



รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



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 ประเมิน ผลผลิต 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. ๒๕๖๔ โดยรายงานดังกล่าว ประกอบด้วย ๑) รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒) ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ๓) แนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

พฤศจิกายน ๒๕๖๔

	หน้า
สารบัญ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
ส่วนที่ ๑ รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๑
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๒
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๒๑
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มี ความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๓๒
ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๓๗
ส่วนที่ ๓ แนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๔๖
ภาคผนวก ก	
ตารางรายงานผลผลิต – ผลลัพธ์ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
ภาคผนวก ข	
ตารางแสดงคะแนนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
ภาคผนวก ค	
รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

บทสรุปผู้บริหาร

ก.ร. ได้มีมติเห็นชอบและให้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ทั้งนี้ การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นการดำเนินการ
ต่อเนื่องมาจากปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไป
ตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานราชการของรัฐบาล ได้กำหนดให้ส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา จะต้องรายงานการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ -
๒๕๖๕) ในรอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และอ.ก.ร. ประเมินฯ เพื่อให้คณะกรรมการฯ และ
อ.ก.ร. ประเมินฯ ได้รับทราบความก้าวหน้า และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำไปใช้เป็น
แนวทางในการปรับปรุงต่อไป

สำหรับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ จะนำเสนอในส่วนภาพรวมของการดำเนินการ โดยแบ่งเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ผลดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ สรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล
มีผลการดำเนินการโดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑) ด้านการจัดทำแผนกำลังคน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ทิศทางการบริหารกำลังคนของสำนักงาน การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของ
กำลังคนสำนักงาน การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ของสำนักงาน และกลยุทธ์และแผน
กำลังคนของสำนักงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒) ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย

■ **แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)** ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนา
บุคลากรตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามแผนที่กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งได้
สำรวจอัตราการสูญเสียกำลังคน และสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ของแผนเส้นทาง
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า อัตราการสูญเสียกำลังคนลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (สผ.) ลดลง จำนวน ๔ คน ในกลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการ สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา (สว.) ลดลง จำนวน ๑๙ คน ในกลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการและทั่วไป สำหรับผล
การสำรวจความพึงพอใจบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในแต่ละสำนักงาน พบว่า สผ. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๘.๘๗
สว. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๓.๑๕

- แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังกัด สผ. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๐.๕๙ สว. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๕.๐๐ โดยในส่วนของ สผ.ได้นำรายชื่อบุคคลที่ผ่านการพัฒนาตามระบบการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งดังกล่าว และในส่วน สว.ได้พัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักในปีงบประมาณต่อไป

- ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประกาศรับสมัครข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดย สผ.ได้ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง จำนวน ๑ คน สำหรับ สว.ได้เปิดรับสมัครข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงเช่นเดียวกัน แต่ไม่มีข้าราชการผู้ใดสมัครเข้าสู่ระบบฯ นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ และจัดทำรายงานผลการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงฯ กับการบริหารกำลังคนคุณภาพของฝ่ายบริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ ตลอดจนได้สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง พบว่า บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังกัด สผ.มีความพึงพอใจ ร้อยละ 72.52 สว.มีความพึงพอใจ ร้อยละ 73.81

- แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้หมุนเวียนงานในกลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ และข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๔ สายงาน พร้อมทั้งได้สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สผ. มีความพึงพอใจ ร้อยละ 76.62 สว. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๘๒.๒๔

๓) ด้านการคัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๒ กรกฎาคม - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ และได้พิจารณาคัดเลือกและได้นักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวน ๕ คน (สผ. ๒ คน / สว. ๓ คน)

๔) ด้านการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำแบบติดตามการพัฒนารายบุคคล (Follow up) โดยใช้ Google Form รวมทั้งได้สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ร้อยละ 72.45

โดยภาพรวม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ ได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 96.64
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีผลการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 97.62

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) ด้านการประกาศเจตจำนงสุจริตให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ประกาศและเผยแพร่ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน ประกอบด้วย ๑) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ๒) ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ ๓) ด้านการใช้อำนาจ ๔) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ ๕) ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ๖) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน ๗) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร และ ๘) ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน โดยบุคลากรในสังกัด สผ. และ สว. มีการรับรู้และความเข้าใจ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.91 ร้อยละ 82.๒๐ ตามลำดับ

๒) ด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เผยแพร่กรณีตัวอย่างของพฤติกรรมการทำความผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ และสำรวจกรณีการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐของข้าราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า มีข้าราชการที่กระทำผิดทางวินัยลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๒ ราย โดยเป็นการทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ไม่พบข้าราชการสังกัดรัฐสภาที่กระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

๓) ด้านการสนับสนุนให้ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินแผนงาน/โครงการส่งเสริมให้ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ โดยดำเนินกิจกรรมนำหลักธรรมของศาสนามาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้งดำเนินโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา : วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) เพื่อคัดเลือกและยกย่องบุคคลต้นแบบ/หน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พร้อมทั้งมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติในวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics day) มาอย่างต่อเนื่องในทุกปี

๔) ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้นำแนวทาง/มาตรการการประเมินคุณธรรมดังกล่าวมาปรับใช้เพื่อจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบในระดับองค์กรและระดับหน่วยงานภายในองค์กร ตลอดจนได้รับผลการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยสผ.ได้ผลการประเมิน ร้อยละ 97.46 (ระดับ AA) และสว.ได้ผลการประเมิน ร้อยละ 90.84 (ระดับ A) เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยภาพรวม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ ได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 98.00
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีผลการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 98.00

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สผ.และ สว.ได้พัฒนาบุคลากร และกำกับ ติดตาม ประเมินผลบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ พบว่า ร้อยละ 92.40 ของกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สผ. และร้อยละ ๘๕.๕๖ ของกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สว. สามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ด้านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ สผ.ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนาตามแผนพัฒนาทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน ๓ หลักสูตร ซึ่งผลลัพธ์จากการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ร้อยละ 89.40 ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วน สว.ได้ดำเนินโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสว.เพื่อการปฏิบัติงานรัฐสภา (English for Parliamentary Work) โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 87.14

๓) ด้านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอื่น สผ.ได้พัฒนาทักษะภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) และภาษาลาว (ระดับต้น) ซึ่งผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสองหลักสูตรสามารถนำความรู้ไปใช้ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 77.50 โดยสามารถถ่ายทอดความรู้ด้านเนื้อหา ความเป็นมาของภาษาลาวและญี่ปุ่น การออกเสียงสำเนียงภาษา ตลอดจนถ่ายทอดด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีขึ้นพื้นฐานของภาษาต่างประเทศให้กับเพื่อนร่วมงานและฝึกพัฒนาทักษะการสนทนากับเพื่อนร่วมงาน

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

๕) ด้านการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ สผ.และ สว.ได้ดำเนินการร่วมกันพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๕ คน โดยผลลัพธ์ พบว่า ร้อยละ 88.60 ของกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สผ. และร้อยละ ๘๗.๒๐ ของกลุ่มเป้าหมายในสังกัด สว. สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ซึ่งมีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๕ คน (สผ. ๒ คน /สว. ๓ คน)

๖) ด้านการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของโครงการพัฒนาบุคลากรแบบ Classroom Training

โดยผลการประเมินของ สผ. และ สว. เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๙๐ และร้อยละ ๑๐๐ ตามลำดับ

๗) ด้านการจัดการความรู้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการจัดการความรู้ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้ โดยผลลัพธ์ พบว่า บุคลากรในสังกัด สผ. สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ 86.40 ในส่วน สว. คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๖๐

โดยภาพรวม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลการดำเนินการ ร้อยละ 99.51
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีผลการดำเนินการ ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) ด้านการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน สผ.และสว. ได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดรัฐสภา โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ส.ส.ส.) พบว่า บุคลากรของ สผ.มีความผาสุก คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐ และมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐ สว.มีความผาสุก คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๐ และมีความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐ ทั้งนี้ สว.ได้ทำบันทึกความเข้าใจกับมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อประเมินความสุขของคนทำงาน โดยใช้เครื่องมือ HAPPINOMETER โดยได้ดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 25๖๒

๒) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สผ.ได้พัฒนาบุคลากรในโครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตร สืบสาน สร้างสรรค์ สู้สังคมเรียนรู้เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ร้อยละ 92.00 ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการดำรงชีวิต ในส่วน สว. ได้จัดกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่ข้าราชการในประเภทวิชาการกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ร้อยละ ๘๖.๖๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต

๓) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อทางสังคม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินงาน ดังนี้

๑) แผนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม ได้จัดโครงการส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม พบว่า ร้อยละ 96.00 กลุ่มเป้าหมาย (จำนวน ๕๑๗ คน) มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

๒) แผนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม ได้จัดโครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตยผ่าน Page Facebook ยุวชนประชาธิปไตย ในกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) เยาวชนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปีที่ผ่านการคัดเลือกจากจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร (ที่สมัครโดยตรงกับสำนักงานฯ) โดยไม่จำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม และ (๒) เยาวชนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปี ที่สมัครเข้ารับการอบรมกับผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร (ที่สมัครโดยตรงกับสำนักงานฯ) โดยไม่จำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ยุวชนกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข พบว่า ร้อยละ 87.60 ของกลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

โดยภาพรวม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลการดำเนินการ ร้อยละ 99.75
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีผลการดำเนินการ ร้อยละ 99.96

โดยสรุปการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลการดำเนินการ ร้อยละ 9๘.๓๓
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีผลการดำเนินการ ร้อยละ 9๘.๘๗

ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เนื่องจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด 19) ส่งผลต่อการดำเนินการแผนงาน/โครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ไม่สามารถจัดโครงการนอกสถานที่ได้ครบตามแผนที่วางไว้ และต้องจำกัดกลุ่มเป้าหมายในการอบรม ศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับมาตรการ Social Distance ส่งผลให้ต้องมีการปรับแผนการดำเนินงาน ในส่วนของรูปแบบกิจกรรม และการปรับลดจำนวนกลุ่มเป้าหมายในแต่ละรุ่น

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลการสำรวจในภาพรวม พบว่า ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๕๙ ซึ่งแยกได้ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ระดับความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๐๘

๒) ระดับความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๙๒

๓) ระดับความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๘๑

๔) ระดับความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๘๕

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความพึงพอใจอยู่ระดับมากจากผลการสำรวจในภาพรวม แต่มีบางประเด็นที่บุคลากรคิดว่าควรจะต้องปรับปรุง โดยได้แสดงความคิดเห็น ๕ อันดับแรก ดังนี้

ตารางที่ ๑: ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่คิดว่าควรต้องปรับปรุง

ลำดับ ที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน บุคลากรที่ให้ความคิดเห็น (คน)
๑.	- พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจงาน และควรดำเนินการให้ทั่วถึงและต่อเนื่องในทุกสายงาน	๑๕
๒.	- ปรับปรุงกระบวนการประเมินเลื่อนระดับ/การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้มีความรวดเร็ว	๑๑
	- ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม	๑๑
๓.	- สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคคลเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
๔.	- ผลักดันการหมุนเวียนงานให้เกิดขึ้นจริงกับบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและพัฒนาคน	๙
	- ใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร	๙
๕.	- จัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้ามาสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว	๗
	- มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยพัฒนาบุคลากรตามความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้มีความเข้มข้นในเนื้อหา กำหนดชั่วโมงเรียนที่เหมาะสม เพื่อบุคลากรจะสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง	๗

ลำดับ ที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน บุคลากรที่ให้ความคิดเห็น (คน)
	- พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง	๗

สำหรับความคิดเห็นของบุคลากรที่คิดว่าควรจะต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดเห็น ๕ อันดับแรก ดังนี้

ตารางที่ ๒: ประเด็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่คิดว่าควรต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

ลำดับ ที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน บุคลากรที่ให้ความคิดเห็น (คน)
๑.	- มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย วันทำงานที่ยืดหยุ่น การแต่งการที่ยืดหยุ่น	๕๕
๒.	- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	๒๗
๓.	- ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน การประชุม การเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา การสอบแข่งขันแบบออนไลน์ เป็นต้น	๑๘
๔.	- นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา	๑๖
	- พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๑๖
๕.	- การหมุนเวียนงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรทราบถึงประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ รวมทั้งผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม	๑๕
	- ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕

ส่วนที่ ๓ แนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีสุดท้ายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ดังนั้น เพื่อให้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ บรรลุผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้จึงมีประเด็นข้อเสนอแนะ ที่ควรต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ขับเคลื่อนการบริหารแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อให้การบริหารกำลังคน (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต ที่ช่วยให้ส่วนราชการใช้กำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ขับเคลื่อนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อให้การวางแผน การดำเนินโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งการติดตามและประเมินผลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เนื่องจากปัจจุบันทั้ง ๒ สำนักงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน จึงควรต้องตอบสนองต่อความต้องการในภาพรวมของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓. ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง ๔ ระบบ ประกอบด้วย แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และแผนการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้เป็นรูปธรรมและชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ เช่นเดียวกับการสร้างศักยภาพให้กับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๔. ควรต้องประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค เพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งเป็นข้อมูลที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนาภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๑: รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติเห็นชอบและให้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ และมอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรฐสภา เป็นผู้กำกับ ติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ โดยผลของดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนงานต่าง ๆ ที่กำหนดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๔
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๖๒

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
๑. การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสม	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีแผนกำลังคนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๑) ทิศทางการบริหารกำลังคนของสำนักงาน ๒) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของกำลังคนสำนักงาน ๓) การวิเคราะห์การวางแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ของสำนักงาน ๔) กลยุทธ์และแผนกำลังคนของสำนักงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ ๑ สรรหาบุคลากรเชิงรุก กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาทักษะ สมรรถนะของกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ ๓ เตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียและการทดแทนด้วยกำลังคนคุณภาพ กลยุทธ์ที่ ๔ การจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ กลยุทธ์ที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารค่าใช้จ่ายบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๖ บริหารกำลังคนในการเพิ่ม/ลดอัตรากำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไป
๒. การขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ๔ ระบบ	๒.๑ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วนราชการฯ ได้เผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ อินทราเน็ตของสำนักงาน อินทราเน็ตของสำนัก แผ่นพับ จุลสารของสำนักงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรที่ส่วนราชการกำหนดร่วมกันตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยแต่ละสำนักงานฯ ได้ดำเนินการ ดังนี้

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ																																				
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ■ สํารวจอัตราการสูญเสียบุคลากร เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลปรากฏว่ามีอัตราการสูญเสียบุคลากรลดลง จำนวน ๔ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ ก.ย. ๖๔) <table><tr><th>ประเภท</th><th>ลาออก</th><th>โอน</th><th>รวม</th></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๙</td><td>๕</td><td>๑๔</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๒</td><td>๖</td><td>๘</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๑๑</td><td>๑๑</td><td>๒๒</td></tr></table> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ ก.ย. ๖๔) <table><tr><th>ประเภท</th><th>ลาออก</th><th>โอน</th><th>รวม</th></tr><tr><td>อํานวยการ</td><td>๑</td><td>๐</td><td>๑</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๕</td><td>๒</td><td>๗</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๖</td><td>๔</td><td>๙</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๑๒</td><td>๖</td><td>๑๘</td></tr></table> ■ ร้อยละ ๗๘.๙๗ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ■ เผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๑๗ สายงาน ประกอบด้วย (๑) นิติการ (๒) วิทยาการ (๓) วิเทศสัมพันธ์ (๔) วิเคราะห์นโยบายและแผน (๕) ทรัพยากรบุคคล (๖) บรรณารักษ์ (๗) ตรวจสอบภายใน (๘) ประชาสัมพันธ์ (๙) วิเคราะห์งบประมาณ (๑๐) วิชาการบัญชี (๑๑) วิชาการพัสดุ (๑๒) วิชาการเงินและบัญชี (๑๓) วิชาการคอมพิวเตอร์ (๑๔) วิชาการโสตทัศนศึกษา (๑๕) ช่างศิลป์ (๑๖) เกษตร (๑๗) พยาบาลวิชาชีพ ■ พัฒนาศูนย์กลางตามหลักสูตรที่ส่วนราชการกำหนดร่วมกันตามแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนทั้งสิ้น จำนวน ๑๗๓ คน ดังนี้ (๑) สายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๐ คน (๒) สายงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑๒ คน (๓) สายงานวิทยาการ จำนวน ๒๖ คน (๔) สายงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๐ คน	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๙	๕	๑๔	ทั่วไป	๒	๖	๘	รวม	๑๑	๑๑	๒๒	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	อํานวยการ	๑	๐	๑	วิชาการ	๕	๒	๗	ทั่วไป	๖	๔	๙	รวม	๑๒	๖	๑๘
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																		
วิชาการ	๙	๕	๑๔																																		
ทั่วไป	๒	๖	๘																																		
รวม	๑๑	๑๑	๒๒																																		
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																		
อํานวยการ	๑	๐	๑																																		
วิชาการ	๕	๒	๗																																		
ทั่วไป	๖	๔	๙																																		
รวม	๑๒	๖	๑๘																																		

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ																																
	(๕) สายงานวิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๙๒ คน (๖) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ จำนวน ๒๓ คน (๗) สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑๑ คน (๘) สายงานวิชาการบัญชี จำนวน ๑๑ คน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ■ สํารวจอัตราการสูญเสียบุคลากร เทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลปรากฏว่ามีการสูญเสียบุคลากรลดลง จำนวน ๑๙ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ ก.ย. ๖๔) <table><tr><th>ประเภท</th><th>ลาออก</th><th>โอน</th><th>รวม</th></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๖</td><td>๑๐</td><td>๑๖</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๔</td><td>๖</td><td>๑๐</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๑๐</td><td>๑๖</td><td>๒๖</td></tr></table> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ ก.ย. ๖๔) <table><tr><th>ประเภท</th><th>ลาออก</th><th>โอน</th><th>รวม</th></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๓</td><td>๒</td><td>๕</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๒</td><td>๐</td><td>๒</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๕</td><td>๒</td><td>๗</td></tr></table> ■ ร้อยละ ๗๓.๑๕ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ■ เผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๑๔ สายงาน เช่นเดียวกับ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยกเว้น (๑) สายงานเภสัชกร (๒) สายงาน พยาบาลวิชาชีพ (๓) สายงานวิเคราะห์งบประมาณ เนื่องจากสำนักงานฯ ไม่มีสายงาน ดังกล่าว ■ พัฒนากลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น ๒๔๐ คน จำนวน ๘ หลักสูตร ดังนี้ (๑) หลักสูตรสายงานตรวจสอบภายใน จำนวน ๔ คน (๒) หลักสูตรสายงานการบัญชี จำนวน ๓ คน (๓) หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี ๑๒ คน (๔) หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๒๐ คน (๕) หลักสูตรสายงานวิทยาการ จำนวน ๑๓๒ คน (๖) หลักสูตรสายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓๑ คน (๗) หลักสูตรสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑๕ คน (๘) หลักสูตรสายงานวิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๒๓ คน	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๖	๑๐	๑๖	ทั่วไป	๔	๖	๑๐	รวม	๑๐	๑๖	๒๖	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๓	๒	๕	ทั่วไป	๒	๐	๒	รวม	๕	๒	๗
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																														
วิชาการ	๖	๑๐	๑๖																														
ทั่วไป	๔	๖	๑๐																														
รวม	๑๐	๑๖	๒๖																														
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																														
วิชาการ	๓	๒	๕																														
ทั่วไป	๒	๐	๒																														
รวม	๕	๒	๗																														

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๒.๒ แผนสืบทอดตำแหน่ง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ■ ร้อยละ ๗๐.๕๙ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ■ พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง จำนวน ๓๙ คน ในหลักสูตร เตรียมความพร้อมผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (Succession Plan) ระหว่างเดือนมีนาคม - เดือนเมษายน ๒๕๖๔ จำนวน ๔ วัน และได้มีการติดตามประเมินผลผู้เข้าร่วมโครงการ ผลลัพธ์ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ โดยแยกเป็น แต่ละด้าน ดังนี้ - สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ - สามารถจัดระบบความคิดและวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ - สามารถอธิบายประโยชน์ ข้อดี และอธิบายรายละเอียดได้อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๑ นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๖ สำนัก โดยผู้ได้รับการขึ้นบัญชี ได้รับการเลือกสรรเป็นผู้อำนวยการสำนักฯ จำนวน ๕ คน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ■ ร้อยละ ๗๓.๑๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ■ พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง จำนวน ๒๕ คน ประกอบด้วย ๒ กิจกรรม ๑) ฟังบรรยาย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง ๒) การศึกษาดูงาน ณ ศูนย์การเรียนรู้นวัตกรรมสีเขียว (Greenovation Learning Center) ณ บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๖ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลลัพธ์ - ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็น ร้อยละ ๘๔.๖๐

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	■ ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้มีคุณสมบัติเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
	๒.๓ ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ■ ร้อยละ ๗๒.๕๒ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ■ ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบฯ โดยเปิดรับสมัครระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และได้ข้าราชการเข้าสู่ระบบฯ จำนวน ๑ คน คือ นายกันต์ มูลสาร นิติกรปฏิบัติการ กลุ่มงานกฎหมาย ๓ สำนักกฎหมาย ■ พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ จำนวน ๓ คน โดยผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ ■ นายพสธร คงเล็งศิริวัฒนา - รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๐๐ - รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๕๐ ■ นายภัทรพงศ์ อสิริยะพลฤทธิ์ - รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๔.๗๐ - รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๑๐ ■ นางสาวอดิญาดา ศรีบุญแสน - รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๕.๘๐ - รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๖๐ ■ เสนอปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินการตามระบบฯ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อนำความเห็นของคณะกรรมการฯ มาประกอบการจัดเตรียมแผนความร่วมมือในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ■ ร้อยละ ๗๓.๘๑ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ■ พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ จำนวน ๒ คน ประกอบด้วย - นางสาวอุษา ธาระคร ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๐

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ												
	- นายภิรภัทร์ ดิษฐากรณ์ ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ ■ ดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑๙ พฤษภาคม - ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ ซึ่งไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ๔) จัดทำรายงานผลการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการคนดีคนเก่งของฝ่ายบริหาร โดยได้ประสานและจัดทำหนังสือถึงสำนักงาน ก.พ. (ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ) เพื่อนำผลการศึกษามาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา												
	๒.๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ■ ร้อยละ ๗๖.๖๒ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ■ หมุนเวียนงานข้าราชการ ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๒๒ คน ๖ สายงาน ดังนี้ (๑) ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ คน (๒) วิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๓ คน (๓) นิติการ จำนวน ๘ คน (๔) วิทยาการ จำนวน ๖ คน (๕) ประชาสัมพันธ์ จำนวน ๒ คน (๖) วิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ คน กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๔ คน ๔ สายงาน ดังนี้ (๑) นิติการ จำนวน ๑ คน (๒) ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ คน (๓) บรรณารักษ์ จำนวน ๑ คน (๔) ประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ คน พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่งตามระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้ <table border="1" data-bbox="638 1619 1263 1896"> <thead> <tr> <th>ระดับความสำเร็จ</th><th>จำนวน</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับ ๕: ดีเด่น</td><td>๔</td></tr> <tr> <td>ระดับ ๔: ดีมาก</td><td>๑๔</td></tr> <tr> <td>ระดับ ๓: ดี</td><td>๘</td></tr> <tr> <td>ระดับ ๒: พอใช้</td><td>๐</td></tr> <tr> <td>ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง</td><td>๐</td></tr> </tbody> </table>	ระดับความสำเร็จ	จำนวน	ระดับ ๕: ดีเด่น	๔	ระดับ ๔: ดีมาก	๑๔	ระดับ ๓: ดี	๘	ระดับ ๒: พอใช้	๐	ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐
ระดับความสำเร็จ	จำนวน												
ระดับ ๕: ดีเด่น	๔												
ระดับ ๔: ดีมาก	๑๔												
ระดับ ๓: ดี	๘												
ระดับ ๒: พอใช้	๐												
ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐												

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ												
	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ■ ร้อยละ ๘๒.๒๔ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ■ หมุนเวียนงานข้าราชการ ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๑๒ คน ๒ สายงาน ดังนี้ (๑) นิติการ จำนวน ๙ คน (๒) วิทยาการ จำนวน ๓ คน กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๑๖ คน ๔ สายงาน ดังนี้ (๑) วิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๒ คน (๒) วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๔ คน (๓) ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ คน (๔) ประชาสัมพันธ์ จำนวน ๒ คน (๕) วิทยาการ จำนวน ๒ คน พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่งตามระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้ <table border="1" data-bbox="638 961 1263 1241"> <thead> <tr> <th>ระดับความสำเร็จ</th><th>จำนวน</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับ ๕: ดีเด่น</td><td>๒๔</td></tr> <tr> <td>ระดับ ๔: ดีมาก</td><td>๔</td></tr> <tr> <td>ระดับ ๓: ดี</td><td>๐</td></tr> <tr> <td>ระดับ ๒: พอใช้</td><td>๐</td></tr> <tr> <td>ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง</td><td>๐</td></tr> </tbody> </table>	ระดับความสำเร็จ	จำนวน	ระดับ ๕: ดีเด่น	๒๔	ระดับ ๔: ดีมาก	๔	ระดับ ๓: ดี	๐	ระดับ ๒: พอใช้	๐	ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐
ระดับความสำเร็จ	จำนวน												
ระดับ ๕: ดีเด่น	๒๔												
ระดับ ๔: ดีมาก	๔												
ระดับ ๓: ดี	๐												
ระดับ ๒: พอใช้	๐												
ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐												
๓. การเสริมสร้างระบบสรรหาเชิงรุก	๓.๑) การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก ก.ร. เห็นความสำคัญที่จะให้บุคคลทั่วไปได้รับรู้ถึงภารกิจหลักรวมถึงลักษณะการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จึงได้เห็นชอบกับการดำเนินการสรรหาเชิงรุก: การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร เพื่อนำไปปฏิบัติในการดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยแนวทางประกอบด้วย ๑) การประชาสัมพันธ์ ๓๖๐ องศา ๒) การสร้างภาพลักษณ์องค์กร ๓) การสร้างแบรนด์												

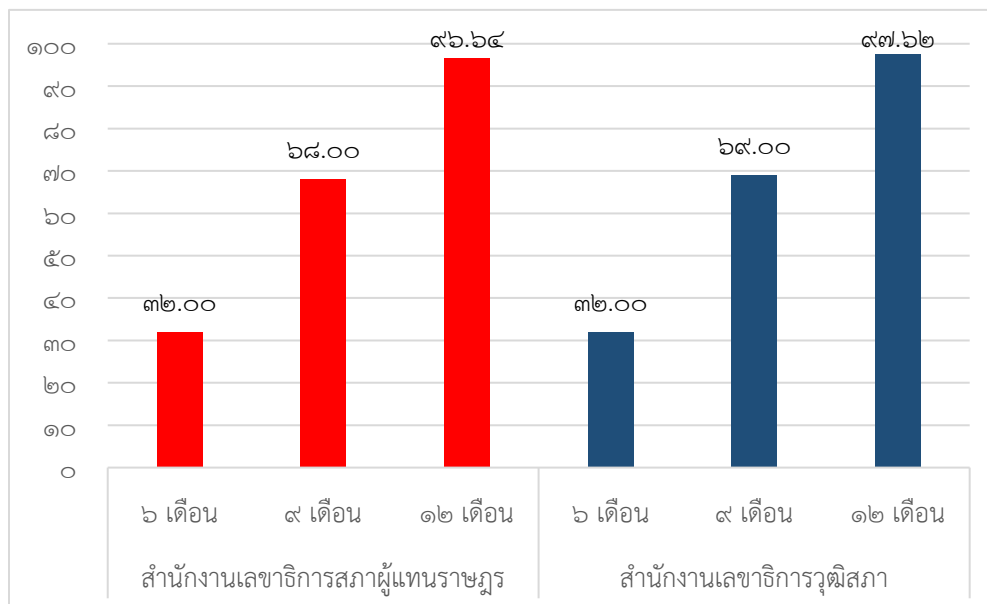
กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ศึกษารูปแบบการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กรโดยออกแบบและการสื่อสารองค์กรเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ SMART Parliament โดยได้พิจารณาใน ๒ มิติ ได้แก่ ■ มีการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กรไปดำเนินการ ดังนี้ ๑) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ภายใต้แนวคิด SMART Parliament ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ของสำนักงานฯ ได้แก่ Facebook และ Line แอปพลิเคชัน ตั้งแต่ต้นเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ โดยคลิปนี้บอกเล่าถึงแรงใจและพลังขับเคลื่อนองค์กร “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” จากส่วนหนึ่งของทีมสภา หากคุณมีฝัน และมีพลังขับเคลื่อนเต็มเปี่ยมมาเป็นทีม SMART Parliament ด้วยกัน ๒) ประมวลภาพถ่าย ประจำปี ๒๕๖๔ ภายใต้แนวคิด SMART Parliament ■ ร้อยละ ๘๓.๑๕ ของกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการและพนักงานที่บรรจุเข้ารับราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ จำนวน ๒๓๗ คน) มีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑. มีการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านทางช่องทาง อาทิ https://www.senate.go.th , หน้าที่และอำนาจของวุฒิสภา(https://www.senate.go.th/assets/portals/๑/files/ITA๖๒/hr/role๖๒.pdf) , โครงการวุฒิสภาพบประชาชน ๔ ภาค รวมทั้งจัดทำคลิปวิดีโอขนาดสั้น ■ ร้อยละ ๘๖.๗๖ ของกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการและพนักงานที่บรรจุเข้ารับราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ จำนวน ๘๙ คน) มีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๓.๒) การคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติส่วนราชการฯ และได้ดำเนินการพิจารณา คัดเลือกนักกฎหมายนิติบัญญัติ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย ๑) นางปิยะนาถ รอดมัย ๒) นายรัฐภูมิ คำศรี ๓) นางธัญญา ศรีสุพรรณ ๔) นางสาวบุษยพรรณ ปักกระโน ๕) นายบรรหาร กาลา
๔. การเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๔.๑) การปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการฯ ได้มีการทบทวนแนวทางการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และพิจารณาเห็นว่าการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม จึงได้สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัด และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผ่านทางระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (e-Office) รวมทั้งจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับผู้ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชา <u>ผลลัพธ์</u> - สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ร้อยละ ๗๑.๗๖ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการบริหารงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน - สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า ร้อยละ ๗๒.๒๓ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการบริหารงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ๔.๒) การติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ส่วนราชการฯ ดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยได้เชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ ตามรูปแบบการเรียนรู้ ๗๐:๒๐:๑๐ โดยใช้โปรแกรม Google Form รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ ตลอดจนจัดทำแบบติดตามผลการตามแผนพัฒนารายบุคคลฯ โดยใช้ Google Form โดยให้ดำเนินการติดตามการพัฒนาฯ รอบที่ ๑/๒๕๖๔ ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	พบว่า ร้อยละ ๗๒.๔๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์
๕. ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ส่วนราชการฯ ดำเนินการนำเข้า และปรับปรุงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้อมูลด้านบุคลากรมีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย เช่น ข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรภายในสำนักงานฯ ข้อมูลประวัติสมาชิกรัฐสภา ข้อมูลการเข้าร่วมประชุมของรัฐสภา ข้อมูลการทดลองปฏิบัติราชการ/การย้าย/การเลื่อนระดับ เป็นต้น พบว่า ร้อยละ ๘๘.๙๔ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ก.ร. และ อ.ก.ร) มีความพึงพอใจต่อข้อมูลที่เชื่อมโยงโดยระบบ Web Service

สรุปว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินการบรรลุผลผลิต - ผลลัพธ์ตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด โดยมีผลคะแนน ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
๓๒.๐๐	๖๘.๐๐	๙๖.๖๔	๓๒.๐๐	๖๙.๐๐	๙๗.๖๒



ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนงานต่าง ๆ ที่กำหนดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐๐
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐๐

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
๑. การขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	ส่วนราชการฯ ได้สำรวจข้อมูลข้าราชการที่ผ่านการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีข้าราชการที่ฝ่าฝืนฯ นอกจากนี้ ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. ดำเนินกิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา ประกอบด้วย ๑) กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนาอิสลาม เรื่อง สมานสามัคคีเพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามวิถีแห่งอิสลาม มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๒๕ คน จัดในวันอังคารที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๐ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๐ ๒) กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนาพุทธ เรื่อง สามัคคีธรรม เพื่อประสิทธิผลของงานราชการ มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๑๔๘ คน จัดในวันจันทร์ที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๐ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๐ ๓) กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนาคริสต์ บรรยายธรรมในหัวข้อ ความสามัคคีเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามวิถีคริสต์ กำหนดจัดกิจกรรม ในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔ พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนาคริสต์อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖๐ และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๐ ๒. การส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม สำนักงานฯ ได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารทุกระดับ จำนวนทั้งสิ้น ๙๕ คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๑) <u>ระดับผู้บริหาร</u> ได้จัดสัมมนาในหัวข้อ ผู้นำกับการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ และการถอดบทเรียน โดย พล.อ.อ.วีรวิท คงศักดิ์ ในวันจันทร์ที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ซึ่งมีผู้เข้าร่วม จำนวน ๒๙ คน พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๐ สามารถนำความรู้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๔๐ ๒) <u>ระดับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน</u> ได้จัดสัมมนาในหัวข้อ การสร้างค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและขับเคลื่อนสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ และการถอดบทเรียน โดย พล.อ.อ.วีรวิท คงศักดิ์ และหัวข้อ ผู้นำกับการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดย นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี โดยกำหนดจัดฯ จำนวน ๒ รุ่น <u>รุ่นที่ ๑</u> วันพฤหัสบดีที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ มีผู้เข้าร่วมจำนวน ๖๗ คน โดยบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ (ร้อยละ ๘๕.๘๐) สามารถนำความรู้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ (ร้อยละ ๘๗.๐๐) <u>รุ่นที่ ๒</u> วันพุธที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๗๑ คน โดยบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑๐ และลำดับรองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๐ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ (ร้อยละ ๘๔.๐๐) ๓. <u>การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระดับผู้ปฏิบัติ (ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์)</u> สำนักงานฯ ได้กำหนดหัวข้อการพัฒนาในเรื่องการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการพัฒนาในหัวข้อการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท รีกิ การเน้น จำกัด และการขับเคลื่อนงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาคธุรกิจเพื่อความยั่งยืน จำนวน ๒ รุ่น ในวันศุกร์ที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และวันศุกร์ที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๓๕ คน <u>รุ่นที่ ๑</u> บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๖๐ ลำดับรองลงมา อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๙๐ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๐ <u>รุ่นที่ ๒</u> บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๐ ลำดับรองลงมา อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๙๐

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๔. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๑) การดำเนินงานการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมฯ ๒) การคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาฯ สำนักงานฯ ได้คัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน และประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกันในโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา : วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) เมื่อวันอังคารที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ โดยมีรายชื่อผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสฯ ดังนี้ <u>ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ๔ ประเภท</u> <u>ประเภทวิชาการ</u> ได้แก่ นางสาววรรณพร นาคบุตร วิทยากรชำนาญการพิเศษ สำนักกรรมการ ๑ <u>ประเภททั่วไป</u> ได้แก่ นางรัชณี มงคลนาม เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส สำนักกรรมการ <u>ประเภทพนักงานราชการ</u> ได้แก่ นายฤกษ์ สุนทรวงศ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา สำนักประชาสัมพันธ์ <u>ประเภทลูกจ้าง</u> นายศุภะโชค ยังจิตร ช่างถ่ายภาพ ช ๓ สำนักประชาสัมพันธ์ <u>สำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม</u> <u>ข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสฯ</u> รางวัลระดับ “ดีเด่น” ได้แก่ สำนักบริหารงานกลาง รางวัลระดับ “ดีมาก” ได้แก่ สำนักความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ รางวัลระดับ “ดี” ได้แก่ สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ สำนักงานฯ ได้จัดประชุมสัมมนาชี้แจงแผนบูรณาการ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๑๐ คน ประกอบด้วย ๑) ผู้บริหาร ๒) คณะกรรมการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓) คณะกรรมการชมรมขับเคลื่อนองค์กร STRONG และ ๔) คณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	โดยผู้เข้าร่วม จำนวน ๑๐๒ คน มีความรู้/ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย/แผนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสคิดเป็นร้อยละ ๘๕.๑๐ ๒. โครงการเกี่ยวกับการการถอดบทเรียนเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ สำนักงานฯ ได้จัดโครงการเกี่ยวกับการการถอดบทเรียนเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา จำนวน ๑๐๐ คน ซึ่งผู้เข้าร่วม จำนวน ๙๘ คน มีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของการถอดบทเรียนเพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐๐ ๓. กิจกรรม Best practice วัฒนธรรมองค์กร ยุค ๔.๐ (ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์) ในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔ สำนักงานฯ ได้จัดกิจกรรม Best practice วัฒนธรรมองค์กร ยุค ๔.๐ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กร STRONG จำนวน ๑๐๐ คน โดยผู้เข้าร่วม จำนวน ๑๐๐ คน ได้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๐ รวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจ ต่อด่านมองค์กรและมีบทบาทในการกำกับขับเคลื่อน และพัฒนา การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๐๐ ๔. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา (ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์) ในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ สำนักงานฯ ได้จัดโครงการบรรยายหัวข้อเรื่อง "การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา" โดยมีหม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล สมาชิกวุฒิสภา มาเป็นวิทยากรบรรยาย ซึ่งได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นข้าราชการเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของแต่ละสำนัก จำนวน ๑๐๐ คน แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) จึงให้แต่ละสำนักเลือกผู้แทนที่เข้าร่วมโครงการในห้องอบรม สำนักละ ๑ คน โดยผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๐ ๓. โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา : สำนักงานฯ ได้คัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน และประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกันในโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา : วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) เมื่อวันอังคารที่ ๒๘

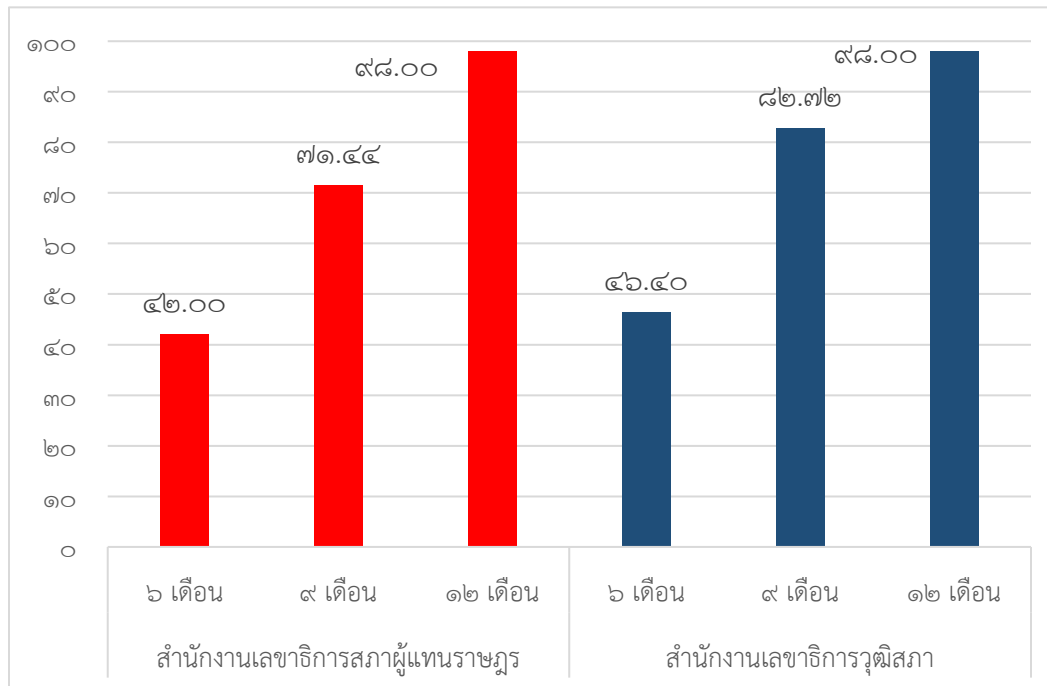
กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ												
	กันยายน ๒๕๖๔ โดยมีรายชื่อผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสฯ ดังนี้ <u>ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ๔ ประเภท</u> <u>ประเภทวิชาการ</u> ได้แก่ นางสาวพรพนา ปาเฉย นิติกรชำนาญการ สำนักกรรมาธิการ ๓ <u>ประเภททั่วไป</u> ได้แก่ นายจิรายุส จินช้าง เจ้าพนักงานขวเลขอาวุโส สำนักกรรมาธิการการประชุมและขวเลข <u>ประเภทพนักงานราชการ</u> ได้แก่ นายทักษิณ เครือบุญ นักวิชาการผลิตสื่อโสตทัศนฯ สำนักประชาสัมพันธ์ <u>ประเภทลูกจ้าง</u> นางสาวพิลาลักษณ์ ขวเหนือ หัวหน้าพนักงานบริการ สำนักบริหารงานกลาง <u>สำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสฯ</u> - รางวัลระดับ “ดีเด่น” ได้แก่ สำนักกรรมาธิการ ๒ - รางวัลระดับ “ดีมาก” ได้แก่ สำนักกรรมาธิการ ๓ - รางวัลระดับ “ดี” ได้แก่ สำนักการพิมพ์												
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ องค์กรส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ และได้สำรวจกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ พบว่า ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒ ราย โดยเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียโดยกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว <u>สถิติการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา</u> <table><tr><th>ปีงบประมาณ พ.ศ.</th><th>๒๕๖๐</th><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th></tr><tr><th>จำนวน</th><td>๘</td><td>๑๐</td><td>๒</td><td>๔</td><td>๒</td></tr></table> นอกจากนี้ ได้ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ โดยเพิ่มกลุ่มเป้าหมาย และเครือข่าย ซึ่งได้ดำเนินการโครงการตามแผนงานที่กำหนด ดังนี้ <u>สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</u> โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีเนื้อหาบรรยายในเรื่องวินัยกับการป้องกันการทุจริต ข้าราชการกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตน และ	ปีงบประมาณ พ.ศ.	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	จำนวน	๘	๑๐	๒	๔	๒
ปีงบประมาณ พ.ศ.	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔								
จำนวน	๘	๑๐	๒	๔	๒								

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	ผลประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งการบรรยายและศึกษาดูงานพิพิธภัณฑ์ต้านโกง (Anti-Corruption Museum : ACM) โดยดำเนินการแล้วเสร็จจำนวน ๕ รุ่น รุ่นที่ ๑ วันจันทร์ที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๒ วันจันทร์ที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๓ วันอังคารที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๔ วันอังคารที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๕ วันศุกร์ที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งสิ้น จำนวน ๒๐๔ คน ซึ่งผลจากการดำเนินโครงการ พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมฯ มีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การตระหนักถึงโทษภัยจากการทุจริต และสามารถนำความรู้ไปใช้ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๐ วัตถุประสงค์ของโครงการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐ นอกจากนี้ ชมรม Strong สผ.องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ได้ขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ■ กิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริม สร้างความตระหนักรู้เฝ้าระวัง Watch and Voice - ประกวดคำขวัญส่งเสริมการขับเคลื่อน Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต - ประกวดเพลง “สุจริตไม่คิดโกง” - ประกวดคลิปวิดีโอสั้นส่งเสริมการขับเคลื่อน Strong จิตพอเพียงต้านทุจริต ■ กิจกรรมเครือข่ายสัมพันธ์ ■ กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้มีการติดตามข้อมูลของข้าราชการที่กระทำผิดวินัยโดยปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต พบว่า ไม่มีบุคลากรที่กระทำผิดวินัยโดยปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โครงการส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงานฯ ได้ดำเนินการไปแล้ว จำนวน ๒ รุ่น รุ่นที่ ๑ วันอังคารที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๓ รุ่นที่ ๒ วันพุธที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๑๑๑ คน ซึ่งผลลัพธ์ของการดำเนินงาน พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญของการป้องกันและปราบปรามการทุจริต การตระหนักถึงภัยจากการทุจริต เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๓๕ ตระหนักถึงโทษภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๓

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	นอกจากนี้ สำนักงานฯ ได้มีการติดตามข้อมูลของข้าราชการที่กระทำผิดวินัยโดยปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต พบว่า ไม่มีบุคลากรที่กระทำผิดวินัยโดยปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต
๓. การขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใส	ส่วนราชการฯ ได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการดำเนินการใน ๓ มาตรการดังนี้ ๑) การขับเคลื่อนส่วนราชการฯ ในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส รวมไปถึงค่านิยมร่วม นำไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒) การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการฯ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความโปร่งใสของส่วนราชการฯ ๓) การขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. ทั้งนี้ แต่ละส่วนราชการฯ ได้นำแผนฯ ไปดำเนินการ โดยมีผลลัพธ์ ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. ร้อยละ ๘๘.๕๐ ของบุคลากรภายในและผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นด้วยและมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเภทที่ ๑ คือ หน่วยธุรการขององค์กรศาล องค์กรอิสระ องค์กรอัยการ และหน่วยงานในสังกัดรัฐสภา “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” มีผลการประเมิน ๙๗.๔๖ คะแนน อยู่ในระดับ AA ๓. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจากกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑. ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรภายในและผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เห็นด้วยและมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเภทที่ ๑ คือ หน่วยธุรการขององค์กรศาล องค์กรอิสระ องค์กรอัยการ และหน่วยงานในสังกัดรัฐสภา “สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” มีผลการประเมิน ๙๐.๘๔ คะแนน อยู่ในระดับ A ๓. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้รับการประเมินเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบจากกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม

สรุปว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินการบรรลุผลผลิต – ผลลัพธ์ตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด โดยมีผลคะแนน ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
๔๒.๐๐	๗๑.๔๔	๙๘.๐๐	๔๖.๔๐	๘๒.๗๒	๙๘.๐๐



**ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน
ภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนงานต่าง ๆ ที่กำหนดในประเด็น
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๕๑
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
๑. การเสริมสร้างกระบวนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย	การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน ส่วนราชการฯ ได้จัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่ (๑) สายงานนิติการ (๒) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ และ (๓) สายงานวิชาการพัสดุ นอกจากนี้ ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรร่วมที่ได้กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖ หลักสูตร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรร่วม ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๖ หลักสูตร รวมทั้งสิ้น ๑๐๔ คน ๑) หลักสูตรสายงานนักประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑๒ คน ๒) หลักสูตรสายงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๐ คน ๓) หลักสูตรสายงานตรวจสอบภายใน จำนวน ๑๑ คน ๔) หลักสูตรสายงานวิชาการบัญชี จำนวน ๑๑ คน ๕) หลักสูตรเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ จำนวน ๓๔ คน ๖) หลักสูตรเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๖ คน สรุปการประเมิน ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรร่วมสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้พัฒนาบุคลากรโดยให้เรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๖ หลักสูตร รวมทั้งสิ้น ๙๖ คน (๑) หลักสูตรสายงานตรวจสอบภายใน จำนวน ๔ คน (๒) หลักสูตรสายงานการบัญชี จำนวน ๓ คน (๓) หลักสูตรสายงานวิชาการเงินและบัญชี ๑๒ คน (๔) หลักสูตรสายงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๒๐ คน (๕) หลักสูตรเลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้นชำนาญการ จำนวน ๕ คน (๖) หลักสูตรเลื่อนระดับชำนาญการขึ้นชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕๒ คน

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	สรุปการประเมิน ร้อยละ ๘๕.๗๐ ของกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ผ่านเกณฑ์การให้คะแนน
	การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ส่วนราชการฯ ได้พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำหรับการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยแต่ละสำนักงานได้กำหนดโครงการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร้อยละ ๙๒.๔ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานฯ ได้ดำเนินโครงการ จำนวน ๕ โครงการ ประกอบด้วย ๑) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ ๒๑ (๕๙ คน) ๒) โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการประเมินผลโครงการ (๕๔ คน) ๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นวิทยากรฝึกอบรม (๒๕ คน) ๔) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการเขียนหนังสือราชการ (๔๕ คน) ๕) โครงการพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษโดยการอธิบายและเล่าวงงานรัฐสภา (๒๒ คน) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๘๕.๕๖ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานฯ ได้ดำเนินโครงการ จำนวน ๕ โครงการ ประกอบด้วย ๑) โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓) โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๔) โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ๕) โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	กิจกรรมที่ ๑ : การพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง กิจกรรมที่ ๒: การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร
	<u>การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (สื่ออิเล็กทรอนิกส์)</u> สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ดำเนินการร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๕ คน (สพ. ๑๒๙ คน / สว. ๔๖ คน) ใน ๖ หัวข้อวิชาเพิ่มเติมที่ กร. ได้เห็นชอบ ประกอบด้วย ๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลบังคับใช้แล้ว (๙ ชั่วโมง) ๒) การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ (๖ ชั่วโมง) ๓) กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน (๖ ชั่วโมง) ๔) สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับความขัดแย้งโดยสันติวิธี (๓ ชั่วโมง) ๕) ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ (๓ ชั่วโมง) ๖) คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย (๓ ชั่วโมง) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ และร้อยละ ๘๘.๖ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ร้อยละ ๙๒.๐๓ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ และร้อยละ ๘๗.๒๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	<u>การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร</u> สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ■ มีการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรแบบ Classroom Training จำนวน ๕ โครงการ ประกอบด้วย

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) ระดับชำนาญการ – ข้าราชการพิเศษ ๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร เตรียมความพร้อมผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อรองรับแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (Succession Plan) ๓) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ๔) โครงการพัฒนาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๕) โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ■ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสรุปผลประเมินความคุ้มค่าโครงการทั้ง ๕ โครงการ ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๐ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ■ มีการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรแบบ Classroom Training จำนวน ๔ โครงการ ประกอบด้วย ๑) โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓) โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๔) โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ■ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนสรุปผลประเมินความคุ้มค่าโครงการทั้ง ๔ โครงการ ผลการประเมิน ร้อยละ ๑๐๐
๒. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ส่วนราชการฯ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบสารสนเทศรัฐสภา จำนวน ๑๐ ระบบ ที่ได้จัดทำขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ ๒) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล ๓) ระบบบริหารจัดการประชุมรัฐสภา ๔) ระบบบริหารจัดการบัตรรัฐสภา ๕) ระบบบริหารข้อมูลป้ายประกาศดิจิทัล ๖) ระบบบริหารการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศ ๗) ระบบบันทึกเวลาปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๘) ระบบบริหารจัดการไฟล์อัจฉริยะ ๙) ระบบศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลรัฐสภา ๑๐) ระบบเผยแพร่ข้อมูลการประชุมรัฐสภา โดยมีผลลัพธ์ ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างนวัตกรรม และสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๐ ๒. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีผลการประเมินบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม คิดเป็น ร้อยละ ๘๒.๖๗ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างนวัตกรรม และสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐ ๒. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีผลการประเมินบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม คิดเป็น ร้อยละ ๘๑.๐๐
๓. การพัฒนาศักยภาพภาษาต่างประเทศ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้พัฒนาหลักสูตรภาษาเกาหลี (ระดับต้น) เนื่องจากเป็นภาษาอาเซียน + ๓ ที่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวมีแผนจะนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการประชุมรัฐสภาระหว่างประเทศและเตรียมความพร้อมในการรับคณะต่าง ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานฯ ได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ออกเป็น ๒ รูปแบบ ประกอบด้วย ๑) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๒ รุ่น รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๕ ตุลาคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๕ มกราคม - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น จำนวน ๒๔๐ คน พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ เบื้องต้น คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๐ ๒) การพัฒนาด้วยรูปแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน มีจำนวน ๑ โครงการ ประกอบด้วย ๓ หลักสูตร ประกอบด้วย

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๑) โครงการพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษโดยการอธิบายและเล่าเรื่องวงงานรัฐสภา โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จากสำนักต่างประเทศ (ยกเว้นกลุ่มงานหลักที่ใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน) โดยได้ดำเนินการระหว่างวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ – ๒๔ มกราคม ๒๕๖๔ จำนวน ๓๐ ชม. และอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ – ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี จำนวน ๒๑ ชม. มีผู้เข้าร่วม จำนวน ๒๓ คน ๒) โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรต่างประเทศ : หลักสูตร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการประชุมออนไลน์ระหว่างประเทศ (English Language for International Conferences Courses) กำหนดการจัด ๓ - ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ๑๓ คน ๓) โครงการตามแผนพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารระดับสูงและผู้อำนวยการระดับสูง ได้กำหนดจัดระหว่างวันที่ ๒ กรกฎาคม - ๓ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวน ๔ กลุ่ม (กลุ่ม ๑ (Intermediate) / กลุ่ม ๒ (Upper - Intermediate) / กลุ่ม ๓ (Intermediate) / กลุ่ม ๔ (Pre - Intermediate) กลุ่มละ ๓๐ ชั่วโมง กำหนดการจัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๒ กรกฎาคม - ๓ กันยายน ๒๕๖๔ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ๔๓ คน พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ความเข้าใจที่กำหนด สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ เบื้องต้น คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๔๐ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับงานนิติบัญญัติของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีเนื้อหาวิชาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเกี่ยวกับวงงานรัฐสภา การประยุกต์ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเกี่ยวกับวงงานรัฐสภา สำหรับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ สำนักงานฯ จัดโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อการปฏิบัติงานรัฐสภา (English for Parliamentary Work) โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน จำนวน ๔๕ คน ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรม ประกอบด้วย ๑) การทดสอบวัดระดับทักษะภาษาอังกฤษมาตรฐาน EF SET (EF Standardized English Test) ในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

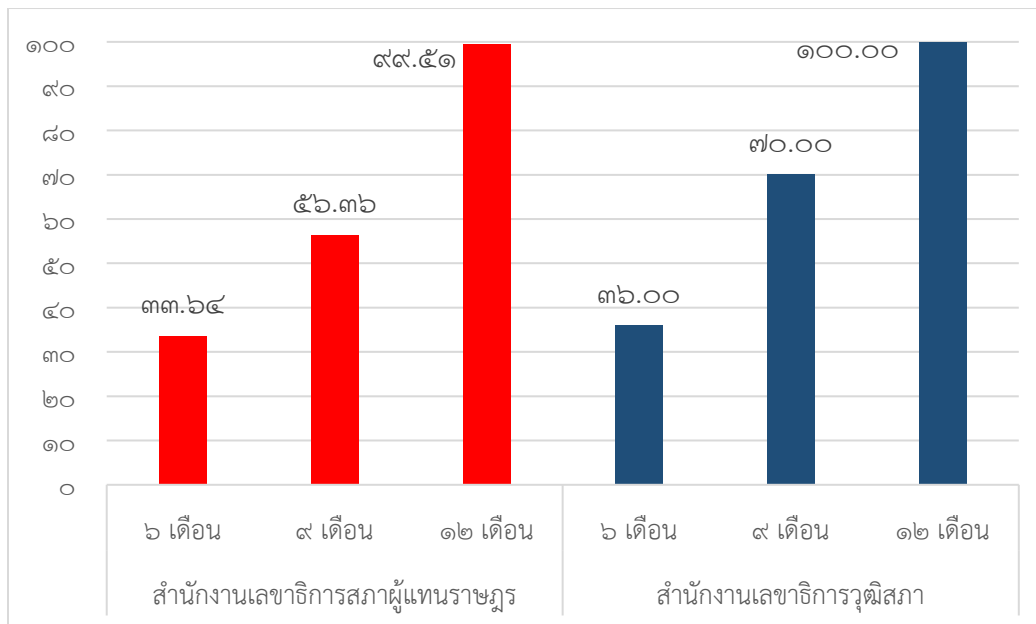
กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	๒) เรียนรู้ใน หัวข้อ “ภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย (English for Lawyer)” เรียนออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มเนติบัณฑิตออนไลน์ จากผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา ในที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ๓) อบรมหัวข้อ “ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับวงงานรัฐสภา (English in Parliamentary Context)” โดยวิทยากรจากสำนักภาษาต่างประเทศ ในวันที่ ๒ และวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ การอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผลลัพธ์ : ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๔
๔. การผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้	ส่วนราชการฯ มีแผนดำเนินการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้ การจัดการระบบสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานฯ ได้กำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญ จำนวน ๔ องค์ความรู้ ตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ประกอบด้วย <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น Smart Parliament องค์ความรู้ที่ได้รับการคัดเลือก คือ การจดยางงานการประชุมในยุคดิจิทัล <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ องค์ความรู้ที่ได้รับการคัดเลือก คือ IR SMART DATA สู่ความเป็นเลิศของการทุตรัฐสภา <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ องค์ความรู้ที่ได้รับการคัดเลือก คือ การสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองผ่านการปรับโฉมการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Transformation)” <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน องค์ความรู้ที่ได้รับการคัดเลือก คือ การจัดทำร่างประมวลจริยธรรมรัฐสภา รวมทั้งสำนักงานมีแผนนำองค์ความรู้ที่ได้กำหนดมาเผยแพร่และติดตามการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในวัน KM Day

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ																				
	ของสำนักงาน พบว่า ร้อยละ ๘๖.๔๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานฯ ได้มีแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำความรู้ รวมทั้งกำหนดกรอบแผนปฏิบัติ การจัดการความรู้ ที่ประกอบด้วย ๔ แผนงาน ได้แก่ <u>แผนงานที่ ๑</u> การจัดทำนวัตกรรมโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ <u>แผนงานที่ ๒</u> การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุน การจัดการความรู้ <u>แผนงานที่ ๓</u> การสื่อสารและประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ <u>แผนงานที่ ๔</u> การติดตามประเมินผลการจัดการความรู้ เพื่อนำเสนอต่อ คณะกรรมการจัดการความรู้ฯ ซึ่งให้ทุกสำนักและกลุ่มตรวจสอบภายใน ส่งองค์ความรู้ที่ดำเนินการ ตามกระบวนการจัดการความรู้ เข้าประกวด จำนวน ๑๗ องค์ความรู้ ดังนี้ <table> <tr> <th>องค์ความรู้</th><th>สำนักที่เสนอ</th></tr> <tr> <td>๑. การพัฒนาระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน ตามโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน</td><td>สำนักงานประธานวุฒิสภา</td></tr> <tr> <td>๒. Key Message : Infographic การนำเสนอภาพ Info แบบสั้น/กระชับ</td><td>สำนักประชาสัมพันธ์</td></tr> <tr> <td>๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์</td><td>สำนักบริหารงานกลาง</td></tr> <tr> <td>๔. การพัฒนาฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งและ พ้นจากตำแหน่งตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญใน รูปแบบออนไลน์บนเว็บไซต์วุฒิสภา (www.senate.go.th)</td><td>สำนักกำกับและ ตรวจสอบ</td></tr> <tr> <td>๕. การให้บริการข้อมูลด้านกฎหมายผ่านระบบ Line Official Account (LAW for You) และ Facebook Fan page (สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)</td><td>สำนักกฎหมาย</td></tr> <tr> <td>๖. HRD Senate Digital Learning Engagement</td><td>สำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคล</td></tr> <tr> <td>๗. WebEx Support : Service ให้บริการ สนับสนุนด้านการประชุม</td><td>สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศฯ</td></tr> <tr> <td>๘. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทาง Line</td><td>สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศฯ</td></tr> <tr> <td>๙. ระบบการจัดคิวจัดประชุมคณะกรรมการธิการ ออนไลน์</td><td>สำนักรายงานการประชุมฯ</td></tr> </table>	องค์ความรู้	สำนักที่เสนอ	๑. การพัฒนาระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน ตามโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน	สำนักงานประธานวุฒิสภา	๒. Key Message : Infographic การนำเสนอภาพ Info แบบสั้น/กระชับ	สำนักประชาสัมพันธ์	๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์	สำนักบริหารงานกลาง	๔. การพัฒนาฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งและ พ้นจากตำแหน่งตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญใน รูปแบบออนไลน์บนเว็บไซต์วุฒิสภา (www.senate.go.th)	สำนักกำกับและ ตรวจสอบ	๕. การให้บริการข้อมูลด้านกฎหมายผ่านระบบ Line Official Account (LAW for You) และ Facebook Fan page (สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	สำนักกฎหมาย	๖. HRD Senate Digital Learning Engagement	สำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคล	๗. WebEx Support : Service ให้บริการ สนับสนุนด้านการประชุม	สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศฯ	๘. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทาง Line	สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศฯ	๙. ระบบการจัดคิวจัดประชุมคณะกรรมการธิการ ออนไลน์	สำนักรายงานการประชุมฯ
องค์ความรู้	สำนักที่เสนอ																				
๑. การพัฒนาระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน ตามโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน	สำนักงานประธานวุฒิสภา																				
๒. Key Message : Infographic การนำเสนอภาพ Info แบบสั้น/กระชับ	สำนักประชาสัมพันธ์																				
๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์	สำนักบริหารงานกลาง																				
๔. การพัฒนาฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งและ พ้นจากตำแหน่งตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญใน รูปแบบออนไลน์บนเว็บไซต์วุฒิสภา (www.senate.go.th)	สำนักกำกับและ ตรวจสอบ																				
๕. การให้บริการข้อมูลด้านกฎหมายผ่านระบบ Line Official Account (LAW for You) และ Facebook Fan page (สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)	สำนักกฎหมาย																				
๖. HRD Senate Digital Learning Engagement	สำนักพัฒนาทรัพยากร บุคคล																				
๗. WebEx Support : Service ให้บริการ สนับสนุนด้านการประชุม	สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศฯ																				
๘. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ผ่านช่องทาง Line	สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศฯ																				
๙. ระบบการจัดคิวจัดประชุมคณะกรรมการธิการ ออนไลน์	สำนักรายงานการประชุมฯ																				

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ	
	๑๐. คู่มือการจัดทำต้นฉบับสื่อสิ่งพิมพ์	สำนักการพิมพ์
	๑๑. Strategy Senate : เผยแพร่เรื่องแผนให้ฟังด้วยช่องยูทูบ (YouTube Chanel)	สำนักนโยบายและแผน
	๑๒. แอปพลิเคชันคู่มือการเดินทางต่างประเทศของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	สำนักการต่างประเทศ
	๑๓. อินโฟกราฟฟิคกับงานวิชาการ	สำนักวิชาการ
	๑๔. การจัดการองค์ความรู้ด้านกระบวนการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ หัวข้อ “จ่ายเบี้ยประชุมผ่านสื่อ... ในยุคโควิด	สำนักการคลังและงบประมาณ
	๑๕. การเตรียมการบรรจุระเบียบวาระการประชุมวุฒิสภาด้วย calendar note	สำนักการประชุม
	๑๖. ทำงานฉบับไว ลดใช้กระดาษ	สำนักกรรมการ ๑, ๒, ๓
	๑๗. Quick Facilities Search : ค้นหาทันใจผ่านโค้ดแอป	สำนักภาษาต่างประเทศ
	๑๘. การควบคุมวัสดุฯ เรื่องเล็กที่ไม่เล็ก	กลุ่มตรวจสอบภายใน
และได้มีการจัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (COP) ระหว่างเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้้องค์ความรู้ระหว่างคณะกรรมการและผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำองค์ความรู้ การรับฟังปัญหาอุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้สำรวจกลุ่มเป้าหมายในการนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ร้อยละ ๙๐.๖๐ ของกลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน		

สรุปว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินการบรรลุผลผลิต – ผลลัพธ์ตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด โดยมีผลคะแนน ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
๓๓.๖๔	๕๖.๓๖	๙๙.๕๑	๓๖.๐๐	๗๐.๐๐	๑๐๐.๐๐



ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนงานต่าง ๆ ที่กำหนดในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๗๕
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๙๖

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
๑. การดำเนินการยกระดับคุณภาพชีวิต	ส่วนราชการฯ ได้ศึกษาวิเคราะห์และหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร และเลือกปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำมาปรับปรุงและพัฒนาโครงการ/กิจกรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ความจำเป็นในปัจจุบัน รวมทั้งได้สำรวจความผาสุกและความผูกพัน โดยให้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (ส.ส.ส.) เป็นผู้ดำเนินการพบว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ■ ความผาสุก คิดเป็น ร้อยละ ๘๒.๔๐ ■ ความผูกพัน คิดเป็น ร้อยละ ๘๐.๔๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการตามแผนฯ ดังนี้ แผนเสริมสร้างความผาสุก ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน อาทิ โครงการทบทวนและตรวจสอบการดำเนินการตามระบบ Contingency Plan การควบคุมระบบและใช้อุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัย ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การส่งเสริมและพัฒนาระบบสวัสดิการ อาทิ การให้ความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารจัดการการเงินและการใช้จ่ายให้พอเพียง การยืดหยุ่นเวลาเข้า – ออก ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาสวัสดิการด้วยการเพิ่มช่องทางการสร้างรายได้เสริม โดยการสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมกับบุคลากร แผนเสริมสร้างความผูกพัน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การปรับปรุงกระบวนการมอบหมายและถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับบุคคล การพัฒนาวิธีการมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น มอบหมายงาน Work Project ให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูงได้ทำหรือรวมกลุ่มกันทำ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้บุคลากรมีความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร ได้แก่ การจัดงานตามประเพณี เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ■ ความผาสุก คิดเป็น ร้อยละ ๘๓.๐๐ ■ ความผูกพัน คิดเป็น ร้อยละ ๘๑.๐๐

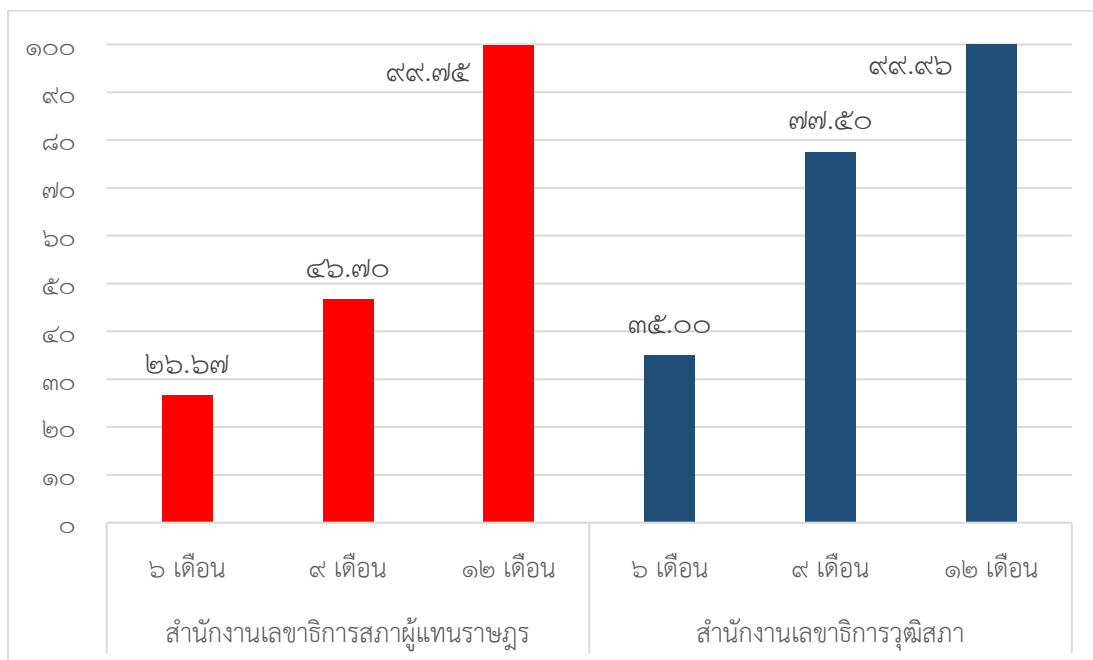
กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	นอกจากนี้ ได้ทำบันทึกความเข้าใจกับมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อประเมินความสุขของคนทำงาน โดยใช้เครื่องมือ HAPPINOMETOR พบว่า บุคลากรมีความสุข คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑๐ และความผูกพัน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ดำเนินการตามแผนฯ ดังนี้ <u>แผนงานที่ ๑ เสริมสร้างให้คนทำงานมีความสุข (Happy People)</u> <u>แนวทางที่ ๑.๑</u> ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ อาทิ โครงการฝึกอบรม “โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ งานด้านการเงิน การคลังรัฐสภา” กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย (ชมรมกีฬาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา) <u>แนวทางที่ ๑.๒</u> ส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการทางการเงินของบุคลากร อาทิ กิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ด้านการวางแผนทางการเงินให้กับบุคลากรในระบบ e-Learning เช่น หลักสูตรเงินทองต้องวางแผนและหลักสูตรคัมภีร์พิถีพิถันการเงิน ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย <u>แนวทางที่ ๑.๓</u> ส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัวของบุคลากร อาทิ กิจกรรมห้องนมแม่ <u>แนวทางที่ ๑.๔</u> ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม อาทิ โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมธรรมาภิบาล และความโปร่งใส <u>แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างให้ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)</u> <u>แนวทางที่ ๒.๑</u> ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน อาทิ กิจกรรมการระบุและประเมินปัญหาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ตามแผนปฏิบัติการสำนักงานสีเขียว (Green Office) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กิจกรรมการจัดทำพื้นที่นาร่องการดำเนินงานสำนักงานสีเขียวมาตรการเร่งด่วน การดำเนินการจัดทำ ๕ ส. ในทุกสำนัก <u>แนวทางที่ ๒.๒</u> ดูแลด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน อาทิ กิจกรรมจัดทำแผนการบริหารเหตุการณ์พิเศษ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ตามแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ <u>แนวทางที่ ๒.๓</u> สนับสนุนด้านการจัดสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากร อาทิ การจัดรถรับ – ส่งบุคลากร การประสานการมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากร <u>แนวทางที่ ๒.๔</u> ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร อาทิ โครงการเตรียมความพร้อมสู่การดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ
	แผนงานที่ ๓ เสริมสร้างชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) แนวทางที่ ๓.๑ ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร อาทิ โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข แนวทางที่ ๓.๒ พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสื่อสารสร้างความร่วมมือและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร อาทิ กิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากร โครงการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารบุคคล แนวทางที่ ๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะและได้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ส่วนราชการฯ ได้ดำเนินการตามแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต ภายใต้โครงการเสริมสร้างคุณลักษณะชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พัฒนาบุคลากร รุ่นที่ ๑ วันอังคารที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และรุ่นที่ ๒ วันพุธที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑) การบริหารการเงินเพื่อความพอเพียง และการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๒) ตามรอยพ่อ กษัตริย์เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง ณ พิพิธภัณฑ์การเกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) พบว่า ร้อยละ ๙๒.๐๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิตตน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ข้าราชการ จำนวน ๒ กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมที่ ๑ การบรรยายให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการฝึกปฏิบัติการบริหารชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Workshop) เรื่อง การบริหารชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมที่ ๒ การศึกษาดูงาน ณ ศูนย์ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และความมั่นคง กองบัญชาการกองทัพไทย โดยแบ่งการดำเนินการ ออกเป็น ๒ รุ่น

กลยุทธ์	ผลการดำเนินการ												
	<table><tr><th>รุ่นที่</th><th>ครั้งที่ ๑</th><th>ครั้งที่ ๒</th><th>กลุ่มเป้าหมาย</th></tr><tr><td>๑</td><td>วันที่ ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓</td><td>วันที่ ๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๓</td><td>๕๐</td></tr><tr><td>๒</td><td>วันที่ ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓</td><td>วันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๓</td><td>๕๐</td></tr></table> พบว่า ร้อยละ ๘๖.๖๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิตตน	รุ่นที่	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	กลุ่มเป้าหมาย	๑	วันที่ ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓	วันที่ ๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๓	๕๐	๒	วันที่ ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓	วันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๓	๕๐
รุ่นที่	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	กลุ่มเป้าหมาย										
๑	วันที่ ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓	วันที่ ๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๓	๕๐										
๒	วันที่ ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓	วันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๓	๕๐										
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	ส่วนราชการฯ ได้กำหนดแผนดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมฯ ประกอบด้วย ๑) แผนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีโครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อบรมออนไลน์บรรยายสดผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ๑) ข้าราชการ สผ. จำนวน ๓๐๐ คน ๒) ข้าราชการ สว. จำนวน ๒๐๐ คน พบว่า ร้อยละ ๙๖.๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ๒) แผนการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีโครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ได้จัดโครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ผ่านPage Facebook ยุวชนประชาธิปไตย ในกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) เยาวชนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปี ที่ผ่านการคัดเลือกจากจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร (ที่สมัครโดยตรงกับสำนักงานฯ) โดยไม่จำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม (๒) เยาวชนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือเทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปี ที่สมัครเข้ารับการอบรมกับผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัดและกรุงเทพมหานคร (ที่สมัครโดยตรงกับสำนักงานฯ) โดยไม่จำกัดจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ผลลัพธ์ พบว่า ร้อยละ ๘๗.๖๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติที่ดีต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข												

สรุปว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนราชการฯ สามารถดำเนินการบรรลุผลผลิต – ผลลัพธ์ตามแผนงาน/โครงการที่กำหนด โดยมีผลคะแนน ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
๒๖.๖๗	๔๖.๗๐	๙๙.๗๕	๓๕.๐๐	๗๗.๕๐	๙๙.๙๖



ส่วนที่ ๒ : ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลป้อนกลับ สำหรับใช้ในการปรับปรุงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งนำไปใช้ประกอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวนทั้งสิ้น ๓,๐๘๓ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๔ ของข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งหมด

สำหรับการสำรวจครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ออกเป็น ๔ ช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ – ๔.๐๐ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ – ๓.๒๕ หมายถึง ความพึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก

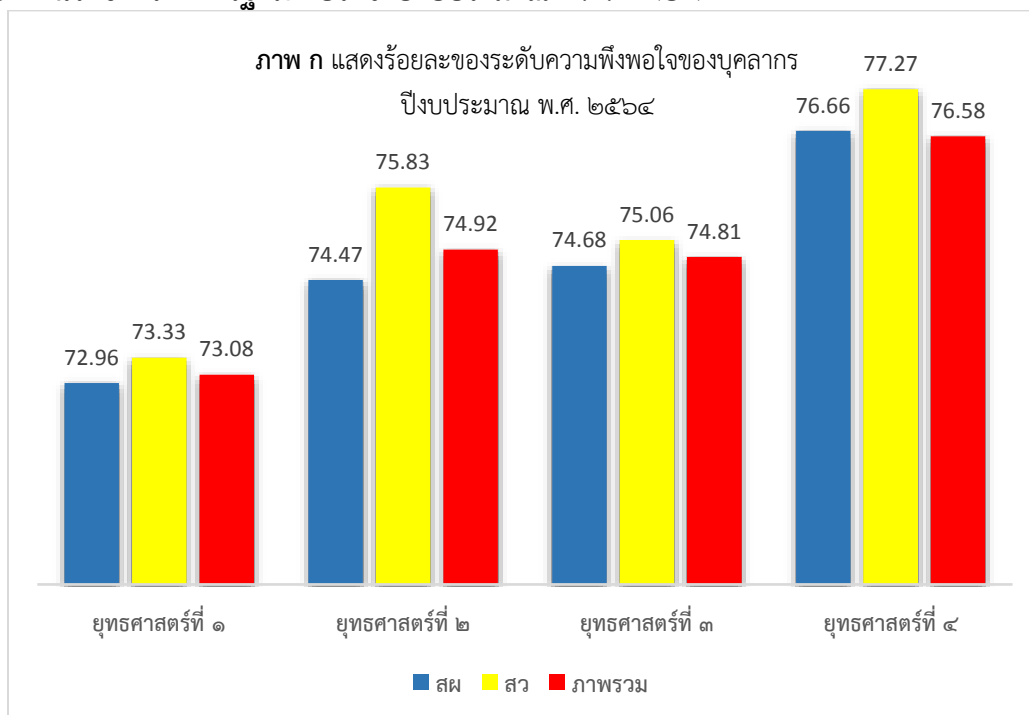
ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ – ๒.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๗๕ หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

ซึ่งสามารถสรุปผลการสำรวจ แบ่งออกเป็น ๓ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. ผลการสำรวจ

๑.๑ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



พบว่า โดยในภาพรวม ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$) โดยมีรายละเอียดแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงตามภาพ ก

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$) (ร้อยละ ๗๓.๐๘) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$) (ร้อยละ ๗๒.๙๖) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$) (ร้อยละ ๗๓.๓๓)

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$) (ร้อยละ ๗๔.๙๒) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$) (ร้อยละ ๗๔.๔๗) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$) (ร้อยละ ๗๕.๘๓)

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๑ ($\bar{X} 2.98$) (ร้อยละ ๗๔.๘๑) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$) (ร้อยละ ๗๔.๖๘) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$) (ร้อยละ ๗๕.๐๖)

(๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.07$) (ร้อยละ ๗๖.๘๕) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.0๑$) (ร้อยละ ๗๕.๑๕) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.๐๓$) (ร้อยละ ๗๕.๖๔)

๑.๒. ผลสำรวจคะแนนความคิดเห็นและพึงพอใจมาก ๕ อันดับแรก และคะแนนความคิดเห็นและพึงพอใจมาก ๕ อันดับสุดท้าย ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

■ ผลการสำรวจที่มีคะแนนความพึงพอใจมาก ($\bar{X}$ ๓.๑๔ - ๓.๐๔) ๕ อันดับแรก คือ

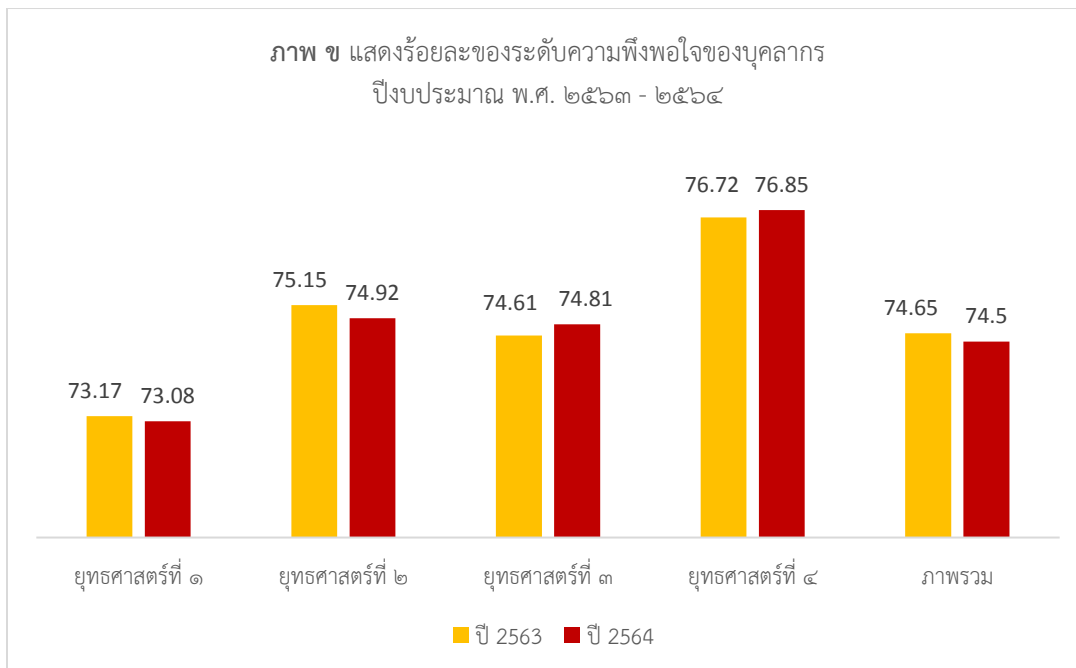
ลำดับ	ประเด็น	$\bar{X}$
๑.	การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการทำงานของบุคลากร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19)	๓.๑๔
๒.	การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ต่อการดำเนินการชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	๓.๑๑
๓.	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	๓.๐๖
	การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓.๐๖
๔.	การส่งเสริมผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีส่วนส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๓.๐๕

ลำดับ	ประเด็น	$\bar{X}$
	การพัฒนาและการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น	๓.๐๕
๕.	การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๓.๐๔

■ ผลการสำรวจที่มีคะแนนความพึงพอใจมาก ๕ อันดับสุดท้าย คือ

ลำดับ	ประเด็น	$\bar{X}$
๑.	ระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	๒.๗๙
๒.	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น/การยกย่องเชิดชูบุคคลผู้มีคุณธรรม และหลักเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมฯ ดีเด่น มีความเหมาะสม	๒.๘๘
	การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ ยึดหลักธรรมาภิบาล	๒.๘๘
	ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)) ที่ส่วนราชการฯ ได้นำมาใช้ มีความเหมาะสม เป็นรูปธรรม โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล	๒.๘๘
๓.	ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๒.๘๙
๔.	ระบบการบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	๒.๙๐
๕.	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบ Google form	๒.๙๑

๑.๓ เปรียบเทียบผลสำรวจความคิดเห็นและพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ในภาพรวม มีความพึงพอใจลดลงร้อยละ ๐.๑๕ โดยเพิ่มขึ้นในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ และ ๔ ที่ร้อยละ ๐.๒ และร้อยละ ๐.๑๓ ตามลำดับ และลดลงในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ และ ๒ ที่ร้อยละ ๐.๐๙ และร้อยละ ๐.๒๓ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงตามภาพ ข



๑.๔ ข้อเสนอแนะของบุคลากรจากการสำรวจความคิดเห็นฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยแยกออกเป็น ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการที่เหมาะสมในการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

๓. ควรมีการหมุนเวียนข้าราชการภายในสำนักงานอย่างจริงจังในทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในลักษณะงานอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๑. ควรทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บุคลากรของส่วนราชการฯ ควรยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

๑. ควรพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

๒. การส่งเสริมประสบการณ์ของบุคลากรต้องมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม

๒. ควรสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการที่ให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดความพอดี พอประมาณในการดำเนินชีวิตประจำวัน

๓. ควรจัดกิจกรรมเพื่อสังคมให้กับชุมชนและโรงเรียนโดยรอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร และเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้กับบุคคล

๓. บทวิเคราะห์

๑. ในภาพรวม ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ให้คะแนนความคิดเห็นและความพึงพอใจสูงสุด คือ ข้าราชการในกลุ่มตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร รองลงมาคือข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ลำดับถัดมา คือ ข้าราชการระดับชำนาญงาน อาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) และอาวุโส สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการที่มีระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการระดับชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) ลำดับถัดมา คือ ข้าราชการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน)

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงควรต้องดำเนินนโยบายที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการมากขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญ และมีโอกาสที่จะเติบโตเป็นผู้บริหารขององค์กรในอนาคต โดยควรต้องติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการเห็นความชัดเจนในการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจของบุคลากรในกลุ่มดังกล่าวให้แข็งแรง และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทั้งในด้านระยะเวลาและเนื้อหา

๒. ในภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นยุทธศาสตร์ที่ได้ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจน้อยที่สุด จากทุกประเด็น ยุทธศาสตร์ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องทบทวนหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน และกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรที่ผู้บริหารควรต้องสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. ในภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๒ การขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจระดับน้อยที่สุดในประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น / การยกย่องเชิดชูบุคคลผู้มีคุณธรรม และหลักเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมฯ ดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนใหญ่จากผลสำรวจในคำถามปลายเปิดที่เห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องทบทวนหลักเกณฑ์ฯ โดยไม่ควรนำวันชาติ ลา มาสาย เป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การคัดเลือก รวมทั้งไม่เห็นด้วยกับการลงคะแนนเสียง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่มีบุคลากรในสังกัดจำนวนมากเป็นฐานเสียงให้กับ

บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อภายในสำนักนั้น ๆ ให้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมโดยเปิดรับฟังความคิดเห็นหรือสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ เพื่อให้บุคลากรยอมรับกฎ กติกา หรือหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนด

๔. ในภาพรวมของยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุดในประเด็นหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนหนึ่งที่ตอบแบบสำรวจในคำถามปลายเปิดมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรควรออกแบบให้สอดคล้องกับลักษณะงาน โดยอาศัยการระดมความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมามีส่วนร่วม รวมทั้งประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือการสัมมนา และควรต้องมีทดลองนำร่อง เพื่อปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปปฏิบัติจริง รวมทั้งมีระบบการประเมินผลหลักสูตรในด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้หลักสูตรมีความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร

๕. ในภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๔ บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ในประเด็นที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญกับบุคลากรและการทำงานของบุคลากรภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจในแบบคำถามปลายเปิดที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตระหนักถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากรต่อการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) โดยมีแนวทางป้องกันต่าง ๆ อาทิ การให้บุคลากรปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย (WFH) การจัดหาวัคซีนให้กับบุคลากร การมีมาตรการคัดกรองที่เข้มงวด แต่ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากร

๖. ในส่วนแบบสำรวจคำถามปลายเปิดที่สำรวจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง โดยพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากร ตลอดจนสนับสนุนและปกป้องบุคลากรที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๗. แบบสำรวจคำถามปลายเปิดที่สำรวจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คิดว่าควรต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรนำแนวทางการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนดตายตัวในระยะเวลา รูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน และการแต่งตัว มาปรับใช้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมทั้งนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต อย่างไรก็ดี เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความน่าเชื่อถือและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและหลักคุณธรรม โดยนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ข้อเสนอแนะ

ด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ควรติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาวิธีการดำเนินการให้มีความเหมาะสม

๒) พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยง สนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน

๓) ควรกำหนดระยะเวลาดำเนินการด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การสรรหาบุคลากร ให้ชัดเจน

๔) ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) ควรมีการติดตามและประเมินผลแผนอัตรากำลังของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี

๖) พัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑) สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๒) ควรพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) ควรมีแนวทางในการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละสายงานเป็นประจำทุกปี

๔) สรรหาองค์ความรู้ หลักสูตรการเรียนรู้ และการพัฒนาใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๕) ควรหาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการพัฒนาบุคลากร

๖) ควรมีระบบจัดการข้อมูลความรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการต่อยอดและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

๗) พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการในบางสายงาน เพื่อรองรับอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑) ผู้บริหารมีความประสงค์ให้มีกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๒) ควรหาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

๓) ควรให้รางวัลและยกย่องเชิดชูบุคคลที่ยึดถือความถูกต้อง ข้าราชการที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นต้นแบบของบุคลากรในองค์กร

๔) ส่งเสริมการสื่อสารเกี่ยวกับความยุติธรรมและความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในองค์กร

๕) ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนและป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

๑) ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านคุณภาพชีวิตอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงในครั้งต่อไป

๒) ควรจัดสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นให้กับบุคลากร อาทิ ด้านการกีฬา ด้านนันทนาการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

๓) กิจกรรม CSR ควรเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของส่วนราชการฯ และควรมุ่งเน้นในประเด็นเฉพาะด้าน และทำอย่างต่อเนื่อง

๔) ควรสนับสนุนกิจกรรม CSR ภายในหน่วยงาน

๕) ควรศึกษารูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

๖) ควรจัดสรรอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัยและมีคุณภาพสำหรับบุคลากร

๗) ควรมีแนวทางในการปรับแผนงาน/โครงการ เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน

ด้านการสร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากร

๑) ควรกำหนดวิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง

สุดท้ายนี้ คณะอนุกรรมการฯ จะนำผลของการสำรวจ ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปพัฒนาปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ส่วนที่ ๓ : แนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ดังนั้น เพื่อให้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ บรรลุผลลัพท์ตามที่กำหนดไว้จึงมีประเด็นที่ควรต้องดำเนินการ ดังนี้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ดังนั้น เพื่อให้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ บรรลุผลลัพท์ตามที่กำหนดไว้จึงมีประเด็นที่ควรต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. เห็นควรมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการในทุกสายงานประเภทวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ซึ่งเป็นไปตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ แผนงานที่ ๑.๕ “การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ” โดยให้มีแผนงาน โครงการ และกิจกรรม ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

๒. ขับเคลื่อนการบริหารแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อให้การบริหารกำลังคน (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต ที่ช่วยให้ส่วนราชการใช้กำลังคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขับเคลื่อนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อให้การวางแผน การดำเนินโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งการติดตามและประเมินผลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เนื่องจากปัจจุบันทั้ง ๒ สำนักงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน จึงควรต้องตอบสนองต่อความต้องการในภาพรวมของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อาทิ สถานดูแลบุตรของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔. ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง ๔ ระบบ ประกอบด้วย แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และแผนการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้เป็นรูปธรรมและชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ เช่นเดียวกับการสร้างศักยภาพให้กับนักกฎหมายนิติบัญญัติ

๕. ควรต้องประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค เพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งเป็นข้อมูลที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนาภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก ก

ตารางรายงานผลผลิต – ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตารางรายงานผลผลิต – ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
เตรียมการจัดทำแผน กำลังคนของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗	๕	สำนักงานฯ มีแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแผน กำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เป็น เครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	เตรียมการจัดทำแผน กำลังคนของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗	๕	สำนักงานฯ มีแผนกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแผน กำลังคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เป็น เครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
โครงการ การดำเนินการตามแผน ระบบความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) กิจกรรม การดำเนินการตาม ระบบความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๔.๖๘	รายงานผลการดำเนินการ นำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไปปฏิบัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. ร้อยละ ๗๘.๙๗ บุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ๒. ส่วนราชการใช้ระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประกอบการ ตัดสินใจในการบริหารทรัพยากร บุคคล ๓. ส่วนราชการมีอัตราการ สูญเสียบุคลากรลดลง จำนวน	โครงการ การดำเนินการตามแผน ระบบความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) กิจกรรม การดำเนินการตาม ระบบความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๔.๖๓	รายงานผลการดำเนินการ นำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไปปฏิบัติ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. ร้อยละ ๗๓.๑๕ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ ๒. ส่วนราชการใช้ระบบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประกอบการ ตัดสินใจในการบริหารทรัพยากร บุคคล ๓. ส่วนราชการมีอัตราการ สูญเสียบุคลากรลดลง ๑๙ คน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา																																																																						
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔																																																																					
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์																																																																			
			๔ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๔) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๙</td><td>๕</td><td>๑๔</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๒</td><td>๖</td><td>๘</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๑๑</td><td>๑๑</td><td>๒๒</td></tr></table> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>อำนวยการ</td><td>๑</td><td>๐</td><td>๑</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๕</td><td>๒</td><td>๗</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๖</td><td>๔</td><td>๙</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๑๒</td><td>๖</td><td>๑๘</td></tr></table>	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๙	๕	๑๔	ทั่วไป	๒	๖	๘	รวม	๑๑	๑๑	๒๒	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	อำนวยการ	๑	๐	๑	วิชาการ	๕	๒	๗	ทั่วไป	๖	๔	๙	รวม	๑๒	๖	๑๘			เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๔) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๖</td><td>๑๐</td><td>๑๖</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๔</td><td>๖</td><td>๑๐</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๑๐</td><td>๑๖</td><td>๒๖</td></tr></table> ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ <table><tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>๓</td><td>๒</td><td>๕</td></tr><tr><td>ทั่วไป</td><td>๒</td><td>๐</td><td>๒</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๕</td><td>๒</td><td>๗</td></tr></table>	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๖	๑๐	๑๖	ทั่วไป	๔	๖	๑๐	รวม	๑๐	๑๖	๒๖	ประเภท	ลาออก	โอน	รวม	วิชาการ	๓	๒	๕	ทั่วไป	๒	๐	๒	รวม	๕	๒	๗
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																																																							
วิชาการ	๙	๕	๑๔																																																																							
ทั่วไป	๒	๖	๘																																																																							
รวม	๑๑	๑๑	๒๒																																																																							
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																																																							
อำนวยการ	๑	๐	๑																																																																							
วิชาการ	๕	๒	๗																																																																							
ทั่วไป	๖	๔	๙																																																																							
รวม	๑๒	๖	๑๘																																																																							
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																																																							
วิชาการ	๖	๑๐	๑๖																																																																							
ทั่วไป	๔	๖	๑๐																																																																							
รวม	๑๐	๑๖	๒๖																																																																							
ประเภท	ลาออก	โอน	รวม																																																																							
วิชาการ	๓	๒	๕																																																																							
ทั่วไป	๒	๐	๒																																																																							
รวม	๕	๒	๗																																																																							
โครงการ การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) กิจกรรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง และสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (ผู้อำนวยการสำนัก) ตามหลักเกณฑ์วิธีการ	๔.๖๐	รายงานผลการนำแผนสืบทอดตำแหน่งไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. ร้อยละ ๗๐.๕๙ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. สำนักงานฯ ได้นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๖ สำนัก โดยผู้ได้รับการขึ้นบัญชีฯ ได้รับการเลือกสรรเป็น	โครงการ การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) กิจกรรม ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง และสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (ผู้อำนวยการสำนัก) ตามหลักเกณฑ์วิธีการ	๕	รายงานผลการนำแผนสืบทอดตำแหน่งไปปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. ร้อยละ ๙๕.๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. ส่วนราชการฯ นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) เงื่อนไข : ทั้งนี้ การดำเนินการอยู่กับตำแหน่งว่าง																																																																			

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
และเงื่อนไขที่ ส่วนราชการกำหนด			ผู้อำนวยการสำนักฯ จำนวน ๕ คน	และเงื่อนไขที่ ส่วนราชการกำหนด			(ผู้อำนวยการสำนัก) ของแต่ละ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาไม่มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักฯ
โครงการ ดำเนินการตามแผน ระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) กิจกรรม การดำเนินการและ ติดตามการนำระบบ บริหารข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง(Talent Management) ไป ปฏิบัติ	๔.๗๓	รายงานผลการนำระบบ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไป ปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. ร้อยละ ๗๒.๕๒ ของบุคลากร ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้บริหารของ ส่วนราชการฯ) มีความพึงพอใจ ต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง ๒. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับการพัฒนาตาม กรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่ กำหนดไว้ ดังนี้ ๑) นางพสธร คงเกลิงศิริวัฒนา นิติกรชำนาญการ สำนัก บริหารงานกลาง : มอบหมายให้ เป็นวิทยากรบรรยาย เรื่อง วินัย กับป้องกันการทุจริต โครงการ เรียนรู้กระบวนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เขียน	โครงการ ดำเนินการตามแผน ระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) กิจกรรม การดำเนินการและ ติดตามการนำระบบ บริหารข้าราชการผู้มี ศักยภาพสูง(Talent Management) ไป ปฏิบัติ	๔.๗๔	รายงานผลการนำระบบ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไป ปฏิบัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. ร้อยละ ๗๓.๘๑ ของ บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อระบบบริหาร ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ๒. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับการพัฒนาตาม กรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่ กำหนดไว้ ดังนี้ ๑) นางสาวอุษา ถาละคร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล : มอบหมายให้ดำเนินการจัดทำ “(ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” โดยมีผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานวิชาการและการพัฒนา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			บทความเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการรัฐสภา ๒) นายภัทรพงศ์ อีสริยะฤทธิ์ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการชำนาญการ สำนักภาษาต่างประเทศ : มอบหมายให้ดำเนินการแปลงานเขียนของประธานรัฐสภาเกี่ยวกับในหลวงรัชกาลที่ ๙ เรื่อง ในหลวงในความทรงจำจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ผ่านระบบการประชุมออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม ZOOM ๓) นางสาวอดิยาดา ศรีบุญแสน นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการสำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ : มอบหมายให้ดำเนินการศึกษาเปรียบเทียบกฎบัตรขององค์กรสหภาพสมาคมข้าราชการอาเซียนและแปซิฟิก กับรัฐธรรมนูญของสหภาพรัฐสภาธรรมนูญของสมาชิกรัฐสภา			และผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและสอนงาน ๒) นายธีรภัทร์ ดิษฐากรณ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักนโยบายและแผน : มอบหมายให้ดำเนินการจัดทำ “ระบบติดตามการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” โดยมีผู้บังคับบัญชากลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ และผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและสอนงาน ๓. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ ▪ นางสาวอุษา ธาระคร ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๔๐	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			อาเซียน และข้อบังคับการประชุมรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก เพื่อจัดทำความคิดเห็นเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กร APPU และการปฏิบัติงานฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการด้านการขับเคลื่อนการเป็น SMART Parliament และฝ่ายเลขานุการคณะทำงานประกวดภาพถ่าย ประจำปี ๒๕๖๔ ภายใต้แนวคิด SMART Parliament ๓. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้ - นางพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๐๐ รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๕๐ - นายภัทรพงศ์ อีสริยะพฤทธิ ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้				นายภิรมย์ ดิษฐากรณ์ ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๐๐

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๔.๗๐ รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๑๐ ▪ นางสาวอดิยาตา ศรีบุญแสน ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่ กำหนดไว้ รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๕.๘๐ รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๖๐				
แผนงาน ๔ การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ (โครงการร่วม)							
โครงการ ขยายผลการหมุนเวียน การปฏิบัติงานของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา (Job Rotation) กิจกรรม ดำเนินการขยายผลการ นำแผนไปปฏิบัติ ในกลุ่มข้าราชการ สายงานอื่น ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๔.๘๗	รายงานผลการนำแผนการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาเสนอหัวหน้า ส่วนราชการ	๑. ร้อยละ ๗๖.๖๒ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ต่อการดำเนินการตามแผนการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรที่ได้รับการ หมุนเวียนงาน จำนวน ๒๖ คน ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๒๒ คน ๖ สายงาน ดังนี้ (๑) ทรัพยากรบุคคล ๒ คน (๒) วิเทศสัมพันธ์ ๓ คน (๓) นิติการ ๘ คน (๔) วิทยาการ ๖ คน (๕) ประชาสัมพันธ์ ๒ คน (๖) วิชาการคอมพิวเตอร์ ๑ คน	โครงการ ขยายผลการหมุนเวียน การปฏิบัติงานของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) กิจกรรม ดำเนินการขยายผลการ นำแผนไปปฏิบัติ ในกลุ่มข้าราชการ สายงานอื่น ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๕	รายงานผลการนำแผนการ หมุนเวียนการปฏิบัติงาน ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาเสนอหัวหน้าส่วน ราชการ	๑. ร้อยละ ๘๒.๒๔ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ต่อการดำเนินการ ตามแผน การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรที่ได้รับการ หมุนเวียนงาน จำนวน ๒๘ คน ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๑๒ คน ๒ สายงาน ดังนี้ (๑) นิติการ ๔ คน (๒) วิทยาการ ๓ คน กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๑๖ คน ๔ สายงาน ดังนี้ (๑) วิเทศสัมพันธ์ ๒ คน (๒) วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔ คน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา																										
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔																									
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์																							
			กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๔ คน ๔ สายงาน ดังนี้ (๑) นิติการ ๑ คน (๒) ทรัพยากรบุคคล ๑ คน (๓) บรรณารักษ์ ๑ คน (๔) ประชาสัมพันธ์ ๑ คน พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ ในการปฏิบัติงาน สามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่งตามระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้ <table><tr><th>ระดับความสำเร็จ</th><th>จำนวน</th></tr><tr><td>ระดับ ๕: ดีเด่น</td><td>๔</td></tr><tr><td>ระดับ ๔: ดีมาก</td><td>๑๔</td></tr><tr><td>ระดับ ๓: ดี</td><td>๘</td></tr><tr><td>ระดับ ๒: พอใช้</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง</td><td>๐</td></tr></table>	ระดับความสำเร็จ	จำนวน	ระดับ ๕: ดีเด่น	๔	ระดับ ๔: ดีมาก	๑๔	ระดับ ๓: ดี	๘	ระดับ ๒: พอใช้	๐	ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐			(๓) ทรัพยากรบุคคล ๖ คน (๔) ประชาสัมพันธ์ ๒ คน (๕) วิทพยาการ ๒ คน พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ ในการปฏิบัติงาน สามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่งตามระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้ <table><tr><th>ระดับความสำเร็จ</th><th>จำนวน</th></tr><tr><td>ระดับ ๕: ดีเด่น</td><td>๒๔</td></tr><tr><td>ระดับ ๔: ดีมาก</td><td>๔</td></tr><tr><td>ระดับ ๓: ดี</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๒: พอใช้</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง</td><td>๐</td></tr></table>	ระดับความสำเร็จ	จำนวน	ระดับ ๕: ดีเด่น	๒๔	ระดับ ๔: ดีมาก	๔	ระดับ ๓: ดี	๐	ระดับ ๒: พอใช้	๐	ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐
ระดับความสำเร็จ	จำนวน																													
ระดับ ๕: ดีเด่น	๔																													
ระดับ ๔: ดีมาก	๑๔																													
ระดับ ๓: ดี	๘																													
ระดับ ๒: พอใช้	๐																													
ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐																													
ระดับความสำเร็จ	จำนวน																													
ระดับ ๕: ดีเด่น	๒๔																													
ระดับ ๔: ดีมาก	๔																													
ระดับ ๓: ดี	๐																													
ระดับ ๒: พอใช้	๐																													
ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง	๐																													
โครงการ การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก โดยการประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กร	๑. มีการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กรไปดำเนินการ ดังนี้	โครงการ การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหา และดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัด	๕	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดวิธีการตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก โดยการประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กร	๑. มีการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านทางช่องทาง อาทิ																							

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
ตามแนวทางการสรรหา เชิงรุก			๑) <u>จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ภายใต้แนวคิด SMART Parliament</u> ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ของสำนักงานฯ ได้แก่ Facebook และ Line แอปพลิเคชัน ตั้งแต่ต้นเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ #คลิปนี้บอกเล่าถึงแรงบันดาลใจและพลังขับเคลื่อนองค์กร “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” จากส่วนหนึ่งของทีมสภา หากคุณมีฝัน และมีพลังขับเคลื่อนเต็มเปี่ยม...มาเป็นทีม SMART Parliament ด้วยกัน  ๒) <u>ประกวดภาพถ่ายประจำปี</u>	รัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก			https://www.senate.go.th , หน้าที่และอำนาจของวุฒิสภา (https://www.senate.go.th/assets/portals/๑/files/ITA๖๒/hr/role๖๒.pdf) , โครงการวุฒิสภาพบประชาชน ๔ ภาค รวมทั้งจัดทำคลิปวิดีโอขนาดสั้น  ๒. ร้อยละ ๘๖.๗๖ ของกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการและพนักงานที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ จำนวน ๘๙ คน) มีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			<u>๒๕๖๔ ภายใต้แนวคิด SMART Parliament</u> ๒. ร้อยละ ๘๓.๑๕ ของ กลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการและ พนักงานที่บรรจุเข้ารับราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ จำนวน ๒๓๗ คน) มีการ รับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร ๒. ร้อยละ ๘๓.๑๕ ของ กลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการและ พนักงานที่บรรจุเข้ารับราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ จำนวน ๒๓๗ คน) มีการ รับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กร				
แผนงาน ๒ การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง (โครงการร่วม)							
โครงการ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการคัดเลือกตาม หลักเกณฑ์และคู่มือการ คัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่ง นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒	๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ คู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ ตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมี คุณภาพ จำนวน ๒ คน ประกอบด้วย ๑) นางปิยะนาถ รอดม้วย ๒) นายรัฐภูมิ คำศรี	โครงการ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการคัดเลือกตาม หลักเกณฑ์และคู่มือการ คัดเลือกบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งนัก กฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒	๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และ คู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ ตำแหน่งนักกฎหมาย นิติบัญญัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมี คุณภาพ จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑) นางธัญญา ศรีสุพรรณ ๒) นางสาวบุษยพรรณ ปักกระโน ๓) นายบรรหาร กำลา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๒. รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ				๒. รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ	
โครงการที่ ๑ การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้จากผลจากการศึกษา	๔.๗๒	๑. คู่มือการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาที่ปรับปรุงแล้ว ๒. รายงานผลการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) ที่ปรับปรุงแล้ว	๑. ส่วนราชการฯ ได้มีการทบทวนแนวทางการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และพิจารณาเห็นว่าการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงได้ดำเนินการจัดทำคู่มือการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) เพื่อเป็นช่องทางสำหรับบุคลากรในการศึกษาด้วยตนเอง และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ระหว่างผู้ประเมิน	โครงการที่ ๑ การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้จากผลจากการศึกษา	๔.๗๒	๑. คู่มือการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาที่ปรับปรุงแล้ว ๒. รายงานผลการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) ที่ปรับปรุงแล้ว	๑. ส่วนราชการฯ ได้มีการทบทวนแนวทางการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และพิจารณาเห็นว่าการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑) สร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ๒) จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และคู่มือการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ รวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			ผู้รับการประเมิน การกำหนดตัวชี้วัด การประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน และการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ๒. ร้อยละ ๗๑.๗๖ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน				๓) จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (สำหรับผู้บังคับบัญชา และสำหรับผู้ปฏิบัติงาน) และได้นำไปปฏิบัติ ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔ ๒. ร้อยละ ๗๒.๒๓ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน
โครงการที่ ๒ ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับ	๔.๗๒	ผลผลิต ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผล	ผลลัพธ์ ๑. ร้อยละ ๗๒.๔๕ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบ	โครงการที่ ๒ ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับ	๔.๗๒	ผลผลิต ๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผล	ผลลัพธ์ ๑. ร้อยละ ๗๒.๔๕ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)		การปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการติดตามการพัฒนารายบุคคล (Follow up) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ ๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและคู่มือการติดตาม การพัฒนารายบุคคล เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ โดยมีรายละเอียดหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร ความจำเป็น และภารกิจขององค์กร	การบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถติดตามการพัฒนาบุคลากร โดยเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์	แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)		การปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการติดตามการพัฒนารายบุคคล (Follow up) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) แบบออนไลน์ ๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและคู่มือการติดตาม การพัฒนารายบุคคล เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ โดยมีรายละเอียดหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากร ความจำเป็น และภารกิจขององค์กร	การบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถติดตามการพัฒนาบุคลากร โดยเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์
โครงการ บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	๑. รายงานการติดตามผลการใช้งานระบบ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๘.๙๔ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ก.ร. และ อ.ก.ร) มีความพึงพอใจต่อข้อมูลที่เชื่อมโยงโดยระบบ Web Service	โครงการ บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	๑. รายงานการติดตามผลการใช้งานระบบ Web Service ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๘.๙๔ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ก.ร. และ อ.ก.ร) มีความพึงพอใจต่อข้อมูลที่เชื่อมโยงโดยระบบ Web Service

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. รายงานผลการนำเข้า ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็น ปัจจุบัน				ของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. รายงานผลการนำเข้า ข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็น ปัจจุบัน	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. โครงการพัฒนาจิตเพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน - กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา ๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและ ธรรมาภิบาล	๕	๑. การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน และประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกันในโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา : วันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) เมื่อวันอังคารที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔ โดยมีรายชื่อผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสฯ ดังนี้ <u>- ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ๔ ประเภท</u> <u>ประเภทวิชาการ</u> ได้แก่ นางสาววรรณพร นาคบุตร วิทยาการชำนาญการพิเศษ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่พบกรณีฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	<u>โครงการ</u> ๑. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส ๒. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ๓. โครงการคัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๔. โครงการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส	๕	๑. การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่นของสำนักงาน และประกาศยกย่องให้ทราบโดยทั่วกันในโครงการคัดเลือกสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ โดยมีรายชื่อผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นและสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใสฯ ดังนี้ <u>- ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ๔ ประเภท</u> <u>ประเภทวิชาการ</u> ได้แก่	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่พบกรณีฝ่าฝืนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		สำนักกรรมการ ๑ <u>ประเภททั่วไป ได้แก่</u> นางรัชนี มงคลนาม เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส สำนักกรรมการ <u>ประเภทพนักงานราชการ</u> ได้แก่ นายฤกษ์ สุนทรวงศ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา สำนักประชาสัมพันธ์ <u>ประเภทลูกจ้าง</u> นายศุภะโชค ยังจิตร ช่างถ่ายภาพฯ ๓ สำนักประชาสัมพันธ์ - <u>สำนักที่มีผลงานด้าน</u> <u>การส่งเสริมตามประมวล</u> <u>จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</u> <u>และความโปร่งใส</u> -รางวัลระดับ “ดีเด่น” ได้แก่ สำนักบริหารงาน กลาง -รางวัลระดับ “ดีมาก” ได้แก่สำนักความสัมพันธ์ ระหว่างประเทศ		ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ๕. โครงการวันแห่ง คุณธรรมและเครือข่าย คุณธรรมและความ โปร่งใส (โครงการขยาย ผลการนำคุณธรรมและ จริยธรรมมาเผยแพร่ เพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติงานของบุคลากร) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕		นางสาวพรพนา ปาเลย นิติกรชำนาญการ สำนักกรรมการ ๓ <u>ประเภททั่วไป ได้แก่</u> นายจิรายุส จินช้าง เจ้าพนักงานขเวเลอาวุโส สำนักกรายงานการประชุม และขเวเลข <u>ประเภทพนักงานราชการ</u> ได้แก่ นายทักษิณ เครือบุญ นักวิชาการผลิตสื่อโสตทัศน สำนักประชาสัมพันธ์ <u>ประเภทลูกจ้าง</u> นางสาวพิลาลักษณ์ ขาวเหนือ หัวหน้าพนักงานบริการ สำนักบริหารงานกลาง - <u>สำนักที่มีผลงานด้าน</u> <u>การส่งเสริมตามประมวล</u> <u>จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา</u> <u>และความโปร่งใส</u> -รางวัลระดับ “ดีเด่น” ได้แก่ สำนักกรรมการ ๒ -รางวัลระดับ “ดีมาก”	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		รางวัลระดับ “ดี” ได้แก่ สำนักพัฒนาบุคลากร ๒. รายงานผลการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ขับเคลื่อนและผลักดันการ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔				ได้แก่ สำนักกรรมการ ๓ รางวัลระดับ “ดี” ได้แก่ สำนักการพิมพ์ -รางวัลระดับ “ชมเชย อันดับ ๑” ได้แก่ สำนักการ คลังและงบประมาณ -รางวัลระดับ “ชมเชย อันดับ ๒” ได้แก่ สำนัก กำกับและตรวจสอบ ๒. รายงานผลการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ขับเคลื่อนและผลักดันการ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
โครงการ การสร้างเสริมจริยธรรม ของบุคลากรของ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๕	๑. มีการดำเนินกิจกรรมตาม หลักสูตรการสร้างเสริม จริยธรรมได้อย่างครบถ้วน ตามแผนที่ กำหนด ประกอบด้วย ๑) การสัมมนาเชิง ปฏิบัติการระดับผู้บริหาร ๒) การสัมมนาเชิง ปฏิบัติการระดับ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน ๓) การสัมมนาเชิง ปฏิบัติการระดับผู้ปฏิบัติ ๒. รายงานผลการ ดำเนินการตามหลักสูตร การสร้างเสริมจริยธรรม เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ	๑. ร้อยละ ๘๕ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับ ขับเคลื่อน และพัฒนา การ ดำเนินการตามประมวล จริยธรรมในหน่วยงาน	โครงการ ส่งเสริมการปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา และค่านิยมร่วมของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาเพื่อนำไปสู่การ บรรลุเป้าหมายของ องค์กร	๕	๑. มีการดำเนินกิจกรรมตาม หลักสูตรการสร้างเสริม จริยธรรมได้อย่างครบถ้วน ตามโครงการส่งเสริมการ ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาและค่านิยมร่วมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๒ กิจกรรม ๑) กิจกรรมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการและการถอด บทเรียนเพื่อขับเคลื่อนสู่การ เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ๒) กิจกรรม Best practice วัฒนธรรมองค์กร ยุค ๔.๐ ๒. รายงานผลการ ดำเนินการตามหลักสูตร การสร้างเสริมจริยธรรม เสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ	๑. ร้อยละ ๘๘ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับ ขับเคลื่อน และพัฒนา การ ดำเนินการตามประมวล จริยธรรมในหน่วยงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา																							
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔																						
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์																				
โครงการ รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๔.๕	๑. มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวินัยผ่านช่องทางต่าง ๆ ๒. ข้อมูลสถิติจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ ๓. รายงานผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สถิติการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา <table><tr><td>๖๐</td><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td></tr><tr><td>๘</td><td>๑๐</td><td>๒</td><td>๔</td><td>๒</td></tr></table>	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๘	๑๐	๒	๔	๒	โครงการ รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๔.๕	๑. มีการเผยแพร่ความรู้ด้านวินัยผ่านช่องทางต่าง ๆ ๒. ข้อมูลสถิติจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการ ๓. รายงานผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยของข้าราชการ	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการ เพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สถิติการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา <table><tr><td>๖๐</td><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td></tr><tr><td>๘</td><td>๑๐</td><td>๒</td><td>๔</td><td>๒</td></tr></table>	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๘	๑๐	๒	๔	๒
๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔																							
๘	๑๐	๒	๔	๒																							
๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔																							
๘	๑๐	๒	๔	๒																							
โครงการ ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๕	ร้อยละ ๘๖.๒๐ ของบุคลากรเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและรับรู้ภัยของการทุจริตในภาครัฐ เป็นไปตามแผนที่กำหนด	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่พบบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ฝ่าฝืนการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๔)	โครงการ ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๕	ร้อยละ ๙๓.๐๑ ของบุคลากรเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและรับรู้ภัยของการทุจริตในภาครัฐ เป็นไปตามแผนที่กำหนด	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่พบบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ฝ่าฝืนการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๔)																				

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
กิจกรรม การจัดทำแผนและ กำกับ ติดตามการ ดำเนินการตามแผน ส่งเสริม สนับสนุนการ ดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ <u>มาตรการ ๑</u> การขับเคลื่อนส่วนราชการฯ ในการส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใส รวมไปถึง ค่านิยมร่วม นำไปสู่องค์กร คุณธรรมต้นแบบ <u>มาตรการ ๒</u> การส่งเสริมให้บุคลากรของ ส่วนราชการฯ ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ รวมทั้งความ โปร่งใสของส่วนราชการฯ <u>มาตรการ ๓</u> การขับเคลื่อนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ตาม	๑. ร้อยละ ๘๘.๕๐ ของบุคลากร ภายในและผู้รับบริการ/ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียที่เห็นด้วยและมีความ พึงพอใจต่อการดำเนินการด้าน คุณธรรมและความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. ผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเภทที่ ๑ คือ หน่วยธุรการ ขององค์กรศาล องค์กรอิสระ องค์กรอัยการ และหน่วยงานใน สังกัดรัฐสภา “สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” มี ผลการประเมิน ๙๗.๔๖ คะแนน อยู่ในระดับ AA	กิจกรรม การจัดทำแผนและ กำกับ ติดตามการ ดำเนินการตามแผน ส่งเสริม สนับสนุนการ ดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๕	๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน คุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากร ภายในและผู้รับบริการ/ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียที่เห็นด้วยและมีความ พึงพอใจต่อการดำเนินการด้าน คุณธรรมและความโปร่งใส ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๒. ผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประเภทที่ ๑ คือ หน่วยธุรการ ขององค์กรศาล องค์กรอิสระ องค์กรอัยการ และหน่วยงานใน สังกัดรัฐสภา “สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา” มีผลการ ประเมิน ๙๐.๘๔ คะแนน อยู่ใน ระดับ A

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		แนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช ๒. รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔					

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
<u>แผนงาน</u> การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะสมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๕	๑. รายงานสรุปผลการติดตาม พร้อมข้อเสนอแนะกรอบแนวทางการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. แนวทางการปรับปรุงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา โดยมีขั้นตอนดังนี้ ๑. การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการปรับปรุงและทบทวนความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะสมรรถนะและการออกแบบวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ ๒. การดำเนินการสำรวจความเหมาะสมในการ	๑. บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภานำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจฯ ของส่วนราชการ ๓. ร้อยละ ๙๓.๙๔ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพอใจต่อการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<u>แผนงาน</u> การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะสมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๕	๑. รายงานสรุปผลการติดตาม พร้อมข้อเสนอแนะกรอบแนวทางการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. แนวทางการปรับปรุงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา โดยมีขั้นตอนดังนี้ ๑. การศึกษาวิเคราะห์เอกสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อการปรับปรุงและทบทวนความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะสมรรถนะและการออกแบบวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ ๒. การดำเนินการสำรวจความเหมาะสมในการ	๑. บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภานำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ไปใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจฯ ของส่วนราชการ ๓. ร้อยละ ๘๐.๐๖ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพอใจต่อการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓. การบูรณาการผลการ วิเคราะห์ผลสำรวจร่วมกับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ การปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเพื่อจัดทำข้อเสนอ การปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๔. การเสนอผลการศึกษา และผลสำรวจ และข้อเสนอ การปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่อ				ปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓. การบูรณาการผลการ วิเคราะห์ผลสำรวจร่วมกับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ การปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเพื่อจัดทำข้อเสนอ การปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๔. การเสนอผลการศึกษา และผลสำรวจ และข้อเสนอ การปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่อ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		คณะอนุกรรมการปรับปรุง มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะฯ และ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ ฯ				คณะอนุกรรมการปรับปรุง มาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะฯ และ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ ฯ	
โครงการ โครงการพัฒนาหลักสูตร ร่วมตามสายงานของ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรและ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรที่จัดทำและบูรณา การร่วมกันของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการ คอมพิวเตอร์ ๒) หลักสูตรสายงานวิชาการ พัสดุ ๓) หลักสูตรสายงานนิติการ ๒. จัดทำรายงานผลการ พัฒนาบุคลากรตาม หลักสูตรร่วม จำนวน ๖ หลักสูตร (นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน/ นักวิชาการบัญชี/นักวิชาการ เงินและบัญชี/นัก ประชาสัมพันธ์/เลื่อนระดับ	ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร ร่วม ประกอบด้วย ๑) สายงานตรวจสอบภายใน ๒) สายงานนักวิชาการเงิน ๓) สายงานวิชาการเงินและ บัญชี ๔) สายงานนักประชาสัมพันธ์ ๕) เลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้น ชำนาญการ ๖) เลื่อนระดับชำนาญการขึ้น ชำนาญการพิเศษ สามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	โครงการ โครงการพัฒนาหลักสูตร ร่วมตามสายงานของ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรและ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรที่จัดทำและบูรณา การร่วมกันของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๑) หลักสูตรสายงานวิชาการ คอมพิวเตอร์ ๒) หลักสูตรสายงานวิชาการ พัสดุ ๓) หลักสูตรสายงานนิติการ ๒. จัดทำรายงานผลการ พัฒนาบุคลากรตาม หลักสูตรร่วม จำนวน ๖ หลักสูตร (นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน/ นักวิชาการบัญชี/นักวิชาการ เงินและบัญชี/นัก ประชาสัมพันธ์/เลื่อนระดับ	ร้อยละ ๘๕.๗๐ ของ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตรร่วม ประกอบด้วย ๑) สายงานตรวจสอบภายใน ๒) สายงานนักวิชาการเงิน ๓) สายงานวิชาการเงินและ บัญชี ๔) สายงานนักประชาสัมพันธ์ ๕) เลื่อนระดับปฏิบัติการขึ้น ชำนาญการ ๖) เลื่อนระดับชำนาญการขึ้น ชำนาญการพิเศษ สามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ปฏิบัติการขึ้นชำนานุกรการ/ เลื่อนระดับชำนานุกรการขึ้น ชำนานุกรการพิเศษ) เสนอ หัวหน้าส่วนราชการ				ปฏิบัติการขึ้นชำนานุกรการ/ เลื่อนระดับชำนานุกรการขึ้น ชำนานุกรการพิเศษ) เสนอ หัวหน้าส่วนราชการ	
แผนงาน ๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต							
โครงการ พัฒนาความพร้อม ในการปฏิบัติงานเชิง ยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร	๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๕ โครงการประกอบด้วย ๑. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ ๒๑ ๒. โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการประเมินผลโครงการ ๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นวิทยากรฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๒.๔๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ทักษะสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการ พัฒนาความพร้อม ในการปฏิบัติงานเชิง ยุทธศาสตร์ ของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร	๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด ๑) โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓) โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕.๕๖ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ทักษะสมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๔. โครงการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจการเขียน หนังสือราชการ ๕. โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะภาษาอังกฤษโดย การอธิบายและเล่าผลงาน รัฐสภา				๔) โครงการพัฒนาความรู้ และทักษะเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา ๕) โครงการพัฒนา สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานด้านนิติ บัญญัติและการติดตามงาน ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย กิจกรรมที่ ๑ : การพัฒนา ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเพื่อ การขับเคลื่อนสู่องค์กร สมรรถนะสูง กิจกรรมที่ ๒: การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา ผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร	
แผนงาน ๔ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด (โครงการร่วม)							
โครงการ พัฒนาบุคลากรหลักสูตร นักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านการ ประเมินในหัวข้อวิชาที่ กำหนด เป็นไปตามแผนที่ กำหนด	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การ ประเมินสำหรับนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ๒. ร้อยละ ๘๘.๖๐ ของ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา	โครงการ พัฒนาบุคลากรหลักสูตร นักกฎหมายนิติบัญญัติ	๕	ร้อยละ ๙๒.๐๓ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านการ ประเมินในหัวข้อวิชาที่ กำหนด เป็นไปตามแผนที่ กำหนด	๑. ร้อยละ ๙๒.๐๓ ของ กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การ ประเมินสำหรับนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ๒. ร้อยละ ๘๗.๒๐ ของ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			สามารถนำความรู้ ไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ				การพัฒนาสามารถนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
โครงการ การประเมินความคุ้มค่า โครงการด้านพัฒนา บุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๕	จัดทำรายงานผลการ ประเมินความคุ้มค่าของ โครงการ ตามวิธีการที่ กำหนดไว้ เสนอหัวหน้า ส่วนราชการ	โครงการพัฒนาบุคลากรที่ นำมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๕ โครงการ ประกอบด้วย ๑) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทาง ความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) ระดับ ชำนาญการ – ชำนาญการพิเศษ ๒) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร เตรียมความพร้อมผู้บังคับบัญชา กลุ่มงานเพื่อรองรับแผนสืบทอด ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (Succession Plan) ๓) โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี ๔) โครงการพัฒนา ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร	โครงการ การประเมินความคุ้มค่า โครงการด้านพัฒนา บุคลากรของ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๕	จัดทำรายงานผลการ ประเมินความคุ้มค่าของ โครงการ ตามวิธีการที่ กำหนดไว้ เสนอหัวหน้า ส่วนราชการ	โครงการพัฒนาบุคลากรที่ นำมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๔ โครงการ ประกอบด้วย ๑) โครงการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและ การติดตามงานตามยุทธศาสตร์ ชาติ ๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพ การปฏิบัติงานด้านวิชาการของ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ๓) โครงการเสริมสร้าง เทคนิคการจัดการเรื่องราวร้อง ทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ๔) โครงการพัฒนาความรู้และ ทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รัฐสภา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			๕) โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร ■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็น ร้อยละ ๙๐				■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
โครงการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับบุคลากร ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๕	๑. กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๘๗๓ คน ที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๙๘ ๒. กลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการ สผ. และ ข้าราชการ สว.) ที่ได้รับการพัฒนาการใช้ระบบ ๕ ระบบ ที่จัดทำขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แก่ (๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ (๒) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล	๑. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างนวัตกรรม และสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๐ ๒. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา มีผลการประเมินบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม คิดเป็น ร้อยละ ๘๒.๖๗	โครงการ พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๕	๑. กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑,๐๖๑ คน ที่เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๗๔ ๒. กลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการ สผ. และ ข้าราชการ สว.) ที่ได้รับการพัฒนาการใช้ระบบ ๕ ระบบ ที่จัดทำขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แก่ (๑) ระบบบริหารจัดการห้องประชุมอัจฉริยะ (๒) ระบบบริหารจัดการเอกสารการประชุมดิจิทัล	๑. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างนวัตกรรม และสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐ ๒. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนา มีผลการประเมินบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม คิดเป็น ร้อยละ ๘๑.๐๐

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		(๓) ระบบบริหารการประชุม รัฐสภา (๔) ระบบบริหารจัดการบัตร รัฐสภา (๕) ระบบจัดการข้อมูลป้าย ประกาศดิจิทัล มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๓๐๐ คน มีผู้เข้าอบรม จำนวน ๑,๒๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙๒ และมีผู้ผ่านการ ฝึกอบรม จำนวน ๑,๒๔๗ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ของ จำนวนบุคลากรทั้งหมด				(๓) ระบบบริหารการประชุม รัฐสภา (๔) ระบบบริหารจัดการบัตร รัฐสภา (๕) ระบบจัดการข้อมูลป้าย ประกาศดิจิทัล มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๓๐๐ คน มีผู้เข้าอบรม จำนวน ๑,๒๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙๒ และมีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๑,๒๔๗ คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวน บุคลากรทั้งหมด	
โครงการ พัฒนาหลักสูตรด้านการ ใช้ภาษาต่างประเทศ เบื้องต้นให้แก่บุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร	๕	มีหลักสูตรภาษาเกาหลี (ระดับต้น) ที่มีมาตรฐาน และมีความเหมาะสมตาม หลักวิชาการ โดยได้ร่วมกับ สำนักภาษาต่างประเทศ และคณาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัย เพื่อให้ หลักสูตรมีมาตรฐานและมี ความเหมาะสมตามหลัก	หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้าน ภาษาเกาหลีมีความพร้อม สำหรับนำไปใช้ในการพัฒนา บุคลากร โดยมีรายละเอียด ชัดเจน อาทิ กิจกรรม/ขั้นตอน การดำเนินงานและเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ และมีความ พร้อมสำหรับนำไปใช้ในการ พัฒนาบุคลากร โดยให้ ความสำคัญมุ่งเน้นมิติการ	โครงการ พัฒนาหลักสูตรการ พัฒนาทักษะและขีด ความสามารถการใช้ ภาษาอังกฤษ สำหรับ งานนิติบัญญัติ (English for Law) ของข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	๕	มีหลักสูตรการพัฒนาทักษะ ด้านภาษาอังกฤษ โดยมีรายละเอียดที่ชัดเจน ประกอบด้วย กิจกรรม/ ขั้นตอนการดำเนินงาน กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา และเป้าหมายผลผลิต	หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษมีความพร้อม สำหรับนำไปใช้ในการพัฒนา บุคลากร โดยมีเนื้อหาวิชา ประกอบด้วย การประยุกต์ใช้ความรู้และ พัฒนาทักษะเกี่ยวกับ ภาษาอังกฤษเกี่ยวกับผลงาน รัฐสภา ได้แก่

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		วิชาการ	นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานในวงงานรัฐสภา ผนวกกับความต้องการของข้าราชการในสำนักงานที่ได้แจ้งความประสงค์ขอให้มีการฝึกอบรมภาษาเกาหลีเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				๑) การทำความรู้จักกับบทบาทในบริบทของการปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - ตำแหน่ง - สำนัก - ความรับผิดชอบ ๒) ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องการติดต่อหรือการให้บริการในบริบทของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓) ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการประชุม ๔) กระบวนการนิติบัญญัติ ๕) ระบบรัฐสภา ๖) อำนาจและหน้าที่ - รัฐสภา / วุฒิสภา / สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โครงการที่ ๑ พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๔.๘๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทั้งสองแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย	ร้อยละ ๘๙.๔ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการ พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนดของโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงาน	ร้อยละ ๘๗.๑๔ ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๑) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ๒) การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ หลักสูตร ▪ โครงการพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษโดยการอธิบายและเล่าเรื่องวงงานรัฐสภา ▪ โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรด้านต่างประเทศ : หลักสูตร การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการประชุมออนไลน์ระหว่างประเทศ (English Language for International Conferences Courses) ▪ โครงการตามแผนพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ				เลขาธิการวุฒิสภาเพื่อการปฏิบัติงานรัฐสภา (English for Parliamentary Work) รูปแบบการฝึกอบรม : ๑. การทดสอบวัดระดับทักษะภาษาอังกฤษมาตรฐาน EF SET (EF Standardized English Test) การเรียนรู้ หัวข้อ “ภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย (English for Lawyer)” เรียนออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มเนติบัณฑิตออนไลน์ วิทยากรโดยอาจารย์ ปณตพร ชโลธร ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น ประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		สำหรับผู้บริหารระดับสูง และผู้อำนวยการระดับสูง					
โครงการที่ ๒ พัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศให้แก่ บุคลากรสำนักงาน เลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร	๔.๘๘	กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์ การพัฒนาทักษะการใช้ ภาษาญี่ปุ่น (ระดับต้น) และ ภาษาลาว (ระดับต้น) ตาม แผนและเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๗๗.๕๐ ของบุคลากรที่ ผ่านการพัฒนาทักษะ ภาษาญี่ปุ่น/ภาษาลาว สามารถ ใช้ทักษะภาษาญี่ปุ่น/ภาษาลาว ในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ				
โครงการ การจัดการความรู้ของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร	๕	มีแผนการจัดการความรู้ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ ประกอบด้วย <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนา องค์กรให้ก้าวสู่การเป็น Smart Parliament องค์ความรู้ที่ได้รับการ คัดเลือก คือ การจดรายงาน การประชุมในยุคดิจิทัล <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การผลักดัน ให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลาง ความร่วมมือในเวทีรัฐสภา อาเซียนและรัฐสภาระหว่าง ประเทศ	๑. แผนจัดการความรู้มี มาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ๒. ร้อยละ ๘๖.๔๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ตาม แผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	โครงการ การพัฒนาการจัดการ ความรู้และระบบการ เรียนรู้ขององค์กร	๕	มีแผนการจัดการความรู้ที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ โดยให้ทุก สำนักและกลุ่มตรวจสอบ ภายใน ส่งองค์ความรู้ที่ ดำเนินการตามกระบวนการ จัดการความรู้ เข้าประกวด จำนวน ๑๗ องค์ความรู้ ๑. การพัฒนาระบบการ จัดการเรื่องร้องเรียนตาม โครงการสมาชิกวุฒิสภาพบ ประชาชน ๒. Key Message : Infographic	๑. แผนจัดการความรู้มี มาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ๒. ร้อยละ ๙๐.๖๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ตาม แผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		องค์ความรู้ที่ได้รับการคัดเลือก คือ IR SMART DATA สู่ความเป็นเลิศของการทูตรัฐสภา <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ องค์ความรู้ที่ได้รับการคัดเลือก คือ การสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองผ่านการปรับโฉมการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Transformation)” <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน				การนำเสนอภาพ Info แบบสั้น/กระชับ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๔. การพัฒนาฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในรูปแบบออนไลน์บนเว็บไซต์วุฒิสภา (www.senate.go.th) ๕. การให้บริการข้อมูลด้านกฎหมายผ่านระบบ Line Official Account (LAW for You) และ Facebook Fan page ๖. HRD Senate Digital Learning Engagement ๗. WebEx Support : Service ให้บริการสนับสนุนด้านการประชุม	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		องค์ความรู้ที่ได้รับการ คัดเลือก คือ การจัดทำร่าง ประมวลจริยธรรมรัฐสภา				๘. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผ่านช่องทาง Line ๙. ระบบการจัดคิวจด ประชุมคณะกรรมการธิการ ออนไลน์ ๑๐. คู่มือการจัดทำต้นฉบับ สื่อสิ่งพิมพ์ ๑๑. Strategy Senate : เผยแพร่เรื่องแผนให้ปึงด้วย ช่องยูทูป (YouTube Chanel) ๑๒. แอปพลิเคชันคู่มือการ เดินทางต่างประเทศของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑๓. อินโฟกราฟฟิคกับงาน วิชาการ ๑๔. การจัดการองค์ความรู้ ด้านกระบวนการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณ หัวข้อ “จ่ายเบี้ย ประชุมผ่านสื่อ... ในยุคโควิด ๑๕. การเตรียมการบรรจุ ระเบียบวาระการประชุม วุฒิสภาด้วย calendar note	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
						๑๖. ทำงานฉับไว ลดใช้ กระดาษ	
โครงการ พัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้วยตนเองของ สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๕	๑. บุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เรียนรู้ด้วยตนเองตาม แนวทางการพัฒนาบุคลากร ที่กำหนด ประกอบด้วย ๑) การพัฒนาบุคลากรด้วย วิธีการนอกเหนือจากการ ฝึกอบรม (Non Classroom Training) ๒) การพัฒนาบุคลากรด้วย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e- Learning) ได้แก่ ๒.๑) พัฒนาบุคลากร ด้วยวิธี e-Learning ของ สำนักงาน ก.พ. จำนวน ๑๐ สายงาน ๒.๒) พัฒนาทักษะใช้ ภาษาอังกฤษผ่านบทเรียน อิเล็กทรอนิกส์ e-Learning ๒. กลุ่มเป้าหมายผ่าน กิจกรรมการเรียนรู้ด้วย	๑. การพัฒนาบุคลากรด้วย วิธีการนอกเหนือจากการ ฝึกอบรม (Non Classroom Training) ร้อยละ ๘๐ บุคลากรสามารถนำ ผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาบุคลากร ด้วยวิธี e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ๑๐ สายงาน ร้อยละ ๘๐ บุคลากรสามารถนำ ผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ๓. พัฒนาทักษะใช้ภาษาอังกฤษ ผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ e-Learning ร้อยละ ๘๔.๔ บุคลากรสามารถ นำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	โครงการ พัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล ตามกรอบการพัฒนา	๕	๑. บุคลากรของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตาม แผนที่กำหนด ตามแนวคิด การเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ โดยปรับวิธีการพัฒนาแบบ ผสมผสานอย่างเป็นระบบ เป็นการยึดผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง รวมถึงการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านบทเรียน ออนไลน์ (e-Learning) เพื่อ ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วย ตนเองที่เป็นมาตรฐาน เป็น ระบบ และทันสมัย ควบคู่ กับการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากชุดการเรียนรู้ หนังสือ หรือเอกสารต่างๆ ๒. กลุ่มเป้าหมายผ่าน กิจกรรมการเรียนรู้ด้วย ตนเองเป็นไปตามแผนและ เกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร สามารถนำผลจากการเรียนรู้ไป ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		ตนเองเป็นไปตามแผนและ เกณฑ์ที่กำหนด					

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา															
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔														
	ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับคะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์												
โครงการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศที่ เอื้อต่อการทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace)	๕	มีแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ประกอบด้วย แผนเสริมสร้างความผาสุก ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การ ส่งเสริมและพัฒนาระบบ สวัสดิการ แผนเสริมสร้างความผูกพัน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การ เสริมสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การ เสริมสร้างภาพลักษณ์ของ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎรให้ บุคลากรมีความสุขผูกพันรู้สึก เป็นส่วนสำคัญต่อองค์กร	บุคลากรมีความสุขและความ ผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ ผลสำรวจของสำนักงานกองทุน สนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (ส.ส.ส.) พบว่า <table><tr><td>ผลการสำรวจ</td><td>๒๕๖๔</td></tr><tr><td>ความผาสุก</td><td>๘๒.๔๐</td></tr><tr><td>ความผูกพัน</td><td>๘๐.๔๐</td></tr></table>	ผลการสำรวจ	๒๕๖๔	ความผาสุก	๘๒.๔๐	ความผูกพัน	๘๐.๔๐	โครงการ ยกระดับคุณภาพชีวิต และการสร้างความผูกพัน ของบุคลากรสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	๕	มีแผนเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพัน ประกอบด้วย แผนงานที่ ๑ เสริมสร้างให้ คนทำงานมีความสุข (Happy People) แนวทางที่ ๑.๑ ส่งเสริมให้ บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ แนวทางที่ ๑.๒ ส่งเสริม ความสามารถในการบริหาร จัดการทางการเงินของ บุคลากร แนวทางที่ ๑.๓ ส่งเสริม ความอบอุ่นในครอบครัว ของบุคลากร แนวทางที่ ๑.๔ ส่งเสริมให้ บุคลากรเป็นผู้ที่ประพฤติ ปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรมีความสุขและความ ผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ ผลสำรวจของสำนักงานกองทุน สนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (ส.ส.ส.) พบว่า <table><tr><td>ผลการสำรวจ</td><td>๒๕๖๔</td></tr><tr><td>ความผาสุก</td><td>๘๓.๐๐</td></tr><tr><td>ความผูกพัน</td><td>๘๑.๐๐</td></tr></table>	ผลการสำรวจ	๒๕๖๔	ความผาสุก	๘๓.๐๐	ความผูกพัน	๘๑.๐๐
ผลการสำรวจ	๒๕๖๔																		
ความผาสุก	๘๒.๔๐																		
ความผูกพัน	๘๐.๔๐																		
ผลการสำรวจ	๒๕๖๔																		
ความผาสุก	๘๓.๐๐																		
ความผูกพัน	๘๑.๐๐																		

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
						<u>แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างให้</u> <u>ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy</u> <u>Home)</u> <u>แนวทางที่ ๒.๑</u> ปรับปรุง และพัฒนาสภาพแวดล้อม การทำงาน <u>แนวทางที่ ๒.๒</u> ดูแลด้าน ความปลอดภัยและสวัสดิ ภาพในการทำงาน <u>แนวทางที่ ๒.๓</u> สนับสนุน ด้านการจัดสวัสดิการที่ให้แก่ บุคลากร <u>แนวทางที่ ๒.๔</u> ส่งเสริม ความก้าวหน้าในการทำงาน ของบุคลากร <u>แผนงานที่ ๓ เสริมสร้าง</u> <u>ชุมชนสมานฉันท์ (Happy</u> <u>Teamwork)</u> <u>แนวทางที่ ๓.๑</u> ส่งเสริม ความสัมพันธ์ ความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรทุกระดับในองค์กร <u>แนวทางที่ ๓.๒</u> พัฒนาการ สื่อสารภายในองค์กรเพื่อ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
						สื่อสารสร้างความร่วมมือ และรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากร แนวทางที่ ๓.๓ ส่งเสริมให้ บุคลากรมีจิตสาธารณะและ ได้ทำกิจกรรมร่วมกันทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร	
				โครงการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace)	๕	ร้อยละ ๙๔.๔๕ ของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับ จากการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ การทดสอบความรู้ความ เข้าใจที่กำหนด	ร้อยละ ๘๕.๓๐ ของ กลุ่มเป้าหมายมีความ พึงพอใจต่อการสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงาน
กิจกรรม สำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๔.๙๕	เสนอรายงานผลการสำรวจ ความคิดเห็นและความ พึงพอใจของบุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลต่อ คณะอนุกรรมการจัดทำ แผนปฏิบัติการฯ	๑. ร้อยละ ๗๔.๒๗ ของบุคลากร มีความพึงพอใจการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ส่วนราชการมีข้อมูล ป้อนกลับ เพื่อใช้ในการพัฒนา	กิจกรรม สำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๔.๙๙	เสนอรายงานผลการสำรวจ ความคิดเห็นและความ พึงพอใจของบุคลากรต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคลต่อ คณะอนุกรรมการจัดทำ แผนปฏิบัติการฯ	๑. ร้อยละ ๗๔.๘๗ ของบุคลากร มีความพึงพอใจการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒. ส่วนราชการมีข้อมูล ป้อนกลับ เพื่อใช้ในการพัฒนา

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
			และจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น				และจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
โครงการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิต ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง	๕	๑. มีการดำเนินโครงการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย ๑) การบริหารการเงินเพื่อ ความพอเพียง และการ พึ่งพาตนเองตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง ๒) ตามรอยพ่อ ภัคดี เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง ณ พิพิธภัณฑ์การเกษตรเฉลิม พระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว (องค์การ มหาชน)	ร้อยละ ๙๒.๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ เกี่ยวกับหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานและการดำเนิน ชีวิต	โครงการ ส่งเสริมการปฏิบัติตาม หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ผลผลิต ๑. มีการดำเนินการ โครงการ/กิจกรรมตามที่ กำหนด ๒. มีกลุ่มเป้าหมายเข้า ร่วมโครงการ/กิจกรรม เป็นไปตามแผนที่ กำหนด ผลลัพธ์ กลุ่มเป้าหมายสามารถ นำความรู้เกี่ยวกับหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงไปประยุกต์ใช้	๕	๑. มีการดำเนินโครงการ ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๒ กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมที่ ๑ การบรรยายให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการดำรงชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการฝึกปฏิบัติการ บริหารชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง (Workshop) เรื่อง การ บริหารชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมที่ ๒ การศึกษาดู งาน ณ ศูนย์ประสานงาน	ร้อยละ ๘๖.๖๐ ของ กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ เกี่ยวกับหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานและ การดำเนินชีวิต

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม เป็นไปตามแผนที่กำหนด		ในการปฏิบัติงานและ การดำเนินชีวิต		โครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ และความ มั่นคง กองบัญชาการ กองทัพไทย ๒. ร้อยละ ๙๖.๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม เป็นไปตามแผนที่กำหนด	
โครงการ ส่งเสริมสนับสนุนและ พัฒนาความรู้ความ เข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อ สังคม สิ่งแวดล้อม และความ รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โครงการ เยาวชน CSR พัฒนา ประชาธิปไตย ต่อการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย	๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถดำเนินกิจกรรม/ โครงการด้าน CSR ดังนี้ ๑) จัดกิจกรรมที่ ๑ กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจด้านกิจกรรม CSR โดยการอบรมออนไลน์ บรรยายสดผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ ๒) กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีพัฒนาการด้าน จิตใจในการมีส่วนร่วมเพื่อ พัฒนาสังคม และ	๑. ร้อยละ ๙๖.๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย (โครงการที่ ๑) มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม และกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ๒. ร้อยละ ๘๗.๖๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย (โครงการที่ ๒) มีทัศนคติที่ดีต่อการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	โครงการ ส่งเสริมสนับสนุนและ พัฒนาความรู้ความ เข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อ สังคม สิ่งแวดล้อม และความ รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โครงการ เยาวชน CSR พัฒนา ประชาธิปไตย	๕	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถดำเนินกิจกรรม/ โครงการด้าน CSR ดังนี้ ๑) จัดกิจกรรมที่ ๑ กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจด้านกิจกรรม CSR โดยการอบรมออนไลน์ บรรยายสดผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ ๒) กิจกรรมที่ ๒ กิจกรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีพัฒนาการด้าน จิตใจในการมีส่วนร่วมเพื่อ พัฒนาสังคม และ	๑. ร้อยละ ๙๖.๐๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย (โครงการที่ ๑) มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม และกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ๒. ร้อยละ ๘๗.๖๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย (โครงการที่ ๒) มีทัศนคติที่ดีต่อการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข		สิ่งแวดล้อม โดยให้ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) เยาวชนที่กำลังศึกษาใน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญ/สายอาชีพ และ ระดับอุดมศึกษาหรือ เทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปี ที่ผ่านการคัดเลือกจาก จังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร (ที่ สมัครโดยตรงกับสำนักงาน ฯ) โดยไม่จำกัดจำนวนผู้เข้า รับการอบรม (๒) เยาวชนที่กำลังศึกษาใน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือ เทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปี ที่สมัครเข้ารับ การอบรมกับผู้ว่าราชการ จังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร (ที่สมัครโดยตรงกับ				สิ่งแวดล้อม โดยให้ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) เยาวชนที่กำลังศึกษาใน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญ/สายอาชีพ และ ระดับอุดมศึกษาหรือ เทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปี ที่ผ่านการคัดเลือกจาก จังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร (ที่ สมัครโดยตรงกับสำนักงาน ฯ) โดยไม่จำกัดจำนวนผู้เข้า รับการอบรม (๒) เยาวชนที่กำลังศึกษาใน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สายสามัญ/สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษาหรือ เทียบเท่าที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๒๐ ปี ที่สมัครเข้ารับ การอบรมกับผู้ว่าราชการ จังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และกรุงเทพมหานคร (ที่สมัครโดยตรงกับ	

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์		ระดับ คะแนน	ผลผลิต	ผลลัพธ์
		สำนักงานฯ) โดยไม่จำกัด จำนวนผู้เข้ารับการอบรม เรียนรู้ผ่านระบบ e – Learning ของสำนัก สารสนเทศ ระหว่างวันที่ ๑ – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ๒. จัดทำรายงานผลการ ดำเนินการตามแผนการ ดำเนินการส่งเสริมและ สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่รายงานต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เสนอหัวหน้าส่วนราชการ				สำนักงานฯ) โดยไม่จำกัด จำนวนผู้เข้ารับการอบรม เรียนรู้ผ่านระบบ e – Learning ของสำนัก สารสนเทศ ระหว่างวันที่ ๑ – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ๒. จัดทำรายงานผลการ ดำเนินการตามแผนการ ดำเนินการส่งเสริมและ สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่รายงานต่อ คณะกรรมการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เสนอหัวหน้าส่วนราชการ	

ภาคผนวก ข

ตารางคะแนนผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตารางคะแนนผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน			โครงการ/แผนงาน	คะแนน		
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเสริมสร้าง ระบบ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มี ประสิทธิภาพ และยืดหลัก ธรรมาภิบาล	๑. การบริหารจัดการแผนกำลังคน	๑	๒	๕	๑. การบริหารจัดการแผนกำลังคน	๑	๒	๕
	๒. ดำเนินการตามแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒	๒.๕	๔.๖๘	๒. ดำเนินการตามแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒	๔.๕	๔.๖๓
	๓. ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง	๒	๔.๕	๔.๖๐	๓. ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง	๒	๓	๕
	๔. ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง	๓	๔	๔.๗๓	๔. ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการ ผู้มีศักยภาพสูง	๓	๔	๔.๗๔
	๕. ดำเนินการและติดตามแผนตามระบบ การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	๐	๔	๔.๘๗	๕. ดำเนินการและติดตามแผนตามระบบ การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	๐	๔	๕
	๖. การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดที่มี คุณภาพ คุณธรรม “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุ เข้ารับราชการ	๑	๓	๕	๖. การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดที่มี คุณภาพ คุณธรรม “คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุ เข้ารับราชการ	๑	๓	๕
	๗. พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้ บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรมมีความเหมาะสม มาดำรงตำแหน่ง	๑	๓	๕	๗. พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้ บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรมมีความเหมาะสมมา ดำรงตำแหน่ง	๑	๓	๕
	๘. การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๐	๔	๔.๗๒	๘. การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน	๐	๔	๔.๗๒
	๙. ติดตามการเชื่อมโยง PMS กับ IDP	๒	๓	๔.๗๒	๙. ติดตามการเชื่อมโยง PMS กับ IDP	๒	๓	๔.๗๒
	๑๐. บูรณาการข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๔	๔	๕	๑๐. บูรณาการข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัด รัฐสภา	๔	๔	๕
รวม	(๑๖/๕๐)/(๓๔/๕๐)/(๔๘/๕๐)	๓๒.๐๐	๖๘.๐๐	๙๖.๖๔	(๑๖/๕๐)/(๓๔.๕/๕๐)/(๔๘/๕๐)	๓๒.๐๐	๖๙.๐๐	๙๗.๖๒

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน			โครงการ/แผนงาน	คะแนน		
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๑. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๒	๒.๕	๕	๑. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม	๒	๒.๕	๕
	๒. การสร้างเสริมจริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒	๒.๕	๕	๒. ส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร	๓	๕	๕
	๓. รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๑	๔.๕	๔.๕	๓. รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๑	๔.๕	๔.๕
	๔. ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๓	๕	๕	๔. ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๓	๕	๕
	๕. การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒.๕	๓.๓๖	๕	๕. การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๒.๖	๓.๖๘	๕
รวม	(๑๐.๕๐/๒๕)/(๑๗.๘๖/๒๕)/(๒๔.๕๐/๒๕)	๔๒.๐๐	๗๑.๔๔	๙๘.๐๐	(๑๑.๖๐/๒๕)/(๒๐.๖๘/๒๕)/(๒๔.๕๐/๒๕)	๔๖.๔๐	๘๒.๗๒	๙๘.๐๐

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน			โครงการ/แผนงาน	คะแนน		
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนา ทรัพยากร บุคลากรให้เป็น ผู้มีความ เชี่ยวชาญ มี ศักยภาพสูง และนำ เทคโนโลยีมา สนับสนุน ภารกิจด้าน กระบวนการ นิติบัญญัติอย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๐.๕	๓	๕	๑.การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	๐.๕	๓	๕
	๒. พัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑.๕	๒.๕	๕	๒.พัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑.๕	๓	๕
	๓. พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒	๒.๕	๕	๓.พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๒.๕	๕	๕
	๔. พัฒนาบุคลากรหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑	๑	๕	๔.พัฒนาบุคลากรหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ	๑	๑	๕
	๕. การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑	๒.๕	๕	๕.การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒	๔.๕	๕
	๖. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๒.๕	๓	๕	๖.พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๒.๕	๓	๕
	๗. พัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๓	๕	๕	๗.พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับงานนิติบัญญัติ (English for Law) ของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๓	๕	๕
	๘. พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๒	๓	๔.๘๕	๘.พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๑	๕	๕
	๙. พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๑	๓	๔.๘๘				
	๑๐. การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒	๒.๕	๕	๙ การพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร	๒	๒.๕	๕
	๑๑. พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒	๓	๕	๑๐. พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลตามกรอบการพัฒนา	๒	๓	๕

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน			โครงการ/แผนงาน	คะแนน		
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
รวม	(๑๘.๕๐/๕๕)/(๓๑.๐๐/๕๕)/(๕๔.๗๓/๕๕)	๓๓.๖๔	๕๖.๓๖	๙๙.๕๑	(๑๘.๐๐/๕๐)/(๓๕.๐๐/๕๐)/(๕๐.๐๐/๕๐)	๓๖.๐๐	๗๐.๐๐	๑๐๐

ยุทธศาสตร์	โครงการ/แผนงาน	คะแนน			โครงการ/แผนงาน	คะแนน		
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๖ เดือน	๙ เดือน	๑๒ เดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)	๒	๒.๕	๕	๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๒	๒.๕	๕
					๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข (Happy Workplace)	๒	๕	๕
	๒. สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	n/a	n/a	๔.๙๕	๓. สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	n/a	n/a	๔.๙๙
	๓. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑	๒	๕	๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๒	๕	๕
	๔. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย	๑	๓	๕	๕. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย	๑	๓	๕
รวม	(๔..๐๐/๑๕)/(๗.๕๐/๑๕)/(๑๙.๙๕/๒๐)	๒๖.๖๗	๔๖.๗๐	๙๙.๗๕	(๗.๐๐/๒๐)/(๑๕.๕๐/๒๐)/(๒๔.๙๙/๒๕)	๓๕.๐๐	๗๗.๕๐	๙๙.๙๖
รวมทั้งสิ้น	(๔๙.๐๐/๑๔๕)/(๙๐.๓๖/๑๔๕)/(๑๔๗.๕๐/๑๕๐)	๓๓.๗๙	๖๒.๓๒	๙๘.๓๓	(๕๒.๖๐/๑๔๕)/(๑๐๕.๖๘/๑๔๕)/(๑๔๘.๓๐/๑๕๐)	๓๖.๒๘	๗๒.๘๘	๙๘.๘๗

ภาคผนวก ค

รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร
ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจ
ของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564



	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	
ส่วนที่ ๑ วิธีการดำเนินการ	๑
ส่วนที่ ๒ สรุปผลการสำรวจ	๔
ส่วนที่ ๓ บทวิเคราะห์	๑๕
ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะของฝ่ายเลขานุการ	๑๙
ภาคผนวก ก	๒๔
ตารางแสดงผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	
ภาคผนวก ข	๕๕
รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	

บทสรุปผู้บริหาร

การสำรวจความพึงพอใจและความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีข้อมูลป้อนกลับสำหรับใช้ในการปรับปรุงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งนำไปใช้ประกอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวนทั้งสิ้น ๓,๐๘๓ คน โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๔ ของข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งหมด

สำหรับการสำรวจครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ออกเป็น ๔ ช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ – ๔.๐๐ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ – ๓.๒๕ หมายถึง ความพึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก

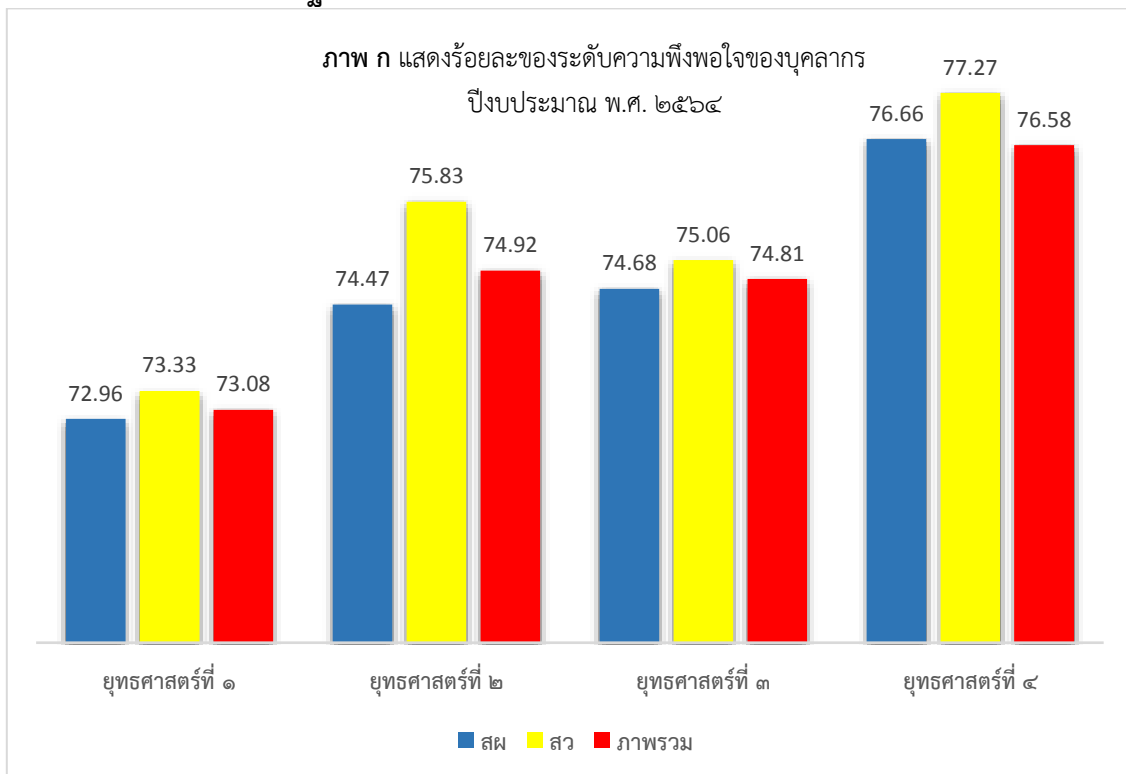
ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ – ๒.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๗๕ หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

ซึ่งสามารถสรุปผลการสำรวจ แบ่งออกเป็น ๓ ประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. ผลการสำรวจ

๑.๑ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



พบว่า โดยในภาพรวม ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๒.๙๕$) โดยมีรายละเอียดแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงตามภาพ ก

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๒.๙๒$) (ร้อยละ ๗๓.๐๘) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมี

ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.92$) (ร้อยละ ๗๒.๙๖) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.93$) (ร้อยละ ๗๓.๓๓)

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$) (ร้อยละ ๗๔.๙๒) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$) (ร้อยละ ๗๔.๔๗) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$) (ร้อยละ ๗๕.๘๓)

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๑ ($\bar{X} 2.98$) (ร้อยละ ๗๔.๘๑) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.99$) (ร้อยละ ๗๔.๖๘) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.00$) (ร้อยละ ๗๕.๐๖)

(๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุข อย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.07$) (ร้อยละ ๗๖.๘๕) โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$) (ร้อยละ ๗๕.๑๕) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.03$) (ร้อยละ ๗๕.๖๔)

๑.๒.ผลสำรวจคะแนนความคิดเห็นและพึงพอใจสูงสุดมาก ๕ อันดับแรก และคะแนนความคิดเห็นและพึงพอใจมาก ๕ อันดับสุดท้าย ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

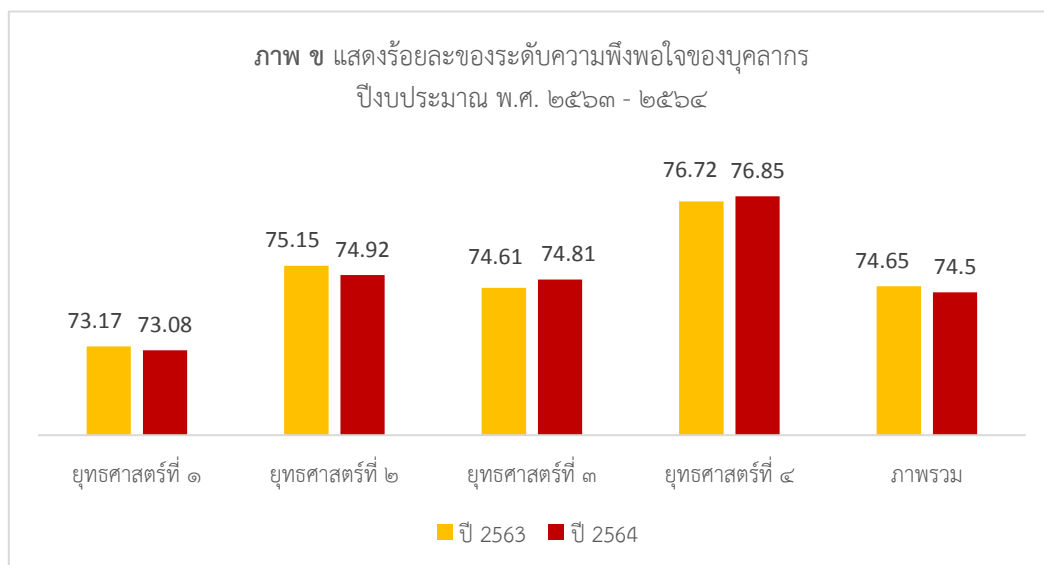
■ ผลการสำรวจที่มีคะแนนความพึงพอใจสูงสุดมาก ($\bar{X}$ ๓.๑๔ - ๓.๐๔) ๕ อันดับแรก คือ

ลำดับ	ประเด็น	$\bar{X}$
๑.	การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการทำงานของบุคลากร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19)	๓.๑๔
๒.	การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ต่อการดำเนินการชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	๓.๑๑
๓.	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม กับการทำงานในปัจจุบัน	๓.๐๖
	การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓.๐๖
๔.	การส่งเสริมผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีส่วนส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๓.๐๕
	การพัฒนาและการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น	๓.๐๕
๕.	การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๓.๐๔

■ ผลการสำรวจที่มีคะแนนความพึงพอใจมาก ๕ อันดับสุดท้าย คือ

ลำดับ	ประเด็น	$\bar{X}$
๑.	ระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	๒.๗๙
๒.	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น/ การยกย่องเชิดชูบุคคลผู้มีคุณธรรม และหลักเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมตาม ประมวลจริยธรรมฯ ดีเด่น มีความเหมาะสม	๒.๘๘
	การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ ยึดหลักธรรมาภิบาล	๒.๘๘
	ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)) ที่ส่วนราชการฯ ได้นำมาใช้ มีความเหมาะสม เป็นรูปธรรม โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล	๒.๘๘
๓.	ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๒.๘๙
๔.	ระบบการบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	๒.๙๐
๕.	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบ Google form	๒.๙๑

๑.๓ เปรียบเทียบผลสำรวจความคิดเห็นและพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ในภาพรวม มีความ
พึงพอใจลดลง ร้อยละ ๐.๑๕ โดยเพิ่มขึ้นในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ และ ๔ ที่ร้อยละ ๐.๒ และร้อยละ ๐.๑๓
ตามลำดับ และลดลงในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ และ ๒ ที่ร้อยละ ๐.๐๙ และร้อยละ ๐.๒๓ ตามลำดับ
โดยมีรายละเอียดแยกตามประเด็นยุทธศาสตร์ แสดงตามภาพ ข



๑.๔ ข้อเสนอแนะของบุคลากรจากการสำรวจความคิดเห็นฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ โดยแยกออกเป็น ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีความโปร่งใส
ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการที่เหมาะสมในการส่งเสริม สนับสนุน
ให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

๓. ควรมีการหมุนเวียนข้าราชการภายในสำนักงานอย่างจริงจังในทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในลักษณะงานอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๑. ควรทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีเด่น

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บุคลากรของส่วนราชการฯ ควรยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

๑. ควรพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

๒. การส่งเสริมประสบการณ์ของบุคลากรต้องมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีความเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม

๒. ควรสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการที่ให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดความพอดี พอประมาณในการดำเนินชีวิตประจำวัน

๓. ควรจัดกิจกรรมเพื่อสังคมให้กับชุมชนและโรงเรียนโดยรอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร และเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้กับบุคคล

๓. บทวิเคราะห์

๑) ในภาพรวม ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ให้คะแนนความคิดเห็นและความพึงพอใจสูงสุดคือข้าราชการในกลุ่มตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร รองลงมาคือข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ลำดับถัดมา คือ ข้าราชการระดับชำนาญงาน อาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) และอาวุโสสำหรับข้าราชการประเภทวิชาการที่มีระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการระดับชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) ลำดับถัดมา คือ ข้าราชการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน)

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงควรต้องดำเนินนโยบายที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการมากขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญ และมีโอกาสที่จะเติบโตเป็นผู้บริหารขององค์กรในอนาคต โดยส่วนราชการฯ ควรต้องดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การทบทวนแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการเห็นความชัดเจนในการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจของบุคลากรในกลุ่มดังกล่าวให้แข็งแรง และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทั้งในด้านระยะเวลาและเนื้อหา

๒) ในภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล เป็นยุทธศาสตร์ที่ได้ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจน้อยที่สุด จากทุกประเด็นยุทธศาสตร์ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องทบทวนหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน และกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรที่ผู้บริหารควรต้องสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากผลสำรวจในคำถามปลายเปิดที่บุคลากรสนับสนุนให้ส่วนราชการฯ ดำเนินการหมุนเวียนงาน เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในลักษณะงานอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม แต่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องทบทวนหลักเกณฑ์/วิธีการให้เหมาะสม เนื่องจากการหมุนเวียนงานอาจเหมาะสมสำหรับบางลักษณะงานที่ไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะ นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสำรวจในคำถามปลายเปิดมีความหวังให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับข้าราชการประเภททั่วไปให้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ

๓) ในภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๒ การขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจระดับน้อยที่สุดในประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น / การยกย่องเชิดชูบุคคลผู้มีคุณธรรม และหลักเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมฯ ดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนใหญ่จากผลสำรวจในคำถามปลายเปิดที่เห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น โดยไม่ควรนำวันชาติ ลา มาสายเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การคัดเลือก รวมทั้งไม่เห็นด้วยกับการลงคะแนนเสียง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่มีบุคลากรในสังกัดจำนวนมากเป็นฐานเสียงให้กับบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อภายในสำนักนั้น ๆ ให้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมโดยเปิดรับฟังความคิดเห็นหรือสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ เพื่อให้บุคลากรยอมรับกฎ กติกา หรือหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนด

นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนากิจกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะประพฤติปฏิบัติตัวและปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ พร้อมทั้งยกย่องเชิดชูคนดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับบุคลากรขององค์กร รวมทั้งเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ประพฤติปฏิบัติดี

๔) ในภาพรวมของยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุดในประเด็นหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนหนึ่งที่ตอบแบบสำรวจในคำถามปลายเปิดมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรควรออกแบบให้สอดคล้องกับลักษณะงาน โดยอาศัยการระดมความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมามีส่วนร่วม รวมทั้งประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือการสัมมนา และควรต้องมีทดลองนำร่องเพื่อปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปปฏิบัติจริง รวมทั้งมีระบบการประเมินผลหลักสูตรในด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้หลักสูตรมีความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร

นอกจากนี้ ในผลสำรวจในคำถามปลายเปิด บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงในทุกระดับ ประเภท และสายงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร โดยเน้นการพัฒนา ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อาทิ ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะการคิดวิเคราะห์ พร้อมทั้งต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อาทิ การจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ตลอดเวลา เพราะบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการส่งสมประสบการณ์ของบุคลากรต้องมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๕) ในภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๔ บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ในประเด็นที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญกับบุคลากรและการทำงานของบุคลากรภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจในแบบคำถามปลายเปิดที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตระหนักถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากรต่อการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) โดยมีแนวทางป้องกันต่าง ๆ อาทิ การให้บุคลากรปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย (WFH) การจัดหาวัคซีนให้กับบุคลากร การมีมาตรการคัดกรองที่เข้มงวด แต่ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากร ได้แก่ ประกันโควิด จัดหาวัคซีนเข็มที่ ๓ ชนิด mRNA ให้กับบุคลากร ตรวจ ATK ให้กับบุคลากรทุกคนในส่วนราชการฯ อย่างสม่ำเสมอ

สำหรับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ประเด็นการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจ และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างจากผลสำรวจในแบบคำถามปลายเปิดที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเนื่องจากในช่วงตอบแบบสำรวจฯ อยู่ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) และอยู่ระหว่างการเปิดสมัยประชุมรัฐสภาที่บุคลากรส่วนหนึ่งต้องพบบปะกับสมาชิกในระหว่างการประชุมจึงมีผลถึงความรู้สึกที่ไม่มั่นคงปลอดภัย รวมทั้งอาจมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมดังกล่าวไม่เหมาะสมกับการทำงาน จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อการบรรยากาศในการทำงาน

นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสำรวจในคำถามปลายเปิดมีความคิดเห็นว่าการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความคิดเห็นสนับสนุนว่าองค์กรที่มีบรรยากาศที่ดี ผู้บริหารควรต้องมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งควรต้องจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงานดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอดี พอประมาณในการดำรงชีวิต รวมทั้งจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร และเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้กับบุคลากร

๖) ในส่วนแบบสำรวจคำถามปลายเปิดที่สำรวจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง โดยพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน อาทิ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยดำเนินการผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้ง

ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากร ตลอดจนสนับสนุนและปกป้องบุคลากรที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นต้นแบบให้บุคลากรอื่นปฏิบัติตาม

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรปรับปรุงกระบวนการประเมินเลื่อนระดับ/ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้มีความรวดเร็ว รวมทั้งผลักดันการหมุนเวียนงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและพัฒนาคน และที่สำคัญ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ นโยบายของผู้บริหารและการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร

๗) แบบสำรวจคำถามปลายเปิดที่สำรวจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คิดว่าควรต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแนวทางการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนดตายตัวในเรื่องเวลา รูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน และการแต่งตัว มาปรับใช้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมทั้งนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ การใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การสอบแข่งขันแบบออนไลน์ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต อาทิ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างไรก็ดี เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความน่าเชื่อถือและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและหลักคุณธรรม โดยนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ .

ข้อเสนอแนะ

ด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ควรต้องติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาวิธีการดำเนินการให้มีความเหมาะสม

๒) พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน

๓) ควรกำหนดระยะเวลาดำเนินการด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การสรรหาบุคลากร ให้ชัดเจน

๔) ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) ควรมีการติดตามและประเมินผลแผนอัตรากำลังของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี

๖) พัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร

๑) สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๒) ควรพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) ควรมีแนวทางในการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละสายงานเป็นประจำทุกปี

๔) สรรพหองค์ความรู้ หลักสูตรการเรียนรู้ และการพัฒนาใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๕) ควรหาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการพัฒนาบุคลากร

- ๖) ควรมีระบบจัดการข้อมูลความรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการต่อยอดและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์
 - ๗) พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการในบางสายงาน เพื่อรองรับอาคารรัฐสภาแห่งใหม่
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑) ผู้บริหารมีความประสงค์ให้มีกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

- ๒) ควรหาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

๓) ควรให้รางวัลและยกย่องเชิดชูบุคคลที่ยึดถือความถูกต้อง ข้าราชการที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นต้นแบบของบุคลากรในองค์กร

- ๔) ส่งเสริมการสื่อสารเกี่ยวกับความยุติธรรมและความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในองค์กร

๕) ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนและป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

๑) ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านคุณภาพชีวิตอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงในครั้งต่อไป

๒) ควรจัดสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นให้กับบุคลากร อาทิ ด้านการกีฬา ด้านนันทนาการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

๓) กิจกรรม CSR ควรเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของส่วนราชการฯ และควรมุ่งเน้นในประเด็นเฉพาะด้าน และทำอย่างต่อเนื่อง

- ๔) ควรสนับสนุนกิจกรรม CSR ภายในหน่วยงาน

- ๕) ควรศึกษารูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

- ๖) ควรจัดสรรอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัยและมีคุณภาพสำหรับบุคลากร

- ๗) ควรมีแนวทางในการปรับแผนงาน/โครงการ เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน

ด้านการสร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากร

- ๑) ควรกำหนดวิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง

สุดท้ายนี้ คณะอนุกรรมการฯ จะนำผลของการสำรวจ ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ไปพัฒนาปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร
ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

ด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แผนงานที่ ๓ การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดกิจกรรมสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลป้อนกลับสำหรับการปรับปรุงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งนำไปใช้ประกอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ส่วนที่ ๑ : วิธีการดำเนินการ

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ได้ดำเนินการสำรวจ

ประชากรในการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวนทั้งสิ้น ๓,๑๘๒ คน (สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒,๑๒๐ คน และสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑,๐๖๒ คน) โดยมีจำนวนข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ได้ตอบแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๙๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๒๔ ของข้าราชการในสังกัดของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งหมด โดยจำแนกตามส่วนราชการได้ ดังนี้

■ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีข้าราชการที่ได้ตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๑,๙๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๙๖ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทั้งหมด

■ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีจำนวนข้าราชการที่ได้ตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๙๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๑ ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทั้งหมด

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ

การสำรวจในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยดำเนินการผ่านแบบสอบถามสำเร็จรูปของ Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษา โดยได้เผยแพร่แบบสำรวจดังกล่าวแก่ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานผ่านทางระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง โดยแบบสำรวจแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. ส่วนที่ ๑ คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ (สถานภาพและระดับตำแหน่ง สำนัก และอายุราชการ)

๒. ส่วนที่ ๒ คำถามเพื่อสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครอบคลุมตามประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๓. ส่วนที่ ๓ คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น/ความพึงพอใจในภาพรวม

ทั้งนี้ แต่ละคำถามแบ่งตัวเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น/ความพึงพอใจออกเป็น ๔ ระดับ ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันดับภาคขึ้น และได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับที่ ๔ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับที่ ๓ หมายถึง ความพึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก

ระดับที่ ๒ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ระดับที่ ๑ หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

๔. ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่คิดว่าควรต้องปรับปรุง

๕. ส่วนที่ ๕ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คิดว่าควรต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

๓. การตีความผลสำรวจ

จากผลสำรวจ ได้ใช้เกณฑ์แปลความหมาย จากการคำนวณอัตราภาคขึ้น โดยใช้สูตร

$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$

$$= \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

๔

ได้เกณฑ์ ๔ ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๓.๒๖ - ๔.๐๐ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๒๕ หมายถึง ความพึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย ๑.๗๖ - ๒.๕๐ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย / ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๗๕ หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด / ไม่เห็นด้วย

๔. การประเมินคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้นำแบบสำรวจที่สร้างขึ้นไปทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ๒ ส่วน คือ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสำรวจมีผล ดังนี้

๑. ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยการนำแบบสำรวจที่ไปปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ ช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ๖ ท่าน ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ ๐.๘๘

๒. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสำรวจที่สร้างขึ้นมาทำการทดสอบ (Pilot test) จำนวน ๕๐ ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และอำนวยการสูง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้น จึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสำรวจโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบัก (Cronbach) ซึ่งในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า มีค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสำรวจเท่ากับ ๐.๘๘๓ ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีมาก หมายถึง แบบสำรวจมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

๕. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบประเมิน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลข้าราชการ ความพึงพอใจ / ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการสำรวจ

๒.๑ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังตารางที่ ๑

ประเภท	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทั่วไป	๘๘๐	๕๕.๐๐	๕๐๕	๕๖.๒๗
วิชาการ	๑๐๘๔	๕๔.๔๑	๔๕๑	๕๖.๒๗
อำนวยการ/บริหาร	๒๘	๑.๔๐	๑๙	๑.๙๕
รวม	๑๙๙๒	๙๓.๙๖	๙๗๕	๙๑.๘๑
จำนวนข้าราชการทั้งหมด	๒๐๒๑	๑๐๐	๑๐๖๒	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้าราชการกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๒,๐๒๑ คน โดยมีข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑,๙๙๒ คน และข้าราชการกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๙๗๕ คน ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนใหญ่ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๕๕ รองลงมา ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๔๔ สำหรับข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘๐ รองลงมา ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๗

๒.๒ สถิติของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในภาพรวมองค์กร ดังตารางที่ ๒

ส่วนราชการ	ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน (Mean)		ร้อยละ
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ระดับ	
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒.๙๗	มาก	๗๔.๒๗
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๒.๙๙	มาก	๗๔.๘๗
ค่าเฉลี่ยรวม	๒.๙๘	มาก	๗๔.๕๗

จากตารางที่ ๒ พบว่าข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๒.๙๘) และเมื่อพิจารณาเป็นรายสำนักงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง ๒ สำนักงาน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ($\bar{X}$ = ๒.๙๗) และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ($\bar{X}$ = ๒.๙๙)

นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนของกิจกรรมสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● ร้อยละ ๕๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒	● ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓	● ร้อยละ ๖๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๔	● ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๕	● ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

พบว่า มีระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ระดับคะแนน ๔.๙๕
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ระดับคะแนน ๔.๙๙

๒.๓ ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกตามยุทธศาสตร์ ดังตารางที่ ๓

ยุทธศาสตร์	ภาพรวม		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๗๓.๐๘	๒.๙๒	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๗๔.๙๒	๓.๐๐	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๗๔.๘๑	๒.๙๙	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๗๖.๘๕	๓.๐๗	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๗๔.๕๐	๒.๙๘	มาก

จากตารางที่ ๓ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๒.๙๘$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายยุทธศาสตร์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ โดยในยุทธศาสตร์ที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ($\bar{X} = ๓.๐๗$) รองลงมา คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ($\bar{X} = ๓.๐๐$) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ($\bar{X} = ๒.๙๙$) และยุทธศาสตร์ที่ ๑ ($\bar{X} = ๒.๙๒$)

๒.๔ ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกตาม
ยุทธศาสตร์ ดังตารางที่ ๔

ยุทธศาสตร์	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓			ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๗๓.๑๗	๒.๙๓	มาก	๗๓.๐๘	๒.๙๒	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๗๕.๑๕	๓.๐๑	มาก	๗๔.๙๒	๓.๐๐	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๗๔.๖๑	๒.๙๘	มาก	๗๔.๘๑	๒.๙๙	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๗๖.๗๒	๓.๐๗	มาก	๗๖.๘๕	๓.๐๗	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๗๔.๖๕	๒.๙๙	มาก	๗๔.๕๐	๒.๙๘	มาก

ตารางที่ ๔ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบผลการสำรวจความคิดเห็นและพึงพอใจ
ของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔
พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความพึงพอใจลดลง ร้อยละ ๐.๐๑ หากพิจารณาเป็นรายประเด็นยุทธศาสตร์
พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ลดลง (ร้อยละ ๐.๐๙ , ๐.๒๓ ตามลำดับ) และยุทธศาสตร์ที่
๓ และ ๔ เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๐.๑๓ , ๐.๒๐ ตามลำดับ)

๒.๕ ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ดังตารางที่ ๕

ประเภทตำแหน่ง	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ระดับ
ปฏิบัติงาน	๗๙.๑๓	๓.๑๗	มาก
ชำนาญงาน	๗๕.๔๘	๓.๐๒	มาก
อาวุโส	๗๔.๙๗	๓.๐๐	มาก
อาวุโส (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๗๕.๔๐	๓.๐๒	มาก
เฉลี่ยประเภททั่วไป	๗๕.๘๔	๓.๐๓	มาก
ปฏิบัติการ	๗๓.๐๙	๒.๙๒	มาก
ชำนาญการ	๗๒.๕๒	๒.๙๐	มาก
ชำนาญการ (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๗๐.๐๐	๒.๘๐	มาก
ชำนาญการพิเศษ	๗๒.๕๘	๒.๙๐	มาก
ชำนาญการพิเศษ (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๗๒.๑๑	๒.๘๘	มาก
เชี่ยวชาญ	๗๓.๙๘	๒.๙๖	มาก
เชี่ยวชาญ (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๗๔.๖๑	๒.๙๘	มาก
ทรงคุณวุฒิ	๘๐.๒๒	๓.๒๑	มาก

ประเภทตำแหน่ง	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ระดับ
เฉลี่ยประเภทวิชาการ	๗๒.๙๖	๒.๙๒	มาก
อำนวยการ (สูง)	๘๓.๑๒	๓.๓๒	มากที่สุด
บริหาร (สูง)	๘๒.๙๓	๓.๓๒	มากที่สุด
เฉลี่ยประเภทอำนวยการ/บริหาร	๘๓.๐๖	๓.๓๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๕ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ให้คะแนนความคิดเห็นและความพึงพอใจสูงสุด คือ ข้าราชการในกลุ่มตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร ($\bar{X}$ = ๓.๓๒) รองลงมาคือข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = ๓.๑๗) ลำดับถัดมา คือ ข้าราชการระดับชำนาญงาน ($\bar{X}$ = ๓.๐๒) อาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) ($\bar{X}$ = ๓.๐๒) และอาวุโส ($\bar{X}$ = ๓.๐๐) และสำหรับข้าราชการประเภทวิชาการที่มีระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการระดับชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) ($\bar{X}$ = ๒.๘๐) ลำดับถัดมา คือ ข้าราชการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) ($\bar{X}$ = ๒.๘๐)

๒.๖ ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในประเด็นคำถามต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ดังตารางที่ ๖

ประเด็นคำถาม	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ/ บริหาร	คะแนน เฉลี่ย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล				
๑. กำลังคนในส่วนราชการฯ/หน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	๓.๑๑ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๓๔ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)
๒. ท่านมีความพึงพอใจที่ส่วนราชการฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๐๖ (มาก)
๓. ท่านมีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการให้กับข้าราชการเพื่อ ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๒.๙๔ (มาก)	๒.๘๒ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๘๙ (มาก)
๔. ท่านเห็นวาระบบการบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีความเหมาะสม	๓.๐๐ (มาก)	๒.๘๐ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)
๕. ท่านมีความพึงพอใจกับระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการ	๒.๙๐ (มาก)	๒.๖๗ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๗๙ (มาก)
๖. ท่านเห็นว่าการสรรหาเชิงรุก โดยการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร ช่วยให้ส่วนราชการฯ ดึงดูด ผู้มีความรู้ ความสามารถให้มาทำงานกับส่วนราชการฯ ได้เพิ่มมากขึ้น	๓.๐๑ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๒.๙๖ (มาก)
๗. ท่านเห็นวาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ที่ส่วนราชการฯ ได้นำมาใช้ มีความเหมาะสม เป็นรูปธรรม โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล	๒.๙๔ (มาก)	๒.๘๐ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๘๘ (มาก)
๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบ Google form	๒.๙๙ (มาก)	๒.๘๒ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)

ประเด็นคำถาม	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ/ บริหาร	คะแนน เฉลี่ย
๙. ท่านเห็นว่าการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ (อาทิ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน) ยึดหลักธรรมาภิบาล	๒.๙๕ (มาก)	๒.๘๑ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๘๘ (มาก)
๑๐. ท่านเห็นว่าการดำเนินการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการฯ มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๐๑ (มาก)	๒.๘๓ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคณดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง				
๑๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๓.๐๘ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๔๙ (มากที่สุด)	๓.๐๔ (มาก)
๑๒. ท่านเห็นว่าการกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริต ในภาครัฐ ช่วยให้ข้าราชการใน ส่วนราชการฯ กระทำผิด วินัย ที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๐๒ (มาก)
๑๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ ส่วนราชการฯ ดำเนินการ มีส่วนส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๕๓ (มากที่สุด)	๓.๐๕ (มาก)
๑๔. ท่านเห็นว่าหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมดีเด่น / การยกย่องเชิดชูบุคคลผู้มีคุณธรรม และหลักเกณฑ์การ คัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมฯ ดีเด่น มีความเหมาะสม	๒.๙๕ (มาก)	๒.๘๐ (มาก)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๒.๘๘ (มาก)
๑๕. ท่านเห็นว่าการกิจกรรมรณรงค์เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเป็นคณดี มีคุณธรรม และจริยธรรม	๓.๐๕ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (มาก)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ ด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ				
๑๖. ท่านเห็นว่าการดำเนินการของส่วนราชการฯ ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะเป็นไปอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๙๖ (มาก)
๑๗. ท่านมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ในสายงาน รวมทั้งรองรับกับเหตุการณ์ และความจำเป็นในปัจจุบัน	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๒.๙๕ (มาก)
๑๘. ท่านเห็นว่าความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๐๗ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๐๓ (มาก)
๑๙. ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการ ช่วยในการ พัฒนาผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง	๓.๐๔ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (มาก)
๒๐. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๒๓ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)
๒๑. ท่านคิดว่านโยบายของผู้บริหาร และวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ ส่วนราชการฯ ช่วยให้ผู้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	๓.๐๕ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างมีสมดุลตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง				

ประเด็นคำถาม	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ/ บริหาร	คะแนน เฉลี่ย
๒๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของส่วนราชการฯ ในการให้ความสำคัญกับบุคลากรและการทำงานของบุคลากร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๓.๔๙ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)
๒๓. ท่านเห็นว่ากิจกรรมที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีส่วนในการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจของท่านให้แข็งแรง และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	๓.๐๔ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๒.๙๙ (มาก)
๒๔. ท่านได้นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ต่อการดำเนินการชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	๓.๑๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๑๑ (มาก)
๒๕. ท่านเห็นว่าความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาและการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของท่านให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น	๓.๐๙ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๐๕ (มาก)

จากตารางที่ ๖ พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความคิดเห็นและความพึงพอใจน้อยที่สุด ๕ ลำดับสุดท้าย คือ

ลำดับ	ประเด็น	$\bar{X}$
๑.	ระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	๒.๗๙
๒.	หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น/การยกย่องเชิดชูบุคคลผู้มีคุณธรรม และหลักเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมฯ ดีเด่น มีความเหมาะสม	๒.๘๘
	การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล	๒.๘๘
	ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)) ที่ส่วนราชการฯ ได้นำมาใช้ มีความเหมาะสม เป็นรูปธรรม โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล	๒.๘๘
๓.	ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	๒.๘๙
๔.	ระบบการบริหารข้าราชการผู้มีความรู้สูง (Talent Management)	๒.๙๐
๕.	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบ Google form	๒.๙๑

สำหรับข้าราชการกลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความคิดเห็นและความพึงพอใจมากที่สุด ๕ ลำดับแรก คือ

ลำดับ	ประเด็น	$\bar{X}$
๑.	การให้ความสำคัญกับบุคลากรและการทำงานของบุคลากร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19)	๓.๑๔
๒.	การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ต่อการดำเนินการชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	๓.๑๑
๓.	บุคลากรของส่วนราชการฯ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	๓.๐๖
	การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓.๐๖
๔.	การส่งเสริมผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีส่วนส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๓.๐๕
	การพัฒนาและการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของท่านให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น	๓.๐๕
๕.	การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๓.๐๔

๒.๗ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคาดหวังของบุคลากรต่อการดำเนินงานในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ดังตารางที่ ๗

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง
๑.	การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล
๒.	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓.	ควรมีการหมุนเวียนข้าราชการภายในสำนักงานอย่างจริงจังในทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในลักษณะงานอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม
๔.	ควรทบทวนหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงานให้ชัดเจน รวมทั้งประชาสัมพันธ์เพื่อลดแรงต้านของบุคลากร
๕.	ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพควรเปิดโอกาสให้กับข้าราชการในประเภททั่วไป
	ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

๒.๘ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคาดหวังของบุคลากรต่อการดำเนินงานในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ดังตารางที่ ๘

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง
๑.	ควรทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น โดยไม่ควรให้มีการออกเสียงจากบุคลากร หรือไม่ควรรนำวันชาติ ลา มาสาย มาเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การคัดเลือก
๒.	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการที่เหมาะสมในการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๓.	บุคลากรของส่วนราชการฯ ควรยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง
๔.	ควรยกย่องเชิดชูคนดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับบุคลากร รวมทั้งเป็นขวัญกำลังใจให้กับคนดี
๕.	ควรพัฒนากิจกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะประพฤติปฏิบัติตัวและปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๒.๙ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคาดหวังของบุคลากรต่อการดำเนินงานในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ดังตารางที่ ๙

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง
๑.	ควรพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงในทุกระดับ ประเภท และสายงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
๒.	การส่งเสริมประสบการณ์ของบุคลากรต้องมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๓.	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตามที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีความเหมาะสม
๔.	ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร รวมทั้งมีการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ตลอดเวลา
๕.	ควรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น อาทิ การอ่าน การแปล การเขียน เพราะเป็นทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

๒.๑๐ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคาดหวังของบุคลากรต่อการดำเนินงานในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดังตารางที่ ๑๐

ที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง
๑.	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม
๒.	ควรสนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการที่ให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดความพอดี พอประมาณในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๓.	ควรจัดกิจกรรมเพื่อสังคมให้กับชุมชนและโรงเรียนโดยรอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร และเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้กับบุคคล สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
๔.	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตระหนักถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากรต่อการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) โดยมีแนวทางปฏิบัติที่ดี อาทิ การให้บุคลากรปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย (WFH) การจัดหาวัคซีนให้กับบุคลากร และการมีมาตรการคัดกรองที่เข้มงวด ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน โดยเปิดเวทีผู้บริหารพบบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน
๕.	ควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้บุคลากร ได้แก่ ประกันโควิด จัดหาวัคซีนเข็มที่ ๓ ชนิด mRNA ให้แก่บุคลากร ตรวจ ATK ให้กับบุคลากรทุกคนในส่วนราชการฯ อย่างสม่ำเสมอ

๒.๑๑ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่คิดว่าควรต้องปรับปรุง ดังตารางที่ ๑๑

ที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง
๑.	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจงาน และควรดำเนินการให้ทั่วถึงและต่อเนื่องในทุกสายงาน
๒.	ปรับปรุงกระบวนการประเมินเลื่อนระดับ/การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้มีความรวดเร็ว ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓.	สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคคลเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔.	ผลักดันการหมุนเวียนงานให้เกิดขึ้นจริงกับบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ต่อการพัฒนางานและพัฒนาคน
๕.	ใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร
๕.	จัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้ามาสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยพัฒนาบุคลากรตามความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน ให้มีความเข้มข้นในเนื้อหา กำหนดชั่วโมงเรียนที่เหมาะสม เพื่อบุคลากรจะได้ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง

๒.๑๒ ตารางแสดง ๕ อันดับแรกของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คิดว่าควรต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ดังตารางที่ ๑๒

ที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง
๑.	มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย วันทำงานที่ยืดหยุ่น การแต่งการที่ยืดหยุ่น
๒.	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
๓.	ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน การประชุม การเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา การสอบแข่งขันแบบออนไลน์ เป็นต้น
๔.	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่บุคลากร สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อ รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
๕.	การหมุนเวียนงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรทราบถึงประโยชน์ที่ บุคลากรจะได้รับ รวมทั้งผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการดำเนินงาน ที่เป็นรูปธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ : บทวิเคราะห์

๑. ในภาพรวม ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ให้คะแนนความคิดเห็นและความพึงพอใจสูงสุด คือ ข้าราชการในกลุ่มตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร รองลงมาคือข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ลำดับถัดมา คือ ข้าราชการระดับชำนาญงาน อาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) และอาวุโส สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการที่มีระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการระดับชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) ลำดับถัดมา คือ ข้าราชการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน)

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงควรต้องดำเนินนโยบายที่ให้ความสำคัญกับกลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการมากขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญ และมีโอกาสที่จะเติบโตเป็นผู้บริหารขององค์กรในอนาคต โดยส่วนราชการฯ ควรต้องดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การทบทวนแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการเห็นความชัดเจนในการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจของบุคลากรในกลุ่มดังกล่าวให้แข็งแรง และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทั้งในด้านระยะเวลาและเนื้อหา

๒. ในภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นธรรมาภิบาล เป็นยุทธศาสตร์ที่ได้ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจน้อยที่สุดจากทุกประเด็นยุทธศาสตร์ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องทบทวนหลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน และกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรที่ผู้บริหารควรต้องสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นจากผลสำรวจในคำถามปลายเปิดที่บุคลากรสนับสนุนให้ส่วนราชการฯ ดำเนินการหมุนเวียนงาน เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในลักษณะงานอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม แต่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องทบทวนหลักเกณฑ์/วิธีการให้เหมาะสม เนื่องจากการหมุนเวียนงานอาจเหมาะสมสำหรับบางลักษณะงานที่ไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะ นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสำรวจในคำถามปลายเปิดมีความหวังให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับข้าราชการประเภททั่วไปให้มีโอกาสเติบโตก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ

๓. ในภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๒ การขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่มีความคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจระดับน้อยที่สุดในประเด็นหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น / การยกย่องเชิดชูบุคคลผู้มีคุณธรรม และหลักเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมฯ ดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนใหญ่จากผลสำรวจในคำถามปลายเปิดที่เห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น โดยไม่ควรนำวันชาติ ลา มาสายเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การคัดเลือก รวมทั้งไม่เห็นด้วยกับการลงคะแนนเสียง เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่มีบุคลากรในสังกัดจำนวนมากเป็นฐานเสียงให้กับบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อภายในสำนักนั้น ๆ ให้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมโดยเปิดรับฟังความคิดเห็นหรือสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ เพื่อให้บุคลากรยอมรับกฎ กติกา หรือหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนด

นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนากิจกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะประพฤติปฏิบัติตัวและปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ พร้อมทั้งยกย่องเชิดชูคนดีอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับบุคลากรขององค์การ รวมทั้งเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ประพฤติปฏิบัติ

๔. ในภาพรวมของยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีผู้เชี่ยวชาญ และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจเฉลี่ยน้อยที่สุดในประเด็นหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนหนึ่งที่ตอบแบบสำรวจในคำถามปลายเปิดมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตรควรออกแบบให้สอดคล้องกับลักษณะงาน โดยอาศัยการระดมความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วม รวมทั้งประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ หรือการสัมมนา และควรต้องมีทดลองนำร่องเพื่อปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปปฏิบัติจริง รวมทั้งมีระบบการประเมินผลหลักสูตรในด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงให้หลักสูตรมีความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร

นอกจากนี้ ในผลสำรวจในคำถามปลายเปิด บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงในทุกระดับ ประเภท และสายงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อาทิ ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะการคิดวิเคราะห์ พร้อมทั้งต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อาทิ การจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ตลอดเวลา เพราะบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการสั่งสมประสบการณ์ของบุคลากรต้องมาจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๕. ในภาพรวมยุทธศาสตร์ที่ ๔ บุคลากรมีความคิดเห็นและความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ในประเด็นที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ความสำคัญกับบุคลากรและการทำงานของบุคลากรภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจในแบบคำถามปลายเปิดที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตระหนักถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากรต่อการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) โดยมีแนวทางป้องกันต่าง ๆ อาทิ การให้บุคลากรปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย (WFH) การจัดหาวัคซีนให้กับบุคลากร การมีมาตรการคัดกรองที่เข้มงวด แต่ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากร ได้แก่ ประกันโควิด จัดหาวัคซีนเข็มที่ ๓ ชนิด mRNA ให้กับบุคลากร ตรวจ ATK ให้กับบุคลากรทุกคนในส่วนราชการฯ อย่างสม่ำเสมอ

สำหรับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ประเด็นการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจ และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างจากผลสำรวจในแบบคำถามปลายเปิดที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเนื่องจากในช่วงตอบแบบสำรวจฯ อยู่ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

(COVID -19) และอยู่ระหว่างการเปิดสมัยประชุมรัฐสภาที่บุคลากรส่วนหนึ่งต้องพบปะกับสมาชิกในระหว่างการประชุมจึงมีผลถึงความรู้สึกที่ไม่มั่นคงปลอดภัย รวมทั้งอาจมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมดังกล่าวไม่เหมาะสมกับการทำงาน จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อการบรรยากาศในการทำงาน

นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสำรวจในคำถามปลายเปิดมีความคิดเห็นว่าการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความคิดเห็นสนับสนุนว่าองค์กรที่มีบรรยากาศที่ดี ผู้บริหารควรต้องมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งควรต้องจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของหน่วยงานดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอดี พอประมาณในการดำรงชีวิต รวมทั้งจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร และเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้กับบุคลากร

๖. ในส่วนแบบสำรวจคำถามปลายเปิดที่สำรวจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเป็นส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง โดยพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน อาทิ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยดำเนินการผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากร ตลอดจนสนับสนุนและปกป้องบุคลากรที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นต้นแบบให้บุคลากรอื่นปฏิบัติตาม

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรปรับปรุงกระบวนการประเมินเลื่อนระดับ/การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้มีความรวดเร็ว รวมทั้งผลักดันการหมุนเวียนงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและพัฒนาคน และที่สำคัญส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ นโยบายของผู้บริหารและการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร

๗. แบบสำรวจคำถามปลายเปิดที่สำรวจความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่คิดว่าควรต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเป็นส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรนำแนวทางการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนดตายตัวในเรื่องเวลา รูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน และการแต่งตัว มาปรับใช้ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมทั้งนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อาทิ การใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์ การสอบแข่งขันแบบออนไลน์ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต อาทิ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างไรก็ดี เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความน่าเชื่อถือและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและหลักคุณธรรม โดยนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๔ : ข้อเสนอแนะของฝ่ายเลขานุการ

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรต้องติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (อาทิ ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง แผนสืบทอดตำแหน่ง การหมุนเวียนงาน แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ) นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาวิธีการดำเนินการให้มีความเหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
	๒. พัฒนากลไกในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยง สนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน
	๓. ควรกำหนดระยะเวลาดำเนินการด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน (อาทิ การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การสรรหาบุคลากร) เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้ปฏิบัติกับตัวบุคลากร
	๔ ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาและแอปพลิเคชันมาช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การสอบออนไลน์ การสัมภาษณ์งานออนไลน์ การบันทึกเวลานี้มีมือเพื่อบันทึกเวลาเข้า-ออกงานแบบออนไลน์ การสื่อสารภายในองค์กรและระบบการทำงาน
	๕ . ควรมีการติดตามและประเมินผลแผนอัตรากำลังของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้้อัตรากำลังสอดคล้องกับภาระงาน รวมทั้งเป็นการทบทวนความจำเป็นในบางภาระงานที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่จำเป็นต้องดำเนินการ
	๖. พัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลบุคลากร

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑. สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
	๒. ควรพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ที่เปลี่ยนแปลงไป ได้แก่ การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และควรต้องพัฒนาทักษะทางความคิดและทักษะทางด้านอารมณ์ เนื่องจากเป็นทักษะที่มีความจำเป็นในสภาวะวิกฤต เช่น ทักษะการปรับตัว การคิดเชิงสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม การคิดวิเคราะห์ รวมไปถึงทักษะในการเข้าใจผู้อื่น เพื่อจะช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี
	๓. ควรมีแนวทางในการประเมินความรู้สามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละสายงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ
	๔. สรรหาองค์ความรู้ หลักสูตรการเรียนรู้ และการพัฒนาใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้บุคลากรก้าวทันโลก และยังสามารถพัฒนาทักษะอื่น ๆ เพื่อต่อยอดการทำงานอื่น ๆ
	๕. ควรหาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านในการพัฒนาบุคลากร เพื่อความมีมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากร และมีประโยชน์ต่อบุคลากรในการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายนอกหน่วยงาน และควรทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสเปลี่ยนจากการปฏิบัติงาน ที่ทำอยู่ประจำไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ และได้ประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
	๖. ควรมีระบบจัดการข้อมูลความรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดการต่อยอดและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงช่วยนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
	๗. พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการในบางสายงาน เพื่อรองรับอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ อาทิ สายงานตำรวจรัฐสภา วิชาการเงินและบัญชี ตรวจสอบภายใน

ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑. ผู้บริหารมีความประสงค์ให้มีกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
	๒. ควรหาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม โดยเลือกกรณีตัวอย่างจริงและประเด็นทางจริยธรรมที่พบในระหว่างการทำงาน มาพูดคุย/อภิปรายเพื่อเป็นบทเรียนในการหาแนวทางป้องกัน
	๓. ควรให้รางวัลและยกย่องเชิดชูบุคคลที่ยึดถือความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริตที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นต้นแบบของบุคลากรในองค์กร
	๔. ส่งเสริมการสื่อสารเกี่ยวกับความยุติธรรมและความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องในองค์กร
	๕. ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนและป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๔. ด้านคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ	๑. ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ด้านคุณภาพชีวิตอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงในครั้งต่อไป
	๒. ควรจัดสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นให้กับบุคลากร อาทิ ด้านการกีฬา ด้านนันทนาการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
	๓. กิจกรรม CSR ควรเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของส่วนราชการฯ และควรมุ่งเน้นในประเด็นเฉพาะด้าน และทำอย่างต่อเนื่อง
	๔. ควรสนับสนุนกิจกรรม CSR ภายในหน่วยงาน เพื่อประโยชน์กับบุคลากร และช่วยสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรที่จะช่วยดึงดูดคนเก่งให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนการจัดกิจกรรม CSR จะช่วยสร้างความผูกพันความรักสามัคคีในหมู่บุคลากร
	๕. ควรศึกษารูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น อาทิ การเลือกสถานที่ทำงาน วันทำงานที่ยืดหยุ่น
	๖. ควรมีแนวทางในการปรับแผนงาน/โครงการ เมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน
	๗. ควรจัดสรรอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัยและมีคุณภาพสำหรับบุคลากร
๕. ด้านการสร้างควมมีส่วนร่วมของบุคลากร	๑. ควรกำหนดวิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง เพื่อประโยชน์จากความหลากหลายทางความคิด และมุมมองของบุคลากร

สุดท้ายนี้ คณะอนุกรรมการฯ จะนำผลของการสำรวจ ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปพัฒนาปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร
ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตารางที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ

ประเภทและระดับตำแหน่ง		สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภท ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๐๘	๕.๔๒	๘๑	๘.๓๑
	ชำนาญงาน	๔๕๔	๒๒.๗๙	๓๑๕	๓๒.๓๑
	อาวุโส	๒๗๕	๑๓.๘๑	๙๔	๙.๖๔
	อาวุโส (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๔๓	๒.๑๖	๑๕	๑.๕๔
ประเภท วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๕๕	๑๒.๘๐	๑๑๙	๑๒.๒๑
	ชำนาญการ	๓๑๓	๑๕.๗๑	๒๐๘	๒๑.๓๓
	ชำนาญการ (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	-	-	๒	๐.๒๑
	ชำนาญการพิเศษ	๓๒๓	๑๖.๒๑	๖๘	๖.๙๗
	ชำนาญการพิเศษ (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๑	๐.๐๕	๑๘	๑.๘๕
	เชี่ยวชาญ	๙๙	๔.๙๗	๑๕	๑.๕๔
	เชี่ยวชาญ (ผบ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๘๖	๔.๓๒	๑๙	๑.๙๕
	ทรงคุณวุฒิ	๗	๐.๓๕	๒	๐.๒๑
อำนวยการ /บริหาร	อำนวยการ (สูง)	๒๑	๑.๐๕	๑๒	๑.๒๓
	บริหาร (สูง)	๗	๐.๓๕	๗	๐.๗๒
รวม		๑๙๙๒	๙๓.๙๖	๙๗๕	๙๑.๘๑
จำนวนข้าราชการทั้งหมด		๒๐๒๑	๑๐๐	๑๐๖๒	๑๐๐

ตารางที่ ๒ สถิติของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในภาพรวมองค์กร

ส่วนราชการ	ค่าเฉลี่ยระดับคะแนน (Mean)		ร้อยละ
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ระดับ	
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒.๙๗	มาก	๗๔.๒๗
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๒.๙๙	มาก	๗๔.๘๗
ภาพรวม	๓.๐๑	มาก	๗๕.๓๑
ค่าเฉลี่ยรวม	๒.๙๘	มาก	๗๔.๔๗

ตารางที่ ๓ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	ภาพรวม			สผ.			สว.		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	๗๓.๐๘	๒.๙๒	มาก	๗๒.๙๖	๒.๙๒	มาก	๗๓.๓๓	๒.๙๓	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	๗๔.๙๒	๓.๐๐	มาก	๗๔.๔๗	๒.๙๘	มาก	๗๕.๘๓	๓.๐๓	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	๗๔.๘๑	๒.๙๙	มาก	๗๔.๖๘	๒.๙๙	มาก	๗๕.๐๖	๓.๐๐	มาก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	๗๖.๘๕	๓.๐๗	มาก	๗๖.๖๖	๓.๐๗	มาก	๗๗.๒๔	๓.๐๙	มาก
ภาพรวม	๗๕.๓๑	๓.๐๑	มาก	๗๕.๑๕	๓.๐๑	มาก	๗๕.๖๔	๓.๐๓	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๗๔.๕๐	๒.๙๘	มาก	๗๔.๓๐	๒.๙๗	มาก	๗๔.๙๐	๓.๐๐	มาก

แผนภาพที่ ๑ แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกตามยุทธศาสตร์



ตารางที่ ๔ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อ
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท ตำแหน่ง	ภาพรวม			สผ.			สว.		
	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ปฏิบัติงาน	๗๙.๑๓	๓.๑๗	มาก	๗๘.๔๘	๓.๑๔	มาก	๗๙.๙๙	๓.๒๐	มาก
ชำนาญงาน	๗๕.๔๘	๓.๐๒	มาก	๗๕.๓๘	๓.๐๒	มาก	๗๕.๖๓	๓.๐๓	มาก
อาวุโส	๗๔.๙๗	๓.๐๐	มาก	๗๔.๕๒	๒.๙๘	มาก	๗๖.๒๙	๓.๐๕	มาก
อาวุโส (ผ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๗๕.๔๐	๓.๐๒	มาก	๗๐.๕๗	๒.๙๔	มาก	๘๑.๐๐	๓.๒๔	มาก
เฉลี่ย ประเภททั่วไป	๗๕.๘๔	๓.๐๓	มาก	๗๕.๔๐	๓.๐๒	มาก	๗๖.๖๑	๓.๐๖	มาก
ปฏิบัติการ	๗๓.๐๙	๒.๙๒	มาก	๗๓.๑๑	๒.๙๒	มาก	๗๓.๐๓	๒.๙๒	มาก
ชำนาญการ	๗๒.๕๒	๒.๙๐	มาก	๗๓.๒๑	๒.๙๓	มาก	๗๒.๔๙	๒.๘๖	มาก
ชำนาญการ (ผ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๗๐.๐๐	๒.๘๐	มาก	-	-	-	๗๐.๐๐	๒.๘๐	มาก
ชำนาญการพิเศษ	๗๒.๕๘	๒.๙๐	มาก	๗๒.๒๙	๒.๙๐	มาก	๗๒.๙๐	๒.๙๒	มาก
ชำนาญการพิเศษ (ผ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๗๒.๑๑	๒.๘๘	มาก	๗๘.๐๐	๓.๑๒	มาก	๗๑.๗๘	๒.๘๗	มาก
เชี่ยวชาญ	๗๓.๙๘	๒.๙๖	มาก	๗๓.๙๔	๒.๙๖	มาก	๗๔.๒๗	๒.๙๗	มาก
เชี่ยวชาญ (ผ.กลุ่ม/กลุ่มงาน)	๗๔.๖๑	๒.๙๘	มาก	๗๓.๕๐	๒.๙๔	มาก	๗๙.๖๓	๓.๑๙	มาก
ทรงคุณวุฒิ	๘๐.๒๒	๓.๒๑	มาก	๘๑.๑๔	๓.๒๕	มาก	๗๗.๐๐	๓.๐๘	มาก
เฉลี่ย ประเภทวิชาการ	๗๒.๙๖	๒.๙๒	มาก	๗๓.๑๒	๒.๙๓	มาก	๗๒.๕๗	๒.๙๐	มาก
อำนวยการ (สูง)	๘๓.๑๒	๓.๓๒	มากที่สุด	๘๓.๑๔	๓.๔๓	มากที่สุด	๘๓.๐๘	๓.๓๒	มากที่สุด
บริหาร (สูง)	๘๒.๙๓	๓.๓๒	มากที่สุด	๘๒.๘๖	๓.๓๑	มากที่สุด	๘๓.๐๐	๓.๓๒	มากที่สุด
เฉลี่ยประเภท อำนวยการ/ บริหาร	๘๓.๐๖	๓.๓๒	มากที่สุด	๘๓.๐๗	๓.๓๒	มากที่สุด	๘๓.๐๕	๓.๓๒	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม				๗๔.๒๗	๒.๙๗	มาก	๗๔.๘๗	๒.๙๙	มาก

ตารางที่ ๕ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำแนกตามยุทธศาสตร์ และประเภทตำแหน่งของข้าราชการ

ข้อคำถาม	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการ บริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ย ของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๒.๙๙ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๓.๒๔ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๒.๘๖ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๒.๘๒ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)
	๗๔.๘๗	๗๑.๒๓	๘๑.๐๑	๗๓.๐๘	๗๔.๔๕	๗๑.๕๒	๘๑.๗๙	๗๒.๙๖	๗๕.๕๙	๗๐.๕๑	๗๙.๘๗	๗๓.๓๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง	๓.๐๕ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๔๑ (มากที่สุด)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๔๖ (มากที่สุด)	๓.๐๓ (มาก)
	๗๖.๑๘	๗๓.๔๔	๘๕.๗๔	๗๔.๙๒	๗๕.๖๘	๗๓.๒๑	๘๕.๑๘	๗๔.๔๗	๗๗.๐๖	๗๓.๙๙	๘๖.๕๘	๗๕.๘๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มี ศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ ด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๐๔ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๓.๓๐ (มากที่สุด)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๒๗ (มากที่สุด)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๓๓ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (มาก)
	๗๕.๙๒	๗๓.๕๗	๘๒.๔๕	๗๔.๘๑	๗๕.๔๖	๗๓.๘๗	๘๑.๘๕	๗๔.๖๘	๗๖.๗๒	๒.๘๖	๘๓.๓๓	๗๕.๐๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างมีสมดุลตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๑๑ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๐๙ (มาก)
	๗๗.๗๓	๗๕.๗๙	๘๕.๗๗	๗๖.๘๕	๗๗.๓๓	๗๕.๘๙	๘๕.๔๙	๗๖.๖๖	๗๘.๔๓	๗๕.๕๔	๘๖.๑๘	๗๗.๒๔
ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็น/ความพึงพอใจในภาพรวม	๓.๐๗ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๐๓ (มาก)
	๗๖.๖๖	๗๓.๘๖	๘๒.๙๘	๗๕.๓๑	๗๖.๒๒	๗๔.๐๘	๘๓.๐๔	๗๕.๑๕	๗๗.๔๓	๗๓.๓๔	๘๒.๘๙	๗๕.๖๔

ตารางที่ ๖ ตารางแสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในประเด็นคำถามต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์

ข้อคำถาม	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล												
๑. กำลังคนในส่วนราชการฯ/หน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	๓.๑๑ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๓๔ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๓๖ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๓๒ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)
	๗๗.๗๔	๗๕.๑๓	๘๓.๕๑	๗๖.๔๘	๗๗.๓๙	๗๕.๓๕	๘๓.๙๓	๗๖.๓๗	๗๘.๓๗	๗๔.๖๑	๘๒.๘๙	๗๖.๗๒
๒. ท่านมีความพึงพอใจที่ส่วนราชการฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๓.๐๖ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๔๒ (มากที่สุด)	๓.๐๘ (มาก)
	๗๗.๐๔	๗๕.๖๕	๘๕.๑๑	๗๖.๔๕	๗๖.๗๙	๗๕.๕๓	๘๔.๘๒	๗๖.๒๒	๗๗.๔๘	๗๕.๙๔	๘๕.๕๓	๗๖.๙๒
๓. ท่านมีความพึงพอใจกับระบบการ พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการให้กับข้าราชการเพื่อ ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ	๒.๙๔ (มาก)	๒.๘๒ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๘๙ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๒.๘๒ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๒.๘๗ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๒.๘๔ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)
	๗๓.๕๔	๗๐.๖๐	๘๑.๓๘	๗๒.๑๔	๗๓.๑๕	๗๐.๔๘	๘๓.๙๓	๗๑.๘๕	๗๔.๒๑	๗๐.๙๐	๗๗.๖๓	๗๒.๗๔
๔. ท่านเห็นว่ระบบการบริหาร ข้าราชการผู้มีความศักยภาพสูง (Talent	๓.๐๐ (มาก)	๒.๘๐ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๒.๘๒ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๒.๗๕ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)

ข้อความ	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนวยการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
Management) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีความเหมาะสม	๗๕.๐๕	๗๐.๐๓	๗๗.๖๖	๗๒.๕๐	๗๔.๖๖	๗๐.๕๗	๘๐.๓๖	๗๒.๕๒	๗๕.๗๔	๖๘.๗๔	๗๓.๖๘	๗๒.๔๖
๕. ท่านมีความพึงพอใจกับระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการ	๒.๙๐ (มาก)	๒.๖๗ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๗๙ (มาก)	๒.๘๙ (มาก)	๒.๗๐ (มาก)	๓.๑๔ (มาก)	๒.๗๙ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๒.๕๙ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๒.๗๗ (มาก)
	๗๒.๖๐	๖๖.๗๑	๗๗.๖๖	๖๙.๖๓	๗๒.๓๐	๖๗.๔๘	๗๘.๕๗	๖๙.๗๗	๗๓.๑๒	๖๔.๘๖	๗๖.๓๒	๖๙.๓๖
๖. ท่านเห็นว่าการสรรหาเชิงรุก โดยการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร ช่วยให้ส่วนราชการฯ ดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถให้มาทำงานกับส่วนราชการฯ ได้เพิ่มมากขึ้น	๓.๐๑ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๒.๘๒ (มาก)	๓.๑๖ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)
	๗๕.๒๗	๗๒.๕๒	๘๑.๙๑	๗๓.๙๖	๗๔.๙๔	๗๓.๓๙	๘๓.๙๓	๗๔.๒๒	๗๕.๘๔	๗๐.๔๕	๗๘.๙๕	๗๓.๔๑
๗. ท่านเห็นว่าระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ที่ส่วนราชการฯ ได้นำมาใช้ มีความเหมาะสม เป็นรูปธรรม โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล	๒.๙๔ (มาก)	๒.๘๐ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๒.๘๑ (มาก)	๓.๑๘ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๒.๗๙ (มาก)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๒.๘๙ (มาก)
	๗๓.๕๙	๗๐.๑๑	๘๑.๓๘	๗๑.๙๒	๗๓.๓๘	๗๐.๒๕	๗๙.๔๖	๗๑.๗๖	๗๓.๙๖	๖๙.๗๙	๘๔.๒๑	๗๒.๒๓
๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบ Google form	๒.๙๙ (มาก)	๒.๘๒ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๒.๘๓ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๒.๗๙ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)
	๗๔.๘๔	๗๐.๔๒	๘๐.๓๒	๗๒.๖๔	๗๔.๓๕	๗๐.๗๑	๘๐.๓๖	๗๒.๔๕	๗๕.๖๙	๖๙.๗๓	๘๐.๒๖	๗๓.๐๓
	๒.๙๕ (มาก)	๒.๘๑ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๒.๘๑ (มาก)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๒.๘๗ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๘๒ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)

ข้อคำถาม	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๙. ท่านเห็นว่าการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ ยึดหลักธรรมาภิบาล	๗๓.๗๗	๗๐.๒๙	๘๑.๓๘	๗๒.๐๙	๗๓.๑๐	๗๐.๒๐	๘๒.๑๔	๗๑.๖๕	๗๔.๙๕	๗๐.๕๑	๘๐.๒๖	๗๓.๐๐
๑๐. ท่านเห็นว่าการดำเนินการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๐๑ (มาก)	๒.๘๓ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๒.๘๕ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๒.๗๘ (มาก)	๓.๑๖ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)
	๗๕.๒๓	๗๐.๗๘	๗๙.๗๙	๗๓.๐๐	๗๔.๔๖	๗๑.๒๙	๘๐.๓๖	๗๒.๘๒	๗๖.๕๘	๖๙.๕๗	๗๘.๙๕	๗๓.๓๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง												
๑๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๓.๐๘ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๔๙ (มากที่สุด)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๔๖ (มากที่สุด)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๕๓ (มากที่สุด)	๓.๐๗ (มาก)
	๗๗.๑๑	๗๔.๕๖	๘๗.๒๓	๗๕.๙๕	๗๖.๕๑	๗๔.๔๗	๘๖.๖๑	๗๕.๕๔	๗๘.๑๗	๗๔.๗๘	๘๘.๑๖	๗๖.๗๙
๑๒. ท่านเห็นว่ากิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ที่เกี่ยวกับการทุจริต ในภาครัฐ ช่วยให้ข้าราชการใน ส่วนราชการฯ กระทำผิดวินัย ที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๓.๕๐ (มากที่สุด)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๐๙ (มาก)
	๗๖.๖๑	๗๔.๒๕	๘๕.๖๔	๗๕.๕๓	๗๕.๘๒	๗๓.๕๐	๘๗.๕๐	๗๔.๗๒	๗๗.๙๗	๗๖.๐๕	๘๒.๘๙	๗๗.๑๘
๑๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการ มีส่วนส่งเสริม	๓.๐๘ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๕๓ (มากที่สุด)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๕๔ (มากที่สุด)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๕๓ (มากที่สุด)	๓.๐๙ (มาก)

ข้อคำถาม	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
ให้ท่านปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา	๗๖.๙๙	๗๕.๐๗	๘๘.๓๐	๗๖.๑๗	๗๖.๓๙	๗๔.๗๗	๘๘.๓๙	๗๕.๖๘	๗๘.๐๒	๗๕.๗๘	๘๘.๑๖	๗๗.๑๘
๑๔. ท่านเห็นว่าหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น / การยกย่องเชิดชูบุคคลผู้มีคุณธรรม และหลักเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมฯ ดีเด่น มีความเหมาะสม	๒.๙๕ (มาก)	๒.๘๐ (มาก)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๒.๘๑ (มาก)	๓.๒๕ (มาก)	๒.๘๘ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๒.๗๗ (มาก)	๓.๔๗ (มากที่สุด)	๒.๘๘ (มาก)
	๗๓.๘๔	๗๐.๐๒	๘๓.๕๑	๗๒.๐๒	๗๓.๗๕	๗๐.๓๐	๘๑.๒๕	๗๑.๙๘	๗๔.๐๑	๖๙.๓๕	๘๖.๘๔	๗๒.๑๐
๑๕. ท่านเห็นว่ากิจกรรมรณรงค์เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม	๓.๐๕ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๔๗ (มากที่สุด)	๓.๐๓ (มาก)
	๗๖.๓๕	๗๓.๓๒	๘๔.๐๔	๗๔.๙๑	๗๕.๙๑	๗๓.๐๔	๘๒.๑๔	๗๔.๔๔	๗๗.๑๓	๗๔.๐๐	๘๖.๘๔	๗๕.๘๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ												
๑๖. ท่านเห็นว่าการดำเนินการของส่วนราชการฯ ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (อาทิ การพัฒนาบุคลากร	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๙๖ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๒๕ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๓.๒๖ (มากที่สุด)	๒.๙๕ (มาก)

ข้อคำถาม	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
ตามสายงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เป็นไปอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง	๗๔.๙๖	๗๒.๖๗	๘๑.๓๘	๗๓.๘๘	๗๔.๖๙	๗๓.๐๖	๘๑.๒๕	๗๓.๙๐	๗๕.๔๕	๗๑.๗๓	๘๑.๕๘	๗๓.๘๕
๑๗. ท่านมีความพึงพอใจต่อหลักสูตร (อาทิ หลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามสายงาน หลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ หลักสูตรพัฒนาภาษาอังกฤษ หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล) มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพในสายงาน รวมทั้งรองรับกับเหตุการณ์ และความจำเป็นในปัจจุบัน	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๐ (มาก)	๓.๒๘ (มากที่สุด)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๙๑ (มาก)	๓.๒๕ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๘๗ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๒.๙๕ (มาก)
	๗๕.๐๙	๗๒.๔๖	๘๑.๙๑	๗๓.๘๔	๗๕.๑๑	๗๒.๗๖	๘๑.๒๕	๗๓.๙๒	๗๕.๐๕	๗๑.๗๓	๘๒.๘๙	๗๓.๖๗
๑๘. ท่านเห็นว่าความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๐๗ (มาก)	๒.๙๘ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๐๒ (มาก)	๓.๑๒ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๓.๐๕ (มาก)
	๗๖.๗๙	๗๔.๕๖	๘๒.๙๘	๗๕.๗๓	๗๖.๑๑	๗๔.๘๒	๘๒.๑๔	๗๕.๔๙	๗๗.๙๗	๗๓.๙๕	๘๔.๒๑	๗๖.๒๓
๑๙. ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการ ช่วยในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง	๓.๐๔ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๔ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๐๒ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๒๕ (มาก)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๐๘ (มาก)	๒.๙๒ (มาก)	๓.๔๗ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)
	๗๕.๙๔	๗๓.๘๘	๘๓.๕๑	๗๔.๙๙	๗๕.๔๐	๗๔.๒๙	๘๑.๒๕	๗๔.๘๗	๗๖.๘๘	๗๒.๘๙	๘๖.๘๔	๗๕.๒๓
๒๐. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้	๓.๐๖ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๒๓ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๑๑ (มาก)	๒.๙๔ (มาก)	๓.๒๑ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)

ข้อคำถาม	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
ทักษะ และสมรรถนะในงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น	๗๖.๕๒	๗๓.๘๓	๘๐.๘๕	๗๕.๑๙	๗๕.๘๕	๗๓.๙๔	๘๑.๒๕	๗๔.๘๙	๗๗.๖๗	๗๓.๕๖	๘๐.๒๖	๗๕.๘๒
๒๑. ท่านคิดว่านโยบายของผู้บริหาร และวัฒนธรรมการเรียนรู้ของส่วนราชการฯ ช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	๓.๐๕ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๒.๙๗ (มาก)	๓.๓๖ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๐๙ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๓.๐๒ (มาก)
	๗๖.๒๓	๗๔.๐๒	๘๔.๐๔	๗๕.๒๑	๗๕.๖๓	๗๔.๓๓	๘๓.๙๓	๗๕.๐๔	๗๗.๒๘	๗๓.๒๘	๘๔.๒๑	๗๕.๕๖
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างมีสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง												
๒๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของส่วนราชการฯ ในการให้ความสำคัญกับบุคลากรและการทำงานของบุคลากร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๓.๔๙ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๔๖ (มากที่สุด)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๑๗ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๕๓ (มากที่สุด)	๓.๑๕ (มาก)
	๗๘.๖๑	๗๘.๒๙	๘๗.๒๓	๗๘.๕๘	๗๘.๒๔	๗๘.๖๐	๘๖.๖๑	๗๘.๕๕	๗๙.๒๖	๗๗.๕๕	๘๘.๑๖	๗๘.๖๔
๒๓. ท่านเห็นว่ากิจกรรมที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีส่วนในการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจของท่านให้แข็งแรง และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	๓.๐๔ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๔๐ (มากที่สุด)	๒.๙๙ (มาก)	๓.๐๔ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๔๓ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๒.๘๖ (มาก)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๒.๙๗ (มาก)
	๗๖.๐๘	๗๓.๓๗	๘๕.๑๑	๗๔.๘๒	๗๖.๐๒	๗๔.๑๒	๘๕.๗๑	๗๕.๑๓	๗๖.๑๙	๗๑.๕๖	๘๔.๒๑	๗๔.๒๑
๒๔. ท่านได้นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	๓.๑๕ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๔๕ (มากที่สุด)	๓.๑๑ (มาก)	๓.๑๓ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๐๘ (มาก)	๓.๑๙ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๓.๕๓ (มากที่สุด)	๓.๑๕ (มาก)
	๗๘.๘๖	๗๖.๓๐	๘๖.๑๗	๗๗.๖๕	๗๘.๓๒	๗๕.๘๕	๘๔.๘๒	๗๗.๐๗	๗๙.๘๐	๗๗.๓๘	๘๘.๑๖	๗๘.๘๕

ข้อคำถาม	ภาพรวม				สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร				สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	อำนาจการบริหาร	ระดับคะแนนเฉลี่ยของส่วนราชการ
๒๕. ท่านเห็นว่าความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาและการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของท่านให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น	๓.๐๙ (มาก)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๓๘ (มากที่สุด)	๓.๐๕ (มาก)	๓.๐๗ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๐๔ (มาก)	๓.๑๔ (มาก)	๓.๐๓ (มาก)	๓.๓๗ (มากที่สุด)	๓.๐๙ (มาก)
	๗๗.๓๖	๗๕.๒๐	๘๔.๕๗	๗๖.๓๖	๗๖.๗๓	๗๕.๐๐	๘๔.๘๒	๗๕.๙๐	๗๘.๔๗	๗๕.๖๗	๘๔.๒๑	๗๗.๒๘
ส่วนที่ ๓ ๒๖. ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓.๐๗ (มาก)	๒.๙๕ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๐๕ (มาก)	๒.๙๖ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๐๑ (มาก)	๓.๑๐ (มาก)	๒.๙๓ (มาก)	๓.๓๒ (มากที่สุด)	๓.๐๓ (มาก)
	๗๖.๖๖	๗๓.๘๖	๘๒.๙๘	๗๕.๓๑	๗๖.๒๒	๗๔.๐๘	๘๓.๐๔	๗๕.๑๕	๗๗.๔๓	๗๓.๓๔	๘๒.๘๙	๗๕.๖๔

ตารางที่ ๗ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/
ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

(จำนวนผู้ตอบ = ๑๕๗ คน)

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ควรกำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจให้กับผู้ถูกหมิ่นเวียงงาน เพื่อลดผลกระทบด้านความเครียดและความวิตกกังวลที่อาจส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ	๑	๐.๖๔
	การหมิ่นเวียงงานเหมาะสมสำหรับบางลักษณะงาน	๓	๑.๙๑
๔	ทบทวนหลักเกณฑ์การหมิ่นเวียงงานให้ชัดเจน รวมทั้งประชาสัมพันธ์เพื่อลดแรงต้านของบุคลากร	๑๔	๘.๙๒
	การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม แต่ยังคงมีความคล่องตัวน้อยและไม่ต่อเนื่อง อาทิ การหมิ่นเวียงงานบางปีดำเนินการ บางปีไม่ดำเนินการ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานให้กับข้าราชการ	๓	๑.๙๑
	มีข้อจำกัดอยู่บางประการในการดำเนินการด้านการหมิ่นเวียงงาน เช่น การประเมินผลปฏิบัติงานในรอบ ๖ เดือน ดังนั้น จึงควรผ่อนปรนเงื่อนไขบางประการ โดยการให้ข้าราชการผู้ที่ถูกหมิ่นเวียงงานได้เรียนรู้งานใหม่บางประเภท แต่ยังไม่ให้รับผิดชอบงานเดิมของตำแหน่งเพื่อไม่ได้รับผลกระทบจากการประเมินผลการทำงาน	๑	๐.๖๔
๓	ควรมีการหมิ่นเวียงข้าราชการภายในสำนักงานอย่างจริงจังในทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในลักษณะงานอื่น ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม	๑๖	๑๐.๑๙
	การหมิ่นเวียงงานควรคำนึงถึงความสามารถและวุฒิการศึกษาของบุคลากร	๑	๐.๖๔
	การหมิ่นเวียงงานโดยให้บุคลากรได้เรียนรู้งานในระยะเวลาที่สั้นเกินไป จะทำให้บุคลากรขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๒	๑.๒๗
	ควรกำกับดูแลให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการเลื่อนระดับข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง และยึดหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน	๓	๑.๙๑
	ระบบสรรหาและการคัดเลือกผู้บริหารระดับสูง เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการ เป็นต้น ยังไม่สามารถทำให้ส่วนราชการฯ ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเข้าใจระบบการทำงานมาดำรงตำแหน่งได้	๒	๑.๒๗
๑	การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล	๒๘	๑๗.๘๓
	ผู้นำองค์กรควรเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล	๒	๑.๒๗

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกที่ยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๒	๑๔.๐๑
	แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ยังไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน	๕	๓.๑๘
	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานควรประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้คะแนนกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำ	๑	๐.๖๔
	ผู้บังคับบัญชาไม่ควรประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง แต่ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมประเมินด้วย แล้วนำมาเฉลี่ย เพื่อให้คะแนนการประเมินมีความยุติธรรม	๑	๐.๖๔
	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่สะดวกเท่าที่ควร เนื่องจากต้องพิมพ์แผน IDP ในกระดาษแล้วนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อเห็นชอบก่อนนำมากรอกข้อมูลผ่านระบบ Google form ซึ่งทำให้กระบวนการดำเนินงานมีความยุ่งยากซับซ้อนกว่าเดิม	๑	๐.๖๔
	ผู้บังคับบัญชาไม่ควรใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓	๑.๙๑
	ส่วนราชการฯ ควรพัฒนาข้าราชการทุกระดับอย่างครอบคลุม และเท่าเทียม มีข้อเสนอแนะเฉพาะบุคลากรบางกลุ่ม อาทิ ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง บุคลากรที่จบการศึกษาจากต่างประเทศ บุคลากรที่มีผลการทดสอบภาษาอังกฤษในระดับที่สูง แต่ควรพัฒนาบุคลากรตามประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม เพราะบุคลากรทุกคนล้วนมีศักยภาพอยู่ในตัวและกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพได้เช่นกัน	๕	๓.๑๘
	ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไม่ได้สะท้อนว่าบุคคลผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะเป็นคนดีอย่างแท้จริง	๑	๐.๖๔
	ควรจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานในแต่ละสำนัก	๒	๑.๒๗
๕	ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพควรเปิดโอกาสให้กับข้าราชการในประเภททั่วไปด้วย	๗	๔.๔๖
	หลักสูตรการพัฒนาตนเองตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่วนราชการฯ กำหนดยังไม่ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรเท่าที่ควร	๑	๐.๖๔
	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	๑	๐.๖๔
	ควรเพิ่มกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงนวัตกรรม	๑	๐.๖๔
	ควรส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับชั้น	๒	๑.๒๗
	ควรพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๔	๒.๕๕

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	อยากให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) เพื่อลดการใช้กระดาษ และลดการจัดเก็บเอกสารดังกล่าว รวมไปถึงพัฒนาด้านการจัดเก็บเอกสาร โดยไม่ต้องจัดเก็บในรูปแบบกระดาษ	๕	๓.๑๘
๕	ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	๗	๔.๕๖
	ส่วนราชการฯ ควรสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๑	๐.๖๔
	ในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานควรสรรหาผู้มีประสบการณ์ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที เพื่อให้ภารกิจงานที่ผู้นั้นรับผิดชอบสามารถดำเนินการได้อย่างทันที	๑	๐.๖๔
	สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคคลเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔	๒.๕๕
	ควรทบทวนกรอบอัตรากำลังของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบัน	๑	๐.๖๔
	ควรยกเลิกระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และ แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เนื่องจากไม่เกิดผลเป็นรูปธรรม	๑	๐.๖๔
	การสรรหาเชิงรุก โดยการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร ยังไม่เห็นมีการดำเนินการมากเท่าที่ควร	๑	๐.๖๔
	ควรพัฒนาความรู้ ทักษะให้บุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติ	๒	๑.๒๗
	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยังไม่ตอบสนองต่อวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)	๑	๐.๖๔

ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/
ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

(จำนวนผู้ตอบ = ๑๓๐ คน)

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑	ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น โดยไม่ควรให้มีการออกเสียงจากบุคลากร หรือไม่ควรนำวันชาติ มาสาวย มาเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การคัดเลือก	๒๗	๒๐.๗๗
	ไม่ควรมีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔	๓.๐๘
	กรณีบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น หากต่อมาภายหลังพบว่าบุคคลดังกล่าวได้ตกเป็นผู้กระทำความผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการอื่น ควรมีการทบทวนถึงรางวัลที่เคยได้รับ	๑	๐.๗๗
	มีความคาดหวังให้ต่างประเทศรู้จักประเทศไทยที่เป็นสถาบันหลักด้านกระบวนการนิติบัญญัติที่มีคุณธรรม จริยธรรม	๓	๒.๓๑
	คนดีศรีสภาที่ผ่านมาไม่สามารถนำมาเป็นต้นแบบให้บุคลากรปรับตัวให้เป็นคนดีได้ เพราะการมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล	๔	๓.๐๘
๔	ต้องยกย่องเชิดชูคนดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับบุคลากร รวมทั้งเป็นขวัญกำลังใจให้กับคนดี	๑๐	๗.๖๙
	ประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นให้กับบุคคลผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑	๐.๗๗
	จัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่อง	๕	๓.๘๕
	พัฒนากระบวนการเพื่อช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการรักษาวินัย	๑	๐.๗๗
	ส่วนราชการฯ ควรต้องบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	๔	๓.๐๘
	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑	๐.๗๗
	นำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานมีระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๔	๓.๐๘
	การที่บุคลากรกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนและปกป้องอย่างจริงจัง เพราะบุคลากรที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องจะต้องได้รับการคุ้มครอง	๕	๓.๘๕

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	รณรงค์/ส่งเสริม ให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร น่าจะดีกว่าการจัดกิจกรรมการ คัดเลือกบุคคลผู้มีคุณธรรม จริยธรรม	๑	๐.๗๗
๕	พัฒนากิจกรรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะ ประพฤติปฏิบัติตัวและปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้	๗	๕.๓๘
๓	บุคลากรของส่วนราชการฯ ควรยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน	๑๗	๑๓.๐๘
	การให้แต่ละหน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่หน่วยงานนั้น ๆ รวมทั้งมีความซ้ำซ้อน ในดำเนินงานกับสำนักอื่น ได้แก่ สำนักที่รับผิดชอบด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๒	๑.๕๔
	กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นรูปธรรม	๒	๑.๕๔
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการที่เหมาะสมในการ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็น คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม	๒๕	๑๙.๒๓
	ผู้บริหารองค์กรต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	๖	๔.๖๒

ตารางที่ ๙ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/
ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

(จำนวนผู้ตอบ = ๑๔๕ คน)

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจะ ช่วยในการพัฒนาบุคลากรได้ดียิ่งกว่าการพัฒนาในห้องเรียน	๑	๐.๖๙
๒	การส่งเสริมประสบการณ์ของบุคลากรต้องมาจากการเรียนรู้ด้วย ตนเองและเรียนรู้จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๑๖	๑๑.๐๓
	นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา และการติดตามและประเมินผลบุคคลภายหลังการพัฒนา	๘	๕.๕๒
	ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๗	๔.๘๓
	จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรร่วมกับหน่วยงานข้างนอกให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างเครือข่ายกับ หน่วยงานภายนอก	๒	๑.๓๘
	เพิ่มโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพ หรือจัดเวทีสำหรับการนำ ความรู้จากการพัฒนามาถ่ายทอดให้กับบุคลากรของส่วนราชการฯ ทั้งในระดับสำนัก และระดับองค์กร เช่น การเป็นวิทยากรตัวคูณ เพื่อนำความรู้ไปถ่ายทอดแก่บุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก องค์กร หรือการจัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	๗	๔.๘๓
	จัดทำเครื่องมือ หรือแบบทดสอบที่มีความน่าเชื่อถือ ที่จะนำมาใช้ ประเมินความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ซึ่งจะมี ส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากร และประเมินเลื่อนระดับของ บุคลากร รวมทั้งทราบระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะเป็นว่าไปตามความคาดหวังขององค์กรมาก-น้อยเพียงใด	๓	๒.๐๗
	ติดตามและประเมินผลบุคลากรภายหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑	๐.๖๙
	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามสายงานยังไม่สอดคล้องกับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง	๔	๒.๗๖
	มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกสายงาน	๕	๓.๔๕
	มีความคาดหวังให้บุคลากรของส่วนราชการฯ มีความรู้ ความสามารถทักษะ และศักยภาพที่เหมาะสมกับกับระดับและ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	๒	๑.๓๘
๕	พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น อาทิ การอ่าน การแปล การเขียน เพราะเป็นทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้จริง	๑๐	๖.๙๐
๑	พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะให้กับบุคลากร อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงในทุกระดับ ประเภท และสายงาน เพื่อ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	๒๒	๑๕.๑๗

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากร เนื่องจากเป็นทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับบุคลากรในยุคปัจจุบัน	๗	๔.๘๓
	บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๗	๔.๘๓
	กำหนดระยะเวลาการฝึกอบรมที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๔	๒.๗๖
	จัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือ เพื่อให้มีความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร	๓	๒.๐๗
๓	การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตามที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีความเหมาะสม	๑๔	๙.๖๖
๔	สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร รวมทั้งมีการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ตลอดเวลา	๑๒	๘.๒๘
	ผู้บริหารคือบุคคลสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	๗	๔.๘๓
	พัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม	๑	๐.๖๙
	พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์	๒	๑.๓๕

ตารางที่ ๑๐ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/
ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

(จำนวนผู้ตอบ = ๙๗ คน)

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๔	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตระหนักถึงคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากรต่อการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) โดยมีแนวทางปฏิบัติที่ดี อาทิ การให้บุคลากรปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย (WFH) การจัดหาวัคซีนให้กับบุคลากร และการมีมาตรการคัดกรองที่เข้มงวด	๘	๘.๒๕
	ประชาสัมพันธ์และเปิดเผยข้อมูลจำนวน หรือ Timeline ของผู้ติดเชื้อให้ชัดเจน ไม่ให้บุคลากรเกิดความตื่นตระหนกและความสับสน	๒	๒.๐๖
	บุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน	๓	๓.๐๙
	จัดสถานที่นันทนาการให้กับบุคลากร ได้แก่ ลานสุขภาพ เพื่อเป็นพื้นที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาของบุคลากร	๒	๒.๐๖
๒	สนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการที่ให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดความพอดีพอประมาณในการดำเนินชีวิตประจำวัน	๑๑	๑๑.๓๔
	ประเมินผลความสุขและผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี เพื่อนำผลของการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร	๔	๔.๑๒
	การจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมควรเป็นกิจกรรมที่ให้บุคลากรเข้าร่วมตามความสมัครใจไม่ใช่การบังคับ และการสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถเกิดขึ้นได้จากเรื่องง่าย ๆ โดยการดำเนินงานภายในส่วนราชการฯ เช่น การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัด การคัดแยกขยะ การดูแลสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ หน่วยงาน โดยไม่จำเป็นต้องจัดกิจกรรมแบบอื่น ๆ ที่ไม่น่าจะสร้างความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างยั่งยืน	๒	๒.๐๖
๓	จัดกิจกรรมเพื่อสังคมให้กับชุมชนและโรงเรียนโดยรอบอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร และเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้กับบุคคล	๙	๙.๒๘
๑	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานได้อย่างเหมาะสม	๓๒	๓๒.๙๙
๓	สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	๙	๙.๒๘

ลำดับที่	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๕	จัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้บุคลากร ได้แก่ ประกันโควิด จัดหาวัคซีน เข็มที่ ๓ ชนิด mRNA ให้แก่บุคลากร ตรวจ ATK ให้กับบุคลากร ทุกคนในส่วนราชการฯ อย่างสม่ำเสมอ	๖	๖.๑๙
	โครงการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงควรสอดแทรกกิจกรรมการสร้างอาชีพให้บุคลากร เพื่อ สร้างรายได้ให้บุคลากรนอกเหนือจากงานประจำ	๑	๑.๐๓
๔	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร กับผู้ปฏิบัติงาน โดยเปิดเวทีผู้บริหารพบบุคลากรเป็นประจำ ทุกเดือน	๘	๘.๒๕

ตารางที่ ๑๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่คิดว่าควรต้องปรับปรุง

(จำนวนผู้ตอบ = ๑๓๘ คน)

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๒	ปรับปรุงกระบวนการประเมินเลื่อนระดับ/การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้มีความรวดเร็ว	๑๑	๗.๙๗
๔	ผลักดันการหมุนเวียนงานให้เกิดขึ้นจริงกับบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและพัฒนาคน	๙	๖.๕๒
	เพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖	๔.๓๕
๓	สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคคลเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐	๗.๒๕
	กระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับราชการไม่สามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๓	๒.๑๗
	ประมวลปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น	๔	๒.๙๐
๔	ใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลจะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร	๙	๖.๕๒
	ทบทวนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงาน	๔	๒.๙๐
	เห็นควรยกเลิกการคัดเลือกสำนัก/ข้าราชการผู้มีคุณธรรมจริยธรรม	๒	๑.๔๕
๒	ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม	๑๑	๗.๙๗
	คาดหวังให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	๓	๒.๑๗
๕	จัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้ามาสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว	๗	๕.๐๗
๑	พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจงาน และควรดำเนินการให้ทั่วถึงและต่อเนื่องในทุกสายงาน	๑๕	๑๐.๘๗
	มีเครื่องมือ หรือแบบทดสอบที่มีความน่าเชื่อถือ ที่จะนำมาใช้ประเมินความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากร และประเมินเลื่อนระดับของบุคลากร รวมทั้งทราบระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเป็นว่าไปตามความคาดหวังขององค์กรมาก-น้อยเพียงใด	๑	๐.๗๒

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๕	มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้มีความเข้มข้นในเนื้อหา กำหนดชั่วโมงเรียนที่เหมาะสม เพื่อ บุคลากรจะสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง	๗	๕.๐๗
๕	พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง	๗	๕.๐๗
	พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากร	๑	๐.๗๒
	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ทางด้านกฎหมาย เพื่อจะได้มี ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานอื่น	๑	๐.๗๒
	จัดอบรมเรื่องการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคลากร เพื่อที่บุคคล จะได้ทราบและปฏิบัติตามข้อควรกำหนดอย่างเคร่งครัด	๑	๐.๗๒
	พัฒนาสมรรถนะในด้านจิตบริการให้กับบุคลากร เช่น จัดกิจกรรม ที่ให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีน้ำใจ มีจิตบริการ ทำงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส และการมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น	๑	๐.๗๒
	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความสำคัญอย่างมากในยุค Disruption	๒	๑.๔๕
	มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลภายหลังการพัฒนาบุคลากร อย่างจริงจัง	๑	๐.๗๒
	มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามสายงานให้ มากกว่านี้	๑	๐.๗๒
	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์หรือ เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร	๔	๒.๙๐
	การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจำเป็นการสร้างสุขภาวะทางสติปัญญา ควบคู่ไปกับการสร้างสุขภาวะทางจิตใจ	๑	๐.๗๒
	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรเสริมสร้างความสุข และสุขภาพที่ แข็งแรง รวมทั้งสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้กับบุคลากรในการ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒	๑.๔๕
	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัด รัฐสภาที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำลังขับเคลื่อนมีความเหมาะสม	๖	๔.๓๕
	มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ได้แก่ การแต่งกายที่ยืดหยุ่น	๑	๐.๗๒
	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการดำเนินงานในด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕	๓.๖๒
	ควรทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	๒	๑.๔๕

ตารางที่ ๑๒ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คิดว่าควรต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

(จำนวนผู้ตอบ = ๒๗๑ คน)

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๒	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน	๒๗	๙.๙๖
๕	การหมุนเวียนงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรทราบถึงประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ รวมทั้งผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายขององค์กรที่จะต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม	๑๕	๕.๕๔
	การหมุนเวียนงานยังข้อจำกัด เนื่องจากไม่สามารถหาบุคคลมาสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันได้ เนื่องจากลักษณะงานที่มีความเฉพาะ แต่ทั้งนี้ก็มีใจถึงประโยชน์ของการหมุนเวียนงาน เช่น เจ้าหน้าที่กระทรวงการต่างประเทศที่ทำหน้าครบทุกลักษณะงานตั้งแต่ ล่าม แปล ประสานงาน จัดการประชุม เยี่ยมคารวะ ภายใต้อำนาจ นักการทูต ที่ต้องมี Multi Skilled Person โดยบุคลากร ๑ คน สามารถทำได้ทุกอย่าง ซึ่งจะสร้างมูลค่าให้กับบุคคลและสำนักงานที่สามารถใช้บุคลากรได้อย่างเต็มศักยภาพ	๑	๐.๓๗
	ยกเลิกระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง เนื่องจากหลักเกณฑ์การดำเนินการไม่เหมาะสม รวมทั้งไม่มีแผนพัฒนาการบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกชัดเจน ซึ่งทำให้ข้าราชการฯ ไม่เห็นประโยชน์ของการอยู่ในระบบฯ	๑	๐.๓๗
	การหมุนเวียนงานเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นโอกาสของบุคคลในการเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕	๑.๘๕
	การสรรหาบุคคลบางสายงานต้องใช้วิธีการคัดเลือกมากกว่าการสอบแข่งขัน เนื่องจากบางสายงานต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะด้าน การสรรหาด้วยวิธีการปกติ อาจทำให้ได้ข้าราชการที่มีคุณภาพในระดับหนึ่ง แต่ต้องมาใช้เวลาในการพัฒนา เพราะยังไม่พร้อมที่จะทำงาน งานบางงานไม่ใช่ทำงานตามระดับ แต่ควรทำได้ทุกระดับ โดยเฉพาะกลุ่มงานที่มีบุคลากรน้อย เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องพร้อมปฏิบัติงานทุกเวลา อย่างไรก็ตาม โอกาสในการทำงานก็สำคัญ หากโอกาสในการทำงานน้อย ความเชี่ยวชาญก็ลดน้อยลงไปด้วย	๑	๐.๓๗
	การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการควรคัดเลือกบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่ไปกับการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน	๒	๐.๗๔

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ปรับวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในการสอบภาค ข (การสอบภาคความสามารถเฉพาะตำแหน่ง) เพื่อให้การสอบแข่งขันมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	๑	๐.๓๗
	การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรยกเลิกการสอบภาค ก. (การสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป)	๔	๑.๔๘
	การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในสำนักกรรมาธิการ ควรสรรหาบุคคลที่มีความรู้ในการวิเคราะห์ วิจัย และมีทักษะด้านภาษาอังกฤษ เป็นคุณสมบัติพื้นฐานสำคัญ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้มากขึ้น	๑	๐.๓๗
	การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการควรสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๗	๒.๕๘
	การสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการควรมีการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)	๒	๐.๗๔
	การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบ การประเมินไม่ควรใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลในการตัดสินใจ แต่ควรคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๙	๓.๓๒
	การสรรหาผู้บังคับบัญชากลุ่มงานควรคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และควรมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกว่ามีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือไม่ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ดำรงตำแหน่ง	๑	๐.๓๗
	การสรรหาให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นควรเน้นความรู้ความสามารถ และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้บุคคลที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	๑	๐.๓๗
	ควรกำหนดระยะเวลาการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการให้มีความชัดเจน	๓	๑.๑๑
	การประเมินผลงานเลื่อนระดับไม่ควรให้คณะกรรมการจากหน่วยงานนอกมาประเมิน เพราะคณะกรรมการภายนอกไม่ทราบลักษณะงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑	๐.๓๗
	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรเปิดเผยรายชื่อคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ	๑	๐.๓๗
	มีมาตรการรองรับในกรณีฉุกเฉิน หรือความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานฯ สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งจะประโยชน์ต่อส่วนราชการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑	๐.๓๗

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	มีระบบการติดตามและประเมินการปฏิบัติงานประจำเดือนของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัยอย่างจริงจัง เพื่อให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างจากการทำงาน ณ ที่ทำงาน	๙	๓.๓๒
๔	นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา	๑๖	๕.๙๐
๔	พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๑๖	๕.๙๐
	การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อรองรับกับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)	๑๒	๔.๔๓
	พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียน ให้กับบุคลากร	๔	๑.๔๘
	มีการประเมินประสิทธิภาพของผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานในทุกปี เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาโดยการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว	๑	๐.๓๗
	อบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและด้านการรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจรัฐสภาแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ตำรวจรัฐสภาทุกคนได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม	๒	๐.๗๔
	สนับสนุนอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรเพื่อสามารถรองรับการปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัยได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๑๑	๔.๐๖
	การปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย ทำให้เห็นว่าบางลักษณะงานไม่จำเป็นต้องทำงานในสถานที่ทำงานก็ได้ เช่น งานด้านธุรการ ดังนั้นสำนักงานฯ ควรพิจารณาปรับลดอัตรากำลังของสำนักงานฯ อย่างจริงจัง โดยวิเคราะห์ว่าหน่วยงานภายในใดสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อทดแทนอัตรากำลังซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ แต่ลดจำนวนผู้ปฏิบัติหน้าที่เกินความจำเป็นลง	๓	๑.๑๑
	ควรทบทวนกรอบอัตรากำลังของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานในปัจจุบัน	๔	๑.๔๘
๕	ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕	๕.๕๕
	ควรมีแผนการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และเรียนรู้การทำงานในสายงานของตนเองอย่างมีอาชีพ มีความกระตือรือร้น เน้นผลการทำงานอย่างสร้างสรรค์ภายใต้วิถีรูปแบบฯ ใหม่ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากกว่าการยึดติดรูปแบบการเข้าทำงานทุกวัน สร้างความยืดหยุ่นในเรื่องรูปแบบการทำงานให้มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถอย่างเต็มที่	๑	๐.๓๗

ลำดับ	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ การประชุมสภา ให้สามารถประชุมและลงคะแนนเสียงแบบออนไลน์ได้ตามอย่งนานาประเทศในอนาคต	๑	๐.๓๗
๑	มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ได้แก่ การปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย วันทำงานที่ยืดหยุ่น การแต่งการที่ยืดหยุ่น	๕๕	๒๐.๓๐
๓	ควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน การประชุม การเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา การสอบแข่งขันแบบออนไลน์ เป็นต้น	๑๘	๖.๖๔
	มีการสื่อสารการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑๑	๔.๐๖
	ทบทวนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจงาน	๔	๑.๔๘
	ผู้บังคับบัญชาต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักผลงาน	๓	๑.๑๑
	มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง	๑	๐.๓๗

ภาคผนวก ข

แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร
ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

คำชี้แจง

แบบสำรวจฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีข้อมูลป้อนกลับสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยแบบสำรวจได้แบ่งออกเป็น ๕ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจ/ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจ/ความคิดเห็นในภาพรวม

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นของท่านต่อผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่คิดว่าควรต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นของท่านต่อการบริหารงานบุคคลที่คิดว่าควรปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

ทั้งนี้ ท่านสามารถศึกษารายละเอียดข้อมูลของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพิ่มเติมได้ที่

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (<https://bit.ly/mvRLcXb>)
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (<https://bit.ly/mgTFTkB>)



ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

๑. สถานภาพและระดับตำแหน่ง

- | | | |
|--|--|------------------------------------|
| ☐ บริหารระดับสูง | ☐ เลขาธิการ | ☐ รองเลขาธิการ |
| ☐ อำนวยการระดับสูง | ☐ ผู้อำนวยการสำนัก | |
| ☐ วิชาการ | ☐ ทรงคุณวุฒิ (ที่ปรึกษา) | |
| | ☐ เชี่ยวชาญ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) | |
| | ☐ เชี่ยวชาญ | |
| | ☐ ชำนาญการพิเศษ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) | |
| | ☐ ชำนาญการพิเศษ | |
| | ☐ ชำนาญการ (ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน) | |
| | ☐ ชำนาญการ | |
| | ☐ ปฏิบัติการ | |
| ☐ ทั่วไป | ☐ อาวุโส (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน) | ☐ อาวุโส |
| | ☐ ชำนาญงาน | ☐ ปฏิบัติงาน |

๒. สำนัก (หน่วยงานภายในส่วนราชการ)

๓. อายุราชการ ปี

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจ/ความคิดเห็นของท่าน

๔ หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด / เห็นด้วยมากที่สุด

- ๓ หมายถึง พึงพอใจมาก / เห็นด้วยมาก
 ๒ หมายถึง พึงพอใจน้อย / เห็นด้วยน้อย
 ๑ หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด / เห็นด้วยน้อยที่สุด

เป้าหมายแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัวสามารถ
รองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. กำลังคนในส่วนราชการ/หน่วยงานของท่านมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน				
๒. ท่านมีความพึงพอใจที่ส่วนราชการฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)				
๓. ท่านมีความพึงพอใจกับระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการให้กับข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ				
๔. ท่านเห็นว่าระบบการบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีความเหมาะสม				
๕. ท่านมีความพึงพอใจกับระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการ				
๖. ท่านเห็นว่าการสรรหาเชิงรุก โดยการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร ช่วยให้ส่วนราชการฯ ดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถให้มาทำงานกับส่วนราชการฯ ได้เพิ่มมากขึ้น				
๗. ท่านเห็นว่าระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ที่ส่วนราชการฯ ได้นำมาใช้ มีความเหมาะสม เป็นรูปธรรม โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล * ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน คือ การบูรณาการแนวทางการดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงกัน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคล การติดตามผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน				

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๘. ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ผ่านระบบ Google form				
๙. ท่านเห็นว่าการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ (อาทิ แผนสืบทอดตำแหน่ง ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน) ยึดหลักธรรมาภิบาล				
๑๐. ท่านเห็นว่าการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ มีความคล่องตัวสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑				

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภาเพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ (อาทิ แผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน การจัดฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ การประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม)				
๒. ท่านเห็นว่ากิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ช่วยให้ข้าราชการในส่วนราชการฯ กระทำผิดวินัยที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง				
๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อการส่งเสริมผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการ มีส่วนส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา (อาทิ การแสดงนโยบาย/เจตจำนงด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร แผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การฝึกอบรม)				
๔. ท่านเห็นว่าหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น / การยกย่องเชิดชูบุคคลผู้มีคุณธรรม และหลักเกณฑ์การคัดเลือกหน่วยงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมฯ ดีเด่น มีความเหมาะสม				
๕. ท่านเห็นว่ากิจกรรมรณรงค์เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา				

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร เป็นคนดี มีคุณธรรม และ จริยธรรม				
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒				

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย :
๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. ท่านเห็นว่าการดำเนินการของส่วนราชการฯ ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (อาทิ การพัฒนาบุคลากรตามสายงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ) เป็นไปอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง				
๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อหลักสูตร (อาทิ หลักสูตรพัฒนาบุคลากรตามสายงาน หลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ หลักสูตรพัฒนาภาษาอังกฤษ หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล) มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพในสายงาน รวมทั้งรองรับกับเหตุการณ์และความจำเป็นในปัจจุบัน				
๓. ท่านเห็นว่าความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
๔. ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) ที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการ ช่วยในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง				
๕. ท่านมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น				
๖. ท่านคิดว่านโยบายของผู้บริหาร และวัฒนธรรมการเรียนรู้ของส่วนราชการฯ ช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น				

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

.....

.....

.....

...

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย : บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. ท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของส่วนราชการฯ ในการให้ความสำคัญกับบุคลากรและการทำงานของบุคลากร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid – 19) (อาทิ การให้บริการฉีดวัคซีน Covid – 19 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ การให้ทำงาน ณ ที่พักอาศัย (WFH) การพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การประชุมโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์)				
๒. ท่านเห็นว่ากิจกรรมที่ส่วนราชการฯ ดำเนินการมีส่วนในการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจของท่านให้แข็งแรง และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี				
๓. ท่านได้นำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ต่อการดำเนินการชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม				
๔. ท่านเห็นว่าความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา และการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของท่านให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น				

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวังต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

.....

.....

.....

...

ส่วนที่ ๓ ความพึงพอใจในภาพรวม

ประเด็นคำถาม	ระดับความพึงพอใจ/ความคิดเห็น			
	มากที่สุด (๔)	มาก (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตาม				

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ของ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา				
---	--	--	--	--

ส่วนที่ ๔ ความคิดเห็นของท่านต่อผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่คิดว่าควรต้องปรับปรุง

.....

.

.....

.

.....

.

.....

.

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นของท่านต่อการบริหารงานบุคคลที่คิดว่าควรปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับ
สถานการณ์ในปัจจุบันและอนาคต (เช่น การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
การติดตามประเมินผลการทำงาน การเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ความยืดหยุ่นในการ
ทำงาน การปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย)

.....

.

.....

.

.....

.

.....

.

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสำรวจ
กลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
โทร. ๐ ๒๒๔๒ ๕๙๐๐ ต่อ ๕๑๒๑