



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติแต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้การจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มีข้อมูลประกอบการพิจารณาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ จึงได้พิจารณาและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้นำเอาสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรและพัฒนาประเทศมาเป็นข้อมูล เพื่อจุดมุ่งหมายให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ภายใต้วิสัยทัศน์ **“บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”** โดยมุ่งให้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งในด้านวิชาการและการให้บริการ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกรัฐสภา ประชาชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตอบสนองหรือรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม

ขอให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับนี้ไปใช้เป็นกรอบทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันนิติบัญญัติ ประเทศชาติและประชาชนต่อไป

อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สารบัญ

	หน้า
บทนำ.....	๑
บริบทและกรอบแนวคิด.....	๔
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕).....	๘
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก.....	๑๑
ประเด็นยุทธศาสตร์.....	๑๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล.....	๑๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง.....	๒๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ ด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ.....	๒๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.....	๓๑



บทนำ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแล้วทั้งสิ้น ๒ ฉบับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕ และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของส่วนราชการ สามารถปฏิบัติราชการเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการออกกฎระเบียบ และการงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับราชการของฝ่ายนิติบัญญัติ

เนื่องจากยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ที่ได้ประกาศใช้เป็นกรอบทิศทางดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลมาตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จะครบวาระ ๕ ปี และจะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการและการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความสอดคล้องและสามารถรองรับบริบทและสภาพแวดล้อมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เปลี่ยนแปลงไปในคราวประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ จึงได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหาร

ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีอำนาจหน้าที่จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ต่อมา ในการประชุม อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติแต่งตั้ง คณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ ก.ร. เป็นประธานคณะทำงาน และมีคณะทำงานประกอบด้วยบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษารวบรวมข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เป็นงานที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามอำนาจหน้าที่ มีข้อมูลประกอบการพิจารณาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และรวดเร็ว

ภายใต้บริบทและสภาพแวดล้อมของประเทศไทยและของฝ่ายนิติบัญญัติที่เปลี่ยนแปลงไป อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและคณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รวบรวมประเด็นปัจจัยต่าง ๆ กอปรกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านมา ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน นำมาดำเนินการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ และจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) สำหรับการบังคับใช้

เป็นระยะเวลา ๕ ปี เพื่อกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจหลักด้านการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ รวมทั้งสามารถรองรับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง สร้างบุคลากรของรัฐสภาให้เป็นบุคลากรที่ทันสมัย อีกทั้งเป็นคนดี คนเก่ง สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บริบทและกรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)



อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้นำข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อการปฏิบัติราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาเป็นกรอบแนวคิดและทิศทางของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการบริหารราชการแผ่นดิน การป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกภาคส่วน ตลอดจนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ให้บริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแนวทางการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ

๒. ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เป็นกรอบในการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งนี้ กรอบแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนดหลักการพัฒนาประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนาที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญาพื้นฐานในการกำกับทิศทางการพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ คำนึงถึงการวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาว การพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม ความเพียร และมีจิตสำนึกคำนึงถึงประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ

๔. นโยบาย “ประเทศไทย ๔.๐” (Thailand 4.0) เป็นแนวคิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ด้วยการใช้การบริหารจัดการร่วมกับเทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม โดยใช้พลังประชารัฐในการขับเคลื่อนเน้นตามความถนัดและจุดเด่นของแต่ละองค์กร โดยมีภาครัฐเป็นผู้สนับสนุน ทั้งนี้ นโยบายประเทศไทย ๔.๐ จะสร้างความเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัย สอดรับกับนโยบายและความเปลี่ยนแปลง

๕. แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลก (HR Trends) รวบรวมจากรายงานของ The World Economic Forum ซึ่งได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อองค์กร แรงงาน และระบบการทำงาน รวมทั้งคุณสมบัติต่าง ๆ ของทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต

๖. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มีวิสัยทัศน์ คือ “สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจสถาบันนิติบัญญัติให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน” โดยได้นำรายละเอียดมาศึกษาเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางของส่วนราชการ

๗. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) มีวิสัยทัศน์ คือ “องค์กรที่เป็นเลิศในการส่งเสริมสนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติ” โดยได้นำรายละเอียดมาศึกษาเพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และทิศทางของส่วนราชการ

๘. ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการก้าวไปสู่การเป็น Smart Parliament & Digital Parliament เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็น Smart Parliament และ Digital Parliament

๙. แผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินการด้านประชาคมอาเซียนของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑๐. นโยบาย ก.ร. และผู้บริหาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการมุ่งเน้นใน ๔ เรื่อง คือ (๑) การเตรียมการสู่การเป็น Smart Parliament (๒) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร (๓) กรอบแนวทางในการจัดทำ ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และ (๔) การปรับปรุง โครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑๑. ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยศึกษาและ วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง ข้อมูลเชิงประชากร และแนวโน้มการสูญเสียกำลังคน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกำลังคน ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

๑๒. ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๑ และ ๒ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัด รัฐสภามีการประเมินสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล รับทราบ ระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ดำเนินการในช่วงยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่ผ่านมา โดยการศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบกับ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๑๓. การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ในประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูล และข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งจากบุคลากรภายนอกซึ่งเป็นผู้รับบริการ และบุคลากรภายในซึ่งเป็นผู้ให้บริการ/ ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อดีตประธานรัฐสภา อดีตสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภา นิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสื่อมวลชน จำนวนทั้งสิ้น ๘๑ คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งความคาดหวังต่อบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๑๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (SWOT Analysis) โดยได้จัดกิจกรรมเพื่อให้ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา ร่วมกันระดมความคิดเห็น เพื่อหาช่องว่างระหว่างปัจจัยด้านบวก และด้านลบขององค์กร และนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร ให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕)

และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)

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



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

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัยข้าราชการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ยึดหลักธรรมาภิบาล รองรับการเปลี่ยนแปลง

ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ทรัพยากรบุคคลมีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง นำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านนิติบัญญัติ

ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุล รักและผูกพันต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์

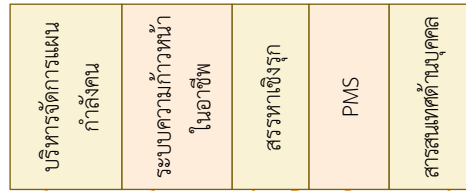
ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล

ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

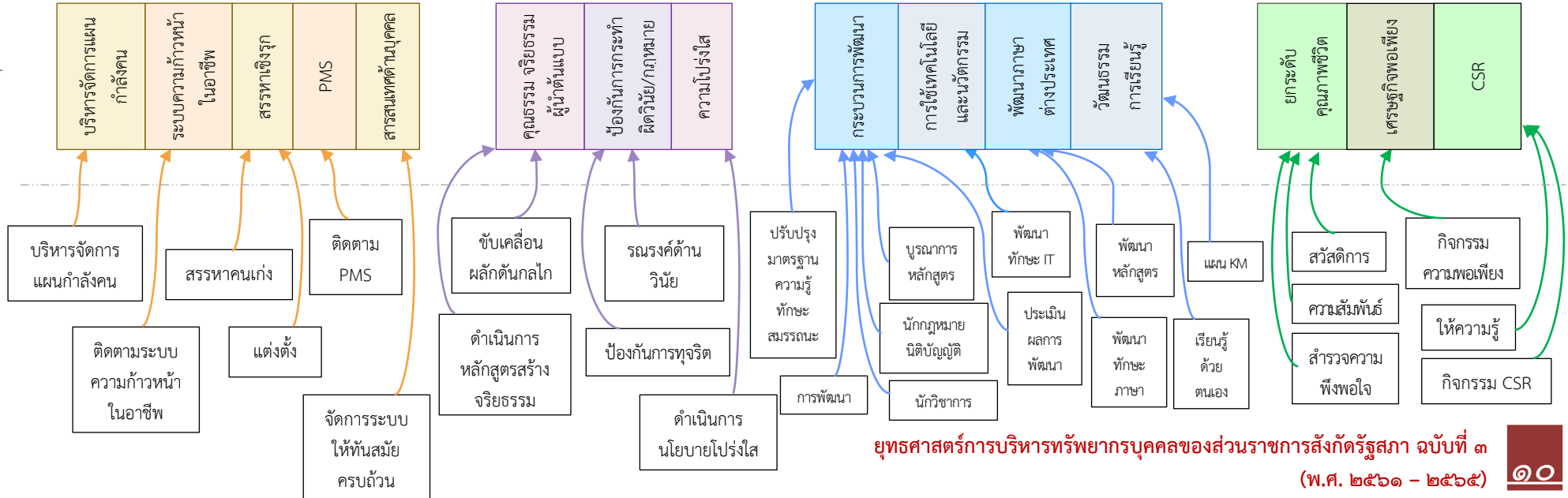
พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์



แผนงาน



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)





วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก

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

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติ ตามวินัยข้าราชการ

พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง

สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์หลัก

มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ

ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง รวมทั้งสามารถนำระบบเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร



ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

- ๑) บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๒) ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล
- ๓) เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
- ๔) เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)
- ๕) ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๒. ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

- ๑) ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ
- ๓) ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา

๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- ๑) เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล
- ๔) ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

๔. สร้างความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- ๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)



ยุทธศาสตร์ที่ ๑

ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
ให้มีประสิทธิภาพ และยืดหยุ่นธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับส่วนราชการ มีการลด/เพิ่มขนาดกำลังคนและการกำหนดตำแหน่งตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวให้เกิดความต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลง
(๒) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามภารกิจที่ส่วนราชการรับผิดชอบอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

ผลลัพธ์

(๑) มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ
(๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือและประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์

๑) บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



แผนงาน

การบริหารจัดการแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการแผนกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานหลัก

สำนักบริหารงานกลาง (สพ./สว.)

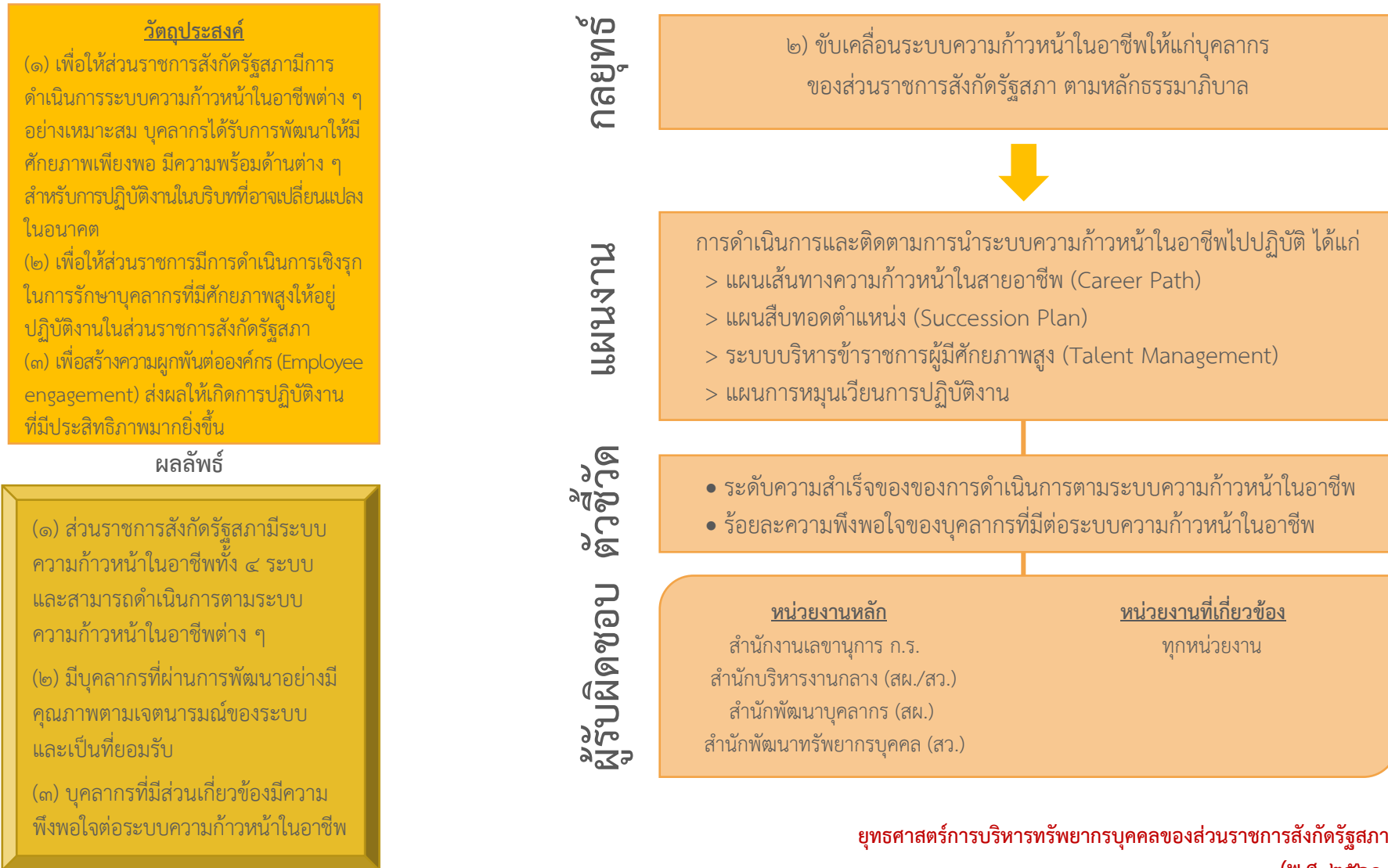
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

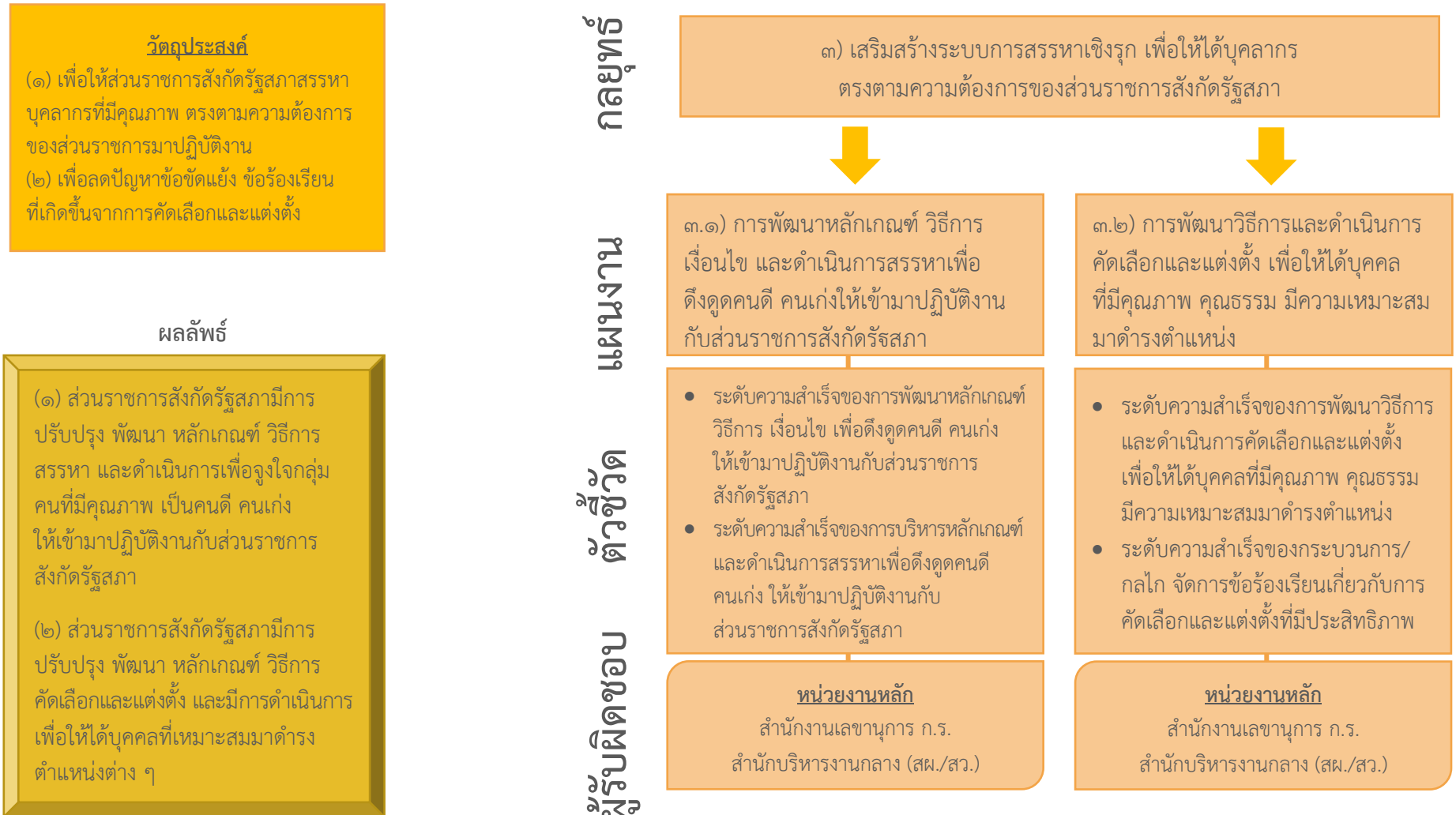
กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)

วัตถุประสงค์
(๑) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐาน สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
(๒) เพื่อให้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

ผลลัพธ์

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS)



แผนงาน

การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จในการติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานหลัก
สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.)
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมาย : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยืดหยุ่นรองรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์
เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม ทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูล มีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

กลยุทธ์

๕) ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ



แผนงาน

การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ผู้รับผิดชอบ

หน่วยงานหลัก
สำนักบริหารงานกลาง (สผ./สว.)
สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ.) / สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว.)
สำนักสารสนเทศ (สผ.) / สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สว.)



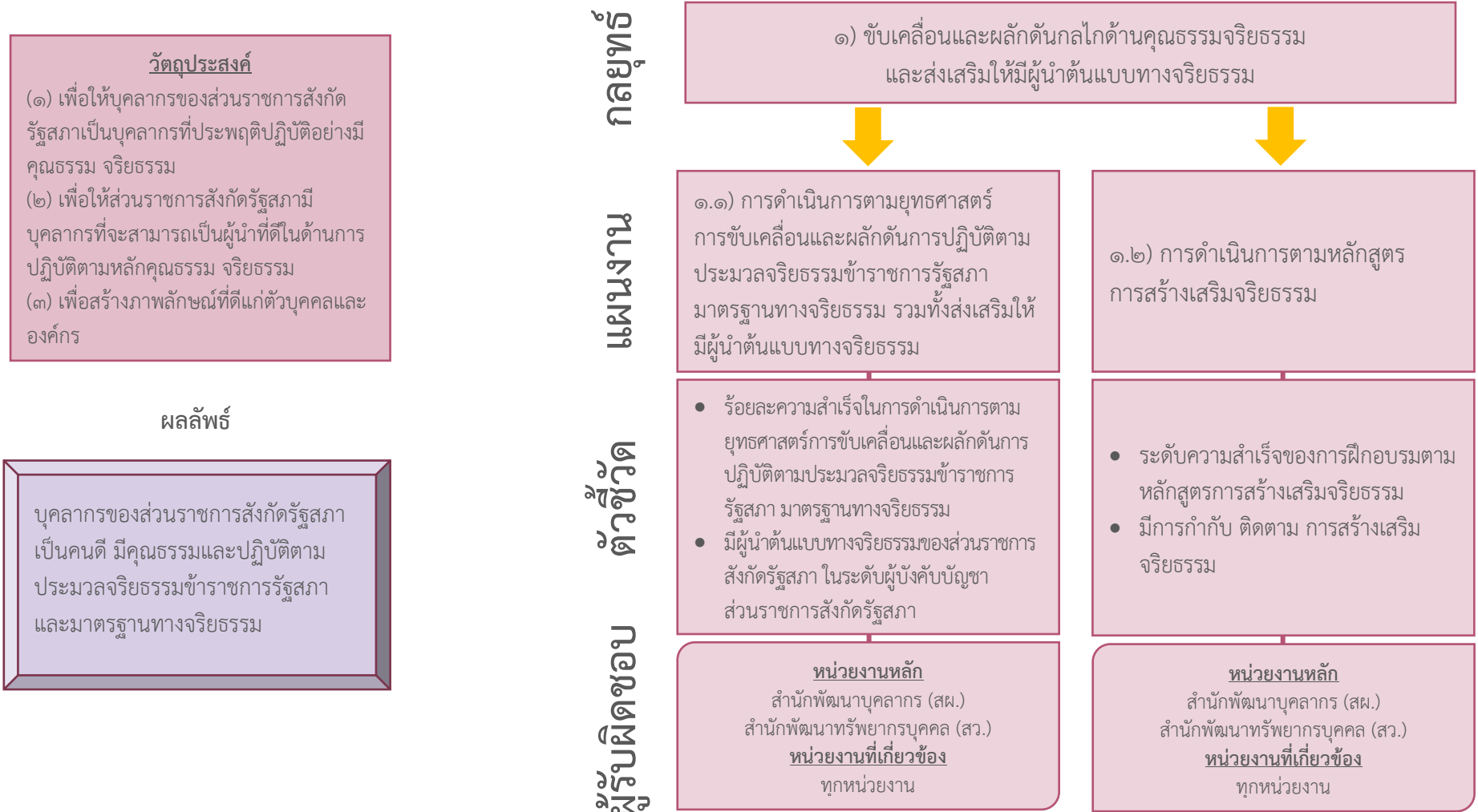
ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่
มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา
เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

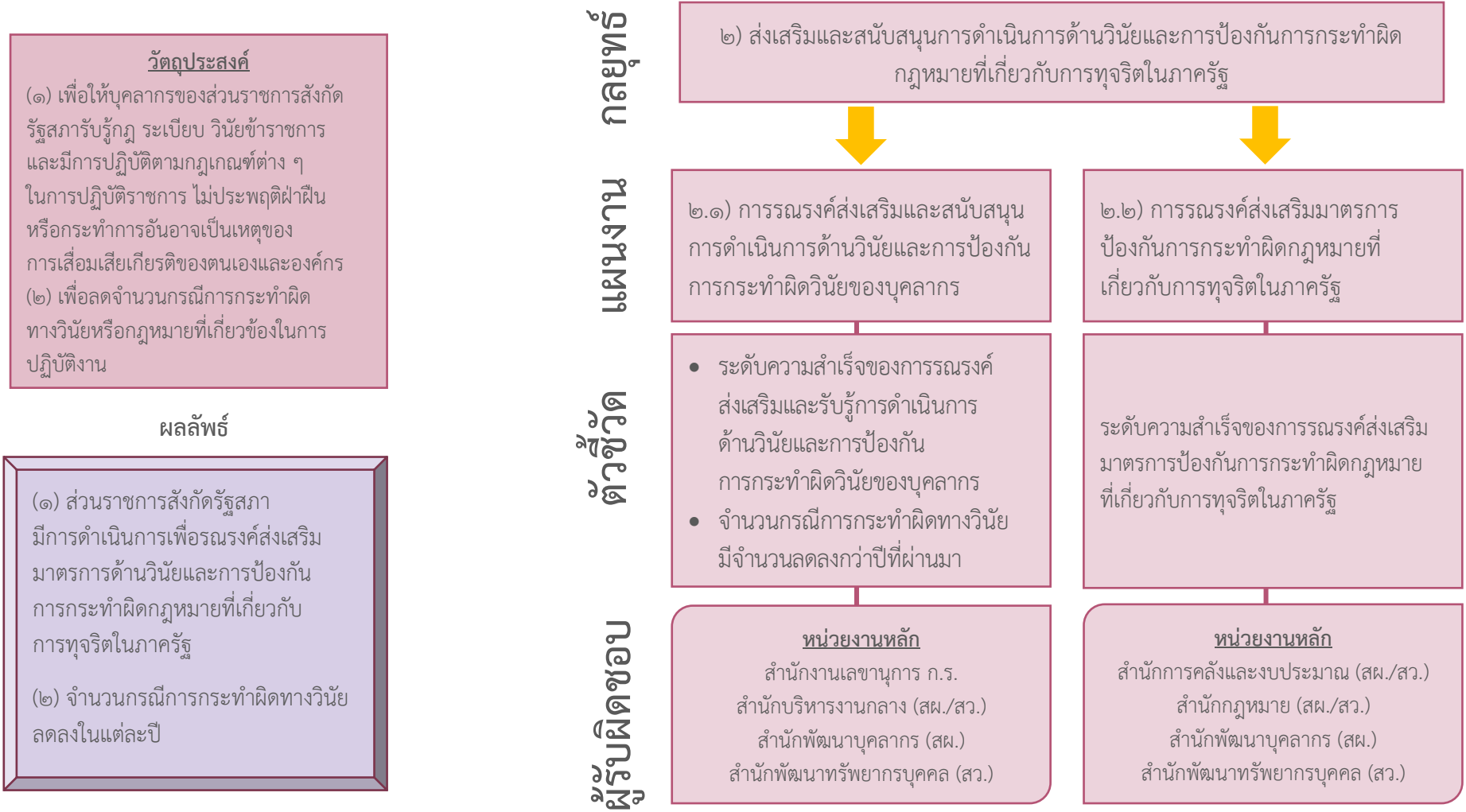
กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนที่ มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

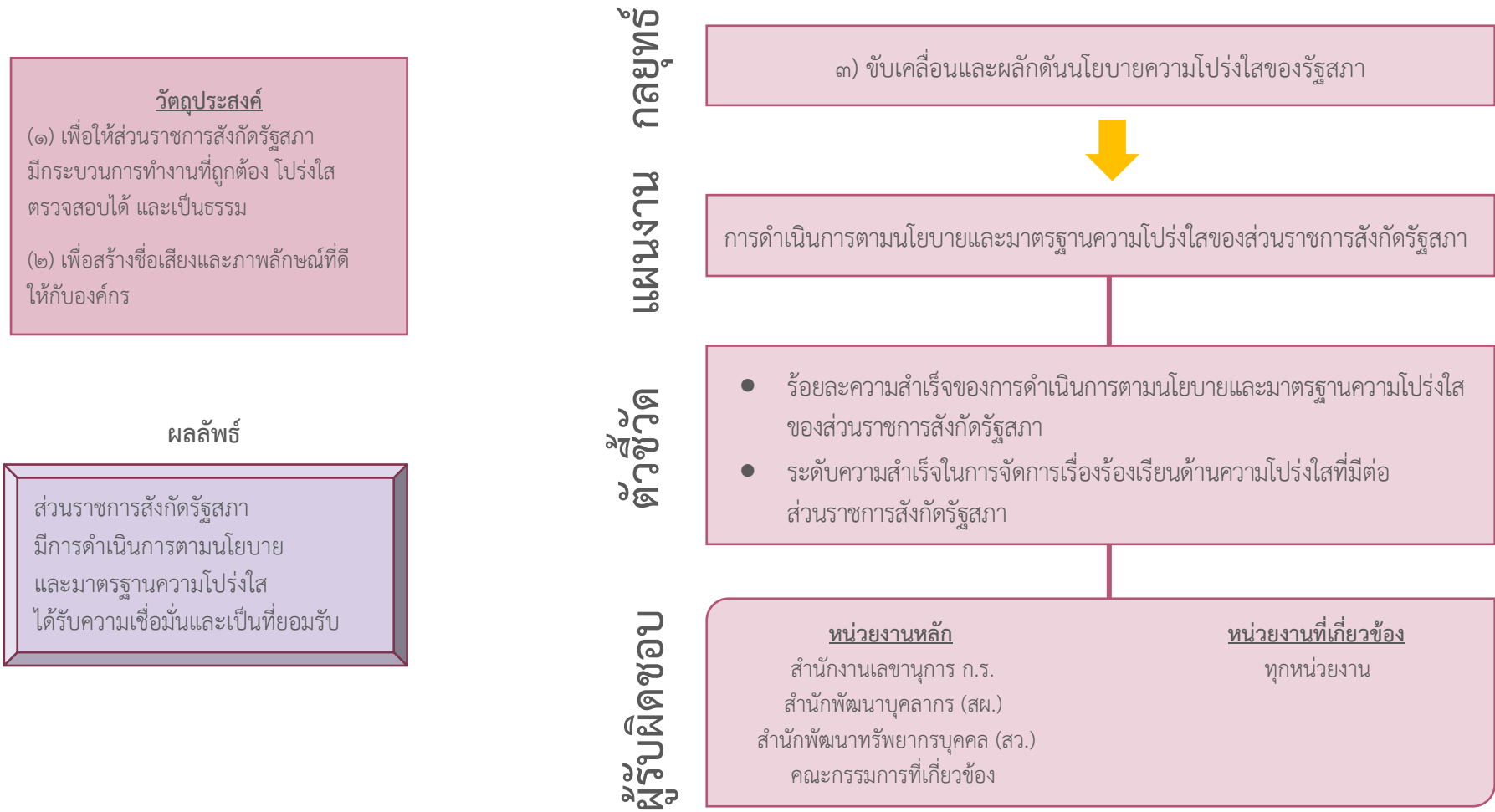
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓ ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา





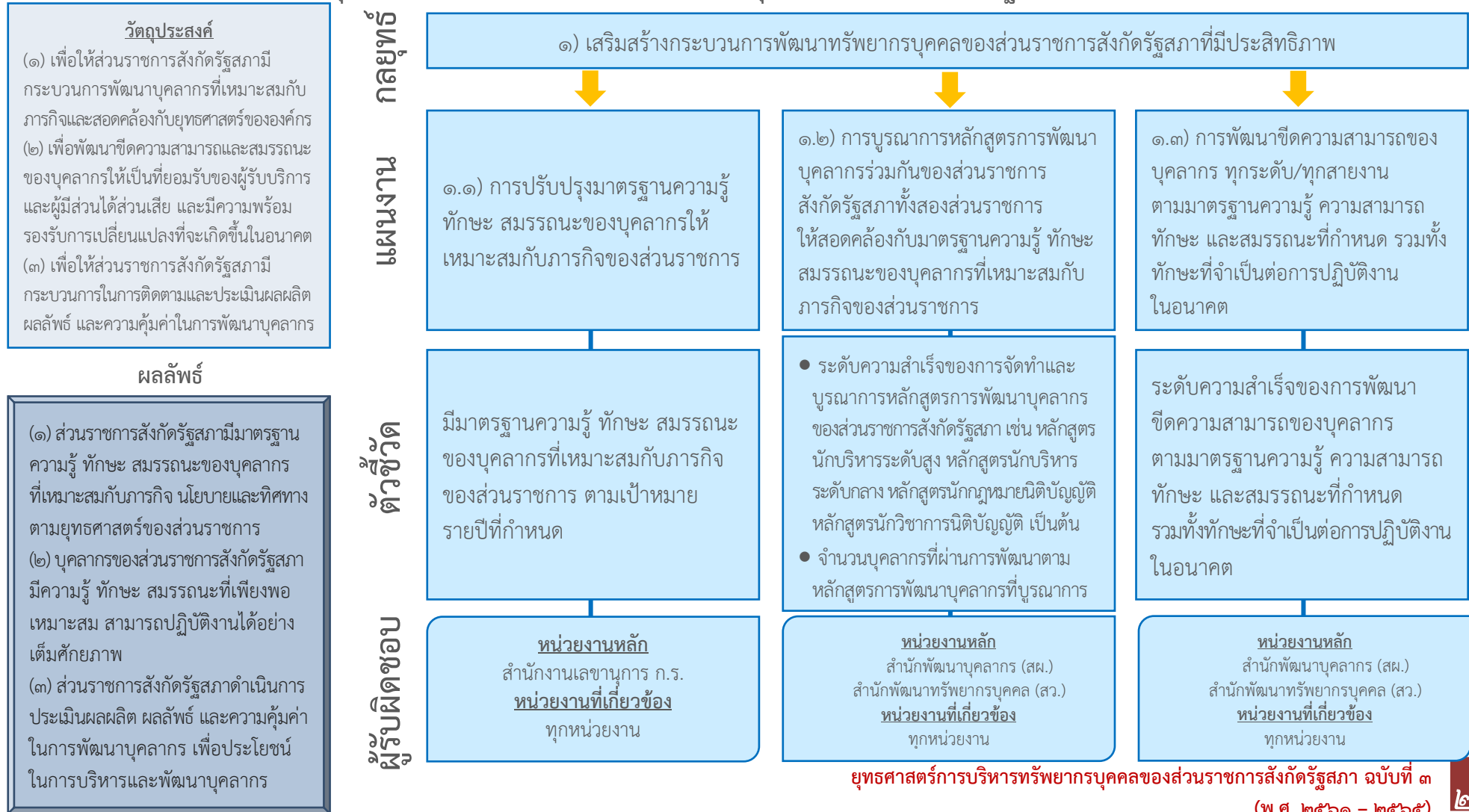
ยุทธศาสตร์ที่ ๓

พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ
มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจ
ด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีวิชาชีพเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย : ๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ



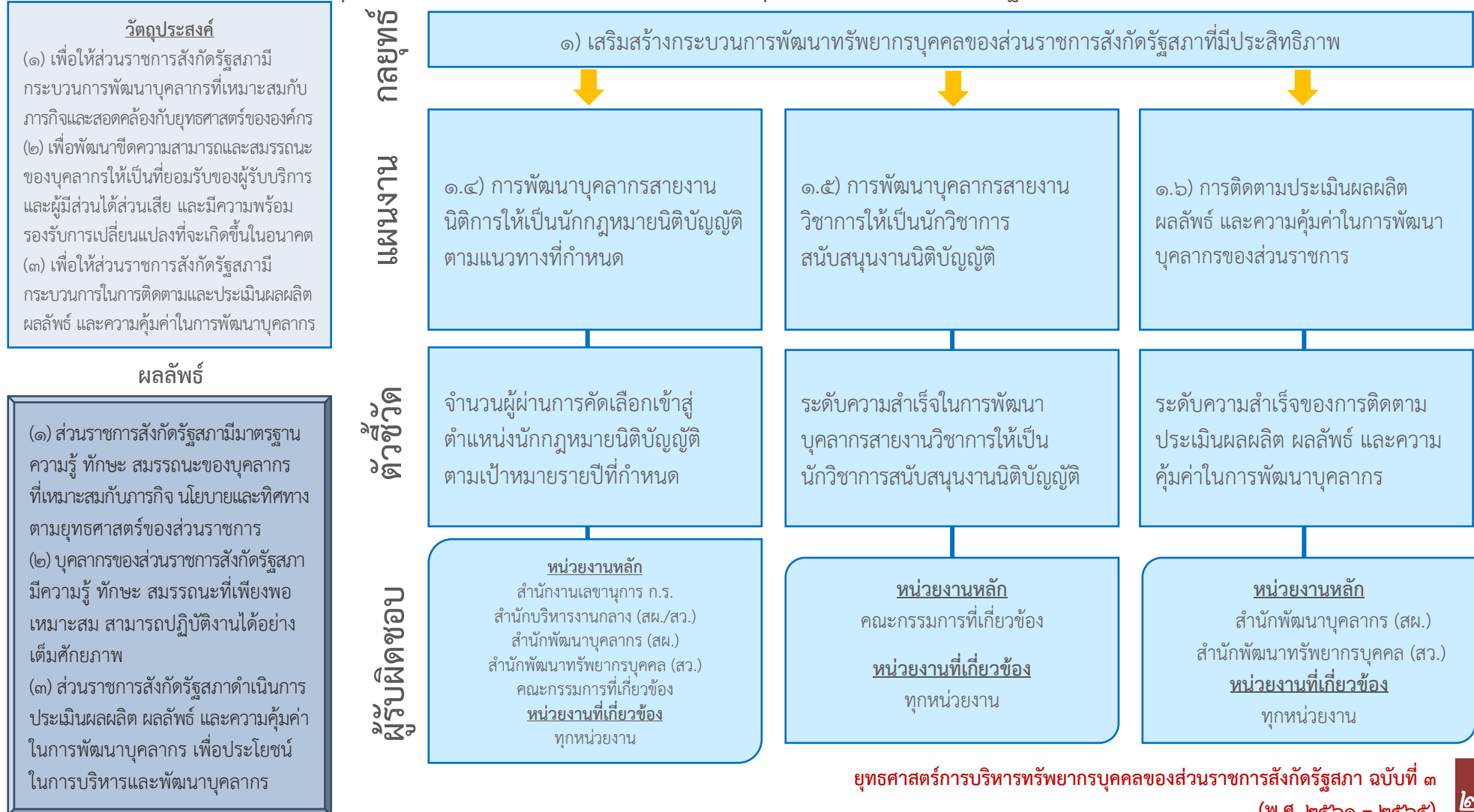
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีวิชาชีพเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย : ๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

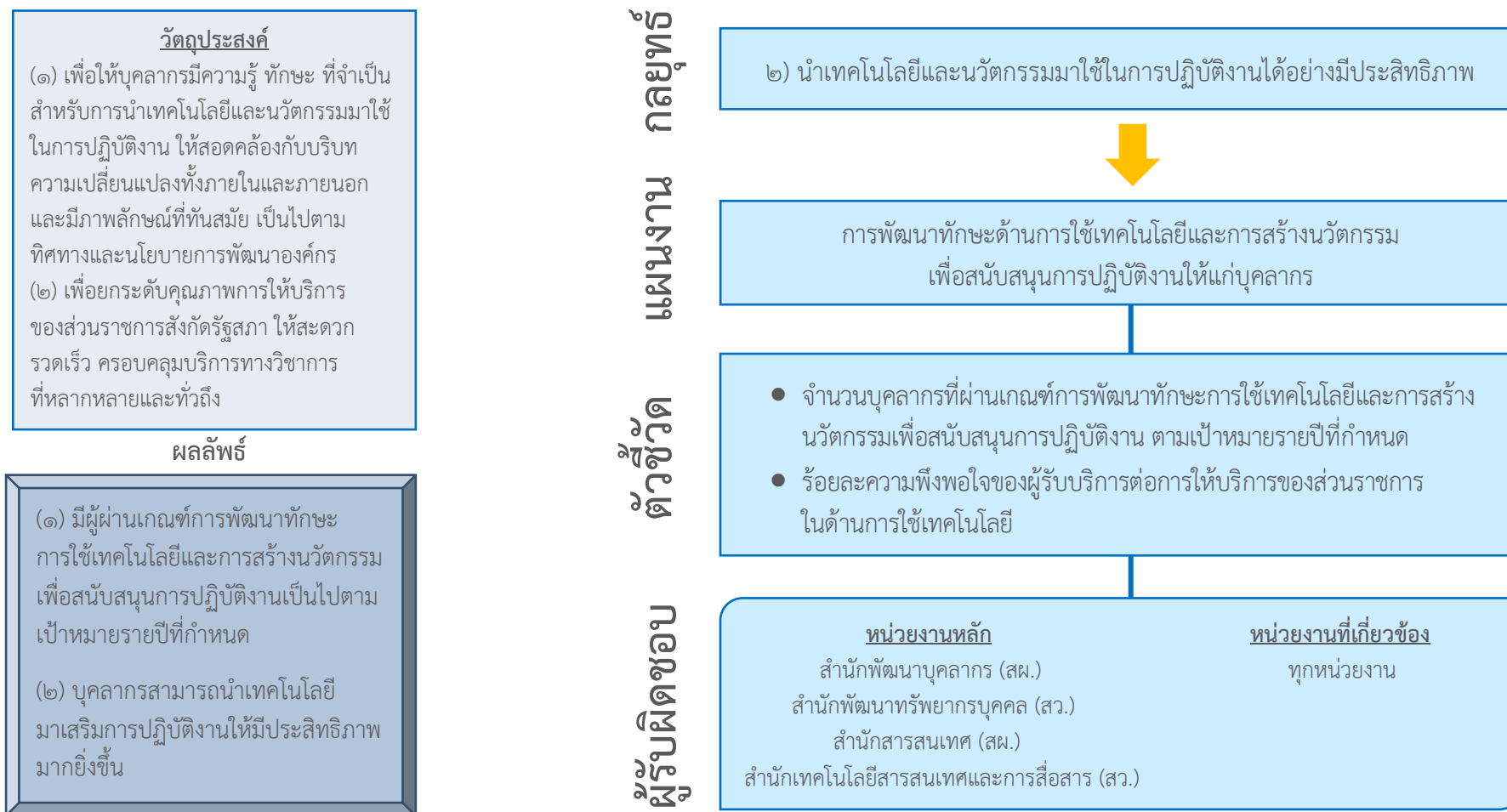
กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศูนย์บริการบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย : ๑. ศูนย์บริการบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
๒. ศูนย์บริการบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ผลักดันให้ศูนย์บริการบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

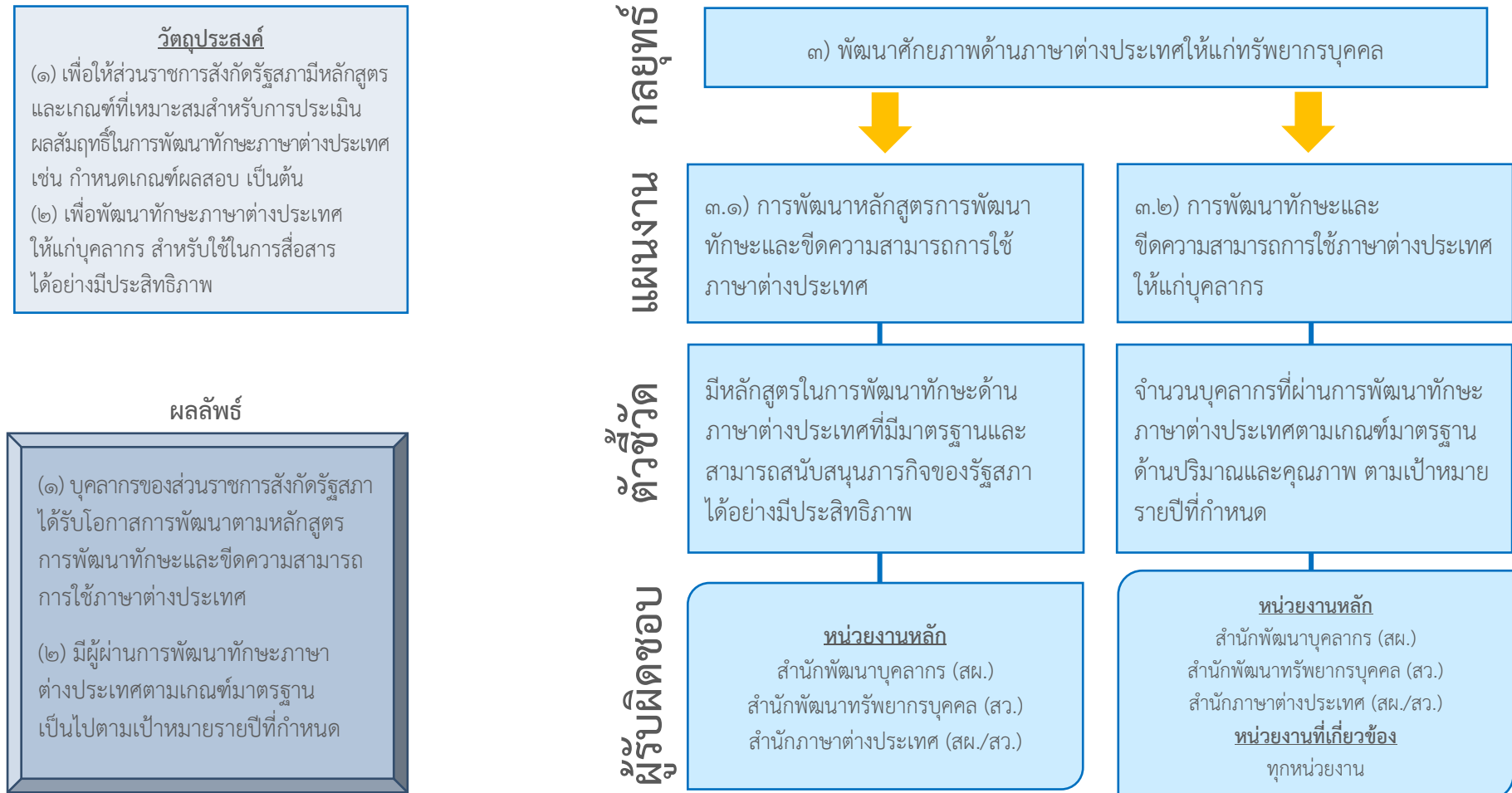
กลยุทธ์ที่ ๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน กระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย : ๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. พลิกผันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

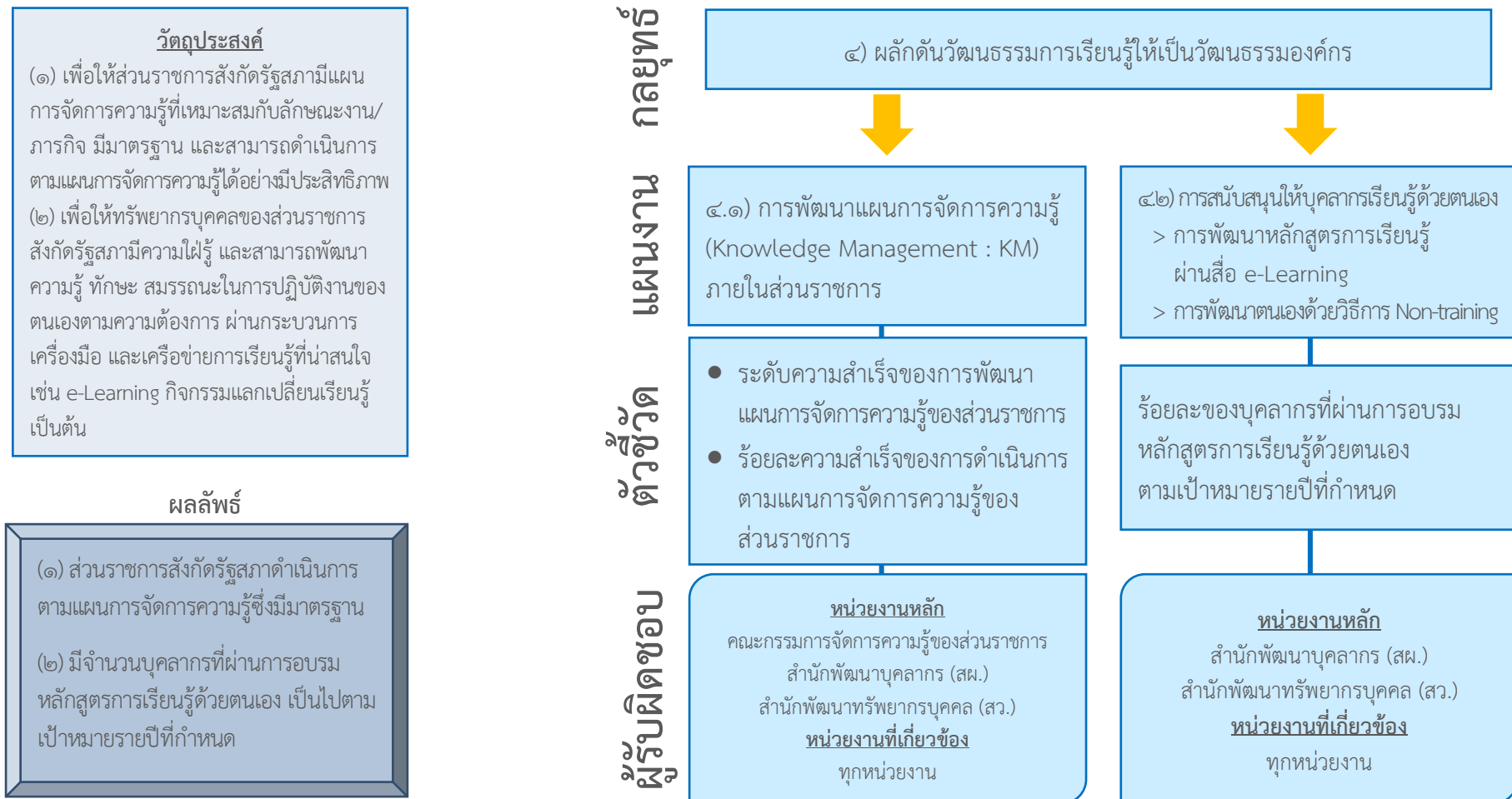
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่ทรัพยากรบุคคล



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีวิชาชีพเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

- เป้าหมาย : ๑. ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทรัพยากรบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๔ ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร



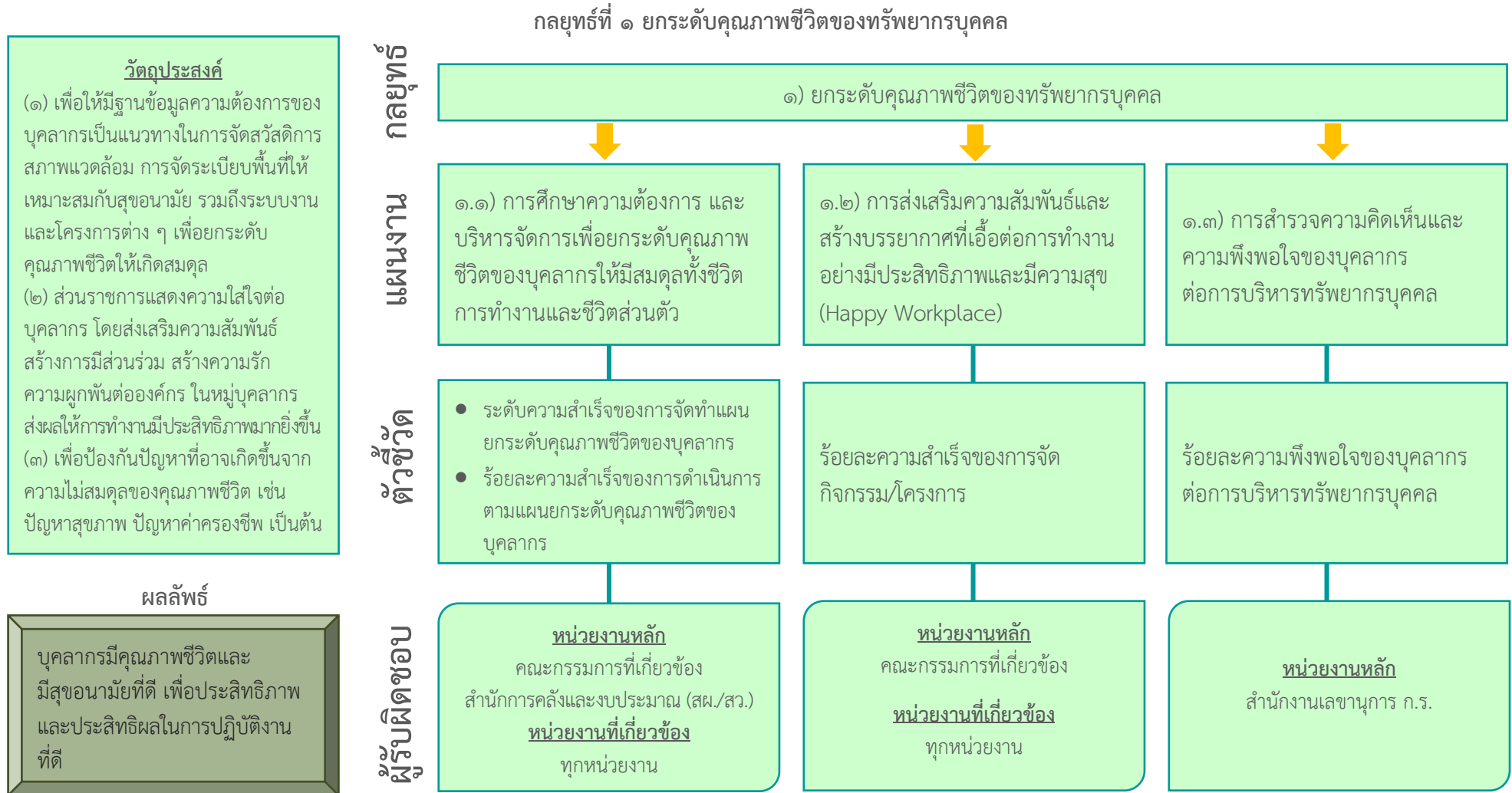


ยุทธศาสตร์ที่ ๔

สร้างความผาสุกและพัฒนาคคุณภาพชีวิต
ของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุ
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

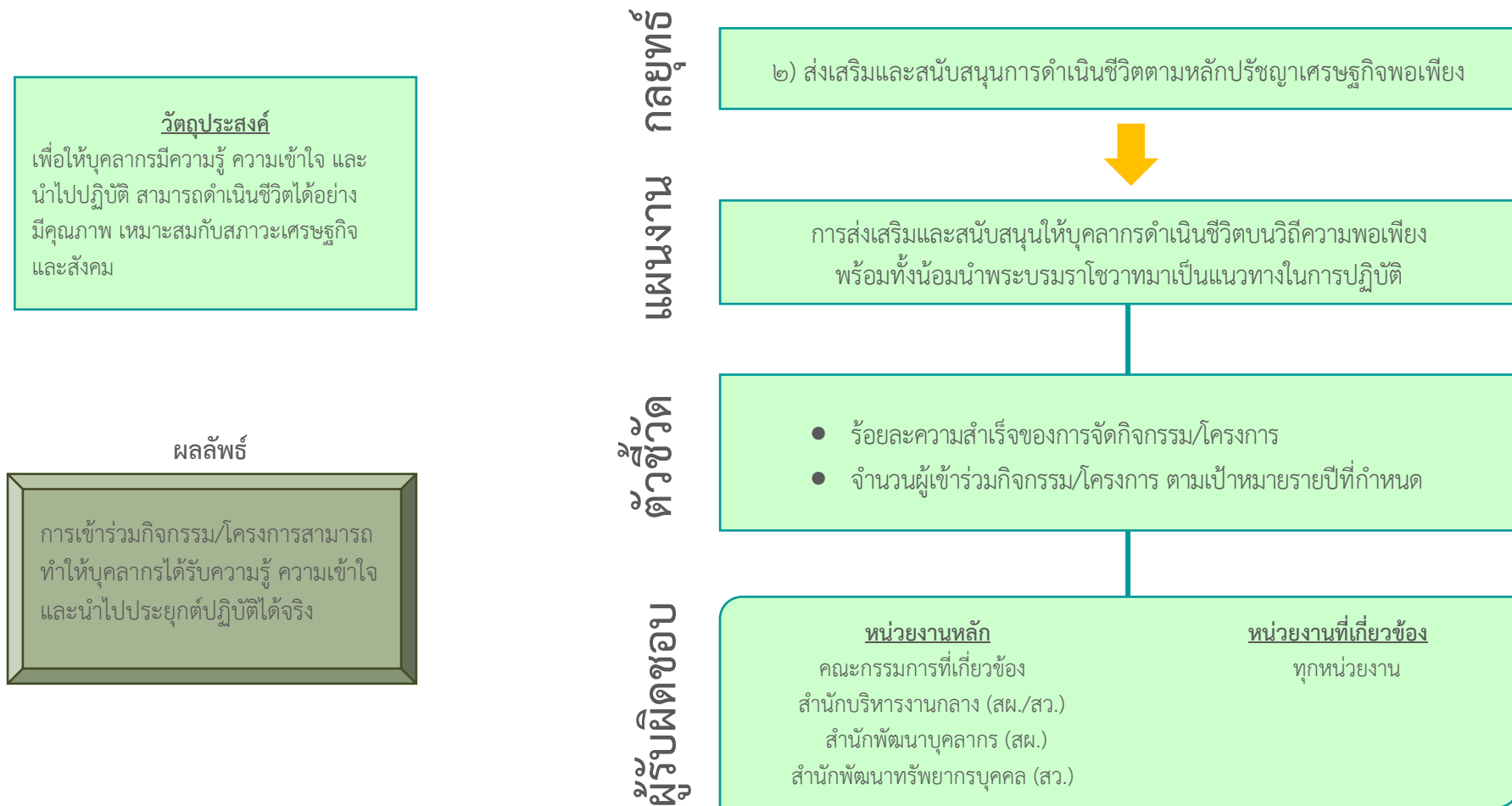
เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance)
และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย : ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance)
และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

