# รายงานผลสัมฤทธิ์

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

# บทสรุปผู้บริหาร

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

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

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**

เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง

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

นอกจากนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการก้าวสู่ Digital Parliament ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้จัดทำระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ ระบบการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภาที่เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากร ระหว่างระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ

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

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ

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

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

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

สำหรับแผนการจัดการความรู้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้จนได้องค์ความรู้ขององค์กร จำนวน ๗๗ องค์ความรู้/นวัตกรรม ซึ่งจากการดำเนินการ พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ได้นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๔

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เสริมสร้างความผาสุกและผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ร่างกาย และจิตใจของบุคลากร ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลา ๕ ปี พบว่า บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความผาสุกและผูกพันเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ บุคลากรมีความผาสุกและความพึงพอใจในภาพรวมมากที่สุด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘๑.๗๐ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๘๑.๒๐ รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดโครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตและการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยจากการดำเนินการ พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต โดยภาพรวมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๑ รวมทั้งบุคลากรที่เข้าโครงการสามารถเสริมสร้างอาชีพของตนโดยการทำสบู่ ปลูกต้นไม้ รวมทั้งจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อให้การใช้จ่ายเงินภายในครอบครัวมีพอใช้และเหลือเก็บเพื่อการออมทรัพย์หรือสำหรับใช้จ่ายสิ่งที่จำเป็นในอนาคต

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

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

อย่างไรก็ดี เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ฯ จึงได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

๒. สื่อสารสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๓. จัดทำคู่มือเผยแพร่ให้กับบุคลากร เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

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

๖. ควรมีการกำหนดกรอบการดำเนินการตามหลักสูตร/แนวทางพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในแต่ละสายงานให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการกำหนดให้ข้าราชการเรียนรู้จากระบบ e-Learning

๗. ควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่สามารถจัดเก็บและเรียกใช้ข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร ที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการ

๘. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อออกแบบระบบการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อจะได้จูงใจให้กำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้กำลังคุณภาพที่เหมาะสมกับความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

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

---

# คำนำ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

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

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

คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ
พฤศจิกายน ๒๕๖๕

# สารบัญ


**หน้า**

บทสรุปผู้บริหาร

คำนำ ก

สารบัญ ข

**ส่วนที่ ๑ บทนำ ๑**

**ส่วนที่ ๒ แนวคิดและกรอบแนวทางการติดตาม และประเมินผล ๓**

- ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ๓
- เป้าหมายการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ๑๓
- แนวทางการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ๑๓
- แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ๑๕

**ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ ๔๑**

- สรุปภาพรวมผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ๔๑
- ภาพรวมผลคะแนนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ๖๖
- ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ๖๗
- ภาพรวมผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ๘๕

**ส่วนที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ๘๙**

**ภาคผนวก ก**

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

# ส่วนที่ ๑
# บทนำ

# ส่วนที่ ๑
# บทนำ

## ๑. เหตุผลความจำเป็น

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ ได้มอบหมายให้ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา เป็นผู้กำกับและติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดย อ.ก.ร. ประเมิน ฯ ได้กำหนดกระบวนการการติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ดังนี้

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

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

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

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

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

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

ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลา ๕ ปีของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ส่วนราชการฯ และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี รวมทั้งจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อ.ก.ร. ประเมินฯ และ ก.ร. ตามลำดับ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นปีสุดท้ายของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบกับแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดให้ส่วนราชการฯ ต้องจัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการที่จะนำไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

## ๓. ประโยชน์ที่จะได้รับ

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

๒. ได้แนวทาง/ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการของบุคลากรและผู้รับบริการ

๓. ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

# ส่วนที่ ๒
# แนวคิดและกรอบแนวทาง การติดตาม และประเมินผล

# ส่วนที่ ๒
# แนวคิดและกรอบแนวทางการติดตาม และประเมินผล

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

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

| | |
|---|---|
| **วิสัยทัศน์** | บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี |
| **พันธกิจ** | ๑. ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ<br>๒. ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ<br>๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง<br>๔. สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง |
| **เป้าประสงค์หลัก** | ๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>๒. ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ<br>๓. ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูงรวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>๔. ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร |

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

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงสังกัดรัฐสภา

แผนงาน : การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผลลัพธ์ :

๑. มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือและประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล

แผนงาน : การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติได้แก่

๑. แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๒. แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

๓. ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

๔. แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลลัพธ์ :

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง ๔ ระบบ และสามารถดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ

๒. มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบและเป็นที่ยอมรับ

๓. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในอาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน : ๓.๑ การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารหลักเกณฑ์และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดีคนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน : ๓.๒ การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

๒. ระดับความสำเร็จของกระบวนการ/กลไก จัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกและแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ :

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและดำเนินการเพื่อจูงใจกลุ่มคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง และมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

<u>กลยุทธ์ที่ ๔</u> เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

แผนงาน : การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

<u>กลยุทธ์ที่ ๕</u> ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

แผนงาน : การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ผลลัพธ์ : ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริการทรัพยากรบุคคลขององค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

<u>กลยุทธ์ที่ ๑</u> ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

แผนงาน : ๑.๑ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภามาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

ตัวชี้วัด :

๑. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม

๒. มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในระดับผู้บังคับบัญชาส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แผนงาน : ๑.๒ การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

๒. มีการกำกับ ติดตาม การสร้างเสริมจริยธรรม

ผลลัพธ์ : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและมาตรฐานทางจริยธรรม

<u>กลยุทธ์ที่ ๒</u> ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

แผนงาน : ๒.๑ การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมและรับรู้การดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา

แผนงาน : ๒.๒ การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

ผลลัพธ์ :

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี

<u>กลยุทธ์ที่ ๓</u> ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

แผนงาน : การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด :

๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการเรื่องร้องเรียนด้านความโปร่งใสที่มีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผลลัพธ์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสได้รับความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

แผนงาน : ๑.๑ การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

ตัวชี้วัด : มีมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

แผนงาน : ๑.๒ การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง หลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติหลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ เป็นต้น

๒. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ

แผนงาน : ๑.๓ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนดรวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

แผนงาน : ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

ตัวชี้วัด : จำนวนผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

แผนงาน : ๑.๕ การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

แผนงาน : การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร

ผลลัพธ์ :

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพมีมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบายและทิศทางตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๒. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

๓. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน : การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด :

๑. จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการในด้านการใช้เทคโนโลยี

ผลลัพธ์ :

๑. มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล

แผนงาน : ๓.๓.๑ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

ตัวชี้วัด : มีหลักสูตรในการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่มีมาตรฐานและสามารถสนับสนุนภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน : ๓.๓.๒ การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานด้านปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ผลลัพธ์ :

๑. บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับโอกาสการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ

๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ ผลักดันนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

แผนงาน : ๓.๔.๑ การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ

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

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ผลลัพธ์ :

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน

๒. มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

<u>กลยุทธ์ที่ ๔.๑</u> ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

แผนงาน : ๔.๑.๑ การศึกษาความต้องการ และบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

แผนงาน : ๔.๑.๒ การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ

แผนงาน : ๔.๑.๓ การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลลัพธ์ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี

<u>กลยุทธ์ที่ ๔.๒</u> ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แผนงาน : ๔.๒.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียงพร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ตัวชี้วัด :

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ

๒. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด

ผลลัพธ์ : การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจและนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง

<u>กลยุทธ์ที่ ๔.๓</u> ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

แผนงาน : ๔.๓.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ

แผนงาน : ๔.๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ

ผลลัพธ์ : การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจและนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง

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

**วิสัยทัศน์**

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

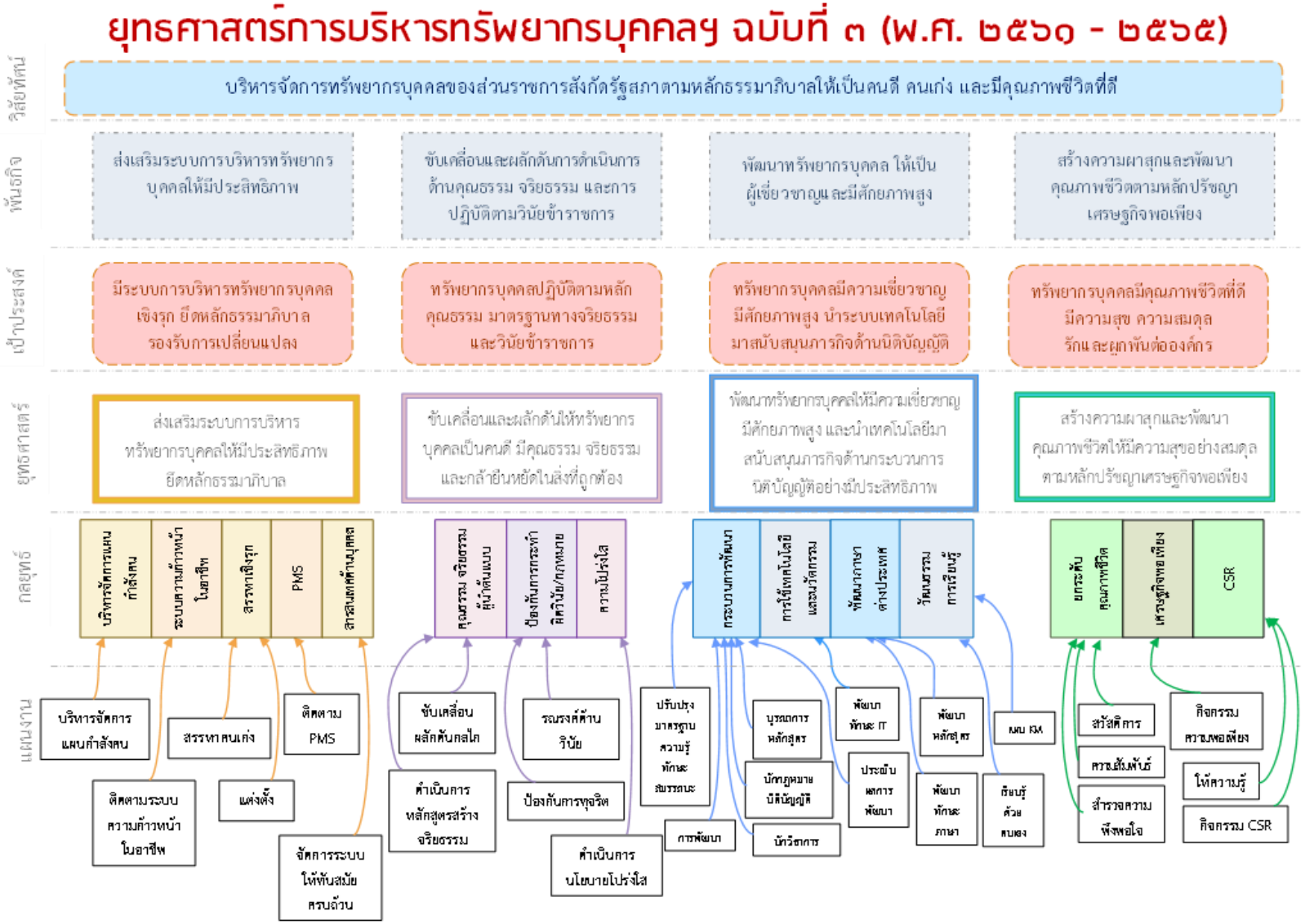
**พันธกิจ**

- ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ
- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง
- สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**เป้าประสงค์หลัก**

- มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ
- ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง รวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) น.๑๒




ที่มา : ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) น.๑๐

## ๒. เป้าหมายการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

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

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

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

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

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

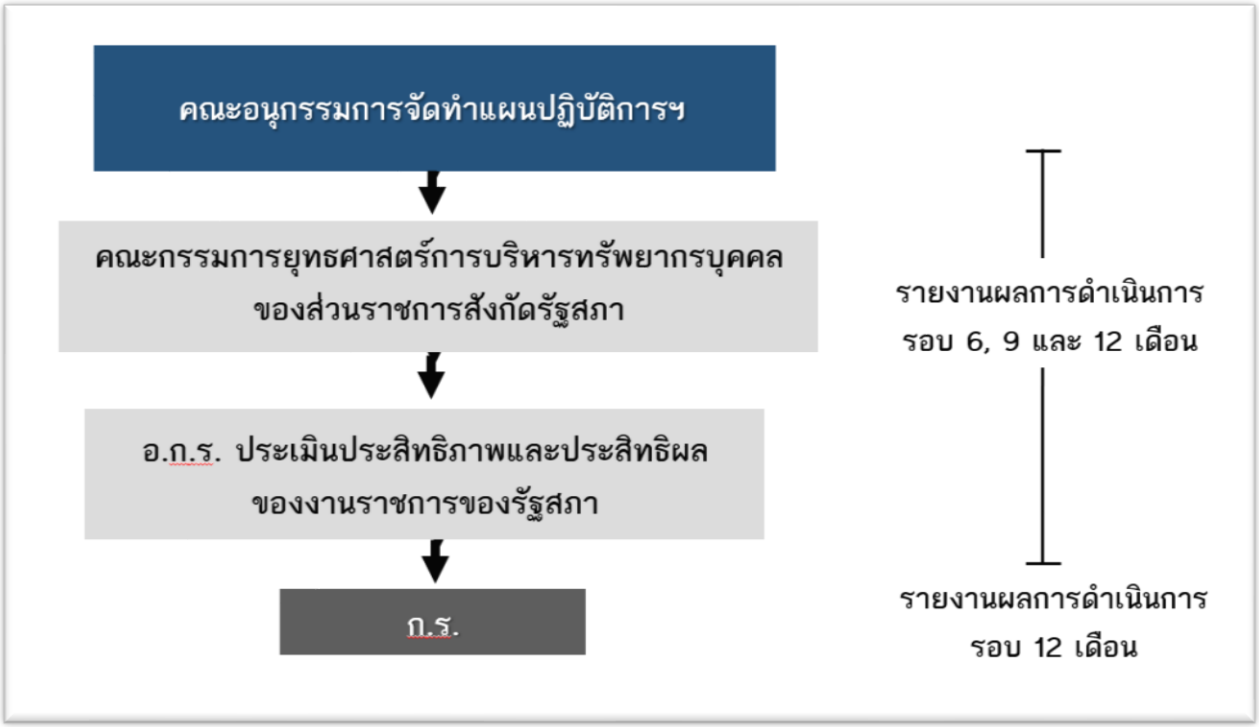
(๒) ให้คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ รายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม

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

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

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

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



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

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

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

## ตารางสรุป

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**

**กลยุทธ์ที่ ๑** บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**แผนงาน** การบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**โครงการ** : การบริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

**กลยุทธ์ที่ ๒** ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล

**แผนงาน ๑** การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** : ดำเนินการแผนตามระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

**แผนงาน ๒** การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** : ดำเนินการแผนตามระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

**แผนงาน ๓** การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** : ดำเนินการแผนตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

**แผนงาน ๔** การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** : ดำเนินการแผนตามระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

**กลยุทธ์ที่ ๓** เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**แผนงาน ๑** การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**โครงการ** : การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดที่มีคุณภาพ คุณธรรม“คนดี คนเก่ง” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ

**แผนงาน ๒** การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

**โครงการที่ ๑**: การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงานในประเภทวิชาการ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

**โครงการที่ ๒**: พัฒนาวิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

**กิจกรรม** : การกำหนดแนวทาง/วิธีการเลือกสรรและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง (คำแนะนำการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการสัมภาษณ์/ศูนย์รวมการประเมิน (Assessment Center)

**กลยุทธ์ที่ ๔** เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

**แผนงาน** การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

**โครงการที่ ๑**: พัฒนาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

**โครงการที่ ๒**: ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

**กลยุทธ์ที่ ๕** ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

**แผนงาน ๑** การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

**โครงการ** : ขับเคลื่อนการนำเข้าข้อมูลในฐานข้อมูลระบบบริหารจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

**กลยุทธ์ที่ ๑** ขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

**แผนงาน ๑** การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

**โครงการ** : ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

**แผนงาน ๒** การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

**โครงการ** : ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

**กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

**แผนงาน ๑** การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

**โครงการ** : เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง

**แผนงาน ๒** การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

**โครงการ** : เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

**กลยุทธ์ที่ ๓** ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

**แผนงาน ๑** การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**โครงการ** : การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริมดังกล่าว

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

**กลยุทธ์ที่ ๑** เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ

**แผนงาน ๑** การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

**โครงการ** : ปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

**แผนงาน ๒** การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

**โครงการ** : การพัฒนาหลักสูตรสำหรับบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

**แผนงาน ๓** การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

**โครงการ** : พัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**แผนงาน ๔** การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

**โครงการที่ ๑** : การกำหนดตำแหน่งบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

**โครงการที่ ๒** : หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

**แผนงาน ๕** การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ
**โครงการ** : หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ
**แผนงาน ๖** การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
**โครงการ** : การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

**กลยุทธ์ที่ ๒** นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
**แผนงาน** การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร
**โครงการที่ ๑** : พัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปี ๒๕๖๑

**กลยุทธ์ที่ ๓** พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล
**แผนงาน ๑** การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ
**โครงการ** : พัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
**แผนงาน ๒** การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร
**โครงการที่ ๑** : พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**กลยุทธ์ที่ ๔** ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
**แผนงาน ๑** การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ
**โครงการ** : จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
**แผนงาน ๒** การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง
**โครงการ** : พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-development)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

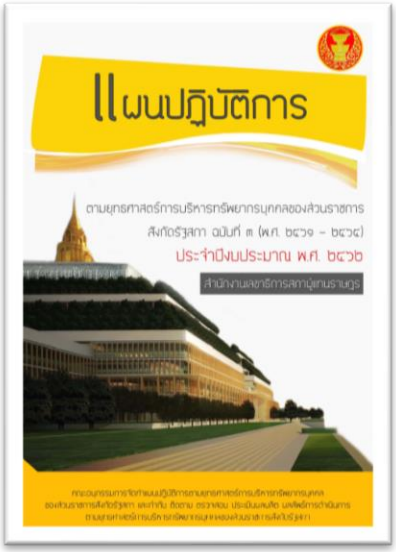
**กลยุทธ์ที่ ๑** ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
**แผนงาน ๑** การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
**โครงการ** : จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
**แผนงาน ๒** การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)
**โครงการที่ ๑** : ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)

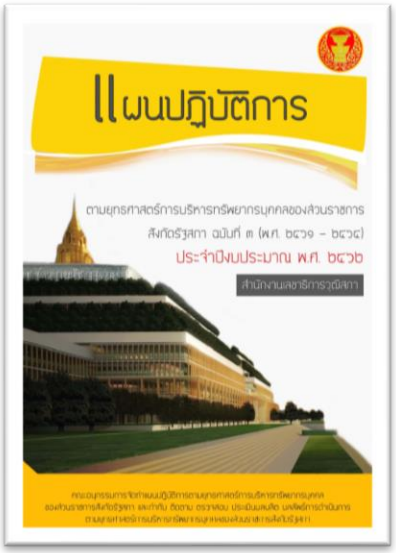
**แผนงาน ๓** การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
**โครงการ** : สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
**แผนงาน** ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ
**โครงการ** : โครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิต

**กลยุทธ์ที่ ๓** ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
**แผนงาน ๑** ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม
**แผนงาน ๒** การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

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



## ตารางสรุป

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**

**กลยุทธ์ที่ ๑** **บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

**แผนงาน** การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**โครงการ** บริหารจัดการแผนกำลังคน ภายใต้โครงสร้างระบบงานและอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพความคุ้มค่า สามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต

**กลยุทธ์ที่ ๒** **ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล**

**แผนงาน ๑** การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** ดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

**แผนงาน ๒** การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง

**แผนงาน ๓** การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง

**แผนงาน ๔** การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** ดำเนินการและติดตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**กลยุทธ์ที่ ๓** **เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

**แผนงาน ๑** การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**โครงการ** การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาและดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก

**แผนงาน ๒** การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

**โครงการ** การคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพและมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ หรือคนดีคนเก่ง และมีคุณภาพ

**กลยุทธ์ที่ ๔** **เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)**

**แผนงาน** การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

**โครงการที่ ๑** พัฒาความรู้ ความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

**โครงการที่ ๒** ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

**กลยุทธ์ที่ ๕** **ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ**

**แผนงาน** การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

**โครงการ** บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

**กลยุทธ์ที่ ๑** **ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม**

**แผนงาน ๑** การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

**โครงการ** ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

**แผนงาน ๒** การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

**โครงการ** ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม

**กลยุทธ์ที่ ๒** **ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ**

**แผนงาน ๑** การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

**โครงการ** เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยและโทษทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา พร้อมกรณีตัวอย่าง

**แผนงาน ๒** การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

**โครงการ** เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

**กลยุทธ์ที่ ๓** **ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา**

**แผนงาน** การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**กิจกรรม** การจัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และการกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแผนส่งเสริมดังกล่าว

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

**กลยุทธ์ที่ ๑** **เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ**

**แผนงาน ๑** การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

**โครงการ** ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**แผนงาน ๒** การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

**โครงการ** โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

**แผนงาน ๓** การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

**โครงการ** พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**แผนงาน ๔** การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด

**โครงการ** พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

**แผนงาน ๕** การพัฒนาบุคลากรสายงานวิทยาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

**โครงการ** พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากรให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ

**แผนงาน ๖** การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

**โครงการ** การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

| | |
|---|---|
| **กลยุทธ์ที่ ๒** | **นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ** |
| **แผนงาน** | การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร |
| **โครงการ** | พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนลียีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **กลยุทธ์ที่ ๓** | **พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล** |
| **แผนงาน ๑** | การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ |
| **โครงการ** | พัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **แผนงาน ๒** | การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร |
| **โครงการที่ ๑** | โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเบื้องต้นในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) |
| **โครงการที่ ๒** | โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **กลยุทธ์ที่ ๔** | **ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร** |
| **แผนงาน ๑** | การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ |
| **โครงการ** | จัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **แผนงาน ๒** | การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง |
| **โครงการ** | พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

| | |
|---|---|
| **กลยุทธ์ที่ ๑** | **ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ** |
| **แผนงาน ๑** | การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว |
| **โครงการ** | เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ |
| **แผนงาน ๒** | การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) |
| **โครงการ** | ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) |

**แผนงาน ๓** การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**กิจกรรม** สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

**กลยุทธ์ที่ ๒** **ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

**แผนงาน** การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

**โครงการ** เสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

**กลยุทธ์ที่ ๓** **ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม**

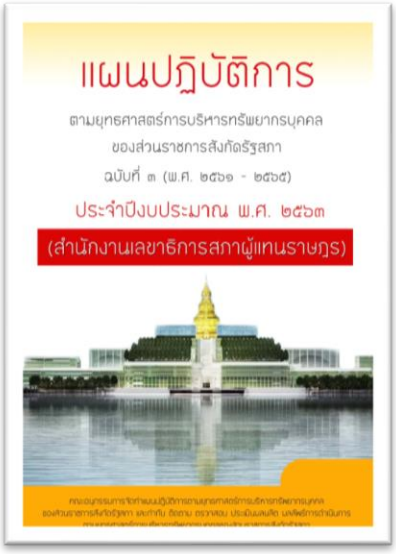
**แผนงาน ๑** การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม

**โครงการ** เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม

**แผนงาน ๒** การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม

**โครงการ** ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

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



## ตารางสรุป

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**

**กลยุทธ์ที่ ๑** **บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

**แผนงาน** การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**โครงการ** จัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

**กลยุทธ์ที่ ๒** **ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล**

**แผนงาน ๑** การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

**แผนงาน ๒** การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** การ**ดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)**

**แผนงาน ๓** การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

**แผนงาน ๔** การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation)

**กลยุทธ์ที่ ๓** **เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

**แผนงาน ๑** การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**โครงการ** การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาและดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก

**แผนงาน ๒** การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

**โครงการ** ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

**กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)**

**แผนงาน** การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

**โครงการที่ ๑** การดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข/กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ได้จากผลการศึกษา

**โครงการที่ ๒** ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

**กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ**

**แผนงาน** การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

**โครงการ** บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

**กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม**

**แผนงาน ๑** การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

**โครงการ**

๑. โครงการบรรยายธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและธรรมาภิบาล (กิจกรรมวันคุณธรรม การคัดเลือกและยกย่องผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น คนดีศรีสภา และสำนักด้านคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น)

๓. โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๔. โครงการธรรมศึกษาสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

**แผนงาน ๒** การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

**โครงการ** ขยายผลจากหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม (หลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม)

๑. โครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร

**กลยุทธ์ที่ ๒** **ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ**

**แผนงาน ๑** การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

**โครงการ** โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังตามกฎระเบียบของทางราชการ

**แผนงาน ๒** การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

**โครงการ** เรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

**กลยุทธ์ที่ ๓** **ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา**

**แผนงาน** การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**กิจกรรม** การจัดทำแผนและกำกับติดตามส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการกำกับ ติดตามการดำเนินการดังกล่าว

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

**กลยุทธ์ที่ ๑** **เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ**

**แผนงาน ๑** การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

**โครงการ** ติดตามผลการดำเนินการในการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**แผนงาน ๒** การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

**โครงการ** โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมสายอาชีพของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

**แผนงาน ๓** การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงานตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต

**โครงการ** โครงการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

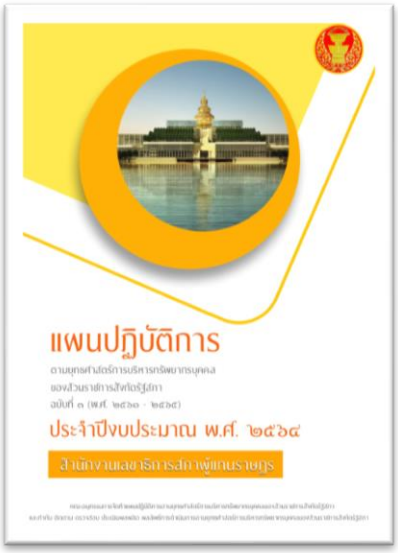
**แผนงาน ๔** การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

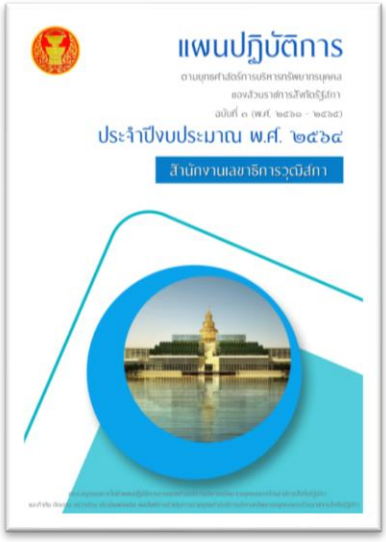
| | |
|---|---|
| | ตามแนวทางที่กำหนด |
| **โครงการ** | โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งนิติกร ให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ |
| **แผนงาน ๕** | การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ |
| **โครงการ** | โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการรัฐสภาในตำแหน่งวิทยากร ให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ |
| **แผนงาน ๖** | การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ |
| **โครงการ** | การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **กลยุทธ์ที่ ๒** | **นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ** |
| **แผนงาน** | การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร |
| **โครงการ** | พัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนลียีดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **กลยุทธ์ที่ ๓** | **พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล** |
| **แผนงาน ๑** | การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ |
| **โครงการ** | โครงการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **แผนงาน ๒** | การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร |
| **โครงการที่ ๑** | โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ |
| **โครงการที่ ๒** | โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **กลยุทธ์ที่ ๔** | **ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร** |
| **แผนงาน ๑** | การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ |
| **โครงการ** | โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **แผนงาน ๒** | การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง |
| **โครงการ** | โครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

| | |
|---|---|
| **กลยุทธ์ที่ ๑** | **ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ** |
| **แผนงาน ๑** | การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว |
| **โครงการ** | เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| **แผนงาน ๒** | การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) |
| **โครงการ** | ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) |
| **แผนงาน ๓** | การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| **กิจกรรม** | สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ |
| **กลยุทธ์ที่ ๒** | **ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง** |
| **แผนงาน** | การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ |
| **โครงการ** | เสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง |
| **กลยุทธ์ที่ ๓** | **ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม** |
| **แผนงาน ๑** | การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม |
| **โครงการ** | ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และสิ่งแวดล้อม |
| **แผนงาน ๒** | การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติโดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม |

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




**ตารางสรุป**

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**

**กลยุทธ์ที่ ๑** **บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

**แผนงาน** การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**โครงการ** เตรียมการจัดทำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

**กลยุทธ์ที่ ๒** **ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล**

**แผนงานที่ ๑** การดำเนินการและติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

**กลยุทธ์ที่ ๑** **ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม**

**แผนงานที่ ๑** การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

**โครงการ** ๑. โครงการพัฒนาจิต เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
- กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา

๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

**แผนงานที่ ๒** การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

**โครงการ** การสร้างเสริมจริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**กลยุทธ์ที่ ๒** **ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ**

**แผนงานที่ ๑** การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

**โครงการ** รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ

**แผนงานที่ ๒** การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

**โครงการ** ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

**กลยุทธ์ที่ ๓** **ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา**

**แผนงาน** การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**กิจกรรม** การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

**กลยุทธ์ที่ ๑** **เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ**

**แผนงานที่ ๑** การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

**แผนงานที่ ๒** การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

**โครงการ** โครงการพัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

| | |
|---|---|
| **แผนงานที่ ๓** | การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต |
| **โครงการ** | โครงการพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **แผนงานที่ ๔** | การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด |
| **โครงการ** | โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ |
| **แผนงานที่ ๕** | การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ |
| **โครงการ** | การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **กลยุทธ์ที่ ๒** | **นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ** |
| **แผนงาน** | การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร |
| **โครงการ** | โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |
| **กลยุทธ์ที่ ๓** | **พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล** |
| **แผนงานที่ ๑** | การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ |
| **โครงการ** | โครงการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **แผนงานที่ ๒** | การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร |
| **โครงการที่ ๑** | โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ |
| **โครงการที่ ๒** | โครงการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **กลยุทธ์ที่ ๔** | **ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร** |
| **แผนงานที่ ๑** | การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ |
| **โครงการ** | โครงการการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **แผนงานที่ ๒** | การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง |
| **โครงการ** | โครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่าง**

| | |
|---|---|
| **กลยุทธ์ที่ ๑** | **ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล** |
| **แผนงานที่ ๑** | การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว |
| **แผนงานที่ ๒** | การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) |
| **โครงการ** | ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) |
| **แผนงานที่ ๓** | การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| **กิจกรรม** | สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |
| **กลยุทธ์ที่ ๒** | **ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** |
| **แผนงาน** | การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ |
| **โครงการ** | เสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |
| **กลยุทธ์ที่ ๓** | **ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม** |
| **แผนงานที่ ๑** | การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม |
| **โครงการ** | โครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ |
| **แผนงานที่ ๒** | การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม |
| **โครงการ** | โครงการเยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย |

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

**ตารางสรุป**

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**

**กลยุทธ์ที่ ๑** **บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

**แผนงาน** การบริหารแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**โครงการ** การนำแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ

**กลยุทธ์ที่ ๒** **ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล**

**แผนงานที่ ๑** การดำเนินการและติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ

**โครงการ** การดำเนินการตามแผนระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

**แผนงานที่ ๒** การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ
**โครงการ** การดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

**แผนงานที่ ๓** การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ
**โครงการ** ดำเนินการตามแผนระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

**แผนงานที่ ๔** การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ
**โครงการ** ขยายผลการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Job Rotation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

**กลยุทธ์ที่ ๓** **เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**

**แผนงานที่ ๑** การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
**โครงการ** การพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาและดึงดูด “คนดี คนเก่ง” ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามแนวทางการสรรหาเชิงรุก

**แผนงานที่ ๒** การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง
**โครงการ** การพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**กลยุทธ์ที่ ๔** **เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)**

**แผนงาน** การติดตามการดำเนินงานตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
**โครงการที่ ๑** การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
**โครงการที่ ๒** ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

**กลยุทธ์ที่ ๕** **ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ**

**แผนงาน** การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
**โครงการ** บูรณาการเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

**กลยุทธ์ที่ ๑** **ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม**

**แผนงานที่ ๑** การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติ

ตามประมวลจริยธรรม จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม
รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

**โครงการ** ๑. โครงการพัฒนาจิต เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
- กิจกรรมหลักธรรมนำชีวิตด้วยวิถีทางศาสนา

๒. โครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล

**แผนงานที่ ๒** การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม
รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม

**โครงการ** สร้างเสริมจริยธรรมของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**กลยุทธ์ที่ ๒** **ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน การกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ**

**แผนงานที่ ๑** การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกัน
การกระทำผิดวินัยของบุคลากร

**โครงการ** รณรงค์และส่งเสริมการปฏิบัติตนตามวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ

**แผนงานที่ ๒** การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย
ที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ

**โครงการ** รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

**กลยุทธ์ที่ ๓** **ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา**

**แผนงาน** การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**กิจกรรม** การจัดทำแผนและกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน
การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

**กลยุทธ์ที่ ๑** **เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีประสิทธิภาพ**

**แผนงานที่ ๑** การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร
ให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

**โครงการ** ติดตามการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
สำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

**แผนงานที่ ๒** การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ
ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

**โครงการ** พัฒนาหลักสูตรร่วมตามสายงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

**แผนงานที่ ๓** การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน
ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด

| | |
|---|---|
| | รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต |
| **โครงการ** | พัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **แผนงานที่ ๔** | การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด |
| **โครงการ** | หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ (หัวข้อวิชาเพิ่มเติม) |
| **แผนงานที่ ๕** | การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ |
| **โครงการ** | สนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ |
| **แผนงานที่ ๖** | การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ |
| **โครงการ** | การประเมินความคุ้มค่าโครงการด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **กลยุทธ์ที่ ๒** | **นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ** |
| **แผนงาน** | การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร |
| **โครงการ** | พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ |
| **กลยุทธ์ที่ ๓** | **พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล** |
| **แผนงานที่ ๑** | การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศ |
| **โครงการ** | ทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาหลักสูตรด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเบื้องต้นให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **แผนงานที่ ๒** | การพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร |
| **โครงการที่ ๑** | พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ |
| **โครงการที่ ๒** | พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **กลยุทธ์ที่ ๔** | **ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร** |
| **แผนงานที่ ๑** | การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ |
| **โครงการ** | การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **แผนงานที่ ๒** | การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง |
| **โครงการ** | พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่าง**

| | |
|---|---|
| **กลยุทธ์ที่ ๑** | **ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล** |
| **แผนงานที่ ๑** | การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว |
| **แผนงานที่ ๒** | การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) |
| **โครงการ** | ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace) |
| **แผนงานที่ ๓** | การสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| **กิจกรรม** | สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ |
| **กลยุทธ์ที่ ๒** | **ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** |
| **แผนงาน** | การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ |
| **โครงการ** | เสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง |
| **กลยุทธ์ที่ ๓** | **ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม** |
| **แผนงานที่ ๑** | การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม |
| **โครงการ** | ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ |
| **แผนงานที่ ๒** | การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม |
| **โครงการ** | เยาวชน CSR พัฒนาประชาธิปไตย ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ |

# ส่วนที่ ๓
# ผลการดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ

# ส่วนที่ ๓
## ผลการดำเนินการและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ

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

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

**๑.๑ <u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑</u>**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**

แผนงานสนับสนุนระบบความก้าวหน้าในอาชีพฯ ประกอบด้วย

๑) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๒) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

๓) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

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

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

ผลลัพธ์ของการดำเนินการ คือ ทั้งสองส่วนราชการได้เตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนแผนงานสนับสนุนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จะมีการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรภายในองค์กร ประกอบด้วย

๑) การวางนโยบายและการเสริมสร้างผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการฯ

๒) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

๓) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔) การส่งเสริมและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

โดยทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการสร้างความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนได้จัดทำแผนปฏิบัติงานในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกในการป้องกั ปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่น และจัดโครงการต่าง ๆ ภายในส่วนราชการฯ เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ตลอดจนสร้างมาตรการ กลไก และวางระบบในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนภายในองค์กร

สำหรับแผนงานการดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม ทั้งสองส่วนราชการได้จัดโครงการสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ โดยได้ผลลัพธ์จากการดำเนินการเป็นวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ดังนี้

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

ผลลัพธ์ของการดำเนินการ คือ ทั้งสองส่วนราชการมีการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม ผ่านโครงการต่าง ๆ ตามประมวลจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักและปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต รวมทั้งได้ร่วมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้ส่วนราชการฯ ได้ตระหนักถึงการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น รวมทั้งกำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหากเห็นพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อสร้างทัศนคติไม่ทนต่อการทุจริตคอร์รัปชั่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

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

สำหรับแผนงานการบูรณาการหลักสูตรร่วมกันสำหรับการพัฒนาบุคลากร ทั้งสองส่วนราชการได้จัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๔ หลักสูตร ประกอบด้วย

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

และได้เสนอคณะทำงานจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมของส่วนราชการฯ และหัวหน้าส่วนราชการฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบแล้ว

ในส่วนแผนงานการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะขีดความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรทั้ง

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

- การเรียนรู้ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ.
- การเรียนรู้นอกห้องเรียน โดยจะมุ่งเน้น ๔ วิธีการ ประกอบด้วย

๑) การสอนงาน (Coaching) ๓) การติดตามแม่แบบ หรือผู้รู้ (Job shadowing)
๒) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ๔) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

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

สำหรับแผนงานส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม และแผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่วนราชการฯ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) โดยมีการศึกษา วิเคราะห์การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และจัดทำแผนการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยได้กำหนดแผนดำเนินการ ประกอบด้วย

แผน ๑: ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คณะอนุกรรมการฯ ได้จัดโครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและกิจกรรมเพื่อรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรม

ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างข้าราชการของส่วนราชการฯ ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แผน ๒: การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีพัฒนาการด้านจิตใจในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

คณะอนุกรรมการฯ ได้จัดโครงการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครองและบทบาทอำนาจหน้าที่ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติสู่เยาวชนในสถาบันการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้และกิจกรรมเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง/บทบาทอำนาจหน้าที่ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และเสริมสร้างทัศนคติและภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรนิติบัญญัติ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนกับกิจกรรมของสภานิติบัญญัติ นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการฯ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดกิจกรรมเพื่อสังคม ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นชุมชนโดยรอบรัฐสภา

ผลลัพธ์ของการดำเนินการ คือ บุคลากรภายในส่วนราชการฯ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ ของส่วนราชการจัดกิจกรรม CSR เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนโดยรอบหน่วยงาน

**๑.๒ <u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒</u>**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**

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

**๒. ด้านการขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ**

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

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

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

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

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

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

**๔. ด้านการเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน** ทั้งสองส่วนราชการได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาของการดำเนินการเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้มีการทบทวนผลการศึกษา วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และได้สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ จนได้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจะได้นำข้อเสนอไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อไป

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

**๑. ด้านการขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม** ทั้งสองส่วนราชการร่วมแรงร่วมใจขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรมจริยธรรม และผู้นำต้นแบบโดยประสานความร่วมมือจากบุคลากรทุกระดับตั้งแต่ระดับบริหาร - ผู้ปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อาทิ กิจกรรมมอบเกียรติบัตรเข็มเชิดชูเกียรติ และโล่ประกาศเกียรติคุณให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นตามโครงการคนดีศรีสภา และร่วมกันกำหนดค่านิยมของส่วนราชการ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง” ซึ่งจะผลักดันให้กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์รัฐสภาต่อไป

**๒. ด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ** ทั้งสองส่วนราชการวางระบบในการป้องกันการทุจริตในองค์กร โดยจัดโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการเรียนรู้กระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โครงการ Digital Thinking : การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจและแนวทางในการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการรัฐสภาผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การสัมมนาสร้างความเข้าใจ อินทราเน็ต แผ่นพับ วารสาร การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น ผลจากการดำเนินการดังกล่าว พบว่า มีการกระทำความผิดวินัยที่ลดลงเมื่อเทียบกับสถิติการกระทำความผิดวินัยของปีงบประมาณที่ผ่านมา

**๓. ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา** ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำกับ ติดตามการดำเนินการตามแผนส่งเสริมฯ ได้แก่ คณะทำงานจัดทำนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คณะกรรมการประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สำหรับแผนดังกล่าว ส่วนราชการฯ มุ่งเน้นให้เกิดการดำเนินการ ประกอบด้วย ๑) การนำนโยบายส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปสู่การปฏิบัติงาน ๒) การส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และ ๓) การส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ จากการดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้ส่วนราชการฯ มีผลการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดย สผ. ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๑.๑๑ (ระดับ A) และ สว.ได้ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๙.๖๒ (ระดับ A)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

**๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

**สผ.** ได้พัฒนาข้าราชการในสังกัด ๓ โครงการ โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น ๓๘๓ คน ได้แก่ ข้าราชการสำนักกฎหมาย สำนักงานประธานสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มงานประธานรัฐสภา กลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร สำนักการประชุม สำนักรักษาความปลอดภัย ซึ่งกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามที่กำหนด และบุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘๔

**สว**. พัฒนาข้าราชการ ๙ โครงการ โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๗๗๒ คน ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งนิติกร วิทยากร เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา นักทรัพยากรบุคคล รวมทั้งข้าราชการสำนักการพิมพ์และผู้รับบริการของสำนักการพิมพ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักรายงานการประชุมและชวเลข ตลอดจนข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการที่ครบระยะเวลาในการประเมินเพื่อแต่งตั้งในระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งร้อยละ ๘๙.๑๓ ของบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามที่กำหนด และบุคลากรรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๔

นอกจากนี้ ส่วนราชการฯ ได้บูรณาการหลักสูตรร่วมกัน ซึ่งหลักสูตรทั้งหมดได้เชิญผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมมากที่สุด

**๒. ด้านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน** ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแผนทักษะดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ได้แก่ ๑) ผู้บริหาร ๒) ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ และ ๔) ผู้ปฏิบัติงานอื่น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มุ่งเน้นพัฒนากลุ่มผู้บริหาร โดยมีการจัดอบรม สัมมนา สร้างความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับทัศนคติเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของรัฐ ในเรื่องการเชื่อมโยงทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลของประเทศ และกฎระเบียบด้านดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง (Overview) ซึ่งผลจากการติดตามและประเมินหลักสูตร ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านปฏิกิริยา ๒) ด้านการเรียนรู้ ๓) ด้านพฤติกรรม และ ๔) ด้านผลลัพธ์ ซึ่งเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**๓. ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะภาษาต่างประเทศ**

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

**๔. ด้านการผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้** ทั้งสองส่วนราชการมีแผนดำเนินการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้ การจัดการระบบสารสนเทศ โดย

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

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

นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้มีการประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ เว็บเพจ ไลน์แอด การถ่ายทอดสด Facebook Live บนแอพพลิเคชั่น Facebook และจัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ (KM Day)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

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

**๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง** ทั้งสองส่วนราชการได้จัดโครงการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดย

**สผ.** ได้จัดโครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๙๕ คน

**สว.** ได้จัดโครงการ Strong Model จิตพอเพียงต้านทุจริต มีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๖๘ คน โดยมุ่งหมายให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวไปต่อยอดเพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติม

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

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

**๑.๓ <u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</u>**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**

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

**๒. การขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ**

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

**สผ.** ได้กำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๑๒ สายงาน รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๗๕.๔๓ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อแผนฯ

**สว.** ได้กำหนดแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๙ สายงาน รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๗๕.๐๘ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนฯ

๒) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ทั้งสองส่วนราชการได้ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง และดำเนินการสรรหา และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง โดย

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

**สว.** ได้พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง จำนวน ๒๕ คน โครงการบริหารทีมงานยุคใหม่ที่มีการยืดหยุ่น เรียนรู้ ปรับตัวอย่างรวดเร็ว (Agile) โครงการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ หลักสูตรการเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐเพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง เรื่อง หลักการและการประยุกต์ใช้ Design Thinking Mindset กับจิตวิทยานักบริหาร รวมทั้งสำรวจความพึงพอใจ พบว่า ร้อยละ ๘๓.๓๓ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนฯ

๓) ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง โดย

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

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

๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ โดย

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

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

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

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

การคำนวณจากค่ากลาง การแยกการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญออกมา ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งสองส่วนราชการจึงเสนอแนวทางสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดทำคู่มือสำหรับผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นวิธีการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใส

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

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

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

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

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ** มี

**๑. ด้านการเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ด้านการพัฒนาบุคลากร ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ได้แก่ สายงานนิติการ สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และสายงานวิทยาการ และข้าราชการในตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้บริหารขององค์กร ผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็น การวิเคราะห์ผลกระทบและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย ตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมาธิการ โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ และการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร กิจกรรม การสัมมนาและศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร หัวข้อ การปรับ Mindset เพื่อพัฒนาตนเอง โดย

**สผ.** พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๓

**สว.** พบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๔๒

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

**๒. ด้านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน** ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับข้าราชการกลุ่มเป้าหมายในหลักสูตรต่าง ๆ ๑) กลุ่มผู้บริหาร อาทิ การบริหารจัดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ ความรู้เบื้องต้นของการวางแผนสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture : EA) ๒) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ อาทิ การเชื่อมโยงทิศทาง นโยบายยุทธศาสตร์ของประเทศ กับแผนยุทธศาสตร์ของสานักงานฯ และแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภาเพื่อการเป็นรัฐสภาดิจิทัล ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการและวิเคราะห์ชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ ภาพรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ ๓) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี อาทิ การบริหารจัดการ วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น อาทิ การเชื่อมโยงทิศทาง นโยบายยุทธศาสตร์ของประเทศกับแผนยุทธศาสตร์ของสานักงานฯ และแผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภาเพื่อการเป็นรัฐสภาดิจิทัล ภาพรวมระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

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

**๓. ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ** ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย

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

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

**๔. ด้านการผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้** ทั้งสองส่วนราชการมีแผนดำเนินการจัดการความรู้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้ การจัดการระบบสารสนเทศ โดย

**สผ**. ได้กำหนดองค์ความรู้ที่สำคัญตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ได้แก่ พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

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

**๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** ทั้งสองส่วนราชการได้จัดโครงการ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดย

**สผ.** ได้จัดโครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารการเงินเพื่อความพอเพียง และกิจกรรมเสริมเพิ่มดุลยภาพชีวิต ตลอดจนได้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต คิดเฉลี่ยเป็นร้อยละ ๘๕.๕๐

**สว.** ได้จัดโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่ข้าราชการด้วยการบรรยายและศึกษาดูงาน ณ องค์กรธุรกิจคุณธรรม และเป็นต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ณ บริษัทบาธรูมดีไซน์ ไอ-สปา จำกัด ตลอดจนได้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต คิดเฉลี่ยเป็นร้อยละ ๙๐.๔๐

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

**๑.๔ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล** มีผลการดำเนินการโดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

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

**๒. ด้านการขับเคลื่อนความก้าวหน้าในอาชีพ**

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

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

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

๒) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก พร้อมทั้งสำรวจความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายต่อการดำเนินการตามแผนฯ โดย

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

**สว.** บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๕.๐๐ รวมทั้งได้พัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการสำนักในปีงบประมาณต่อไป

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

**สผ.** ได้ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง จำนวน ๑ คน

**สว.** ไม่มีข้าราชการผู้ใดสมัครเข้าสู่ระบบฯ

นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ และจัดทำรายงานผลการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงฯ กับการบริหารกำลังคนคุณภาพของฝ่ายบริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ ตลอดจนได้สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง พบว่า บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสังกัด สผ. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๒.๕๒ สว. มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๗๓.๘๑

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

**๓. ด้านการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก** ทั้งสองส่วนราชการได้กำหนดแนวทางการสรรหาเชิงรุก: การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดย

**สผ**. ได้ดำเนินการออกแบบและการสื่อสารองค์กรเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ SMART Parliament โดยดำเนินการใน ๒ มิติ ประกอบ ๑) มิติภายในสร้างการรับรู้ให้บุคลากรภายในองค์กรเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ SMART Parliament ผ่านการจัดกิจกรรม และ ๒) มิติภายนอก ดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการปรับปรุงภาพลักษณ์ขององค์การให้เป็นองค์กรทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ ผ่านกิจกรรมการประชาสัมพันธ์คลิปวีดีทัศน์ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ตลอดจนได้สำรวจระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีระดับความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๕

**สว.** ได้ศึกษารูปแบบการประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคคลทั่วไปที่มาสมัครเข้ารับการสรรหาข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป รวมถึงการสอบคัดเลือกจ้างเหมาบริการเพื่อเสริมงานด้านนิติบัญญัติ ตลอดจนได้สำรวจระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีระดับความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๖

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

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม**

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

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

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

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

**๑. ด้านการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาบุคลากร**

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

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

**๓. ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ** ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดย

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

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

**๔. ด้านการผลักดันวัฒนธรรมการเรียนความรู้** ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการจัดการความรู้ที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ รวมทั้งมีกระบวนการดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๔ ที่ว่าด้วยเรื่องการจัดการความรู้ โดย

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

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** มีผลการดำเนินการ ดังนี้

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

**๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

**สผ.** ได้พัฒนาบุคลากรในโครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักสูตร สืบสาน สร้างสรรค์ สู่สังคมเรียนรู้เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้แก่ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ร้อยละ ๙๒.๐๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต

**สว.** ได้จัดกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ข้าราชการในประเภทวิชาการกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ร้อยละ ๘๖.๖๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต

**๓. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบทางสังคม** ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินงาน ดังนี้

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

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

### ๑.๕ <u>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</u>

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล** มีผลลัพธ์ของการดำเนินการ ดังนี้

**๑. ด้านบริหารจัดการแผนกำลังคน** ส่วนราชการฯ ได้ขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๑) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ๒) การพัฒนาบุคลากร ๓) เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ๔) การสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ๕) การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคน และ ๖) การจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ พบว่า

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

**สว.** บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๖.๙๗ โดยมีโครงการที่ต้องดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๓๒ โครงการ จากทั้งหมด ๓๓ โครงการ ซึ่งโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ คือ การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

**๒. ด้านการขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพ** ประกอบด้วย

๑) <u>แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u> (Career Path)

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

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

๒) <u>แผนสืบทอดตำแหน่ง</u> (Succession Plan)

**สผ**. ได้นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๔๘ คน ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) พบว่า สำนักงานฯ ได้บุคคลที่ผ่านการพัฒนาฯ เป็นผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๒ ตำแหน่ง จากตำแหน่งว่างทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง

**สว.** ได้นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ คน ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) พบว่า สำนักงาน ฯ ได้บุคคลที่ผ่านการพัฒนาฯ เป็นผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง จากตำแหน่งว่างทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง

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

๓) <u>ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง</u> (Talent Management)

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

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

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

๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)

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

**สว.** ได้ดำเนินการหมุนเวียนการปฏิบัติงานข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๕๒ คน ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๓๗ ราย และข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๑๕ ราย

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

**๓. ด้านการเสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก**

๑) การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงาน

**สผ.** ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กรกับกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) นักศึกษาฝึกงาน จำนวน ๒ รุ่น โดยรุ่นที่ ๑ ได้ดำเนินการสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์ พบว่า นักศึกษาฯ มีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการ ในภาพรวม ร้อยละ ๘๙.๕๖ รุ่นที่ ๒ มีระดับความคิดเห็นฯ คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๐๗ และ (๒) บุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ โดยได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ภายใต้แนวคิด SMART Parliament ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานฯ และสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งเผยแพร่ประกาศรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการในรูปแบบ infographic และวิดีโอ ตลอดจนสำรวจความคิดเห็นของบุคคลภายนอกฯ ต่อภาพลักษณ์ พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสำนักงานฯ ในภาพรวม ร้อยละ ๘๕.๐๓

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

๒) การพัฒนาและติดตามผลการปฏิบัติงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒

**สผ.** มีนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้น ๒ จำนวน ๒ คน คนที่ ๑ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๐ และคนที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๐ โดยผลงานที่นักกฎหมายนิติบัญญัติฯ ได้รับมอบหมายงาน อาทิ การเสนอความเห็นทางกฎหมาย การยกร่างกฎหมาย การจัดทำบทความทาง การจัดทำเจตนารมณ์ร่างพระราชบัญญัติ การจัดทำข้อมูลร่างพระราชบัญญัติ

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

**๔. ด้านการเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน**

**สผ.** ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร พบว่า บุคลากรร้อยละ ๗๘.๔๐ มีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ตามที่สำนักงานฯ ได้ดำเนินการเผยแพร่หลักเกณฑ์และวิธีการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ กระบวนการและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งจัดทำเอกสารและอินโฟกราฟฟิคเผยแพร่ความรู้ผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์อินทราเน็ตของสำนักบริหารงานกลาง และไลน์กรุ๊ปของผู้บริหาร รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านโครงการพัฒนาเครือข่ายผู้รับผิดชอบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

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

**๕. ด้านส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล**

ทั้งสองส่วนราชการได้นำเข้าข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบนระบบ Web Service คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รวมทั้งได้สำรวจความพึงพอใจของลุ่มเป้าหมาย (ก.ร./อ.ก.ร.) เกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลบุคลากรที่ใช้ประกอบการพิจารณาในการประชุมในรอบ ๑๒ เดือน พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม** มีผลลัพธ์ของการดำเนินการ ดังนี้

**๑. ด้านขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม** ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายจนได้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรม โดยขับเคลื่อน ๙ ขั้นตอนต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งสองส่วนราชการต่างมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก อาทิ โรงพยาบาลบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร สถาบันการเงินชุมชนตำบลหนองสาหร่าย อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ตลอดจนจัดกิจกรรมรณรงค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในโดยจัดทำคลิปวิดีโอเผยแพร่ รวมทั้งมีกระบวนการยกย่องเชิดชูการทำความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรมในวันแห่งคุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics Day) และหน่วยงานดีเด่นมีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

**๒. ด้านวินัยและป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ** ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เผยแพร่กรณีตัวอย่างของพฤติกรรมการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ และสำรวจกรณีการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ พบว่า ไม่มีข้าราชการที่กระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ทั้งนี้ มีการพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิดทางวินัย จำนวน ๒ คน จากการกระทำผิดวินัยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๖๒) ตลอดจนได้สำรวจความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และรับรู้ภัยของการทุจริต พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๘๐

**๓. ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา** ทั้งสองส่วนราชการได้ดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อรักษามาตรฐานการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลการประเมิน ITA สผ. ได้คะแนน ๙๙.๔๖ (AA) และ สว. ได้คะแนน ๙๗.๒๑ (AA) ซึ่ง สผ. ได้คะแนนสูงสุดในกลุ่มหน่วยงานประเภทสำนักงานศาล องค์กรตามรัฐธรรมนูญ หน่วยงานสังกัดรัฐสภา นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้ขับเคลื่อนการ

ดำเนินงานตามแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมฯ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผนฯ ที่กำหนด

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ** มีผลการดำเนินการ ดังนี้

**๑. ด้านการเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

๑) ด้านการพัฒนาบุคลากร

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

นอกจากนี้ ทั้งสองส่วนราชการได้จัดทำหลักสูตรร่วม จำนวน ๓ สายงาน โดยนำไปเชื่อมโยงกับแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จากการทำหลักสูตรนี้ ส่วนราชการฯ ได้ทำหลักสูตรครบทุกสายงานในประเภทวิชาการ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรร่วมที่กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓ สายงาน ตลอดจนพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคตให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจได้อย่างมืออาชีพ และสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถฯ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง โดย

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

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

๒) ด้านพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ

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

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

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

๓) ด้านสนับสนุนความเป็นวิชาการให้กับบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ

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

**๒. ด้านการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน**

ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในหลักสูตรต่าง ๆ อาทิ ๑) กลุ่มผู้บริหาร เช่น หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นต้น ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี เช่น หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนโปรแกรมภาษาคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ เช่น หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ กิจกรรมถอดบทเรียนการสนับสนุนระบบการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น และ ๔) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น เช่น หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น เป็นต้น

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

**๓. ด้านการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ**

ทั้งสองส่วนราชการได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย

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

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

**๔. ด้านการผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้**

**สผ.** ได้ติดตามบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ตามที่สำนักงานฯ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเรียนรู้ร่วมกัน ตามองค์ความรู้ที่สำนักงานฯ ได้กำหนดตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ประกอบด้วย ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรื่อง “เทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยในยุคดิจิทัล : กรณี อัคคีภัย” ๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เรื่อง “การเป็นเจ้าภาพจัดประชุมและสัมมนาระหว่างประเทศในช่วงการระบาดของโควิด ๑๙ ๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เรื่อง “การเสนอข่าวนิติบัญญัติ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมือง” และ ๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เรื่อง “การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” และจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน พบว่า ร้อยละ ๘๕.๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** มีผลการดำเนินการ ดังนี้

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

**๒. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

**สผ.** ได้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตและการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๒ หลักสูตร พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๐

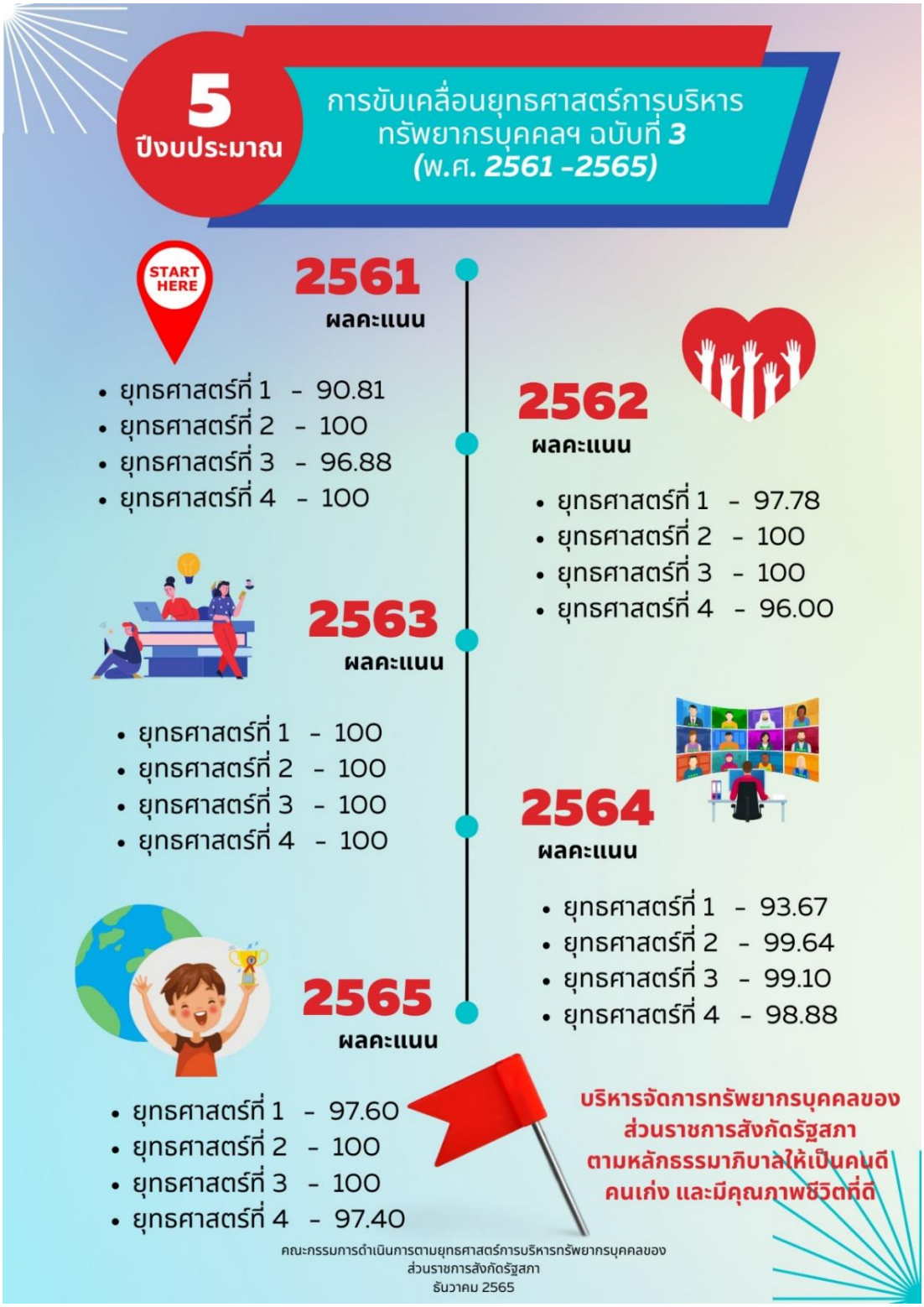
**สว.** ได้ดำเนินการการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินโครงการส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐

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

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

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

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



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

**สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**

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

**สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา**

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

**๓. ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)**

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

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

### ๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

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

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

จากการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พบว่า ภาพรวมโดยเฉลี่ย ร้อยละ ๗๑.๔๑ ของบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการขับเคลื่อนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการผลักดันให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาลรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ ตามตารางดังต่อไปนี้

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

| กลยุทธ์ | เป้าหมาย | ผลผลิต | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|---|
| | พอใจต่อระบบความความก้าวหน้าในอาชีพ | | ๕. ร้อยละ ๗๓.๐๔ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในอาชีพ |
| กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา | ๑. มีการปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา และดำเนินการเพื่อจูงใจกลุ่มคนที่มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่ง | ๓. ปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ สรรหา และดำเนินการเพื่อจูงใจกลุ่มคนคุณภาพให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร ได้แก่<br>๑) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน<br>๒) แนวทางการสรรหาเชิงรุกในการเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดผู้ที่มีคุณภาพ “คนดี คนเก่ง”เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ ๕ แนวทาง ประกอบด้วย<br>๑) การประชาสัมพันธ์ และภาพลักษณ์องค์กร<br>๒) การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน<br>๓) การพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง<br>๔) การปรับปรุงลักษณะงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ<br>๕) การเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนในองค์กร | **ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**<br>๑. ดึงดูดและจูงใจกลุ่มคนคุณภาพให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร<br>๒. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อบุคคลภายนอก ผ่านเว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ<br>๒. ร้อยละ ๖๖.๙๑ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการสรรหาเชิงรุกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา<br>**ผู้รับบริการ/บุคคลภายนอก**<br>๓. ร้อยละ ๘๘.๑๗ ของบุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ/นักศึกษาฝึกงาน มีความพึงพอใจต่อภาพลักษณ์ของส่วนราชการฯ ในระดับดี - ดีมาก |

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

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

### ๓.๒ ผลสัมฤทธิ์ของดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๒

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

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

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

จากการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พบว่า ภาพรวมโดยเฉลี่ย ร้อยละ ๗๔.๓๖ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการขับเคลื่อนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ โดยมีรายละเอียดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ ตามตารางดังนี้

| กลยุทธ์ | เป้าหมาย | ผลผลิต | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|---|
| กลยุทธ์ที่ ๑<br>ขับเคลื่อนและผลักดันด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม | บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม | ๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปี เพื่อขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้มีจริยธรรม เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการฯ และเพื่อส่งเสริมและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ<br>๒. ประกาศข้อตกลงร่วมกันของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม<br>๓. การกำหนดคุณธรรมเป้าหมาย “ปัญหาที่อยากแก้” และ“ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับปัญหาคุณธรรมขององค์กร<br>๔. ค่านิยมองค์กร<br>▪ สผ. “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง”<br>▪ สว. “สามัคคีมีวินัย สุจริต<br>๕.ค่านิยมของส่วนราชการฯ “สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง”<br>๖. แผนดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณธรรม และจัดทีมงานรับผิดชอบการดำเนินงาน ส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรตามประเด็นคุณธรรมเป้าหมายองค์กร | **<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u>**<br>๑. ได้รับการประเมินผลเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)<br>๒. เป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมและสำนักต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรม ที่เป็นแบบอย่างให้บุคลากรและหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้นำไปเป็นแนวทางดำเนินการต่อไป รวมทั้งมีการถอดบทเรียน ทำสื่อ คลิปวีดิโอ เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวทางปฏิบัติผลการดำเนินการ เป็นการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร<br>๓. มีการสร้างเครือข่ายการส่งเสริมด้านคุณธรรม เพื่อนำแนวทางของหน่วยงานเครือข่ายมาปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในการเพิ่มองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรและหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา |

| กลยุทธ์ | เป้าหมาย | ผลผลิต | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|---|
| | | ๖. การจัดกิจกรรมรณรงค์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา ปรับปรุง/แก้ไขการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม ใน องค์กรอย่างต่อเนื่อง<br>๗. การยกย่อง เชิดชูการทำความดีหรือบุคคลผู้มีคุณธรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น และสำนักที่มีผลงานด้านการส่งเสริมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาและความโปร่งใส โดยมีบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จำนวน ๔๖๑ คน สำนักต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรม จำนวน ๓๐ สำนัก<br>๙. การถ่ายทอดขยายผลและสร้างเครือข่ายไปสู่องค์กรอื่น ได้แก่ สถาบันการเงินชุมชนตำบลหนองสาหร่าย จังหวัดกาญจนบุรี โรงพยาบาลบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร | |
| <u>กลยุทธ์ที่ ๒</u><br>ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ | ๑. มีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริต<br>๒. จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลง | ๑. แผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสประจำปี เพื่อขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้มีจริยธรรม เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการฯ และเพื่อส่งเสริมและประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ | **<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u>**<br>๑. จำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยฐานการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือการประเมิน ITA ประจำปี ๒๕๖๕ ที่ส่วนราชการฯ ได้รับการประเมิน ITA ในระดับ AA |

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

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

### ๓.๓ ผลสัมฤทธิ์ของดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๓

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

นอกจากนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการศึกยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร โดยมีการพัฒนาบทเรียนภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - learning) และหลักสูตรการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับงานนิติบัญญัติ ตลอดจนพัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศ จำนวน ๗ หลักสูตร รวมทั้งได้พัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรดังกล่าว ตลอดระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถใช้ทักษะดังกล่าวในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างได้มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๔ รวมทั้งบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมในการประชุมต่าง ๆ อาทิ การจัดประชุมใหญ่สมัชชารัฐสภาอาเซียน ครั้งที่ ๔๐ การประชุมคณะมนตรีที่ปรึกษาของสมัชชารัฐสภาอาเซียนว่าด้วยยาเสพติดอันตราย ครั้งที่ ๒ (AIPACODD) การประชุมเตรียมการของคณะผู้แทน AIPA และการประชุมระหว่างคณะผู้แทน AIPA กับผู้นำอาเซียนระหว่างการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๓๔ สำหรับแผนการจัดการความรู้ ส่วนราชการาสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้จนได้องค์ความรู้ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน ๗๗ องค์ความรู้/นวัตกรรม ซึ่งจากการดำเนินการ พบว่าบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ได้นำกับองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๔

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

| กลยุทธ์ | เป้าหมาย | ผลผลิต | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|---|
| กลยุทธ์ที่ ๑<br>เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ | ๑. มีมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร<br>๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เพียงพอเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน | ▪ **การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ**<br>๑. ทักษะดิจิทัล ประกอบด้วย<br>๑) รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ<br>๒) เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน<br>๓) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา<br>๔) ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร<br>๕) ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์<br>๒. ข้อเสนอในการปรับปรุงและทบทวนความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ | **ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**<br>๑. บุคลากรของส่วนราชการฯมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>**บุคลากร**<br>๒. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>**ผู้รับบริการ/บุคคลภายนอก**<br>๓. ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถของบุคลากรในการให้บริการ ในภาพรวมร้อยละ ๙๐.๒๐ (มากที่สุด) โดยแบ่งในแต่ละด้าน ดังนี้<br>▪ “ด้านการจัดการประชุมและการประสานงาน” ร้อยละ ๙๑.๐๐ (มากที่สุด)<br>▪ “ด้านวิชาการ” ร้อยละ ๘๙.๖๐ (มากที่สุด)<br>▪ “ด้านกฎหมาย การตรากฎหมาย หรือกระบวนการนิติบัญญัติ” ร้อยละ ๙๐.๒๐ (มากที่สุด)<br>▪ “ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” ร้อยละ ๘๙.๒๐ (มากที่สุด)<br>▪ ด้านการมีจิตบริการและมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม ร้อยละ ๙๑.๔๐ (มากที่สุด)<br>*ที่มา : รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวมขององค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕<br>จัดทำโดย บริษัท ซูเปอร์โพล จำกัด (ตุลาคม ๒๕๖๕) |
| | | ▪ **การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการฯ**<br>๓. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการฯ จำนวน ๒๕ หลักสูตร | |
| | | ▪ **การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ฯ**<br>๔. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาตามโครงการ/กิจกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนด | |

| กลยุทธ์ | เป้าหมาย | ผลผลิต | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|---|
| กลยุทธ์ที่ ๑<br>เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ | ๑. มีมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร<br>๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เพียงพอเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน | ▪ **การพัฒนาบุคลากรสายงานวิทยาการให้เป็นนักวิชาการนิติบัญญัติ**<br>๕. ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลของสายงานวิชาการเพื่อเป็นแบบอย่างประกอบการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ/งานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร | **บุคลากร**<br>ร้อยละ ๙๓.๗๓ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย |
| กลยุทธ์ที่ ๑<br>เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ | ๑. มีมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร<br>๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เพียงพอ | ▪ **การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ**<br>๖. ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ และหลักเกณฑ์การบริหารนักกฎหมายนิติบัญญัติ<br>๗. พัฒนาหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ | **ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**<br>๑. ร้อยละ ๘๔.๓๓ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>๒. สร้างบุคลากรเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อทำหน้าที่เลขานุการในคณะกรรมาธิการแทนนักกฎหมายกฤษฎีกา<br>**ผู้รับบริการ/บุคคลภายนอก**<br>๓. ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถของบุคลากร “ด้านกฎหมาย การตรากฎหมายหรือกระบวนการนิติบัญญัติ” ร้อยละ ๙๐.๒๐ (มากที่สุด) |

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

| กลยุทธ์ | เป้าหมาย | ผลผลิต | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|---|
| กลยุทธ์ที่ ๓<br>พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล | บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน | ▪ **การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ**<br>๙. บทเรียนภาษาอังกฤษในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - learning)<br>๑๐. กลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด | **ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**<br>บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๔ |
| กลยุทธ์ที่ ๔<br>ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร | ๑. ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้<br>๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน | ▪ **การพัฒนาแผนการจัดการความรู้**<br>๑๑. องค์ความรู้และนวัตกรรมของส่วนราชการฯ จำนวน ๗๗ องค์ความรู้/นวัตกรรม อาทิ พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament HRD Senate Let's Upgrade ! : อัพเกรดตนเอง อัพเดทความรู้ด้วยเครื่องมือออนไลน์ การพัฒนารูปแบบแอปพลิเคชัน Senate Services คู่มือประกอบการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๑๒๙ วรรคหก ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ รัฐสภากับการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID ๑๙) “Smart Law for Senate” : สื่อความรู้ด้านกฎหมายตามภารกิจของวุฒิสภา | **ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา**<br>๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๔<br>๒. มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานและเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการนำองค์ความรู้มาสร้างเป็นนวัตกรรมเพื่อให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร |

### ๓.๔ ผลสัมฤทธิ์ของดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๔ บรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุลรักและผูกพันต่อองค์กร โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เสริมสร้างความผาสุกและผูกพันของบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ร่างกาย และจิตใจของบุคลากร ทั้งนี้ ตลอดระยะเวลา ๕ ปี พบว่า บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความผาสุกและผูกพันเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ โดยบุคลากรมีความผาสุกและความพึงพอใจในภาพรวมมากที่สุด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘๑.๗๐ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๘๑.๒๐ รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการจัดโครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตและการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจากการดำเนินการ พบว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต โดยภาพรวมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๑ รวมทั้งบุคลากรที่เข้าโครงการสามารถเสริมสร้างอาชีพของตนโดยการทำสบู่ ปลูกต้นไม้ รวมทั้งจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อให้การใช้จ่ายเงินภายในครอบครัวมีพอใช้ และเหลือเก็บเพื่อการออมทรัพย์หรือสำหรับใช้จ่ายสิ่งที่จำเป็นในอนาคต

จากการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พบว่า ภาพรวมโดยเฉลี่ย ร้อยละ ๗๔.๕๗ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการขับเคลื่อนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ ตามตารางดังต่อไปนี้

| กลยุทธ์ | เป้าหมาย | ผลผลิต | ผลลัพธ์ |
|---|---|---|---|
| <u>กลยุทธ์ที่ ๑</u><br>ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล | บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดี | ๑. มีแผนเสริมสร้างความผาสุกและผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา<br>ประจำปี | **<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u>**<br>๑. มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร<br>๒. บุคลากรมีความผาสุกและผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม ร้อยละ ๗๕.๖๕ |
| <u>กลยุทธ์ ๒</u><br>ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง | บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ ความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต | ๒. ดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมตามที่กำหนด ได้แก่ โครงการเสริมสร้างดุลยภาพชีวิตและการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โครงการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง | **<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u>**<br>กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๑ |
| <u>กลยุทธ์ ๓</u><br>ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล | กลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม | ๓. กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) | **<u>ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</u>**<br>กลุ่มเป้าหมายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๘๐ |

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

| ☑ | ☑ | ☑ | ☑ |
|---|---|---|---|
| | | | |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑**<br>**เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๒**<br>**เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๓**<br>**เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๔**<br>**เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร** |
| ❶ จัดทำแผนกำลังคนที่ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br><br>❷ มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพ<br>๑) แผนสืบทอดตำแหน่ง<br>๒) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>๓) ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง<br>๔) แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน | ❶ มีบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จำนวน ๔๖๑ คน และสำนักต้นแบบด้านการส่งเสริมคุณธรรม จำนวน ๓๐ สำนัก<br><br>❷ มีจำนวนกรณีการกระทำผิดวินัยฐานการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลง | ❶ มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน จำนวน ๒๕ หลักสูตร<br><br>❷ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๗ | ❶ บุคลากรมีความผาสุกและความผูกพัน ในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๕<br><br>❷ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำรงชีวิต โดยภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๑ |

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

| ☑ | ☑ | ☑ | ☑ |
|---|---|---|---|
| | | | |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑**<br>**เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๒**<br>**เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๓**<br>**เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๔**<br>**เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร** |
| ❹ ทบทวนระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน<br><br>❺ มีระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ และระบบการติดตามผลการพัฒนารายบุคคลเชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศ | ❹ มีพัฒนาการผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ปปช. จากระดับ A ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นระดับ AA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕<br>▪ สผ. ร้อยละ ๙๙.๔๖<br>▪ สว. ร้อยละ ๙๗.๒๑ | ❹ ผู้รับบริการ (สมาชิกรัฐสภา) มีความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถของบุคลากรในการให้บริการ ในภาพรวม ร้อยละ ๙๐.๒๐ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” ร้อยละ ๘๙.๒๐<br><br>❺ นำโมเดลการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ๗๐:๒๐:๑๐ มาใช้ในการพัฒนารายบุคคล<br>▪ ๗๐ – การเรียนรู้ด้วยตนเอง<br>▪ ๒๐ – การสอนงาน พี่เลี้ยง<br>▪ ๑๐ - การฝึกอบรม | |

| ☑ | ☑ | ☑ | ☑ |
|---|---|---|---|
| | | | |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑**<br>**เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๒**<br>**เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๓**<br>**เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ** | **ยุทธศาสตร์ที่ ๔**<br>**เป้าประสงค์ : ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร** |
| ❻ มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรของรัฐสภาที่เชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรระหว่างระบบ DPIS ของ สว. กับระบบ HRIS ของ สผ. | | ❻ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ/ภาษาต่างประเทศตามแผนและเกณฑ์ที่กำหนด ตลอดจนสามารถใช้ทักษะดังกล่าวในการปฏิบัติงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างได้มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๔<br>❼ มีองค์ความรู้ขององค์กร จำนวน ๗๗ องค์ความรู้/นวัตกรรม | |
| **ภาพรวม โดยเฉลี่ย ๕ ปี**<br>**ร้อยละ ๗๑.๔๑ ของบุคลากร**<br>**มีความพึงพอใจต่อประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** | **ภาพรวม โดยเฉลี่ย**<br>**ร้อยละ ๗๔.๓๖ ของบุคลากร**<br>**มีความพึงพอใจต่อประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** | **ภาพรวม โดยเฉลี่ย**<br>**ร้อยละ ๗๓.๓๒ ของบุคลากร**<br>**มีความพึงพอใจต่อประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** | **ภาพรวม โดยเฉลี่ย**<br>**ร้อยละ ๗๔.๕๗ ของบุคลากร**<br>**มีความพึงพอใจต่อประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** |

# ส่วนที่ ๔
# ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

# ส่วนที่ ๔
# ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

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

**ปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินการ**

**๑. ด้านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์**

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

**๒. ด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ**

กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การเลื่อนระดับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ยังไม่สามารถดึงดูดและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการกำลังคุณภาพได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

**๓. ด้านผู้ที่เกี่ยวข้อง**

มีบุคลากรบางคนไม่เห็นความสำคัญของระบบความก้าวหน้าในอาชีพ และยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในบางประเด็น อาทิ การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

**๔. ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก**

๔.๑ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีผลต่อการกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความเป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งระบบฐานข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ยังไม่เป็นปัจจุบันและขาดความเชื่อมโยงกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัล การเข้าสู่สังคมสูงอายุ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความคาดหวังของผู้บริการ ตลอดจนนโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการและนโยบายหรือทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหาร ทำให้บุคลากรมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**ข้อเสนอแนะ**

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

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

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

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

๕. การดำเนินการตามหลักสูตร/แนวทางพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรใช้รูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ทั้งการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) และวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training) เช่น การปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้จากระบบ e-Learning เป็นต้น โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะในหัวข้อวิชาที่จำเป็นสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน หรือเป็นหัวข้อวิชาที่สามารถฝึกอบรมร่วมกันหลายสายงาน ส่วนวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในห้องเรียน (Non-Classroom Training) ควรเชื่อมโยงกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ซึ่งควรพิจารณาเรื่องที่จะพัฒนาให้สอดคล้องกับหัวข้อวิชาที่กำหนดไว้ตามหลักสูตร/แนวทางพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งนี้ เพื่อรองรับการดำเนินการตามการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และหลักสูตร/แนวทางพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๖. ควรมีการกำหนดกรอบการดำเนินการตามหลักสูตร/แนวทางพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในแต่ละสายงานให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการกำหนดให้ข้าราชการเรียนรู้จากระบบ e-Learning เช่น ระบบของสำนักงาน ก.พ. หรือระบบ Thai MOOC เป็นต้น โดยมีการวิเคราะห์ความสอดคล้องของหัวข้อวิชาตามหลักสูตร/แนวทางพัฒนาบุคลากรร่วมกันของของส่วนราชการสังกัดรัฐสภากับหัวข้อวิชาที่เปิดให้มีการฝึกอบรมในระบบดังกล่าว และกำหนดให้ข้าราชการสามารถเข้าเรียนในระบบ e-Learning ได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการพัฒนาบุคลากรและแก้ไขปัญหาในการจัดฝึกอบรม ให้สามารถดำเนินการพัฒนาข้าราชการได้ครอบคลุมตามหัวข้อวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร/แนวทางพัฒนาบุคลากรร่วมกันของของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

๘. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อออกแบบระบบการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการสงกัดรัฐสภา เพื่อจะได้จูงใจให้กำลังคุณภาพเข้าสู่ระบบมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้กำลังคุณภาพที่เหมาะสมกับความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

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

## สรุปข้อเสนอแนะแยกตามยุทธศาสตร์แต่ละปีของคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ

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

| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง |
|---|---|
| ปี ๒๕๖๑ | ควรมีแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่หลากหลายรูปแบบมากกว่าที่เป็นอยู่และมีการติดตามประเมินผลเชิงคุณภาพที่เชื่อถือได้ |
| ปี ๒๕๖๒ | ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ทราบและมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง |
| ปี ๒๕๖๓ | ควรทบทวนกระบวนการในการดำเนินการมากกว่ามุ่งเน้นคะแนนการประเมินเนื่องจากเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องนามธรรม แม้วัดผลลัพธ์ออกมาเป็นตัวเลขได้แต่ไม่สามารถเป็นข้อพิสูจน์ได้ว่าเป็นคนดีอย่างแท้จริง ในเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป |
| ปี ๒๕๖๔ | ๑. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยการดำเนินการผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากร ตลอดจนสนับสนุนและปกป้องบุคลากรที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นต้นแบบให้บุคลากรอื่นปฏิบัติตาม<br>๒. การขับเคลื่อนการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อให้การวางแผน การดำเนินโครงการ/กิจกรรม รวมทั้งการติดตามและประเมินผลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากปัจจุบันทั้งสองส่วนราชการอยู่ในสถานที่เดียวกัน จึงควรต้องตอบสนองต่อความต้องการในภาพรวมของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา |

| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | **พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ** |
|---|---|
| **ปี ๒๕๖๑** | ควรมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีระบบออนไลน์รองรับ ครอบคลุมทุกระดับ และสายงานอย่างครบถ้วน ตอบโจทย์ความต้องการของสายงานนั้น ๆ ได้ตรงจุด เพิ่มการพัฒนาทักษะ การทำงานแต่ละสายอาชีพ ด้านทักษะทางภาษา และนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ให้มากที่สุด |
| **ปี ๒๕๖๒** | ควรถ่ายทอดเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมตามยุทธศาสตร์เพื่อให้บุคคลกรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในแต่ละสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ ตลอดจนมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสนับสนุนการเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด |
| **ปี ๒๕๖๓** | ควรเน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเป็นหลัก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงานฯ มีความรู้และทักษะเตรียมพร้อมสำหรับการประชุมในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ SMART Parliament ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| **ปี ๒๕๖๔** | ๑. การพัฒนาหลักสูตรควรออกแบบให้สอดคล้องกับลักษณะงาน โดยอาศัยการออกแบบ (Design Thinking) จากการระดมความเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมามีส่วนร่วม รวมทั้งควรมีการประเมินตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ และควรมีการทดลองนำร่องเพื่อปรับแก้หลักสูตรก่อนนำไปปฏิบัติจริง รวมทั้งมีระบบการประเมินผลหลักสูตรในด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเพื่อไปสู่การปรับปรุงให้หลักสูตรมีความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรต่อไป<br>๒. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ในทุกระดับ ทุกประเภท ทุกสายงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน อาทิ เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทักษะการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ที่บุคลากรว่าอยากจะเรียนรู้หลักสูตรใดในรูปแบบออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้ด้วยความสะดวก<br>๓. การขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพทั้ง ๔ ระบบ ประกอบด้วย แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระบบข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) และแผนการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้เป็นรูปธรรมและชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ เช่นเดียวกับการสร้างศักยภาพให้กับนักกฎหมายนิติบัญญัติ |

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

# ภาคผนวก ก

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

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑: ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล**

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| แผนงาน | **การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา** | | | | |
| ผลลัพธ์ | **สผ./สว.**<br>มีกรอบการบริหารกำลังคน อาทิ แผนการบรรจุ แผนการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง<br>ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน<br>แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | **สผ./สว.**<br>๑. มีแผนบริหารกำลังคน เช่น การเลือกสรรตำแหน่งที่ปรึกษา/รองเลขาธิการ เลือกสรรผู้อำนวยการสำนักการสอบแข่งขัน<br>๒. มีการบริหารกำลังคนด้านการเตรียมกำลังคนคุณภาพ เช่น การดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ | **สผ./สว.**<br>สำรวจกำลังคนในเชิงปริมาณ ประกอบด้วย<br>๑) แนวทางการศึกษาและวิเคราะห์อัตรากำลัง<br>๒) การวิเคราะห์โครงสร้างกำลังคนและข้อมูลกำลังคน<br>๓) สรุปความคิดเห็นของหน่วยงานจากการทบทวนภารกิจ ยุทธศาสตร์ ผังโครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง สภาพปัญหากำลังคนและปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล | **สผ./สว.**<br>จัดทำแผนกำลังคน พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ | **สผ.**<br>ดำเนินการตามแผนกำลังคน บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๗.๖๗ โดยมีโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๔๒ โครงการ และมีโครงการที่ยังไม่ดำเนินการ จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ<br>**สว.**<br>ดำเนินการตามแผนกำลังคน บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ ๙๖.๙๗ โดยมีโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๓๒ โครงการ และมีโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่ การคัดเลือกข้าราชการรัฐสภาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน |

<table>
<tr><th rowspan="2">แผนงาน</th><th colspan="5">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th><th>๒๕๖๕</th></tr>
<tr><td>แผนงาน</td><td colspan="5">การดำเนินการและติดตามการนำระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปปฏิบัติ</td></tr>
<tr><td>ผลลัพธ์</td>
<td>สผ./สว.<br>จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (นิติการ)</td>
<td>สผ./สว.<br>จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (วิทยาการ วิเทศสัมพันธ์ วิเคราะห์นโยบายและแผน ทรัพยากรบุคคล)<br>สผ.<br>ร้อยละ ๗๖.๔๔ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ) มีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (นิติกร)<br>สว.<br>ร้อยละ ๗๓.๑๓ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการ) มีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ (นิติกร)</td>
<td>สผ.<br>๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประเภทวิชาการ จำนวน ๑๒ สายงาน (สายงานวิชาการเงินและบัญชี สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานตรวจสอบภายใน สายงานวิชาการบัญชี สายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา สายงานวิชาการช่างศิลป์ สายงานบรรณารักษ์ สายงานวิเคราะห์งบประมาณ สายงานพยาบาลวิชาชีพ สายงานเภสัชกรรม สายงานวิชาการพัสดุ และสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์)<br>๒. กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้<br>๑) สายงานวิทยากร ร้อยละ ๘๐.๗๓<br>๒) สายงานทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๑.๗๕<br>๓) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ร้อยละ ๘๒.๘๐<br>๔) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ร้อยละ ๘๐.๓๘</td>
<td>สผ.<br>๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประเภทวิชาการ จำนวน ๑ สายงาน (สายงานตำรวจรัฐสภา)<br>๒. ร้อยละ ๗๘.๙๗ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>๓. ส่วนราชการใช้ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๔. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากรลดลง จำนวน ๔ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๔)<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
<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
<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>
</table></td>
<td>สผ.<br>๑. ร้อยละ ๗๗.๘๗ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการ) มีความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>๒. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากร (ลาออก/โอน) เพิ่มขึ้นในประเภทวิชาการ จำนวน ๙ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๕) สาเหตุหลักจากการกลับภูมิลำเนา ประกอบอาชีพอื่น แลดูแลบิดามารดา<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
<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>
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
<table>
<tr><th>ประเภท</th><th>ลาออก</th><th>โอน</th><th>รวม</th></tr>
<tr><td>วิชาการ</td><td>๗</td><td>๙</td><td>๑๖</td></tr>
<tr><td>ทั่วไป</td><td>๔</td><td>๕</td><td>๙</td></tr>
<tr><td>รวม</td><td>๑๑</td><td>๑๔</td><td>๒๕</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">แผนงาน</th><th colspan="5">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th><th>๒๕๖๕</th></tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>๓. ร้อยละ ๗๕.๔๓ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>๔. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยสำรวจจากอัตราการลาออกและโอนของข้าราชการ ซึ่งพบว่า มีอัตราการสูญเสียของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๔ ของข้าราชการทั้งหมด (๒,๐๓๓ คน)<br><u>การสูญเสียบุคลากร</u>:
<table>
<tr><th>ประเภท</th><th>ลาออก</th><th>โอน</th><th>รวม</th></tr>
<tr><td>วิชาการ</td><td>๔</td><td>๒</td><td>๖</td></tr>
<tr><td>ทั่วไป</td><td>๓</td><td>๔</td><td>๗</td></tr>
<tr><td>รวม</td><td>๗</td><td>๖</td><td>๑๓</td></tr>
</table>
สาเหตุการสูญเสียข้าราชการ<br>๑. ดูแลบิดา มารดา<br>๒. กลับภูมิลำเนา<br>๓. ประหยัดค่าใช้จ่าย<br>๔. ปัญหาสุขภาพ<br>สว.<br>๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประเภทวิชาการ จำนวน ๙ สายงาน (สายงานวิชาการเงินและบัญชี สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานตรวจสอบภายใน สายงานวิชาการบัญชี</td>
<td>
<table>
<tr><td>วิชาการ</td><td>๕</td><td>๒</td><td>๗</td></tr>
<tr><td>ทั่วไป</td><td>๖</td><td>๔</td><td>๙</td></tr>
<tr><td>รวม</td><td>๑๒</td><td>๖</td><td>๑๘</td></tr>
</table>
สว.<br>๑. ร้อยละ ๗๓.๑๕ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>๒. ส่วนราชการใช้ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๓. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากรลดลง ๑๙ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๓ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๔)<br>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>
</td>
<td>สว.<br>๑. ร้อยละ ๘๐.๙๘ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการ) มีความพึงพอใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>๒. ส่วนราชการมีอัตราการสูญเสียบุคลากรเพิ่มขึ้นในประเภทวิชาการ จำนวน ๓ คน เมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๔ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๕) โดยการลาออก/โอน สาเหตุหลักจากการดูแลครอบครัว การกลับภูมิลำเนา ปัญหาสุขภาพ<br>ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
<table>
<tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr>
<tr><td>วิชาการ</td><td>๔</td><td>๒</td><td>๖</td></tr>
<tr><td>ทั่วไป</td><td>๑</td><td>๐</td><td>๑</td></tr>
<tr><td>รวม</td><td>๕</td><td>๒</td><td>๗</td></tr>
</table>
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
<table>
<tr><td>ประเภท</td><td>ลาออก</td><td>โอน</td><td>รวม</td></tr>
<tr><td>วิชาการ</td><td>๘</td><td>๑</td><td>๙</td></tr>
<tr><td>ทั่วไป</td><td>๔</td><td>๑</td><td>๕</td></tr>
<tr><td>รวม</td><td>๑๒</td><td>๒</td><td>๑๔</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | สายงานวิชาการ<br>โสตทัศนศึกษา สายงานวิชาการช่างศิลป์ สายงานบรรณารักษ์ สายงานวิชาการพัสดุ และสายงานวิชาการคอมพิวเตอร์)<br>๒. ร้อยละ ๗๕.๐๘ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๕ สายงาน<br>๑) สายงานวิทยาการ<br>๒) สายงานทรัพยากรบุคคล<br>๓) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๔) สายงานวิเทศสัมพันธ์<br>๕) สายงานนิติการ<br>๓. ร้อยละ ๗๖.๘๖ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ<br>๔. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยสำรวจจากอัตราการลาออกและโอนของข้าราชการ ซึ่งพบว่า มีอัตราการสูญเสียของข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒.๔๓ ของข้าราชการทั้งหมด (๑,๐๗๑ คน) | | |

<table>
<tr><th rowspan="2">แผนงาน</th><th colspan="5">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th><th>๒๕๖๕</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td><u>การสูญเสียบุคลากร</u>:<br><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>สาเหตุการสูญเสียข้าราชการ<br>๑. ดูแลบิดา มารดา<br>๒. กลับภูมิลำเนา<br>๓. ประหยัดค่าใช้จ่าย<br>๔. ปัญหาสุขภาพ</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>แผนงาน</td><td colspan="5">การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ</td></tr>
<tr><td>ผลลัพธ์</td><td>สผ./สว.<br>จัดทำระบบสืบทอดตำแหน่ง</td><td>สผ./สว.<br>พัฒนาข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย (ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน)<br>สผ.<br>-<br>สว.<br>ร้อยละ ๗๐.๕๔ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงาน)) มีความพึงพอใจต่อแผนสืบทอดตำแหน่ง</td><td>สผ./สว.<br>๑. ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก<br>๒. พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (สผ. จำนวน ๓๙ คน /สว. จำนวน ๒๕ คน)<br>สผ.<br>๑. ร้อยละ ๗๑.๑๘ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง<br>๒. ร้อยละ ๗๒.๖๕ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่ง<br>สว.<br>๑. ร้อยละ ๘๓.๓๓ ของบุคลากร</td><td>สผ.<br>๑. ร้อยละ ๗๐.๕๙ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง<br>๒. สำนักงานฯ ได้นำข้อมูลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๖ สำนัก โดยผู้ได้รับการขึ้นบัญชีฯ ได้รับการเลือกสรรเป็นผู้อำนวยการสำนักฯ จำนวน ๕ คน</td><td>สผ.<br>๑. ร้อยละ ๗๒.๐๙ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการประ ะเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไประดับอาวุโส (ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่ม)) มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง<br>๒. สำนักงานฯ ได้นำบุคคลที่ผ่านการพัฒนาตามระบบสืบทอดตำแหน่งฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ผู้อำนวยการสำนัก) จำนวน ๓ สำนัก โดยผู้ได้รับการขึ้นบัญชีฯ ได้รับการเลือกสรร</td></tr>
</table>

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

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | | | |
| **แผนงาน** | **การดำเนินการและติดตามการนำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) ไปปฏิบัติ** | | | | |
| **ผลลัพธ์** | **สผ./สว.**<br>จัดทำระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง | **สผ.**<br>ได้ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง จำนวน ๒ คน<br>**สว.**<br>ได้ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง จำนวน ๒ คน | **สผ.**<br>๑. ได้ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง จำนวน ๑ คน<br>๒. ร้อยละ ๗๒.๗๖ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง<br>**สว.**<br>๑. ได้ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง จำนวน – คน<br>๒. ร้อยละ ๗๕.๑๔ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง | **สผ.**<br>๑. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนดไว้<br>๒ ร้อยละ ๗๒.๕๒ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (ผู้บริหารของส่วนราชการฯ) มีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง<br>**สว.**<br>๑. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนดไว้<br>๒. ร้อยละ ๗๓.๘๑ ของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง | **สผ.**<br>๑. ร้อยละ ๗๓.๙๖ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการทุกสายงาน) มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง<br>๒. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้<br>๑) นางพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา นิติกรชำนาญการ สำนักบริหารงานกลาง : มอบหมายงานดังนี้<br>๑) การเสนอความเห็นกรณีการลาของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประกอบการพิจารณาของประธานสภาผู้แทนราษฎร<br>๒) เผยแพร่องค์ความรู้ผ่านบทความ จำนวน ๒ เรื่อง |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | | | - โทษทางวินัย : กรณีศึกษาของข้าราชการฝรั่งเศส” (เผยแพร่ในวารสารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา)<br>๓) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย เรื่อง “กลไกการให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหยุดปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (เสนอสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อรายงานต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ) และสำนักงานฯ ได้ใช้ประโยชน์ต่อไป<br>๒) นายภัทรพงศ์ อิสริยะพฤทธิ์ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ ชำนาญการ สำนักภาษาต่างประเทศ : มอบหมายให้แปลร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการบังคับให้สูญหาย พ.ศ. ...<br>๓) นางสาวอดิญาดา ศรีบุญแสน นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ : มอบหมายให้ศึกษาเปรียบเทียบกฎบัตรขององค์กรสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก (APPU) |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | | | กับ สหภาพรัฐสภา (IPU) สมัชชารัฐสภาอาเซียน (AIPA) และการประชุมประจำปีรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก (APPF) เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาองค์กร APPU และจัดทำข้อมูลการเข้าเป็นประเทศ คู่เจรจาภายใต้กรอบ Pacific Islands Forum (PIF) ของกระทรวงการต่างประเทศ และเสนอประเด็นที่รัฐสภาไทยเห็นควรที่จะผลักดันความร่วมมือกับประเทศหมู่เกาะที่เป็นสมาชิกสหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก (APPU)<br>๔) นายกันต์ มูลสาร นิติกรปฏิบัติการ กลุ่มงานกฎหมาย ๓ สำนักกฎหมาย : มอบหมายให้ยกร่างกฎหมาย และการตรวจร่างสัญญาให้กับสมาชิกรัฐสภา<br>๓. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้<br>▪ นางพสธร คงเถลิงศิริวัฒนา ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | | | รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ร้อยละ ๙๐.๔๐<br>รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๐.๐๐<br>▪ นายภัทรพงศ์ อิสริยะพฤทธิ์ ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้<br>รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๙๐<br>รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๑๐<br>▪ นางสาวอดิญาดา ศรีบุญแสน ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้<br>รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๕.๐๐<br>รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๒๐<br>▪ นายกันต์ มูลสาร ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้<br>รอบ ๑ คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๐๐<br>รอบ ๒ คิดเป็น ร้อยละ ๙๑.๖๐<br>**สว.**<br>๑. ร้อยละ ๘๓.๙๔ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการทุกสายงาน)<br>มีความพึงพอใจของบุคลากรที่มี |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | | | ส่วนเกี่ยวข้องต่อระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง<br>๒. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้<br>๑) นางสาวอุษา ถาละคร นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล : มอบหมายให้ดำเนินการจัดทำแผนสรรหาเชิงรุกของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และรายงานผลการดำเนินการตามแผนสรรหาเชิงรุกของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา<br>๒) นายภีรภัทร์ ดิษฐากรณ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักนโยบายและแผน : มอบหมายให้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ แผนบริหารความเสี่ยง และรายงานผลการวิเคราะห์การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | | | ๓. ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้<br>▪ นางสาวอุษา ถาละคร ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้<br>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)<br>ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๕.๐๒)<br>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)<br>ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๖.๔๔)<br>▪ นายภีรภัทร์ ดิษฐากรณ์ ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้<br>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)<br>ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๔.๙๔)<br>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)<br>ระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๗.๙๒) |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** |
| **แผนงาน** | การดำเนินการและติดตามการนำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ไปปฏิบัติ | | | | |
| **ผลลัพธ์** | **สผ./สว.**<br>จัดทำระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน | **สผ.**<br>๑. หมุนเวียนงาน<br>จำนวน ๒ สายงาน<br>- วิเคราะห์นโยบายและแผน<br>จำนวน ๑๒ ราย<br>- ทรัพยากรบุคคล<br>จำนวน ๒ ราย<br>๒. ร้อยละ ๗๓.๖๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับปฏิบัติการและชำนาญการ ในสายงานทรัพยากรบุคคลและสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน) มีความพึงพอใจต่อแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน<br>สว.<br>๑. จำนวน ๒ สายงาน<br>- วิเคราะห์นโยบายและแผน<br>จำนวน ๔ ราย<br>- ทรัพยากรบุคคล<br>จำนวน ๔ ราย<br>๒. ร้อยละ ๗๕.๐๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการรัฐสภาสามัญระดับ | **สผ.**<br>๑. หมุนเวียนงาน<br>๑) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ – ชำนาญการพิเศษ สำนักองค์การระหว่างประเทศ จำนวน ๙ คน<br>๒) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ สำนักนโยบายและแผน จำนวน ๑๑ คน<br>๒. ร้อยละ ๗๓.๖๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน<br>**สว.**<br>๑. หมุนเวียนงาน<br>๑) สายงานทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ คน<br>๒) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ สำนักนโยบายและแผน จำนวน ๒ คน<br>๓) สายนิติการ ระดับปฏิบัติการ สำนักกรรมาธิการ ๑ – ๓ และสำนักกำกับและตรวจสอบ จำนวน ๑๐ ราย | **สผ.**<br>๑. ร้อยละ ๗๖.๖๒ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน<br>๒. บุคลากรที่ได้รับการหมุนเวียนงาน จำนวน ๒๖ คน ประกอบด้วย<br>กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๒๒ คน ๖ สายงาน ดังนี้<br>(๑) ทรัพยากรบุคคล ๒ คน<br>(๒) วิเทศสัมพันธ์ ๓ คน<br>(๓) นิติการ ๘ คน<br>(๔) วิทยาการ ๖ คน<br>(๕) ประชาสัมพันธ์ ๒ คน<br>(๖) วิชาการคอมพิวเตอร์ ๑ คน<br>กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๔ คน ๔ สายงาน ดังนี้<br>(๑) นิติการ ๑ คน<br>(๒) ทรัพยากรบุคคล ๑ คน<br>(๓) บรรณารักษ์ ๑ คน<br>(๔) ประชาสัมพันธ์ ๑ คน<br>พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถ | **สผ.**<br>๑. ร้อยละ ๗๘.๕๖ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน<br>๒. บุคลากรที่ได้รับการหมุนเวียนงานมีจำนวนทั้งสิ้น<br>๗๖ คน ประกอบด้วย ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ๒๙ คน และระดับชำนาญการ ๔๗ คน โดยแบ่งเป็นสายงาน ดังนี้<br>(๑) สายงานนิติการ ๑๖ คน<br>(๒) สายงานวิทยาการ ๒๓ คน<br>(๑) สายงานวิเทศสัมพันธ์ ๘ คน<br>(๓) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑ คน<br>(๔) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ คน<br>(๕) สายงานทรัพยากรบุคคล ๑๒ คน<br>(๖) สายงานวิชาการพัสดุ ๑ คน<br>(๗) สายงานวิชาการเงินและบัญชี ๑ คน |

<table>
<tr><th rowspan="2">แผนงาน</th><th colspan="5">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th><th>๒๕๖๕</th></tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>ปฏิบัติการและชำนาญการ ในสายงานทรัพยากรบุคคล และสายงานวิเคราะห์นโยบาย และแผน) มีความพึงพอใจต่อแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน</td>
<td>๔) สายวิทยาการ ระดับปฏิบัติการ สำนักกรรมาธิการ ๒ – ๓ จำนวน ๓ ราย<br>๒. ร้อยละ ๘๓.๐๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน</td>
<td>ปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่งตามระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้<br><table><tr><th>ระดับความสำเร็จ</th><th>จำนวน</th></tr><tr><td>ระดับ ๕: ดีเด่น</td><td>๔</td></tr><tr><td>ระดับ ๔: ดีมาก</td><td>๑๔</td></tr><tr><td>ระดับ ๓: ดี</td><td>๘</td></tr><tr><td>ระดับ ๒: พอใช้</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง</td><td>๐</td></tr></table>สว.<br>๑. ร้อยละ ๘๒.๒๔ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการ ตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน<br>๒. บุคลากรที่ได้รับการหมุนเวียนงาน จำนวน ๒๘ คน ประกอบด้วย<br>กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๑๒ คน ๒ สายงาน ดังนี้<br>(๑) นิติการ ๙ คน<br>(๒) วิทยาการ ๓ คน<br>กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการตามสายงาน จำนวน ๑๖ คน ๔ สายงาน ดังนี้<br>(๑) วิเทศสัมพันธ์ ๒ คน<br>(๒) วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔ คน</td>
<td>(๘) สายงานประชาสัมพันธ์ ๓ คน<br>(๙) สายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา ๓ คน<br>(๑๐) สายงานวิชาการช่างศิลป์ ๒ คน<br>(๑๑) สายงานบรรณารักษ์ ๓ คน<br>พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่งตามระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้<br><table><tr><th>ระดับความสำเร็จ</th><th>จำนวน</th></tr><tr><td>ระดับ ๕: ดีเด่น</td><td>๔๗</td></tr><tr><td>ระดับ ๔: ดีมาก</td><td>๒๕</td></tr><tr><td>ระดับ ๓: ดี</td><td>๔</td></tr><tr><td>ระดับ ๒: พอใช้</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง</td><td>๐</td></tr></table>สว.<br>๑. ร้อยละ ๘๕.๔๓ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการ ตามแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน<br>๒. บุคลากรที่ได้รับการหมุนเวียนมีจำนวนทั้งสิ้น ๕๕ คน ประกอบด้วย</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">แผนงาน</th><th colspan="5">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th><th>๒๕๖๕</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>(๓) ทรัพยากรบุคคล ๖ คน<br>(๔) ประชาสัมพันธ์ ๒ คน<br>(๕) วิทยาการ ๒ คน<br>พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่งตามระดับความสำเร็จของงานได้ดังนี้<br><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></td><td>๑) ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๔๐ ราย<br>ประกอบด้วย<br>(๑) <u>สายงานนิติการ</u><br>จำนวน ๙ ราย<br>(๒) <u>สายงานวิทยาการ</u><br>จำนวน ๓ ราย<br>(๓) สายงานวิทยาการ<br>จำนวน ๖ ราย<br>(๔) สายงานนิติการ<br>จำนวน ๗ ราย<br>(๕) สายงานทรัพยากรบุคคล<br>จำนวน ๑ ราย<br>(๖) สายงานประชาสัมพันธ์<br>จำนวน ๕ ราย<br>(๗) สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์<br>จำนวน ๓ ราย<br>(๘) สายงานวิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๓ ราย<br>(๙) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๓ ราย<br>๒. ข้าราชการตามสายงาน<br>จำนวน ๑๕ ราย<br>(๑) สายงานประชาสัมพันธ์<br>จำนวน ๒ ราย</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">แผนงาน</th><th colspan="5">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th><th>๒๕๖๕</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>(๒) สายงานวิเทศสัมพันธ์ จำนวน ๒ ราย<br>(๓) สายงานทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ ราย<br>(๔) สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๔ ราย<br>(๕) สายงานวิทยาการ จำนวน ๑ ราย<br>พบว่า มีความสามารถและรอบรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ โดยแบ่งตามระดับความสำเร็จของงาน ได้ดังนี้<br><table><tr><th>ระดับความสำเร็จ</th><th>จำนวน</th></tr><tr><td>ระดับ ๕: ดีเด่น</td><td>๔๘</td></tr><tr><td>ระดับ ๔: ดีมาก</td><td>๕</td></tr><tr><td>ระดับ ๓: ดี</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๒: พอใช้</td><td>๐</td></tr><tr><td>ระดับ ๑: ต้องปรับปรุง</td><td>๐</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>แผนงาน</td><td colspan="5">การพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่งให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</td></tr>
<tr><td>ผลลัพธ์</td><td>สผ./สว.<br>มีแนวทางการสรรหาเชิงรุกในการเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดผู้ที่มีคุณภาพ “คนดี คนเก่ง”เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ<br>๕ แนวทาง<br>๑. การประชาสัมพันธ์ และ</td><td>สผ./สว.<br>มีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้ได้รับทุนโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน<br>สผ.<br>๑. เปิดรับสมัคร จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา</td><td>สผ./สว.<br>มีแนวทางแก้ไขการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในตำแหน่งเจ้าพนักงานชวเลข โดยใช้แนวทางการสรรหาเชิงรุก<br>๓ แนวทาง<br>๑. การนำเทคโนโลยีเพื่อทดแทน</td><td>กำหนดแนวทางการสรรหาเชิงรุก: การประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์องค์กร โดย<br>สผ.<br>๑. กลุ่มเป้าหมายมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัด</td><td>สผ.<br>๑. มีการนำแนวทางการสรรหาเชิงรุกไปดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้วยวิธีการประชาสัมพันธ์ และสร้างภาพลักษณ์องค์กร<br>ดังนี้</td></tr>
</table>

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** |
| | ภาพลักษณ์องค์กร<br>๒. การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน<br>๓. การพัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา เพื่อดึงดูดคนดีคนเก่ง<br>๔. การปรับปรุงลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ<br>๕. การเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนในองค์กร | ๒. มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๙ อัตรา<br>**สว.**<br>๑. เปิดรับสมัคร จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๙ อัตรา<br>๒. มีผู้ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา | อัตรากำลังเจ้าพนักงานชวเลข<br>๒. การจ้างงานรูปแบบอื่น อาทิ พนักงาราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ<br>๓. การทำ MOU กับสถาบันการศึกษาหรือการเปิดอบรมการเขียนชวเลข | รัฐสภาในภาพรวม ร้อยละ ๘๓.๑๕<br>๒. ออกแบบและการสื่อสารองค์กรเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ SMART Parliament โดยดำเนินการใน ๒ มิติ<br>๑) มิติภายใน สร้างการรับรู้ให้บุคลากรภายในองค์กรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ SMART Parliament ผ่านการจัดกิจกรรม<br>๒) มิติภายนอก ดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการปรับปรุงภาพลักษณ์ขององค์การให้เป็นองค์กรทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ ผ่านกิจกรรมการประชาสัมพันธ์คลิปวีดีทัศน์ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ<br>**สว.**<br>๑. กลุ่มเป้าหมายมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในส่วนราชการสังกัด | ๑. <u>การประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์องค์กร</u><br>๑) นักศึกษาฝึกงาน รุ่นที่ ๑ จำนวน ๓๐ คน<br>นักศึกษาฝึกงานมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในภาพรวม ร้อยละ ๘๙.๕๖<br>รุ่นที่ ๒ จำนวน จำนวน ๓๔ คน<br>นักศึกษาฝึกงานมีระดับความคิดเห็นต่อประเด็นภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในภาพรวม ร้อยละ ๘๕.๙๕<br>๒) บุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ ได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ภายใต้แนวคิด SMART Parliament ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานและสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ และสำรวจการรับรู้ภาพลักษณ์ของสำนักงานกับการตัดสินใจในการเข้ารับราชการ ผ่านแบบสอบถาม |

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

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | | | Moon's Story: Road to ข้าราชการรัฐสภา (แบ่งเนื้อหาในการเผยแพร่ออกเป็นตอนต่าง ๆ)<br>๒. ร้อยละ ๙๘.๕๕ ของกลุ่มเป้าหมาย (บุคคลภายนอกที่สนใจเข้ามาสมัครรับราชการ) มีความพึงพอใจต่อภาพลักษณ์ของสำนักงาน |
| **แผนงาน** | การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง | | | | |
| **ผลลัพธ์** | คู่มือคำแนะนำการประเมินสมรรถนะด้วยวิธีการสัมภาษณ์และคู่มือการประเมินสมรรถนะด้วยการสัมภาษณ์ | จัดทำคู่มือการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ | คัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ (แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจาก หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ กำหนดให้ประธานรัฐสภาแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ | ได้นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีคุณภาพ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย<br>๑) นางปิยะนาถ รอดมุ้ย (สผ.)<br>๒) นายรัฐภูมิ คำศรี (สผ.)<br>๓) นางธัญญา ศรีสุพรรณ (สว.)<br>๔) นางสาวบุษยพรรณ ปักการะโน (สว.)<br>๕) นายบรรหาร กำลา (สว.) | **สผ.**<br>๑. นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ ดังนี้<br>๑) นางปิยะนาถ รอดมุ้ย มีผลการประเมิน ร้อยละ ๙๓.๖๐<br>๒) นายรัฐภูมิ คำศรี มีผลการประเมิน ร้อยละ ๙๒.๘๐<br>๒. ได้นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีคุณภาพ จำนวน ๒ คน<br>**สว.**<br>นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒<br>นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ ดังนี้<br>๑) นางธัญญา ศรีสุพรรณ |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** |
| | | | | | มีผลการประเมิน ร้อยละ ๗๗.๖๐<br>๒) นางสาวบุษยพรรณ ปักการะใน<br>มีผลการประเมิน ร้อยละ ๗๙.๒๐<br>๓) นายบรรหาร กำลา<br>มีผลการประเมิน ร้อยละ ๗๗.๖๐<br>๒. ได้นักกฎหมายนิติบัญญัติ ชั้นที่ ๒ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีคุณภาพ จำนวน ๒ คน |
| **แผนงาน** | การทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน | | | | |
| **ผลลัพธ์** | **สผ./สว**<br>รับฟังความคิดเห็น ปัญหา แนวทางแก้ไขของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน | **สผ./สว**<br>ได้ข้อเสนอรูปแบบการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประกอบด้วย<br>- ข้อเสนอเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ<br>- ข้อเสนอการปรับรูปแบบการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน<br>- แนวทางการดำเนินการต่อไป | **สผ./สว**<br>ทดลองคำนวณจำนวนเงินที่ได้รับจากฐานเงินเดือนของแต่ละบุคคล (ไม่ใช้ค่ากลางแบบปัจจุบัน) และทดลองคำนวณแยกการบริหารวงเงินงบประมาณ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญออกมาบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน (ระดับสำนัก ระดับสำนักงาน)<br>**สผ.**<br>ร้อยละ ๗๑.๗๖ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่ส่วน | **สผ./สว.**<br>มีคู่มือการดำเนินการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ปรับปรุงแล้ว<br>**สผ.**<br>๑. ร้อยละ ๗๑.๗๖ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน<br>**สว.**<br>๑. ร้อยละ ๗๒.๒๓ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจ | **สผ.**<br>๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน โดยร้อยละ ๗๘.๔๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน<br>**สว.**<br>๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การ |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** |
| | | | ราชการกำหนด ตามหลักการบริหารผลการปฏิบัติงาน<br>**สว.**<br>ร้อยละ ๗๓.๘๗ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนที่ส่วนราชการกำหนด ตามหลักการบริหารผลการปฏิบัติงาน | ต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน | บริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน โดยร้อยละ ๘๕.๐๖ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) และการบริหารวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน |
| | **สผ./สว.**<br>นำโมเดลการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ๗๐:๒๐:๑๐ มาใช้ในการพัฒนารายบุคคล<br>▪ ๗๐ – การเรียนรู้ด้วยตนเอง<br>▪ ๒๐ – การสอนงาน พี่เลี้ยง<br>▪ ๑๐ - การฝึกอบรม | **สผ./สว.**<br>มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการ ดังนี้<br>๑) กำหนดแบบฟอร์มการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และแบบบันทึกรายละเอียดแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามรูปแบบของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา<br>๒) กำหนดรอบการจัดทำแผนและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ปีละ ๒ ครั้ง | **สผ.**<br>๑. ร้อยละ ๗๐.๑๖ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนารายบุคคล<br>๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล<br>■ <u>ระดับมากที่สุด</u><br>จำนวน ๒๓ คน<br>คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๐<br>■ <u>ระดับมาก</u><br>จำนวน ๘๒ คน<br>คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑๐ | **สผ.**<br>๑. ร้อยละ ๗๒.๔๕ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์<br>๒. สำนักงานฯ สามารถติดตามการพัฒนารายบุคคล โดยเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์<br>**สว.**<br>๑. ร้อยละ ๗๒.๔๕ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบ | **สผ.**<br>๑. ร้อยละ ๗๓.๑๕ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีความพึงพอใจต่อระบบการเชื่อมโยงแผนพัฒนารายบุคคลกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานบนระบบสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา<br>๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถจัดทำแผนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และการติดตามผลการพัฒนารายบุคคล (Follow up) แบบออนไลน์ บน |

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

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒: ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** |
| **แผนงาน** | **การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม** | | | | |
| **ผลลัพธ์** | **สผ./สว.**<br>๑. กำหนดค่านิยมองค์กร<br>- สผ. “มีจิตบริการ สมานสามัคคี มีวินัย<br>ใจสัตย์ซื่อ ถือหลักพอเพียง”<br>- สว. “สามัคคีมีวินัย สุจริต<br>โปร่งใส รอบรู้งานสภา<br>มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์”<br>๒. ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร<br>ประกาศเจตนารมณ์องค์กร<br>คุณธรรม | **สผ./สว.**<br>๑. กำหนดค่านิยมของ<br>ส่วนราชการ “สามัคคี มีวินัย ใจ<br>ซื่อตรง”<br>๒. ขับเคลื่อนแผนส่งเสริม<br>คุณธรรมขององค์กรโดยการมี<br>ส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย<br>ในองค์กร โดยมุ่งเน้นการวาง<br>นโยบายและเจตจำนงต่อต้าน<br>การทุจริต | **สผ./สว.**<br>๑.ประเมินตนเองเป็นองค์กร<br>คุณธรรม ระดับที่ ๒ องค์กร<br>คุณธรรม ตามแผนแม่บท<br>ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับ<br>ที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)<br>**สผ.**<br>๑. บุคลากรของ<br>สำนักงานฯ เป็นคนดี<br>มีคุณธรรม และปฏิบัติตาม<br>มาตรฐานจริยธรรม<br>โดยพบว่าบุคลากรที่เข้ารับการ<br>พัฒนานำหลักความรู้<br>ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานและ<br>ประพฤติปฏิบัติตน<br>อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย<br>เท่ากับ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ<br>๘๔.๗๔<br>**สว.**<br>๑. บุคลากรของ<br>สำนักงานฯ เป็นคนดี<br>มีคุณธรรม และปฏิบัติตาม<br>มาตรฐานจริยธรรม | ๑. พัฒนาส่วนราชการสู่การเป็น<br>องค์กรคุณธรรมต้นแบบ<br>ตามแม่บทส่งเสริมคุณธรรม<br>แห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙<br>- ๒๕๖๔) | ๑. ส่วนราชการเป็นองค์กร<br>คุณธรรมต้นแบบ<br>ตามแม่บทส่งเสริมคุณธรรม<br>แห่งชาติฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ -<br>๒๕๖๔) |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | โดยพบว่าบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนานำหลักความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๙ | | |
| **แผนงาน** | **การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม** | | | | |
| **ผลลัพธ์** | **สผ./สว.**<br>ขยายผลหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม<br>๑. ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน<br>๒. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการลูกจ้าง และพนักงานราชการ<br>๓. บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร | **สผ./สว.**<br>ขยายผลหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม<br>๑. ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน<br>๒. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการลูกจ้าง และพนักงานราชการ<br>๓. บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร | **สผ./สว.**<br>ขยายผลหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม<br>๑. ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน<br>๒. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการลูกจ้าง และพนักงานราชการ<br>๓. บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร<br>๔. ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ<br>**สผ.**<br>๑. บุคลากรของ สผ. เป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม โดยพบว่าบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน อยู่ใน | **สผ./สว.**<br>ขยายผลหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม<br>๑. ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน<br>๒. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ข้าราชการลูกจ้าง และพนักงานราชการ<br>๓. บุคลากรที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร<br>๔. ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่นของสำนักงานฯ<br>**สผ.**<br>๑. ร้อยละ ๘๕ ของกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร และมีบทบาทในการกำกับขับเคลื่อน และพัฒนา การ | **สผ.**<br>๑. บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร สว. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวมมากกว่าร้อยละ ๙๐<br>**สว.**<br>๑. บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา วัฒนธรรมองค์กร สว. และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในภาพรวมมากกว่าร้อยละ ๙๐ |

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

<table>
<tr><th rowspan="2">แผนงาน</th><th colspan="5">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th><th>๒๕๖๕</th></tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>สผ.<br>๒. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒)<br><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๑</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย<br>สว.<br>๒. ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒)<br><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๐</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</td>
<td><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๑</td><td>๑</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย<br>สว.<br>๒. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓)<br><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</td>
<td><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย<br>สว.<br>๒. ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๔)<br><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td><td>๐</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</td>
<td>เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ มากขึ้น เช่น ระบบอินทราเน็ต (Intranet) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เว็บเพจ (Webpage) ไลน์ (Line) โทรทัศน์ภายในอาคารรัฐสภาและเขียนบทความในวารสารทรัพยากรบุคคลรัฐสภา “คอลัมน์ หากรู้สักนิดความผิดไม่เกิด” ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ<br>๒. สผ.<br>๒. มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕)<br><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td><td>๖๕</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๐</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย<br>สว.<br>๒. ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕)</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">แผนงาน</th><th colspan="5">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th><th>๒๕๖๕</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td><td>๖๕</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td><td>๐</td><td>๐</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</td></tr>
<tr><td>แผนงาน</td><td colspan="5">การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</td></tr>
<tr><td>ผลลัพธ์</td><td>สผ./สว.<br>จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี<br>* ในส่วนนี้ยังไม่มีข้อมูลเปรียบเทียบ เนื่องจากเป็นการดำเนินโครงการในปีแรก</td><td>สผ.<br>มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒)<br><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๑</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย<br>สว.<br>ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๒)</td><td>สผ.<br>มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่ากับปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓)<br><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๑</td><td>๑</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย<br>สว.<br>มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓)</td><td>สผ.<br>มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่ากับปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๔)<br><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย<br>สว.<br>ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๔)</td><td>สผ.<br>มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕)<br><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u>
<table>
<tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td><td>๖๕</td></tr>
<tr><td>๐</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๑</td><td>๐</td></tr>
</table>
* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย<br>สว.<br>ไม่มีจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวกับการทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๕)</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">แผนงาน</th><th colspan="5">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th><th>๒๕๖๕</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u><br><table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td></tr></table>* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</td><td><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u><br><table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td></tr></table>* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</td><td><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u><br><table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td><td>๐</td></tr></table>* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</td><td><u>สถิติการกระทำผิดวินัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการโดยทุจริต</u><br><table><tr><td>๖๑</td><td>๖๒</td><td>๖๓</td><td>๖๔</td><td>๖๕</td></tr><tr><td>๐</td><td>๐</td><td>๑</td><td>๐</td><td>๐</td></tr></table>* หมายเหตุ สถิติการดำเนินการทางวินัยพิจารณาจากปีที่ส่วนราชการฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</td></tr>
<tr><td>แผนงาน</td><td colspan="5">การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</td></tr>
<tr><td>ผลลัพธ์</td><td>การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ของ ปปช. อยู่ในกลุ่ม B (คะแนน ๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙)<br>- สผ. ร้อยละ ๗๖.๓๘ (B)<br>- สว. ร้อยละ ๘๘.๐๕ (A)</td><td>ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) ของ ปปช. อยู่ในกลุ่ม A (คะแนน ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙)<br>- สผ. ร้อยละ ๙๑.๑๑ (A)<br>- สว. ร้อยละ ๘๙.๖๒ (A)</td><td>รักษามาตรฐานผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ ปปช. อยู่ในกลุ่ม A (คะแนน ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙)<br>- สผ. ร้อยละ ๙๔.๖๗ (A)<br>- สว. ร้อยละ ๙๒.๒๐ (A)</td><td>รักษามาตรฐานผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ ปปช. อยู่ในกลุ่ม A (คะแนน ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙)<br>- สผ. ร้อยละ ๙๗.๔๖ (AA)<br>- สว. ร้อยละ ๙๐.๘๔ (A)</td><td>รักษามาตรฐานผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของ ปปช. อยู่ในกลุ่ม AA (คะแนน ๘๕.๐๐ – ๙๔.๙๙)<br>- สผ. ร้อยละ ๙๙.๔๖ (AA)<br>- สว. ร้อยละ ๙๗.๒๑ (AA)</td></tr>
</table>

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ**

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| แผนงาน | การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ | | | | |
| ผลลัพธ์ | **สผ./สว.**<br>กำหนดทักษะดิจิทัล ประกอบด้วย ๕ มิติ<br>๑. รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น<br>๒. เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน<br>๓. ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา<br>๔. ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการ และนำองค์กร<br>๕. ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ | **สผ./สว.**<br>นำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของข้าราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๑. การบรรจุและแต่งตั้ง<br>๒. การรับโอน<br>๓. การย้ายและแต่งตั้ง<br>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>๕. การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น<br>๖. การพัฒนาบุคลากร | **สผ./สว.**<br>ส่วนราชการฯ ได้นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่<br>๑. การบรรจุและแต่งตั้ง<br>๒. การรับโอน<br>๓. การย้ายและแต่งตั้ง<br>๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน<br>๕. การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น<br>๖. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน<br>๗. การเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิและประเภทอำนวยการ<br>๘. การพัฒนาบุคลากร | **สผ./สว.**<br>นำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของข้าราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>**สผ.**<br>ร้อยละ ๙๓.๙๔ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพอใจต่อการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล<br>**สว.**<br>ร้อยละ ๘๐.๐๖ ของกลุ่มเป้าหมายมีความพอใจต่อการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล | **สผ./สว.**<br>๑. มีข้อเสนอการปรับปรุงและทบทวน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของสายงานประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ) โดยได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งมีผลสรุป ดังนี้<br>๑) ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๓.๙๘ เห็นว่าควรคงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะตามที่ ก.ร. กำหนดไว้เช่นเดิม<br>๒) ผลจากการสำรวจการคัดเลือกสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมีบางสายงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองส่วนราชการมีความเห็นตรงกันและเป็นสมรรถนะที่แตกต่างจากที่ ก.ร. กำหนด ได้แก่ |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** |
| | | | ๙. เรื่องอื่น ๆ<br>๙.๑ การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)<br>๙.๒ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)<br>๙.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (พนักงานราชการ)<br>๙.๔ การนำไปใช้ในการดำเนินการตามระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) | | (๑) วิชาการคอมพิวเตอร์<br>(๒) วิชาการโสตทัศนศึกษา<br>๓) นำทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลตามที่ ก.ร. กำหนด มาใช้บังคับเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเลื่อนเงินเดือน การประเมินเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น<br>๒. ร้อยละ ๘๐.๖๔ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการนำความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| **แผนงาน** | **การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ** | | | | |
| **ผลลัพธ์** | พัฒนาหลักสูตรร่วม จำนวน ๕ หลักสูตร ได้แก่<br>๑) นิติการ<br>๒) นักบริหารระดับสูง (นบส.).<br>๓) ข้าราชการที่ดี<br>๔) นักกฎหมายนิติบัญญัติ<br>๕) นักวิชาการนิติบัญญัติ | พัฒนาหลักสูตรร่วม จำนวน ๖ หลักสูตร<br>๑) วิเทศสัมพันธ์<br>๒) ทรัพยากรบุคคล<br>๓) วิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๔) วิทยาการ<br>๕) ผู้บริหาร<br>๖) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน | พัฒนาหลักสูตรร่วม จำนวน ๖ หลักสูตร<br>๑) วิชาการเงินและบัญชี<br>๒) ประชาสัมพันธ์<br>๓) วิชาการบัญชี<br>๔) วิชาการตรวจสอบภายใน<br>๕) เตรียมความพร้อม ปก. → ชก. | พัฒนาหลักสูตรร่วม จำนวน ๓ หลักสูตร<br>๑) วิชาการคอมพิวเตอร์<br>๒) วิชาการพัสดุ<br>๓) นิติการ | พัฒนาหลักสูตรร่วม จำนวน ๓ หลักสูตร<br>๑) วิชาการโสตทัศนศึกษา<br>๒) วิชาการช่างศิลป์<br>๓) บรรณารักษ์<br>**สผ.**<br>ร้อยละ ๘๒.๙๓ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** |
| | | | ๖) เตรียมความพร้อม<br>ชก. → ชพ. | | ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>**สว.**<br>ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| **แผนงาน** | **การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต** | | | | |
| **ผลลัพธ์** | **สผ.**<br>กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๒<br>**สว.**<br>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๒ | **สผ.**<br>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๘๔<br>**สว.**<br>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๔ | **สผ.**<br>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๓<br>**สว.**<br>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๔๒ | **สผ.**<br>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ ๙๒.๔๐<br>**สว.**<br>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ ๘๕.๕๖ | **สผ.**<br>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ ๘๖.๔๓<br>**สว.**<br>บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ร้อยละ ๘๗.๔๔ |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| แผนงาน | **การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติตามแนวทางที่กำหนด** | | | | |
| ผลลัพธ์ | **สผ./สว.**<br>เตรียมพร้อมนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ<br>- กำหนดระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ และหลักเกณฑ์การบริหารนักกฎหมายนิติบัญญัติ | **สผ./สว.**<br>เตรียมพร้อมนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ<br>- พัฒนาหลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ | **สผ./สว.**<br>เตรียมพร้อมนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ<br>- หลักสูตรฯ ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.ร. สรรหาฯ/ อ.ก.ร. กฎหมาย และ ก.ร. | **สผ.**<br>๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ<br>๒. ร้อยละ ๘๘.๖๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>**สว.**<br>๑. ร้อยละ ๙๒.๐๓ ของกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การประเมินสำหรับนักกฎหมายนิติบัญญัติ<br>๒. ร้อยละ ๘๗.๒๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | **สผ.**<br>๑. กลุ่มเป้าหมายได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรายวิชาที่กำหนดใหม่ จำนวน ๖ หัวข้อวิชา ดังนี้<br>๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว<br>๒) การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ<br>๓) กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน<br>๔) ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ<br>๕) สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับความขัดแย้งโดยสันติวิธี<br>๖) คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย<br>๒. ร้อยละ ๘๑.๒๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | | | **สว.**<br>๑. กลุ่มเป้าหมายได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรายวิชาที่กำหนดใหม่ จำนวน ๖ หัวข้อวิชา ดังนี้<br>๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายตามกระบวนการภายหลังเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว<br>๒) การสัมมนาระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ<br>๓) กฎหมายระหว่างประเทศและข้อมูลกฎหมายในกลุ่มอาเซียน<br>๔) ยุทธศาสตร์ชาติกับการพัฒนาประเทศ<br>๕) สภาพปัญหาความขัดแย้งในสังคมไทย การป้องกันและระงับความขัดแย้งโดยสันติวิธี<br>๖) คุณธรรมสำหรับนักกฎหมาย<br>๒. ร้อยละ ๘๔.๖๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

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

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

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | ประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล<br>๓) โครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร<br>๔) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา<br>๕) โครงการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน<br>๔. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา<br>๕. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินความคุ้มค่า<br>■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ | ๘. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอาเซียน หลักสูตรภาษาอินโดนีเซีย<br>๙. โครงการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น หลักสูตรภาษาจีนกลาง (ระดับต้น)<br>๑๐. โครงการฝึกอบรมผู้นำการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร<br>■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐<br>**สว.**<br>๑. หลักสูตร การจัดทำบทวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนงานติดตาม เสนอแนะ เร่งรัดการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและงานวิชาการ<br>๒. หลักสูตร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ<br>๓. หลักสูตร การเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้อง | ๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓) โครงการเสริมสร้างเทคนิคการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน<br>๔) โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา<br>■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ | **สว.**<br>โครงการพัฒนาบุคลากรที่นำมาประเมินความคุ้มค่า จำนวน ๔ โครงการ ประกอบด้วย<br>๑. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านการวิเคราะห์กฎหมายเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ<br><u>ผลประเมิน</u><br>ด้านประสิทธิภาพ ๙๒.๔๐<br>ด้านประสิทธิผล ๘๙.๒๖<br>ด้านผลกระทบ ๑๐๐<br>๒. โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ<br><u>ผลประเมิน</u><br>ด้านประสิทธิภาพ ๘๘.๒๐<br>ด้านประสิทธิผล ๘๘.๘๘<br>ด้านผลกระทบ ๑๐๐<br>๓. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา<br><u>ผลประเมิน</u><br>ด้านประสิทธิภาพ ๙๖.๐๒<br>ด้านประสิทธิผล ๘๕.๔๐ |

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

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | ๑๐. หลักสูตร การเสริมสร้างการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง<br>■ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ | | |
| **แผนงาน** | **การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร** | | | | |
| **ผลลัพธ์** | **สผ.**<br>๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘๐<br>๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ ๘๓<br>**สว.**<br>๑. บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๕๖<br>๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๔ | **สผ./สว.**<br>กำหนดทักษะดิจิทัล และกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา ออกเป็น ๔ กลุ่ม<br>(๑) ผู้บริหาร<br>(๒) ผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล<br>(๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ<br>(๔) ผู้ปฏิบัติงานอื่น รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้บริหาร | **สผ.**<br>๑. มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด จำนวน ๙๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๗๗<br>๒. บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ร้อยละ ๘๐.๗๘<br>**สว.**<br>๑. มีผู้ผ่านหลักเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด | **สผ.**<br>๑. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างนวัตกรรม และสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๐<br>๒. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีผลการประเมินบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในภาพรวม คิดเป็น ร้อยละ ๘๒.๖๗<br>**สว.**<br>๑. บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างนวัตกรรม และสามารถใช้ระบบที่จัดทำขึ้น ได้อย่างมี | **สผ.**<br>๑. กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น สามารถได้นำความรู้ไปใช้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๓<br>**สว.**<br>๑. กลุ่มเป้าหมาย ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น สามารถได้นำความรู้ไปใช้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๘ |

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

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | **สว.**<br>๑. หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานในยุค Thailand ๔.๐<br>๒. หลักสูตรภาษาอังกฤษด้านกฎหมายเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ | อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๘ | ๒) ทักษะการใช้ภาษาอินโดนีเซีย (ระดับต้น) ได้คะแนนรวม คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๙๖<br>**สว.**<br>๑. พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ภายใต้โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติและการติดตามงานตามยุทธศาสตร์ชาติ “หลักสูตรการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓”<br>๒. มีผู้ผ่านการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด และผู้ผ่านการอบรมนำทักษะภาษาอังกฤษไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ ๘๖.๖๗ | | ๑) หลักสูตรภาษาต่างประเทศที่ร่างมาจากคณะทำงานจัดทำหลักสูตรของสำนักพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาของสำนักงาน หลักสูตรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายการพัฒนา<br>๒) การพัฒนาภาษาต่างประเทศอื่นเป็นหลักสูตรที่ดีและสามารถพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในระดับพื้นฐาน (ระดับ ๑) สามารถพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศได้ในระดับ ๑ คือ สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาได้ในระดับเบื้องต้น<br>๓) สำนักงานฯ สามารถพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอื่นได้แต่บุคลากรมีโอกาสน้อยในการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศอื่นในการปฏิบัติงาน<br><u>ข้อเสนอ</u><br>๑. หลักสูตรภาษาอาเซียน ได้แก่ ลาว พม่า กัมพูชา และเวียดนาม ยังไม่เป็นที่นิยม และมีผู้แสดง |

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

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | | | | | หลักสูตรภาษาต่างประเทศ (อาเซียนกับอาเซียน+๓) ที่มีอยู่ยังสามารถนำมาใช้ในปีงบประมาณต่อ ๆ ไป แต่อาจใช้การพัฒนาด้วยหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์จากหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย<br>**สว.**<br>หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษมีความพร้อมสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยมีเนื้อหาวิชา ดังนี้<br>การประยุกต์ใช้ความรู้และพัฒนาทักษะเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเกี่ยวกับวงงานรัฐสภา ได้แก่<br>๑. การทำความรู้จักบทบาทในบริบทของการปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา<br>- ตำแหน่ง<br>- สำนัก<br>- ความรับผิดชอบ<br>๒. ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องการติดต่อหรือการให้บริการในบริบทของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา<br>๓. ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการประชุม |

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

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

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| **แผนงาน** | **การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ** | | | | |
| **ผลลัพธ์** | **สผ.**<br>จัดทำแผนการจัดการความรู้ประจำปี เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการ<br>๑) การจัดกิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ “โครงการศึกษาดูงานภายในประเทศ ด้านการจัดการความรู้”<br>๒) โครงการสัมมนาเรื่อง การจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร<br>๓) กำหนดหลักเกณฑ์ให้รางวัลการจัดการความรู้ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดรางวัลการจัดการความรู้ดีเด่นของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒ ประเภท คือ รางวัลนวัตกรรมดีเด่น และรางวัลแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)<br>**สว.**<br>๑) การฝึกอบรมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้และระบบการเรียนรู้ขององค์กร | **สผ./สว.**<br>ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน ร้อยละ ๑๐๐<br>**สผ.**<br>**จำนวน ๔ องค์ความรู้**<br>๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament<br>๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ<br>๓. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างประชารัฐและความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง<br>๔. องค์ความรู้ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงมีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน | **สผ./สว.**<br>ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน ร้อยละ ๑๐๐<br>**สผ.**<br>■ **จำนวน ๔ องค์ความรู้ของสำนักงาน**<br>๑. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็น SMART Parliament<br>๒. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันให้รัฐสภาไทยเป็นศูนย์กลางความร่วมมือในเวทีรัฐสภาอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ<br>๓. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติ<br>๔. องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความผาสุกในการปฏิบัติงาน | **สผ./สว.**<br>ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน ร้อยละ ๑๐๐<br>**สผ.**<br>**จำนวน ๔ องค์ความรู้**<br>๑) องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจดรายงานการประชุมในยุคดิจิทัล<br>๒) องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ IR SMART DATA สู่ความเป็นเลิศของการทูตรัฐสภา<br>๓) องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสนับสนุนด้านการมีส่วนร่วมของภาคพลเมืองผ่านการปรับโฉมการทำงานในยุคดิจิทัล (Digital Transformation)”<br>๔) องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดทำร่างประมวลจริยธรรมรัฐสภา<br>๒. ร้อยละ ๘๖.๔๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายนำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน | สผ./สว.<br>ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ซึ่งมีมาตรฐาน ร้อยละ ๑๐๐<br>**สผ.**<br>**จำนวน ๔ องค์ความรู้**<br>๑) องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยในยุคดิจิทัล : กรณี อัคคีภัย<br>๒) องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเป็นเจ้าภาพจัดประชุมและสัมมนาระหว่างประเทศในช่วงการระบาดของโควิด ๑๙<br>๓) องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสนอข่าวนิติบัญญัติ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคพลเมือง<br>๔) องค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร<br>๒. ติดตามบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่นำองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ไปใช้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์/ภารกิจของหน่วยงาน |

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |
| | ๒) จัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)<br>๓) จัดกิจกรรมวันแห่งการเรียนรู้ | **สว.**<br>**จำนวน ๕ องค์ความรู้**<br>๑. ถอดบทเรียนการปฏิบัติงานสนับนุนกระบวนการพิจารณากฎหมายของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ<br>๒. “Smart Law for Senate” : สื่อความรู้ด้านกฎหมายตามภารกิจของวุฒิสภา<br>๓. ศัพท์และสำนวน ๔ ภาษา (ไทย อังกฤษ ฝรั่งเศส และจีน) จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับวุฒิสภาตามบทเฉพาะกาล<br>๔. การให้บริการสารสนเทศของห้องสมุดวุฒิสภา<br>๕. ประวัติและความเป็นมาของสมาชิกรัฐสภาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | ■ **จำนวน ๕ องค์ความรู้ของหน่วยงาน**<br>๑. คู่มือประกอบการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๑๒๙ วรรคหก ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐<br>๒. รัฐสภากับการระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID ๑๙)<br>๓. คู่มือการเข้าร่วมการประชุมทางไกลผ่านจอภาพและเสียง<br>๔. ส่งเสริมการส่วนร่วมของภาคพลเมืองเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติผ่านระบบออนไลน์<br>๕. คู่มือการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานของบุคลากรในวงงานรัฐสภา<br>**สว.**<br>๑. การสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาในการติดตาม เสนอแนะและเร่งรัดการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ | **สว.**<br>**จำนวน ๑๘ องค์ความรู้**<br>๑) การพัฒนาระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนตามโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน<br>๒) Key Message : Infographic การนำเสนอภาพ Info แบบสั้น/กระชับ<br>๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์<br>๔) การพัฒนาฐานข้อมูลการดำรงตำแหน่งและพ้นจากตำแหน่งตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญในรูปแบบออนไลน์บนเว็บไซต์วุฒิสภา (www.senate.go.th)<br>๕) การให้บริการข้อมูลด้านกฎหมายผ่านระบบ Line Official Account (LAW for You) และ Facebook Fan page (สำนักกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)<br>๖) HRD Senate Digital Learning Engagement | ให้บรรลุผล สามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐<br>**สว.**<br>ได้ดำเนินการสร้างนวัตกรรม ๓ ระดับ ประกอบด้วย<br><u>ระดับองค์กร</u> : ได้จัดทำนวัตกรรมระดับองค์กรระบบแผนที่ภารกิจสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน (Senate Digital Map) โดยเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างระบบแผนที่ภารกิจวุฒิสภาและระบบรับเรื่องราวร้องเรียนจากโครงการสมาชิกวุฒิสภาพบประชาชน เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่บูรณาการกันและสามารถเข้าถึงได้สะดวกมากยิ่งขึ้น<br><u>ระดับสำนัก</u> : ได้ดำเนินการสร้างนวัตกรรมระดับสำนัก/กลุ่ม จำนวน ๑๗ นวัตกรรม ดังนี้<br>๑) การควบคุมวัสดุสำนักงาน ด้วยทะเบียนคุมวัสดุอิเล็กทรอนิกส์<br>๒) การพัฒนาระบบสารสนเทศรับเรื่องราวร้องทุกข์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา |

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

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

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

| แผนงาน | ปีงบประมาณ พ.ศ. | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **๒๕๖๑** | **๒๕๖๒** | **๒๕๖๓** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** |
| | ข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน ๔๐๗ คน | | กลุ่มเป้าหมายผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำความรู้ไปส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล | ๓. พัฒนาทักษะใช้ภาษาอังกฤษผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ e-Learning<br>ร้อยละ ๘๙.๔ บุคลากรสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<br>**สว.**<br>ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรสามารถนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔: สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

<table>
<tr><th rowspan="2">แผนงาน</th><th colspan="5">ปีงบประมาณ พ.ศ.</th></tr>
<tr><th>๒๕๖๑</th><th>๒๕๖๒</th><th>๒๕๖๓</th><th>๒๕๖๔</th><th>๒๕๖๕</th></tr>
<tr><td>แผนงาน</td><td colspan="5">การศึกษาความต้องการและบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</td></tr>
<tr><td>ผลลัพธ์</td><td>สผ./สว.<br>มีแผนเสริมสร้างความผาสุกและผูกพันของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา</td><td>สผ.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๗๐.๐๐<br>ผูกพัน | ๗๑.๖๐<br>สว.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๖๒.๑๐<br>ผูกพัน | ๖๙.๔๐</td><td>สผ.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๗๑.๐๙<br>ผูกพัน | ๗๒.๒๖<br>สว.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๗๒.๒๐<br>ผูกพัน | ๗๐.๑๘</td><td>สผ.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๘๒.๔๐<br>ผูกพัน | ๘๐.๔๐<br>สว.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๘๓.๐๐<br>ผูกพัน | ๘๑.๐๐</td><td>สผ.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๗๙.๘๐<br>ผูกพัน | ๘๓.๐๐<br>สว.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๘๒.๔๐<br>ผูกพัน | ๗๙.๖๐</td></tr>
<tr><td>แผนงาน</td><td colspan="5">ส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)</td></tr>
<tr><td>ผลลัพธ์</td><td>สผ./สว.<br>จัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข</td><td>สผ.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๗๐.๐๐<br>ผูกพัน | ๗๑.๖๐<br>สว.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๖๒.๑๐<br>ผูกพัน | ๖๙.๔๐</td><td>สผ.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๗๑.๐๙<br>ผูกพัน | ๗๒.๒๖<br>สว.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๗๒.๒๐<br>ผูกพัน | ๗๐.๑๘</td><td>สผ.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๘๒.๔๐<br>ผูกพัน | ๘๐.๔๐<br>สว.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๘๓.๐๐<br>ผูกพัน | ๘๑.๐๐</td><td>สผ.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๗๙.๘๐<br>ผูกพัน | ๘๓.๐๐<br>สว.<br>ผลสำรวจ | ร้อยละ<br>ผาสุก | ๘๒.๔๐<br>ผูกพัน | ๗๙.๖๐</td></tr>
</table>

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

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