทำผิด และ ๔) แนวทางการป้องกันและข้อเสนอนแนะ เมื่อจัดทำเนื้อหาดังกล่าวแล้วเสร็จจะนำเสนอต่อ อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของเนื้อหาดังกล่าว ก่อนเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และสร้างความรู้ความเข้าใจ

สำหรับการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ส่วนราชการได้กำหนดแผนในการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตใน

ภาครัฐ และได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อาทิ สม. ได้ดำเนินกิจกรรมการบรรยายเรื่อง “ข้าราชการกับการปลูกจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อทุจริต” การจัดตั้งชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต สำหรับ สว. ดำเนินโครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. การขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใส ส่วนราชการได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา และได้ประชุมชี้แจง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินการ ให้ข้าราชการรัฐสภาทั่วทั้งองค์กรได้เข้าใจและตระหนักในเรื่องดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

มีเป้าหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ ตลอดจนมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้บุคลากรมีกระบวนการคิดในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ซึ่งได้มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. การเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการได้กำหนดบูรณาการหลักสูตรร่วมกัน จำนวน ๖ หลักสูตร ซึ่งขณะนี้ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๓ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ ประกอบกับทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ได้กำหนดร่วมกัน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ควบคู่กันไปด้วย โดย สม. พัฒนาข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งผลติดตามภายหลังการพัฒนา ในขณะ สว. ได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามหลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้า จำนวน ๓ สายงาน ประกอบด้วย สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิชาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และปัจจุบันอยู่ระหว่างการติดตามผลภายหลังการพัฒนา พบว่า ข้าราชการสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

๒. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ส่วนราชการได้กำหนดแผนทักษะดิจิทัล และกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา จำนวน ๔ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มผู้บริหาร ๒) กลุ่มผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ และ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการได้จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ หลักสูตรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนด ซึ่งมีสาระของหลักสูตรต่าง ๆ อาทิ วิชาความรู้เบื้องต้นของการวางแผนสถาปัตยกรรมองค์กร(Enterprise Architecture : EA) สำหรับหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลผู้บริหาร วิชาการบริหารจัดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ สำหรับหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลกลุ่มผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล วิชาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สำหรับหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ และวิชาการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น

นอกจากนี้ สม. ได้จัดทำคู่มือการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และออกแบบประเมินทักษะด้านดิจิทัล เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ และทักษะการใช้งานดิจิทัล และนำผลจากการประเมินมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ซึ่งกำหนดจัดประเมิน ในวันที่ ๑๗ มีนาคม - ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แต่ทั้งนี้ ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ในส่วน สว. ได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้วในกลุ่มผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งอยู่ระหว่างการติดตาม

ผลลัพธ์ในการดำเนินงาน และจะดำเนินการพัฒนาอีก ๓ กลุ่ม ในช่วงไตรมาสที่ ๓

๓. การพัฒนาศักยภาพภาษาต่างประเทศ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สม. ได้พัฒนาหลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) สำหรับ สว. ได้พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งปัจจุบันทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาหลักสูตรดังกล่าวจนแล้วเสร็จ และในไตรมาสที่ ๓ สม. ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ได้กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แก่ หลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย (ระดับ ๑) และภาษาจีน (ระดับ ๑) ในขณะที่ สว. ได้พัฒนาบุคลากรในตำแหน่งนิติกรหรือวิทยากรที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ คน ในหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษภายใต้โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ

สำหรับการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยตนเอง (e-Learning) สม. ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างต่อเนื่องไปแล้ว จำนวน ๒ รุ่น ส่วน สว. อยู่ระหว่างดำเนินการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๔. การผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ สองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแผนดำเนินการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้ การจัดการระบบสารสนเทศ และอยู่ระหว่างการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มีเป้าหมายเพื่อให้ทรัพยากรบุคคลสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ซึ่งมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ต่าง ๆ โดยสรุปได้ดังนี้

๑. การดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิต สม. ได้ศึกษาวิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำมาปรับปรุงและพัฒนาโครงการ/กิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อบุคลากรผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิ อินทราเน็ต วารสาร เว็บไซต์ ในขณะที่ สว. อยู่ระหว่างการวิเคราะห์ ทบทวนผลการสำรวจ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง มากำหนดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับความจำเป็นเพื่อเป็นข้อมูลการเพื่อประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพัน

๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สว. ได้จัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ข้าราชการด้วยการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ องค์การธุรกิจคุณธรรม และเป็นต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยแบ่งเป็น ๒ รุ่น ซึ่งรุ่นที่ ๑ ได้ดำเนินการไปแล้วในไตรมาสที่ ๒ สำหรับรุ่นที่ ๒ มีความจำเป็นต้องงดการดำเนินงาน เนื่องจากเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) จึงได้เลื่อนการจัดกิจกรรม ซึ่งปัจจุบัน สำนักงานได้กำหนดแนวทางให้กลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

๓. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนราชการยังไม่มีดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื่องจากได้รับผลกระทบจากมาตรการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สรุปความก้าวหน้าในรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล
 ในรอบ ๖ เดือน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคิดเป็นคะแนนได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร้อยละ ๒๒.๒๒
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๒๔.๔๔

โดยสรุปผลการดำเนินการได้ ดังนี้

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน
๑. ปรับปรุงแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	■ ส่วนราชการจะดำเนินการสำรวจกำลังคน (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ที่อยู่ในระบบ โดยข้อมูลประกอบด้วย ๑) กรอบอัตรากำลังที่ ก.ร. กำหนด ๒) กรอบที่มีคนครอง ๓) ข้อมูลบุคลากร ๔) ข้อมูลการเคลื่อนไหวกำลังคน ซึ่งจะดำเนินการแล้วเสร็จในช่วงไตรมาส ๓
๒. ขยายกลุ่มเป้าหมายการขับเคลื่อนแผนบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์ ๑) พัฒนา ขรก. และกำหนด Career Path เพิ่ม ๑๓ สายงาน (บรรณารักษ์ นวก.ตรวจสอบภายใน ประชาสัมพันธ์ วิเคราะห์งบประมาณ นวก.บัญชี นวก.พัสดุ นวก.ตรวจสอบภายใน นวก.คอมพิวเตอร์ นวก.โสตฯ นายช่างศิลป์ เกสักร พยาบาล วิชาชีพ ตำรวจรัฐสภา	■ ขยายกลุ่มเป้าหมายการขับเคลื่อนแผนบริหารกำลังคนเชิงกลยุทธ์ ■ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - สร้างความรู้ความเข้าใจระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ สองส่วนราชการได้สร้างความรู้ความเข้าใจ Career Path ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานวิทยาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเทศสัมพันธ์ ผ่านทางหนังสือแจ้งเวียน อินทราเน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ (วารสาร HR) และสื่อแอนิเมชัน - <u>การพัฒนาบุคลากรตามแผน Career Path</u> สผ. จะพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบ e-Learning จำนวน ๔ สายงาน ดังนี้ ๑) สายงานนิติการ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ ๒) สายงานวิทยาการ เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ๓) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ๔) สายงานทรัพยากรบุคคล เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ๕) สายงานวิเทศสัมพันธ์ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ สว. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในเกือบทุกสายงาน ยกเว้นสายงานวิเทศสัมพันธ์

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน
	- กำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพิ่มเติม อยู่ระหว่างจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๑๓ สายงาน และแนวทางการพัฒนา โดยจะดำเนินการให้แล้วเสร็จ ไตรมาสที่ ๓
๒) Succession Plan: ๑๐๐% ของผู้บังคับบัญชากลุ่มงานได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	■ แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สองส่วนราชการมีแผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ โดย สผ. มีแผนการปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจัดทำโครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง ซึ่งกำหนดจัดฝึกอบรม เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ สว. มีแผนการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือก และหมุนเวียนงาน ตามกรอบการส่งสมประสบการณ์ที่กำหนด (EAF) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยจะดำเนินการไตรมาสที่ ๓
๓) Talent Management: คัดเลือก Talent ประจำปี โดยได้ Talent ไม่เกินกว่าร้อยละ ๘๐ ของ จำนวนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และพัฒนาตามกรอบการส่งสม ประสบการณ์	■ ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) สองส่วนราชการกำหนดแผนการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง และจะพัฒนากลุ่มข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง ตามกรอบการส่งสมประสบการณ์ ในไตรมาสที่ ๓
๔) Job Rotation: ระดับ ปฏิบัติการทุกสายงาน	■ แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) สผ. จะดำเนินการหมุนเวียนงานในข้าราชการประเภททั่วไป และประเภท วิชาการ ในสำนักองค์การระหว่างประเทศ สว. จะดำเนินการหมุนเวียนงานในข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ ในสายงานนิติการ และสายงานวิทยาการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ ได้รับการบรรจุ เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑
๓. ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการ สรรหาเชิงรุก (เพิ่มเติม) และ ติดตามประเมินผลทุน ODOS	๑. ศึกษา วิเคราะห์ แนวทางแก้ไขการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในตำแหน่งเจ้าพนักงานชวเลข โดยใช้ แนวทางการสรรหาเชิงรุก เนื่องจาก ไม่สามารถสรรหาบุคคลเข้ารับ ราชการในตำแหน่งดังกล่าวได้ครบตามความต้องการ จึงเสนอ อ.ก.ร. สรรหา เพื่อพิจารณาเรื่อง การสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัด

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน
	รัฐสภา : กรณีการสรรหาตำแหน่งเจ้าพนักงานชวเลข โดยเสนอ ๓ แนวทาง ประกอบด้วย ๑) การนำเทคโนโลยีเพื่อทดแทนอัตรากำลังเจ้าพนักงานชวเลข ๒) การจ้างงานรูปแบบอื่น อาทิ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ๓) การทำ MOU กับสถาบันการศึกษา หรือ การเปิดหลักสูตรอบรมการเขียนชวเลขแก่ผู้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาของส่วนราชการ ๒. รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ด้วยโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน เสนอ อ.ก.ร. สรรหา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันจันทร์ที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ แล้วเสนอ ก.ร. เพื่อทราบ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ โดยประธาน ก.ร. (นายชวน หลีกภัย) ได้ให้ข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว ดังนี้ ๑) ส่วนราชการฯ ควรเปิดโอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษาด้วยทุนของตนเอง มีสิทธิสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการด้วยวิธีการเดียวกับผู้ที่ได้รับทุนจากโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ๒) การคัดเลือกผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน เพื่อเข้ารับราชการ ควรเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นหรือเป็นสาขาที่มีผู้จบการศึกษาจำนวนน้อย และไม่สามารถสรรหาด้วยวิธีการสอบแข่งขันทั่วไปได้แล้ว ๓. ทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่สำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการ โดยเสนอให้ส่วนราชการฯ นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ในสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในตำแหน่งที่มีความจำเป็น หรือตำแหน่งที่ไม่สามารถสรรหาได้โดยวิธีการอื่น
๔. กำหนดแนวทางปรับปรุง PMS	■ ส่วนราชการมีแผนดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารงานวงเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ได้รับการปรับปรุงจากคณะกรรมการพิจารณาศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามที่ได้ศึกษาและวิเคราะห์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๕. บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านบุคลากรโดยใช้ระบบ HRIS เป็นระบบงานหลักในการรับการเชื่อมโยงข้อมูลด้านบุคลากรจากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	■ สองส่วนราชการได้ร่วมกันกำหนดแบบฟอร์มรายงานประวัติข้าราชการ จำนวน ๑๐ แบบฟอร์ม อาทิ ข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ) ประวัติการดำรงตำแหน่ง ประวัติการเลื่อนเงินเดือน ประวัติการอบรม ประวัติการศึกษา ประวัติทางวินัย รวมทั้งจะเพิ่มประสิทธิภาพระบบ HRIS ของ สผ. ให้เป็นระบบงานหลัก โดยรับการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบ DPIS ของ สว. ผ่านทาง Web Service และเพิ่มเมนูในส่วนของการเรียกใช้ข้อมูลร่วมของทั้งสองส่วนราชการ

การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ

จากการพิจารณาผลการดำเนินการในรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓) พบว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดแผนดำเนินงานในแต่ละกลยุทธ์ครบถ้วน และมีการดำเนินการตามแผนดังกล่าวไปบ้างบางส่วน ยกเว้นในบางโครงการ ได้แก่ โครงการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เนื่องจาก การดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนต้องอาศัยการระดมความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องของทุกหน่วยงานในการวิเคราะห์กระบวนการ และสร้างความรู้ความเข้าใจกับผู้รับผิดชอบเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ แต่ด้วยสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid – 19) ซึ่งเป็นอุปสรรคที่ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ในรอบ ๖ เดือน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคิดเป็นคะแนนได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร้อยละ ๓๐.๐๐
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๓๔.๐๐

โดยสรุปผลการดำเนินการได้ดังนี้

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน
๑. พัฒนาส่วนราชการฯ สู่องค์กรคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฯ (มีผลสำเร็จการดำเนินการตามแผนที่กำหนดเป็นระบบและต่อเนื่องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาปรับปรุงการส่งเสริมคุณธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง)	■ สองส่วนราชการได้กำหนดแผนดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนส่วนราชการให้เป็นองค์กรคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฯ โดยกำหนดแผนต่าง ๆ อาทิ ๑) แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย ๓ มาตรการ ได้แก่ <u>มาตรการที่ ๑</u> การขับเคลื่อนส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมร่วมนำไปสู่องค์กรคุณธรรม <u>มาตรการที่ ๒</u> การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>มาตรการที่ ๓</u> การขับเคลื่อนการสร้างค่านิยมร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยในแต่ละมาตรการจะมีแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุตามมาตรการที่กำหนด ๒) แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน
	๓) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การบรรยายธรรมทางศาสนา โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร การศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบในการส่งเสริมคุณธรรม โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาล
๒. ดำเนินการขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ (ขยายกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)	■ สองส่วนราชการได้กำหนดแผนดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมไปบ้างบางส่วน อาทิ การบรรยายธรรมทางศาสนา โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมาภิบาล และความโปร่งใส กิจกรรมการคัดเลือกและยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม โครงการผสมผสานพลังมุ่งสู่การเป็นองค์กรพอเพียงต่อต้านการทุจริต
๓. ร้อยละ ๗๕ ของกลุ่มเป้าหมายประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (สำรวจจาก ผบ. กลุ่มงาน/ผอ.)	■ สองส่วนราชการได้กำหนดแผนดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และอยู่ระหว่างการติดตามประเมินผลกลุ่มเป้าหมายที่ได้นำความรู้ไปปฏิบัติ
๔. รักษามาตรฐานผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ ปปช. อยู่ในกลุ่ม A (คะแนน ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙)	■ ส่วนราชการได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมาตรการที่ ๓: การขับเคลื่อนการสร้างความรู้ โปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐตามแนวทางของสำนักงาน ปปช. ได้มีการนำข้อเสนอแนะจากการประเมิน ITA จากสำนักงาน ปปช. ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มาเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนมาตรการต่าง ๆ เพื่อจะส่งผลให้ส่วนราชการมีระดับการประเมิน ITA เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการป้องกันการทุจริตของ สนง. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สอดคล้องกับแนวทางการประเมิน ITA เช่น ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารความเสี่ยงและการป้องกันการทุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น
๕. มีสัดส่วนข้าราชการที่กระทำ ความผิดวินัยลดลง เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	ข้อมูลปัจจุบัน ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ส่วนราชการได้รับรายงานการกระทำความผิดวินัย จำนวน ๑ กรณี ได้แก่ กรณียานพาหนะรับรองประธานรัฐสภาเกาหลี่

การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ

จากรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓) พบว่า โดยส่วนใหญ่ ส่วนราชการได้มีการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนด เช่น โครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใส การดำเนินงานตามแผน การขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วม เป็นต้น และอยู่ระหว่างการติดตามประเมินผลกลุ่มเป้าหมายในการนำความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ แต่อาจจะดำเนินการล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid – 19) อย่างไรก็ดี จากการติดตามการดำเนินงานในรอบ ๖ เดือน คาดว่าส่วนราชการจะสามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ในรอบ ๖ เดือน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคิดเป็นคะแนนได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร้อยละ ๒๘.๓๓
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๔๐.๙๑

โดยสรุปผลการดำเนินการได้ ดังนี้

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน
๑) พัฒนาหลักสูตรร่วมเพื่อพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่า ๕๖.๖๖% (จัดทำ ๖ หลักสูตร จาก ๓๐ หลักสูตร) ได้แก่ วิชาการเงินและบัญชี ประชาสัมพันธ์ วิชาการบัญชี วิชาการตรวจสอบภายใน เตรียมความพร้อม ปก. → ชก. เตรียมความพร้อม ชก. → ขพ.	■ ส่วนราชการได้จัดทำหลักสูตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แล้วเสร็จจำนวน ๓ หลักสูตร จากทั้งหมด ๖ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี ๒) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ ๓) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ ซึ่งได้นำหลักสูตรดังกล่าวไปปรับปรุงความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และเสนอให้ทั้งสองส่วนราชการได้พิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม และในส่วนของอีก ๓ หลักสูตรที่เหลือ คือ ๑) หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ ๒) หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน ๓) หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี อยู่ระหว่างดำเนินการ
๒) พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำสายงาน ๕ สายงาน (นิติการ วิเทศสัมพันธ์ ทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์นโยบายและแผน วิทยาการ) และ ๒ ตำแหน่งงาน (ผู้บริหาร ผบ.กลุ่มงาน)	■ สผ. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ๑) พัฒนา ๕ สายงาน ระหว่างเดือนมิถุนายน – สิงหาคม ๒๕๖๓ ๒) พัฒนา ผบ. กลุ่มงาน เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ ๓) พัฒนาผู้บริหารเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ■ สว. ๑) ได้พัฒนาบุคลากรไปแล้ว ๔ สายงาน เหลือเพียงสายงานวิเทศสัมพันธ์ ๒) ได้พัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานด้วยหลักสูตร “การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการเป็น

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน
	ผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง (อบรมหลักการและการประยุกต์ใช้ Design Thinking) เรียบร้อยแล้ว ๓) จะพัฒนาผู้บริหารของหน่วยงาน ด้วยโครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร กิจกรรม การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร ในไตรมาสที่ ๓
๔) เตรียมพร้อมมติกรให้เป็น นักกฎหมายนิติบัญญัติ - หลักสูตรฯ ผ่านความเห็นชอบ จาก อ.ก.ร. สรรหา/ อ.ก.ร. กฎหมาย และ ก.ร.	■ เสนอ (ร่าง) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบ (ร่าง) หลักสูตรดังกล่าว และได้มอบหมายให้สำนักพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปตรวจสอบและแก้ไข (ร่าง) หลักสูตรดังกล่าว โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตรวจสอบและแก้ไข (ร่าง) หลักสูตรฯ และส่งไปยังฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการฯ ผ่านผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำเสนอ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ/อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ และ ก.ร. พิจารณาต่อไป
๕) ติดตามประเมินผลความคุ้มค่า โครงการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ Classroom – Training ทุกโครงการ	■ โครงการที่นำมาทำความตกลงเพื่อประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ มีการจัดทำรายละเอียดโครงการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนและรายละเอียดการจัดทำครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปพิจารณาประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของการดำเนินโครงการได้ตามแนวทางในคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าฯ และได้มีการเสนอหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๑๐ โครงการ โดย สว. ได้ดำเนินโครงการไปแล้วบางส่วน และได้ติดตามประเมินประสิทธิภาพไปแล้ว ๗ โครงการ ประเมินประสิทธิภาพ ๒ โครงการ และจะประเมินความคุ้มค่าต่อไปในช่วงไตรมาสที่ ๔
๖) พัฒนาหลักสูตรทักษะดิจิทัลแก่ กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม (๑) ผู้บริหาร (๒) ผู้ทำงานด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล (๓) ผู้ทำงานด้าน นโยบายและวิชาการ (๔) ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๒) ไม่น้อยกว่า ๙๐% ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายสามารถใช้ Application ที่พัฒนาขึ้น ซึ่ง เป็นไปตามแผนปฏิบัติการเพื่อ ขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนา	ส่วนราชการได้จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ หลักสูตร ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ■ สผ. จัดทำคู่มือการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และออกแบบประเมินทักษะด้านดิจิทัล เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ และทักษะการใช้งานดิจิทัล และนำผลจากการประเมินมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ซึ่งกำหนดจัดประเมิน ในวันที่ ๑๗ มีนาคม – ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แต่ทั้งนี้ ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน
ระบบสารสนเทศรองรับอาคาร รัฐสภา	■ สว. ได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้วในกลุ่มผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งอยู่ระหว่างการติดตามผลลัพธ์ในการดำเนินงาน และจะดำเนินการ พัฒนาอีก ๓ กลุ่ม ในช่วงไตรมาสที่ ๓
<u>สผ.</u> ๑) พัฒนาหลักสูตรภาษาลาว ญี่ปุ่น ระดับต้น ๒) อบรมตามหลักสูตรภาษาบาฮา ชา (อินโดนีเซีย) จีน ระดับต้น (ขยายกลุ่มเป้าหมาย) ๓) อบรมตามหลักสูตรภาษาอังกฤษ ระดับต้น – กลาง – สูง ๓) อบรมบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ระดับต้น	■ ได้พัฒนาหลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) เรียบร้อยแล้ว ■ ไตรมาสที่ ๓ ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ได้กำหนดใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แก่ หลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย (ระดับ ๑) และภาษาจีน ■ . โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน (ระดับกลาง/ระดับสูง) กำหนดจัดฝึกอบรมเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรผู้ใช้ ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒๐ คน โดยได้ดำเนินการเสนอ แนวทางการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษดังกล่าวต่อเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรและได้รับความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว แต่ทั้งนี้ เนื่องจากมี สถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ จึงได้มีการเลื่อนการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน (ระดับกลาง/ระดับสูง) ไปก่อน ■ ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning) อย่างต่อเนื่องไปแล้ว จำนวน ๒ รุ่น - รุ่นที่ ๓ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ – วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ - รุ่นที่ ๔ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓ – วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓
<u>สว.</u> อบรมตามหลักสูตรการพัฒนา ทักษะและขีดความสามารถการใช้ ภาษาอังกฤษของบุคลากร - หลักสูตรการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (นิติการ/วิทยาการ) - การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษกับ หน่วยงานภายนอก (สถาบันการ ต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ)	■ ได้พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ■ ได้พัฒนาบุคลากรในตำแหน่งนิติกรหรือวิทยาการที่จำเป็นต้องใช้ ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน ๑๕ คน ในหลักสูตรการ พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษภายใต้โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน
๑) จัดทำแผนการจัดการความรู้ ๒) กำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อ องค์กร และยุทธศาสตร์ฯ ๓) ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ องค์ความรู้ ผ่านช่องทาง ต่าง ๆ	■ ส่วนราชการได้ดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้ มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มี กระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ แล้ว เสร็จ และจัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการ และติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ

จากรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการในรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓) พบว่า ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้งมีแผนปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อน การดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย สว. ได้ พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไปบ้างแล้วบางส่วน แต่บางโครงการ/กิจกรรมที่ได้กำหนดว่าจะดำเนินการในช่วงเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ไม่สามารถดำเนินการ ได้ เนื่องจาก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) อาทิ การประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแผนงานการสนับสนุนให้ บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมเชิงปฏิบัติการ English Camp ตามแผนงานการพัฒนาทักษะและ ขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร ในขณะที่ สผ. มีแผนจะพัฒนาบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ในช่วงไตรมาสที่ ๒ – ๔ โดยโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดจะดำเนินการในไตรมาสที่ ๒ ก็ไม่สามารถดำเนินการเช่นเดียวกัน อาทิ กิจกรรมประเมินทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน (ภาษาอินโดนีเซีย ระดับ ๑) โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น ดังนั้น การดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรจึงไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด ด้วยเหตุนี้ สองส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาจึงต้องหาวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการอื่น นอกเหนือจากการพัฒนาในห้องเรียนเพื่อให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งควรใช้หลักสูตรออนไลน์ของสำนักงาน กพ. ร่วมใน การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่าง
สมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

ในรอบ ๖ เดือน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคิดเป็นคะแนนได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร้อยละ ๒๔.๐๐
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๓๖.๐๐

โดยสรุปผลการดำเนินการได้ ดังนี้

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน
๑) ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ทบทวนปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน)	■ สผ. ได้ศึกษาวิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำมาปรับปรุงและพัฒนาโครงการ/กิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อบุคลากรผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิ อินทราเน็ต วารสาร เว็บไซต์ ■ สว. ได้วิเคราะห์ ทบทวนผลการสำรวจ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มากำหนดโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับความจำเป็นเพื่อเป็นข้อมูลการเพื่อประกอบการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันฯ
๒) บุคลากรไม่น้อยกว่า ๗๕% มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร	ดำเนินการสำรวจตามแผนที่กำหนดในเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๓
๓) ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ได้ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อออกแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมกับทุกประเด็นยุทธศาสตร์ที่ต้องประเมินความพึงพอใจ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถนำไปใช้ประกอบในการรายงานผลผลิต - ผลลัพธ์ และเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณถัดไป โดยจะดำเนินการสำรวจในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓
๔) บุคลากรไม่น้อยกว่า ๗๕% ที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้	■ สผ. กำหนดแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งตามแผนฯ กำหนดจัดกิจกรรมการศึกษา ดูงาน และฝึกปฏิบัติ ในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ แต่ต้องเลื่อนดำเนินการเนื่องจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ■ สว. ได้จัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ข้าราชการด้วยการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ องค์การธุรกิจคุณธรรม และเป็นต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยแบ่งเป็น ๒ รุ่น ซึ่งรุ่นที่ ๑ ได้ดำเนินการไปแล้วในไตรมาสที่ ๒ สำหรับรุ่นที่ ๒ มีความจำเป็นต้องงดการดำเนินงาน เนื่องจากเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) จึงได้เลื่อนการจัดกิจกรรม ซึ่งปัจจุบัน สำนักงานได้กำหนด

เป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน
	แนวทางให้กลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
๕) ไม่น้อยกว่า ๗๕% ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม นำความรู้เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไปประยุกต์ใช้	ส่วนราชการยังไม่มีผลการดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19)
๖) ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมทางสังคม ๗) ติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (โดยประเมินจากหน่วยงาน หรือกลุ่มบุคคล ฯลฯ ที่สำนักงานไปดำเนินกิจกรรม)	ปัจจุบัน คณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ได้กำหนดกิจกรรมในการดำเนินการ แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) กิจกรรมที่ ๑: กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรม CSR โดยกำหนดจัดกิจกรรมในวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ หรือวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยการอบรมออนไลน์บรรยายสดผ่าน APP Webex Meeting หรือ facebook live หรือวิทยุและโทรทัศน์ รัฐสภา กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ สผ. จำนวน ๔๐๐ คน และ สว. จำนวน ๓๐๐ คน ๒) กิจกรรมที่ ๒: ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยงานด้าน CSR ของแต่ละสำนัก และงาน CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่จะดำเนินการ ณ พุทธมณฑล นครปฐม
๘) อัตราการลาออกของข้าราชการน้อยกว่า ๓%	ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ สผ. มีข้าราชการลาออก/โอน จำนวน ๑๕ คน จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด ๒๐๗๗ คน คิดเป็น ๐.๗๒% สว. มีข้าราชการลาออก/โอน จำนวน ๑๙ คน จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด ๑๐๗๗ คน คิดเป็น ๑.๗๖%

การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ

จากรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการในรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓) พบว่า โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม ส่วนราชการยังไม่มีผลการดำเนินการ ดังนั้น ส่วนราชการจึงต้องหาแนวทางหรือวิธีการอื่น เพื่อดำเนินกิจกรรมฯ นอกเหนือจากโครงการพัฒนาชุมชนโดยรอบอาคารรัฐสภา เกียกกาย ณ วัดแก้วฟ้าจุฬามณี ตามที่เคยปฏิบัติ โดยอาจใช้ animation เป็นสื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านประชาธิปไตยในโรงเรียนชุมชนโดยรอบรัฐสภา เกียกกาย อาทิ โรงเรียนราชินีบน โรงเรียนวัดจันทร์สโมสร โรงเรียนโยธินบูรณะ โรงเรียนเซนต์คาเบรียล โรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนแวนต์ โรงเรียนวัดราชาธิวาส

ตารางรายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓)

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา							
แผนงาน การบริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต (โครงการร่วม)							
โครงการ	ระดับคะแนน ๑	ผลการดำเนินการ	○	โครงการ	ระดับคะแนน ๑	ผลการดำเนินการ	○
จัดทำแผนกำลังคนของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ กิจกรรม จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ซึ่ง ประกอบด้วย อัตรากำลัง ที่ต้องการ การสรรหา การ พัฒนาการดำรงรักษา กำลังคน	ส่วนราชการดำเนินการ วิเคราะห์กระบวนการ วิเคราะห์ข้อมูลกำลังคน ในปัจจุบันทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ และพิจารณา ความสอดคล้องของ มาตรการบริหารกำลังคน ภาครัฐ รูปแบบการจ้างงาน (พนักงานราชการ) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัดที่ เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยี	๑. จะสำรวจกำลังคน (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ที่อยู่ใน ระบบ โดยข้อมูลประกอบด้วย ๑. กรอบอัตรากำลังที่ ก.ร. กำหนด (ข้าราชการ/พนักงาน ราชการ/ลูกจ้างประจำ) ทั้ง กรอบที่มีงบประมาณ และ ไม่ได้รับงบประมาณ) ประกอบด้วย ๑) ประเภท ๒) สายงานและตำแหน่ง		จัดทำแผนกำลังคนของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ กิจกรรม จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ซึ่งประกอบด้วย อัตรากำลังที่ต้องการ การ สรรหา การพัฒนาการ ดำรงรักษากำลังคน	ส่วนราชการดำเนินการ วิเคราะห์กระบวนการ วิเคราะห์ข้อมูลกำลังคน ในปัจจุบันทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ และพิจารณา ความสอดคล้องของ มาตรการบริหารกำลังคน ภาครัฐ รูปแบบการจ้างงาน (พนักงานราชการ) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัดที่ เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยี	๑. จะสำรวจกำลังคน (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ที่อยู่ใน ระบบ โดยข้อมูลประกอบด้วย ๑. กรอบอัตรากำลังที่ ก.ร. กำหนด (ข้าราชการ/พนักงาน ราชการ/ลูกจ้างประจำ) ทั้ง กรอบที่มีงบประมาณ และ ไม่ได้รับงบประมาณ) ประกอบด้วย ๑) ประเภท ๒) สายงานและตำแหน่ง	

ผลผลิต แผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ผลลัพธ์ ๑. มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับการกิจยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ ๒. ส่วนราชการสามารถนำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล	สารสนเทศมาใช้ในการทำงานมากขึ้น เพื่อคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต ระดับคะแนน ๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ๓. ข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ๑) เพศ ๒) อายุตัว ๓) วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น - วุฒิการศึกษาแรกบรรจุ - วุฒิการศึกษาสูงสุด ๔. ข้อมูลการเคลื่อนไหวกำลังคน (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๕) ๑) การเกษียณอายุราชการ (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๗)	๒. กรอบที่มีคนครอง (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ๑) ประเภท ๒) สายงานและตำแหน่ง ๓) ระดับ ๓. ข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ๑) เพศ ๒) อายุตัว ๓) วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น - วุฒิการศึกษาแรกบรรจุ - วุฒิการศึกษาสูงสุด ๔. ข้อมูลการเคลื่อนไหวกำลังคน (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๕) ๑) การเกษียณอายุราชการ (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๗)
ผลผลิต แผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ผลลัพธ์ ๑. มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับการกิจยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ ๒. ส่วนราชการสามารถนำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล	สารสนเทศมาใช้ในการทำงานมากขึ้น เพื่อคาดการณ์ความต้องการกำลังคนในอนาคต ระดับคะแนน ๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ๓. ข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ๑) เพศ ๒) อายุตัว ๓) วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น - วุฒิการศึกษาแรกบรรจุ - วุฒิการศึกษาสูงสุด ๔. ข้อมูลการเคลื่อนไหวกำลังคน (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๕) ๑) การเกษียณอายุราชการ (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๗)	๒. กรอบที่มีคนครอง (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ๑) ประเภท ๒) สายงานและตำแหน่ง ๓) ระดับ ๓. ข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ) ๑) เพศ ๒) อายุตัว ๓) วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น - วุฒิการศึกษาแรกบรรจุ - วุฒิการศึกษาสูงสุด ๔. ข้อมูลการเคลื่อนไหวกำลังคน (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๕) ๑) การเกษียณอายุราชการ (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๗)

		๒) การสูญเสียกำลังคน (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๕) แบ่งเป็น - การโอนข้าราชการ - การลาออก แบ่งเป็น • ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น • ลาออกกรณีการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด - การเสียชีวิต - กรณีออกด้วยเหตุวินัย ผลผลิต -				๒) การสูญเสียกำลังคน (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๕) แบ่งเป็น - การโอนข้าราชการ - การลาออก แบ่งเป็น • ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น • ลาออกกรณีการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด - การเสียชีวิต - กรณีออกด้วยเหตุวินัย ๒. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ/ปรับปรุงแผนกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ จัดทำ/ปรับปรุงแผนกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลผลิต ๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ/ปรับปรุงแผนกำลังคนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
--	--	---	--	--	--	---	--

กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน ๑ การดำเนินการและติดตามการนำระบบ (Career Path) ไปปฏิบัติ

โครงการ	ระดับคะแนน ๑	ระดับคะแนน ๑	๒	โครงการ	ระดับคะแนน ๑	ระดับคะแนน ๑	๒.๙
การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กิจกรรม การดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลผลิต ๑. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายงานวิชาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานนิติการ)	สร้างความรู้ความเข้าใจระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเทศสัมพันธ์ ไปปฏิบัติ ระดับคะแนน ๓ - พัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามแผนที่กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประเภทวิชาการเพิ่มเติมจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในทุกสายงาน ระดับคะแนน ๕	สร้างความรู้ความเข้าใจระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเทศสัมพันธ์ ผ่านทางหนังสือแจ้งเวียน อินทราเน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ (วารสาร HR) แอนิเมชัน ระดับคะแนน ๓ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้กำหนดแผนการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐาน		การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กิจกรรม การดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลผลิต ๑. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (สายงานวิชาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเทศสัมพันธ์ และสายงานนิติการ)	สร้างความรู้ความเข้าใจระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเทศสัมพันธ์ ไปปฏิบัติ ระดับคะแนน ๓ - พัฒนาข้าราชการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามแผนที่กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประเภทวิชาการเพิ่มเติมจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในทุกสายงาน ระดับคะแนน ๕	การสร้างความรู้ความเข้าใจระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔ สายงาน ได้แก่ สายงานวิชาการ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเทศสัมพันธ์ ผ่านทางหนังสือแจ้งเวียน อินทราเน็ต สื่อสิ่งพิมพ์ (วารสาร HR) แอนิเมชัน พร้อมทั้งการจัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ซึ่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๔๐๓ คน ทางอิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ – ๓ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการจัดประชุม	

๒. รายงานผลการนำแผน เส้นทางความในสายอาชีพ ไปปฏิบัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลลัพธ์ ๑. ส่วนราชการใช้ระบบ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) เพื่อประกอบการตัดสินใจ ในการบริหารทรัพยากร บุคคล บุคลากรมีความ ผูกพันต่อองค์กร (สำรวจ อัตราการสูญเสียบุคลากร) ๒. มีบุคลากรที่ผ่านการ พัฒนาอย่างมีคุณภาพ ตามเจตนารมณ์ของระบบ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ และเป็นที่ยอมรับ ๓. บุคลากรที่มีส่วน เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ต่อระบบความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	● จัดทำรายงานผลการ ดำเนินการเสนอต่อหัวหน้า ส่วนราชการ	สมรรถนะ จำนวน ๕ สายงาน ประกอบด้วย ๑) โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐาน สมรรถนะ สายงานนิติการ กำหนดจัด ฝึกอบรมเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย : นิติกร ระดับชำนาญการและ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔๐ คน ๒) โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐาน สมรรถนะ สายงานวิทยาการ กำหนดจัด ฝึกอบรมเดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย : วิทยาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๔๔ คน ๓) โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ		๒. รายงานผลการนำแผน เส้นทางความในสายอาชีพ ไปปฏิบัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลลัพธ์ ๑. ส่วนราชการใช้ระบบ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) เพื่อประกอบการตัดสินใจ ในการบริหารทรัพยากร บุคคล บุคลากรมีความ ผูกพันต่อองค์กร (สำรวจ อัตราการสูญเสียบุคลากร) ๒. มีบุคลากรที่ผ่านการ พัฒนาอย่างมีคุณภาพ ตามเจตนารมณ์ของระบบ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ และเป็นที่ยอมรับ ๓. บุคลากรที่มีส่วน เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ต่อระบบความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	● จัดทำรายงานผล การดำเนินการเสนอต่อ หัวหน้าส่วนราชการ	ชี้แจงในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ (เลื่อนเนื่องจากไวรัส COVID – ๑๙) ระดับคะแนน ๓ ■ พัฒนาข้าราชการตามแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (สายงานนิติการ สายงานวิทยาการ สายงาน วิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานทรัพยากรบุคคล) เหลือเพียงสายงาน วิเทศสัมพันธ์ โดยสำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการ นำแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพมาเป็นข้อมูลใน การจัดทำแผนปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ■ จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของข้าราชการประเภท วิชาการทุกสายงาน ผลผลิต	
---	--	---	--	---	--	--	--

		(Career Path) บนพื้นฐาน สมรรถนะ สายงานวิเคราะห์นโยบาย และแผน กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยมี กลุ่มเป้าหมาย : นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ระดับ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๕ คน ๔) โครงการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐาน สมรรถนะ สายงานทรัพยากรบุคคล กำหนดจัดฝึกอบรมเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยมีกลุ่ม เป้าหมาย : นักทรัพยากร บุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๔ คน ๕) โครงการพัฒนาศักยภาพ เพื่อรองรับแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐาน สมรรถนะ				๑. แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของข้าราชการ ประเภทวิชาการทุกสายงาน ๒. ผลติดตามภายหลังการ พัฒนาศักยภาพ	
--	--	--	--	--	--	--	--

		สายงานวิเทศสัมพันธ์ กำหนดจัดฝึกอบรมเดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยมี กลุ่มเป้าหมาย : นักวิเทศ สัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๖ คน ■ จัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของข้าราชการประเภท วิชาการทุกสายงาน ผลผลิต ๑. แผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของข้าราชการ ประเภทวิชาการทุกสายงาน					
--	--	--	--	--	--	--	--

แผนงาน ๒ การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ

โครงการ ดำเนินการตามแผน สืบทอดตำแหน่ง กิจกรรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พัฒนาเพื่อเตรียมความ พร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง และ สรรหา ผู้สืบทอดตำแหน่ง (ผู้อำนวยการสำนัก) ตาม	ระดับคะแนน ๑ ● มีแผนเตรียมความพร้อม ผู้สืบทอดตำแหน่งใน ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ● มีแผนการพัฒนา ข้าราชการที่ได้รับการ คัดเลือก และหมุนเวียนงาน ตามกรอบการสั่งสม	ระดับคะแนน ๑ ■ มีแผนเตรียมความพร้อม ผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ■ กำหนดแผนการปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย ได้จัดทำโครงการพัฒนา ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของ	๑	โครงการ ดำเนินการตามแผน สืบทอดตำแหน่ง กิจกรรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พัฒนาเพื่อเตรียมความ พร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง และ สรรหา ผู้สืบทอดตำแหน่ง (ผู้อำนวยการสำนัก) ตาม	ระดับคะแนน ๑ ● มีแผนเตรียมความพร้อม ผู้สืบทอดตำแหน่งใน ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ● มีแผนการพัฒนา ข้าราชการที่ได้รับการ คัดเลือก และหมุนเวียนงาน ตามกรอบการสั่งสม	ระดับคะแนน ๑ ■ มีแผนเตรียมความพร้อมผู้ สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ■ มีแผนการพัฒนาข้าราชการ ที่ได้รับการคัดเลือก และ หมุนเวียนงานตามกรอบการ สั่งสมประสบการณ์ที่กำหนด	๑
---	--	---	---	---	--	--	---

หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ส่วนราชการกำหนด ผลผลิต ๑. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. รายงานผลการนำแผนสืบทอดตำแหน่งไปปฏิบัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลลัพธ์ ๑. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบสืบทอดตำแหน่งและเป็นที่ยอมรับ ๒. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง	ประสบการณ์ที่กำหนด (EAF) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระดับคะแนน ๓ - ดำเนินการตามแผนดำเนินการที่กำหนด ตามระดับคะแนนที่ ๑ - ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามระบบสืบทอดตำแหน่งและรายงานความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่งเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succreeion Plan) กำหนดจัดฝึกอบรมเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๑๔๓ คน ผลผลิต ๑. แผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ส่วนราชการกำหนด ผลผลิต ๑. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. รายงานผลการนำแผนสืบทอดตำแหน่งไปปฏิบัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลลัพธ์ ๑. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบสืบทอดตำแหน่งและเป็นที่ยอมรับ ๒. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง	ประสบการณ์ที่กำหนด (EAF) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระดับคะแนน ๓ - ดำเนินการตามแผนดำเนินการที่กำหนด ตามระดับคะแนนที่ ๑ - ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามระบบสืบทอดตำแหน่งและรายงานความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่งเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ	(EAF) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ผลผลิต ๑. แผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ๒. แผนการพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือก	
--	---	---	---	---	--	--

แผนงาน ๓ การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ							
โครงการ ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ผลผลิต ๑. รายงานผลการนำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. มีบุคลากรผ่านการคัดเลือกและพัฒนาตามระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ผลลัพธ์ ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบุคลากรกำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสมในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ	ระดับคะแนน ๑ กำหนดแผนการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอต่หัวหน้าส่วนราชการ	ระดับคะแนน ๑ ■ กำหนดแผนการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ■ กำหนดแผนการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Development) กำหนดจัดโครงการเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ ผลผลิต แผนการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ	๑	โครงการ ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ผลผลิต ๑. รายงานผลการนำระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. มีบุคลากรผ่านการคัดเลือกและพัฒนาตามระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ผลลัพธ์ ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีบุคลากรกำลังคนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสมในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ	ระดับคะแนน ๑ กำหนดแผนการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอต่หัวหน้าส่วนราชการ	ระดับคะแนน ๑ ๑. คณะกรรมการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้กำหนดแผนการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และได้จัดทำร่างแผนพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยจะพิจารณาภายใน เมษายน ๒๕๖๓ ผลผลิต แผนการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไปปฏิบัติ	๑

๒. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง และเป็นที่ยอมรับ ๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง				๒. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง และเป็นที่ยอมรับ ๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง			
แผนงาน ๔ การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ (โครงการร่วม)							
โครงการ ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) ผลผลิต รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลลัพธ์	ระดับคะแนน ๑ มีแผนการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๓ ● มีการดำเนินการตามแผนการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ● ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียน	ระดับคะแนน ๑ มีแผนการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ส. องค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ) โดยได้ดำเนินการนำเสนอแผนดำเนินการระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.	๑	โครงการ ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) ผลผลิต รายงานผลการนำแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลลัพธ์	ระดับคะแนน ๑ มีแผนการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๓ ● มีการดำเนินการตามแผนการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ● ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียน	ระดับคะแนน ๑ ๑. มีแผนการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้าราชการบรรจุใหม่ ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการทบทวนแนวทางการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ใน	๑

๑. บุคลากรภายในกลุ่มงานมีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ทำให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัว ๒. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงาน (กลุ่มเป้าหมาย) ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (เฉพาะกลุ่มเป้าหมาย) เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ	๒๕๖๓ ต่อหัวหน้าส่วนราชการโดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – กันยายน ๒๕๕๓ (ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวอาจเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ปัจจุบัน) โดยหัวหน้าส่วนราชการได้พิจารณาเห็นชอบแผนฯ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ ผลผลิต ๑. แผนการดำเนินการตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน		๑. บุคลากรภายในกลุ่มงานมีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ทำให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัว ๒. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงาน (กลุ่มเป้าหมาย) ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน และรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (เฉพาะกลุ่มเป้าหมาย) เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะดำเนินการขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานไปยังข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ในสายงานนิติการ และสายงานวิทยาการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑ จำนวน ๑๓ ราย (สายนิติการ จำนวน ๑๐ ราย และสายวิทยาการ จำนวน ๓ ราย) ประกอบด้วย สำนักกรรมธิการ ๑ สำนักกรรมธิการ ๒ สำนักกรรมธิการ ๓ และสำนักกำกับและตรวจสอบ และจัดทำแนวทางการหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในวันที่ ๑๗ ก.พ. ๒๕๖๓ และวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓ พร้อมทั้งจะดำเนินการ	
--	--	--	--	--	--	--	--

ประเภทโครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	พื้นที่	หน่วยงาน	ปีงบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						ติดตามผลข้าราชการที่ได้รับ การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒ สายงาน ๕ ราย ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ ดังนี้ ๑. สายงาน ทรัพยากรบุคคล สำนักที่ รับผิดชอบในการควบคุม ระยะเวลาหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน คือ กลุ่มงาน วิชาการและการพัฒนา สำนัก พัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ ราย และ ๒. สาย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักที่รับผิดชอบในการ ควบคุมระยะเวลาหมุนเวียน การปฏิบัติงาน คือ กลุ่มงาน ติดตามและการประเมินผล จำนวน ๒ ราย ผลผลิต ๑. แผนการดำเนินการตาม ระบบการหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน	

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน ๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (โครงการร่วม)

โครงการ การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการ สรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหา เชิงรุก ผลผลิต ๑. รายงานผลการดำเนินการ การศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ ๒. รายงานการดำเนินการ โครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นำหลักเกณฑ์ หรือวิธีการ ตามแนวทางการสรรหา	ระดับคะแนน ๑ ● ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการตาม แนวทางการสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ ● ติดตามการดำเนินการ สรรหาเชิงรุกโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่ได้ ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการสรรหานักเรียน ทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ การศึกษา วิเคราะห์แนวทาง การสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ และการ ดำเนินการโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน	ระดับคะแนน ๑ ■ ศึกษา วิเคราะห์ แนวทางแก้ไขการสรรหา บุคคลเข้ารับราชการของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใน ตำแหน่งเจ้าพนักงานพลเลข โดยใช้แนวทางการสรรหา เชิงรุก เนื่องจาก ส่วนราชการ ไม่สามารถสรรหาบุคคลเข้ารับ ราชการในตำแหน่งดังกล่าวได้ ครบตามความต้องการ จึงได้ เสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ เพื่อ พิจารณาเรื่อง การสรรหา เชิงรุกของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา : กรณีการสรรหา ตำแหน่งเจ้าพนักงานพลเลข โดยเสนอ ๓ แนวทาง ประกอบด้วย ๑) การนำเทคโนโลยีเพื่อ ทดแทนอัตรากำลัง เจ้าพนักงานพลเลข	๑	โครงการ การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการ สรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามา ปฏิบัติงานกับส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตามแนวทาง การสรรหาเชิงรุก ผลผลิต ๑. รายงานผลการดำเนินการ การศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ ๒. รายงานการดำเนินการ โครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา นำหลักเกณฑ์ หรือวิธีการ ตามแนวทางการสรรหา	ระดับคะแนน ๑ ● ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการตาม แนวทางการสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ ● ติดตามการดำเนินการ สรรหาเชิงรุกโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่ได้ ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการสรรหานักเรียน ทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ การศึกษา วิเคราะห์แนวทาง การสรรหาเชิงรุก ด้วยวิธีการอื่น ๆ และการ ดำเนินการโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน	ระดับคะแนน ๑ ■ ศึกษา วิเคราะห์ แนวทางแก้ไขการสรรหา บุคคลเข้ารับราชการของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใน ตำแหน่งเจ้าพนักงานพลเลข โดยใช้แนวทางการสรรหา เชิงรุก เนื่องจาก ส่วนราชการ ไม่สามารถสรรหาบุคคลเข้ารับ ราชการในตำแหน่งดังกล่าวได้ ครบตามความต้องการ จึงได้ เสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ เพื่อ พิจารณาเรื่อง การสรรหา เชิงรุกของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา : กรณีการสรรหา ตำแหน่งเจ้าพนักงานพลเลข โดยเสนอ ๓ แนวทาง ประกอบด้วย ๑) การนำเทคโนโลยีเพื่อ ทดแทนอัตรากำลัง เจ้าพนักงานพลเลข	๑
--	---	---	----------	---	---	---	----------

เชิงรุก ในโครงการ ๑ อำเภอ ๑ รุ่น (ทุน ODOS) ไปดำเนินการ		๒) การจ้างงานรูปแบบอื่น อาทิ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ๓) การทำ MOU กับ สถาบันการศึกษา หรือ การเปิดหลักสูตรอบรม การเขียนตัวเลขแก่ผู้มีคุณวุฒิ ตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ▪ รายงานผลการดำเนินการ คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้า รับราชการ ด้วยโครงการ ๑ อำเภอ ๑ รุ่น เสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันจันทร์ที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ แล้วเสนอ ก.ร. เพื่อทราบ ในคราว ประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วัน อังคารที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ โดยประธาน ก.ร. (นายชวน หลีกภัย) ได้ให้ข้อเสนอแนะใน เรื่องดังกล่าว ดังนี้ ๑) ส่วนราชการฯ ควรเปิด โอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษา		เชิงรุก ในโครงการ ๑ อำเภอ ๑ รุ่น (ทุน ODOS) ไปดำเนินการ		๒) การจ้างงานรูปแบบอื่น อาทิ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ ๓) การทำ MOU กับ สถาบันการศึกษา หรือ การเปิดหลักสูตรอบรม การเขียนตัวเลขแก่ผู้มีคุณวุฒิ ตรงตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ▪ รายงานผลการดำเนินการ คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้า รับราชการ ด้วยโครงการ ๑ อำเภอ ๑ รุ่น เสนอ อ.ก.ร. สรรหาฯ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันจันทร์ที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ แล้วเสนอ ก.ร. เพื่อทราบ ในคราว ประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วัน อังคารที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓ โดยประธาน ก.ร. (นายชวน หลีกภัย) ได้ให้ข้อเสนอแนะใน เรื่องดังกล่าว ดังนี้ ๑) ส่วนราชการฯ ควรเปิด โอกาสให้ผู้สำเร็จการศึกษา	
--	--	---	--	--	--	---	--

		ด้วยทุนของตนเองมีสิทธิ สอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการ ด้วยวิธีการเดียวกับผู้ที่ได้รับ ทุนจากโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ๒) การคัดเลือกผู้ได้รับทุน โครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน เพื่อเข้ารับราชการควรเป็น ตำแหน่งที่มีความจำเป็นหรือ เป็นสาขาที่มีผู้จบการศึกษา จำนวนน้อย และไม่สามารถ สรรหาด้วยวิธีการสอบแข่งขัน ทั่วไปได้แล้ว ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน เลขาธิการ ก.ร. จึงได้ทบทวน หลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อ บรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่สำเร็จ การศึกษาเข้ารับราชการ โดย เสนอให้ส่วนราชการฯ นำใช้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ใน สรรหาบุคลากรเข้ามาทำงาน ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใน				ด้วยทุนของตนเองมีสิทธิ สอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการ ด้วยวิธีการเดียวกับผู้ที่ได้รับ ทุนจากโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ๒) การคัดเลือกผู้ได้รับทุน โครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน เพื่อเข้ารับราชการควรเป็น ตำแหน่งที่มีความจำเป็นหรือ เป็นสาขาที่มีผู้จบการศึกษา จำนวนน้อย และไม่สามารถ สรรหาด้วยวิธีการสอบแข่งขัน ทั่วไปได้แล้ว ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน เลขาธิการ ก.ร. จึงได้ทบทวน หลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อ บรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน ที่สำเร็จ การศึกษาเข้ารับราชการ โดย เสนอให้ส่วนราชการฯ นำใช้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวไปใช้ใน สรรหาบุคลากรเข้ามาทำงาน ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใน	
--	--	--	--	--	--	--	--

ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ผลผลิต ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการจัดทำรายงานการคัดเลือก ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง	ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ระดับคะแนน ๕ จัดทำรายงานผลการคัดเลือก ปัญหา และอุปสรรค ในการดำเนินการของคณะกรรมการคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ			ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ผลผลิต ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการจัดทำรายงานการคัดเลือก ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง	ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ระดับคะแนน ๕ จัดทำรายงานผลการคัดเลือก ปัญหา และอุปสรรค ในการดำเนินการของคณะกรรมการคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ		
---	--	--	--	---	--	--	--

และมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ				และมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ			
กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)							
แผนงาน การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน							
โครงการ ๑ การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้จากผลการศึกษา ผลผลิต ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. รายงานผลการดำเนินการจากนารูปแบบหรือหลักเกณฑ์การบริหาร	ระดับคะแนน ๑ มีแผนดำเนินงานประเมินผล การปฏิบัติงานและการบริหารงานวงเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ได้รับการปรับปรุงจาก คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ที่เหมาะสมกับส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตามที่ได้ศึกษา และวิเคราะห์ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ระดับคะแนน ๕	ระดับคะแนน ๑ มีแผนดำเนินงานประเมินผล การปฏิบัติงานและการบริหารงานวงเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ได้รับการปรับปรุงจาก คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ที่เหมาะสมกับส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตามที่ได้ศึกษา และวิเคราะห์ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ผลผลิต คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑	โครงการ ๑ การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้จากผลการศึกษา ผลผลิต ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. รายงานผลการดำเนินการจากนารูปแบบหรือหลักเกณฑ์การบริหาร	ระดับคะแนน ๑ มีแผนดำเนินงานประเมินผล การปฏิบัติงานและการบริหารงานวงเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ได้รับการปรับปรุงจาก คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ที่เหมาะสมกับส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตามที่ได้ศึกษา และวิเคราะห์ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนที่กำหนด ระดับคะแนน ๕	ระดับคะแนน ๑ มีแผนดำเนินงานประเมินผล การปฏิบัติงานและการบริหารงานวงเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ได้รับการปรับปรุงจาก คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ที่เหมาะสมกับส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตามที่ได้ศึกษา และวิเคราะห์ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ผลผลิต คณะอนุกรรมการพิจารณา ศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑

ผลการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการที่ได้ กำหนดในปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปปฏิบัติ ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานที่สามารถ นำไปสู่การบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	รายงานผลการดำเนินการ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ	(Performance Management System : PMS) และการ บริหารวงเงินงบประมาณใน การเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสม กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีการประชุมร่วมกันเพื่อ พิจารณากำหนดแผน ดำเนินงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่ง ตามแผนดังกล่าว กำหนดกิจกรรมที่จำเป็นตาม ผลการศึกษาของ คณะอนุกรรมการฯ ใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา		ผลการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการที่ได้ กำหนดในปงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปปฏิบัติ ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานที่สามารถ นำไปสู่การบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	รายงานผลการดำเนินการ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ	(Performance Management System : PMS) และการ บริหารวงเงินงบประมาณใน การเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสม กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีการประชุมร่วมกันเพื่อ พิจารณากำหนดแผน ดำเนินงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่ง ตามแผนดังกล่าว กำหนดกิจกรรมที่จำเป็นตาม ผลการศึกษาของ คณะอนุกรรมการฯ ใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา	
โครงการ ๑ ติดตามการเชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผลผลิต ๑. ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี	ระดับคะแนน ๑ มีแผนการเชื่อมโยงระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการตามแผนที่ กำหนด ระดับคะแนน ๕	ระดับคะแนน ๑ คณะอนุกรรมการบริหารผล การปฏิบัติราชการเพื่อ ดำเนินการติดตามการ เชื่อมโยงกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ จัดทำแผนการดำเนินการ กิจกรรมเชื่อมโยงการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑	โครงการ ๑ ติดตามการเชื่อมโยง ระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ผลผลิต ๑. ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี	ระดับคะแนน ๑ มีแผนการเชื่อมโยงระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการตามแผนที่ กำหนด ระดับคะแนน ๕	ระดับคะแนน ๑ คณะอนุกรรมการบริหารผล การปฏิบัติราชการเพื่อ ดำเนินการติดตามการ เชื่อมโยงกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ จัดทำแผนการดำเนินการ กิจกรรมเชื่อมโยงการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑

มาตรฐาน สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๓. นำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ ผลลัพธ์ ๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนารายบุคคล	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดต่อหัวหน้าส่วนราชการ	กับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยมีรายละเอียดกิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ <u>กิจกรรมที่ ๑</u> จัดทำแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) <u>กิจกรรมที่ ๒</u> จัดทำคู่มือพร้อมสื่อสารและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และข้าราชการ <u>กิจกรรมที่ ๓</u> จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		มาตรฐาน สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๓. นำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ ผลลัพธ์ ๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนารายบุคคล	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดต่อหัวหน้าส่วนราชการ	กับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยมีรายละเอียดกิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ <u>กิจกรรมที่ ๑</u> จัดทำแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) <u>กิจกรรมที่ ๒</u> จัดทำคู่มือพร้อมสื่อสารและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และข้าราชการ <u>กิจกรรมที่ ๓</u> จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	
---	---	--	--	---	---	--	--

		กิจกรรมที่ ๔ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการเชื่อมโยงฯ รอบ ๖ เดือน เพื่อรายงานคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กิจกรรมที่ ๕ ติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PMS) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๓ และรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓ ระดับคะแนนที่ ๓ มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนด (โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) กิจกรรมที่ ๑ จัดทำแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยนำเรียนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์				กิจกรรมที่ ๔ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการเชื่อมโยงฯ รอบ ๖ เดือน เพื่อรายงานคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กิจกรรมที่ ๕ ติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PMS) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๓ และรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓ ระดับคะแนนที่ ๓ มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนด (โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) กิจกรรมที่ ๑ จัดทำแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยนำเรียนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์	
--	--	---	--	--	--	---	--

วัตถุประสงค์		ตัวชี้วัด		วิธีการประเมินผล		เครื่องมือ	
		การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหนังสือ สผ.๐๐๔.๐๒/ ๘๙ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่องการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โครงการติดตามการเชื่อมโยง เชื่อมโยงระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) รายละเอียดตามแนบ <u>กิจกรรมที่ ๒</u> จัดทำ “คู่มือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ด้วยการเรียนรู้แบบ ๗๐ ๒๐ ๑๐ (70:20:10 Learning Model) ระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการรัฐสภา และ สื่อสารเสริมสร้างความรู้ความ				การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหนังสือ สผ.๐๐๔.๐๒/ ๘๙ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่องการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โครงการติดตามการเชื่อมโยง เชื่อมโยงระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) รายละเอียดตามแนบ <u>กิจกรรมที่ ๒</u> จัดทำ “คู่มือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ด้วยการเรียนรู้แบบ ๗๐ ๒๐ ๑๐ (70:20:10 Learning Model) ระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) กับ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของข้าราชการรัฐสภา และ สื่อสารเสริมสร้างความรู้ความ	

		เข้าใจเกี่ยวกับการเชื่อมโยง โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และข้าราชการ ทั้งสอง ส่วนราชการการ - สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) วันพฤหัสบดีที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๑.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม หมายเลข ๔๐๒-๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย (ได้จัดทำรายงานประเมินผลโครงการไว้ด้วยแล้ว) โดยสำนักพัฒนาบุคลากรไปถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับ				เข้าใจเกี่ยวกับการเชื่อมโยง โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และข้าราชการ ทั้งสอง ส่วนราชการการ - สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร: โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) วันพฤหัสบดีที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๑.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม หมายเลข ๔๐๒-๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย (ได้จัดทำรายงานประเมินผลโครงการไว้ด้วยแล้ว) โดยสำนักพัฒนาบุคลากรไปถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับ	
--	--	--	--	--	--	--	--

		สำนักต่างๆ ทั้งโดยวิธีการ บรรยาย การถามตอบผ่าน ออนไลน์ และผ่านคลิปภาพ พร้อมเสียง ตลอดช่วงเดือน มกราคม- มีนาคม ๒๕๖๓ - สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา: การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ "บทบาทของโค้ชกับ การพัฒนาบุคลากร : โค้ชเพื่อ การรู้คิดด้านทุจริตสู่การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร" ให้แก่ ข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาที่ดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/ กลุ่มงาน และผู้เกี่ยวข้อง เมื่อ วันศุกร์ที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องอบรม หมายเลข ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาได้กำหนดกิจกรรมการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ				สำนักต่างๆ ทั้งโดยวิธีการ บรรยาย การถามตอบผ่าน ออนไลน์ และผ่านคลิปภาพ พร้อมเสียง ตลอดช่วงเดือน มกราคม- มีนาคม ๒๕๖๓ - สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา: การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ "บทบาทของโค้ชกับ การพัฒนาบุคลากร : โค้ชเพื่อ การรู้คิดด้านทุจริตสู่การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร" ให้แก่ ข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาที่ดำรง ตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/ กลุ่มงาน และผู้เกี่ยวข้อง เมื่อ วันศุกร์ที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องอบรม หมายเลข ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาได้กำหนดกิจกรรมการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ	
--	--	---	--	--	--	---	--

		“การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ด้วยการเสริมสร้างกลไกการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)” จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้ ๑) ครั้งที่ ๑ : วันพฤหัสบดีที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒) ครั้งที่ ๒ : วันศุกร์ที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการซึ่งเป็นผู้แทนกลุ่มงาน กลุ่มงานละ ๒ คน ๓) ครั้งที่ ๓ : วันศุกร์ที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ระหว่างเวลา				“การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ด้วยการเสริมสร้างกลไกการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)” จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้ ๑) ครั้งที่ ๑ : วันพฤหัสบดีที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒) ครั้งที่ ๒ : วันศุกร์ที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ระหว่างเวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ นาฬิกา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการซึ่งเป็นผู้แทนกลุ่มงาน กลุ่มงานละ ๒ คน ๓) ครั้งที่ ๓ : วันศุกร์ที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ระหว่างเวลา	
--	--	---	--	--	--	---	--

		๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการซึ่งเป็นผู้แทนกลุ่ม งาน กลุ่มงานละ ๒ คน ***แต่เนื่องจากเกิด สถานการณ์การแพร่ระบาด ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ส่งผลให้ ต้องเลื่อนการจัดกิจกรรมที่ ๒ ออกไปก่อน ทั้งนี้ ในปัจจุบัน อยู่ระหว่างการปรับปรุงและ พัฒนาแนวทางการจัด กิจกรรมดังกล่าว ผ่านระบบ VDO Conference โดยใช้ แอปพลิเคชัน Zoom Cloud Meeting <u>กิจกรรมที่ ๓</u> จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานนำผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาเป็นข้อมูล				๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการซึ่งเป็นผู้แทนกลุ่ม งาน กลุ่มงานละ ๒ คน ***แต่เนื่องจากเกิด สถานการณ์การแพร่ระบาด ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ส่งผลให้ ต้องเลื่อนการจัดกิจกรรมที่ ๒ ออกไปก่อน ทั้งนี้ ในปัจจุบัน อยู่ระหว่างการปรับปรุงและ พัฒนาแนวทางการจัด กิจกรรมดังกล่าว ผ่านระบบ VDO Conference โดยใช้ แอปพลิเคชัน Zoom Cloud Meeting <u>กิจกรรมที่ ๓</u> จัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานนำผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาเป็นข้อมูล	
--	--	--	--	--	--	--	--

		ประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามรูปแบบการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ ระหว่างเดือนมกราคม – กันยายน ๒๕๖๓ ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยังได้ดำเนินการจัดส่งข้อมูลให้กับหน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย ๑) แผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๒) คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลด้วยการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Learning Model) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓)				ประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามรูปแบบการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ ระหว่างเดือนมกราคม – กันยายน ๒๕๖๓ ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยังได้ดำเนินการจัดส่งข้อมูลให้กับหน่วยงานภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย ๑) แผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๒) คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลด้วยการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Learning Model) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓)	
--	--	---	--	--	--	---	--

		มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ๔) ข้อมูลบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อให้ หน่วยงานนำไปใช้ในการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลด้วยการ เรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Learning Model) ตามที่กำหนดไว้และ ดำเนินการให้เป็นไปตามชีวิต การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ส่งกลับไปยัง สำนักพัฒนาบุคลากร เพื่อ ประมวลข้อมูลรายงานเสนอ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ๔) ข้อมูลบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อให้ หน่วยงานนำไปใช้ในการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลด้วยการ เรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Learning Model) ตามที่กำหนดไว้และ ดำเนินการให้เป็นไปตามชีวิต การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ส่งกลับไปยัง สำนักพัฒนาบุคลากร เพื่อ ประมวลข้อมูลรายงานเสนอ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
--	--	--	--	--	--	--	--

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล

แผนงาน การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

โครงการ	ระดับคะแนน ๑	ระดับคะแนน ๑	๓	โครงการ	ระดับคะแนน ๑	ระดับคะแนน ๑	๓
บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการบูรณาการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ที่จำเป็นต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้วยระบบ HRIS หรือระบบงานอื่น ๒. รายงานการบูรณาการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้วยระบบ HRIS หรือระบบงานอื่น	ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการนำข้อมูลเข้าข้อมูลให้ครบถ้วนทันสมัย ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการนำเข้าข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ	ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรายการข้อมูลที่น่าเข้าสู่ Web Service ประกอบด้วย รายการข้อมูล ดังนี้ - เลขที่ตำแหน่ง - เลขประจำตัวประชาชน - คำนำหน้าชื่อ - ชื่อตัว ชื่อรอง ชื่อสกุล - ประเภทตำแหน่ง - ตำแหน่ง - ระดับ - กลุ่มงาน - สำนัก - ประเภทบุคลากร - สถานะการรับราชการ โดยสามารถเรียกใช้งานได้ที่ URL https://service.senate.go.th/senatepersonnel/index.php?		บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลผลิต ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการบูรณาการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ที่จำเป็นต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้วยระบบ HRIS หรือระบบงานอื่น ๒. รายงานการบูรณาการเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ด้วยระบบ HRIS หรือระบบงานอื่น	ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการนำข้อมูลเข้าข้อมูลให้ครบถ้วนทันสมัย ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการนำเข้าข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ	ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดข้อมูลที่จะนำเข้าสู่ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรายการข้อมูลที่น่าเข้าสู่ Web Service ประกอบด้วย รายการข้อมูล ดังนี้ - เลขที่ตำแหน่ง - เลขประจำตัวประชาชน - คำนำหน้าชื่อ - ชื่อตัว ชื่อรอง ชื่อสกุล - ประเภทตำแหน่ง - ตำแหน่ง - ระดับ - กลุ่มงาน - สำนัก - ประเภทบุคลากร - สถานะการรับราชการ โดยสามารถเรียกใช้งานได้ที่ URL https://service.senate.go.th/senatepersonnel/index.php?	

ผลลัพธ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบันทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร		ซึ่งการใช้งานฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐบาลประกอบด้วย ข้อมูล ๓ ส่วน คือ ๑. รัฐบาล ๒. วุฒิสภา ๓. สมาชิกแทนราษฎร โดยในแต่ละส่วน สามารถค้นหาและรายงานข้อมูลได้ดังนี้ ๑. เมนูการค้นหา ๑.๑ ค้นหาจากชื่อหรือนามสกุล ๑.๒ ค้นหาจากตำแหน่ง ๑.๒.๑ ค้นหาจากตำแหน่งปัจจุบัน ๑.๒.๒ ค้นหาจากระดับปัจจุบัน ๑.๓ ค้นหาจากสำนัก ๒. เมนูรายงาน ๒.๑ แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากร ๒.๒ จำแนกตามกลุ่มสำนัก		ผลลัพธ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบันทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร	ซึ่งการใช้งานฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐบาลประกอบด้วย ข้อมูล ๓ ส่วน คือ ๑. รัฐบาล ๒. วุฒิสภา ๓. สมาชิกแทนราษฎร โดยในแต่ละส่วน สามารถค้นหาและรายงานข้อมูลได้ดังนี้ ๑. เมนูการค้นหา ๑.๑ ค้นหาจากชื่อหรือนามสกุล ๑.๒ ค้นหาจากตำแหน่ง ๑.๒.๑ ค้นหาจากตำแหน่งปัจจุบัน ๑.๒.๒ ค้นหาจากระดับปัจจุบัน ๑.๓ ค้นหาจากสำนัก ๒. เมนูรายงาน ๒.๑ แผนภูมิแสดงจำนวนบุคลากร ๒.๒ จำแนกตามกลุ่มสำนัก	
---	--	---	--	---	---	--

		๒.๓ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ■ ไตรมาสที่ ๒ ทั้งสองส่วนราชการได้ร่วมกันกำหนดแบบฟอร์มรายงานประวัติข้าราชการ จำนวน ๑๐ แบบฟอร์ม อาทิ ข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ) ประวัติการดำรงตำแหน่ง ประวัติการเลื่อนเงินเดือน ประวัติการอบรม ประวัติการศึกษา ประวัติทางวินัย รวมทั้งจะเพิ่มประสิทธิภาพระบบ HRIS ของ สผ. ให้เป็นระบบงานหลัก โดยรับการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบ DPIS ของ สว. ผ่านทาง Web Service และเพิ่มเมนูในส่วนของการเรียกใช้ข้อมูลร่วมของทั้งสองส่วนราชการ ระดับคะแนน ๓ มีการนำเข้า ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูล				๒.๓ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ■ ไตรมาสที่ ๒ ทั้งสองส่วนราชการได้ร่วมกันกำหนดแบบฟอร์มรายงานประวัติข้าราชการ จำนวน ๑๐ แบบฟอร์ม อาทิ ข้อมูลบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ) ประวัติการดำรงตำแหน่ง ประวัติการเลื่อนเงินเดือน ประวัติการอบรม ประวัติการศึกษา ประวัติทางวินัย รวมทั้งจะเพิ่มประสิทธิภาพระบบ HRIS ของ สผ. ให้เป็นระบบงานหลัก โดยรับการเชื่อมโยงข้อมูลจากระบบ DPIS ของ สว. ผ่านทาง Web Service และเพิ่มเมนูในส่วนของการเรียกใช้ข้อมูลร่วมของทั้งสองส่วนราชการ ระดับคะแนน ๓ มีการนำเข้า ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูล	
--	--	--	--	--	--	--	--

		บุคลากร ในกระบวนการ โครงสร้างและอัตรากำลัง กระบวนการบริหารงานบุคคล กระบวนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงกระบวนการด้าน ทะเบียนประวัติบุคลากร ใน ระบบบริหารจัดการ สารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคล ๓. มีการเชื่อมโยงรายการ ข้อมูล ประกอบด้วย เลขที่ ตำแหน่ง เลขประจำตัว ประชาชน คำนำหน้าชื่อ ชื่อ ตัว ชื่อรอง ชื่อสกุล ประเภทตำแหน่ง ตำแหน่ง ระดับ กลุ่มงาน สำนัก ประเภทบุคลากร สถานะการ รับราชการ จากทะเบียน ประวัติบุคลากร ผ่าน Web Service ไปยังฐานข้อมูล บุคลากรของรัฐสภา โดย สามารถเรียกใช้งานได้ ที่ URL https://service.senate.go.th/senatepersonnel/index.php?				บุคลากร ในกระบวนการ โครงสร้างและอัตรากำลัง กระบวนการบริหารงานบุคคล กระบวนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงกระบวนการด้าน ทะเบียนประวัติบุคลากร ใน ระบบบริหารจัดการ สารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคล ๓. มีการเชื่อมโยงรายการ ข้อมูล ประกอบด้วย เลขที่ ตำแหน่ง เลขประจำตัว ประชาชน คำนำหน้าชื่อ ชื่อ ตัว ชื่อรอง ชื่อสกุล ประเภทตำแหน่ง ตำแหน่ง ระดับ กลุ่มงาน สำนัก ประเภทบุคลากร สถานะการ รับราชการ จากทะเบียน ประวัติบุคลากร ผ่าน Web Service ไปยังฐานข้อมูล บุคลากรของรัฐสภา โดย สามารถเรียกใช้งานได้ ที่ URL https://service.senate.go.th/senatepersonnel/index.php?	
--	--	--	--	--	--	--	--

		ผลผลิต บูรณาการเชื่อมโยงการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล บน URL https://service.senate.go.th/senatepersonnel/index.php?				ผลผลิต บูรณาการเชื่อมโยงการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศด้าน ทรัพยากรบุคคล บน URL https://service.senate.go.th/senatepersonnel/index.php?	

กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงาน ๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม (โครงการร่วม)

โครงการ	ระดับคะแนน ๑	ระดับคะแนน ๑	๑.๕	โครงการ	ระดับคะแนน ๑	ระดับคะแนน ๑	๑.๕
ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กิจกรรม ๑.การบรรยายธรรม ๒.กิจกรรมวันคุณธรรม ๓.การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น (คนดีศรีสภา) และสำนักด้านคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ๔.การปฏิบัติธรรม ๕.ธรรมศึกษา/การศึกษาคุณธรรมและงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผลผลิต ๑. มีการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ๒. มีบุคคลผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น	มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยนำผลดำเนินการที่ผ่านมา หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนด ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และปรับปรุงแบบการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้มีความหลากหลายเพิ่มขึ้น จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	ดำเนินการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยนำผลดำเนินการที่ผ่านมา หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนด ได้แก่ ๑. สรุปผลจากการประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม	๑.๕	๑. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่รัฐสภา ๓. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ผลผลิต ๑. มีการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด ๒.การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานและประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกันทุกปี	มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยนำผลดำเนินการที่ผ่านมา หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนด ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และปรับปรุงแบบการดำเนินโครงการ/กิจกรรมให้มีความหลากหลายเพิ่มขึ้น จากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	มีแผนการดำเนินกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยนำผลดำเนินการที่ผ่านมา หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนด - มีแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. ดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนและผลักดันการ	๑.๕

ของสำนักงานฯ ที่ได้รับการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ๓. มีการประเมินการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมและค่านิยมองค์กร ๔. มีสื่อประชาสัมพันธ์ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ผลลัพธ์ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม	ระดับคะแนน ๕ ● มีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	ข้าราชการรัฐสภา (มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยนำผลที่ต้องรณรงค์เพิ่มขึ้น ในเรื่อง ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย และความเสียสละ มีความขยันหมั่นเพียร มากำหนดโครงการและกิจกรรมในแผน ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	ผลลัพธ์ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภาและมาตรฐานทางจริยธรรม	ระดับคะแนน ๕ ● มีการติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ● รายงานผลการดำเนินการตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้ ๑. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรมธรรมาภิบาลและความโปร่งใส - ประชุมสัมมนาชี้แจงแผนปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารและคณะขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๐๐ คน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	
---	--	--	--	--	--	--

		๑.จัดโครงการและ กิจกรรมการดำเนินการ รณรงค์ ส่งเสริมและสร้าง ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา และ คุณธรรมจริยธรรมให้กับ ข้าราชการรัฐสภาทุก ระดับชั้น ๑.๑ โครงการหลักสูตร ประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (E- Learning) ๑.๒ โครงการรณรงค์ ส่งเสริม เผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา ๑.๓ โครงการบรรยาย ธรรมสำหรับบุคลากร โครงการธรรมศึกษา สำหรับบุคลากรของ สำนักงานฯ				ระยะเวลา/สถานที่ : วันศุกร์ที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ นาฬิกา ณ ห้อง ประชุม ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ การประเมินผล : ผลผลิต : บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาธิบาลและ ความโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ (อยู่ระหว่างดำเนินการ สรุปผล) ผลลัพธ์ : บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการ ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาธิบาลและ ความโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ (อยู่ระหว่างดำเนินการ	
--	--	---	--	--	--	--	--

		ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๑.๔ โครงการธรรมศึกษาสำหรับบุคลากรของสำนักงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ๒. การสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริตและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ๒.๑ โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๓. กิจกรรมจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ๑. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาล ๑. กิจกรรมการคัดเลือกและยกย่องบุคคลต้นแบบ				ประเมินผลกลุ่มเป้าหมายรับรู้แผนดังกล่าว) ๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐสภา : อยู่ระหว่างดำเนินการ ๓. โครงการคัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา : อยู่ระหว่างดำเนินการ	
--	--	--	--	--	--	--	--

		ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม ๒. กิจกรรมการคัดเลือก และยกย่องสำนักต้นแบบ ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม ๒. สรุปผลการประเมิน การปฏิบัติตามค่านิยม องค์กรของบุคลากร โดย นำผลที่ต้องรณรงค์เพิ่มขึ้น ในเรื่อง สมานสามัคคี และถือ หลักพอเพียง มากำหนด โครงการและกิจกรรมใน แผน ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจในการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา ๑. การส่งเสริมค่านิยม องค์กร/วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วน					
--	--	---	--	--	--	--	--

		ราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” - โครงการสร้างเสริม จริยธรรมนำทีมงาน - การเผยแพร่และสื่อสาร ค่านิยมองค์กร/วัฒนธรรม องค์กรและค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผ่านสื่อต่างๆ ให้แก่บุคลากรทั่วทั้ง องค์กรของสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ๒. โครงการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต โดยยึดหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง ๓. กิจกรรมจิตอาสาและ ความรับผิดชอบต่อสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม ผู้นำและองค์กรต้นแบบด้าน คุณธรรมจริยธรรม					
--	--	--	--	--	--	--	--

แผนปฏิบัติการ							
		จัดทำ/ปรับปรุงหลักสูตรสำหรับผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานกิจกรรมที่ ๓ การสร้างความเข้าใจและขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ๒. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร - การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมใน					

		องค์กร คำนิยมองค์กร/ วัฒนธรรมองค์กร และ ค่านิยมร่วมของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจ ซื่อตรง” ๓. ผลจากการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมและ พัฒนาการดำเนินการด้าน คุณธรรม จริยธรรมของ สำนักงานฯ : กรณีศึกษา การส่งเสริมและ พัฒนาการประเพณี ปฏิบัติตนของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับค่านิยม และพันธะสัญญา ด้านการต่อต้านการทุจริต โดยนำเสนอผลการวิจัย ใน เรื่องของการประเพณี ปฏิบัติตนสอดคล้องกับ ค่านิยมองค์กร ด้านที่ ระดับการประเพณีปฏิบัติ ไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้าน อื่นๆ คือ วินัย และถือ					
--	--	---	--	--	--	--	--

โครงการ/แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	หน่วยงาน	งบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ
		หลักพอเพียง และการประพฤติปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับพันธะสัญญาด้านการต่อต้านการทุจริต ด้านที่ระดับการประพฤติปฏิบัติไม่สูงมากเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ คือ ด้านยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และผลการวิจัยได้ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีการประพฤติปฏิบัติตนในด้าน ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง วินัย และถือหลักพอเพียง เป็นลำดับต้นก่อน มากำหนดโครงการและกิจกรรมในแผน ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา					

		๑. การส่งเสริมค่านิยมองค์กร/วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ๑.๑ โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน - การเผยแพร่และสื่อสารค่านิยมองค์กร/วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาผ่านสื่อต่างๆ ให้แก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒. โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๓. การสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริตและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง					

ชื่อหน่วยงาน/องค์กร		ชื่อโครงการ/กิจกรรม		วัตถุประสงค์		ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์	
		๓.๑ โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมผู้นำและองค์กรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม จัดทำ/ปรับปรุงหลักสูตรสำหรับผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ๑.๑ กิจกรรมที่ ๓ การสัมมนาผู้ปฏิบัติ เพื่อสร้างความเข้าใจและขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัด					

		รัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ๑.๒ กิจกรรมที่ ๔ การศึกษาดูงานด้าน องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เกี่ยวกับการเสริมสร้าง ค่านิยมองค์กร/วัฒนธรรม องค์กร และค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ๒. โครงการฝึกอบรมผู้นำ การขับเคลื่อนจริยธรรมใน องค์กร - การฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการและแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับการ ขับเคลื่อนจริยธรรมใน องค์กร ค่านิยมองค์กร/วัฒนธรรม องค์กร และค่านิยมร่วม ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง”					
--	--	---	--	--	--	--	--

แบบบันทึกการดำเนินงานโครงการ							
ลำดับ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	สถานที่	วัน/เดือน/ปี	สถานะ	หมายเหตุ
		ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการกิจกรรมตามแผนที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยจัดโครงการจำนวน ๑ โครงการ จาก ๔ โครงการ ดังนี้ ๑. โครงการบรรยายธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ <u>กิจกรรมที่ ๑</u> การบรรยายธรรมทางศาสนาอิสลาม เรื่อง “คุณธรรมความซื่อตรงตามหลักศาสนาอิสลาม” โดย อ. ยูซุฟ พงกาวิ ในวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้องอบรม ๒๐๑ ชั้น ๒๐ อาคารทิปโก้					

		โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๗ คน <u>กิจกรรมที่ ๒</u> การบรรยาย ธรรมทางศาสนาคริสต์ เรื่อง “คุณธรรมความ ซื่อตรงในการปฏิบัติงาน” โดย คุณพ่อ เปโตร วิทยา แก้วแหวน เจ้าอาวาสวัดแม่ พระฟาติมา ณ วัดแม่ พระฟาติมา กรุงเทพมหานคร ในวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๓๐ น. โดยมี ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗ คน - โครงการอื่นๆ อยู่ระหว่าง การดำเนินการ ผลผลิต/ผลลัพธ์ - อยู่ระหว่างการจัด โครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลผลิต และ ผลลัพธ์ตามที่กำหนด					
--	--	---	--	--	--	--	--

แผนงาน ๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

โครงการ ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ผลผลิต ๑. มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริม จริยธรรมได้อย่างครบถ้วน รวมทั้งมีการกำหนดประเด็นคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มเติม ๒. มีเครื่องมือและมีการรายงานติดตาม และประเมินผลโครงการ ๓. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนา ผลลัพธ์ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี	ระดับคะแนน ๑ มีแผนปฏิบัติการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม และกำหนดประเด็นคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มเติมจากปีงบประมาณที่ผ่านมา ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ตามแผนที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยเน้นผลลัพธ์การดำเนินการเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	ระดับคะแนน ๑ มีแผนปฏิบัติการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้มีการกำหนดประเด็นคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มเติมจากปีงบประมาณที่ผ่านมา คือการเป็นผู้นำการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรคุณธรรมการสร้าง ความเข้าใจ และขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ตาม	๒	โครงการ โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลผลิต ๑. มีการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริม จริยธรรมได้อย่างครบถ้วน ๒. มีเครื่องมือและมีการรายงานติดตาม และประเมินผลโครงการ ผลลัพธ์ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร	ระดับคะแนน ๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแผนปฏิบัติการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรมระดับ คะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	ระดับคะแนน ๑ ■ มีแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ■ มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ดังนี้ ๑) โครงการเสริมสร้างสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร กิจกรรมที่ ๑ : การรณรงค์วัฒนธรรมองค์กรจำขึ้นใจ : การสัมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้บริหารของ	๓
--	--	--	----------	--	--	--	----------

มีคุณธรรม และปฏิบัติ ตามค่านิยมองค์กร		แผนที่กำหนด จำนวน ๑ โครงการ จาก ๒ โครงการ ดังนี้ ๑. โครงการสร้างเสริม จริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดำเนินจัด ๒ กิจกรรม จาก ที่ได้กำหนด ๔ กิจกรรม ได้แก่ ๑.๑ กิจกรรมที่ ๑ การ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ระดับผู้บริหารของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา (การ สัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้นำ การขับเคลื่อนไปสู่องค์กร คุณธรรม สำหรับผู้บริหาร ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา)				ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร กับการกิจวุฒิสภา กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา รวม จำนวน ๒๖ คน ซึ่งมีผู้เข้าร่วม โครงการ จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๐ ระยะเวลา กำหนดจัดกิจกรรมวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ การประเมินผล : อยู่ระหว่าง การติดตามประเมินผล ผลผลิต : บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๐ ผลลัพธ์ : บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการได้ปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กร “สามัคคี มี	
--	--	---	--	--	--	---	--

		- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ผู้นำกับการส่งเสริม คุณธรรม และการขับเคลื่อน ค่านิยมร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” โดย พล.อ.อ.วีรวิท คงศักดิ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน คณะกรรมการส่งเสริม คุณธรรมแห่งชาติ และประธานอนุกรรมการ ขับเคลื่อนแผนแม่บท ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ ในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ -๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม หมายเลข ๔๐๑ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา เกียกกาย โดยมีผู้บริหาร ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร เข้าร่วม จำนวน ๒๗ คน และ ผู้บริหารของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา เข้าร่วม จำนวน ๒๔ คน ๑.๒ กิจกรรมที่ ๒ การ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ระดับผู้บังคับบัญชากลุ่ม			วินัย สจิริตโปร่งใส รอบรู้งาน สภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภา สัมฤทธิ์” คิดเป็นร้อยละ (อยู่ ระหว่างการติดตาม ประเมินผล โดยร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้ปฏิบัติ ตามค่านิยมร่วมของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา) ๒) โครงการเสริมสร้างสร้าง วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม หลัก เพื่อนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายขององค์กร กิจกรรมที่ ๒ : วัฒนธรรม องค์กรกับการขับเคลื่อน การกิจของวุฒิสภา กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน จำนวน ๘๐ คน คน ซึ่งมี ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ระยะเวลา กำหนดจัดกิจกรรมวันศุกร์ที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓	
--	--	--	--	--	---	--

		งาน (การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเป็นผู้นำ การขับเคลื่อนไปสู่องค์กร คุณธรรม สำหรับ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) จำนวน ๒ รุ่น - การอภิปราย หัวข้อวิชา “เส้นทางสู่การสร้าง องค์กรคุณธรรม” โดย คณะวิทยากรบริษัทใน กลุ่มสมบูรณ์ - การสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ หัวข้อวิชา “การสร้างค่านิยมร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการขับเคลื่อนสู่ องค์กรคุณธรรม โดย พล.อ.อ.วีรวิท คงศักดิ์ อ. ก.ร. กรรมาการ ผู้ทรงคุณวุฒิใน คณะกรรมการส่งเสริม คุณธรรมแห่งชาติ และ ประธานอนุกรรมการ ขับเคลื่อนแผนแม่บท				การประเมินผล : อยู่ระหว่าง การติดตามประเมินผล ผลผลิต : บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ผลลัพธ์ : บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการได้ปฏิบัติตาม วัฒนธรรมองค์กร “สามัคคี มีวินัย สจฺริตโปรงฺใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่ง งานสภาสัมฤทธิ์” คิดเป็นร้อยละ... (อยู่ระหว่างการติดตาม ประเมินผลโดยร้อยละ ๙๐ ของกลุ่มเป้าหมายได้ปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับการดำเนินการ ขับเคลื่อนค่านิยมร่วมของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง”)	
--	--	--	--	--	--	--	--

ประเภทโครงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	สถานที่/หน่วยงาน	วันที่/เวลา	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. มี ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๗๒ คน รุ่นที่ ๒ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. มี ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๗๖ คน ณ โรงแรมแกรนด์ ทาวเวอร์ อินน์ ๒. โครงการฝึกอบรมผู้นำ การขับเคลื่อนจริยธรรมใน องค์กร - อยู่ระหว่างเตรียมการ เพื่อเสนอขออนุมัติ โครงการ ผลผลิต ๑. มีการดำเนินกิจกรรม ตามหลักสูตรการสร้าง เสริมจริยธรรม จำนวน ๑ โครงการ จาก ๒ โครงการ					

		โดยได้จัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒ กิจกรรม จากที่ได้กำหนด ๔ กิจกรรม - การจัดโครงการได้มีการกำหนดประเด็นคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มเติม ได้แก่ การเป็นผู้นำการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรคุณธรรม และการสร้างความเข้าใจ และขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร/วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ๒. มีเครื่องมือและมีการรายงานติดตาม และประเมินผลโครงการ ๒.๑ การจัดโครงการมีเครื่องมือในการติดตาม					
--	--	--	--	--	--	--	--

		และประเมินผลโครงการ โดยการใช้แบบสอบถาม ๒.๒ มีรายงานการ ประเมินผลโครงการสร้าง เสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ ๑ การสัมมนาเชิง ปฏิบัติการระดับผู้บริหาร ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ๓. ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาที่ได้รับการ พัฒนา มีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ ที่ได้รับการพัฒนา โครงการสร้างเสริม จริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กิจกรรมที่ ๑ การสัมมนา เชิงปฏิบัติการระดับ					
--	--	---	--	--	--	--	--

		ผู้บริหารของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา จากการประเมินผล ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และ เข้าใจในการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการระดับผู้บริหาร ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๖ คิดเป็น ร้อยละ ๙๑.๒ โดยแยก เป็นสามารถเพิ่มพูน ความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๒ คิดเป็นร้อย ละ ๙๐.๔ สามารถ จัดระบบความคิดและ วางแผนเพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๔ และสามารถบอก ประโยชน์ ข้อดี และ					

		อธิบายรายละเอียดได้ อยู่ ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๔					
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ							
แผนงาน ๑ การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร (โครงการร่วม)							
โครงการ โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านการเงินการ คลัง ตามกฎระเบียบของ ทางราชการ ผลผลิต จำนวนข้าราชการที่เข้า ร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผลลัพธ์ ๑. ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา มีการดำเนินการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริม มาตรการด้านกฎหมาย	ระดับคะแนน ๑ • มีเนื้อหา/แนวทางการ รณรงค์การรับรู้เกี่ยวกับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการเงินการคลังตาม ระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการป้องกันการ กระทำผิดวินัยในเรื่อง ดังกล่าว ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการรณรงค์ ส่งเสริม การรับรู้ เรื่องขั้นตอนการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การคลังตามระเบียบของ ทางราชการ รวมทั้งการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยใน เรื่องดังกล่าว ระดับคะแนน ๕	อยู่ระหว่างจัดทำเนื้อหา และแนวทางการรณรงค์ การรับรู้เกี่ยวกับขั้นตอน การปฏิบัติงาน โดย รวบรวมจากกรณีตัวอย่าง ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ตัวอย่าง คำพิพากษาศาลปกครอง และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ น่าสนใจ เมื่อจัดทำเนื้อหา เสร็จสมบูรณ์แล้วจะได้ นำเสนอต่อ อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ (คาดว่าจะดำเนินการแล้ว เสร็จภายในเดือน พฤษภาคม) เพื่อพิจารณา เห็นชอบ ก่อนที่จะ เผยแพร่ต่อส่วนราชการ	○	โครงการ โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านการเงินการ คลัง ตามกฎระเบียบของ ทางราชการ ผลผลิต จำนวนข้าราชการที่เข้า ร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผลลัพธ์ ๑. ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา มีการดำเนินการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริม มาตรการด้านกฎหมาย	ระดับคะแนน ๑ • มีเนื้อหา/แนวทางการ รณรงค์การรับรู้เกี่ยวกับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการเงินการคลังตาม ระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการป้องกันการ กระทำผิดวินัยในเรื่อง ดังกล่าว ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการรณรงค์ ส่งเสริม การรับรู้ เรื่องขั้นตอนการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การคลังตามระเบียบของ ทางราชการ รวมทั้งการ ป้องกันการกระทำผิดวินัยใน เรื่องดังกล่าว ระดับคะแนน ๕	อยู่ระหว่างจัดทำเนื้อหา และแนวทางการรณรงค์ การรับรู้เกี่ยวกับขั้นตอน การปฏิบัติงาน โดยรวบรวมจาก กรณีตัวอย่างของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ตัวอย่าง คำพิพากษาศาลปกครอง และ หน่วยงานอื่น ๆ ที่น่าสนใจ เมื่อจัดทำเนื้อหาเสร็จสมบูรณ์ แล้วจะได้นำเสนอต่อ อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ (คาดว่า จะดำเนินการแล้วเสร็จภายใน เดือนพฤษภาคม) เพื่อ พิจารณาเห็นชอบ ก่อนที่จะ เผยแพร่ต่อส่วนราชการสังกัด รัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น จัดทำแผ่นพับเผยแพร่ ความรู้ เผยแพร่ข้อมูลผ่าน	○

และการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดที่ได้รับโทษทางกฎหมายลดลงในแต่ละปี	รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	สังกัดรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น จัดทำแผ่นพับ เผยแพร่ความรู้ เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของรัฐสภา วารสาร HR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น		และการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดที่ได้รับโทษทางกฎหมายลดลงในแต่ละปี	รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	เว็บไซต์ของรัฐสภา วารสาร HR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น	
แผนงาน ๒ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ							
โครงการ เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลผลิต ๑. มีการดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยดำเนินการได้ ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการจัดการบรรยายและศึกษาดูงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย ๒๐๐ คน	ระดับคะแนน ๑ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐตามที่กำหนด โดยเพิ่มกลุ่มเป้าหมาย และเครือข่ายในการดำเนินการจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระดับคะแนน ๓ ● ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระดับคะแนน ๑ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗) และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีโครงการ/กิจกรรม ในการสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับความ	๓	โครงการ เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลผลิต มีการจัดการบรรยายและศึกษาดูงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย ๑๒๐ คน ผลลัพธ์ ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการ	ระดับคะแนน ๑ มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐตามที่กำหนด ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ มีการรายงานผลการดำเนินการโครงการ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	ระดับคะแนน ๑ จัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ดังนี้	๓

๒. ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต ๓. จัดตั้งชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต เพื่อเฝ้าระวังการทุจริตในส่วนราชการ ผลลัพธ์ ร้อยละของระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือพฤติกรรมด้านความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (จากผลสำรวจตามแผนโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หรือการวัดจำนวนข้อร้องเรียน)	● มีการจัดตั้งชมรม Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต ระดับคะแนน ๕ การรายงานผลการดำเนินการโครงการ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	โปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริตและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อธรรมาภิบาลและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ โดยกลุ่มเป้าหมายและเครือข่ายเป็นผู้ไม่เคยเข้าร่วมโครงการ ระดับคะแนน ๓ ● ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - มีการดำเนินการตามแผนงาน โดยดำเนินการจัดโครงการ จำนวน ๕ รุ่น มีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น ๒๕๐ คน ดังนี้ รุ่นที่ ๑-๔ กิจกรรมที่ ๑ การบรรยายเรื่อง “ข้าราชการกับการปลูกจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อทุจริต” โดย นายกนดรร บัวงาม	เพื่อธรรมาภิบาลส่งเสริมมาตรการด้านวินัย และการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี	เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	๑. โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปราม การทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - กิจกรรมการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง กำหนดจัด : ๔ รุ่น ๆ ละ ๓ ชั่วโมง ดังนี้ รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ รุ่นที่ ๒ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ รุ่นที่ ๓ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ รุ่นที่ ๔ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารระดับสำนักขึ้นไป และข้าราชการที่มีได้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาบังคับบัญชากลุ่มงาน (ประเภทวิชาการ
---	--	---	--	-----------------------------------	---

		ณ ห้องประชุมใหญ่ อาคาร ๑ ชั้น ๓ สำนักงาน ป.ป.ช. <u>รุ่นที่ ๑ และ ๓</u> เวลา ๐๘.๓๐-๑๐.๓๐ น. <u>รุ่นที่ ๒ และ ๔</u> เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๓๐ น. <u>กิจกรรมที่ ๒</u> การศึกษาดู งานพิพิธภัณฑ์และ หอดูดาวเหตุการณ์ป้องกัน และปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ (พิพิธภัณฑ์ด้านโกง Anti- Corruption Museum : ACM) ณ สำนักงาน ป.ป.ช. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร <u>รุ่นที่ ๑ และ ๓</u> เวลา ๑๐.๓๐-๑๒.๐๐ น. <u>รุ่นที่ ๒ และ ๔</u> เวลา ๑๕.๓๐-๑๖.๓๐ น. <u>รุ่นที่ ๑</u> วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ มี ผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๒ คน				ระดับเชี่ยวชาญ และระดับ ชำนาญการพิเศษ และ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส) จำนวน ๑๖๗ คน ซึ่งมี ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๖๔ คนคิดเป็น ร้อยละ ๙๘.๒๐ การประเมินผล : ผลผลิต : บุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วม โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๒๐ ผลลัพธ์ : ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ และตระหนักถึงโทษ ภัยการทุจริตและประพฤติมิ ชอบ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๐ - อยู่ระหว่างดำเนินการ ติดตามประเมินผล	
--	--	--	--	--	--	---	--

		วันที่ ๒ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ มี ผู้เข้าร่วมจำนวน ๕๓ คน วันที่ ๓ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีผู้เข้าร่วมจำนวน ๕๓ คน วันที่ ๔ วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๖ คน วันที่ ๕ - การบรรยายเรื่อง “การเสริมสร้างจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต” โดย คณะวิทยากรจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) - การบรรยายเรื่อง “มาตรการและกลไกในการเฝ้าระวังเพื่อป้องกันการทุจริตในภาครัฐ” โดย คณะวิทยากรจากองค์กร					
--	--	--	--	--	--	--	--

		ต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) ในวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยมี ผู้เข้าร่วมจำนวน ๕๖ คน ● มีการจัดตั้งชมรม Strong จิตพอเพียงด้าน ทุจริต - สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรได้ ดำเนินการจัดตั้งชมรม Strong สผ. องค์กร พอเพียงด้านทุจริต โดยมีตัวแทนจากสำนัก และกลุ่มงานขึ้นตรงเข้า ร่วมเป็นสมาชิกชมรม จำนวน ๕๒ คน ผลผลิต ๑. มีการดำเนินการบรรลุ เป้าหมายที่กำหนด โดย ดำเนินการได้ ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการจัดการ บรรยายและศึกษาดูงาน ด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต					
--	--	---	--	--	--	--	--

ข้อมูลทั่วไป				ข้อมูลเชิงลึก			
ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	พื้นที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ติดตาม	ผู้ประเมิน
		ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ๒๕๐ คน ๒. ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรเป้าหมายที่ผ่าน การพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจด้านการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริต และรับรู้ภัยของ การทุจริตจากการ ประเมินผล สรุปผลการ ประเมินได้ ดังนี้ รุ่นที่ ๑ ๑. ด้านความรู้ความ เข้าใจของผู้เข้าร่วม โครงการ สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการ รับรู้และเข้าใจในเรื่อง ข้าราชการกับการปลุก จิตสำนึกที่ไม่ทนต่อการ ทุจริต และการศึกษาดูงาน พิพิธภัณฑ์ต้านโกง (Anti-Corruption Museum :					

		ACM) ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔ โดยแยกเป็น สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ เพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ สามารถจัดระบบความคิด และวางแผนเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๐ คิดเป็น ร้อยละ ๙๐ และสามารถ บอกประโยชน์ ข้อดี และ อธิบายรายละเอียด ได้อยู่ ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒ ๒. ด้านวัตถุประสงค์ของ โครงการ สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการเห็น ว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพ					
--	--	---	--	--	--	--	--

ประเภท/ชนิดของโครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาดำเนินการ	พื้นที่ดำเนินการ	หน่วยงาน/องค์กร/ภาคีที่เกี่ยวข้อง	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
		รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔ โดยแยกเป็น เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเฝ้าระวัง และการต่อต้านการทุจริต และการรับรู้ถึงภัยของการทุจริต ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ใน					

		ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒ และเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้งเสริมสร้างบทบาทในการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมในการป้องกันต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒ รุ่นที่ ๒ ๑. ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และเข้าใจในเรื่องข้าราชการกับการปลูกจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อการ					

		ทุจริตและการศึกษาดูงาน พิพิธภัณฑ์ด้านโกง (Anti-Corruption Museum : ACM) ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔ โดยแยกเป็นสามารเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔ สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖					

		๒. ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖ โดยแยกเป็น เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเฝ้าระวัง และการต่อต้านการทุจริต และการรับรู้ถึงภัยของการทุจริตให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๙ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่บุคลากรของ					

		สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่า บรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพ รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๑ และ เพื่อสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือในการขับเคลื่อน งานด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้งเสริมสร้าง บทบาทในการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมในการ ป้องกันต่อต้านการทุจริต ทุกรูปแบบ ผู้เข้าร่วม โครงการเห็นว่าบรรลุผล สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๕ คิดเป็น ร้อยละ ๘๙					

		<u>วันที่ ๓</u> ๑. ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และเข้าใจในเรื่องข้าราชการกับการปลูกจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อการทุจริต และการศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์ด้านโกง (Anti-Corruption Museum : ACM) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖ โดยแยกเป็นสามารเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๓ สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ					

		๔.๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๓ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖ ๒. ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔ โดยแยกเป็น เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเฝ้าระวัง และการต่อต้านการทุจริต และการรับรู้ถึงภัยของการทุจริตให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่า					
--	--	--	--	--	--	--	--

		บรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖ และเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้งเสริมสร้างบทบาทในการเฝ้าระวังและการมีส่วนร่วมในการป้องกันต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผล					
--	--	--	--	--	--	--	--

ประเภทการดำเนินงาน	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	พื้นที่ดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	แหล่งที่มาของเงิน	ผู้รับผิดชอบ
		สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒ รุ่นที่ ๔ ๑. ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้และเข้าใจในเรื่องข้าราชการกับการปลูกจิตสำนึกที่ไม่ทนต่อการทุจริตและการศึกษาต่องานพิพิธภัณฑ์ต้านโกง (Anti-Corruption Museum : ACM) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๓ โดยแยกเป็นสามารภเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘					

		สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒ ๒. ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔ โดยแยกเป็น เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การเฝ้าระวัง และการต่อต้านการทุจริต และการรับรู้ถึงภัยของ					

ประเภท โครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	พื้นที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ โครงการ	งบอุดหนุน โครงการ	งบ อื่น ๆ
		การทุจริตให้แก่บุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่า บรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพ รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมในความซื่อสัตย์ สุจริต ให้แก่บุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ผู้เข้าร่วม โครงการเห็นว่าบรรลุผล สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘ และเพื่อสร้าง เครือข่ายความร่วมมือใน การขับเคลื่อนงานด้าน การป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้งเสริมสร้าง บทบาทในการเฝ้าระวัง					

		และการมีส่วนร่วมในการ ป้องกันต่อต้านการทุจริต ทุกรูปแบบ ผู้เข้าร่วม โครงการเห็นว่าบรรลุผล สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔ วันที่ ๕ ๑. ด้านความรู้ความ เข้าใจของผู้เข้าร่วม โครงการ สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการ รับรู้และเข้าใจในการ เสริมสร้างจริยธรรมและ การป้องกันการทุจริตใน ภาครัฐ และมาตรการและ กลไกในการเฝ้าระวังเพื่อ ป้องกันการทุจริตใน ภาครัฐ ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๓ โดยแยกเป็นสามาร เพิ่มพูนความรู้ ความ					
--	--	--	--	--	--	--	--

ข้อมูลส่วนบุคคล โครงการ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม วัตถุประสงค์	สถานที่ ดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	กิจกรรม/กิจกรรมย่อย ดำเนินการ	งบประมาณ ดำเนินการ	ผล การดำเนินงาน
	เข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘ สามารถจัดระบบความคิด และวางแผนเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖ และสามารถ บอกประโยชน์ ข้อดี และ อธิบายรายละเอียดได้ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๑๒ คิดเป็น ร้อยละ ๘๒.๔ ๒. ด้านวัตถุประสงค์ของ โครงการ สรุป ผู้เข้าร่วมโครงการเห็น ว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพ รวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘ โดย แยกเป็นเพื่อเสริมสร้าง องค์ความรู้ด้านการ					

		ป้องกันและปราบปราม การทุจริต การเฝ้าระวัง และการต่อต้านการทุจริต และการรับรู้ถึงภัยของการ ทุจริตให้แก่บุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ผู้เข้าร่วม โครงการเห็นว่าบรรลุผล สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๑ คิดเป็น ร้อยละ ๘๔.๒ เพื่อ เสริมสร้างทัศนคติค่านิยม ในความซื่อสัตย์สุจริต ให้แก่บุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ผู้เข้าร่วม โครงการเห็นว่าบรรลุผล สัมฤทธิ์ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๒๘ คิดเป็น ร้อยละ ๘๕.๖ และเพื่อ สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือในการขับเคลื่อน					
--	--	---	--	--	--	--	--

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ							
ลำดับ	กิจกรรม	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		งานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้งเสริมสร้างบทบาท ในการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมในการป้องกันต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าบรรลุผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖ ๓. จัดตั้งชมรม Strong จิตพอเพียงด้านทุจริต เพื่อเฝ้าระวังการทุจริตในส่วนราชการ มีการจัดตั้งชมรม Strong สผ. องค์กรพอเพียงด้านทุจริต โดยมีตัวแทนจากสำนักและกลุ่มงานขึ้นตรงเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรม จำนวน ๕๒ คน					

แผนงาน ๑ การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (โครงการร่วมกัน)

५०

๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งได้รับความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับในเรื่องดังกล่าว	ระดับคะแนน ๒ ร้อยละของการรับรู้ เข้าใจแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๑ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ระดับคะแนน ๓ • ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ โดย • ดำเนินการได้ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน			๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งได้รับความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับในเรื่องดังกล่าว	ระดับคะแนน ๒ ร้อยละของการรับรู้ เข้าใจแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๑ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ระดับคะแนน ๓ • ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ โดย • ดำเนินการได้ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน		
--	--	--	--	--	--	--	--

• ดำเนินการได้ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน • ดำเนินการได้ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน • ดำเนินการได้ร้อยละ ๕๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ระดับคะแนน ๔ ดำเนินการตามแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ โดย • ดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน • ดำเนินการได้ร้อยละ ๙๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ระดับคะแนน ๕ ● มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในและมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดย					• ดำเนินการได้ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน • ดำเนินการได้ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน • ดำเนินการได้ร้อยละ ๕๐ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน ระดับคะแนน ๔ ดำเนินการตามแผนส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมฯ โดย • ดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน • ดำเนินการได้ร้อยละ ๙๐ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน ระดับคะแนน ๕ ● มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในและมีการสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดย		
--	--	--	--	--	--	--	--

ผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ				ผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ			
แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสัมฤทธิ์	แผนปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสัมฤทธิ์
	• ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๔ คะแนน รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมทั้งผลการสำรวจการ รับรู้ ความเข้าใจ				• ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๘๐ ได้คะแนน ๑ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๕ ได้คะแนน ๐.๘๕ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๗๐ ได้คะแนน ๐.๗ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๕ ได้คะแนน ๐.๕๕ คะแนน • ผลการสำรวจความคิดเห็น ร้อยละ ๖๐ ได้คะแนน ๐.๔ คะแนน รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมทั้งผลการสำรวจการ รับรู้ ความเข้าใจ		

	และผลการสำรวจความ คิดเห็นการดำเนินการตาม แผนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ต่อ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง				และผลการสำรวจความ คิดเห็นการดำเนินการตาม แผนการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการ ด้านคุณธรรมและความ โปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ต่อ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง		

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน ๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับการกิจของส่วนราชการ (โครงการร่วม)

โครงการ ติดตามผลการดำเนินการ ในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลผลิต รายงานผลการดำเนินการ นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับคะแนน ๑ จัดทำแผนการติดตามผล การดำเนินการในการนำ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการ รัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาเสนอเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรพิจารณา เห็นชอบและแจ้งส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาทราบ ระดับคะแนน ๓ ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการ นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญไป	ระดับคะแนน ๑ จัดทำแผนการติดตามผลการ ดำเนินการในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภา สามัญไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พิจารณาเห็นชอบและแจ้ง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทราบแล้ว ทั้งนี้ แผนการ ติดตาม ฯ กำหนดให้ มีการติดตามการดำเนินการ ปีละ ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน และครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน รวมทั้ง รายงานผล การดำเนินการ ปัญหาและ อุปสรรคของส่วนราชการ	๑	โครงการ ติดตามผลการดำเนินการ ในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญไป ใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลผลิต รายงานผลการดำเนินการ นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญไป ใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา	ระดับคะแนน ๑ จัดทำแผนการติดตามผล การดำเนินการในการนำ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการ รัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาเสนอเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรพิจารณา เห็นชอบและแจ้งส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาทราบ ระดับคะแนน ๓ ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการ นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญไป	ระดับคะแนน ๑ จัดทำแผนการติดตามผลการ ดำเนินการในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภา สามัญไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พิจารณาเห็นชอบและแจ้ง ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทราบแล้ว ทั้งนี้ แผนการ ติดตาม ฯ กำหนดให้ มีการติดตามการดำเนินการ ปีละ ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน และครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน รวมทั้ง รายงานผล การดำเนินการ ปัญหาและ อุปสรรคของส่วนราชการ	๑
--	---	--	----------	--	---	--	----------

ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน และ รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อทราบ ระดับคะแนน ๕ ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการ นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญไป ใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน และ	สังกัดรัฐสภา ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อทราบ สำหรับการรายงานผลการ ดำเนินการ ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ขณะนี้ อยู่ระหว่าง การดำเนินการรวบรวมข้อมูล เพื่อจะได้รายงานให้ทราบใน รอบรายงานการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลผลิต แผนการติดตามผลการ ดำเนินการในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภา สามัญไปใช้ประโยชน์		ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญไป ใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน และ รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อทราบ ระดับคะแนน ๕ ติดตามผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคในการ นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญไป ใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน และ	สังกัดรัฐสภา ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อทราบ สำหรับการรายงานผลการ ดำเนินการ ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน ขณะนี้ อยู่ระหว่าง การดำเนินการรวบรวมข้อมูล เพื่อจะได้รายงานให้ทราบใน รอบรายงานการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลผลิต แผนการติดตามผลการ ดำเนินการในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภา สามัญไปใช้ประโยชน์	
--	---	--	--	--	---	--	--

	รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อทราบ	ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา			รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรคของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ข้อเสนอแนะ ต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อทราบ	ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	
แผนงาน ๒ การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับการกิจของ ส่วนราชการ (โครงการร่วม)							
โครงการ ติดตามผลการดำเนินการ ในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลผลิต รายงานผลการดำเนินการ	ระดับคะแนน ๑ ● ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อ จัดทำและบูรณาการหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ● มีแผนพัฒนาบุคลากร ตามหลักสูตร/แนวทาง พัฒนาที่ได้ดำเนินการ ร่วมกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตาม แผนพัฒนาบุคลากร	ระดับคะแนน ๑ ■ ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อ จัดทำและบูรณาการหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ■ มีแผนพัฒนาบุคลากรตาม หลักสูตร/แนวทางพัฒนาที่ได้ ดำเนินการร่วมกันใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตามแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)	๒	โครงการ ติดตามผลการดำเนินการ ในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง ข้าราชการรัฐสภาสามัญไป ใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ผลผลิต รายงานผลการดำเนินการ	ระดับคะแนน ๑ ● ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อ จัดทำและบูรณาการหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ● มีแผนพัฒนาบุคลากร ตามหลักสูตร/แนวทาง พัฒนาที่ได้ดำเนินการ ร่วมกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตาม แผนพัฒนาบุคลากร	ระดับคะแนน ๑ ■ ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อ จัดทำและบูรณาการหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรร่วม ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ■ มีแผนพัฒนาบุคลากรตาม หลักสูตร/แนวทางพัฒนาที่ได้ ดำเนินการร่วมกัน ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ตามแผนพัฒนาบุคลากร	๒.๕

นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓) ระดับคะแนน ๓ ● ดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางพัฒนาร่วม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖ หลักสูตร และนำหลักสูตรไปปรับปรุงความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ● ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ได้กำหนดร่วมกันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๖ หลักสูตร ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปปฏิบัติ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	โดยแผนดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้นำหลักสูตรร่วมที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๖ หลักสูตร และหลักสูตรร่วมที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๓ หลักสูตร มากำหนดเป็นแผนการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (จัดอบรมเรียบร้อยแล้ว) กำหนดจัดฝึกอบรมจำนวน ๒ รุ่น ซึ่งรุ่นที่ ๑ ได้จัดฝึกอบรมแล้ว เมื่อวันที่		นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓) ระดับคะแนน ๓ ● ดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางพัฒนาร่วม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖ หลักสูตร และนำหลักสูตรไปปรับปรุงความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ● ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ได้กำหนดร่วมกันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๖ หลักสูตร ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไปปฏิบัติ เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓) ดังนี้ ๑) หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานวิชาการ ๒) หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล ๓) หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานวิเทศสัมพันธ์ (ยังไม่ได้ดำเนินการ) ๔) หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้แก่ - หลักสูตร การจัดทำบทวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เฝ้าระวังการปฏิรูปประเทศ และการ	
--	--	---	--	--	--	---	--

		๑๒-๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการทดลองงานและโอน จากสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๖ คน จากสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา จำนวน ๑๐ คน รวม จำนวนทั้งสิ้น ๓๖ คน สำหรับ รุ่นที่ ๒ จะดำเนินการในช่วง ปลายเดือนเมษายน (จัด อบรมเรียบร้อยแล้ว) ๒. <u>โครงการฝึกอบรม</u> <u>หลักสูตร นักบริหารระดับสูง</u> <u>(นบส.)</u>(อยู่ระหว่างจัดอบรม) กำหนดจัดอบรมระหว่าง วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ – สิงหาคม ๒๕๖๓ (อบรมทุกวัน อาทิตย์/อังคาร) ณ สถาบัน พระปกเกล้า กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการ รัฐสภา ระดับชำนาญการ พิเศษ จากสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๗๕ คน และจาก				ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ชาติ และงานวิชาการ - หลักสูตรการฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติและแผนการ ปฏิรูปประเทศ ๕) หลักสูตร สำหรับ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน - หลักสูตร การเสริมสร้างการ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และ นวัตกรรม และการเป็น ผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อ ขับเคลื่อนสู่องค์กร สมรรถนะสูง (อบรมหลักการ และการประยุกต์ใช้ Design Thinking) ๖) หลักสูตร สำหรับผู้บริหาร - โครงการพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหาร กิจกรรม การ สัมมนาและศึกษาดูงานด้าน การบริหารจัดการองค์กร (ยังไม่ได้ดำเนินการ)	
--	--	---	--	--	--	---	--

		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๐ คน รวมจำนวน ๔๕ คน (อยู่ระหว่างจัดอบรม) ๓. <u>โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) บน พื้นฐานสมรรถนะ สายงานนิติ การ</u> กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : นิติกร ระดับ ชำนาญการและชำนาญการ พิเศษ จำนวน ๔๐ คน ๔. <u>โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) บน พื้นฐานสมรรถนะ สายงานวิทยาการ</u> กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : วิทยาการ				ระดับคะแนน ๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ กำหนดหลักสูตร /แนวทาง พัฒนาบุคลากร โดยจัดทำและ บูรณาการร่วมกันของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๖ หลักสูตร/แนวทางพัฒนา รวม ประกอบด้วย ๑. หลักสูตร/แนวทางพัฒนา สายงานวิชาการเงินและบัญชี (สายงานวิชาชีพ) ๒. หลักสูตร/แนวทางพัฒนา สายงานประชาสัมพันธ์ (สาย งานวิชาชีพ) ๓. หลักสูตร/แนวทางพัฒนา สายงานวิชาการตรวจสอบ ภายใน (สายงานวิชาชีพ) ๔. หลักสูตร/แนวทางพัฒนา สายงานวิชาการบัญชี (สาย งานวิชาชีพ) ๕. หลักสูตร/แนวทางพัฒนา เตรียมความพร้อมเลื่อนระดับ ปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ	
--	--	---	--	--	--	---	--

		ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๔๔ คน ๕. <u>โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ</u> <u>สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๕ คน ๖. <u>โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐานสมรรถนะ</u> <u>สายงานทรัพยากรบุคคล</u> กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : นักทรัพยากร				๖. หลักสูตร/แนวทางพัฒนาเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ ในขณะนี้ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตร/แนวทางพัฒนาร่วมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๓ หลักสูตร จาก ๖ หลักสูตร และนำหลักสูตรดังกล่าวไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และเสนอให้สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม จำนวน ๓ หลักสูตร ดังนี้ ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี ๒) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ	
--	--	--	--	--	--	--	--

		บุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๔ คน ๗. <u>โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บน พื้นฐานสมรรถนะ สายงานวิเทศสัมพันธ์</u> กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : นักวิเทศสัมพันธ์ ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน ๑๖ คน ๘. <u>โครงการพัฒนาศาย งานนักบริหารระดับสูงและ ผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</u> จัดฝึกอบรมเดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : ผู้อำนวยการ สำนัก รองเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา จำนวน ๔๖ คน				๓) หลักสูตรเตรียมความพร้อม เลื่อนระดับชำนาญการขึ้น ชำนาญการพิเศษ และในส่วนของอีก ๓ หลักสูตร ที่เหลือคือ หลักสูตรสายงาน ประชาสัมพันธ์ , หลักสูตรสาย งานวิชาการตรวจสอบภายใน , หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี อยู่ระหว่างการดำเนินการ	
--	--	---	--	--	--	---	--

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๓							
ปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๓	กิจกรรม/โครงการ/กิจกรรมย่อย	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ประสานงาน	หน่วยงาน/กลุ่มงาน/กลุ่มงานย่อย	หน่วยงาน/กลุ่มงาน/กลุ่มงานย่อย	วันที่
		๙. โครงการพัฒนา ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บังคับบัญชา กลุ่มงาน จำนวน ๑๔๓ คน ระดับคะแนน ๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ กำหนดหลักสูตร /แนวทาง พัฒนาบุคลากร โดยจัดทำและ บูรณาการร่วมกันของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๖ หลักสูตร/แนวทางพัฒนา รวม ประกอบด้วย ๑. หลักสูตร/แนวทางพัฒนา สายงานวิชาการเงินและบัญชี (สายงานวิชาชีพ) ๒. หลักสูตร/แนวทางพัฒนา สายงานประชาสัมพันธ์ (สาย งานวิชาชีพ)					

		๓. หลักสูตร/แนวทางพัฒนา สายงานวิชาการตรวจสอบ ภายใน (สายงานวิชาชีพ) ๔. หลักสูตร/แนวทางพัฒนา สายงานวิชาการบัญชี (สาย งานวิชาชีพ) ๕. หลักสูตร/แนวทางพัฒนา เตรียมความพร้อมเลื่อนระดับ ปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ ๖. หลักสูตร/แนวทางพัฒนา เตรียมความพร้อมเลื่อนระดับ ชำนาญการขึ้นชำนาญการ พิเศษ ในขณะนี้ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทน ราษฎร ได้ดำเนินการจัดทำ หลักสูตร/แนวทางพัฒนาร่วม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๓ หลักสูตร จาก ๖ หลักสูตร และนำ หลักสูตรดังกล่าวไปรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และเสนอให้สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคล สำนักงาน					
--	--	--	--	--	--	--	--

ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ
		เลขาธิการวุฒิสภา พิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม จำนวน ๓ หลักสูตร ดังนี้ ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการ เงินและบัญชี ๒) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ ๓) หลักสูตรเตรียมความพร้อมเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ และในส่วนของอีก ๓ หลักสูตรที่เหลือคือ หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ , หลักสูตรสายงานวิชาการตรวจสอบภายใน , หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี อยู่ระหว่างการดำเนินการ ผลผลิต - โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดจัดฝึกอบรม จำนวน ๒ รุ่น ซึ่งรุ่นที่ ๑ ได้จัด					

		ฝึกอบรมแล้ว เมื่อวันที่ ๑๒-๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม ๒๐๑ ชั้น ๒๐ อาคารทิปโก้ และโรงแรมเดอะฮอร์ทชู พอยท์ รีสอร์ท แอนด์ คันทรีคลับ จังหวัดชลบุรี กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการทดลองงานและโอนจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๖ คน จากสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๑๐ คน รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ คน จากการประเมินผล สรุปผลการประเมินได้ ดังนี้ ๑. ด้านความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมโครงการ สรุป ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๕๒ โดยแยกเป็นสามารเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ สามารถจัดระบบ					

ข้อมูลทั่วไป		ข้อมูลเฉพาะ	ข้อมูลเฉพาะ	ข้อมูลเฉพาะ	ข้อมูลเฉพาะ	ข้อมูลเฉพาะ	ข้อมูลเฉพาะ
		ความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ และสามารถบอกประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ ๒. ด้านการนำความรู้ไปใช้ สรุป ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ โดยแยกเป็นสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๘ และสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ ๓. วัตถุประสงค์ของโครงการ สรุป ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๘ สำหรับรุ่นที่ ๒ จะดำเนินการในช่วงปลายเดือนเมษายน					

แผนงาน ๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต							
โครงการ พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลลัพธ์ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับคะแนน ๑ มีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดแล้วเสร็จ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	ระดับคะแนน ๑ สำนักพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งบริบทแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งแผนปฏิบัติการดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดังกล่าวได้มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อสนับสนุนงานของสำนักงานเลขาธิการ	๑	โครงการ ๑. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลลัพธ์ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่	ระดับคะแนน ๑ มีแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดแล้วเสร็จ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ผลผลิต/ผลลัพธ์ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	ระดับคะแนน ๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ และประกาศให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทราบโดยทั่วกัน เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้ ๑) โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตาม	๒.๕

		สภาผู้แทนราษฎร ให้เป็นผู้มี ศักยภาพสูง มีความเป็นมือ อาชีพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ๑. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของสำนักกรรมการ ๑, ๒ และ ๓ กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรของ สำนักกรรมการ ๑, ๒ และ ๓ จำนวน ๙๐ คน การพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ๒. โครงการภาษาอังกฤษ เพื่อการทำงาน (ระดับกลาง / ระดับสูง)		สามารถนำไปปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		งานตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๗ หลักสูตร ดังนี้ (๑.๑) หลักสูตร การจัดทำ บทวิเคราะห์เพื่อสนับสนุน งานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัด การปฏิรูปประเทศ และการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ชาติ และงานวิชาการ กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ ตำแหน่งนิติกร วิทยากร จาก สำนักกรรมการ ๑, ๒, ๓ สำนักวิชาการ และสำนัก กฎหมาย และนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน สำนัก นโยบายและแผน รวมจำนวน ๒๒๗ คน มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๒๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๑๔ ระยะเวลา/สถานที่ : จำนวน รุ่นละ ๑.๕ วัน รุ่นที่ ๑ หัวข้อวิชาที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓(บ่าย)	
--	--	--	--	---	--	---	--

		กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนมีนาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรผู้ใช้ ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒๐ คน การพัฒนาด้าน สมรรถนะและความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ๓. โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) บน พื้นฐานสมรรถนะ สายงาน นิติการ กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : นิติกร ระดับ ชำนาญการและชำนาญการ พิเศษ จำนวน ๔๐ คน ๔. โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสาย				และหัวข้อวิชาที่ ๒ วันศุกร์ที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓ (บ่าย) และหัวข้อวิชาที่ ๓ วันศุกร์ที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ (เช้า) รุ่นที่ ๒ หัวข้อวิชาที่ ๑ วันพฤหัสบดีที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๓(บ่าย) และหัวข้อวิชาที่ ๒ วันศุกร์ที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓ (เช้า) และหัวข้อวิชาที่ ๓ วันศุกร์ที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ (บ่าย) การประเมินผล : ผลผลิต : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การ ทดสอบความรู้ความเข้าใจ ที่กำหนด คิดเป็น ร้อยละ ๙๑.๖๓ ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้	
--	--	--	--	--	--	---	--

		อาชีพ (Career Path) บน พื้นฐานสมรรถนะ สายงาน วิทยาการ กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : วิทยาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๔๔ คน ๕. โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) บน พื้นฐานสมรรถนะ สายงาน วิเคราะห์นโยบายและแผน กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ระดับ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๕ คน ๖. โครงการพัฒนา บุคลากรเพื่อรองรับแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) บน				ร้อยละ.....(ยังไม่ครบ กำหนดประเมิน) (๑.๒) หลักสูตร การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศ กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการ รายงานระบบติดตามและ ประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) จากสำนัก กรรมการ ๑, ๒, ๓ และ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ที่เกี่ยวข้อง และสำนักนโยบาย และแผน รวมจำนวน ๔๗ คน มีผู้ผ่าน การอบรม จำนวน ๔๑ คน คิด เป็นร้อยละ ๘๗.๒๓ ระยะเวลา/สถานที่ : จำนวน ๐.๕ วัน	
--	--	--	--	--	--	--	--

		<u>พื้นฐานสมรรถนะ สายงาน</u> <u>ทรัพยากรบุคคล</u> กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : นักทรัพยากร บุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๔ คน ๗. <u>โครงการพัฒนา</u> <u>บุคลากรเพื่อรองรับแผน</u> <u>เส้นทางความก้าวหน้าในสาย</u> <u>อาชีพ (Career Path) บน</u> <u>พื้นฐานสมรรถนะ สายงาน</u> <u>วิเทศสัมพันธ์</u> กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : นักวิเทศ สัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๖ คน ๘. <u>โครงการพัฒนาศาย</u> <u>งานนักบริหารระดับสูงและ</u> <u>ผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงาน</u> <u>เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</u> กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓				วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ – ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องอบรม คอมพิวเตอร์ ชั้น ๑๓ อาคาร สุขประพฤติ การประเมินผล : ผลผลิต : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การ ทดสอบความรู้ความเข้าใจ ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๖ ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ.....(ยังไม่ครบ กำหนดประเมิน) (๑.๓) หลักสูตร การ เสริมสร้างเทคนิคการจัดการ เรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่ม	
--	--	---	--	--	--	---	--

วัตถุประสงค์		เป้าหมาย		ตัวชี้วัด		การติดตามและประเมินผล	
		กลุ่มเป้าหมาย : ผู้อำนวยการ สำนัก รองเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา จำนวน ๔๖ คน ๙. โครงการพัฒนา ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนมิถุนายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บังคับบัญชา กลุ่มงาน จำนวน ๑๔๓ คน				ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ ตำแหน่งนิติกร วิทยากร ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องร้องเรียนหรือเรื่องราว ร้องทุกข์ จำนวน ๓๑ คนมีผู้ ผ่านการอบรม จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕๖ ระยะเวลา/สถานที่ : จำนวน ๕ วัน ๑) การอบรมภาควิชาการและ ฝึกปฏิบัติ จำนวน ๔ วัน : ระหว่างวันจันทร์ที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ – วัน พฤหัสบดีที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุม หมายเลข ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ ๒) การศึกษาดูงาน จำนวน ๑ วัน : วันศุกร์ที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	

						ณ ศูนย์ดำรงธรรม จังหวัด พระนครศรีอยุธยา และการ เยี่ยมชมพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ๓) การทดสอบความรู้ จำนวน ๐.๕ วัน : วันจันทร์ที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ณ ห้อง ประชุม ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ การประเมินผล : ผลผลิต : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การ ทดสอบความรู้ความเข้าใจ ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ ๘๒.๖๐ (๑.๔) หลักสูตร การพัฒนา ความรู้และทักษะเพื่อเพิ่ม	
--	--	--	--	--	--	---	--

						ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจ รัฐสภาของสำนักงาน เลขานุการวุฒิสภาจำนวน ๓๐ คน มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ระยะเวลา/สถานที่ : จำนวน ๑ วัน ๑) การบรรยายเรื่อง การช่วย ฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (CPR & AED) : วันพุธที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๑.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม หมายเลข ๒๗๐๒ ชั้น ๒๗ ณ อาคารสุขประพฤติ ๒) การศึกษาดูงานด้านระบบ การรักษาความปลอดภัย : วัน พุธที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๕.๓๐ นาฬิกา ณ ทำอาภาศยาน สุวรรณภูมิ	
--	--	--	--	--	--	---	--

						การประเมินผล : ผลผลิต : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ.....(ยังไม่ครบกำหนดประเมิน) (๑.๕) หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานวิชาการ กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งวิทยากร จากสำนักงานประสานวุฒิสภา สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร สำนักรายงาน	
--	--	--	--	--	--	---	--

						การประชุมและชวเลข สำนัก การพิมพ์ และกลุ่มช่วย อำนวยความสะดวก รวม จำนวน ๔๓ คน มีผู้ผ่านการ อบรม จำนวน ๓๙ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๗๐ (หมายเหตุ : กลุ่มเป้าหมายผู้ เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็น ข้าราชการสายงานวิทยาการ จากสำนักที่ไม่ได้เป็น กลุ่มเป้าหมายของหลักสูตร การจัดทำบทวิเคราะห์เพื่อ สนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูป ประเทศ และการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ชาติ และงาน วิชาการ) ระยะเวลา/สถานที่ : จำนวน ๒ วัน วันจันทร์ที่ ๓ - วันอังคารที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒๗๐๒	
--	--	--	--	--	--	--	--

						ชั้น ๒๗ ณ อาคารสุข ประพฤติ การประเมินผล : ผลผลิต : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การ ทดสอบความรู้ความเข้าใจ ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ.....(ยังไม่ครบ กำหนดประเมิน) (๑.๖) หลักสูตร การพัฒนา ตามเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพข้าราชการสาย งานทรัพยากรบุคคล กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จากสำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคล จำนวน ๓๐ คน มีผู้	
--	--	--	--	--	--	--	--

หน่วยงาน	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา/สถานที่	รายละเอียดกิจกรรม	หมายเหตุ
					ผ่านการอบรม จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ระยะเวลา/สถานที่ : จำนวน ๒ วัน ๑) การบรรยายและฝึกปฏิบัติ หัวข้อ HR Innovation เทคนิคและเครื่องมือในการบริหาร การฝึกอบรมเชิงกลยุทธ์หลักการผลิต ออกแบบ และเผยแพร่สื่อเทคโนโลยีการบริหาร : วันอังคารที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ ๒) การศึกษาดูงานด้านการจัดทำนวัตกรรมเพื่อพัฒนาองค์กร : วันพุธที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ณ ศูนย์การเรียนรู้การสอนอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช การประเมินผล : ผลผลิต : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ	

						เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ ๘๕.๒๐ (๑.๗) หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานวิเทศสัมพันธ์ (อยู่ระหว่างดำเนินการ และเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมเป็น Non training) - ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ (ผลผลิต/ผลลัพธ์) จำนวน ๒ หลักสูตร จากจำนวน ๗ หลักสูตร ๒) โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติ	
--	--	--	--	--	--	--	--

						บัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒.๑ <u>หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมและการเป็น</u> <u>ผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง เรื่อง หลักการและการประยุกต์ใช้ Design Thinking</u> กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๘๐ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๕ ระยะเวลา/สถานที่ : จำนวน ๒ วัน รุ่นที่ ๑ วันพุธที่ ๘ – วันพฤหัสบดีที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๒ วันพุธที่ ๑๕ – วันพฤหัสบดีที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๓	

						เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ นาฬิกา ห้องประชุมหมายเลข ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุข ประพจน์ การประเมินผล : ผลผลิต : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีผลการทดสอบ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เรื่องที่ได้รับการอบรมผ่าน เกณฑ์การทดสอบความรู้ ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๒๕ ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ... (ยังไม่ครบกำหนดประเมิน) ๒.๒ กิจกรรม การประชุมเชิง ปฏิบัติการเตรียมความพร้อมสู่ การดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการที่ มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมิน	
--	--	--	--	--	--	--	--

						เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ระดับปฏิบัติการเลื่อนขึ้นเป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๗ คน และระดับชำนาญการเลื่อนขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๗ คน รวมจำนวน ๓๔ คน มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๓ ระยะเวลา/สถานที่ : จำนวน ๑ วัน วันอังคารที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ การประเมินผล : ผลผลิต : บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	

						ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๕๓ ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการอบรมมีผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนดร้อยละ ๑๐๐	
แผนงาน ๔ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด (โครงการร่วม)							
โครงการ ๑ โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ผลผลิต ได้หลักสูตร/แนวทางการพัฒนาสำหรับนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ผลลัพธ์ หลักสูตร/แนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ-สอดคล้องกับ	ระดับคะแนน ๑ นำ (ร่าง) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เห็นชอบ ระดับคะแนน ๓ เสนอหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติต่อ	ระดับคะแนน ๑ เสนอ (ร่าง) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบ (ร่าง) หลักสูตรดังกล่าว และให้นำเสนอ อ.ก.ร. สรรหาพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ/อ.ก.ร. กฎหมายและ	๑	โครงการ ๑ โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ผลผลิต ได้หลักสูตร/แนวทางการพัฒนาสำหรับนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ผลลัพธ์ หลักสูตร/แนวทางการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ-สอดคล้องกับ	ระดับคะแนน ๑ นำ (ร่าง) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติเสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เห็นชอบ ระดับคะแนน ๓ เสนอหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติต่อ	ระดับคะแนน ๑ เสนอ (ร่าง) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบ (ร่าง) หลักสูตรดังกล่าว และให้นำเสนอ อ.ก.ร. สรรหาพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ/อ.ก.ร. กฎหมายและ	๑

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในด้านการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ	อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ/อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ พิจารณาเห็นชอบ ระดับคะแนน ๕ เสนอหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ต่อ ก.ร. พิจารณาเห็นชอบ	ระเบียบ และ ก.ร. พิจารณาเห็นชอบต่อไป ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ มอบหมายให้สำนักพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปตรวจสอบและแก้ไข (ร่าง) หลักสูตรดังกล่าว โดยสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตรวจสอบและแก้ไข (ร่าง) หลักสูตรฯ และส่งไปยังฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการฯ ผ่านผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำเสนอ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ/อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ และ ก.ร. พิจารณาต่อไป		ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในด้านการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ	อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ/อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ พิจารณาเห็นชอบ ระดับคะแนน ๕ เสนอหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ต่อ ก.ร. พิจารณาเห็นชอบ	ระเบียบ และ ก.ร. พิจารณาเห็นชอบต่อไป ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ มอบหมายให้สำนักพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปตรวจสอบและแก้ไข (ร่าง) หลักสูตรดังกล่าว โดยสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตรวจสอบและแก้ไข (ร่าง) หลักสูตรฯ และส่งไปยังฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการฯ ผ่านผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อนำเสนอ อ.ก.ร. สรรหา พัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ/อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ และ ก.ร. พิจารณาต่อไป	
แผนงาน ๕ การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ (โครงการร่วม)							
โครงการ โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่ง	ระดับคะแนน ๑ ดำเนินการศึกษานโยบายการพัฒนาข้าราชการในสายงาน	สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓	โครงการ โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่ง	ระดับคะแนน ๑ ดำเนินการศึกษานโยบายการพัฒนาข้าราชการในสายงาน	สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓

วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ นิติบัญญัติ ผลผลิต ได้หลักสูตร/แนวทางการ พัฒนาสำหรับวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติ บัญญัติ ผลลัพธ์ หลักสูตร/แนวทางการ พัฒนานักวิชาการ นิติบัญญัติสอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรในด้านการ สนับสนุนกระบวนการนิติ บัญญัติ	ประเภทวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ ระดับคะแนน ๓ ได้ร่างหลักสูตร/แนวทางการ พัฒนาข้าราชการในสายงาน ประเภทวิทยากรให้เป็น นักวิชาการนิติบัญญัติ ระดับคะแนน ๕ นำเสนอหลักสูตร/แนว ทางการพัฒนาข้าราชการใน สายงานประเภทวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ความ เห็นชอบ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมศึกษาแนวทางการ พัฒนาข้าราชการในสายงาน ประเภทวิทยากรให้เป็น นักวิชาการนิติบัญญัติ โดยได้ ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภา ในตำแหน่งวิทยากรให้เป็น นักวิชาการนิติบัญญัติ เรียบร้อยแล้ว โดยอยู่ระหว่าง การเสนอหลักสูตรดังกล่าวต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ความ เห็นชอบหลักสูตรดังกล่าว ต่อไป		วิทยาการให้เป็นนักวิชาการ นิติบัญญัติ ผลผลิต ได้หลักสูตร/แนวทางการ พัฒนาสำหรับวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติ บัญญัติ ผลลัพธ์ หลักสูตร/แนวทางการ พัฒนานักวิชาการนิติ บัญญัติ-สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร ในด้านการสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ	ประเภทวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ ระดับคะแนน ๓ ได้ร่างหลักสูตร/แนวทางการ พัฒนาข้าราชการในสายงาน ประเภทวิทยากรให้เป็น นักวิชาการนิติบัญญัติ ระดับคะแนน ๕ นำเสนอหลักสูตร/แนว ทางการพัฒนาข้าราชการใน สายงานประเภทวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ ต่อคณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความเห็นชอบ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ร่วมศึกษาแนวทางการ พัฒนาข้าราชการในสายงาน ประเภทวิทยากรให้เป็น นักวิชาการนิติบัญญัติ โดยได้ ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการรัฐสภา ในตำแหน่งวิทยากรให้เป็น นักวิชาการนิติบัญญัติ เรียบร้อยแล้ว โดยอยู่ระหว่าง การเสนอหลักสูตรดังกล่าวต่อ คณะกรรมการดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ความ เห็นชอบหลักสูตรดังกล่าว ต่อไป	
แผนงาน ๒ การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ							
โครงการ การประเมินความคุ้มค่า โครงการด้านพัฒนา	ระดับคะแนน ๑ โครงการที่นำมาทำความ ตกลงเพื่อประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่า	ระดับคะแนน ๑ โครงการที่นำมาทำความตกลง เพื่อประเมินผลลัพธ์และความ คุ้มค่าของโครงการ มีการ	๑	โครงการ การประเมินความคุ้มค่า โครงการด้านพัฒนา บุคลากรของส่วนราชการ	ระดับคะแนน ๑ โครงการที่นำมาทำความ ตกลงเพื่อประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่า	ระดับคะแนน ๑ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประเมินความ คุ้มค่าโครงการด้านพัฒนา	๒.๕

บุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ผลผลิต โครงการพัฒนาบุคลากร ได้มีการประเมิน ผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่า ตามแนวทางและวิธีการ ประเมินที่กำหนดใน ภาพรวมของโครงการด้าน พัฒนาบุคลากรตามที่ กำหนด ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการประเมินผล ผลิต ผลลัพธ์ และความ คุ้มค่าในการพัฒนา บุคลากร เพื่อประโยชน์ในการ บริหารและพัฒนา บุคลากร	ของโครงการ มีการจัดทำ รายละเอียดโครงการเพื่อขอ อนุมัติงบประมาณ โดยมีการดำเนินการตาม ขั้นตอนและรายละเอียดการ จัดทำครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปพิจารณา ประเมินผลลัพธ์และความ คุ้มค่าของการดำเนิน โครงการได้ตามแนวทางใน คู่มือการประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของ โครงการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ที่ใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการ มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เสนอต่อด่วนหน้าส่วน ราชการ ระดับคะแนน ๓ โครงการที่นำมาทำความ ตกลง เพื่อประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของ โครงการ ดำเนินการบรรลุ เป้าหมายตัวชี้วัดในมิติ	จัดทำรายละเอียดโครงการ เพื่อขออนุมัติงบประมาณ โดย มีการดำเนินการตามขั้นตอน และรายละเอียดการจัดทำ ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถ นำไปพิจารณาประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของการ ดำเนินโครงการได้ตาม แนวทางในคู่มือการ ประเมินผลลัพธ์และความ คุ้มค่าของโครงการของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ที่ใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการมา ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เสนอต่อด่วนหน้าส่วน ราชการ จำนวน ๑๐ โครงการ ดังนี้ ๑. โครงการเสริมสร้างองค์ ความรู้เกี่ยวกับทักษะการคิด สร้างสรรค์ และนวัตกรรม ๒. โครงการเสริมสร้าง องค์ความรู้เกี่ยวกับการ ประเมินความคุ้มค่าของ โครงการ	สังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลผลิต โครงการพัฒนาบุคลากร ได้มีการประเมิน ผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่า ตามแนวทางและวิธีการ ประเมินที่กำหนดใน ภาพรวมของโครงการด้าน พัฒนาบุคลากรตามที่ กำหนด ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่า ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการ บริหารและพัฒนา บุคลากร	ของโครงการ มีการจัดทำ รายละเอียดโครงการเพื่อขอ อนุมัติงบประมาณ โดยมีการดำเนินการตาม ขั้นตอนและรายละเอียดการ จัดทำครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปพิจารณา ประเมินผลลัพธ์และความ คุ้มค่าของการดำเนิน โครงการได้ตามแนวทางใน คู่มือการประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของ โครงการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ที่ใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการ มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เสนอต่อด่วนหน้าส่วน ราชการ ระดับคะแนน ๓ โครงการที่นำมาทำความ ตกลง เพื่อประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของ โครงการ ดำเนินการบรรลุ เป้าหมายตัวชี้วัดในมิติ	บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ร้อยละความสำเร็จของการ ประเมินความคุ้มค่าของ โครงการด้านพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ประเมินความ คุ้มค่าโครงการที่เป็นการ ฝึกอบรมในห้องเรียนซึ่งมี หลักสูตรฝึกอบรมที่ชัดเจนทุก โครงการ ทั้งนี้ สำนักพัฒนา ทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแนว ทางการประเมินความคุ้มค่า โครงการด้านพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งสอดคล้องกับ การดำเนินการตามกรอบ ตัวชี้วัดดังกล่าวข้างต้น
--	---	--	--	---	--

	ประสิทธิผล มิติ ประสิทธิภาพ และมิติ ผลกระทบ ตามคู่มือการ ประเมินผลลัพธ์ และความ คุ้มค่า แล้วเสร็จคิดเป็น ร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนน ๕ ● โครงการที่นำมาทำความ ตกลง เพื่อประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของ โครงการ ดำเนินการบรรลุ เป้าหมายตัวชี้วัดในมิติ ประสิทธิผล ● โครงการที่นำมาทำความ ตกลง เพื่อประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของ โครงการ ดำเนินการบรรลุ เป้าหมายตัวชี้วัดในมิติ ประสิทธิภาพ และมิติ ผลกระทบ ตามคู่มือการ ประเมินผลลัพธ์ และความ คุ้มค่า แล้วเสร็จคิดเป็น ร้อยละ ๘๐ ● รายงานผลการ ดำเนินการ พร้อมเสนอ ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ ต่อหัวหน้าส่วนราชการ	๓. โครงการพัฒนา ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ ดี ๕. โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) บนพื้นฐาน สมรรถนะ ๖. โครงการพัฒนา ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร เพื่อรองรับแผน สืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ๗. โครงการพัฒนาความรู้ เกี่ยวกับภาษาอังกฤษสำหรับ บุคลากรด้านต่างประเทศ ๘. โครงการพัฒนาทักษะการ ใช้ภาษาอาเซียน ประกอบด้วย ๒ โครงการ			ประสิทธิผล มิติ ประสิทธิภาพ และมิติ ผลกระทบ ตามคู่มือการ ประเมินผลลัพธ์ และความ คุ้มค่า แล้วเสร็จคิดเป็น ร้อยละ ๖๐ ระดับคะแนน ๕ ● โครงการที่นำมาทำความ ตกลง เพื่อประเมินผลลัพธ์ และความคุ้มค่า ของโครงการ ดำเนินการ บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดในมิติ ประสิทธิผล มิติ ประสิทธิภาพ และมิติ ผลกระทบ ตามคู่มือการ ประเมินผลลัพธ์ และความ คุ้มค่า แล้วเสร็จคิดเป็น ร้อยละ ๘๐ ● รายงานผลการ ดำเนินการ พร้อมเสนอ ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ ต่อหัวหน้าส่วนราชการ	ประกอบกับการพิจารณา โครงการ หลักสูตร และ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติ ราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และแผนปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รวมทั้ง การจำแนกประเภท โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อ นำมาสู่การกำหนดโครงการที่ เป็นการฝึกอบรมในห้องเรียน ซึ่งมีหลักสูตรฝึกอบรมที่จะ นำมาประเมินความคุ้มค่าให้ ชัดเจน โดยกำหนดให้ประเมิน ความคุ้มค่า โครงการด้านพัฒนาบุคลากรที่ มีความสำคัญสอดคล้องและ สนับสนุนความสำเร็จของ ภารกิจสำนักงาน ซึ่งเป็น	
--	---	--	--	--	--	--	--

วัตถุประสงค์		เนื้อหา		วิธีการ		ระยะเวลา
		(๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ภาษาจีนกลาง (ระดับต้น) (๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น (โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรด้าน ต่างประเทศ : หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับกลาง – สูง) ๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้นำ การขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร				หลักสูตรฝึกอบรม ในห้องเรียน (Classroom Training) ที่จัดโดยสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา และมี วัตถุประสงค์ในการพัฒนา บุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน นำไปสู่ประโยชน์ ต่อองค์กรหรือผู้รับบริการ เพื่อให้สามารถนำไปประเมิน ความคุ้มค่า ทุกมิติ สำหรับกำหนด โครงการด้านพัฒนาบุคลากรที่ จะนำมาประเมินความคุ้มค่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีจำนวน ๑๐ หลักสูตร และมี การดำเนินการแล้ว ดังนี้ ๑. หลักสูตร การ จัดทำทวิเคราะห์เพื่อ สนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูป ประเทศ และการดำเนินการ

						ตามยุทธศาสตร์ชาติ และงานวิชาการ ๒. หลักสูตร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ ๓. หลักสูตร การเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๔. หลักสูตร การพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ๕. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานวิทยาการ ๖. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
--	--	--	--	--	--	---	--

วัตถุประสงค์						กิจกรรม	ตัวชี้วัด
						ข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล ๗. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานวิเทศสัมพันธ์ ๘. หลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๙. หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑๐. หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทั้งนี้ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้กำหนดตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัด	

						และนำหนักของตัวชี้วัดการประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้ง ๓ มิติ ได้แก่ มิติประสิทธิภาพ มิติประสิทธิผล และมิติผลกระทบ ซึ่งสอดคล้องตามหลักวิชาการ และคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการ เพื่อความชัดเจนในการวัดผลสำเร็จของโครงการ โดยโครงการด้านพัฒนาบุคลากรแต่ละหลักสูตร ที่นำมาประเมินความคุ้มค่าได้ มีการจัดทำรายละเอียดของโครงการที่มีหัวข้อครบถ้วน สมบูรณ์ตามคู่มือการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการ รวมทั้งมีการระบุ	
--	--	--	--	--	--	--	--

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ						
						ตัวชี้วัดการประเมินความคุ้มค่าทั้ง ๓ มิติ เพื่อเสนอเลขานุการวุฒิสภาพิจารณาอนุมัติดำเนินโครงการ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การให้คะแนนของตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ในระดับคะแนนที่ ๑ และขณะนี้ อยู่ในระหว่างดำเนินโครงการ/หลักสูตร รวมทั้ง การติดตามประเมินผลการนำความรู้จากการไปใช้ประโยชน์ ระดับคะแนน ๓ โครงการที่นำมาทำความตกลงเพื่อประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าของโครงการ ดังกล่าวข้างต้น มีการดำเนินการประเมินมิติประสิทธิภาพเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๗ หลักสูตร ซึ่งผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการประเมินมิติประสิทธิภาพทุกหลักสูตร และประเมินมิติประสิทธิผลเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๒ หลักสูตร ซึ่งผ่าน

						เกณฑ์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ในการประเมินมิติ ประสิทธิภาพทุกหลักสูตร แล้วดังนี้ ๑. หลักสูตร การ จัดทำทวิเคราะห์เพื่อ สนับสนุนงานติดตามฯ ดำเนินการจัดหลักสูตร เรียบร้อยแล้ว โดยมีการ ประเมินมิติประสิทธิภาพ เรียบร้อยแล้ว ๒. หลักสูตร การ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการ ติดตามฯ ดำเนินการจัด หลักสูตรเรียบร้อยแล้ว โดยมี การประเมินมิติประสิทธิภาพ เรียบร้อยแล้ว ๓. หลักสูตร การ เสริมสร้างเทคนิคการจัดการ เรื่องราวร้องทุกข์ฯ ดำเนินการ จัดหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว โดย มีการประเมินมิติประสิทธิภาพ และมิติประสิทธิผลเรียบร้อยแล้ว	
--	--	--	--	--	--	--	--

						๔. หลักสูตร การพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ดำเนินการจัดหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว โดยมีการประเมินมิติประสิทธิภาพเรียบร้อยแล้ว ๕. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานวิทยาการ ดำเนินการจัดหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว โดยการประเมินมิติประสิทธิภาพเรียบร้อยแล้ว ๖. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว โดยมีการ	

						ประเมินมิติประสิทธิภาพ และ มิติประสิทธิผลเรียบร้อยแล้ว ๗. หลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการสายงานวิเทศสัมพันธ์ อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) ๘. หลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการจัดหลักสูตรสำหรับข้าราชการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) สำหรับข้าราชการกลุ่มอื่น	
--	--	--	--	--	--	---	--

						๙. หลักสูตร การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการดำเนินการจัดหลักสูตรแล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19)	
						๑๐. หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง ดำเนินการจัดหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว โดยมีการประเมินมิติประสิทธิภาพเรียบร้อยแล้ว	
กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
แผนงาน การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร							
โครงการ	ระดับคะแนน ๑	ระดับคะแนน ๑	๑	โครงการ ๑	ระดับคะแนน ๑	ระดับคะแนน ๑	๒

พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลผลิต จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ ๑. มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	● มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา กลุ่มที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ● มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา กลุ่มที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ● มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา กลุ่มที่ ๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๓ ● ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีรายละเอียดกิจกรรม ดังนี้ ๑.๑ คณะอนุกรรมการกำหนดทักษะและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พิจารณารายงานผลการศึกษาวិเคราะห์เพื่อทบทวนแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ	พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผลผลิต จำนวนบุคลากรที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ ๑. มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด ๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	● มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา กลุ่มที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ● มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา กลุ่มที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ● มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา กลุ่มที่ ๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๓ ● ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. ส่วนราชการสำคัญรัฐสภา ได้มีคณะกรรมการฯ ร่วมกันเพื่อศึกษา วิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ดังนี้ (๑) คณะอนุกรรมการพิจารณารายงานศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา และร่างแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๒) คณะอนุกรรมการร่างจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และกำหนดกลุ่มเป้าหมาย บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง (๓) เสนอคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
---	--	--	--	--	---

● ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่ม ● ระดับคะแนน ๕ ● ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่มประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐๐ ● ดำเนินการติดตามผลการนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ● จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาที่กำหนด จำนวน ๑ ฉบับ ได้แก่ ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	๑.๒ จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรสังกัดรัฐสภา จำนวน ๔ กลุ่มเป้าหมาย คือ (๑) กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ เลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษา และผู้อำนวยการสำนัก (๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ (๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ยกเว้นนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น				● ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่ม ● ระดับคะแนน ๕ ● ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาในแต่ละกลุ่มประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐๐ ● ดำเนินการติดตามผลการนำไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานภายหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ● จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาที่กำหนด จำนวน ๑ ฉบับ ได้แก่ ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคณะกรรมการฯ จัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้ (๑) ศึกษา วิเคราะห์ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกเนื้อหา การจัดเนื้อหา รูปแบบวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ กิจกรรมการฝึกอบรม และการประเมินผล และวิธีการประเมินผล	
---	---	--	--	--	---	--	--

		ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ยกเว้นเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ ๑.๓ ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ซึ่งจะมุ่งเน้นเป้าหมายในการทบทวนกระบวนการและปรับเปลี่ยนการทำงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับกลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่มจำนวน ๔ หลักสูตร ได้แก่ (๑) หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (๒) หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี				(๒) จัดทำแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา จำนวน ๔ กลุ่มดังนี้ ๑. มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภากลุ่มที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (สำหรับผู้บริหาร) - ดำเนินงานต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๒ ๒. มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภากลุ่มที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (สำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ) ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ยกเว้น นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๓. มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการ	
--	--	--	--	--	--	---	--

		(๓) หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (๔) หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น คณะอนุกรรมการฯ มอบหมายให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาทักษะฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๑.๔ จัดทำคู่มือการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๒. การประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภา				พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภากลุ่มที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ สำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ ๔. มีแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภากลุ่มที่ ๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ สำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ได้แก่ ข้าราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ยกเว้นเจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ (๓) เสนอคณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบหลักสูตรภายใต้แผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว ๓. อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	
--	--	---	--	--	--	--	--

		ผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๒.๑ ดำเนินการออกแบบแบบประเมินทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะการใช้งานดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และนำข้อมูลผลการประเมินทักษะดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยจัดการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ให้แก่ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ กลุ่มผู้				ของบุคลากรสังกัดรัฐสภาสำหรับกลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี พร้อมจัดทำการประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ดังนี้ โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๑. หลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีได้แก่ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้า	
--	--	--	--	--	--	---	--

ข้อมูลทั่วไป				ข้อมูลเชิงลึก			
โครงการ	ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	ชื่อโครงการ	ชื่อโครงการ	ชื่อโครงการ	ชื่อโครงการ
		ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่นทุกคน ๒.๒ ดำเนินการพัฒนา ระบบประเมินทักษะดิจิทัล ออนไลน์สำหรับประเมิน ความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะด้านดิจิทัลของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ๒.๓ ดำเนินการจัดทำ เอกสารความรู้ประกอบการ ประเมินทักษะดิจิทัลของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ๒.๔ ดำเนินการจัดประเมิน ความรู้ ความเข้าใจ และ ทักษะด้านดิจิทัล ระหว่าง วันที่ ๑๗ มีนาคม - วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ณ ห้องฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ ในหัวข้อวิชา ดังนี้				พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ และพนักงานราชการตำแหน่ง นักวิชาการเทคโนโลยี สารสนเทศจำนวน ๓๒ คน มี ผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๓ ระยะเวลา/สถานที่ : วันพุธที่ ๑๘ และวันศุกร์ที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องอบรมคอมพิวเตอร์ ชั้น ๑๓ อาคารสุขประพฤติ การประเมินผล : ผลผลิต : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การ ทดสอบความรู้ความเข้าใจที่ กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ.....(ยังไม่	

		(๑) วิชาคอมพิวเตอร์พื้นฐาน (Computer Basics) เป็นการทดสอบความรู้พื้นฐานคอมพิวเตอร์ ทั้งในด้าน Hardware และ Software และความรู้พื้นฐานของผู้ใช้งานคอมพิวเตอร์ (๒) วิชาระบบออนไลน์คอมพิวเตอร์เบื้องต้น (Internet Online Basics) เป็นการทดสอบความรู้ด้านการใช้อีเมลล์ และอินเทอร์เน็ต ได้แก่ E-mail, Web Browser, Upload-Download (๓) วิชาพื้นฐานการใช้งานโปรแกรมประมวลผลคำ (Word Processing Basics) เป็นการทดสอบความรู้พื้นฐานด้านโปรแกรมสำนักงานสำเร็จรูป สำหรับการใช้องค์ผลงานด้านเอกสาร เช่น การทำรายงานการทำ				ครบระยะเวลาการประเมินผล) หมายเหตุ: อยู่ระหว่างการดำเนินการกระบวนการจัดฝึกอบรม	
--	--	---	--	--	--	--	--

เอกสารประกอบการเรียน							
		จดหมาย การจัดรูปแบบของเอกสาร เป็นต้น (๔) วิชาพื้นฐานการใช้งานโปรแกรมตารางคำนวณ (Spreadsheets Basics) เป็นการทดสอบความรู้พื้นฐานด้านโปรแกรมสำนักงานสำเร็จรูป สำหรับการใช้ผลิตผลงานด้านการคำนวณ เช่น ทำตารางคำนวณ ทำกราฟ วิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนสูตรคำนวณ (๕) วิชาพื้นฐานการใช้งานโปรแกรมนำเสนอข้อมูล (Presentation Basics) เป็นการทดสอบความรู้พื้นฐานด้านโปรแกรมสำนักงานสำเร็จรูป สำหรับการใช้ผลิตผลงานด้านการนำเสนอด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง และภาพเคลื่อนไหว ทั้งนี้ เนื่องจากมาตรการการควบคุมการแพร่ระบาดของ					

		เชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ สำนักสารสนเทศ จิงขอเลื่อน กิจกรรมการประเมินทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ออกไปก่อน จนกว่าสถานการณ์ของโรค ดังกล่าวสงบลง ๓. อยู่ระหว่างดำเนินการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรในรูปแบบการ เรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ดังนี้ ๓.๑ จัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ๓.๒ ดำเนินการขออนุญาต เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัล จำนวน ๓ หลักสูตร (๑) หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนา					
--	--	--	--	--	--	--	--

		ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เทคโนโลยี (๒) หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ ทำงานด้านนโยบายและงาน วิชาการ (๓) หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๓.๓ ฝึกอบรมในรูปแบบสื่อ อิเล็กทรอนิกส์โดยเรียนรู้ด้วย ตนเองได้ที่ ๒ เว็บไซต์ คือ (๑) ศูนย์การจัดการความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร URL : https://citkm.parliament. go.th (๒) เว็บไซต์ระบบการเรียนรู้ ด้วยตนเองของสำนักงาน ก.พ. URL: https://learn.ocsc. go.th					
--	--	---	--	--	--	--	--

		๔. อยู่ระหว่างดำเนินการ โครงการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลสำหรับบุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓ (๑) หลักสูตรฝึกอบรมการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับกลุ่มผู้บริหารของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๔๐ คน (๒) หลักสูตรฝึกอบรมการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้าน เทคโนโลยี กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๖๐ คน (๓) หลักสูตรฝึกอบรมการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้าน นโยบายและวิชาการ กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๕๐ คน					

โครงการ							
		(๔) หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๕๐ คน ผลผลิต ๑. แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำนวน ๔ หลักสูตรประกอบด้วย ๑. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ดำเนินงานต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๒) ๒. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี ๓. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้					

		ทำงานด้านนโยบายและ วิชาการ ๔. หลักสูตรการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน					
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล							
แผนงาน ๑ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ							
โครงการ โครงการพัฒนาหลักสูตร ด้านการใช้ ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น ให้แก่บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ผลผลิต มีหลักสูตรการพัฒนา ทักษะด้านภาษาลาว (ระดับต้น) และ ภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) ผลลัพธ์ ๑. หลักสูตรการพัฒนา ทักษะด้านภาษาลาว (ระดับต้น) และ	ระดับคะแนน ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณา เนื้อหาของหลักสูตร ให้มีความเป็นมาตรฐานตาม หลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การ พัฒนาหลักสูตร ระดับคะแนน ๓ จัดทำหลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น) และ ภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) ระดับคะแนน ๓ จัดทำหลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) แล้วเสร็จ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการ ดำเนินงาน และเป้าหมาย	ระดับคะแนน ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ได้กำหนดให้มี การพัฒนาหลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) โดยคณะทำงาน จัดทำหลักสูตรของสำนัก พัฒนาบุคลากรได้ศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพิจารณาเนื้อหาของ หลักสูตรให้มีความเป็น มาตรฐานตามหลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา หลักสูตรทั้ง ๒ ภาษา โดยให้ ความสำคัญมุ่งเน้นมิติการ	๓	โครงการ พัฒนาหลักสูตรการพัฒนา ทักษะและขีด ความสามารถการใช้ ภาษาอังกฤษของ ข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ผลผลิต มีการจัดทำหลักสูตรการ พัฒนาทักษะด้านภาษา อังกฤษและสามารถ สนับสนุนภารกิจของ รัฐสภาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ มีการนำหลักสูตรการ พัฒนาทักษะด้านภาษา	ระดับคะแนน ๑ ศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยที่ เกี่ยวข้อง รวมทั้ง พิจารณา เนื้อหาของหลักสูตร ให้มีความเป็นมาตรฐานตาม หลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การ พัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษ ระดับคะแนน ๓ จัดทำหลักสูตรการพัฒนา ทักษะด้านภาษาอังกฤษ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการ ดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์	ระดับคะแนน ๑ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง พิจารณาเนื้อหาของหลักสูตร ให้มีความเป็นมาตรฐานตาม หลักวิชาการ เพื่อนำไปสู่การ พัฒนาหลักสูตรการพัฒนา ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ระดับคะแนน ๓ จัดทำหลักสูตรการพัฒนา ทักษะด้านภาษาอังกฤษ โดย มีรายละเอียดที่ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอนการ ดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์	๕

ภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) มีความเหมาะสม ๒. ดำเนินการนำหลักสูตร พัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศที่ได้ กำหนดในปัจุบันประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไป ดำเนินการ	ผลผลิต ผลลัพธ์ เสนอ หัวหน้าส่วนราชการ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการจัดทำ หลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอ หัวหน้าส่วนราชการ	นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับ การปฏิบัติงานในวงงาน รัฐสภา ประกอบกับมี ข้าราชการแจ้งความประสงค์ ศึกษาเรียนรู้ภาษาลาวและ ภาษาญี่ปุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาษาญี่ปุ่นมีกลุ่มงานในสำนัก ภาษาต่างประเทศ ซึ่งสามารถ ประสานความร่วมมือ การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้ เข้ารับการฝึกอบรมหรือการ พัฒนาทักษะด้วยวิธีอื่น นอกเหนือจากการฝึกอบรมได้ ระดับคะแนน ๓ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ได้จัดทำ หลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) แล้วเสร็จ โดยมีรายละเอียดที่ ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอน การดำเนินงาน และเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ โดยได้เสนอ หลักสูตรภาษาลาว (ระดับต้น)	อังกฤษไปใช้ดำเนินการ ฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการจัดทำ หลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้า ส่วนราชการ	ระดับคะแนน ๕ จัดทำรายงานผลการจัดทำ หลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้า ส่วนราชการเมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว	
--	---	---	---	---	---	--

		และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) ต่อเลขานุการสภา ผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบ เรียบร้อยแล้ว สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการนำ หลักสูตรพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศที่ได้กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนา ทักษะด้านภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ไปดำเนินการ พัฒนาบุคลากร โดยเป็นการ พัฒนาทักษะการใช้ภาษา อินโดนีเซีย (ระดับ ๑) และ การพัฒนาทักษะการใช้ ภาษาจีน (ระดับ ๑) โดยมี รายละเอียด ดังนี้ ๑. <u>โครงการพัฒนา</u> <u>ทักษะการใช้ภาษาอาเซียน</u> <u>(ภาษาอินโดนีเซีย ระดับ ๑)</u>					

การประชุมเชิงปฏิบัติการ							
หัวข้อ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิทยากร	สถานที่	วัน/เวลา	งบประมาณ	หมายเหตุ
		กำหนดจัดอบรม เดือนเมษายน – พฤษภาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐ คน ๒. <u>โครงการพัฒนาทักษะ การใช้ภาษาต่างประเทศอื่น (ภาษาจีน ระดับ ๑)</u> กำหนดจัดฝึกอบรม เดือนเดือนเมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร จำนวน หลักสูตรละ ๒๐ คน ทั้งนี้ เนื่องจากมี สถานการณ์โรคระบาด โควิด ๑๙ จึงได้มีการเลื่อน การจัดโครงการไปก่อน และ พิจารณาแนวทางการพัฒนา ในรูปแบบอื่นเพื่อให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ในปัจจุบัน ระดับคะแนน ๕					

		สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ได้รายงานผล การจัดทำหลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการ ดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รับทราบเรียบร้อยแล้ว ผลผลิต มีหลักสูตรการพัฒนาทักษะ ด้านภาษาลาว (ระดับต้น) และภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น)					
แผนงาน ๒ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร							
โครงการ ๑ พัฒนาทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษ ผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์ การพัฒนาทักษะการใช้	ระดับคะแนน ๑ ● ศึกษาวิเคราะห์ และ ทบทวนแนวทางการพัฒนา ภาษาอังกฤษในรูปแบบ e-Learning ● กำกับติดตามการ ปฏิบัติงานของ	ระดับคะแนน ๑ ■ ดำเนินการศึกษวิเคราะห์ และทบทวนแนวทางการ พัฒนาภาษาอังกฤษในรูปแบบ e-Learning ■ มีการกำกับติดตามการ ปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายที่	๑	โครงการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของ บุคลากรที่เป็น	ระดับคะแนน ๑ ● กำหนดหลักสูตรการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ● ดำเนินการจัดหลักสูตร ที่กำหนดแล้วเสร็จ บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๓	ระดับคะแนน ๑ ■ กำหนดหลักสูตรการพัฒน ทักษะภาษาอังกฤษ ภายใต้ โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานด้าน นิติบัญญัติและการติดตามงาน ตามยุทธศาสตร์ชาติ หลักสูตร	๑

ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลลัพธ์ ๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสในการพัฒนา และฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด และผู้ผ่านการอบรมนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาภาษาอังกฤษในรูปแบบ e-Learning ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ● จัดทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนา เสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาในกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ ● มีการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาแล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ● มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทักษะ ● รายงานผลการดำเนินการพัฒนา ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ	ได้รับการพัฒนาภาษาอังกฤษในรูปแบบ e-Learning ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ■ สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ดำเนินการนำหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ไปดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ใน ๒ รูปแบบ ดังนี้ ๑. โครงการฝึกอบรมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กำหนดจัดต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๔ รุ่น ดังนี้ - รุ่นที่ ๓ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ - วันที่ ๓๑ ธันวาคม	กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลลัพธ์ ๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสในการพัฒนา และฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด และผู้ผ่านการอบรมนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	มีการติดตามและประเมินผลโครงการ/กิจกรรม การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ตามที่หลักสูตรที่กำหนด ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ๑) จัดโครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ <u>หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</u> กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการตำแหน่งนิติกรหรือวิทยากรที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานจำนวน ๑๕ คน (๑) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยตนเอง (e-Learning)	
---	--	--	--	--	---	--

	ข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอ หัวหน้าส่วนราชการ	๒๕๖๒ มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๒๖ คน - รุ่นที่ ๔ วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๓ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ - รุ่นที่ ๕ วันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ - วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ - รุ่นที่ ๖ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อ การปฏิบัติงาน (ระดับกลาง/ ระดับสูง) กำหนดจัดฝึกอบรมเดือน มีนาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรผู้ใช้ภาษาอังกฤษใน การปฏิบัติงาน จำนวน ๒๐ คน โดยได้ดำเนินการเสนอ แนวทางการพัฒนาทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษดังกล่าว ต่อเลขาธิการสภา				- วันศุกร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ - วันศุกร์ที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ ห้อง ประชุม ๒๗๐๑ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ อยู่ระหว่างดำเนินการเรียนรู้ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (๒) การเรียนรู้ในชั้นเรียน - วันศุกร์ที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ - วันศุกร์ที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ พร้อม ฝึกอบรมเพื่อทบทวนและ เพิ่มเติมความรู้จากบทเรียน ออนไลน์ จำนวน ๘ ครั้ง ครั้งละ ๓๐ นาที อบรมทุกวัน พุธ เวลา ๐๙.๐๐ - ๐๙.๓๐ นาฬิกา (ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว) (๓) การอบรมเชิงปฏิบัติการ English Camp - กำหนดจัดในในช่วงไตรมาส ที่ ๓ ปี ๒๕๖๓ (๒ วัน ๑ คืน) หมายเหตุ : เนื่องจาก	
--	---	--	--	--	--	--	--

		ผู้แทนราษฎรและได้รับความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ เนื่องจากมีสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ จึงได้มีการเลื่อนการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน (ระดับกลาง/ระดับสูง) ไปก่อน				สถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด ๑๙ สำหรับการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ English Camp นั้น อาจจะต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการฝึกอบรมใหม่ในรูปแบบ Non Training หรือการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยตนเอง (e-Learning) การประเมินผล : ผลผลิต : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ..... (ยังไม่ได้สรุปผลประเมินเนื่องจากกิจกรรมยังไม่เสร็จทั้งกระบวนการ) ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	
--	--	--	--	--	--	---	--

						ได้ ร้อยละ.....(ยังไม่ได้ สรุปผลประเมิน เนื่องจาก กิจกรรมยังไม่เสร็จทั้ง กระบวนการ)	
โครงการ ๒ โครงการพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศให้แก่ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ผลผลิต ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์ การพัฒนาทักษะการใช้ ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับ ต้น) และภาษาจีน (ระดับ ต้น) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลลัพธ์ ๑. มีผู้ผ่านการพัฒนา ทักษะการใช้ภาษาอินโดนี เซีย (ระดับต้น) และ ภาษาจีน (ระดับต้น) ตาม เกณฑ์มาตรฐาน เป็นไป	ระดับคะแนน ๑ ● จัดทำแผนการพัฒนา ทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอหัวหน้า ส่วนราชการให้ความ เห็นชอบ ● กำหนดแนวทางการ ติดตามกลุ่มเป้าหมายที่เข้า ร่วมโครงการ/กิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระดับคะแนน ๓ ● มีการดำเนินการจัด โครงการ/กิจกรรมการ พัฒนาทักษะภาษาอินโดนี เซีย (ระดับต้น) และ ภาษาจีน (ระดับต้น)	ระดับคะแนน ๑ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ได้จัดทำ แผนการพัฒนาทักษะภาษา อินโดนีเซีย และภาษาจีน (ตามแผนพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอาเซียน+ ๓) รวมทั้ง แนวทางการติดตาม กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม โครงการของปีที่ผ่านมา และได้ เสนอเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรให้ความเห็นชอบ แผนการพัฒนาดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ได้กำหนด แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	๑				

ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด ๒. ผู้ผ่านการอบรมนำทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ แล้วเสร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด - ดำเนินการติดตามกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ระดับคะแนน ๕ - มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทักษะทักษะภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) และภาษาจีน (ระดับต้น) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - รายงานผลการดำเนินการพัฒนา ผลผลิต/ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามแผนการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ปัญหา อุปสรรค และ	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยได้จัดทำโครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้ ๑. <u>โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน (ภาษาอินโดนีเซีย ระดับ ๑)</u> กำหนดจัดอบรมเดือนเมษายน – พฤษภาคม ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๒๐ คน ๒. <u>โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น (ภาษาจีน ระดับ ๑)</u> กำหนดจัดฝึกอบรมเดือนเดือนเมษายน – มิถุนายน ๒๕๖๓ กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวนหลักสูตรละ ๒๐ คน					
--	--	--	--	--	--	--	--

	ข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ • รายงานผลการติดตามกลุ่มเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	ทั้งนี้ เนื่องจากมีสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ จึงได้มีการเลื่อนการจัดโครงการไปก่อน					
กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร							
แผนงาน ๑ การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ							
โครงการ จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลผลิต	ระดับคะแนน ๑ • พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการ	ระดับคะแนน ๑ ▪ ดำเนินการพัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มี	๑	โครงการ จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลผลิต	ระดับคะแนน ๑ • พัฒนา/ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ โดยให้มีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้ง มีกระบวนการ	ระดับคะแนน ๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และคณะอนุกรรมการขับเคลื่อน	๑

มีแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ● จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	กระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ แล้วเสร็จ ■ จัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบแผนการจัดการความรู้ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว		มีแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและมีมาตรฐานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ผลลัพธ์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน และส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ● จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการและติดตามผลสัมฤทธิ์การจัดการความรู้ โดยเสนอหัวหน้าส่วนราชการให้ความเห็นชอบ ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ให้บรรลุเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	คณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยได้มีการทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ นโยบายของผู้บริหารระดับสูง กระบวนการปฏิบัติงาน และความต้องการของผู้รับบริการ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) รวมทั้ง การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ นำมาสู่การกำหนดแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการ	
--	---	---	--	--	---	---	--

						ดำเนินการ/การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของสำนักงาน ประกอบด้วย ๑. การกำหนดความรู้สำคัญ โดยมีหลักในการพิจารณาคัดเลือกความรู้สำคัญเพื่อนำมาดำเนินการจัดการความรู้ คือ ๑) ความรู้ที่จำเป็นต่อการสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ๒) ความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินการในเรื่องสำคัญเร่งด่วนหรือปัญหาสำคัญ และ ๓) ความรู้ที่จำเป็นต่อการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยกำหนดองค์ความรู้สำคัญที่นำมาจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และผู้รับผิดชอบ ดังนี้ ๑.๑ การสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาในการติดตาม เสนอแนะและ	
--	--	--	--	--	--	---	--

						เร่งรัดการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีผู้รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักกรรมการ ๑ สำนักกรรมการ ๒ สำนักกรรมการ ๓ และสำนักนโยบายและแผน ๑.๒ การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีผู้รับผิดชอบ ได้แก่ สำนักภาษาต่างประเทศ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๑.๓ การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการดำเนินงานโดยใช้การจัดการความรู้ โดยมีผู้รับผิดชอบ ได้แก่ ทุกสำนักและกลุ่มตรวจสอบภายใน	

						๒. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยให้ทุกสำนักและกลุ่มตรวจสอบภายในมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการความรู้และใช้การจัดการความรู้ในการปรับปรุงพัฒนาการทำงาน และมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ให้มีการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการดำเนินการจัดการความรู้ ๓. การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการตามกระบวนการจัดการความรู้ และกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ซึ่งมุ่งเน้นให้มีการรวบรวม	
--	--	--	--	--	--	---	--

						ความรู้ภายในและภายนอก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้องค์ความรู้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรม และการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) รวมทั้ง มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนการจัดการความรู้ และติดตามการนำองค์ความรู้มาใช้ประโยชน์ หรือนำไปสู่การปฏิบัติจริง ■ นำแนวทางดังกล่าวข้างต้น ไปสู่การปฏิบัติโดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งเลขาธิการวุฒิสภาได้พิจารณาให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๖ ก.พ. ๒๕๖๓ โดยแผนดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๔ แผนงาน ประกอบด้วย แผนงานที่ ๑ การจัดทำองค์	
--	--	--	--	--	--	---	--

						ความรู้และนวัตกรรม <u>แผนงานที่ ๒</u> การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการจัดการความรู้ <u>แผนงานที่ ๓</u> การสื่อสารและประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ <u>แผนงานที่ ๔</u> การติดตามประเมินผลการจัดการความรู้ซึ่งมีกิจกรรมตามกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) และกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process) เพื่อให้เกิดการรวบรวมและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้แก้ไขปัญหาพัฒนาและต่อยอดในการนำองค์ความรู้ไปใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม ซึ่งส่ง	
--	--	--	--	--	--	--	--

						ผลประโยชน์ต่อผู้รับบริการ และราชการของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา อันเป็น การส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้ขององค์กร ตลอดจน สนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาที่กำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป โดยขณะนี้อยู่ระหว่าง การดำเนินการตามแผนปฏิบัติ การฯ คือ ผู้รับผิดชอบการ จัดทำองค์ความรู้และ นวัตกรรมกำหนดขอบเขตและ แนวทางการดำเนินการ การ จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	
แผนงาน ๒ การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง							
โครงการ พัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้วยตนเองของสำนักงาน เลขาธิการ	ระดับคะแนน ๑ มีแนวทางการเรียนรู้ด้วย ตนเองของบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย	ระดับคะแนน ๑ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ได้จัดทำ	๑	โครงการ โครงการพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual	ระดับคะแนน ๑ มีแนวทางการเรียนรู้ด้วย ตนเองของบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย	ระดับคะแนน ๑ มีแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมี	๑

สภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลผลิต มีการจัดทำแนวทางการ พัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วย ตนเองที่ชัดเจนและเป็น ระบบ ผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่าน กิจกรรมการเรียนรู้ด้วย ตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่ กำหนด และสามารถนำ ความรู้ไปส่งเสริมการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล	มีรายละเอียด อาทิ กิจกรรม ในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และการติดตามผล ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการ เรียนรู้ด้วยตนเองตาม แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ ระดับคะแนน ๕ ● ดำเนินการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการ เรียนรู้ด้วยตนเองตาม แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ ● รายงานผลการพัฒนา บุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอ หัวหน้าส่วนราชการ	แผนการพัฒนาระบบการ เรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับ บุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางการ เรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียด อาทิ กิจกรรมในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาใน การพัฒนา และการติดตาม ผล โดยมีกิจกรรมการพัฒนา ดังนี้ ๑. การพัฒนาบุคลากรด้วยการ เรียนรู้ด้วยตนเองจากคู่มือการ เรียนรู้ของสำนักงาน ก.พ. และ ความรู้ในวงงานรัฐสภา ๒. การพัฒนาบุคลากรสายงาน ต่าง ๆ ด้วยวิธีการพัฒนา นอกเหนือจากการฝึกอบรม (Non Classroom Training) ตามแนวทางการพัฒนา บุคลากรรายบุคคล ด้วยวิธีการ	Development Plan) กิจกรรมการเรียนรู้ด้วย ตนเอง (Self-development) ผลผลิต มีการจัดทำแนวทางการ พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ เรียนรู้ด้วยตนเองที่ชัดเจน และเป็นระบบ ผลลัพธ์ ร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่าน กิจกรรมการเรียนรู้ด้วย ตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่ กำหนด และสามารถนำ ความรู้ไปส่งเสริมการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผล	มีรายละเอียด อาทิ กิจกรรม ในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และการติดตามผล ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการ เรียนรู้ด้วยตนเองตาม แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๘๐ ระดับคะแนน ๕ ● ดำเนินการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการ เรียนรู้ด้วยตนเองตาม แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ ● รายงานผลการพัฒนา บุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอ หัวหน้าส่วนราชการ	รายละเอียด อาทิ กิจกรรมใน การพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการพัฒนา และ การติดตามผล ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายสำหรับ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานฯ เกี่ยวกับบทบาทของโค้ชกับ การพัฒนาบุคลากร ดังนี้ โครงการพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP:Individual Develop mentPlan) กิจกรรมที่ ๑ การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการหัวข้อ บทบาท ของโค้ชกับการพัฒนา บุคลากร : โค้ชเพื่อการรู้จัก ด้านทุจริตสู่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ขององค์กร กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานและ ข้าราชการที่เป็น	
---	---	--	---	---	--	--

		เรียนรู้แบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓. การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ e-Lernning ๓.๑ e-Lernning ของสำนักพัฒนาบุคลากร ได้แก่ หลักสูตรประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา กระบวนการตรากฎหมาย และทักษะภาษาอังกฤษพื้นฐาน ๓.๒ หลักสูตร e-Lernning ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กรมบัญชีกลาง และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ แผนการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองดังกล่าวอยู่ระหว่างการเสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				คณะกรรมการชมรมขับเคลื่อนองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓) รวมจำนวน ๙๒ คน มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๗ ระยะเวลา/สถานที่: วันศุกร์ที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ การประเมินผล : ผลผลิต : ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	
--	--	--	--	--	--	---	--

						ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ยังไม่ครบกำหนดในการประเมิน) กิจกรรมที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) หมายเหตุ : การดำเนินกิจกรรมยังไม่เสร็จสิ้นเนื่องจากสถานการณ์โรคระบาด (โควิด ๑๙) จึงทำให้การดำเนินกิจกรรมต้องเลื่อนการดำเนินกิจกรรมออกไปก่อนจนกว่าสถานการณ์จะปกติ	
--	--	--	--	--	--	--	--



กลยุทธ์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล							
แผนงาน ๑ การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมรรถนะชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว							
โครงการ เสริมสร้างความผาสุก ของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และ เสริมสร้างความผูกพัน ของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลผลิต มีการดำเนินการเพื่อให้ ได้ผลผลิตตามแผนที่ กำหนดไว้ โดยเพิ่มเติมการพัฒนา ศักยภาพกำลังคนภาครัฐ	ระดับคะแนน ๑ ● ประเมินสถานภาพ ศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัย เพื่อกำหนดแผนเสริมสร้าง ความผาสุกของบุคลากร ● มีแผนเสริมสร้างความ ผาสุกของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และแผนเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ● สื่อสารสร้างความเข้าใจ ต่อบุคลากรผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิ อินทราเน็ต วารสาร เว็บไซต์	ระดับคะแนน ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการ เสริมสร้างความผาสุกของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรมีการสำรวจ ความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากร เพื่อเป็นการ ประเมินสถานภาพการ ดำเนินงานด้านความผาสุก เพื่อความผูกพันของ บุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยแบ่งเป็นการสำรวจ <u>ความผาสุกจากความพึงพอใจ</u> ในปัจจัยด้าน ๑) สภาพแวดล้อมเพื่อ สนับสนุนการทำงาน และ ๒) ระบบสวัสดิการ และ	๓	โครงการ การยกระดับคุณภาพชีวิต และการสร้างความผูกพัน ของบุคลากร สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ผลผลิต มีการดำเนินการเพื่อให้ ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ตามโครงการ/กิจกรรมที่ กำหนด ผลลัพธ์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน ๑ ● ประเมินสถานภาพศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัย เพื่อ กำหนดแผนเสริมสร้างความ ผาสุกของบุคลากร ● มีแผนเสริมสร้างความ ผาสุกของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา และแผนเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ● สื่อสารสร้างความเข้าใจ ต่อบุคลากรผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิ อินทราเน็ต วารสาร เว็บไซต์	ระดับคะแนน ๑ ๑. สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา โดยคณะทำงาน จัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลดำเนินการตาม แผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้จัดทำแผน เสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ โดยได้ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจาก ผลการสำรวจความสุข	๓

ให้พร้อมเข้าสู่สังคม สูงอายุในแผน ผลลัพธ์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน	ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผาสุกของ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรและแผน เสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๕ ● ดำเนินการสำรวจความพึง พอใจของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและ สุขอนามัยภายหลังการ ดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผาสุกของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรและแผน เสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรสำนักงาน	<u>สำรวจความผูกพันของ</u> <u>บุคลากรองค์กรในปัจจัย</u> ด้าน ๑) การสร้างแรงจูงใจ และ ๒) การเสริมสร้าง ภาพลักษณ์ ซึ่งผลการ <u>สำรวจความผาสุก</u>ปรากฏว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ <u>๗๐</u> ส่วนผลสำรวจความ ผูกพัน ปรากฏว่า บุคลากรมี ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน <u>ระดับมาก</u> คิดเป็นร้อยละ <u>๗๑.๖</u> แต่ทั้งนี้ก็มีประเด็น ข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง อาทิ ปัจจัยด้านการ <u>เสริมสร้างสภาพแวดล้อม</u> ควรมีการดูแลรักษาความ สะอาดของสถานที่ทำงาน และเตรียมแผนภาวะฉุกเฉิน ในอาคารให้พร้อม <u>ปัจจัย</u> <u>ด้านการส่งเสริมสวัสดิการ</u> ควรเสริมการจัดพื้นที่ พักผ่อนและพบปะของ			ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผนเสริมสร้าง ความผาสุกของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และแผนเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๕ ● ดำเนินการสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและ สุขอนามัยภายหลังการ ดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผาสุกของ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาและแผน เสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้วยเครื่องมือ (Happinometer) ที่ ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงาน แห่งประเทศไทยสถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็น ผู้สำรวจ ซึ่งครอบคลุมมิติ ความสุข ๔ มิติ ความผูกพัน องค์กร และสมดุลชีวิต รวมทั้ง ทบทวนความ สอดคล้องกับนโยบายและ แนวทางดำเนินงานต่าง ๆ เช่น ยุทธศาสตร์องค์กร ยุ ทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา และ เกณฑ์ PMQa เป็นต้น เพื่อ เป็นกรอบแนวทาง ดำเนินการในระยะ ๔ ปี แผนดังกล่าวมีการ กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด
--	--	--	--	--	--	---

	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ● รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และผลสำรวจข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ	บุคลากร รวมทั้งจัดการบ้านพักสวัสดิการเพิ่มเติม <u>ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ</u> การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรต้องเป็นรูปธรรมมากขึ้น รวมทั้งการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) การปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรและองค์กร <u>ปัจจัยด้านการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร</u> การสื่อสารภายในหน่วยงานต้องรวดเร็ว และให้ข้อมูลสร้างความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน - สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีแผนเสริมสร้างความผาสุก และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยเป็นแผนระยะ			● รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และผลสำรวจข้อเสนอแนะ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ	เป้าประสงค์ โดยใช้ข้อมูลจากผลสำรวจฯ ในการกำหนดเป้าหมายระยะยาว ที่ชัดเจน ตั้งแต่ปี ๖๒ - ๖๕ ทั้งในระดับภาพรวมของแผน คือ ร้อยละของคะแนน ค่าเฉลี่ยความสุขในภาพรวมองค์กรจากการสำรวจความสุข คุณภาพชีวิต และความผูกพันในองค์กรด้วยแบบสำรวจ Happinometer เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากปี ๒๕๖๑ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๖๑.๗ โดยมีเป้าหมายค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขภาพรวมองค์กร ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ คือ ร้อยละ ๖๒.๗ รวมทั้งการวิเคราะห์ค่าความผูกพันซึ่งมีความสัมพันธ์สูงกับค่าความสุข โดยกำหนดแผนงานเพื่อขับเคลื่อนแผนฯ ให้บรรลุเป้าประสงค์ ๓ แผนงาน	

		๕ ปี ซึ่งได้มีการแจ้งเวียนให้หน่วยงานภายในทราบ ทั้งนี้แผนดังกล่าวแบ่งเป็น ๒ แผน โดยจะมีแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีแผนงาน/กิจกรรม/โครงการที่เสริมสร้างในปัจจัยสภาพแวดล้อม และปัจจัยการส่งเสริมสวัสดิการและแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีแผนงาน/กิจกรรม/โครงการที่เสริมสร้างในปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจและปัจจัยด้านการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร โดยปัจจัยทั้งหมดของทั้ง ๒ แผน ได้มีการประเมินสถานภาพการดำเนินงานและมี				ประกอบด้วย แผนงานที่ ๑. เสริมสร้างให้คนทำงานมีความสุข (Happy People) แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และแผนงานที่ ๓ เสริมสร้างชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ซึ่งมีแผนปฏิบัติการ ๔ ปี ที่ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรมตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ ครอบคลุมมิติความสุข ๔ มิติ คือ มิติ ๑) สุขภาพกายดี ๒) ฝออนคลายดี ๓) น้ำใจดี ๔) จิตวิญญาณดี ๕) ครอบครัวยดี ๖) สังคมดี ๗) ใฝ่รู้ดี ๘) สุขภาพเงินดี และ ๙) การงานดี โดยได้มีการแจ้งเวียนแผนดังกล่าวให้บุคลากรรับทราบและการสื่อสารทางช่องทางต่าง ๆ เช่น อินทราเน็ต Application LINE และ	
--	--	--	--	--	--	--	--

		ข้อเสนอแนะฯ ตามที่กล่าวไว้ในข้อที่ผ่านมา ซึ่งนำไปสู่แนวทางการดำเนินการตามแผนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - มีการแจ้งทางระบบ Intranet ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากร ดังนี้ (๑) แผนเสริมสร้างความผาสุกและแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ (๒) รายงานผลการประเมินความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒				Facebook ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ๒. มีการสำรวจความสุของค์กรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี ๒๕๖๒ โดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER ซึ่งได้นำเสนอผลสำรวจความสุขขององค์กร รวมถึงความพึงพอใจ ความผูกพัน องค์กร และสมดุลชีวิต โดยผลการสำรวจพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของในภาพรวมองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๖๒.๑ ซึ่ง อยู่ในระดับ “Happy” หรือ “มีความสุข” ซึ่งมีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมา (๖๑.๗) และมีมิติที่มี	
--	--	---	--	--	--	---	--

		(๓) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกและการเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ ๘๔๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓ (๔) ภาพกิจกรรมการดำเนินการตามแผน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรทราบความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการดำเนินการสร้างความผาสุกและความผูกพันจากสิ่งที่นำเสนอดังกล่าว ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการตามแผน โดยในรอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ได้มีการดำเนินการไปแล้ว โดยสรุปดังนี้				ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ จิตวิญญาณดี มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ ๗๐.๔ ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สุขภาพเงินดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๔๘.๗ อยู่ในระดับ “Unhappy” หรือ “ไม่มีความสุข” รองลงมาคือ มิติเพื่อนคลายดี ร้อยละ ๕๕.๔ และมิติสังคมดี ร้อยละ ๕๘.๗ ส่วนในด้านความผูกพันพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ๖๙.๓ ซึ่งมีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมา (๖๙.๓) โดยได้มีการจากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขรายมิติ และค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันในภาพรวม พบว่า ปัจจัยความสุขทั้ง ๙ ประการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
--	--	---	--	--	--	--

		๑. แผนการเสริมสร้างความ ผาสุกของบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน</u> พบว่า สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรมีการ ดำเนินการเพื่อพัฒนาอาคาร สถานที่ให้พร้อมรับต่อการ ปฏิบัติงานตามภารกิจได้ อย่างเหมาะสม โดยมี แผนการเคลื่อนย้ายบุคลากร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ไปยัง อาคารรัฐสภาแห่งใหม่ ซึ่งมี คณะกรรมการเข้ามา รับผิดชอบอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานใน อาคารรัฐสภาแห่งใหม่ให้มี ความเรียบร้อย นอกจากนี้ แล้วยังมีแผนรองรับการ ระบาดของโรค COVID-				ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติค่อนข้างสูงและมีทิศ ทางบวก ดังนั้น หากค่า คะแนนเฉลี่ยความสุขแต่ละ มิติเพิ่มขึ้น จะสัมพันธ์กับค่า คะแนนความผูกพันที่เพิ่มขึ้น ด้วย ซึ่งมิติการทำงานดี มี ความสัมพันธ์กับความผูกพัน สูงสุด และรองลงมาคือ มิติ น้ำใจดี (Heart) และมิติสังคม ดี (Happy Society) ตามลำดับ จึงควรให้ ความสำคัญกับปรับปรุงและ พัฒนาความสุขในมิติดังกล่าว เป็นลำดับแรก ๓. คณะจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผาสุกฯ ได้มี การติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานตามแผน เสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและ	
--	--	--	--	--	--	---	--

		2019 ซึ่งเป็นสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมและพัฒนาระบบสวัสดิการ พบว่ามีการดูแลสวัสดิการได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพของบุคลากรซึ่งจัดให้มีการตรวจสุขภาพและติดตามผลการรักษา และในขณะที่มีการระบาดของโรค COVID-2019 ได้มีการแจกจ่ายแอลกอฮอล์ เจลล้างมือไปยังทุกสำนักอย่างทั่วถึงไม่ขาด พร้อมทั้งมีมาตรการ work from home และสลับกันมาปฏิบัติงาน เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเป็นความเสี่ยงต่อการระบาดของโรค ๒. แผนการเสริมสร้างความผูกพันสำนักงานเลขาธิการ				ความผูกพันฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผน ซึ่งได้มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ แล้วเสร็จ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้ง การนำเสนอผลสำรวจความสุขสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เสนอเลขาธิการวุฒิสภา และแจ้งเวียนรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ ให้บุคลากรรับทราบ และการสื่อสารทางช่องทางต่าง ๆ เช่น อินทราเน็ต Application LINE และFacebook ของสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น	
--	--	--	--	--	--	---	--

		สภาผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การ เสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ พบว่ามีการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานจากโครงการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย สผ. ดำเนินการเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนการสืบ ทอดตำแหน่ง (Succession Plan) การหมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน (Job Rotation) และการบริหารข้าราชการผู้ มีศักยภาพสูง (Talent Management) ยังต้องรอ ผลความคืบหน้าผลการ				๔. ประชุมคณะทำงานจัดทำ และกำกับ ติดตาม ประเมินผลดำเนินการตาม แผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาแนว ทางการเสริมสร้างความ ผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งที่ประชุมได้ทบทวนผล การดำเนินงานและผล สำรวจความสุข ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ ผ่านมา รวมทั้ง การดำเนิน โครงการ/กิจกรรมใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามกรอบแผน ๔ ปี ซึ่ง	
--	--	--	--	--	--	---	--

		ดำเนินการรอบ ๖ เดือนหลังต่อไป <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้บุคลากรมีความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร</u> พบว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดำเนินการได้ค่อนข้างดี โดยมีการสื่อสารแจ้งเวียน แผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีการสัมมนา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่าน เพื่อย้ายไปสู่อาคารรัฐสภา แห่งใหม่ที่มีการสื่อสารและเตรียมการให้บุคลากรมี				หน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก คือ สำนักบริหารงานกลาง สำนักการคลัง งบประมาณ และสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้รับทราบถึงโครงการ/กิจกรรม ที่จะต้อง ดำเนินการประจำ และมีการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นการสื่อสาร สร้างความเข้าใจในการ ขับเคลื่อนแผนฯ ให้นำไปสู่ การปฏิบัติ ตลอดจน ทบทวน องค์ประกอบของ คณะทำงาน โดยที่ประชุมมีมติให้มีตัวแทนบุคลากรจาก ทุกสำนักและกลุ่มตรวจสอบ ภายในเป็นคณะทำงาน เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนและ เครือข่ายสนับสนุนการ ดำเนินการตามแผน	
--	--	--	--	--	--	--	--

		ความพร้อมมาโดยตลอด และเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินการระบาดของโรค COVID-2019 ก็มีการสื่อสารมาตรการต่าง ๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีระบบการประชุมสื่อสารทางไกลในระหว่างที่มีการปฏิบัติงานอยู่ที่พักอาศัย มีระบบการลงเวลา และการมอบหมายติดตามผลงานที่ได้ใช้งานจริง				เสริมสร้างความผาสุก ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ๕. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้มีการปรับปรุงคำสั่งคณะทำงานฯ โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งมีตัวแทนบุคลากรจากทุกสำนักและกลุ่มตรวจสอบภายในเป็นคณะทำงาน เพื่อทำหน้าที่ในการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	
--	--	---	--	--	--	---	--

						ตามแผนฯ และ รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ต่อเลขาธิการวุฒิสภา ๖. มีการจัดโครงการส่งเสริมความ สัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่ความสุขในการทำงาน (Routine to Happiness: R2H) ในวันที่ ๑๖ - ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุก	
--	--	--	--	--	--	---	--

ข้อมูลพื้นฐาน						ข้อมูลเฉพาะ	ข้อมูลอื่น
						พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยวิทยากรจากศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ผลสำรวจความสุขในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อกำหนดกิจกรรมในการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันองค์กร ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น ๗. การประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ได้มีการสื่อสารแผนเสริมสร้างความผาสุกพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ซึ่งมีกรอบ	

						การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้ง ๓ แผนงาน ให้คณะทำงาน ซึ่งมีตัวแทนของทุกสำนักบริหาร และสื่อสารไปยังสำนักเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น กิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ ที่ทุกสำนักมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ๘. มีแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามกรอบของแผนเสริมสร้างความผาสุกพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ซึ่งโครงการ/กิจกรรม ๓ แผนงาน ครอบคลุมมิติความสุข ๙ มิติ และ	
--	--	--	--	--	--	--	--

						สอดคล้องกับผลสำรวจ ความสุข ประจำปี ๒๕๖๒ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จะเร่งปรับปรุงและ พัฒนา มิติสุขภาพจิต ซึ่งผล สำรวจความสุขในภาพรวม องค์กรอยู่ในลำดับต่ำที่สุด โดยเฉพาะประเด็นด้านการ อ้อม และมิติในลำดับ รองลงมาได้แก่ มิติเพื่อน คลาไคล และมิติสังคม โดย ในการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสุขแก่ บุคลากร โดยคำนึงถึง กลุ่มเป้าหมายในการ ดำเนินการที่สอดคล้องกับผล การสำรวจดังกล่าวด้วย เช่น กลุ่มข้าราชการที่บรรจุใหม่ และการเตรียมความพร้อมให้ผู้ ใกล้ชิดเกษียณ เป็นต้น ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าว บางส่วนได้มีการดำเนินการ	
--	--	--	--	--	--	---	--

						อย่างต่อเนื่องตามกรอบแผน ๖ ระยะ ๔ ปี ซึ่งครอบคลุม การดำเนินงานใน ปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อเนื่องแล้ว เช่น การดูแลสภาพแวดล้อมการ ทำงาน การดูแลด้าน สวัสดิการ การพัฒนา บุคลากร เป็นต้น และ สำหรับในบางประเด็นที่ได้ จากการสำรวจในปีที่ผ่านมา รวมทั้ง ข้อคิดเห็นจากการ อบรมเชิงปฏิบัติการ ได้มีการ รวบรวมเพื่อปรับปรุง แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และจะ นำเสนอเลขาธิการวุฒิสภา ต่อไป ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการตามกรอบ ของแผนเสริมสร้างความ ผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของ บุคลากรสำนักงาน	
--	--	--	--	--	--	---	--

						เลขานุการวุฒิสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สรุปได้ดังนี้ แผนงานที่ ๑ เสริมสร้างให้ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ๑.๑ ส่งเสริมความสุขของ บุคลากรตามสถานการณ์ ความจำเป็นของบุคลากร - จัดโครงการส่งเสริมความ สัมพันธ์และสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุข กิจกรรมการอบรมเชิง ปฏิบัติการ หลักสูตร “การ บริหารจัดการองค์ความรู้สู่ ความสุขในการทำงาน (Routine to Happiness: R๒H) ในวันที่ ๑๖ - ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมหมายเลข	
--	--	--	--	--	--	--	--

						๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุข ประพจน์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณะทำงานจัดทำและ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมี สุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกาย และจิตใจ - จัดโครงการจัดสวัสดิการ เพิ่มเติมและการสร้างการ พึ่งพาตนเอง เพื่อให้ความรู้ ด้านการดูแลสุขภาพด้าน โภชนาการ การดูแลสุขภาพ ด้านการออกกำลังกาย เมื่อ วันที่ ๓๑ ม.ค. - ๑ ก.พ. ๒๕๖๓ โดยนายแพทย์สง่า ดามาพงษ์ และ การ ฝึกอบรมให้ความรู้การทำ หน้ากากอนามัย และการทำ	
--	--	--	--	--	--	---	--

						เจลล้างมือ เพื่อเป็นการเฝ้าระวังและป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เมื่อวันที่ ๙ เม.ย. ๒๕๖๓ ๑.๓ ส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการทางการเงินของบุคลากร - การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ๑.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม

						- โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสำนักขึ้นไป และข้าราชการที่มีได้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ได้แก่ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน 161 คน จัดวันที่ 12 - 14 พ.ย. 62 ณ พิพิธภัณฑ์ด้านโกง สำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช. แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) ๒.๑ ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน - การปรับปรุงภูมิทัศน์ในบริเวณสถานที่ทำงานให้	
--	--	--	--	--	--	---	--

						มีความพร้อมใช้งาน และ การจัดทำและ ดำเนินการตามแผน บำรุงรักษาเชิงป้องกัน โดยกลุ่มงานอาคาร สถานที่ สำนัก บริหารงานกลาง ๒.๒ ดูแลด้านความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงาน - ดูแลด้านความปลอดภัยและ สวัสดิภาพในการทำงานของ บุคลากร ในช่วงสถานการณ์ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) สรุปได้ดังนี้ - มีคำสั่งสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการบริหาร จัดการสถานการณ์แพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา ๒๐๑๙ (COVID -	
--	--	--	--	--	--	--	--

						19) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - มีการกำหนดแนวทางการให้ข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัย กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) เพื่อลดการเคลื่อนย้าย และความปลอดภัยในการทำงานอันเป็นการช่วยป้องกันและยับยั้งการระบาดของเชื้อไวรัส โดยได้กำหนดแนวทาง เช่น วิธีการมอบหมายการปฏิบัติราชการ รูปแบบวันเวลาสถานที่การปฏิบัติงาน การลงเวลาปฏิบัติงาน เป็นต้น กำหนดช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานภายในที่พักอาศัยจนถึงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓	
--	--	--	--	--	--	--	--

						- มีมาตรการคัดกรองบุคคล ก่อนเข้าอาคารสถานที่ การตรวจวัดอุณหภูมิ การจัดจุดบริการเจลแอลกอฮอล์ และการแจกจ่าย แอลกอฮอล์เจลและ หน้ากากอนามัย ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ภายใน และบุคลากรอย่างทั่วถึง - มีการตรวจวัดอุณหภูมิ แอลกอฮอล์ฆ่าเชื้อ สำหรับผู้ที่เข้าร่วมการประชุม รวมถึงการจัดที่นั่งประชุมให้มีการเว้นระยะห่างตามหลัก Social Distancing เพื่อเป็นการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) รวมทั้ง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการ

						ประชุมออนไลน์ เช่น Webex Zoom เป็นต้น - กลุ่มงานอาคารสถานที่ สำนักบริหารงานกลางจัดทีมเจ้าหน้าที่ดำเนินการทำความสะอาดเช็คแอลกอฮอล์ ห้องประชุม บริเวณทางเข้าอาคาร ตู้ atm เครื่องสแกนนิ้ว หน้าลิฟท์ และการฉีดพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อบริเวณภายในอาคารสุขประพุดิ ๒.๓ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร - มีการจัดโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการจัดหลักสูตร การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ข้าราชการสายงานวิชาการ	
--	--	--	--	--	--	--	--

						สายงานทรัพยากรบุคคล เรียบร้อยแล้ว และอยู่ ระหว่างการจัดหลักสูตร ข้าราชการสายงานวิเทศ สัมพันธ์ รวมทั้ง กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ เตรียมความพร้อมสู่การ ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. 2563 เมื่อวันที่ ๒๖ พ.ย. ๒๕๖๒ แผนงานที่ ๓ เสริมสร้าง ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ๓.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิต สาธารณะและได้ทำกิจกรรม ร่วมกันทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร มีกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือ/ บำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม โดยเฉพาะในสถานการณ์ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) เช่น	
--	--	--	--	--	--	---	--

						- มีคณะกรรมการ ดำเนินการจัดกิจกรรมอัน เป็นสาธารณประโยชน์เพื่อ สังคมและกิจกรรม นันทนาการของวุฒิสภา โดยมีนายพีระศักดิ์ พอจิต เป็นประธาน ได้มีการจัด กิจกรรมการให้ความ ช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความ เดือดร้อน และเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจให้กับ ผู้ประสบภัยพิบัติ สาธารณ ภัยต่างๆ ตลอดจน เหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อ บุคคล ชุมชน และ สิ่งแวดล้อม รวมทั้ง มีโครงการจิตอาสา เพื่อสังคมวุฒิสภาเพื่อสังคม วุฒิสภา ซึ่งมีนายวัลลภ ตัง คณานุรักษ์ เป็นประธาน ได้ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การแจกหน้ากาก อนามัยให้กับประชาชน เป็น	
--	--	--	--	--	--	--	--

						ต้น ซึ่งมีบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเข้าร่วมด้วย - สำนักต่าง ๆ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้มีกิจกรรมการบริจาคเงินหรือสิ่งของอันจำเป็น โดยเฉพาะในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) เช่น การกรรมธรรม์ประกันโรค Covid-19 แก่เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย, การมอบเงินให้เจ้าหน้าที่กลุ่มงานอาคารสถานที่ สำนักบริหารงานกลาง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ของ	
--	--	--	--	--	--	--	--

						สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, การจัดทำหน้ากากอนามัย เจลล้างมือ หน้ากาก Face Shield เพื่อแบ่งปันให้แก่ ชุมชนต่าง ๆ และการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ณ สถานที่ต่าง ๆ เป็นต้น	
แผนงาน ๒ การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)							
โครงการ ส่งเสริมความสัมพันธ์และ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมี ความสุข (Happy Workplace) ผลผลิต การดำเนินการเพื่อให้ ได้ผลผลิตตามแผนที่ กำหนดไว้ ผลลัพธ์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพ และ	ระดับคะแนน ๑ ศึกษาวิเคราะห์และ จัดทำแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมเพื่อส่งเสริม ความสัมพันธ์และสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace) ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการและติดตามการ ดำเนินตามโครงการ/ กิจกรรมตามแผนเพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์และ	ระดับคะแนน ๑ การดำเนินการที่ผ่านมา สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรได้ดำเนินการ ตามแผนการเสริมสร้าง ความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งการ ส่งเสริมความสัมพันธ์และ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) นั้น	๓	โครงการ ส่งเสริมความสัมพันธ์และ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมี ความสุข (Happy Workplace) ผลผลิต มีการดำเนินการเพื่อให้ ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ ตามโครงการ/กิจกรรมที่ กำหนด ผลลัพธ์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิต และมีสุขอนามัยที่ดี	ระดับคะแนน ๑ กำหนดกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการกิจกรรม/ โครงการเพื่อส่งเสริม ความสัมพันธ์และสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy	ระดับคะแนน ๑ - สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาได้กำหนดโครงการ ส่งเสริมความ สัมพันธ์และ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมีความสุข ซึ่งเป็นโครงการที่ได้รับการ จัดสรรงบประมาณตาม แผนปฏิบัติราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งเลขาธิการวุฒิสภา ได้พิจารณาอนุมัติจัด โครงการ กิจกรรมการ	๓

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace) บรรลุผลผลิตผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	ได้ดำเนินการให้บุคลากรมีทั้งความผูกพันและความผูกพัน ความผูกพันมีแนวทางการดำเนินการ ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ๒) การส่งเสริมและพัฒนา ระบบสวัสดิการ ส่วนความผูกพัน มีแนวทางการดำเนินการหลัก ๒ ด้าน เช่นกัน ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๒) การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงานให้บุคลากรมีความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ระดับคะแนน ๓ สำหรับการติดตามการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม ในปีงบประมาณ		เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	Workplace) บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการ	ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนความผูกพัน คุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากรเรียบร้อยแล้ว ซึ่งกำหนดดำเนินกิจกรรมในวันที่ ๑๖ - ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุมหมายเลข ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ๑) คณะทำงานจัดทำและกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และ ๒) บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพัน พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสุข	
---------------------------	---	--	--	---	--	---	--

		พ.ศ. ๒๕๖๓ ในส่วนที่เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) พบว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้แก่ การมีคณะกรรมการขับเคลื่อนสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นสำนักงานสีเขียว (Green Office) เพื่อรองรับประกาศ สภาผู้แทนราษฎร เรื่องนโยบายสิ่งแวดล้อม ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ และการจัดการทรัพยากร การจัดการของเสีย ตลอดจนการเตรียมการเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการใช้พลังงาน และทรัพยากรต่าง ๆ นอกจากนี้แล้ว จากการที่มี				ผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยวิทยากรจากศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทยสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้ ผลจากการอบรมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว จะเป็นข้อมูลในการกำหนดกิจกรรมในการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตามผลสำรวจความสุขของบุคลากรต่อไป ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ	
--	--	---	--	--	--	--	--

		การระบาดของโรค COVID-2019 ทางสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีการเตรียมการรองรับ ด้วยมาตรการคัดกรอง บุคคลก่อนเข้าอาคาร สถานที่ การแจกจ่าย แอลกอฮอล์เจลให้แก่ หน่วยงานต่าง ๆ ภายใน อย่างไม่ขาด ทั้งยังมี มาตรการสลับกันมา ปฏิบัติงาน Work from Home เพื่อลดความแออัดที่ จะนำไปสู่การระบาดภายใน สถานที่ทำงาน และนำ กลับไปติดต่อกับครอบครัวที่ บ้าน ซึ่งได้มีการจัดระบบ การประชุมทางไกล ระบบ การลงเวลา ระบบการ มอบหมายงาน เพื่อสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และประสิทธิภาพของงานไม่ ลดลง และบุคลากรก็มี				การทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและมี ความสุข ๑. กิจกรรมการประชุมเชิง ปฏิบัติการส่งเสริมการ ขับเคลื่อนความผาสุก คุณภาพชีวิตและความ ผูกพันของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย : รวมจำนวน ๔๒ คน ประกอบด้วย ๑. คณะทำงานจัดทำและ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ดำเนินการตามแผน เสริมสร้างความผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิตและ ความผูกพันของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการสร้างความ ผาสุก พัฒนาคุณภาพชีวิต และความผูกพันของ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	
--	--	---	--	--	--	---	--

		ความสุขและมีความสุข ระหว่างที่บ้านกับที่ทำงาน ระดับคะแนน ๕ รอสรุปรายงานในไตรมาสที่ ๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓				ระยะเวลา/สถานที่: วันที่ ๑๖ – ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๐๐ นาฬิกา ณ ห้อง ประชุม ๒๗๐๓ ชั้น ๒๗ อาคารสุขประพฤติ การประเมินผล : ผลผลิต : - ผลลัพธ์ : - หมายเหตุ: การดำเนิน โครงการยังอยู่ใน กระบวนการจัดฝึกอบรม ๒. กิจกรรมการพัฒนา บุคลากรให้มีความสุข ของชีวิตส่วนตัวกับการ ทำงาน (Work – LifeBalance) กลุ่มเป้าหมาย : ระยะเวลา/สถานที่: การประเมินผล : ผลผลิต : ผลลัพธ์ :	
--	--	---	--	--	--	--	--

						หมายเหตุ: แผนกำหนดจัด เดือน เม.ย. - ก.ย. ๒๕๖๓	
แผนงาน ๓ การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล							
โครงการ สำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลผลิต รายงานผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ มีผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึง พอใจ ของบุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอแนะเพื่อ นำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติ	ระดับคะแนน ๑ ร้อยละ ๕๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากร บุคคล ต่อบริหาร แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๒ ร้อยละ ๕๕ ของความ พึงพอใจของทรัพยากร บุคคล ต่อบริหาร แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๓ ร้อยละ ๖๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากร บุคคล ต่อบริหาร แผนงาน โครงการ และ		n/a	โครงการ สำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลผลิต รายงานผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ มีผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล และข้อเสนอแนะเพื่อ นำไปปรับปรุงแผนปฏิบัติ ราชการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร	ระดับคะแนน ๑ ร้อยละ ๕๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากร บุคคล ต่อบริหาร แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๒ ร้อยละ ๕๕ ของความ พึงพอใจของทรัพยากร บุคคล ต่อบริหาร แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๓ ร้อยละ ๖๐ ของความ พึงพอใจของทรัพยากร บุคคล ต่อบริหาร แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๔		n/a

ราชการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๔ ร้อยละ ๖๕ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๕ ร้อยละ ๗๐ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ร้อยละ ๖๕ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับคะแนน ๕ ร้อยละ ๗๐ ของความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
กลยุทธ์ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง							
แผนงาน การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ							
โครงการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ผลผลิต	ระดับคะแนน ๑ มีการดำเนินการตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ	อยู่ระหว่างดำเนินการตามแผน	๐	โครงการ ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลผลิต	ระดับคะแนน ๑ มีการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด ระดับคะแนน ๓	ระดับคะแนน ๑ มีการดำเนินการตามโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ข้าราชการ	๑

๑. มีการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรมตามที่ กำหนด ๒. มีกลุ่มเป้าหมายเข้า ร่วมโครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ การเข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการสามารถ ทำให้บุคลากรได้รับ ความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติ ได้จริง	พอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำ พระบรมราโชวาท มาเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติ ระดับคะแนน ๓ มีการติดตามและ ประเมินผลตามแผนงาน การส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำ พระบรมราโชวาทมาเป็น แนวทางในการปฏิบัติ ระดับคะแนน ๕ มีการจัดทำรายงานผลการ ดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอหัวหน้าส่วน ราชการ			๑. มีการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรมตามที่ กำหนด ๒. มีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม ร้อยละ ๘๐ ผลลัพธ์ การเข้าร่วมกิจกรรม/ โครงการสามารถ ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำไป ประยุกต์ปฏิบัติได้จริง	มีการดำเนินการติดตามและ ประเมินผลโครงการ ระดับคะแนน ๕ มีการจัดทำรายงานผลการ ดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอ หัวหน้าส่วนราชการ	ด้วยการบรรยายและศึกษาดู งาน ณ องค์การธุรกิจ คุณธรรมและเป็นต้นแบบ ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ระดับคะแนน ๓ มีการดำเนินการติดตามและ ประเมินผลโครงการส่งเสริม การปฏิบัติตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ ข้าราชการด้วยการบรรยาย และศึกษาดูงาน ณ องค์การ ธุรกิจคุณธรรมและเป็น ต้นแบบตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประเภททั่วไป ระดับชำนาญ งาน จำนวน ๑๐๐ คน แบ่งเป็น ๒ รุ่นๆ ละ ๕๐ คน รุ่นที่ ๑ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประเภท ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	
---	--	--	--	--	---	--	--

						จำนวน ๕๐ คน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔ ผลผลิต : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๔ ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๐ ▪ ได้จัดทำรายงานสรุปผลการจัดโครงการฯ เสนอหัวหน้าส่วนราชการ พิจารณาเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว วันที่ ๒ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	
--	--	--	--	--	--	---	--

						จำนวน ๕๐ คน – จัดกิจกรรม ระยะเวลา/สถานที่ วันที่ ๑ วันศุกร์ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๔.๓๐ นาฬิกา ณ บริษัทบารูม ดีไซน์ ไอ-สภา จำกัด จังหวัดปทุมธานี วันที่ ๒ วันศุกร์ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ – จัดกิจกรรม เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๔.๓๐ นาฬิกา ณ บริษัทบารูม ดีไซน์ ไอสภา จำกัด จังหวัดปทุมธานี หมายเหตุ : สำหรับการจัดกิจกรรมในวันที่ ๒ วันศุกร์ที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากเกิดสถานการณ์โรคระบาด (โควิด ๑๙) จึงขอให้เลื่อนการจัด	
--	--	--	--	--	--	---	--

						กิจกรรมออกไปก่อน ซึ่งทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด - สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีแนวทางให้กลุ่มเป้าหมายได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง	
กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม							
แผนงาน ๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม							
แผนงาน ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม							
โครงการ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม โครงการ ๑. โครงการด้านการอนุรักษ์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ๒. โครงการด้านจิตอาสาและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	ระดับคะแนน ๑ ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๓ ติดตามการดำเนินการแผนที่กำหนด บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด		○	โครงการ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม โครงการ ๑. โครงการด้านการอนุรักษ์และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ๒. โครงการด้านจิตอาสาและกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	ระดับคะแนน ๑ ดำเนินการตามแผนการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับคะแนน ๓ ติดตามการดำเนินการแผนที่กำหนด บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด		○

๓. โครงการด้านการพัฒนาชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบบริเวณอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ ผลลัพธ์ ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินกิจกรรม/โครงการด้าน CSR ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่รายงานต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลลัพธ์ ๑. ข้าราชการ (กลุ่มเป้าหมาย) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้	ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ตามแผนที่กำหนด และ รายงานผลสำรวจความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของข้าราชการ (กลุ่มเป้าหมาย) ต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และ สิ่งแวดล้อม เสนอ คณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา			๓. โครงการด้านการพัฒนาชุมชนสำคัญบริเวณโดยรอบบริเวณอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ ผลลัพธ์ ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินกิจกรรม/โครงการด้าน CSR ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่รายงานต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลลัพธ์ ๑. ข้าราชการ (กลุ่มเป้าหมาย) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจ และ	ระดับคะแนน ๕ รายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ตามแผนที่กำหนด และ รายงานผลสำรวจความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของข้าราชการ (กลุ่มเป้าหมาย) ต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม เสนอ คณะกรรมการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		
--	---	--	--	---	--	--	--

ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดี ต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม ๒. ออกแบบสอบถามที่สะท้อนว่าบุคคลมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรดีขึ้น ๓. ควรมีการตัดสินใจให้รางวัลกับหน่วยงาน				ทัศนคติที่ดี ต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม ๒. ออกแบบสอบถามที่สะท้อนว่าบุคคลมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรดีขึ้น ๓. ควรมีการตัดสินใจให้รางวัลกับหน่วยงาน			
---	--	--	--	---	--	--	--



ตารางผลคะแนนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ - มีนาคม ๒๕๖๓)

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน	โครงการ/แผนงาน	คะแนน
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเสริมสร้าง ระบบ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มี ประสิทธิภาพ และยึดหลัก ธรรมาภิบาล	๑. การบริหารจัดการแผนกำลังคน	๐	๑. การบริหารจัดการแผนกำลังคน	๐
	๒. ดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑	๒. ดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒
	๓. ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง	๑	๓. ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง	๑
	๔. ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	๑	๔. ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง	๑
	๕. ดำเนินการและติดตามแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	๑	๕. ดำเนินการและติดตามแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	๑
	๖. การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดที่มีคุณภาพ คุณธรรม “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	๑	๖. การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดที่มีคุณภาพ คุณธรรม “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	๑
	๗. พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรมมีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	n/a	๗. พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรมมีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง	n/a
	* หมายเหตุ รอรับนโยบายของประธานรัฐสภา		* หมายเหตุ รอรับนโยบายของประธานรัฐสภา	
	๘. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น เพื่อเสริมสร้าง PMS	๑	๘. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น เพื่อเสริมสร้าง PMS	๑
	๙. ติดตามการเชื่อมโยง PMS กับ IDP	๑	๙. ติดตามการเชื่อมโยง PMS กับ IDP	๑
	๑๐. บูรณาการข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓	๑๐. บูรณาการข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน	โครงการ/แผนงาน	คะแนน
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและ ผลักดัน ให้ทรัพยากร บุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	๑. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑.๕	๑. สนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมภิบาลและ ความโปร่งใส	๑.๕
	๒. ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม (หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม)	๒	๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๓. คัดเลือกและเชิดชูเกียรติการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๓
	๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังตามกฎหมายของทางราชการ	๐	๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมหลัก เพื่อ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร	๐
	๔. เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๓	๓. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตามกฎหมายของ ทางราชการ	๓
	๕. การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑	๗. เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑
			๕. การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความ โปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน	โครงการ/แผนงาน	คะแนน
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนา ทรัพยากร บุคลากรให้เป็น ผู้มีความ เชี่ยวชาญ มี ศักยภาพสูง และนำ เทคโนโลยีมา สนับสนุน ภารกิจด้าน กระบวนการ นิติบัญญัติอย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑	๑. ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา	๑
	๒. พัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	๒	๒. พัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๒.๕
	๓. พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑	๓. พัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ๔. พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตาม ยุทธศาสตร์ชาติ	๒.๕
	๔. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภา ในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑	๕. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาใน ตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑
	๕. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาใน ตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	๓	๖. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาใน ตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ	๓
	๖. การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑	๗. การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนา บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๒.๕
	๗. พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑	๘. พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ บุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๒
	๘. พัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้น ให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๓	๙. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและ ขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของ	๕

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน	โครงการ/แผนงาน	คะแนน
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน
			ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
	๙. พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๑	๑๐. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑
	๑๐. พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑		
	๑๑. จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑	๑๑. พัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร	๑
	๑๒. พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๑	๑๒. การประเมินและพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ(competency based HRD) ประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP: individual development plan)	๑

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน	โครงการ/แผนงาน	คะแนน
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างความผาสุก และพัฒนา คุณภาพชีวิต ของทรัพยากร บุคคลให้มี ความสุข อย่างสมดุลตาม หลักปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง	๑. เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๓	๑. การยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างความ ผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๓
	๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๓	๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมี ความสุข (Happy Workplace)	๓
	๓. สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๐	๓. สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๐
	๔. เสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักปรัชญา พอเพียง	๐	๔. ส่งเสริมเครือข่ายปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	๓
	๕. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมและ สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม	๐	๕. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมและ สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	๐
รวมทั้งสิ้น	(๔๐.๕๐/๑๕๕)*๑๐๐	๒๖.๑๓%	(๕๑/๑๕๐)*๑๐๐	๓๔.๐๐%

ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

จากรายงานผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓) พบว่า มีปัญหา อุปสรรค และได้เสนอแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๑. **ด้านงบประมาณ** สืบเนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้แต่ละส่วนราชการ ใช้ประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปพลางก่อน ประกอบกับได้รับจัดสรรงบประมาณจากพระราชบัญญัติรายจ่าย งบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีผลใช้บังคับวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ส่งผลให้แผนงาน/โครงการต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนช่วงเวลาในการดำเนินการ จึงเป็นเหตุให้ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ได้ในช่วงไตรมาสที่ ๑ – ๒ ตามแผนงานที่กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้ดำเนินการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนราชการจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนและทบทวนแผนดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้ใช้งบประมาณที่ได้รับ จัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ต้องปรับ แผนและดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ ๓ (เมษายน – มิถุนายน) เนื่องจาก กระบวนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลต้องมีการกักตุนตามผลผลิต – ผลลัพธ์ของดำเนินงาน ภายหลังการพัฒนา ๓ เดือน ซึ่งตรงกับไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม – กันยายน) ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบจึงต้องเร่งดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินการทันตามรอบการประเมินและการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. **ด้านสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19)** ส่งผลให้ การฝึกอบรมต่าง ๆ ต้องระงับ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว

ด้วยเหตุนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงควรต้องปรับเปลี่ยนแผนดำเนินงาน และวิธีการ พัฒนา เช่น ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ในห้องเรียนเป็นการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หรือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การประสานสำนักงาน ก.พ. เพื่อขอนำหลักสูตร e-Learning หรือองค์ความรู้ต่าง ๆ มาเผยแพร่หรือสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หรือการเข้าร่วมการประชุม/อบรม โดย ผ่าน WebEx โปรแกรม Zoom เป็นต้น

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและ สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม หรือ CSR (Corporate Social Responsibility) ซึ่งกำหนดจัด กิจกรรมสาธารณประโยชน์ให้ชุมชนโดยรอบอาคารรัฐสภา ได้แก่ การทำความสะอาดวัดแก้วฟ้าจุฬามณี ซึ่งปัจจุบันมีสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) จึงไม่สามารถดำเนินการได้

ด้วยเหตุนี้ ส่วนราชการจึงควรต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรม โดยเป็นการให้ความรู้ แก่ชุมชนหรือโรงเรียนโดยรอบ ผ่านสื่อต่าง ๆ โดยกำหนดองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ รวมทั้งเผยแพร่การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข จึงเห็นควรนำภารกิจหลักดังกล่าวมาดำเนินการ เพื่อส่งเสริมการรับรู้ประเด็น ปัญหาของสังคม (Cause Promotion) และขยายการรับรู้ ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เพิ่มมากขึ้น