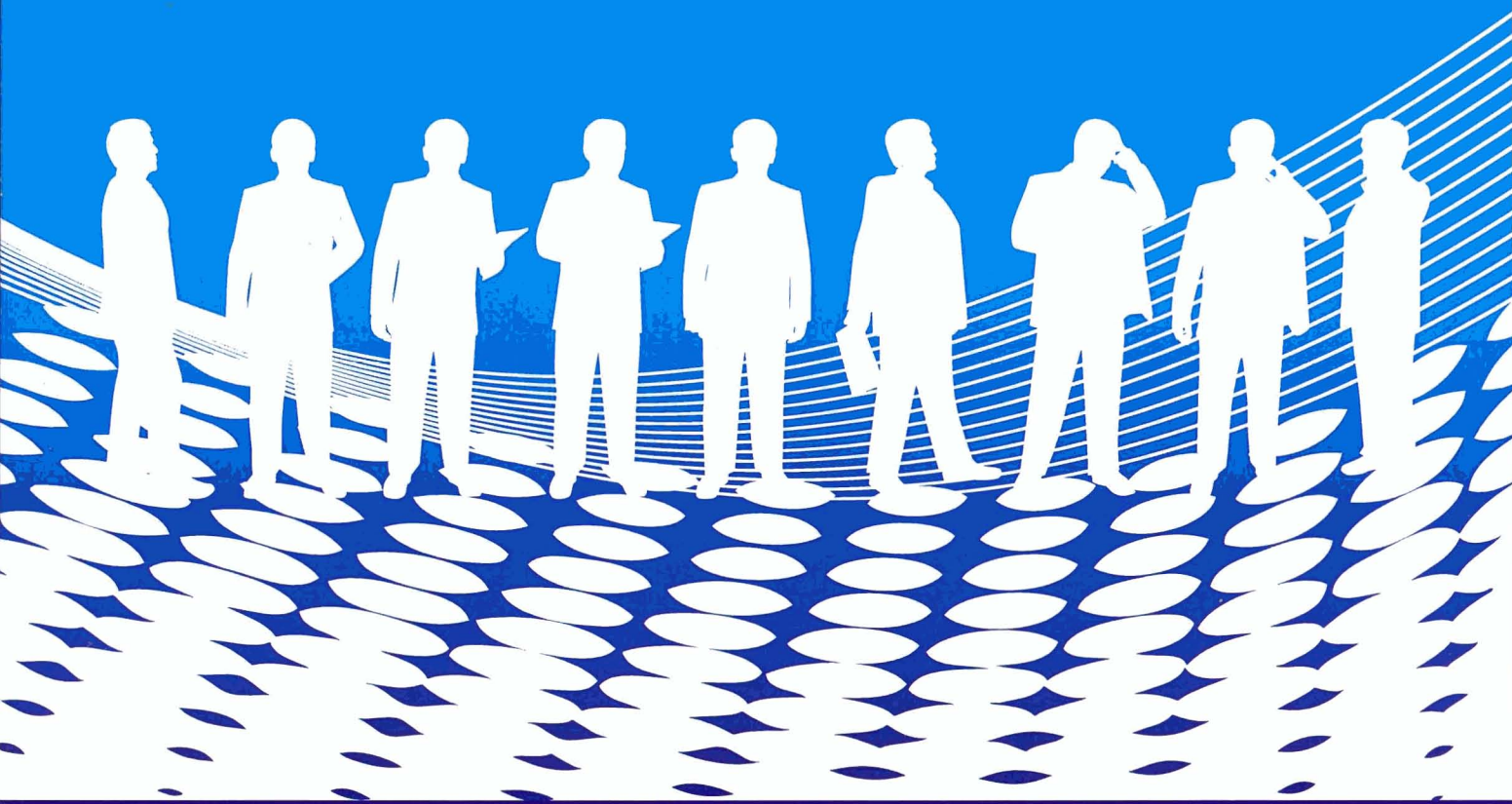
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)



สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

วุฒิสภา

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)

สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

บทนำ

ความเป็นมา

๑. การครบวาระของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๐ – พ.ศ. ๒๕๕๔

เนื่องจากยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๐ – พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ดำเนินการมาครบวาระเป็นระยะเวลา ๕ ปีแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานในเชิงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการยกร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมี อ.ก.ร. ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต่อไป

๒. สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ตลอดระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๐ – พ.ศ. ๒๕๕๔) ที่ผ่านมาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป ประเด็นที่สำคัญประการหนึ่งของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง คือ การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ แทนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ซึ่งมีสาระสำคัญในการมุ่งเน้นคุ้มครอง ส่งเสริม และการขยายสิทธิและเสรีภาพของประชาชน การลดการผูกขาดอำนาจรัฐและขจัดการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม การทำให้การเมืองมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม ทำให้ระบบตรวจสอบมีความเข้มแข็งและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับบทบาทและภารกิจของรัฐสภาโดยตรงในการใช้อำนาจทางนิติบัญญัติ ทั้งการตรากฎหมาย การให้ความยินยอมในการจัดตั้งรัฐบาล และการควบคุมตรวจสอบและถอดถอนรัฐบาล ประกอบกับปัจจุบัน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้มีผลใช้บังคับ โดยสาระสำคัญได้มีการปรับปรุงทั้งในส่วนของการบริหารราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคล การเปลี่ยนแปลงระบบการกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) มีอำนาจในการออกระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารราชการทั่วไปของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน การดำเนินการอื่นของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายดังกล่าวมีผลกระทบและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการบริหารราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในฐานะหน่วยงานธุรการในการสนับสนุนการดำเนินงานของฝ่ายนิติบัญญัติจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องและสามารถสนับสนุนบทบาทและภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะนำมาสู่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติตามบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จากแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ซึ่งถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็น“ทุน” ขององค์กรที่สามารถเพิ่มมูลค่ามหาศาลให้กับองค์กรมากกว่าทรัพย์สินหรือทุนประเภทอื่นๆ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่จึงมีลักษณะเป็นการดำเนินการเชิงรุกเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและนำไปสู่การยกระดับผลผลิต ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ซึ่งเริ่มตั้งแต่การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง การรักษาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้ทรัพยากรบุคคลสามารถแสดงสมรรถนะและศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ ซึ่งจะส่งผลให้บทบาทและภารกิจในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ การนำแนวคิดและวิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก การสร้างสมรรถนะและศักยภาพในการบริหารและการพัฒนาความเป็นผู้นำในทุกระดับ การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป รวมทั้งสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น โดยนำแนวคิดและวิธีการดังกล่าว มาประยุกต์ใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้สอดคล้องกับ

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ นำไปสู่ทรัพยากรบุคคลที่มีความเป็นมืออาชีพและสามารถเพิ่มมูลค่าสูงสุดให้กับทรัพยากรบุคคลในการสนับสนุนการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจของรัฐสภา รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิด

อ.ก.ร. ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์ฯได้นำข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มาเป็นแนวคิดในการกำหนดกรอบและทิศทางของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ทั้งนี้ ภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในปัจจุบัน กรอบและทิศทางดังกล่าวประกอบด้วย

๑. บทบาท หน้าที่ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน ได้แก่ วิสัยทัศน์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่เป็นเลิศ ในการส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจ ของสถาบันนิติบัญญัติให้ก้าวหน้า ทันสมัย โปร่งใส และเป็นธรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของปวงชน” และวิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คือ “เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน” รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๖ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๔) และแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งจะส่งผลลัพธ์ทำให้ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

๒. ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๐ – พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ผ่านมา ได้พบข้อบกพร่องจากการดำเนินการและได้นำข้อบกพร่องมาเป็นแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)

๓. สภาพแวดล้อมและสภาวการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๗๘ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๔. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ รวมถึงแบบอย่างในการปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Best Practice) ที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กรภายนอกต่าง ๆ โดยในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) จะถูกกำหนดให้มุ่งเน้นการนำเรื่องดังกล่าวมาปฏิบัติและการวัดผลลัพธ์ของการดำเนินการให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) และสำรวจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ ได้แก่ อดีตประธานรัฐสภา , ก.ร. และ อ.ก.ร. , สมาชิกรัฐสภา , ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งในอดีตและปัจจุบัน , นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ , ภาคประชาสังคมและข้าราชการรัฐสภา

๖. กรอบทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ด้านระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ทันสมัย มีประสิทธิภาพ คล่องตัว ยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลง
- วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก
- มีกระจายอำนาจและความรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร

ด้านบุคลากร

- มีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรมและจริยธรรม รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง
- ได้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ
- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๗. เงื่อนไขความสำเร็จของการนำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไปปฏิบัติ

๑. ผู้บริหารระดับสูงของฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาต้องให้การยอมรับและให้ความสำคัญโดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ

๒. การนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ไปแปลงเป็นแผนงาน/โครงการต้องสามารถปฏิบัติให้บังเกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการจัดลำดับความสำคัญ มีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อสร้างความชัดเจนในการบรรลุตามเป้าประสงค์หลักหรือผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างแท้จริง

๓. สร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สอดรับกับยุทธศาสตร์ที่วางไว้

๔. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการและยุทธศาสตร์

๕. วางระบบและจัดระเบียบให้การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)

วิสัยทัศน์ : ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ :

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและส่งเสริมให้แผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ทันสมัย มีประสิทธิภาพ เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร

๒. บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพ ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง

๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กรโดยกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

๒. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
๑.วางแผนกำลังคนเพื่อการเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างเหมาะสม	● จัดทำ/ปรับปรุงแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ● พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุงแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกำลังคน ● ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัย ● ร้อยละความพึงพอใจในการใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
๒. ทบทวนการกำหนดตำแหน่ง การประเมินค่างานและจัดทำกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่ปรับเปลี่ยนไป	● มีแผนการทบทวนความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เกี่ยวกับ จำนวนสายงาน ประเภท ระดับของตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง	● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการทบทวนความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
๓. ปรับปรุงระบบสรรหาและเลือกสรรให้มีความหลากหลาย เอื้อต่อการดึงดูดคนดี คนเก่งให้ทำงานอยู่กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรมีความหลากหลายและสามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● จำนวนรูปแบบ วิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเป็น คนดี คนเก่ง ● ร้อยละของกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา และเลือกสรรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง
	● จัดทำระบบการจ้างงานที่หลากหลายเหมาะสมกับลักษณะงานหรือภารกิจ	● ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจ้างงานที่หลากหลายเหมาะสมกับลักษณะงานหรือภารกิจ
๔. พัฒนาระบบการแต่งตั้งตามระบบคุณธรรมโดยคำนึงถึงผลงานและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลตลอดจนประโยชน์ของทางราชการและมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับได้	● ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบการแต่งตั้งเพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมโดยคำนึงถึงผลงานและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการและมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับได้	● ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการแต่งตั้ง

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
๕. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้มีความชัดเจนและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	● จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
	● จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญขององค์กร	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญขององค์กร ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญขององค์กร
	● จัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก

เป้าหมาย

๑. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ทันสมัย ชัดเจนและเป็นธรรม

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลักอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนา กลไก ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสม โปร่งใส และทันสมัย	● จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาและข้าราชการร่วมกันกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ● ระดับความสำเร็จของการนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๒. พัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมทัศนคติ ความเชื่อ สร้างบรรยากาศเพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก	● จัดทำระบบและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ สร้างบรรยากาศ เพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก	● ร้อยละของ กิจกรรม/โครงการพัฒนา ความรู้ความเข้าใจของทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวกับ ค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ สร้างบรรยากาศเพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรม/โครงการเพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก
๓. เชื่อมโยงการบริหารผลการปฏิบัติงาน กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลักอย่างแท้จริง	● จัดทำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ๑) การพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน ๒) การพัฒนาบุคลากรตามผลการปฏิบัติงาน	● ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย

๑. พัฒนา ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. พัฒนาระบบการจัดการความรู้และส่งเสริมบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามสายวิชาชีพสอดคล้องกับภาระงาน	● จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะให้กับบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน ● การจัดทำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	● ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ● ระดับความสำเร็จของการนำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● ร้อยละความพึงพอใจของการนำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
๒. พัฒนาระบบการจัดการความรู้และส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	● ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ภายในส่วนราชการ ● พัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ● จำนวนนวัตกรรมที่ช่วยสนับสนุนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ● ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง
๓. พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	● จัดทำแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน	● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ● ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาภาษาต่างประเทศตามแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
๔. สร้างมาตรฐานวิชาชีพสำหรับตำแหน่งในสายงานหลักที่สอดคล้องภารกิจหลักของรัฐสภาเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและพัฒนาบุคลากรให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ	● กำหนดมาตรฐานวิชาชีพสำหรับตำแหน่งในสายงานหลักของรัฐสภา ● พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความรู้ความสามารถให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องภารกิจหลักของรัฐสภา ● ระดับความสำเร็จในการนำมาตรฐานวิชาชีพมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความรู้ความสามารถให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรม จริยธรรม

เป้าหมาย

๑. มีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีค่านิยม ประพฤติและถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

๒. ให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรมและจริยธรรม รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
๑. สร้างกลไก และระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อราชการ	● จัดทำแผนพัฒนาระบบและกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาระบบและกลไกในการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบและกลไกตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ● ร้อยละของกิจกรรม/โครงการในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
๒. สร้างผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	● จัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทางเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทางเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
	● จัดกิจกรรมโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	● ร้อยละของกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
๓. สร้างเครือข่ายกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้งภายในและภายนอก	● จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างเครือข่ายกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรมทั้งภายในและภายนอก	● จำนวนเครือข่ายกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรมทั้งภายในและภายนอกที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างเครือข่ายกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้งภายในและภายนอก
๔. รณรงค์และสื่อสารเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	● จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อรณรงค์และสื่อสารเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการรณรงค์และสื่อสารเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ	● จัดทำแผนสร้างความผาสุกเพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมในการทำงาน	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผาสุก ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุก ● ร้อยละความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มของทรัพยากรบุคคล ● ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม/โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● ร้อยละของจำนวนหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มของทรัพยากรบุคคล ● ร้อยละของกิจกรรม/โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● ร้อยละความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
๓. เสริมสร้างค่านิยมทัศนคติที่ดี ให้แก่บุคลากร โดยให้คำนึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียง และความรับผิดชอบต่อสังคม	● จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทัศนคติที่ดี ให้แก่บุคลากรโดยให้คำนึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียงและความรับผิดชอบต่อสังคม	● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทัศนคติที่ดี ให้แก่บุคลากรโดยให้คำนึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียงและความรับผิดชอบต่อสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร โดยกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

เป้าหมาย

๑. มีกลไกหรือแนวทางเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้บริหารทุกระดับ

๒. มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะเพียงพอที่จะปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	● จัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	● ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
๒. สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อเชื่อมกลไกและข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อส่งเสริมกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร	● จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● จำนวนเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
๓. กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	● กำหนดกระบวนการ ขั้นตอนในการกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● ระดับความสำเร็จในการติดตามตรวจสอบและแก้ปัญหาการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● ร้อยละความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ส่งเสริมกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กรและ การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วม	● กำหนดมาตรการ/แนวทางการมอบอำนาจ และภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังผู้บริหารทุกระดับภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● จัดกิจกรรม/โครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการ/แนวทางการมอบอำนาจและภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังผู้บริหารทุกระดับภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีส่วนร่วม

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด
		ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ● ร้อยละความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา ศึกษาและจัดทำ
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โดยที่เห็นสมควรให้มีการศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๑) และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ในการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๔ เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

๑.	นายสีมา สีมานันท์	ประธาน อ.ก.ร.
๒.	พลตำรวจเอก ชาญชิต เพียรเลิศ	รองประธาน อ.ก.ร.
๓.	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือผู้แทน	อ.ก.ร.
๔.	เลขาธิการวุฒิสภา หรือผู้แทน	อ.ก.ร.
๕.	เลขาธิการ ก.พ. หรือผู้แทน	อ.ก.ร.
๖.	เลขาธิการ ก.พ.ร. หรือผู้แทน	อ.ก.ร.
๗.	พลเรือเอก ประเสริฐ บุญทรง	อ.ก.ร.
๘.	นายพินิต อารยะศิริ	อ.ก.ร.
๙.	นายสุวิจักขณ์ นาควัชระชัย	อ.ก.ร.
๑๐.	รองศาสตราจารย์จิรประภา อัครบวร	อ.ก.ร.
๑๑.	นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์	อ.ก.ร.
๑๒.	ศาสตราจารย์ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล	อ.ก.ร.
๑๓.	นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร	อ.ก.ร.
๑๔.	นายวิทย์ รายนานนท์	อ.ก.ร.
๑๕.	นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ	อ.ก.ร.และเลขานุการ
	สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต	ผู้ช่วยเลขานุการ
	นายภูมิศักดิ์ จันทร์อ่อน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ อ.ก.ร. คณะนี้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา แนวคิด และแนวโน้มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาเป็นแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ศึกษาข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (ฉบับเดิม)

๓. วิเคราะห์และกำหนดกรอบและทิศทางของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๔. จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) เพื่อเสนอต่อ ก.ร.

๕. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานได้ตามที่ อ.ก.ร. มอบหมาย

๖. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ ก.ร. มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายสมศักดิ์ เกียรติสุรนนท์)
ประธานรัฐสภา
ประธาน ก.ร.

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา ศึกษาและจัดทำ
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (เพิ่มเติม)

ตามที่ได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๔ เพื่อศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) นั้น

เพื่อให้ประธาน อ.ก.ร. ทุกคณะเข้าร่วมดำเนินการในคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภาดังกล่าว แล้วนำมาเชื่อมโยงกับภารกิจของ อ.ก.ร. แต่ละคณะอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ในการประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันจันทร์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๕ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้ง นายเกษม นาชัยเวียง ประธาน อ.ก.ร. กฎหมายและระเบียบ เป็น อ.ก.ร. (เพิ่มเติม) ในคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายสมศักดิ์ เกียรติสุรนนท์)
ประธานรัฐสภา
ประธาน ก.ร.

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยอาศัยกรอบแนวคิดของแมคคินซีย์ (McKinsey 7s Framework) ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) , ยุทธศาสตร์ (Strategy) , ระบบงาน (System) , รูปแบบ (Style) , บุคลากร (Staff) , ทักษะ (Skill) ,ค่านิยม (Shared Value) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ซึ่งปรากฏผลลัพธ์ดังนี้

- **โครงสร้าง (Structure)**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีการจัดสายการบังคับบัญชาชัดเจนทำให้เกิดเอกภาพในการบังคับบัญชา ๒. โครงสร้างบทบาทภารกิจขององค์กรมีความชัดเจนทำให้แผนงาน โครงการ ในการปฏิบัติงานชัดเจน เป็นไปตามภารกิจ สามารถตอบสนองผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี	โครงสร้างมีขนาดใหญ่และไม่ยืดหยุ่นประกอบกับยังมีหน่วยงานภายในบางส่วนที่มีภารกิจที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ

- **ยุทธ์ศาสตร์ (Strategy)**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการทุกด้าน ทำให้มีกรอบแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน	๑. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ยังขาดการจัดลำดับความสำคัญ ๒. การวัดผลลัพธ์ยุทธศาสตร์ยังไม่ชัดเจน ทำให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ยังไม่บรรลุตามผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่แท้จริง

● ระบบงาน (System)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง โดยมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจ และทำให้แผนงาน/โครงการขององค์กรได้รับการผลักดันอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น ๒. เน้นการนำหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่อง เช่น หลักสมรรถนะ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการความรู้	๑. การสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังไม่เป็นรูปธรรม เช่น การกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ๒. ลักษณะงานมีความกดดันในการทำงานสูงและมีความคาดหวังผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานสูง ระบบและกลไกสำหรับการวัดระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับบุคคลยังไม่ชัดเจน
จุดแข็ง	**จุดอ่อน**
๓. มีการสร้างและนำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพมาใช้เป็นแนวทางในการประพฤติหรือปฏิบัติตนของข้าราชการได้อย่างเหมาะสม	

● รูปแบบ (style)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ผู้บริหารระดับสูงมีการสร้างเครือข่ายที่ดีกับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบริหารและองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญและมีนโยบายในการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ๒. ผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	การบริหารจัดการภายในองค์กรยังเป็นลักษณะการบริหารเชิงรับ

- **บุคลากร (Staff)**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ทรัพยากรบุคคลมีขวัญกำลังใจที่ดีเนื่องจากมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนโดยเฉพาะตำแหน่งประเภทวิชาการ ๒. ปัจจุบันอัตราการเข้า-ออกของทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีน้อยเนื่องจากมีการกำหนดค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ๓. ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสในการเรียนรู้หลายอย่าง เช่น การศึกษาดูงานต่างประเทศ และสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้จนเป็นที่ยอมรับ	ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทำให้องค์ความรู้ไม่ได้มีการถ่ายทอดไปยังคนรุ่นใหม่ทำให้ไม่มีการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

- **ทักษะ (Skill)**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	๑. ทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านระบบงานนิติบัญญัติยังมีจำนวนน้อย ๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ยังขาดทักษะและองค์ความรู้ในการสร้างสรรค์งานในเชิงนวัตกรรม

- **ค่านิยม (Shared Value)**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
มีการกำหนดค่านิยมร่วมขององค์กรที่ชัดเจน	การเผยแพร่และสร้างภาพลักษณ์และประชาสัมพันธ์ค่านิยมร่วมขององค์กรยังไม่เพียงพอ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยอาศัยตัวแบบ PEST ได้แก่ การเมือง (Politics) , เศรษฐกิจ (Economy) , สังคม (Society) , เทคโนโลยี (Technology) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ซึ่งปรากฏผลลัพธ์ดังนี้

● การเมือง (Politics)

โอกาส	อุปสรรค
๑. กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้มีการใช้แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้กับองค์กรสามารถนำเครื่องมือหรือกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคำนึงถึงความคุ้มค่า ความมีประสิทธิภาพ มาตรฐานค่าตอบแทน มาตรฐานจริยธรรม เสรีภาพในการรวมกลุ่ม การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ คุณภาพชีวิต ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ รวมถึงสามารถกำหนดให้มีนักกฎหมายนิติบัญญัติเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น ๒. องค์กรมีความเกี่ยวข้องกับฝ่ายการเมือง ทำให้นโยบายด้านต่าง ๆ มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง เนื่องจากได้รับการผลักดัน สนับสนุนและส่งเสริมจากฝ่ายการเมือง	๑. สมาชิกรัฐสภามักมีความต้องการที่หลากหลาย จึงทำให้การปฏิบัติงานยากขึ้น ๒. การเมืองมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง ๓. การป้องกันระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองซึ่งทำได้ยาก

● เศรษฐกิจ (Economy)

โอกาส	อุปสรรค
-	ความผันผวนทางเศรษฐกิจส่งผลต่องบประมาณที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะได้รับ ในการบริหารจัดการองค์กร

- **สังคม (Society)**

โอกาส	อุปสรรค
ประชาชนต้องการมีส่วนร่วมในภาคการเมืองมากขึ้นทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวและดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ความไม่เท่าเทียมกันทางการศึกษา ความรู้ความเข้าใจของประชาชนต่อระบบการเมืองไทยที่แตกต่างกันระหว่างประชาชนในเมืองกับประชนในชนบท ส่งผลต่อบทบาทและหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติในการเสริมสร้าง และเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอย่างแท้จริง

- **เทคโนโลยี (Technology)**

โอกาส	อุปสรรค
ความก้าวหน้าของภาครัฐในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งมีการนำ e –Government มาใช้ใน ๔ ลักษณะ ได้แก่ Government to Citizens, Government to Business , Government to Government , Government to Employees ซึ่งส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม	- เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย - การบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีทำได้ยาก จำเป็นต้องมีการจ้างเอกชนภายนอก (Outsource) บำรุงรักษาซ่อมแซมและแก้ไขประกอบกับอุปกรณ์สื่อสารและเครือข่ายใช้เทคโนโลยีชั้นสูง การควบคุมดูแลจึงต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผลลัพธ์จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

การดำเนินการดังกล่าวเป็นการจับคู่ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับอุปสรรค จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับอุปสรรค และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลแต่ละคู่ เพื่อกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลแต่ละคู่ปรากฏผลลัพธ์เป็นข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ต่างๆดังนี้

ข้อเสนอกลยุทธ์เชิงรับ	ข้อเสนอกลยุทธ์เชิงพัฒนา
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและสามารถนำมาใช้ในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๒. ศึกษาทบทวน/บทบาทและภารกิจ เพื่อเพิ่มความสามารถในการบริหารและการจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๓. ปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	๑. พัฒนาข้าราชการรัฐสภาให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ ๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขององค์กร ๓. การกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ๔. พัฒนาระบบข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ และการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ข้อเสนอกลยุทธ์เชิงป้องกัน	**ข้อเสนอกลยุทธ์เชิงรุก**
๑. ส่งเสริมให้ข้าราชการรัฐสภาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ๒. สร้างมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสามารถสร้างขวัญกำลังใจและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๓. สร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานให้กับข้าราชการรัฐสภา	๑. กำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกคนดีคนเก่งเข้าสู่องค์กรโดยยึดระบบคุณธรรม ๒. ใช้นโยบายการบริหารผลการปฏิบัติราชการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์

การสำรวจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สำหรับการสำรวจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.ร. ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย : ประกอบด้วย ๗ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างในฐานะอดีตผู้นำฝ่ายนิติบัญญัติและในฐานะอดีตประธาน ก.ร. ที่เป็นผู้นำในการกำหนด นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้แก่ อดีตประธานรัฐสภาและอดีตประธานวุฒิสภา จำนวน ๓ ท่าน ดังนี้

๑) นายมีชัย ฤชุพันธุ์ (อดีตประธานรัฐสภา)

๒) รศ.ดร.โภคิน พลกุล (อดีตประธานรัฐสภา)

๓) นายประสพสุข บุญเดช (อดีตประธานวุฒิสภา)

กลุ่มที่ ๒ ตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง ก.ร. ผู้มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง อ.ก.ร. ผู้มีหน้าที่ในการพิจารณากลั่นกรองการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เสนอต่อ ก.ร. จำนวน ๔ ท่าน ดังนี้

๑) พลอากาศเอก อดิเรก จำรัสฤทธิรงค์ (ก.ร. และ อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา)

๒) นายสุพจน์ โพธิ์ทองคำ (ก.ร. และ อ.ก.ร.สรรหา พัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ)

๓) ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค (อ.ก.ร. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการของรัฐสภา)

๔) นายอาวุธ วรรณวงศ์ (อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง)

กลุ่มที่ ๓ ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างในฐานะสมาชิกรัฐสภาซึ่งเป็นผู้ใช้บริการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามภารกิจหลักในการสนับสนุนระบบงานนิติบัญญัติให้กับสมาชิกรัฐสภา รวม ๑๒ ท่าน ดังนี้

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๗ ท่าน

๑) นายพีรพันธุ์ พาลุสุข (พรรคเพื่อไทย)
๒) ร้อยตำรวจเอก นิติภูมิ นวรัตน์ (พรรคเพื่อไทย)
๓) นายอุดมเดช รัตนเสถียร (พรรคเพื่อไทย)
๔) นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (พรรคประชาธิปัตย์)
๕) นายนคร มาฉิม (พรรคประชาธิปัตย์)
๖) ร้อยตำรวจเอก ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (พรรครักษ์สันติ)
๗) นางนาที รัชกิจประการ (พรรคภูมิใจไทย)

สมาชิกวุฒิสภา จำนวน ๕ ท่าน

๑) นางพิกุลแก้ว ไกรฤกษ์ (จังหวัดพิษณุโลก)
๒) นางนฤมล ศิริวัฒน์ (จังหวัดอุตรดิตถ์)
๓) นายสุรชัย เลี้ยงบุญเลิศชัย (ภาคเอกชน)
๔) นายอนุรักษ์ นิยมเวช (ภาควิชาชีพ)
๕) นายคำนูณ สิทธิสมาน (ภาควิชาการ)

กลุ่มที่ ๔ ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างในฐานะผู้มีหน้าที่กำกับ ดูแล นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้แก่ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบันและอดีตจำนวน ๗ ท่าน ดังนี้

ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน จำนวน ๔ ท่าน

๑) นายพิทูร พุ่มหิรัญ (เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)
๒) นางนรรัตน์ พิมเสน (เลขาธิการวุฒิสภา)
๓) นายจเร พันธุ์เปรื่อง (รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)
๔) ดร. มนตรี รูปสุวรรณ (ที่ปรึกษาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

ผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในอดีต จำนวน ๓ ท่าน

๑) นางสุวิมล ภูมิสิงหราช (อดีตเลขาธิการวุฒิสภา)

๒) นางวนิดา มาศะวิสุทธิ์ (อดีตที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร)

๓) นายพิเชษฐ์ กิติสิน (อดีตที่ปรึกษาด้านการต่างประเทศ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา)

กลุ่มที่ ๕ ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างในฐานะนักวิชาการ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านระบบงานนิติบัญญัติ จำนวน ๒ ท่าน

๑) ศาสตราจารย์ ติน ปรัชญพฤทธิ์

- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และอดีต ก.ร. และ อ.ก.ร.

๒) รองศาสตราจารย์ สมชอบ ไชยเวช

- อดีตอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อดีต ก.ร. และ อ.ก.ร.

กลุ่มที่ ๖ ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างในภาคประชาสังคม จำนวน ๑ ท่าน

- นายวัลลภ ตังคณานุรักษ์ กรรมการและเลขาธิการ มูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก

กลุ่มที่ ๗ ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างในฐานะตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งได้แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ จำนวน ๑,๐๓๐ คน โดยใช้แบบสำรวจ

ทั้งนี้ สามารถสรุปผลจากการสัมภาษณ์และการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายได้ดังนี้

๑) การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดให้บุคลากรเก่ง ๆ เข้ามาทำงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การสร้างระบบ Fast track

๒) ควรมีการดำเนินการเพื่อเร่งสร้างความเป็นมืออาชีพที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมาย เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภารกิจหลักของรัฐสภา

๓) ควรมีการเตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ (ASEAN Community 2015)

๔) ควรสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้มีความน่าเชื่อถือ ตลอดจนทำให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการทำงานในรัฐสภาเป็นอาชีพที่มั่นคง มีเกียรติและสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน

๕) จัดให้หมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ในทุกระดับเพื่อสร้างความรอบรู้และลดความจำเจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

๖) สร้างศูนย์ข้อมูลกลางเพื่อให้บริการสมาชิกรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพ

๗) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

๘) ควรสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๙) ควรปรับโครงสร้างของส่วนราชการ เพื่อเพิ่มความสามารถในการบริหารและการจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑๐) ควรสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อเชื่อมกลไกและข้อมูลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑๑) ระบบการบริหารทรัพยากรควรยึดหลักผลงาน คุณธรรม และความรู้ ความสามารถ

๑๒) รัฐสภาควรมีความเป็นอิสระทางด้านงบประมาณ

ตารางแสดงหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบแผนงานของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒

(พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย ๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ทันสมัย มีประสิทธิภาพ

๒. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว ยืดหยุ่น สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๑. วางแผนกำลังคนเพื่อการเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพและสามารถรองรับสภาวการณ์ในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างเหมาะสม	● จัดทำ/ปรับปรุงแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ/ปรับปรุงแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนกำลังคน	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
	● พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	● ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
		● ร้อยละความพึงพอใจในการใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๒. ทบทวนการกำหนดตำแหน่ง การประเมินค่างานและจัดทำกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่ปรับเปลี่ยนไป	● มีแผนการทบทวนความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ เกี่ยวกับ จำนวนสายงาน ประเภท ระดับของตำแหน่งและกรอบอัตรากำลัง	● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการทบทวนความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
๓. ปรับปรุงระบบสรรหาและเลือกสรรให้มีความหลากหลาย เอื้อต่อการดึงดูดคนดี คนเก่งให้ทำงานอยู่กับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสรรหาและเลือกสรรมีความหลากหลายและสามารถดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● จำนวนรูปแบบ วิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเป็น คนดี คนเก่ง ● ร้อยละของกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา และเลือกสรรบุคคลที่ได้รับการปรับปรุง	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
	● มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายเหมาะสมกับลักษณะงานหรือภารกิจ	● ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจ้างงานที่หลากหลายเหมาะสมกับลักษณะงานหรือภารกิจ	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๔. พัฒนาระบบการแต่งตั้ง ตามระบบคุณธรรมโดยคำนึงถึงผลงานและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการและมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับได้	● ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบการแต่งตั้งเพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมโดยคำนึงถึงผลงานและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการและมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับได้	● ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการแต่งตั้ง	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๕. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้มีความชัดเจนและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	● จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
	● จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
	● จัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามระบบการบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - สำนักงานเลขานุการ ก.ร. - สำนักพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
			- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก

เป้าหมาย ๑. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส ทันสมัย ชัดเจนและเป็นธรรม

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลักอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๑. พัฒนา กลไก ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมโปร่งใสและทันสมัย	● จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา และข้าราชการร่วมกันกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ● ระดับความสำเร็จของการนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน มาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - สำนักงานเลขานุการ ก.ร.
๒. พัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมทัศนคติ ความเชื่อ สร้างบรรยากาศ เพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก	● จัดทำระบบและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ สร้างบรรยากาศ เพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก	● ร้อยละของกิจกรรม/โครงการเพื่อการพัฒนา ความรู้ความเข้าใจของทรัพยากรบุคคล ที่เกี่ยวกับค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ สร้างบรรยากาศเพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
		● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรม/โครงการเพื่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก	

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๓. เชื่อมโยงการบริหารผลการปฏิบัติงานกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลักอย่างแท้จริง	● จัดทำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงานได้แก่ ๑) การพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน ๒) การพัฒนาบุคลากรตามผลการปฏิบัติงาน	● ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย ๑. พัฒนา ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจของรัฐสภา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. พัฒนาระบบการจัดการความรู้และส่งเสริมบุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๑. พัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามสายวิชาชีพสอดคล้องกับภาระงาน	● จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะให้กับบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน	● ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
	● การจัดทำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ● ระดับความสำเร็จของการนำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
		● ร้อยละความพึงพอใจของการนำระบบประกันคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๒. พัฒนาระบบการจัดการความรู้และส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	● ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ภายในส่วนราชการ	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ● จำนวนนวัตกรรมที่ช่วยสนับสนุนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
	● พัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	● ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๓. พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ	● จัดทำแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน	● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ● ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาภาษาต่างประเทศตามแผนพัฒนาความสามารถด้านภาษาต่างประเทศผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. สร้างมาตรฐานวิชาชีพสำหรับตำแหน่งในสายงานหลักที่สอดคล้องภารกิจหลักของรัฐสภาเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรและพัฒนาบุคลากรให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ	● กำหนดมาตรฐานวิชาชีพสำหรับตำแหน่งในสายงานหลักของรัฐสภา	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องภารกิจหลักของรัฐสภา ● ระดับความสำเร็จในการนำมาตรฐานวิชาชีพมาใช้ในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	- สำนักงานเลขานุการ ก.ร. - สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
	● พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความรู้ความสามารถให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ	● ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความรู้ความสามารถให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรม จริยธรรม

เป้าหมาย ๑. มีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีค่านิยม ประพฤติและถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

๒. ให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรมและจริยธรรม รักษาเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเอง

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๑. สร้างกลไก และระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อราชการ	● จัดทำแผนพัฒนาระบบและกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาระบบและกลไกในการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบและกลไกตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ● ร้อยละของจำนวนกิจกรรม/โครงการในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๒. สร้างผู้นำต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	● จัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทางเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ● จัดให้มีกิจกรรมโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทางเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ● ร้อยละของจำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. สร้างเครือข่ายกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งภายในและภายนอก	● จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างเครือข่ายกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งภายในและภายนอก	● จำนวนเครือข่ายกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งภายในและภายนอกที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	- สำนักงานเลขานุการ ก.ร. - สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
		● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างเครือข่ายกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้งภายในและภายนอก	- สำนักงานเลขานุการ ก.ร. - สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๔. รณรงค์และสื่อสารเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	● จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อรณรงค์และสื่อสารเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการเพื่อเพื่อรณรงค์และสื่อสารเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย ๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร

๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ	● จัดทำแผนสร้างความผาสุก เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมในการทำงาน	● ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผาสุก ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุก ● ร้อยละความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มของทรัพยากรบุคคล	● ร้อยละของจำนวนหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มของทรัพยากรบุคคล	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
	● ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม/โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● ร้อยละของกิจกรรม/โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● ร้อยละความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๓. เสริมสร้างค่านิยมทัศนคติที่ดี ให้แก่บุคลากรโดยให้คำนึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียง และความรับผิดชอบต่อสังคม	● จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทัศนคติที่ดี ให้แก่บุคลากรโดยให้คำนึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียงและความรับผิดชอบต่อสังคม	● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทัศนคติที่ดี ให้แก่บุคลากรโดยให้คำนึงถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียงและความรับผิดชอบต่อสังคม	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กรโดยกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ

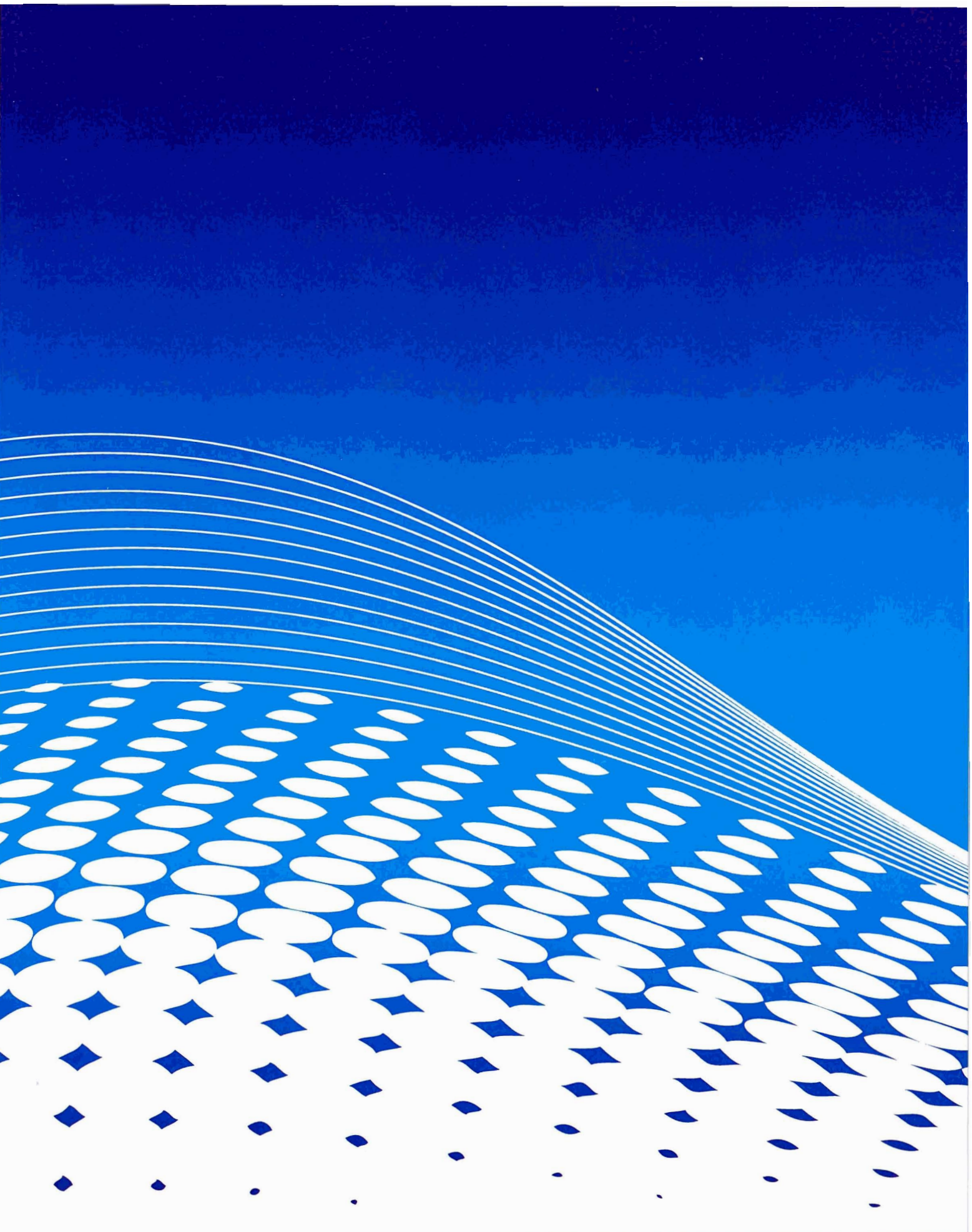
เป้าหมาย ๑. มีกลไกหรือแนวทางเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้บริหารทุกระดับ

๒. มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๑. พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะเพียงพอที่จะปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	● จัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	● ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา - สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๒. สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อเชื่อมกลไกและข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อส่งเสริมกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร	● จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● จำนวนเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในและภายนอกส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	- สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - สำนักงานเลขานุการ ก.ร. - สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๓. กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล	● กำหนดกระบวนการ ขั้นตอนในการกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	● ระดับความสำเร็จในการติดตามตรวจสอบและแก้ปัญหาหาการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● ร้อยละความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคล ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักงานเลขานุการ ก.ร.

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบ
๔. ส่งเสริมกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมีส่วนร่วม	● กำหนดมาตรการ/แนวทางการมอบอำนาจ และภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังผู้บริหารทุกระดับภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● จัดกิจกรรม/โครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการ/แนวทางการมอบอำนาจและภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังผู้บริหารทุกระดับภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ● ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามกิจกรรม/โครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ● ร้อยละความพึงพอใจของทรัพยากรบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักงานเลขานุการ ก.ร. - สำนักบริหารงานกลางของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - สำนักงานเลขานุการ ก.ร. - สำนักพัฒนาบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



ออกแบบและพิมพ์ที่ สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
๐ ๒๒๔๔ ๑๕๖๑, ๐ ๒๒๔๔ ๑๕๖๓, ๐ ๒๒๔๔ ๑๗๔๑-๒