



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษา และจัดทำแผนปฏิบัติราชการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



คำนำ

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติแต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ เพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับปรับปรุง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐) รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหารของหน่วยงานภายนอก ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและสถาบันพระปกเกล้า ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ก.ร. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ วันจันทร์ที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบและให้ประกาศใช้ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่มีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อบูรณาการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล ๒) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ ๓) การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนร่วม และ ๔) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข รวมทั้งมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ที่ชัดเจนซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้อง ซึ่งนำไปสู่การบรรลุแผนปฏิบัติการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จะเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานและประเมิณผลความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีธรรมาภิบาล เพื่อให้การดำเนินงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามที่กำหนดไว้

อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ตุลาคม ๒๕๖๕



บทสรุปผู้บริหาร

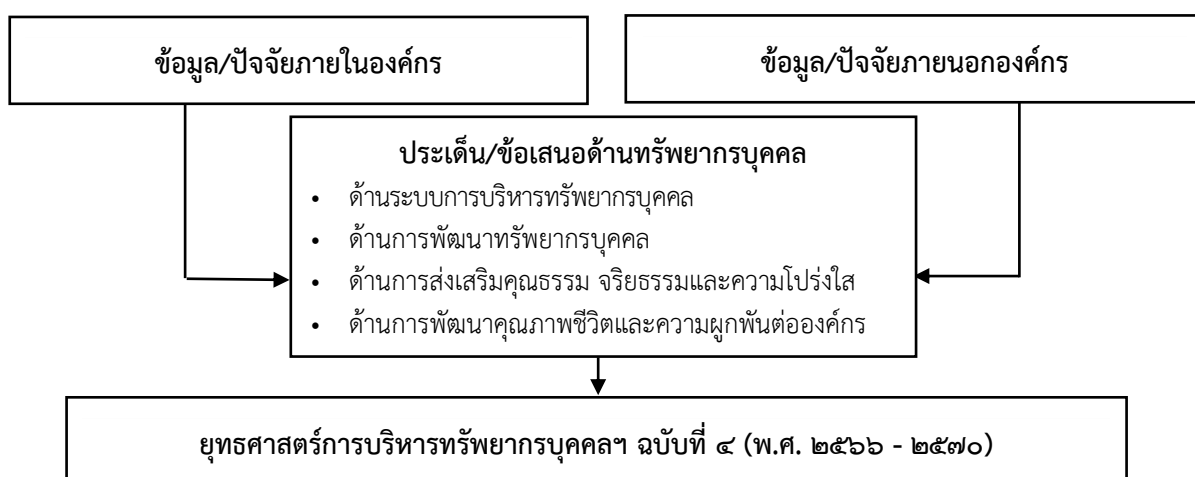
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภามาแล้ว ๓ ฉบับ ฉบับที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕ ฉบับที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ และฉบับที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยฉบับที่ ๓ ได้สิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และในการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ วันจันทร์ที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดย อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งด้านการพัฒนาองค์กรแนวใหม่

ในการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ข้อมูล/ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐและการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑) ข้อมูล/ปัจจัยภายใน ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูลด้านการกำลังคน และผลการสำรวจความคิดเห็นและความคาดหวัง ของบุคลากรภายในองค์กร

๒) ข้อมูล/ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับปรับปรุง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (สำนักงาน ก.พ.) แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐) และความคาดหวังของผู้รับบริการและหน่วยงานภายนอก

ทั้งนี้ ได้นำมากำหนดเป็นประเด็น/ข้อเสนอด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๑) ด้านระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓) ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ ความโปร่งใส และ ๔) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนำมาใช้ประกอบในการจัดทำ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



ในการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ วันจันทร์ที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบและประกาศใช้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์คือ “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ บุคลากรเป็นคนดี ประพฤติ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ค่านิยมร่วมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ และ ๑๒ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายนิติบัญญัติ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ : สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรมหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม วัฒนธรรมและวินัยข้าราชการ พร้อมทั้งน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : ปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการการป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ : การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคม

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ : พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ : ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับนี้ ได้กำหนดแผนงาน วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) รวมทั้งผู้รับผิดชอบ และกระบวนการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ตลอดจนกำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภารายงานความคืบหน้าการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน รอบ ๙ เดือน และรายงานผลสัมฤทธิ์การดำเนินการประจำปี ต่อ ก.ร.



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ง
สารบัญภาพ	จ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ การศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๕
บทที่ ๓ กระบวนการ/ขั้นตอนการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๑๗
บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๑
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ :</u>	๒๓
การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล	
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ :</u>	๓๑
การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ	
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ :</u>	๔๓
การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนร่วม	
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ :</u>	๕๑
การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข	
บทที่ ๕ การนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ และการกำกับ ติดตามประเมินผล	๕๖
• ภาคผนวก	
- ข้อเสนอแนะของ ก.ร. และ อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ ในการนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ	
- ประกาศ ก.ร. แต่งตั้ง อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
- คำสั่ง อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุน การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
- โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	



สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ ๑ กระบวนการ/ขั้นตอนการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒๐
แผนภาพที่ ๒ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และเป้าหมายแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์	๒๑
แผนภาพที่ ๓ ขั้นตอนการนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ไปสู่การปฏิบัติ	๕๖



บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ เหตุผลความจำเป็น

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุสู่การเป็น SMART Parliament และองค์กรอัจฉริยะ ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการบรรลุผลสำเร็จ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลมาแล้ว จำนวน ๓ ฉบับ ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๐ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ และฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ จะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน ๒๕๖๕ นี้

ดังนั้น กร. ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ วันอังคารที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อทำหน้าที่จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ก้าวทันเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ตลอดจนปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีคุณธรรม จริยธรรม

๑.๑.๑ วิสัยทัศน์และพันธกิจ

➤ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วิสัยทัศน์ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็น SMART Parliament

SMART Parliament หมายถึง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการ โดยมีระบบที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส พร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) เพื่อสนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยมีค่านิยมดังนี้

S - Sophisticated หมายถึง เป็นองค์กรที่มีบุคลากรมีความรอบรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพด้านนิติบัญญัติ และสามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ในประเทศและสถานการณ์โลกได้อย่างยั่งยืน (Sustainable Risk and Change Management)

M - Moral & Ethics หมายถึง เป็นองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม มีค่านิยมและวัฒนธรรมสุจริต มีความผาสุกในการปฏิบัติงาน

A - Accountability & Transparency หมายถึง เป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คำนึงถึงหลักความเสี่ยงและผลกระทบต่อสังคม หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบ ยึดมั่นความโปร่งใสและตรวจสอบได้

R - Resilient & Competitive หมายถึง เป็นองค์กรที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในการแข่งขันตามระบบราชการ 4.0 คือ มีการทำงานอย่างเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) มีการผสมผสานพลังภาคีและเครือข่ายกับทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ (Collaboration)

T - Technology & Digital transformation หมายถึง เป็นองค์กรรัฐสภาดิจิทัล ที่สามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม ข้อมูลสารสนเทศ และทุนมนุษย์



พันธกิจ :

พันธกิจที่ ๑ : เสริมสร้างกระบวนการนิติบัญญัติ

พันธกิจที่ ๒ : เสริมสร้างบทบาทความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ

พันธกิจที่ ๓ : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง และเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสถาบัน

นิติบัญญัติ

พันธกิจที่ ๔ : บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง (HPO) และแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรม

ประเด็นการพัฒนา :

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : พัฒนางค์กรก้าวสู่ Digital Parliament

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : ส่งเสริมบทบาทรัฐสภาไทยด้านความร่วมมือในเวทีรัฐสภา

ระหว่างประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคพลเรือน

ในกระบวนการนิติบัญญัติ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : สร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

➤ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

วิสัยทัศน์ : มุ่งสู่องค์กรอัจฉริยะ ในการสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา เพื่อประโยชน์

ของประเทศชาติและประชาชน

องค์กรอัจฉริยะ หมายถึง องค์กรที่ทำงานมีความถูกต้อง แม่นยำ สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และโปร่งใส ด้วยบุคลากรที่มีความผูกพันและมีความสุขในการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมที่ทันสมัย ทั้งในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และฐานข้อมูล องค์ความรู้ที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน ภายใต้ระบบการทำงานที่เป็นอัตโนมัติ เปิดกว้าง และเชื่อมโยงรอบด้านสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างดี

พันธกิจ :

พันธกิจที่ ๑ : สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจด้านนิติบัญญัติและด้านติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศ และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ

พันธกิจที่ ๒ : บริหารจัดการองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจที่ ๓ : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในภารกิจของวุฒิสภาตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

แผนปฏิบัติราชการ :

แผนปฏิบัติราชการที่ ๑ : พัฒนางานด้านกฎหมาย วิชาการ และพัฒนาการติดตามเสนอแนะ และเร่งรัดการดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ

แผนปฏิบัติราชการที่ ๒ : พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นอัตโนมัติทั้งระบบ

แผนปฏิบัติราชการที่ ๓ : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงมีความผาสุกและผูกพัน

แผนปฏิบัติราชการที่ ๔ : พัฒนากลไกการสร้างความรู้และการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



๑.๑.๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๒๒ (๑) กำหนดว่า “ให้ ก.ร. มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ” เพื่อให้อนุวัตรเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ก.ร. จึงได้เห็นชอบให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาแล้ว จำนวน ๓ ฉบับ โดยแต่ละยุทธศาสตร์ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการประมวลผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภากำหนดไว้

๑.๒ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านมา

➤ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๑

(พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕) ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะและคุณภาพกำลังคน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากำลังคนเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างแรงจูงใจและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

➤ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒

(พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรม จริยธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร โดยกระจายอำนาจ

และความรับผิดชอบ

➤ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และ

กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูงและนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



๑.๓ ความท้าทาย

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมการทำงานได้เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องประสบกับความท้าทายที่มีความเข้มข้นมากขึ้น ในบริบทต่าง ๆ ทั้งรูปแบบการทำงานในยุคดิจิทัล การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งสถานการณ์การบริหารและการบริหารงานภาครัฐ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร อาทิ นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการฝ่ายบริหาร และความคาดหวังของผู้รับบริการและประชาชน ประกอบกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกรัฐสภาโดยตรง จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง และยึดมั่น/กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมร่วมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนา และเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความเข้มแข็ง สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวและจากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านมา รวมทั้งความท้าทาย และบริบทสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ ประกอบด้วย บทที่ ๑ บทนำ บทที่ ๒ การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) บทที่ ๓ กระบวนการ/ขั้นตอนการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ บทที่ ๔ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และบทที่ ๕ การนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ไปสู่การปฏิบัติ และกำกับ ติดตาม ประเมินผล ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดในแต่ละบทต่อไป



บทที่ ๒

การศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (รายละเอียดตามภาคผนวก) มีหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาองค์กรแนวใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ พร้อมจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในครั้งนี้ คณะทำงานฯ ได้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลและมีผลการศึกษา ดังนี้

๒.๑ ข้อมูล/ปัจจัยภายในองค์กร

ประกอบด้วย

๑) แผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒) ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๓) ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔) ผลการสัมภาษณ์และสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โดยมีผลการศึกษา วิเคราะห์ ดังนี้

ประเด็น	แหล่งข้อมูล				เรื่องที่ต้องกำหนดในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
	แผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓	ข้อมูลกำลังคน	ผลการสัมภาษณ์/การสำรวจความคิดเห็น	
๑. การบริหารกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงานภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (คุณภาพและปริมาณ)			✓	✓	๑. ทบทวนอัตรากำลังคนในภาพรวมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคำนึงถึงภารกิจและหน้าที่ของแต่ละกลุ่มงานเพื่อให้มีอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ๒. วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญ ๓. ทบทวน พัฒนา ระบบความก้าวหน้าในอาชีพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการบูรณาการ Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation ให้มีความเชื่อมโยงกัน



ประเด็น	แหล่งข้อมูล				เรื่องที่ต้องกำหนดในยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
	แผนปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผลการ ดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓	ข้อมูล กำลังคน	ผลการ สัมฤทธิ์ผล/ การสำรวจ ความคิดเห็น	
					๔. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพียงพอ มีความพร้อมด้านต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ ๕. กำหนดกลยุทธ์ในการรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่กับองค์กร (Talent Retention)
๒. การส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	✓	✓	✓		๑. พัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงสนับสนุน สอดคล้องซึ่งกันและกัน <u>แผนสืบทอดตำแหน่ง</u> ๑) ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลัก เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ๒) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ <u>ระบบข้าราชการ</u> <u>ผู้มีศักยภาพสูง</u> ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อทบทวนปรับปรุงระบบ/วิธีการในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ <u>การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน</u> ๑) ทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นหลักปฏิบัติที่ชัดเจนให้ข้าราชการได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ๒) พัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อสนับสนุนการหมุนเวียนงาน



ประเด็น	แหล่งข้อมูล				เรื่องที่ต้องกำหนดในยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
	แผนปฏิบัติการ ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผลการ ดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓	ข้อมูล กำลังคน	ผลการ สัมฤทธิ์ผล/ การสำรวจ ความคิดเห็น	
					๓) ควรมีการหมุนเวียน การปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้มีความเหมาะสม อาจกำหนด ระยะเวลาในการถือครอง ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องใช้เวลาที่ปี ๔) ควรมีการหมุนเวียนใน ทุก ๆ หน่วยงาน เพื่อกระตุ้นให้ เกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ๕) ควรมีการหมุนเวียน การปฏิบัติงานในทุกระดับ เพื่อเรียนรู้ระบบงานของรัฐสภา <u>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</u> <u>และข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล</u> พัฒนาระบบงานหรือระบบ การให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ ฐานข้อมูลบุคลากร
๓. การสร้าง กรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ของบุคลากร เพื่อสร้างความ เป็นมืออาชีพ	✓	✓	✓	✓	๑. การปรับปรุงทักษะ สมรรถนะ ให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงและภารกิจงาน ๒. พัฒนาทักษะ (Skillsets) เพื่อการทำงานในยุคดิจิทัลและ ศตวรรษที่ ๒๑ เช่น ทักษะทาง เทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ การสื่อสารระหว่างบุคคล ความเป็นผู้นำ เป็นต้น ๓. จัดหลักสูตรให้สอดคล้อง กับภารกิจงาน ๔. ต้องมีการพัฒนา ในสายงานอาชีพ ๕. ให้มีการอบรมหลักสูตร เฉพาะให้เพิ่มมากขึ้น ๖. พัฒนาภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการนิติบัญญัติ ๗. พัฒนาความเป็นมืออาชีพ ในกระบวนการนิติบัญญัติ ให้กับบุคลากร

ประเด็น	แหล่งข้อมูล				เรื่องที่กำหนดในยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
	แผนปฏิบัติการ ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผลการ ดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓	ข้อมูล กำลังคน	ผลการ สัมภาษณ์/ การสำรวจ ความคิดเห็น	
					๘. นำเทคโนโลยีและปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ๙. ควรพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้อย่างเต็มศักยภาพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ๑๐. พัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๔. ระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)	✓	✓			๑. กำหนดรูปแบบการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความหลากหลายเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน ๒. ออกแบบวิธีการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม ๓. ประเมินความคุ้มค่าในการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ๔. พัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญมุ่งเน้น ๑) ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง/แต่ละสายงาน ๒) ภาษาต่างประเทศ ๓) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล/นาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๔) ศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก ๕) มีทุนส่งเสริมการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ ๖) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ๕. มีการพัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ประเด็น	แหล่งข้อมูล				เรื่องที่ต้องกำหนดในยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
	แผนปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผลการ ดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓	ข้อมูล กำลังคน	ผลการ สัมภาษณ์/ การสำรวจ ความคิดเห็น	
๕. การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	✓	✓	๑. ทบทวนหลักเกณฑ์ การคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรม จริยธรรม หรือกำหนดแนวทาง การคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณธรรม จริยธรรมให้เหมาะสม ๒. ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐ ให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและ ทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์ หลักสากลอย่างเหมาะสม และ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่ซับซ้อน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๓. กำหนดพฤติกรรมและ การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ ตามวิถีและวัฒนธรรมไทย ๔. พัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรมให้ทันสมัย เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ไปในปัจจุบัน โดยเผยแพร่ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ๕. สร้างบรรยากาศและ วัฒนธรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม (กล้าตัดสินใจ และ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ขอบธรรม/ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ) ๖. จัดทำหลักเกณฑ์/วิธีการ/ คำแนะนำ/กรณีตัวอย่าง เพื่อลด การใช้ดุลยพินิจในการดำเนินงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ๗. ควรมีรูปแบบหรือกิจกรรม ใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการสร้าง จิตสำนึกด้านคุณธรรมอย่างเป็น รูปธรรม



ประเด็น	แหล่งข้อมูล				เรื่องที่กำหนดในยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
	แผนปฏิบัติการ ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผลการ ดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓	ข้อมูล กำลังคน	ผลการ สัมภาษณ์/ การสำรวจ ความคิดเห็น	
๖. การพัฒนา การสื่อสารและ สนับสนุนการมี ส่วนร่วมในการ บริหารทรัพยากร บุคคล		✓		✓	๑. พัฒนาช่องทางการสื่อสาร ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการ ๒. เปิดเวทีรับฟังความคิดเห็น และระดมความคิดเห็นจากบุคลากร เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทาง การดำเนินการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๓. การสื่อสารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับ บุคลากรภายในองค์กร และรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับ ๑) นโยบายของผู้บริหาร ๒) แนวทาง ขั้นตอน ของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) แนวทาง มาตรการ ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานและยกระดับคุณภาพชีวิต ๔) เพิ่มช่องทาง รูปแบบ การสื่อสารให้ทั่วถึงข้าราชการทุกคน
๗. การพัฒนา คุณภาพชีวิต ของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	๑. ผสานชีวิตส่วนตัวและ การทำงานเข้าด้วยกัน (Work-Life Integration) ตอบโจทย์รูปแบบ การดำเนินชีวิตที่หลากหลาย ๒. ควรมีโครงการ/กิจกรรม ที่เสริมอาชีพหรือสร้างรายได้ หรือโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากร ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ชื่นชอบหรือเป็นงานอดิเรกที่สนใจ ๓. เพิ่มเติมระบบวิธีการ ทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากร สามารถทำงานได้อย่างเต็ม ศักยภาพ อาทิ การตั้งชมรม กิจกรรมกีฬาประจำปี การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ๔. มุ่งเน้นการจัดสวัสดิการ สภาพแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและยกระดับคุณภาพชีวิต ให้ดีขึ้น รวมทั้งมีการสื่อสารภายใน องค์กร



ประเด็น	แหล่งข้อมูล				เรื่องที่ต้องกำหนดในยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
	แผนปฏิบัติการ ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ผลการ ดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์ HR ฉบับที่ ๓	ข้อมูล กำลังคน	ผลการ สัมภาษณ์/ การสำรวจ ความคิดเห็น	
๘. การบริหาร จัดการภายใน องค์กร	✓	✓	✓	✓	๑. การบริหารอัตรากำลังคน ควรให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. ปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนการเลื่อนระดับให้รวดเร็วขึ้น ๓. ควรมีการประชาสัมพันธ์ ภายในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องที่ ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ ของบุคลากร
๙. ผู้บริหาร เป็นต้นแบบ		✓		✓	๑. ผู้บริหารเป็นบุคคลต้นแบบ (การปฏิบัติงาน/การประพฤติปฏิบัติ ตามคุณธรรม จริยธรรม) ๒. พัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่เสริมสร้างภาวะผู้นำ

๒.๒ ข้อมูล/ปัจจัยภายนอกองค์กร

ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๒. แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับปรับปรุง
๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๔. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ (สำนักงาน ก.พ.)
๕. แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐)
๖. ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (หน่วยงานภายนอก)

โดยมีผลการศึกษา วิเคราะห์ ดังนี้

ข้อมูล	ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย/การนำมาปรับใช้
๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ➤ การปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสม เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว - พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย	➤ การปรับปรุงองค์กร/ระบบงาน	- นำมาปรับใช้กับการปรับองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งปรับรูปแบบการทำงานที่หลากหลายและนำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการเพิ่มกำลังคนในอนาคต



ข้อมูล	ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย/การนำมาปรับใช้
- พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในองค์กร	➤ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ทบทวนและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยกำหนดมาตรการ แนวทางที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง สร้างผู้บริหารที่มีการเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นผู้บริหารที่มีความรอบรู้ภารกิจงานครอบคลุมงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม
- ป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	➤ การปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์	- ปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต การไม่กระทำการอันเป็นการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยกำหนดมาตรการ แนวทางเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตในองค์กร นอกเหนือจากการส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมและวินัยข้าราชการรัฐสภาแล้ว จะต้องดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบไม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อยกระดับระบบราชการไทยตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. พร้อมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. แผนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๑ และฉบับปรับปรุง ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ➤ การปรับระบบการทำงานเป็นดิจิทัล	➤ การพัฒนา Digital/SMART Parliament	- สอดคล้องตามแผนปฏิรูปราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในการพัฒนางานด้านนิติบัญญัติ โดยใช้ระบบดิจิทัล (e-Legislative) และแผนปฏิรูปราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งกำหนดพันธกิจในการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ทันสมัย โดยจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล รองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมอุปกรณ์ ระบบงานที่พร้อมรองรับการดำเนินงานด้านระบบดิจิทัลตามแผนพัฒนา Digital Parliament นโยบายผู้บริหาร และมาตรฐานสากล



ข้อมูล	ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย/การนำมาปรับใช้
➢ ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อให้การบริหารคนในภาครัฐมีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพ	➢ ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)	- ทบทวนพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพียงพอ มีความพร้อมด้านต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานในบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
➢ พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรภาครัฐ	➢ พัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑/ทักษะดิจิทัล	- โดยเฉพาะทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ➢ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใสไร้ผลประโยชน์ ➢ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนามาตรการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายในการดำเนินการโครงการขนาดใหญ่	➢ ระบบการบริหารบุคคลภาครัฐภายใต้ระบบคุณธรรมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ➢ การเสริมสร้างจริยธรรมและการรักษามาตรฐานวินัยข้าราชการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ➢ การประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตและมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการทุจริต	- ทบทวน กระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหา พัฒนา การรักษาไว้ และใช้ประโยชน์ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนด และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร และองค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งการเลื่อนระดับ บรรจุ แต่งตั้ง ผู้บริหารระดับสูง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล - กำหนดกลไกเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการทุจริตและมาตรการที่เกี่ยวข้องต่อการทุจริตมาใช้ในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางในการประเมินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ และมีผลการประเมิน ITA อยู่ในระดับ AA - การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร

ข้อมูล	ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย/การนำมาปรับใช้
		- การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ➤ หมายเหตุที่ ๑๓ ภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน - คุณภาพในการให้บริการ	➤ เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง มีระบบการปฏิบัติงาน และการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ทุกกลุ่มเป้าหมาย	- มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการในด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม ได้แก่ สมาชิกรัฐสภา คณะกรรมาธิการ บุคคลในวงงานรัฐสภา ประชาชน ผู้รับบริการที่เกี่ยวข้อง
- โครงสร้างของภาครัฐ ยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลง		- ปรับปรุงระบบงาน โดยนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้อย่างเต็มรูปแบบ สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด - ปรับปรุงระบบการทำงานที่หลากหลายรูปแบบ
- ภาครัฐเป็นดิจิทัล	➤ Digital/SMART Parliament ➤ เป็นระบบเปิดและเชื่อมโยงกัน/มีความทันสมัย ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	- พัฒนาบุคลากร/จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย/วางระบบการจัดทำฐานข้อมูล/พัฒนางานด้านนิติบัญญัติโดยใช้ระบบดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกรัฐสภา
๔. แนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ - ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	➤ สร้างระบบ เครื่องมือ มาตรการในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ที่ส่วนราชการสร้างขึ้น	- ปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยเริ่มจากระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้งานอื่น ๆ เป็นการส่งเสริมประสบการณ์ ซึ่งจะต้องพิจารณา ปรับปรุง แก้ไขกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการดำเนินการอย่างเป็นระบบ - สร้างระบบแนวทางการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยสำนักพัฒนาบุคลากรคัดเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน กำหนดชั่วโมงเรียน สร้างระบบการติดตามการนำความรู้

ข้อมูล	ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย/การนำมาปรับใช้
		ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำผลการอบรมและผลการนำความรู้ไปปฏิบัติงานเป็นข้อมูลในการเลื่อนระบบ เลื่อนตำแหน่ง
- พัฒนารอบทักษะ (Skillsets)	➤ กำหนดทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ ๒๑ การสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต	- ส่วนราชการกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ และนำไปพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางดิจิทัลทักษะภาษาต่างประเทศ เป็นต้น - ส่วนราชการส่งเสริม สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมที่เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนภารกิจให้มีประสิทธิภาพ และเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร
- ปลุกฝังกรอบแนวคิด (Mindset) มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม	➤ ธรรมเนียมปฏิบัติ ปลุกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ - หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง - ค่านิยมองค์กร (สามัคคี มีวินัย ใจซื่อตรง) - จิตพอเพียงด้านทุจริต	- ปลุกฝังกรอบแนวคิด และจัดโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์เพื่อส่วนรวม - สร้างบุคคลต้นแบบในระดับผู้บริหาร เพื่อขับเคลื่อนองค์กร หรือเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนหลักคุณธรรมจริยธรรม
๕. แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) - ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากร - การยกย่องผู้นำที่มีจิตสาธารณะ และจิตอาสา และมีความรับผิดชอบต่อสังคม	- การสร้างกลไกขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม - การสร้างผู้นำคุณธรรม/ผู้นำการเปลี่ยนแปลง - การรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ - การนำหลักทศพิธราชธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	- การจัดระบบการเรียนรู้ปลุกฝังและพัฒนาข้าราชการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ตั้งแต่แรกบรรจุเข้ารับราชการ - การพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่เสริมสร้างภาวะผู้นำคุณธรรม (Moral Leadership)



ข้อมูล	ประเด็นการพัฒนา	เป้าหมาย/การนำมาปรับใช้
๖. ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (จากหน่วยงานภายนอก คือ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และสถาบันพระปกเกล้า) - ข้าราชการต้องมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเอง - ต้องมีทักษะด้านดิจิทัลและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อาทิ ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการนำเสนอ ทักษะการคิดวิเคราะห์ - การสร้างนักกฎหมายนิติบัญญัติ - การพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ สนับสนุนการปฏิบัติงาน	➢ การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ➢ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	- การพัฒนาข้าราชการในแต่ละสายงานให้มีความเชี่ยวชาญ โดยสังเคราะห์ วิเคราะห์ สมรรถนะที่สำคัญ และจำเป็นของแต่ละสายงาน และมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว พร้อมทั้งเพิ่มเติมทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต - สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

จากนั้น นำข้อมูลที่ได้ศึกษา วิเคราะห์ มากำหนดประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ เพื่อจะนำไปสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



บทที่ ๓

กระบวนการ/ขั้นตอนการจัดทำ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

คณะทำงานฯ ได้นำผลการวิเคราะห์ ศึกษา ข้อมูล/ปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากบทที่ ๒ ดังกล่าวข้างต้น มาดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีกระบวนการ/ขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

โดยประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สรุปได้ ดังนี้

๑. ประเด็น/ข้อเสนอด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒. ประเด็น/ข้อเสนอด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนา รูปแบบ หรือแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม และส่งผลให้ทรัพยากรบุคคล มีความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓. ประเด็น/ข้อเสนอด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มุ่งเน้นการสร้างให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส มีพฤติกรรมในการเป็นข้าราชการที่ดีเพื่อเป็นคนดี คนเก่งขององค์กร

๔. ประเด็น/ข้อเสนอด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าหมาย

จากการสรุปประเด็น/ข้อเสนอดังกล่าว นำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อให้เห็นภาพรวมของแนวทางหรือทิศทางการดำเนินการ เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรองรับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการซึ่งประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีอาชีพ

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมีอาชีพ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและวินัยข้าราชการ

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติงานตามค่านิยม วัฒนธรรม และวินัยข้าราชการ พร้อมทั้งพัฒนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการและได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงาน และในชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคม

๓.๓ การกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)

ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มีการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนเรื่องดังกล่าว ได้ทราบแผนงานและวิธีการดำเนินการและกำหนดแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ที่สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ประเด็นยุทธศาสตร์และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๔ การรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

คณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้จัดโครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อสร้างความเข้าใจ พร้อมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์ฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในวันอังคารที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๒.๑๕ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๑๙๗ คน ประกอบด้วย

๑) ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ เลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนัก/สำนักงาน/สถานี และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรงจากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

๒) ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

๓) ข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลจากการสัมมนาดังกล่าว ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้แสดงความคิดเห็นที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑) ควรกำหนดแนวทางการหมุนเวียนการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัว เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และมีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ ๆ รวมทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานระหว่างทีมงานต่าง ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานภายในองค์กร

๑.๒) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาด้วยการมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชากลุ่ม/กลุ่มงานควรต้องประเมินหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมหรือความสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ตลอดจนภาระงานที่ผู้รับมอบหมายมีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่วนราชการฯ ควรมีแผนการพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการขององค์กร

๑.๓) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรส่งเสริมรูปแบบการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง (Lateral Entry) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง ตรงตามตำแหน่งและภารกิจที่มีขาดแคลนหรือไม่สามารถสรรหาบุคคลได้ในระบบราชการ

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

ควรพัฒนาแรงจูงใจให้บุคลากรอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาทิ การให้รางวัล การให้โอกาสในการศึกษาต่อ การให้ทุนการศึกษา/การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน



๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: ด้านเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงาน

ควรส่งเสริมความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และกำหนดแนวทางหรือมาตรการให้ความคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔.๑) ควรปรับแผนงาน/โครงการ ด้านการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) โดยมุ่งเน้นภารกิจหลักขององค์กร หรืออาจตั้งมูลนิธิทำงานเพื่อสังคม เพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านทีมงาน (Team Work) และจิตบริการ (Service Mind) รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรจิตสำนึกต่อส่วนรวม ซึ่งเป็นการพัฒนาจิตใจและสร้างสังคมให้น่าอยู่

๔.๒) ควรปรับวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดีในการทำงานและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข โดยส่วนราชการฯ ควรมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การแสดงความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรและผู้รับบริการ เพื่อพร้อมปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ตลอดจนดูแลบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานมีความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน จะทำงานที่ไหนก็ได้ ตลอดจนพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ

๔.๓) ส่วนราชการฯ มีบุคลากรที่มีช่วงวัยแตกต่างกันย่อมมีกรอบแนวคิด (Mindset) ค่านิยม และรูปแบบการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนั้น ส่วนราชการฯ ควรต้องบริหารความหลากหลาย โดยนำคุณสมบัติที่ดีและประสบการณ์ของแต่ละช่วงวัยมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน รวมทั้งต้องเข้าใจและบริหารจัดการคนแต่ละช่วงวัยในลักษณะที่แตกต่างกัน ตลอดจนหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะสื่อสารและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และร่วมกันทำงานได้อย่างราบรื่น

๓.๕ การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติเป็นการดำเนินงานเพื่อให้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ บรรลุตามเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบนำแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลรายปีไปดำเนินการ โดย อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ ได้กำหนดขั้นตอนการนำยุทธศาสตร์ฯ ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ : การสื่อสารสร้างความเข้าใจ

ขั้นตอนที่ ๒ : การกำหนดแผนปฏิบัติการรายปีเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๓ : การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการรายปี

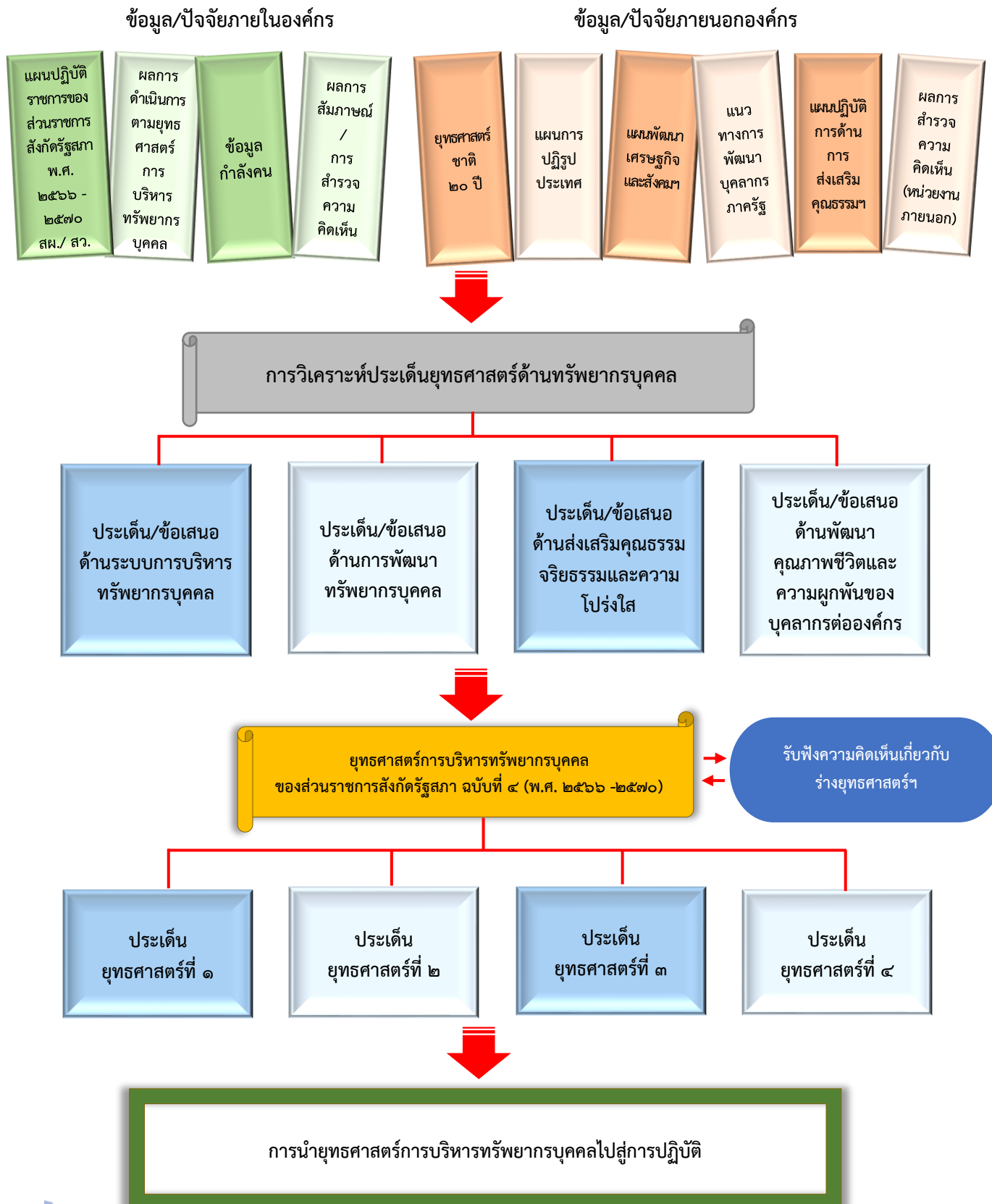
ขั้นตอนที่ ๔ : การรายงานผลภาพรวมตามแผนปฏิบัติการรายปี

ขั้นตอนที่ ๕ : การกำกับ ติดตาม และประเมินผล

ทั้งนี้ นำเสนอโดยแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๑
กระบวนการ/ขั้นตอนการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นำข้อมูล/ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาศึกษา วิเคราะห์และกำหนดรายละเอียดของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่มีหลักธรรมาภิบาลและประโยชน์ส่วนรวม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

โดยมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ และเป้าหมายแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังแสดงตามแผนภาพที่ ๒

แผนภาพที่ ๒



ประเด็นยุทธศาสตร์



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑
การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และรองรับการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ขอบเขต : ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การวางแผนและการบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การปรับปรุง พัฒนามาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประกอบการตัดสินใจ และกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารได้อย่างเหมาะสม

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ตารางสรุป

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล	๓	๘	๑๗



กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กร
ให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์

- ๑) มีกำลังคนสอดคล้องกับบทบาทขององค์กร
- ๒) มีมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่รองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) มีระบบการสรรหาที่มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																														
แผนงานที่ ๑.๑.๑ : การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูงโดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. มีการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. มีการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ๓. มีข้อมูลการบริหารกำลังคนรวมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้พัฒนาโครงสร้างองค์กร ระบบงานและอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพต่อไป	๑. ร้อยละความสำเร็จของการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กร <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table> ๒. ร้อยละความสำเร็จของการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table> ๓. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๑.๑.๑.๑ วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) ประกอบด้วยกิจกรรม • ทบทวนบทบาทภารกิจ/ระบบงานกระบวนงาน/กรอบอัตรากำลัง (ภารกิจหลัก ภารกิจสนับสนุน) • ศึกษา วิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในสายงานวิชาการ/ทั่วไป • ศึกษา วิเคราะห์กำลังคนรองรับความต้องการในอนาคต • ทบทวนและจัดทำแผนกำลังคน • ดำเนินการตามแผนกำลังคน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.) ๑.๑.๑.๒ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารกำลังคน ประกอบด้วยกิจกรรม • กำหนดรูปแบบ เครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา • ติดตาม ประเมินผล และปรับแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและความต้องการกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																												
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐																												
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																												
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐																												
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																												
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐																												



แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)										
แผนงานที่ ๑.๑.๒ : การพัฒนา มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงของการ ปฏิบัติงานในอนาคต โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. มีกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลบนมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ๒. มีเครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตรหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และรองรับการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในอนาคต ๓. มีแนวทางในการมอบหมายงาน การประเมินค่างาน การประเมินผลงาน และแนวทางในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/คำบรรยายลักษณะงาน <table><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐				๑.๑.๒.๑ พัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประกอบด้วยกิจกรรม - ศึกษา วิเคราะห์ บทบาทภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แนวทาง นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคน และทบทวนมาตรฐานความรู้ฯ เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาและจัดทำร่างแนวทางการพัฒนามาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ - นำร่างแนวทางการพัฒนามาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ ไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร - จัดทำรายละเอียดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ - สื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรภายในองค์กร หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐							
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐											
๒. ร้อยละความสำเร็จของการนำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล <table><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td></td><td></td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๑.๑.๒.๒ ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน ประกอบด้วยกิจกรรม - ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการ - สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในองค์กร หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.	
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐								
		ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐								



แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)										
แผนงานที่ ๑.๑.๓ : พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง ตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. พัฒนาระบบการสรรหาบุคคล (Recruitment) ที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ๒. สื่อสารภาพลักษณ์ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อดึงดูดกลุ่มเป้าหมายที่สนใจ ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการสรรหา/สรรหาเชิงรุก ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>จำนวน ๑ รายงาน/ ข้อเสนอ/ รูปแบบ/ วิธีการ/ ช่องทาง</td><td></td><td>จำนวน ๑ รายงาน/ ข้อเสนอ/ รูปแบบ/ วิธีการ/ ช่องทาง</td><td></td><td>จำนวน ๑ รายงาน/ ข้อเสนอ/ รูปแบบ/ วิธีการ/ ช่องทาง</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	จำนวน ๑ รายงาน/ ข้อเสนอ/ รูปแบบ/ วิธีการ/ ช่องทาง		จำนวน ๑ รายงาน/ ข้อเสนอ/ รูปแบบ/ วิธีการ/ ช่องทาง		จำนวน ๑ รายงาน/ ข้อเสนอ/ รูปแบบ/ วิธีการ/ ช่องทาง	๑.๑.๓.๑ พัฒนาวิธีการสรรหาบุคคล (Recruitment) ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยกิจกรรม - ศึกษา วิเคราะห์ วิถีการสรรหาของหน่วยงานภาครัฐราชการ และเอกชน และปัญหา อุปสรรค ในการสรรหาบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง - ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการ การสรรหาที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล - พัฒนาแนวทางการสรรหาเชิงรุก รวมถึงวิธีการอื่น ๆ ให้ดึงดูดกลุ่มเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - กำหนดช่องทางการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐							
จำนวน ๑ รายงาน/ ข้อเสนอ/ รูปแบบ/ วิธีการ/ ช่องทาง		จำนวน ๑ รายงาน/ ข้อเสนอ/ รูปแบบ/ วิธีการ/ ช่องทาง		จำนวน ๑ รายงาน/ ข้อเสนอ/ รูปแบบ/ วิธีการ/ ช่องทาง								
๒. ระดับความสำเร็จของการสื่อสาร ภาพลักษณ์ของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา เพื่อนำไปใช้ในการสรรหาบุคลากร <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ	๑.๑.๓.๒ สื่อสารภาพลักษณ์ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรม - กำหนดภาพลักษณ์ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (แนวทางการบริหาร นโยบายองค์กร พฤติกรรมของบุคลากร สภาพแวดล้อม ภาพลักษณ์ต่อสังคม) - สื่อสารภาพลักษณ์ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หน่วยงานผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง (สผ./สว.)	
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐								
ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ								



กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : พัฒนาระบบและนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
วัตถุประสงค์

- ๑) มีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส
- ๓) มีนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย

โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																																								
แผนงานที่ ๑.๒.๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. มีเครื่องมือ/แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามให้มีความรู้ความสามารถในการสนับสนุนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมืออาชีพ ๒. ปรับปรุง พัฒนา การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๓. มีเครื่องมือ/แนวทางในการพัฒนากำลังคนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สำหรับทดแทนตำแหน่งที่ขาดแคลนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในอนาคต	๑. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ได้แก่ การพัฒนา ระบบ/หลักเกณฑ์กลไก/เครื่องมือ/การบริหารทรัพยากรบุคคล) <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table> ๒. จำนวนบุคลากรโอนย้าย/จากส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕</td><td>น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕</td><td>น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕</td><td>น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕</td><td>น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕</td></tr></table> ๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบ/หลักเกณฑ์/เครื่องมือ กลไก การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์) <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๒</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๔</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๖</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td></tr></table> ๔. ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Succession Plan) <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ร้อยละ ๕๐ ของ ตำแหน่ง</td><td>ร้อยละ ๖๐ ของ ตำแหน่ง</td><td>ร้อยละ ๗๐ ของ ตำแหน่ง</td><td>ร้อยละ ๘๐ ของ ตำแหน่ง</td><td>ร้อยละ ๙๐ ของ ตำแหน่ง</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕	น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕	น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕	น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕	น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๒	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๔	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๖	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ร้อยละ ๕๐ ของ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๖๐ ของ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๗๐ ของ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐ ของ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๙๐ ของ ตำแหน่ง	๑.๒.๑.๑ พัฒนาระบบ หลักเกณฑ์ เครื่องมือ และกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประกอบด้วยกิจกรรม - พัฒนาระบบทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการ บูรณาการระบบต่าง ๆ ได้แก่ Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation (Career Development Plan) - พัฒนาระบบทดแทนหรือ สร้างความต่อเนื่องในการบริหาร (Replacement and Succession Plan) - พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System: PMS) - พัฒนาแนวทางการรักษาบุคลากร (Retention Plan) - ส่งเสริมการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน เพื่อให้บุคลากร มีประสบการณ์ที่หลากหลาย หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																																						
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐																																						
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																																						
น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕	น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕	น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕	น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕	น้อย กว่า ร้อยละ ๑๕																																						
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																																						
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๒	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๔	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๖	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐																																						
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																																						
ร้อยละ ๕๐ ของ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๖๐ ของ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๗๐ ของ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๘๐ ของ ตำแหน่ง	ร้อยละ ๙๐ ของ ตำแหน่ง																																						



แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																				
แผนงานที่ ๑.๒.๒ : พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยมีเป้าประสงค์ดังนี้ ๑. นำระบบคุณธรรม (Merit System) ได้แก่ หลักสมรรถนะ (Competency) ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity) ความมั่นคงในอาชีพ (Security of Tenure) และความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) มาปรับใช้ในระบบการบริหารงานบุคคล ๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความโปร่งใสเพื่อสร้างความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบการบริหารงานบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงพัฒนา แนวทาง/หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>อย่างน้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/ วิธีการ</td><td></td><td>อย่างน้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/ วิธีการ</td><td></td><td>อย่างน้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/ วิธีการ</td></tr></table> ๒. ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคล ตามระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td><td></td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	อย่างน้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/ วิธีการ		อย่างน้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/ วิธีการ		อย่างน้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/ วิธีการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕		๑.๒.๒.๑ นำระบบคุณธรรมมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยกิจกรรม - หลักเกณฑ์/พัฒนาแนวทางในการส่งเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานขององค์กร - พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการ/วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.) ๑.๒.๒.๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำระบบคุณธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกิจกรรม - พัฒนาคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ และเป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ - การมอบหมายการปฏิบัติงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมและเป็นธรรม หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
อย่างน้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/ วิธีการ		อย่างน้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/ วิธีการ		อย่างน้อย ๑ แนวทาง/ หลักเกณฑ์/ กระบวนการ/ วิธีการ																		
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕																			
แผนงานที่ ๑.๒.๓ : พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ พัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยและมีมาตรฐานสูงขึ้น	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ</td><td>อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ</td><td>อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ</td><td>อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ</td><td>อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ</td></tr></table> ๒. จำนวนรางวัลนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับองค์กรหรือระดับประเทศ <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>อย่างน้อย ๑ รางวัล</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ	อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ	อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ	อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ	อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐					อย่างน้อย ๑ รางวัล	๑.๒.๓.๑ พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนามาตรฐานให้สูงขึ้น ประกอบด้วยกิจกรรม - พัฒนานวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ - ยกระดับมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดการประกวดหรือส่งนวัตกรรมเข้าประกวดในระดับองค์กรหรือระดับประเทศ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - สำนักวิชาการ (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ	อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ	อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ	อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ	อย่างน้อย ๑ นวัตกรรม/ กระบวนการ																		
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
				อย่างน้อย ๑ รางวัล																		

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
วัตถุประสงค์

- ๑) มีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อประกอบการตัดสินใจ
และกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม

โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)															
แผนงานที่ ๑.๓.๑ : พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (Digitalize HR Processes) โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ - พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง/พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล/ฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>อย่างน้อย ๑</td><td>อย่างน้อย ๑</td><td>อย่างน้อย ๑</td><td>อย่างน้อย ๑</td><td>อย่างน้อย ๑</td></tr><tr><td>วิธีการ/งาน</td><td>วิธีการ/งาน</td><td>วิธีการ/งาน</td><td>วิธีการ/งาน</td><td>วิธีการ/งาน</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	วิธีการ/งาน	วิธีการ/งาน	วิธีการ/งาน	วิธีการ/งาน	วิธีการ/งาน	๑.๓.๑.๑ พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยกิจกรรม • พัฒนา ปรับปรุงระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล • พัฒนาระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย หน่วยงานผู้รับผิดชอบ • สำนักบริหารงานกลาง • สำนักสารสนเทศ (สผ.) • สำนักบริหารงานกลาง • สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐													
อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑													
วิธีการ/งาน	วิธีการ/งาน	วิธีการ/งาน	วิธีการ/งาน	วิธีการ/งาน													
แผนงานที่ ๑.๓.๒ : พัฒนาและเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Database) โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบงานการบริหาร/การบริการด้านทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>อย่างน้อย ๑</td><td>อย่างน้อย ๑</td><td>อย่างน้อย ๑</td><td>อย่างน้อย ๑</td><td>อย่างน้อย ๑</td></tr><tr><td>กระบวนการ/การบริการ</td><td>กระบวนการ/การบริการ</td><td>กระบวนการ/การบริการ</td><td>กระบวนการ/การบริการ</td><td>กระบวนการ/การบริการ</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	กระบวนการ/การบริการ	กระบวนการ/การบริการ	กระบวนการ/การบริการ	กระบวนการ/การบริการ	กระบวนการ/การบริการ	๑.๓.๒.๑ พัฒนาฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรม • พัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน • บูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบูรณาการฐานข้อมูลผ่าน Web Service เป็นต้น • ศึกษา พัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐													
อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๑													
กระบวนการ/การบริการ	กระบวนการ/การบริการ	กระบวนการ/การบริการ	กระบวนการ/การบริการ	กระบวนการ/การบริการ													

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)
		(HR Data Analytics) และแสดงผลข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อประกอบการตัดสินใจ (Dashboard) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ • สำนักบริหารงานกลาง (สผ.) • สำนักสารสนเทศ (สผ.) • สำนักบริหารงานกลาง (สว.) • สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สว.)



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒
การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงาน สนับสนุนงานนิติบัญญัติ อย่างมืออาชีพ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขต : ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะ ภาษาต่างประเทศและการพัฒนาทักษะดิจิทัล พร้อมกับพัฒนาหลักสูตร แนวทาง/รูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาและวางระบบเพื่อพัฒนาข้าราชการสายงานนิติบัญญัติเพื่อเป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการ

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ : สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตารางสรุป

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อสนับสนุนงานนิติบัญญัติอย่างมืออาชีพ	๓	๙	๑๗



กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการงานนิติบัญญัติ
วัตถุประสงค์

- ๑) พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความเป็นนักวิชาการ/ความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน
- ๒) พัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๓) พัฒนาทักษะดิจิทัลและทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)										
แผนงานที่ ๒.๑.๑ : พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนา โดยมีหลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนาที่หลากหลายและเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย/การเปลี่ยนแปลงในอนาคต <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนา</td><td></td><td>อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนา</td><td></td><td>อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนา</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนา		อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนา		อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนา	๒.๑.๑.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงานให้มีกรอบทักษะ (Skillset) และกรอบแนวคิด (Mindset) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยกิจกรรม - จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๑. ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ เช่น การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น ๓. พัฒนารอบหลักสูตรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง สำหรับทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง เช่น สาระรายวิชา กลุ่มเป้าหมาย จำนวนวัน รูปแบบ และวิธีการพัฒนา เป็นต้น
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐								
อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนา		อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนา		อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/รูปแบบ/วิธีการพัฒนา								



แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																																								
		๔. ทบทวน พัฒนา แนวทาง การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต - กำหนดแนวทางการพัฒนา ให้สอดคล้องกับระบบความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career Path, Succession Plan, Talent Management, Job Rotation) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)																																								
	๒. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง พัฒนาศักยภาพเป็นวิชาการ/ ความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน ในการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ร้อยละ ๒๐</td><td>ร้อยละ ๔๐</td><td>ร้อยละ ๖๐</td><td>ร้อยละ ๘๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr><tr><td>ของ สายงาน</td><td>ของ สายงาน</td><td>ของ สายงาน</td><td>ของ สายงาน</td><td>ของ สายงาน</td></tr><tr><td>ประเภท</td><td>ประเภท</td><td>ประเภท</td><td>ประเภท</td><td>ประเภท</td></tr><tr><td>วิชาการ</td><td>วิชาการ</td><td>วิชาการ</td><td>วิชาการ</td><td>วิชาการ</td></tr><tr><td>ทั้งหมด</td><td>ทั้งหมด</td><td>ทั้งหมด</td><td>ทั้งหมด</td><td>ทั้งหมด (ครบทุก สายงาน)</td></tr></table> * ปี ๖๖ - ๖๗ จะดำเนินการคัดเลือก ในสายงานที่สนับสนุนงานนิติบัญญัติ เป็นลำดับแรก ๓. ระดับความพึงพอใจ/ความเชื่อมั่น ของผู้รับบริการต่อความเป็นมืออาชีพ ของบุคลากรในการสนับสนุนงาน นิติบัญญัติ <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ร้อยละ ๘๐</td><td>ร้อยละ ๘๓</td><td>ร้อยละ ๘๖</td><td>ร้อยละ ๘๙</td><td>ร้อยละ ๙๐</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	ของ สายงาน	ของ สายงาน	ของ สายงาน	ของ สายงาน	ของ สายงาน	ประเภท	ประเภท	ประเภท	ประเภท	ประเภท	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั้งหมด	ทั้งหมด	ทั้งหมด	ทั้งหมด	ทั้งหมด (ครบทุก สายงาน)	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๓	ร้อยละ ๘๖	ร้อยละ ๘๙	ร้อยละ ๙๐	๒.๑.๑.๒ ส่งเสริมความเป็น วิชาการในการสนับสนุนงาน นิติบัญญัติ ประกอบด้วยกิจกรรม - ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหา/ อุปสรรค รูปแบบแนวทางการพัฒนา เพื่อสร้างความเป็นนักวิชาการ ในแต่ละสายงาน ในการสนับสนุน งานนิติบัญญัติ - พัฒนาหลักสูตรเฉพาะ ของแต่ละสายงาน เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพในแต่ละสายงาน - ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อให้มี การพัฒนางานวิชาการ เพื่อขับเคลื่อน ภารกิจของสมาชิกวุฒิสภา ให้มีประสิทธิภาพ - มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำองค์ความรู้ ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ รับฟังความเห็นจากหน่วยงานภายใน และผู้รับบริการ เพื่อกำหนด แนวทางการแก้ไขปัญหการพัฒนา บุคลากรร่วมกัน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																																						
ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐																																						
ของ สายงาน	ของ สายงาน	ของ สายงาน	ของ สายงาน	ของ สายงาน																																						
ประเภท	ประเภท	ประเภท	ประเภท	ประเภท																																						
วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ	วิชาการ																																						
ทั้งหมด	ทั้งหมด	ทั้งหมด	ทั้งหมด	ทั้งหมด (ครบทุก สายงาน)																																						
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																																						
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๓	ร้อยละ ๘๖	ร้อยละ ๘๙	ร้อยละ ๙๐																																						



แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																														
แผนงานที่ ๒.๑.๒ : พัฒนภาวะผู้นำให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. บุคลากรของทั้งสองส่วนราชการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒. มีการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามหลักสูตรที่กำหนด <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table> * <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ผู้บังคับบัญชา หรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมงานหรือหัวหน้างาน ๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบ กิจกรรม/แนวทาง/เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมสำหรับกลุ่มผู้บริหาร <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม</td></tr></table> ๓. จำนวนรางวัลที่องค์กร หรือผู้บริหารได้รับจากองค์กร หรือหน่วยงานภายนอก <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>อย่างน้อย ๑ รางวัล</td><td>อย่างน้อย ๑ รางวัล</td><td>อย่างน้อย ๑ รางวัล</td><td>อย่างน้อย ๑ รางวัล</td><td>อย่างน้อย ๑ รางวัล</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	อย่างน้อย ๑ รางวัล	อย่างน้อย ๑ รางวัล	อย่างน้อย ๑ รางวัล	อย่างน้อย ๑ รางวัล	อย่างน้อย ๑ รางวัล	๒.๑.๒.๑ พัฒนความเป็นผู้นำ (Leadership Development) ให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยกิจกรรม - พัฒนาแนวทางการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership Pipeline) รวมทั้งแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ รวมทั้งพัฒนากำลังคนคุณภาพ/กำลังคนที่มีศักยภาพสูง - จัดหลักสูตร/ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามความเหมาะสม - พัฒนารูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม การส่งเสริมภาวะผู้นำ การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักทศพิธราชธรรมสำหรับกลุ่มผู้บริหาร <u>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</u> - สำนักพัฒนาบุคลากร (สพ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																												
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐																												
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																												
ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม																												
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																												
อย่างน้อย ๑ รางวัล	อย่างน้อย ๑ รางวัล	อย่างน้อย ๑ รางวัล	อย่างน้อย ๑ รางวัล	อย่างน้อย ๑ รางวัล																												
แผนงานที่ ๒.๑.๓ : พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. ส่งเสริมรอบความคิดแบบดิจิทัลและพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปรับเปลี่ยนการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น	๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skillset) ให้มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวังและสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบการพัฒนา <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	๒.๑.๓.๑ พัฒนารอบความคิดแบบดิจิทัลและทักษะดิจิทัล ให้แก่บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรม - พัฒนาเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความคิดแบบดิจิทัล (Digital Mindset) เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการนำดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาปฏิบัติงาน - พัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skillset) ให้แก่บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ของทุกกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการและ																				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																												
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐																												

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)										
		นโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ประกอบด้วย ๑. พัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการแต่ละกลุ่มเป้าหมายตามบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวัง ๒. ประเมินผลทักษะ/ทดสอบความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลของ Talent และของข้าราชการแต่ละกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้มีบทบาทพฤติกรรมที่คาดหวัง ๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นดิจิทัลผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น หลักสูตร e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. และสภาคิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย เป็นต้น หน่วยงานผู้รับผิดชอบ • สำนักพัฒนาบุคลากร • สำนักสารสนเทศ (สผ.) • สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล • สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สว.)										
แผนงานที่ ๒.๑.๔ : พัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ๒. พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ	๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะที่กำหนด และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	๒.๑.๔.๑ พัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยกิจกรรม • กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ สำหรับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย โดยกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในระยะ ๕ ปี (Learning and Development Loadmap) • ยกระดับทักษะภาษาอังกฤษให้ข้าราชการแต่ละกลุ่มเป้าหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐								
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐								

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																				
	๒. ผู้บริหารได้รับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน <table><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง</td></tr></table> ๓. จำนวนภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง <table><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td>อย่างน้อย ๑ ภาษา</td><td>อย่างน้อย ๑ ภาษา</td><td>อย่างน้อย ๑ ภาษา</td><td>อย่างน้อย ๑ ภาษา</td><td>อย่างน้อย ๑ ภาษา</td></tr></table> * ๑. กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างประเทศ ๒. ภาษาต่างประเทศที่นำมาพัฒนาควรเป็นภาษาที่ใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ในการเป็นล่ามหรือแปลเอกสาร	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	อย่างน้อย ๑ ภาษา	อย่างน้อย ๑ ภาษา	อย่างน้อย ๑ ภาษา	อย่างน้อย ๑ ภาษา	อย่างน้อย ๑ ภาษา	ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่กำหนด และกรอบแนวทาง การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ - พัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ให้กับข้าราชการ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น - มีระบบการติดตาม ประเมินผลการนำทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่กำหนด - พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - สำนักภาษาต่างประเทศ - สำนักพัฒนาบุคลากร (.สผ) - สำนักภาษาต่างประเทศ - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (.สว)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง	ไม่น้อยกว่า ๑๕ ชั่วโมง																		
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
อย่างน้อย ๑ ภาษา	อย่างน้อย ๑ ภาษา	อย่างน้อย ๑ ภาษา	อย่างน้อย ๑ ภาษา	อย่างน้อย ๑ ภาษา																		



กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : พัฒนาความพร้อมของบุคลากร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่นักกฎหมายนิติบัญญัติ
วัตถุประสงค์

- ๑) พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๒) พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด
 - ๓) พัฒนาระบบการบริหารจัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ
- โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																				
แผนงานที่ ๒.๒.๑ : พัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ข้าราชการสายงานนิติการสามารถสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ตามภารกิจ บทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๖๐</td><td>ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๘๐</td><td>ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ (ครบถ้วน)</td><td></td><td></td></tr></table> ๒. ร้อยละความสำเร็จของการนำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ (ครบถ้วน)			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	๒.๒.๑.๑ พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประกอบด้วยกิจกรรม • ทบทวนระบบการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ (การพัฒนา การฝึกปฏิบัติ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การเข้าสู่ตำแหน่ง การประเมินผล ตลอดจนการสื่อสารประชาสัมพันธ์) • พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการสายงานนิติการให้มีความเป็นมาตรฐาน แสดงถึงการยกระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานนิติการในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ รวมทั้งเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป • พัฒนาข้าราชการสายงานนิติการ ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด (ความสมัครใจตามหลักสูตรที่กำหนด) • มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลข้าราชการสายงานนิติการที่ได้รับการอบรม พัฒนา/นำความรู้ไปใช้ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ • สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) • สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ (ครบถ้วน)																				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕																		



แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																				
แผนงานที่ ๒.๒.๒ : พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ และระบบการจัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติ โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ที่กำหนด เพื่อสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ส่งเสริมบทบาทของนักกฎหมาย นิติบัญญัติในการสนับสนุน กระบวนการนิติบัญญัติ	๑. ร้อยละผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ในการสนับสนุนกระบวนการ นิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ตามคู่มือการดำเนินการเกี่ยวกับ นักกฎหมายนิติบัญญัติ) <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)</td><td>ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)</td><td>ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)</td><td>ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)</td><td>ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)</td></tr></table> ๒. ร้อยละการปรับปรุง พัฒนาระบบ การบริหารจัดการนักกฎหมาย นิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ ตามแผนงาน/แนวทางที่กำหนด <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ดำเนินการ ตาม แผน/ แนวทาง ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐</td><td>ดำเนินการ ตาม แผน/ แนวทาง ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐</td><td>ดำเนินการ ตาม แผน/ แนวทาง ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ (ครบถ้วน)</td><td></td><td></td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ดำเนินการ ตาม แผน/ แนวทาง ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการ ตาม แผน/ แนวทาง ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการ ตาม แผน/ แนวทาง ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ (ครบถ้วน)			๒.๒.๒.๑ พัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติ ตามคู่มือการดำเนินการ เกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ ประกอบด้วยกิจกรรม - กำหนดแนวทางการพัฒนา นักกฎหมายนิติบัญญัติแต่ละชั้น ให้สอดคล้องตามคู่มือการดำเนินการ เกี่ยวกับนักกฎหมายนิติบัญญัติ - ดำเนินการพัฒนา นักกฎหมายนิติบัญญัติ - สำรวจความพึงพอใจ การปฏิบัติหน้าที่ของนักกฎหมาย นิติบัญญัติจากผู้เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชา สมาชิกวุฒิสภา (คณะกรรมการ) - มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. ๒.๒.๒.๒ พัฒนาระบบการบริหาร จัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย กิจกรรม - พัฒนาระบบการบริหาร จัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ที่ผ่านมา ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้อง - พัฒนาระบบการบริหาร จัดการนักกฎหมายนิติบัญญัติ ได้แก่ ๑. หมุนเวียนการปฏิบัติงาน ไปยังหน่วยงานที่มีภารกิจ ด้านนิติบัญญัติ (Job Rotation) ๒. การพัฒนานักกฎหมาย นิติบัญญัติ ๓. การมอบหมายงาน ให้ตรงตามภารกิจของนักกฎหมาย นิติบัญญัติ ๔. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																	
ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐ (นัก กฎหมาย นิติ บัญญัติ ชั้นที่ ๑ / ชั้นที่ ๒)																		
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ดำเนินการ ตาม แผน/ แนวทาง ที่กำหนด ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการ ตาม แผน/ แนวทาง ที่กำหนด ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการ ตาม แผน/ แนวทาง ที่กำหนด ร้อยละ ๑๐๐ (ครบถ้วน)																				

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)
		- ศึกษา วิเคราะห์ โครงสร้างองค์กรและระบบงานของนักกฎหมายนิติบัญญัติ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. - สำนักบริหารงานกลาง (สว.) - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)



กลยุทธ์ที่ ๒.๓ : สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
วัตถุประสงค์

- ๑) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๒) มุ่งองค์ความรู้ที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการ

โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)										
แผนงานที่ ๒.๓.๑ : สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๒. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรม การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสร้างระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ</td></tr></table> * ระบบนิเวศ ประกอบด้วยรูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง - การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง - การสร้างเครือข่ายระหว่างส่วนราชการ	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	๒.๓.๑.๑ สร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยกิจกรรม • กำหนดแผนงานการสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ ๑. สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๒. ส่งเสริมให้ส่วนราชการ/หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ๓. พัฒนารูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนาให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการทุกกลุ่มเป้าหมาย ๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๕. สร้างเครือข่ายการพัฒนา ระหว่างส่วนราชการ เพื่อศึกษาการสร้างระบบนิเวศของส่วนราชการอื่น ๆ นำมาปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หน่วยงานผู้รับผิดชอบ • สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) • สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐								
ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ	ไม่น้อยกว่า ๑ ระบบ/รูปแบบ								



แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)										
แผนงานที่ ๒.๓.๒ : การบริหารจัดการความรู้ โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. มีองค์ความรู้ที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ๒. ส่งเสริมบุคลากรให้มีการเรียนรู้และนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการความรู้ <table><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table> * <u>การบริหารจัดการความรู้ ประกอบด้วย</u> - การจัดทำองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ ภารกิจ และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป - การจัดทำคลังข้อมูลองค์ความรู้ (Tacit Knowledge) - การเผยแพร่องค์ความรู้ - การนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๒.๓.๒.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม • พัฒนา ปรับปรุงองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ ภารกิจของรัฐสภา และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป • มีการถอดบทเรียนองค์ความรู้ของบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ หรือบุคคลต้นแบบ • นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์ความรู้ <u>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</u> • สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) • สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.) ๒.๓.๒.๒ ส่งเสริมและติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกิจกรรม • เผยแพร่องค์ความรู้เพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ เช่น คลิปวิดีโอ โปสเตอร์ เอกสารเผยแพร่ Micro Learning เป็นต้น • ส่งเสริมและติดตามการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน <u>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</u> • สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) • สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐								
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐								



แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)										
แผนงานที่ ๒.๓.๓ : ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ - ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีนวัตกรรมที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการให้บริการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	๑. จำนวนนวัตกรรมที่หน่วยงานพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม	๒.๓.๓.๑ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกิจกรรม - ศึกษา วิเคราะห์กำหนดแนวทางการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ศึกษาหน่วยงานที่มีผลงานด้านนวัตกรรมดีเด่น และนำแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน <u>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</u> - สำนักวิชาการ (สผ.) - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.) ๒.๓.๓.๒ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการบริการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยกิจกรรม - ส่งเสริมการนำนวัตกรรมไปใช้เพิ่มในการปฏิบัติงาน - ประกวดนวัตกรรม <u>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</u> - สำนักวิชาการ (สผ.) - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐								
ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ นวัตกรรม								



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม วัฒนธรรมและวินัยข้าราชการ พร้อมทั้งน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

ขอบเขต : ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี โดยสนับสนุนการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม การยกย่องและถอดบทเรียนบุคคลต้นแบบ (ข้าราชการดีเด่น) การกำหนดแนวทางการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ รวมทั้งการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนกำหนดแนวทางในการรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อยู่ในระดับ AA

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : ปลูกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ การป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ : การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

ตารางสรุป

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหลักคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	๓	๔	๑๒



กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : ปลุกฝังกรอบความคิด (Mindset) ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยม
เพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

วัตถุประสงค์

- ๑) สร้างกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี
- ๒) ส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี

โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)															
แผนงานที่ ๓.๑.๑ : ปลูกฝังกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. เสริมสร้างการรับรู้กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกระดับ เพื่อนำมาปรับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงข้าราชการผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ) ๒. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแนวทางกิจกรรมเพื่อสร้าง/รูปแบบ/กรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมและจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>อย่าง น้อย ๑</td><td>อย่าง น้อย ๑</td><td>อย่าง น้อย ๑</td><td>อย่าง น้อย ๑</td><td>อย่าง น้อย ๑</td></tr><tr><td>แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม</td><td>แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม</td><td>แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม</td><td>แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม</td><td>แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	อย่าง น้อย ๑	อย่าง น้อย ๑	อย่าง น้อย ๑	อย่าง น้อย ๑	อย่าง น้อย ๑	แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม	แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม	แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม	แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม	แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม	๓.๑.๑.๑ สร้างและพัฒนากรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรม • รณรงค์ ส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วม ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม โปสเตอร์ คลิปวิดีโอ วารสาร สิ่งพิมพ์ คำกล่าวของผู้บริหารในวาระต่าง ๆ ประชาสัมพันธ์ผ่านระบบเสียงตามสาย การประกวดสื่อสร้างสรรค์ เป็นต้น • จัดกิจกรรมร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง อาทิ สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานรัฐสภา หน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา • กำหนดแนวทาง/รูปแบบกิจกรรม เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการนำกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปรับใช้จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร <u>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</u> • สำนักพัฒนาบุคลากร (สม.) • สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐													
อย่าง น้อย ๑	อย่าง น้อย ๑	อย่าง น้อย ๑	อย่าง น้อย ๑	อย่าง น้อย ๑													
แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม	แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม	แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม	แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม	แนวทาง/ รูปแบบ/ กิจกรรม													

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																				
	๒. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่รับรู้และแสดงพฤติกรรมการณ์มีจิตสำนึกที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและการเป็นข้าราชการที่ดี <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td></tr></table> ๓. ระดับความสำเร็จของการถอดบทเรียนของบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของส่วนราชการฯ <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง</td><td>ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง</td><td>ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง</td><td>ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง</td><td>ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง</td></tr></table> * ถอดบทเรียนจากบุคลากรดีเด่นในระดับส่วนราชการฯ/บุคลากรที่เป็นต้นแบบในการประพฤติปฏิบัติในปิงปวงประมาณที่ผ่านมา	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง	๓.๑.๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการสร้างพฤติกรรมหรือจิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดีประกอบด้วยกิจกรรม - พัฒนาแนวทางการส่งเสริมสนับสนุน พฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดี - สื่อสาร ประชาสัมพันธ์การเป็นข้าราชการที่ดีผ่านช่องทางการเผยแพร่ต่าง ๆ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร - กำหนด/เผยแพร่ แนวทาง/มาตรการให้ความคุ้มครองการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต - กำหนดกิจกรรมยกย่องชมเชยข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติตนตามคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมร่วมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามโอกาสที่เหมาะสม - ถอดบทเรียนข้าราชการที่ได้รับการยกย่องเป็นข้าราชการที่ดี (ข้าราชการดีเด่น) หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕																		
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓ คน/เรื่อง																		



กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส วินัยข้าราชการ
การป้องกันการทุจริต

วัตถุประสงค์

- ๑) ขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัย และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างเป็นระบบ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมฯ
ในระดับประเทศ
- ๒) มีผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ระดับ AA
- ๓) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีภาพลักษณ์ที่ดีในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)										
แผนงานที่ ๓.๒.๑ : กำหนดแนวทางและขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรัฐสภา โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. มีแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการอย่างเป็นระบบ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมฯ ในระดับประเทศ ๒. สร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมในการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรมฯ ของบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๓. ติดตามประเมินผล การขับเคลื่อนด้านคุณธรรมฯ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ <table><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๓.๒.๑.๑ กำหนดแนวทางการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการประกอบด้วยกิจกรรม - จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนด้านคุณธรรม เช่น แนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของกระทรวงวัฒนธรรม นโยบายของผู้บริหาร ผลการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากหน่วยงานอื่น ๆ - เผยแพร่แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.) - สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐								
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐								

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)										
	๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายด้านคุณธรรมจริยธรรม และนำแนวทางมาปรับใช้กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๓.๒.๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ ประกอบด้วยกิจกรรม - ดำเนินการตามแผนงาน/กิจกรรมส่งเสริม/โครงการสนับสนุนด้านคุณธรรม จริยธรรม - เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านวินัย เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ - มีหลักสูตรด้านการส่งเสริมสนับสนุน การประพฤติ ปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการแก่ผู้บริหารและข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน - ดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเผยแพร่และขยายแนวร่วมด้านคุณธรรม จริยธรรม										
	<table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำแนวทาง มกษ.ใช้ ๑ แนวทาง</td><td></td><td>อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำแนวทาง มกษ.ใช้ ๑ แนวทาง</td><td></td><td>อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำแนวทาง มกษ.ใช้ ๑ แนวทาง</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำแนวทาง มกษ.ใช้ ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำแนวทาง มกษ.ใช้ ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำแนวทาง มกษ.ใช้ ๑ แนวทาง	<u>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</u> - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.) - สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐							
	อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำแนวทาง มกษ.ใช้ ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำแนวทาง มกษ.ใช้ ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำแนวทาง มกษ.ใช้ ๑ แนวทาง							
	๓. ร้อยละของข้าราชการที่แสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับหลักคุณธรรมจริยธรรม วินัยข้าราชการ และวัฒนธรรมสุจริต	๓.๒.๑.๓ มีระบบ กลไก ในการกำกับการดำเนินการด้านคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการ ประกอบด้วยกิจกรรม - มีคู่มือความรู้ด้านวินัย และแนวทางการดำเนินการทางวินัย - มีคู่มือแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ - มีระบบ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ	<u>หน่วยงานผู้รับผิดชอบ</u> - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.) - สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. - สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.)									
๔. จำนวนข้าราชการที่ถูกชี้มูลความผิดทางวินัย												
<table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่เกิน ๕ คน</td><td>ไม่เกิน ๕ คน</td><td>ไม่เกิน ๕ คน</td><td>ไม่เกิน ๕ คน</td><td>ไม่เกิน ๕ คน</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่เกิน ๕ คน	ไม่เกิน ๕ คน	ไม่เกิน ๕ คน	ไม่เกิน ๕ คน	ไม่เกิน ๕ คน		
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐								
ไม่เกิน ๕ คน	ไม่เกิน ๕ คน	ไม่เกิน ๕ คน	ไม่เกิน ๕ คน	ไม่เกิน ๕ คน								

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																				
แผนงานที่ ๓.๒.๒ : กำหนดแนวทางและขับเคลื่อน การป้องกันการทุจริต และ ประพฤติมิชอบในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. มีแนวทางการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒. ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อรักษาระดับคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนิน กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ จากหน่วยงานภายนอก <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำ แนวทาง มาปฏิบัติ ๑ แนวทาง</td><td></td><td>อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำ แนวทาง มาปฏิบัติ ๑ แนวทาง</td><td></td><td>อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำ แนวทาง มาปฏิบัติ ๑ แนวทาง</td></tr></table> ๒. ระดับคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๕</td><td>ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๖</td><td>ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๗</td><td>ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๘</td><td>ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๙</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำ แนวทาง มาปฏิบัติ ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำ แนวทาง มาปฏิบัติ ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำ แนวทาง มาปฏิบัติ ๑ แนวทาง	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๕	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๖	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๗	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๘	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๙	๓.๒.๒.๑ กำหนดแนวทาง การป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรม - จัดทำแผนส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม และความโปร่งใสของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. - สำนักนโยบายและแผน (สผ) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.) ๓.๒.๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการตามแนวทาง การป้องกันการทุจริต ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วยกิจกรรม - ดำเนินการตามแนวทาง การป้องกันการทุจริตในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา โดยเผยแพร่แนวทาง การป้องกันการทุจริตผ่านช่องทางต่าง ๆ - เสริมสร้างการรับรู้เกี่ยวกับ กระบวนการป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบในส่วนราชการสังกัด รัฐสภา เพื่อรักษาระดับคะแนนการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) - ขยายเครือข่ายการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบในส่วน ราชการสังกัดรัฐสภาทั้งภายในและ ภายนอก หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.) - สำนักนโยบายและแผน (สผ./สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำ แนวทาง มาปฏิบัติ ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำ แนวทาง มาปฏิบัติ ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ เครือข่าย และนำ แนวทาง มาปฏิบัติ ๑ แนวทาง																		
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๕	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๖	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๗	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๘	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๙๙																		

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)										
	๓. จำนวนแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <table><tr><td>๒๕๖๖</td><td>๒๕๖๗</td><td>๒๕๖๘</td><td>๒๕๖๙</td><td>๒๕๗๐</td></tr><tr><td>อย่างน้อย ๑ แนวทาง</td><td></td><td>อย่างน้อย ๑ แนวทาง</td><td></td><td>อย่างน้อย ๑ แนวทาง</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	อย่างน้อย ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ แนวทาง	๓.๒.๓.๓ กำหนดแนวทางการสร้างส่งเสริม และปลูกฝังวัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) ประกอบด้วยกิจกรรม - ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตภายในองค์กร - แผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของส่วนราชการ และแผนบริหารความเสี่ยงด้านการป้องกันการทุจริต - การประเมินการบริหารงานสุจริต (Work Integrity) การบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรม การบริหารงบประมาณ ความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.) - สำนักนโยบายและแผน (สผ./สว.) - สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐								
อย่างน้อย ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ แนวทาง		อย่างน้อย ๑ แนวทาง								



กลยุทธ์ที่ ๓.๓ : การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
วัตถุประสงค์

- มีแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																				
แผนงานที่ ๓.๓.๑ : ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. มีแนวทางการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารองค์กร ๒. เสริมสร้างพฤติกรรมของข้าราชการในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา รูปแบบ/แนวทาง/กิจกรรม การส่งเสริมการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม</td><td>ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม</td></tr></table> ๒. ร้อยละของข้าราชการที่แสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	๓.๓.๑.๑ ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ประกอบด้วยกิจกรรม • ศึกษา วิเคราะห์ แนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อกำหนดแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตามแนวทางของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต • ดำเนินการตามแนวทางส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต เช่น กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ปลุกฝังแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ศึกษา ดูงาน และสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนข้าราชการ/บุคคลตัวอย่าง และกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคคล เป็นต้น • ประเมินผลพฤติกรรมของบุคลากรในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต หน่วยงานผู้รับผิดชอบ • สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) • สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๑ แนวทาง/รูปแบบ/กิจกรรม																		
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕																		



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข

เป้าหมาย : บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการ และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีประสพการณ์ที่ดีในการทำงาน และใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข (Work-Life Integration) พร้อมสร้างประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขต : ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

การส่งเสริมกิจกรรม แนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร โดยส่งเสริม สวัสดิการและกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ การส่งเสริมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพื่อสร้างจิตสำนึก ในการช่วยเหลือสังคมและส่งเสริมการพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ : พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ : ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)

ตารางสรุป

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างองค์กรที่มีความสุข	๓	๓	๗

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

วัตถุประสงค์

- สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																				
แผนงานที่ ๔.๑.๑ : สร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร (Employee Engagement) โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. บุคลากรมีความภาคภูมิใจ ในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรมีประสบการณ์ที่ดี ในการทำงานกับองค์กร (Employee Experience) เพื่อเสริมสร้างให้ การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑. ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผนสร้าง ความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕</td></tr></table> ๒. ระดับความผูกพันของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	๔.๑.๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการสร้างการมีส่วนร่วม ของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพัน ในองค์กร (Employee Engagement) ประกอบด้วยกิจกรรม - สำรวจความต้องการ ของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพัน ในองค์กร (Employee Engagement) - จัดทำแผนงาน/โครงการ การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร เช่น ๑. กิจกรรม สร้างความรู้ ความเข้าใจ การสร้างความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร ๒. ดำเนินการกิจกรรม ตามแผนงาน/โครงการ - มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนงาน/โครงการ - สำรวจความพึงพอใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร/การดำเนินการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - คณะกรรมการที่รับผิดชอบ - สำนักงานเลขานุการ ก.ร. - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักบริการทางการแพทย์ ประจำรัฐสภา (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕																		
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕																		



แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)
		๔.๑.๑.๒ พัฒนาระบบนิเวศ (Ecosystem) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ และความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วยกิจกรรม • การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ • การส่งเสริมการทำงานข้ามหน่วย/ทีมงาน (Cross Function/Team) • การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร หน่วยงานผู้รับผิดชอบ • สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.) • สำนักนโยบายและแผน (สผ.) • สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา (สผ.) • สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) • สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)



กลยุทธ์ที่ ๔.๒ : พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

วัตถุประสงค์

- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความสุขในการทำงาน

โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																				
แผนงานที่ ๔.๒.๑ : พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานและการดำรงชีวิต ๒. บุคลากรผสมผสานระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (Work - Life Integration)	๑. ระดับความสำเร็จของดำเนินการตามแผนพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td></tr></table> ๒. ร้อยละของบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข (Happy Workplace) <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	๔.๒.๑.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace) ประกอบด้วยกิจกรรม - จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากร เช่น ๑. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น กิจกรรมสร้างความรู้ด้านการออม การลงทุน บัญชีครัวเรือน เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นต้น ๒. ปรับกระบวนการทำงานเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๓. พัฒนาระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ เช่น การจัด Day Care การจัดอาคารที่พักสวัสดิการ บริหารที่จอดรถอย่างเพียงพอ การจัดรถรับ - ส่ง (กรณีประชุมนอกเวลาราชการ) การดูแลสุขภาพ เป็นต้น ๔. จัดกิจกรรมสันทนาการในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เช่น กิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ กิจกรรมงานตามประเพณีวัฒนธรรมไทย การตั้งชมรมเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ กิจกรรมสร้างความผาสุก เป็นต้น หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - คณะกรรมการที่รับผิดชอบ - สำนักงานเลขานุการ ก.ร. - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักบริการทางการแพทย์ประจำรัฐสภา (สผ.) - สำนักการคลังและงบประมาณ (สผ./สว.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕																		
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																		
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕																		

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ : ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
(Corporate Social Responsibility : CSR)

วัตถุประสงค์

- ๑) สร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมส่วนรวมให้กับบุคลากร
- ๒) สนับสนุนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

โดยมีแผนงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแนวทาง (โครงการ/กิจกรรม) ดังนี้

แผนงาน	ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย	แนวทาง (โครงการ/กิจกรรม)																														
แผนงานที่ ๔.๓.๑ : ขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) โดยมีเป้าประสงค์ ดังนี้ ๑. สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมส่วนรวมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาจิตใจและสร้างสังคมให้น่าอยู่ ๒. สนับสนุนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรอบบริเวณรัฐสภา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน	๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table> ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table> ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีพฤติกรรมในการช่วยเหลือสังคมและการสร้างสังคมให้น่าอยู่ <table><tr><th>๒๕๖๖</th><th>๒๕๖๗</th><th>๒๕๖๘</th><th>๒๕๖๙</th><th>๒๕๗๐</th></tr><tr><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</td><td>ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</td><td>ร้อยละ ๑๐๐</td></tr></table>	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๔.๓.๑.๓ ส่งเสริมการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ประกอบด้วยกิจกรรม - จัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) เช่น ๑. สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความสำคัญของกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ๒. ศึกษา ดูงานการดำเนินกิจกรรม CSR ของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ (Best Practices) ในการนำมาปรับใช้กับการจัดกิจกรรม CSR ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓. ดำเนินกิจกรรม CSR ภายในและภายนอกองค์กร โดยเน้นพันธกิจหลักขององค์กร ๔. การส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสาทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อประโยชน์ต่อสังคม ๕. มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการปัญหา อุปสรรค เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข - เผยแพร่กิจกรรมและผลการดำเนินการต่อสาธารณะ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ - คณะกรรมการที่รับผิดชอบ - สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.) - สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																												
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐																												
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																												
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐																												
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐																												
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐																												

บทที่ ๕

การนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ และการกำกับ ติดตามประเมินผล

การนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติเป็นการดำเนินงานเพื่อให้ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบนำแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลรายปี ที่คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฯ และ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ เห็นชอบไปดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ขั้นตอนการนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอน	รายละเอียด
๑. การสื่อสาร สร้างความเข้าใจ	ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาชี้แจงสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลรายปี เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ตรงกันและร่วมแรงร่วมใจสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ฯ ที่กำหนดไว้ โดยส่วนราชการฯ ต้องมีการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ตลอดจนสร้างสรรค์สื่อต่าง ๆ ที่เข้าถึงบุคลากรได้เป็นอย่างดี
๒. การกำหนดแผนปฏิบัติการรายปีเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	- หน่วยงานที่รับผิดชอบกำหนดแผนปฏิบัติการรายปี ต้องวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินการที่ผ่านมาเทียบกับค่าเป้าหมาย (Gap Analysis) เพื่อให้แผนปฏิบัติการรายปีดังกล่าวนำไปปฏิบัติได้จริง โดยแผนปฏิบัติการรายปีต้องครอบคลุมโครงการ/กิจกรรม ตามแนวทางที่กำหนด และระบุรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และแนวทางการประเมิน ทั้งนี้ ส่วนราชการต้องถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ฯ ลงไปยังแผนปฏิบัติการรายปีด้วย - ควรบูรณาการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนอง เป้าประสงค์เดียวกันเข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินการ
๓. การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการรายปี	หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดและตรวจสอบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการรายปี โดยหากมีความจำเป็น อาจจัดทำแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยปรับวิธีการดำเนินการหรือพัฒนาเครื่องมือให้มีความเหมาะสม ตลอดจนรายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้ทราบถึงความคืบหน้า และในกรณีที่การดำเนินงานไม่มีความคืบหน้าหรือไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการรายปีที่กำหนดไว้ให้วิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอก
๔. การรายงานผลภาพรวมตามแผนปฏิบัติการรายปี	- ภายหลังการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ รายปีหน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องรายงานผลการดำเนินการ โดยต้องประเมินผลการดำเนินงานในเบื้องต้น และนำเสนอรายงานผลการดำเนินการ รอบ ๖ เดือน , ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน ต่อคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำกับติดตามและประเมินผล โดยรายงานรอบ ๑๒ เดือน ประกอบด้วย - รายละเอียดโครงการ - รายละเอียดผลการดำเนินการ - การประเมินผลการดำเนินงาน - ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะจากการดำเนินการ - ภาคผนวก เอกสารประกอบการดำเนินงาน



ขั้นตอน	รายละเอียด
๕. การกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล	• คณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำกับ ติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย ๑. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ๓. อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา โดยมีหน้าที่กำกับ ติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะแนวทาง ดำเนินการ เพื่อให้แผนปฏิบัติการรายปีบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด จากนั้น ให้นำเสนอรายงานผลสัมฤทธิ์การดำเนินการรอบ ๑๒ เดือน ต่อ ก.ร. เพื่อรับทราบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อจะเป็นแนวทาง ดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป



ภาคผนวก



ข้อเสนอแนะของ ก.ร. และ อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ
ในการนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ

๑. ส่วนราชการฯ ควรต้องพัฒนานักทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับบทบาทของบุคลากรในหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีการบริหารงานเชิงรุกและมีความเป็นมืออาชีพ เพื่อพลิกบทบาทหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Partner) ในการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตกับองค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ความเป็นมืออาชีพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และร่วมนำการเปลี่ยนแปลง

๒. ส่วนราชการฯ ต้องกำหนดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการฯ บรรลุตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กำหนดไว้

๓. ส่วนราชการฯ ควรต้องบริหารงบประมาณในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับกระบวนการด้านนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ส่วนราชการฯ ควรบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และงบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งมีการเตรียมการเพื่อจัดทำแผนงานและรายงานผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อไม่ให้เกิดกระทบกับภารกิจประจำที่หน่วยงานรับผิดชอบ





ประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาเฉพาะกิจ
ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เพื่อให้ระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และมีกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมรองรับต่อการระดมการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป จึงเห็นควรให้มีการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๑) และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ วันจันทร์ที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาเฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย

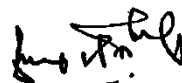
- | | |
|---|------------------|
| ๑. ประธาน อ.ก.ร. ระบบงานและอัตราค่าจ้าง | ประธาน อ.ก.ร. |
| ๒. ประธาน อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริม
สมรรถภาพข้าราชการ | รองประธาน อ.ก.ร. |
| ๓. ประธาน อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของงานราชการของรัฐสภา | อ.ก.ร. |
| ๔. ประธาน อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ | อ.ก.ร. |
| ๕. พลอากาศเอก วีรวิทย์ คงศักดิ์ | อ.ก.ร. |
| ๖. นางอรพินท์ วงศ์ชุมพิศ | อ.ก.ร. |
| ๗. นางบุษกร อัมพรประภา | อ.ก.ร. |
| ๘. นางนรรธน์ พิมพ์แสน | อ.ก.ร. |
| ๙. เลขานุการสภาผู้แทนราษฎร | อ.ก.ร. |
| ๑๐. เลขานุการวุฒิสภา | อ.ก.ร. |
| ๑๑. นายณนทิกกร กาญจนะจิตรา- | อ.ก.ร. |
| ๑๒. ว่าที่ร้อยตรี วิบัย ชาศิริยานุโยค | อ.ก.ร. |
| ๑๓. นายภพ เอกครพานิช | อ.ก.ร. |
| ๑๔. นายเลิศชัย สุธรรมานนท์ | อ.ก.ร. |
| ๑๕. นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์ | อ.ก.ร. |
| ๑๖. นายสุรพงษ์ มาลี | อ.ก.ร. |
| ๑๗. นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ | อ.ก.ร. |

๑๘. รองเลขาธิการหรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา
ที่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมอบหมาย อ.ก.ร.
๑๙. รองเลขาธิการหรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา
ที่เลขาธิการวุฒิสภามอบหมาย อ.ก.ร.
- ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร. เลขานุการ
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวทศพานิ ทศิธร ผู้ช่วยเลขานุการ
นายกฤษณะ ศิริธรรมกุล ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ อ.ก.ร. คณะนี้ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา ระบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้
ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนปฏิรูปราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งสามารถ
รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม
 ๒. จัดทำร่างแผนปฏิรูปราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
 ๓. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ตามที่ อ.ก.ร. มอบหมายและรายงานผล
การดำเนินการต่อ อ.ก.ร.
 ๔. รายงานความก้าวหน้าหรือผลการจัดทำร่างแผนปฏิรูปราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ต่อ ก.ร.
 ๕. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ ก.ร. มอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายชวน หลีกภัย)
ประธานรัฐสภา
ประธาน ก.ร.





ประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ
ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงบุคคลที่ประกอบเป็นคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ วันจันทร์ที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และให้แต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนี้

- | | |
|---|------------------|
| ๑. ประธาน อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง | ประธาน อ.ก.ร. |
| ๒. ประธาน อ.ก.ร. สรรหา พัฒนาและส่งเสริม
สมรรถภาพข้าราชการ | รองประธาน อ.ก.ร. |
| ๓. ประธาน อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ของงานราชการของรัฐสภา | อ.ก.ร. |
| ๔. ประธาน อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ | อ.ก.ร. |
| ๕. นางบุษกร อัมพรประภา | อ.ก.ร. |
| ๖. นายวีรวิทย์ วิวัฒนวานิช | อ.ก.ร. |
| ๗. พลอากาศเอก ชนัท รัตนอุบล | อ.ก.ร. |
| ๘. เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือผู้แทน | อ.ก.ร. |
| ๙. เลขาธิการวุฒิสภา หรือผู้แทน | อ.ก.ร. |
| ๑๐. นายณนทิกร กาญจนะจิตรา | อ.ก.ร. |
| ๑๑. ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศิริยานุโยค | อ.ก.ร. |
| ๑๒. นายภพ เอกพรพานิช | อ.ก.ร. |
| ๑๓. นายเลิศชัย สุธรรมานนท์ | อ.ก.ร. |
| ๑๔. นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์ | อ.ก.ร. |
| ๑๕. นายสุรพงษ์ มาลี | อ.ก.ร. |
| ๑๖. นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ | อ.ก.ร. |

๑๗. รองเลขาธิการหรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา
ที่เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมอบหมาย อ.ก.ร.
๑๘. รองเลขาธิการหรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา
ที่เลขาธิการวุฒิสภามอบหมาย อ.ก.ร.
- ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร. เลขานุการ
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวศุภพณี ทศิธร ผู้ช่วยเลขานุการ
นายกฤษณะ ศิริธรรมกุล ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ อ.ก.ร. คณะนี้ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา ระบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้
ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนปฏิบัติการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งสามารถ
รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

๒. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

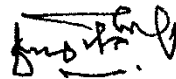
๓. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ตามที่ อ.ก.ร. มอบหมายและรายงานผล
การดำเนินการต่อ อ.ก.ร.

๔. รายงานความก้าวหน้าหรือผลการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ต่อ ก.ร.

๕. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ ก.ร. มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชวน หลีกภัย)
ประธานรัฐสภา
ประธาน ก.ร.





คำสั่ง อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ที่ ๑/๒๕๖๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ตามที่ ก.ร. ได้แต่งตั้ง อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีอำนาจหน้าที่ศึกษาแนวทาง
การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รวมทั้ง แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานตามที่ อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ
มอบหมาย นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรดังกล่าว ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา เรื่อง แต่งตั้ง อ.ก.ร. เฉพาะกิจ
ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุน
การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|------------------------------|
| ๑. นางสาวศศิธร ศรีสุจริต | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| ๒. นายเลิศชัย สุธรรมานนท์ | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| ๓. ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศิริยานุโยค | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| ๔. นายสุรพงษ์ มาลี | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| ๕. นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| ๖. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| ๗. นายสมศักดิ์ เจตสุรกันต์ | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| ๘. นางปณณิดา สหพันธ์ไตรภพ | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| รองเลขาธิการวุฒิสภา | |
| ๙. นางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม | ประธานคณะทำงาน |
| ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ | |
| สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร | |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล | รองประธานคณะทำงาน คนที่หนึ่ง |
| สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร | รองประธานคณะทำงาน คนที่สอง |
| สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร | |

๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.	คณะทำงาน
๑๓. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คณะทำงาน
๑๔. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	คณะทำงาน
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คณะทำงาน
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	คณะทำงาน
๑๗. ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คณะทำงาน
๑๘. ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	คณะทำงาน
๑๙. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๐. นางสาวทศพาณี ทศิธร	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. นายกฤษณะ ศิริธรรมกุล	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. นายเศรษฐพงศ์ ยอดอินทร์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๓. นางสาวมณทิรา สุปงกุฏ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ด้านการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาองค์กรแนวใหม่ หรือจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ
 ๒. จัดทำข้อมูลด้านการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ
 ๓. ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ตามที่ได้รับมอบหมายจาก อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ
 ๔. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ มอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

พลตำรวจเอก

(ปัญญา มาเม่น)

ประธาน อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



คำสั่ง อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ที่ ๑ /๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โดยที่เห็นสมควรปรับปรุงบุคคลที่ประกอบเป็นคณะกรรมการศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุน
การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา เรื่อง แต่งตั้ง อ.ก.ร. เฉพาะกิจ
ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จึงขอยกเลิกคำสั่ง อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ ที่ ๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และคำสั่ง อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ ที่ ๒/๒๕๖๕ ลงวันที่
๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง เปลี่ยนแปลงคณะกรรมการศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแต่งตั้งคณะกรรมการ
ศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|--------------------------------|
| ๑. นางบุษกร อัมพรประภา | ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ |
| ๒. นางสาวศศิธร ศรีสุจริต | ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ |
| ๓. ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานุโยค | ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ |
| ๔. นายสุรพงษ์ มาลี | ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ |
| ๕. นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ | ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ |
| ๖. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ | ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ |
| ๗. นายสมศักดิ์ เจตสุรภานต์ | ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ |
| ๘. นางปณิดา สหกันไทรภพ | ที่ปรึกษาและคณะกรรมการ |
| รองเลขาธิการวุฒิสภา | |
| ๙. นางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม | ประธานคณะกรรมการ |
| รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร | |
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล | รองประธานคณะกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร | รองประธานคณะกรรมการ คนที่สอง |
| สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร | |

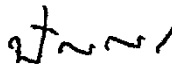
๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.	คณะทำงาน
๑๓. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คณะทำงาน
๑๔. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	คณะทำงาน
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คณะทำงาน
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	คณะทำงาน
๑๗. ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	คณะทำงาน
๑๘. ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	คณะทำงาน
๑๙. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๐. นางสาวทศพาณี ทศิธร	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. นายภฤชณะ ศิริธรรมกุล	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. นายเศรษฐพงศ์ ยอดอินทร์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๓. นางสาวมณฑิรา สุนงกฎ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล ด้านการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาองค์กรแนวใหม่ หรือจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ
 ๒. จัดทำข้อมูลด้านการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาองค์กรเพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ
 ๓. ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ตามที่ได้รับมอบหมายจาก อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ
 ๔. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ มอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

พลตำรวจเอก



(ปัญญา มานะ)

ประธาน อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



**โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

หลักการและเหตุผล

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแล้วทั้งสิ้น ๓ ฉบับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการของส่วนราชการ สามารถปฏิบัติราชการเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการออกกฎ ระเบียบ และการใช้งบประมาณที่เหมาะสมสำหรับราชการของฝ่ายนิติบัญญัติ

เนื่องจากยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ที่ได้ประกาศใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการและการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความสอดคล้องและสามารถรองรับบริบทและสภาพแวดล้อมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เปลี่ยนแปลงไป ในคราวประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ วันจันทร์ที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีมติแต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมี พลตำรวจเอก ปิณฑุมา มาเม้น (ประธาน อ.ก.ร. ระบบงานและอัตราค่าจ้าง) เป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ต่อมา ในคราวประชุม อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันศุกร์ที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ที่ประชุมได้มีมติแต่งตั้ง คณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (นางสาวศุภพรัตน์ สุขพุ่ม) เป็นประธานคณะทำงานฯ โดยคณะทำงานฯ ประกอบด้วยบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากภายนอก มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีข้อมูลประกอบการพิจารณาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และรวดเร็ว



ในการนี้ จึงได้จัดโครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น ๑๘๗ คน ประกอบด้วย

๑. ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ เลขาธิการ รองเลขาธิการ ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนัก/สำนักงาน/สถานี และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นตรง จากสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๔๒ คน และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๒๓ คน รวมจำนวน ๖๕ คน

๒. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน สำนักละ ๒ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๒๓ สำนัก สำนักละ ๒ คน จำนวน ๔๖ คน และ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑๘ สำนัก สำนักละ ๒ คน จำนวน ๓๖ คน รวมจำนวน ๘๒ คน

๓. ข้าราชการจากสำนักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕๐ คน ได้แก่

- | | | | |
|-----|---------------------------------|----|----|
| ๓.๑ | สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร | | |
| - | สำนักงานเลขานุการ ก.ร. | ๑๐ | คน |
| - | สำนักบริหารงานกลาง | ๑๐ | คน |
| - | สำนักพัฒนาบุคคลากร | ๑๐ | คน |
| ๓.๒ | สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | | |
| - | สำนักบริหารงานกลาง | ๑๐ | คน |
| - | สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๑๐ | คน |

หัวข้อวิชา

การอภิปรายรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ระยะเวลาและสถานที่

วันอังคารที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ ระหว่างเวลา ๑๒.๑๕ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา ระบบออนไลน์ (Online) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม ZOOM)

วิธีการ

การอภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น



วิทยากร

ผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และคณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จำนวน ๕ คน ได้แก่

- | | |
|--|---|
| ๑. นางสาวศุภพรัตน์ สุขพุ่ม
(รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร) | อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ/ประธานคณะทำงานฯ |
| ๒. ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศิริยานุโยค | อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ /ที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ |
| ๓. นายสุรพงษ์ มาลี | อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ /ที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ |
| ๔. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ | ที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ |
| ๕. นายสมศักดิ์ เจตสุรกันต์ | ที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ |
| ๖. นางสาววดี ชิตขิน
(ผู้ดำเนินรายการ) | เลขานุการ อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ/คณะทำงานฯ |

งบประมาณ

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานเลขานุการ ก.ร. ร่วมกับสำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวชี้วัด

๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๒. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การประเมินผล

แบบการประเมินผลและการติดตามประเมินผล



กำหนดการ
โครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
วันอังคารที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕
เวลา ๑๒.๑๕ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา
ระบบออนไลน์ (Online) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม ZOOM)

เวลา	หัวข้อ
เวลา ๑๒.๑๕ - ๑๒.๔๕ นาฬิกา	ลงทะเบียน
เวลา ๑๒.๔๕ - ๑๓.๐๐ นาฬิกา	พิธีเปิดโครงการ - พลตำรวจเอก ปิณฑุมา มาเม่น ประธานอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นประธานเปิดโครงการสัมมนารับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) - นางสาวศุภพรัตน์ สุขพุ่ม รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในฐานะประธานคณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อมูลสนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กล่าวรายงานโครงการสัมมนาฯ
เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ นาฬิกา	การอภิปรายรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ๔ โดยวิทยากร ๑. นางสาวศุภพรัตน์ สุขพุ่ม รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ/ประธานคณะทำงานฯ ๒. ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาศรียานูโยค อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ/ที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ๓. นายสุรพงษ์ มาลี อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ/ที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ๔. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ ที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ๕. นายสมศักดิ์ เจตสุรกันต์ ที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ผู้ดำเนินรายการ : นางสาวดี ชิตชิน ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร.



รายละเอียดร่างยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



แบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๔
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)





