



-ร่าง-

รายงานการศึกษาและจัดทำ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

โดย อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ได้มีมติแต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้การจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มีข้อมูลประกอบการพิจารณาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ จึงได้พิจารณาและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๑ และ ๒ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลก แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (SWOT Analysis)

ทั้งนี้ ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำมาจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งในด้านวิชาการและงานด้านการให้บริการ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกรัฐสภา ประชาชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตอบสนองหรือรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม

คณะอนุกรรมการฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า “รายงานการศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)” ฉบับนี้ จะเป็นเอกสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมต่อไป

อ.ก.ร. เฉพาะกิจ

ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

สารบัญ

บทที่ ๑ : บทนำ

๑.๑ ที่มา	๑
๑.๒ การดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	
• การดำเนินการของคณะอนุกรรมการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และจัดทำ ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๑๑
• การดำเนินการของ อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๓

บทที่ ๒ : บริบทและกรอบแนวคิดการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐	๑๕
๒.๒ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑๗
๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๒๑
๒.๔ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย “ประเทศไทย ๔.๐”	๒๕
๒.๕ แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลก (HR Trends)	๒๗
๒.๖ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔	๓๑
๒.๗ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๓๒
๒.๘ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการก้าวไปสู่การเป็น Smart Parliament & Digital Parliament	๓๔
๒.๙ แผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๓๖
๒.๑๐ นโยบาย ก.ร. และผู้บริหาร	๓๗
๒.๑๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๔๑

บทที่ ๓ : บทวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสภาพแวดล้อมองค์กร ในบริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓.๑ ผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๕
๓.๒ บทวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (SWOT Analysis)	๕๐

บทที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์และทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๕
๔.๒ รายละเอียดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๕๗
๔.๓ แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๑, ๒ และ ๓	๗๑

ภาคผนวก

• สำเนาประกาศแต่งตั้ง อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๗๕
• สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๗๗
• รายงานผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูล สำหรับจัดทำยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๘๐

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ที่มา

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประกอบด้วย

- (๑) สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- (๒) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- (๓) ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ส่วนราชการตาม (๑) (๒) และ (๓) เป็นนิติบุคคลและมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการรัฐสภา

ในการบริหารราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ดังกล่าวข้างต้น ความในมาตรา ๑๐ ได้กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร มีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร และให้มีรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ และจะให้มีผู้ช่วยเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการก็ได้

สำหรับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการฝ่ายรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ความในมาตรา ๑๑ ได้กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของวุฒิสภา มีเลขาธิการวุฒิสภาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานวุฒิสภา และให้มีรองเลขาธิการวุฒิสภาเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการ และจะให้มีผู้ช่วยเลขาธิการวุฒิสภาเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการก็ได้

จากอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการดังกล่าวข้างต้น ส่วนราชการได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของส่วนราชการ สามารถปฏิบัติราชการเพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ ตามบทบาทและภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการออก กฎ ระเบียบ และการงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับราชการของฝ่ายนิติบัญญัติ

ทั้งนี้ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามาแล้วทั้งสิ้น ๒ ฉบับ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ซึ่งได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕ และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)

เนื่องจากยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ที่ได้ประกาศใช้เป็นกรอบทิศทางดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ จะครบวาระ ๕ ปี และจะสิ้นสุดลงในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการและการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความสอดคล้องและสามารถรองรับบริบทและสภาพแวดล้อมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เปลี่ยนแปลงไป

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีอำนาจหน้าที่จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๑ และ ๒

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕) ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 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) ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรม จริยธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร

โดยกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ จำเป็นที่ส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาต้องมีการประเมินสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบระดับสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้ดำเนินการในยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ที่ผ่านมา โดยการศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบกับ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

- นโยบาย แผนงาน มาตรการ HR สอดคล้องเป้าหมาย พันธกิจ
- การวางแผนและบริหารกำลังคน
- การบริหารกลุ่มกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
- การสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- มีความถูกต้องและทันเวลา
- ระบบฐานข้อมูลถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลเหมาะสม และคุ้มค่า
- นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

- การรักษาข้าราชการ
- ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้พัฒนา
- การมีระบบบริหารผลงานที่มีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

- การรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย
บนหลักการ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
- ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

- ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและระบบงาน
- การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่ม
- ความสัมพันธ์อันดี

ซึ่งยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา มีผลการดำเนินการ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคได้ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

หลักการ: ส่วนราชการควรมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

(๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๑.๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

(๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ เพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)

(๑.๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ มีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ และมีแผนสืบทอดของตำแหน่งบริหาร

**ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕)**

• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างสมรรถนะ
และคุณภาพกำลังคน

(๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำ
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๑
โดยพิจารณาข้อมูลภายใน เช่น ยุทธศาสตร์ของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พระราชบัญญัติ ข้อมูล
ภายนอก เช่น รัฐธรรมนูญ สภาวการณ์ทางการเมือง
เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น

(๒) จัดทำแผนกำลังคน เพื่อใช้เป็นทิศทาง
ในการบริหารกำลังคน

(๓) ปรับปรุงระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยเงิน
ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการ
รวมทั้งค่าตอบแทนพิเศษของบุคลากร (ข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ
ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถ
ดึงดูดและรักษาข้าราชการรัฐสภาที่มีความรู้
ความสามารถ ให้อยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัด
รัฐสภา มีการใช้แนวทางการสรรหาเชิงรุก (ขอรับ
การจัดสรรทุนจากสำนักงาน ก.พ.)

(๔) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งบริหาร (สว.)
มีการพัฒนาผู้บริหาร

**ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)**

• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรให้
เป็นมืออาชีพ

(๑) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ
ฉบับที่ ๒ มีการดำเนินการโดยนำยุทธศาสตร์องค์กร
ทั้ง สผ. และ สว. มาเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการ
จัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ
โดยนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของแต่ละส่วนราชการ
มาวิเคราะห์ และหาจุดร่วมของยุทธศาสตร์ฯ ของทั้ง
สององค์กร เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลฯ เช่น ความต้องการพัฒนา
บุคลากรให้เป็นมืออาชีพ การนำเทคโนโลยี
สารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติ
การสร้างองค์ความรู้ (KM) การพัฒนาและส่งเสริม
ให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม

(๒) มีการทบทวนและจัดทำแผนกำลังคน
ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจาก
ภายนอกมาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการจัดทำ
แผนกำลังคน แต่แผนดังกล่าวยังไม่มีการนำมาใช้
ประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเท่าที่ควร
และไม่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์

	<p>เพื่อวางแผนหรือป้องกันการสูญเสียกำลังคน ในอนาคตของรัฐสภา</p> <p>(๓) กำหนดค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น, ใช้แนวทางการสรรหาเชิงรุก (ขอรับการจัดสรรทุนจากสำนักงาน ก.พ.), อยู่ระหว่างการจัดทำระบบบริหารผู้มีสมรรถนะสูงและแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐, มีการนำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งไปใช้</p> <p>(๔) มีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นพัฒนาทุกสายงาน ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญในสายงานของตนเองในการสนับสนุนการดำเนินงานนิติบัญญัติให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ภายใต้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร สำหรับผู้บริหารส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังไม่มีหลักสูตรหรือแผนพัฒนาผู้บริหารเป็นการเฉพาะ</p>
<p style="text-align: center;">ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ยังขาดการจัดลำดับความสำคัญ เรื่องใดที่ควรดำเนินการเร่งด่วน ทั้งนี้ สาเหตุอาจมาจากนโยบายของผู้บริหารงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ความพร้อมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา บริบทภายนอกที่เปลี่ยนแปลงทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้เหมาะสม</p> <p>๒. การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ตามที่กำหนด ส่วนใหญ่จะเกิดผลลัพธ์ในเชิงปริมาณ ยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เชิงคุณภาพเท่าที่ควร ทั้งในส่วนของคุณภาพคน ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น</p> <p>๓. การจัดทำแผนกำลังคน แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ระบบบริหารจัดการผู้มีสมรรถนะสูง และแผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ในช่วงแรกทั้งสองส่วนราชการยังต่างคนต่างทำ ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือข้อมูล จึงไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และผู้รับผิดชอบอาจยังไม่มีความชำนาญ ไม่เข้าใจ หรือภารกิจหลักตามหน้าที่มีมากจึงทำให้การดำเนินการล่าช้า ไม่เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการดำเนินการ</p> <p>๔. มาตรการดึงดูดรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้มีสมรรถนะสูงดำเนินการได้ยากเนื่องจากบริบทของส่วนราชการมีค่าตอบแทน และเติบโตได้ในสายงานของตนเอง</p> <p>๕. ไม่มีแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน</p>	

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- หลักการ: กิจกรรมและกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ควรมีลักษณะ ดังนี้
- (๒.๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
 - (๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
 - (๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
 - (๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

<u>ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕)</u>	<u>ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)</u>
<ul style="list-style-type: none">• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนากำลังคนเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ <p>(๑) มีการปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ</p> <p>(๒) มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลกำลังคนปรับปรุง พัฒนาเพื่อให้เหมาะสม เป็นปัจจุบัน และเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>(๓) มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ โดยมีการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการจัดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้</p>	<ul style="list-style-type: none">• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ <p>(๑) มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมมากขึ้น เช่น หลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งมีการชี้แจงเสริมสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กร</p> <p>(๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาโดย สนง. สผ. ได้จัดจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายนอกมาพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วน สนง. สว. ได้นำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหาร (Departmental Personnel Information System) มาปรับใช้ในสำนักงาน</p> <p>(๓) มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล แต่เนื่องจากในปีงบประมาณได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลน้อย จึงปรับแผนการดำเนินการให้สอดคล้อง</p>

และระหว่างปีงบประมาณจะมีการจัดโครงการ/กิจกรรมตามนโยบายเร่งด่วนของผู้บริหาร รวมทั้งมีการรวบรวมผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวให้ข้าราชการได้ทราบ	กับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร มีการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรหลังได้รับการพัฒนาอบรมตามโครงการต่าง ๆ และมีการดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพการฝึกอบรม
ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ	
๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่สมบูรณ์ จึงไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างทันท่วงทีหรือเต็มประสิทธิภาพ	
๒. ยังไม่มีกระบวนการในการวัดความคุ้มค่าและสัดส่วนของการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายอย่างเป็นรูปธรรม	

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	
หลักการ: นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผล ดังนี้	
(๓.๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผูปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)	
(๓.๒) ความพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
(๓.๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผูปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ	
(๓.๔) การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ	
ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕)	ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)
<ul style="list-style-type: none">• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนากำลังคนเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและดำเนินการตามแผนที่กำหนดเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งให้ทุนในการศึกษาอบรม ดูงานทั้งภายในและ	<ul style="list-style-type: none">• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก• ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (๑) มีการปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

<p>ภายนอกประเทศ ในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ และประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานจริง</p> <p>(๒) ในแผนยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๑ ไม่ได้กำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย แผนงาน/โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้ดำเนินโครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีกิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีการสำรวจใน ๖ ประเด็น ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ</p> <p>(๒) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ</p> <p>(๓) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก</p> <p>(๔) ด้านคุณภาพการให้บริการ</p> <p>(๕) ด้านความเชื่อมั่นเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ</p> <p>(๖) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการ</p> <p>(๓) มีโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการรัฐสภา กับต่างประเทศ สนับสนุนทุนการศึกษา สัมมนาเชิงวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้ตามโครงการต่าง ๆ ของแต่ละส่วนราชการ เช่น องค์ความรู้ด้านการประชุม ด้านการจัดทำรายงานการประชุม เป็นต้น</p> <p>(๔) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบ (PMS) มีช่องทางในการอุทธรณ์และร้องทุกข์</p>	<p>เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ รวมทั้งมีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) และระบบบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหา พัฒนา รักษาไว้ซึ่งบุคลากรคุณภาพให้อยู่ปฏิบัติงานให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>(๒) มีการกำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย/โครงการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป ซึ่งผลการสำรวจฯ มีความพึงพอใจร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p> <p>(๓) มีหลักเกณฑ์และระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรัฐสภา (PMS)</p> <p>(๔) มีการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ</p>
<p style="text-align: center;">ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ</p> <p>๑. ไม่มีระบบการประเมินผลลัพธ์และความคุ้มค่าในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. กิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองยังดำเนินการได้น้อย ควรมีการจัดรูปแบบของกิจกรรมที่น่าสนใจ โดยเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินการให้มากขึ้น รวมทั้งต้องเป็นองค์ความรู้ที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ยังไม่สามารถดำเนินการตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ได้ตามเจตนารมณ์และหลักการของระบบ</p>	

<p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)</p> <p>หลักการ: ส่วนราชการจะต้อง</p> <p>(๔.๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน</p> <p>(๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕)</p> <ul style="list-style-type: none">• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม <p>(๑) จัดโครงการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง</p> <p>(๒) โครงการคัดเลือก คนดีศรีสภา เพื่อเชิดชูบุคลากรที่ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี</p> <p>(๓) มีการรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ ปีละ ๑ ครั้ง</p>	<p>ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)</p> <ul style="list-style-type: none">• ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรม จริยธรรม• ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ส่งเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วทั้งองค์กร โดยกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ <p>(๑) จัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกให้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพได้รับการยกย่อง ชมเชย (ดำเนินการทุกปี)</p> <p>(๒) สร้างเครือข่ายกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม ทั้งภายในและภายนอก</p> <p>(๓) จัดทำแผนพัฒนาระบบและกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>(๔) มีการกระจายอำนาจบริหารราชการ โดยได้มอบอำนาจการบริหารงบประมาณให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบริหารงบประมาณในวงเงินที่กำหนด</p> <p>(๕) สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อเชื่อมกลไกและข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>(๖) กิจกรรม/โครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>(๗) มีกระบวนการขั้นตอนในการกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประเมินผลลัพธ์การดำเนินการ</p>

	<p>ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดย อ.ก.ร. ประเมินฯ มีมติกำหนดให้คณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และรายงานความคืบหน้าการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ต่อ อ.ก.ร. ประเมินฯ ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม และต่อมาคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ เพื่อดำเนินการติดตามการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ฯ และรายงานความคืบหน้าการดำเนินการเพิ่มเติม</p>
<p style="text-align: center;">ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ</p> <p>การดำเนินการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการส่งเสริมด้านวินัยข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยังต้องดำเนินการต่อเนื่องเพื่อปลูกฝังและสร้างทัศนคติให้แก่บุคลากรในการลดการกระทำผิดทางวินัย ซึ่งจะต้องวัดผลในระยะยาว</p>	

<p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)</p> <p>หลักการ: ส่วนราชการควรมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้</p> <p>(๕.๑) ข้าราชการและผูปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการบริหารราชการ ให้บริการแก่ประชาชน ส่งเสริมให้ข้าราชการใช้ศักยภาพได้เต็มที่ โดยไม่เสียความเป็นส่วนตัว</p> <p>(๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ</p> <p>(๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการผูปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผูปฏิบัติงานด้วยกันเอง</p>

<p><u>ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร</u> <u>ทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕)</u></p> <p>• ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างแรงจูงใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>(๑) ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ของบุคลากร</p> <p>(๒) จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ขององค์กร</p> <p>(๓) ปรับปรุงระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการ รวมทั้ง ค่าตอบแทนพิเศษของบุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ)</p>	<p><u>ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร</u> <u>ทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)</u></p> <p>• ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล</p> <p>(๑) จัดทำแผนผาสูกของบุคลากรและ ดำเนินการตามแผน</p> <p>(๒) สนับสนุนกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายใน ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>
<p><u>ข้อสังเกต/ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ</u></p> <p>ข้อจำกัดเรื่องอาคาร สถานที่ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทำให้ไม่สามารถพัฒนาหรือบริหารจัดการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานหรือการจัดกิจกรรมได้อย่างเต็มที่</p>	

๑.๒ การดำเนินการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

การดำเนินการของคณะอนุกรรมการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตาม
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การ
บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ในคราวประชุมคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ที่ประชุมมีมติแต่งตั้ง
คณะอนุกรรมการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยมีอำนาจหน้าที่ในการนำเสนอแนวทางและ
แผนการดำเนินการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒
(พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) เพื่อจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

คณะอนุกรรมการฯ ดังกล่าวได้จัดทำข้อมูลประกอบการจัดทำข้อเสนอร่างยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยได้ทำการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

๑) ผลการดำเนินการของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภาที่ผ่านมา

๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๓) ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๕) ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๖) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอื่น

๗) ยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐

คณะอนุกรรมการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลผลิต ผลลัพธ์การดำเนินการ
ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ได้จัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แล้วนำไปกำหนด
รายละเอียดของร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยในการทำงานของคณะอนุกรรมการฯ ได้กำหนดร่างยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลฯ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพที่มีศักยภาพสูงในการ
สนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรบุคคลให้มีคุณธรรม และปฏิบัติ
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ แนวคิดในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร
บุคคลฯ ฉบับที่ ๓ ให้ความสำคัญกับเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- การพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล : มุ่งเน้นให้มีการพัฒนา
ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และส่งผลให้ปฏิบัติการเป็นไปอย่าง
มีประสิทธิภาพ (ยุทธศาสตร์ที่ ๑)

- การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ : มุ่งเน้นให้ข้าราชการรัฐสภา
ได้รับการพัฒนาอบรม ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการ
นิติบัญญัติ (ยุทธศาสตร์ที่ ๒)

- พัฒนาจิตใจ : มุ่งเน้นให้ข้าราชการรัฐสภามีแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติตนในฐานะข้าราชการรัฐสภาสามัญ (ยุทธศาสตร์ที่ ๓)

- พัฒนาคุณภาพชีวิต : มุ่งเน้นให้มีการจัดสรรสวัสดิการให้แก่ข้าราชการรัฐสภา
เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี (ยุทธศาสตร์ที่ ๔)

ต่อมา ประธานอนุกรรมการกำกับ ติดตามฯ และฝ่ายเลขานุการ ได้นำกรอบแนวทางดังกล่าว
ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้กับผู้เข้าร่วมสัมมนาใน “โครงการสัมมนา เสริมสร้างศักยภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต” ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ กันยายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรม เดอะกรีนเนอรี รีสอร์ท เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดย ก.ร. , อ.ก.ร. และผู้เข้าร่วมสัมมนาได้มีความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งคณะอนุกรรมการกำกับ ติดตามฯ ได้ปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ โดยใช้ข้อเสนอแนะและข้อมูลที่ได้จากการสัมมนา เพื่อให้ข้อเสนอร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓ เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งเป็นข้อมูลและแนวทางเบื้องต้นในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับที่ ๓

ในคราวประชุมคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ข้อเสนอร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และให้นำข้อเสนอร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังกล่าวเสนอ ต่อ อ.ก.ร. เฉพาะกิจศึกษาและ จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

การดำเนินการของ อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มี มติแต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภาเฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อแต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภา (อ.ก.ร.) เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีนายสีมา สิมานันท์ เป็นประธานอนุกรรมการ และ คณะอนุกรรมการประกอบด้วย ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ผู้บริหารของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิจาก หน่วยงานภายนอก และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นที่ปรึกษาในการศึกษาและจัดทำข้อเสนอร่างยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดย อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดและแนวโน้มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาเป็นแนวทาง กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๒. ศึกษาข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาและการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐)

๓. วิเคราะห์ กำหนดกรอบและทิศทางของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๔. จัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อเสนอต่อ ก.ร.

๕. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ตามที่ อ.ก.ร. มอบหมาย

๖. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ ก.ร. มอบหมาย

ต่อมา ในการประชุม อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ 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 ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และคณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้รวบรวมประเด็นปัจจัยต่าง ๆ กอปรกับผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ผ่านมา ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน นำมาดำเนินการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ และจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) สำหรับการบังคับใช้เป็นระยะเวลา ๕ ปี เพื่อกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจหลักด้านการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ รวมทั้งสามารถรองรับสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลง สร้างบุคลากรของรัฐสภาให้เป็นบุคลากรที่ทันสมัย อีกทั้งเป็นคนดี คนเก่ง สามารถปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒

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

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการแผ่นดิน แนวทางการบริหารจัดการส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเนื้อหาที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

หมวด	รายละเอียด
หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของ ปวงชนชาวไทย	<p>มาตรา ๔๒ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกัน เป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น</p> <p>การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด</p>
หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ	<p>มาตรา ๖๓ รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ</p>
หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ	<p>มาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้นำให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

หมวด	รายละเอียด
	<p>รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้ง หรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว</p>
หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ	<p>มาตรา ๒๕๗ การปฏิรูปประเทศตามหมวดนี้ต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ (๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ...</p> <p>มาตรา ๒๕๘ ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้...</p> <p>ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>(๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน</p> <p>(๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน</p> <p>(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน</p> <p>(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไป</p>

หมวด	รายละเอียด
	อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา (๕) ให้มีการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัว เปิดเผย ตรวจสอบได้ และมีกลไกในการป้องกันการทุจริตทุกขั้นตอน

๒.๒ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)

คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่ (๑) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูปเพื่อจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และ (๒) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ (Roadmap) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูปได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยได้มีการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติที่มาจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคการเมือง และ นักวิชาการ รวมถึงได้พิจารณานำข้อคิดเห็นจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ และความคิดเห็นจากภาคประชาชนมาเป็นข้อมูลในการยกร่างยุทธศาสตร์ชาติด้วย และได้นำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติก่อนที่จะนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ให้ความเห็นชอบกรอบยุทธศาสตร์ชาติมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางในการบริหารประเทศภายในเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นช่วงเวลาของการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กันยายน ๒๕๖๔) นอกจากนี้หน่วยงานต่างๆ จะได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปีมาถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการระดับกระทรวงและแผนพัฒนารายสาขา ในระหว่างที่กลไกการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติตามร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่อยู่ระหว่างการดำเนินการ

สาระสำคัญของร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

• วิสัยทัศน์

รัฐบาลพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นกรอบในการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ

ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า

อนาคตประเทศไทย ปี พ.ศ. ๒๕๗๙

- เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยสถาบันหลักของชาติดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม มีความสามัคคีของคนในชาติ มีความสงบและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข และมีระดับรายได้ในกลุ่มประเทศรายได้สูง ความเป็นธรรมในสังคม ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

- ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติการค้าบนฐานการขยายตัวของการค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้นขึ้น มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพ กระจายฐานการผลิตและบริการไปในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีเสถียรภาพ แข่งขันบนฐานการพัฒนานวัตกรรม มีฐานการผลิต บริการและลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียน เพื่อให้ประเทศไทยนำเข้าสู่การมีรายได้สูงและเข้าสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วภายในปี ๒๕๗๙

- คนไทยในอนาคต มีศักยภาพร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีทักษะการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชน สังคม รักชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์

- สังคมไทยเป็นสังคมที่มีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย อัตราความยากจนต่ำ มีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรการสร้างฐานอาชีพ บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่คอร์รัปชัน ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

- เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีระบบเศรษฐกิจสีเขียว ระดับการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่ำ ประชาชนมีพฤติกรรมการผลิตและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและมีการกำหนดภารกิจที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

• กรอบแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง : การสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน : เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน : เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม : เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม : เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ : เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐

ราชกิจจานุเบกษา ได้เผยแพร่พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา

โดยได้กำหนดนิยามของคำที่ปรากฏในพระราชบัญญัติ ได้แก่ คณะกรรมการ กรรมการแผนแม่บท หน่วยงานของรัฐ และหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ แล้วแบ่งเนื้อหาเป็น ๓ หมวด และ บทเฉพาะกาลสรุปได้ ดังนี้

หมวด ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๗ มาตรา ได้แก่

มาตรา ๕ ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

มาตรา ๖ ส่วนประกอบสำคัญที่ต้องกำหนดในยุทธศาสตร์ชาติ วิสัยทัศน์ การพัฒนาประเทศ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ

มาตรา ๗ กำหนดกระบวนการในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

มาตรา ๘ กำหนดขั้นตอนการดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ที่ประชาชนทุกภาคส่วนจะเข้ามามีส่วนร่วม

มาตรา ๙ ขั้นตอนการเสนอให้คณะรัฐมนตรี/สภาผู้แทนราษฎร/วุฒิสภาพิจารณาเห็นชอบและการประกาศใช้เป็นยุทธศาสตร์ชาติ

มาตรา ๑๐ การจัดทำแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ หลังจากมีพระบรมราชโองการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ

มาตรา ๑๑ การจัดให้มีการทบทวนยุทธศาสตร์ชาติทุกห้าปีหรือตามสถานการณ์ของโลกหรือประเทศที่เปลี่ยนไป

หมวดที่ ๒ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๑๑ มาตรา ได้แก่

มาตรา ๑๒ การแต่งตั้งและองค์ประกอบของ “คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ”

มาตรา ๑๓ การดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

มาตรา ๑๔ การพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

มาตรา ๑๕ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

มาตรา ๑๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์แต่ละคณะ

มาตรา ๑๗ อำนาจในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ

มาตรา ๑๘ การประชุมของคณะกรรมการ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และคณะอนุกรรมการ

มาตรา ๑๙ การปฏิบัติหน้าที่และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติและคณะอนุกรรมการ

มาตรา ๒๐ การจัดจ้างบุคคล สถาบัน ในการจัดทำหรือศึกษาข้อมูล

มาตรา ๒๑ ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่าย และประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

มาตรา ๒๒ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

หมวด ๓ การติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล ประกอบด้วย ๕ มาตรา ได้แก่

มาตรา ๒๓ ให้คณะรัฐมนตรีวางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ

มาตรา ๒๔ การรายงานผลการดำเนินการ การจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินการประจำปีของหน่วยงานของรัฐ

มาตรา ๒๕ และมาตรา ๒๖ มาตรการและบทลงโทษต่อหน่วยงานของรัฐ ที่ไม่ดำเนินการตามที่กำหนด

มาตรา ๒๗ การเผยแพร่รายงานที่ได้รับจากหน่วยงานภาครัฐให้ประชาชนทราบ บทเฉพาะกาล ประกอบด้วย ๒ มาตรา ได้แก่

มาตรา ๒๘ การกำหนดระยะเวลาตามขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ

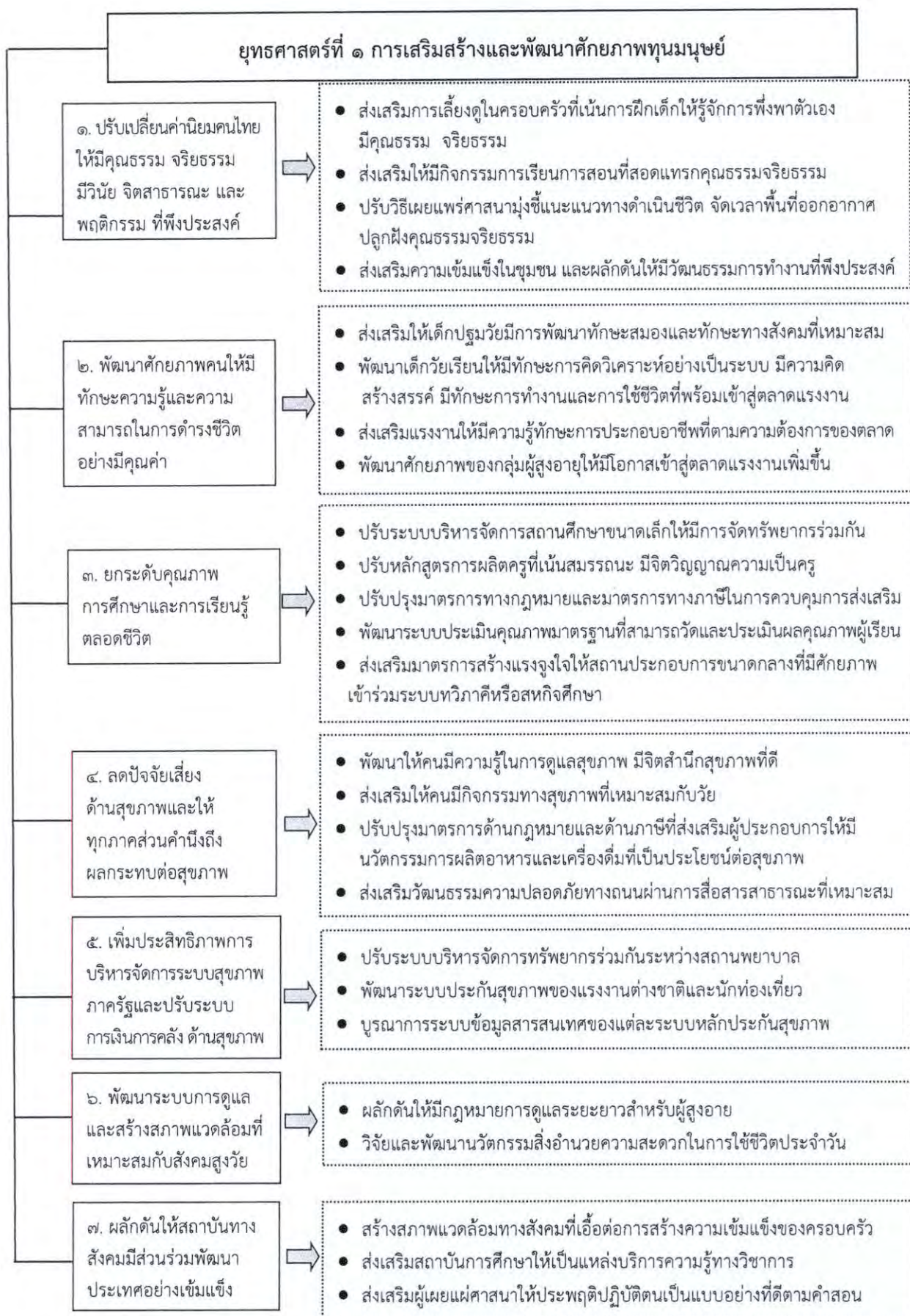
มาตรา ๒๙ การดำเนินการในกรณีที่หน่วยงานของรัฐได้ดำเนินการไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ เป็นผลจากมติของรัฐมนตรี หรือเป็นการดำเนินการของคณะรัฐมนตรีโดยตรง

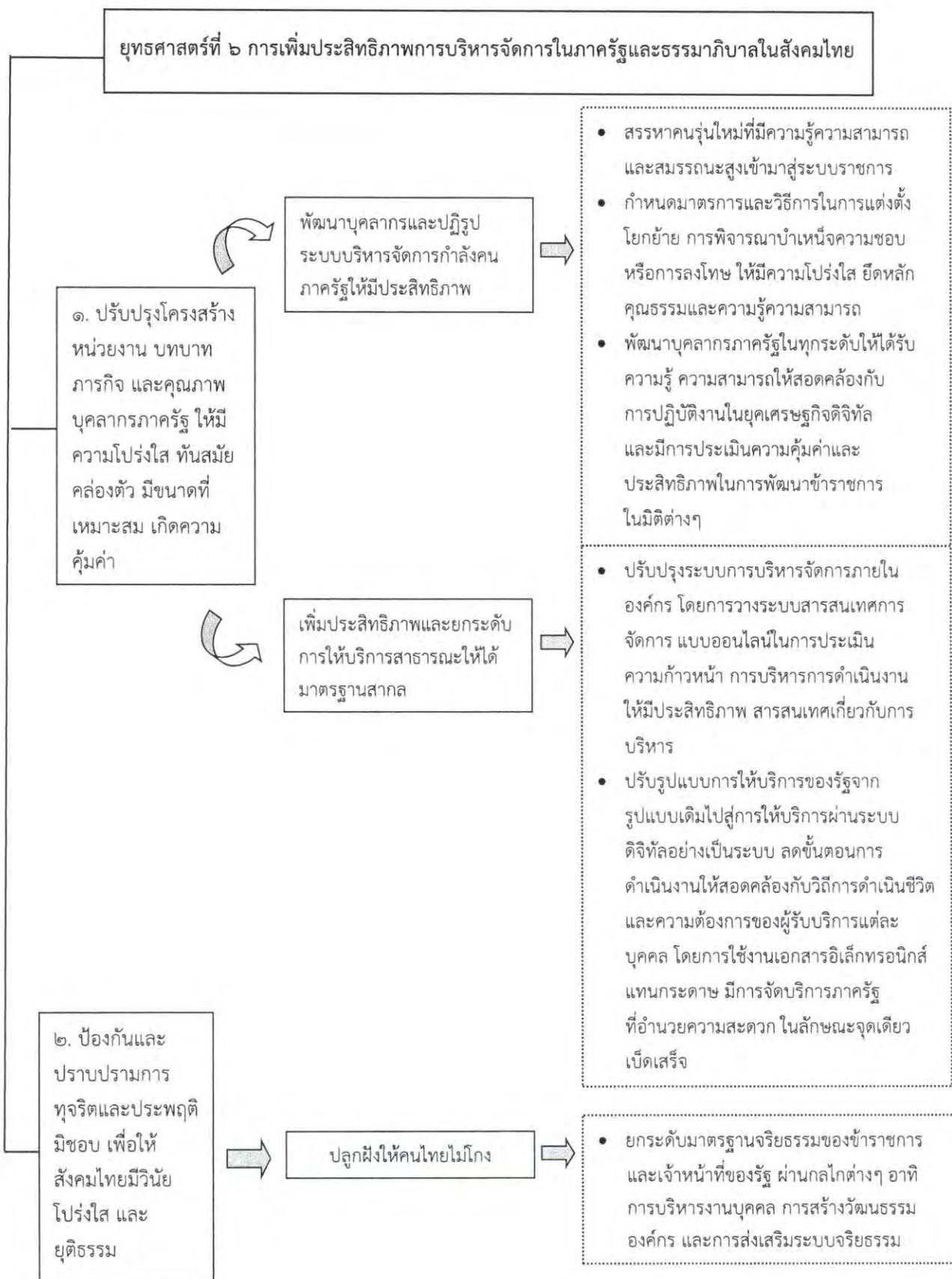
๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนด หลักการพัฒนาประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนาที่น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็น หลักปรัชญาพื้นฐานในการกำกับทิศทางการพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างมีดุลยภาพ คำนึงถึง การวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาว คนในชาติจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม ความเพียร และมีจิตสำนึกคำนึงถึงประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาประเทศไว้ จำนวน ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

โดยมีสาระสำคัญซึ่งต้องนำมาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการกำหนดร่างยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ , ๖ และ ๘ สรุปรายละเอียดในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ได้ดังนี้







๒.๔ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย “ประเทศไทย ๔.๐”

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของรัฐบาล เน้นในเรื่องการพัฒนาสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ซึ่งภารกิจประการสำคัญของรัฐบาลก็คือการขับเคลื่อนการปฏิรูป เพื่อให้สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามชุดใหม่ในศตวรรษที่ ๒๑

หลายประเทศได้กำหนดโมเดลเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ เพื่อสร้างความมั่งคั่งในศตวรรษที่ ๒๑ อาทิ “A Nation of Makers” (สหรัฐอเมริกา) “Design of Innovation” (อังกฤษ) “Made in China 2025” (จีน) “Made in India” (อินเดีย) หรือ “Creative Economy” (เกาหลีใต้) เป็นต้น

ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โมเดล “ประเทศไทย ๑.๐” ที่เน้นภาคเกษตร ไปสู่ “ประเทศไทย ๒.๐” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และโมเดลปัจจุบัน “ประเทศไทย ๓.๐” ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ทว่า ภายใต้โมเดลประเทศไทย ๓.๐ ในตอนนี้ ต้องเผชิญกับดักสำคัญที่ไม่อาจนำพาประเทศให้พัฒนาไปมากกว่านี้ หรือ “กับดักประเทศรายได้ปานกลาง” (Middle Income Trap) ซึ่งจะเห็นได้จากช่วง ๕๐ ปีที่ผ่านมา ในช่วงระยะแรก (พ.ศ. ๒๕๐๐ - ๒๕๓๖) เศรษฐกิจไทยมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องอยู่ที่ร้อยละ ๗ - ๘ ต่อปี แต่ในระยะต่อมา (พ.ศ. ๒๕๓๗ - ปัจจุบัน) เศรษฐกิจไทยมีการเติบโตในระดับเพียงร้อยละ ๓ - ๔ ต่อปีเท่านั้น นอกจากนี้ยังมี “กับดักความเหลื่อมล้ำของความมั่นคง” และ “กับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา” จึงเกิดเป็นประเด็นสำคัญที่รัฐบาลต้องสร้างโมเดลขึ้นมาใหม่เพื่อปฏิรูปเศรษฐกิจของประเทศและนำพาประชาชนทั้งประเทศไปสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐” ให้ได้ภายใน ๓ - ๕ ปีนี้ หากสามารถปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจได้สำเร็จ ประเทศไทยจะกลายเป็น “ประเทศที่มีรายได้สูง” แต่หากไม่สำเร็จ ประเทศไทยจะตกอยู่ในภาวะที่เรียกว่า “ทศวรรษแห่งความว่างเปล่า” ไปอีกในระยะยาว

“ประเทศไทย ๔.๐” เป็นความมุ่งหมายของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” กล่าวคือ ปัจจุบันประเทศไทยยังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบทำมาก-ได้น้อย จึงต้องการปรับเปลี่ยนเป็นการทำน้อย-ได้มาก หมายถึง การขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อยใน ๓ มิติสำคัญ คือ ๑) เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม ๒) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ๓) เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

ประเทศไทย ๔.๐ จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ

๑. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional farming) ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

๒. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง

๓. เปลี่ยนจาก Traditional services ซึ่งมีมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High value services

๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

“ประเทศไทย ๔.๐” จึงเป็นการพัฒนาเครื่องยนต์เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจชุดใหม่ (New engines of growth) ด้วยการแปลง “ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ” ของประเทศที่มีอยู่ ๒ ด้าน คือ ความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายเชิงวัฒนธรรมให้เป็น “ความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน” ทั้งนี้ การพัฒนาจะต้องคำนึงถึงการพัฒนอย่างสมดุลใน ๔ มิติ ได้แก่ มิติความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic wealth) มิติการรักษาสิ่งแวดล้อม (Environmental wellness) มิติการมีสังคมที่อยู่ดีมีสุข (Social well-beings) และมิติการเสริมสร้างภูมิปัญญามนุษย์ (Human wisdom)

กลไกประชารัฐ

“ประเทศไทย ๔.๐” เป็นการถักทอเชื่อมโยงใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับอุตสาหกรรมและ Startups โดยใช้พลังประชารัฐในการขับเคลื่อน โดยผู้มีส่วนร่วมหลักจะประกอบด้วยภาคเอกชน ภาคการเงิน การธนาคาร มหาวิทยาลัย และสถาบันวิจัยต่าง ๆ โดยเน้นตามความถนัดและจุดเด่นของแต่ละแต่ละองค์กร โดยมีภาครัฐเป็นผู้สนับสนุน

กล่าวโดยสรุป กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทยภายใต้ประเทศไทย ๔.๐ มี ๓ ประเด็นที่สำคัญ คือ

๑. เป็นจุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม

๒. เป็น “Reform in Action” ที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมกัน

๓. เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิดประชารัฐ โดยเป็นประชารัฐที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรระดับโลก ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของการรู้จักเติม รู้จักพอ และรู้จักปัน

(ที่มา : รวบรวมจากข้อเขียนใน Facebook “ดร. สุวิทย์ เมษินทรีย์ Dr. Suvit Maesincee”

<https://www.facebook.com/drsuvitpage>)

๒.๕ แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลก (HR Trends)

รายงานการวิจัย “The Future of Jobs Report (2016)” จัดทำโดย The World Economic Forum ได้รวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในโลกของการทำงาน ในช่วงต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคที่ ๔.๐ (The 4th Industrial Evolution) หรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในช่วงระหว่างปี ค.ศ. ๒๐๑๕ - ๒๐๒๐ ตามที่ในรายงานได้ศึกษา มีข้อมูลและสถิติต่างๆ ที่น่าสนใจ ดังนี้

- การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่สำคัญ ๕ อันดับแรก ได้แก่
 - ๑) การใช้อุปกรณ์พกพาและการเก็บข้อมูลผ่าน Cloud Technology
 - ๒) ประสิทธิภาพการประมวลผลของคอมพิวเตอร์และการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่
 - ๓) การเข้าถึงแหล่งพลังงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
 - ๔) การเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลทุกอย่างสู่โลกอินเทอร์เน็ต (Internet of Things)
 - ๕) เศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) และการร่วมสร้างสรรค์ (Crowdsourcing)
- ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลง ๕ อันดับแรก ได้แก่
 - ๑) การขาดความเข้าใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลง/ผลิตภัณฑ์/นวัตกรรมที่สร้างความแตกต่าง (Disruptive Changes) ซึ่งเข้าถึงผู้บริโภค/ผู้รับบริการได้ง่าย รวดเร็ว และประหยัดกว่า
 - ๒) ข้อจำกัดด้านทรัพยากร
 - ๓) แรงกดดันจากผู้ถือหุ้น ความต้องการทำกำไรระยะสั้น
 - ๔) กลยุทธ์ด้านบุคลากรไม่สอดคล้องกับด้านนวัตกรรม
 - ๕) ขาดการจัดลำดับความสำคัญในการบริหาร
- ทักษะสำคัญ ๑๐ ทักษะ สำหรับการทำงานในปี ค.ศ. ๒๐๒๐

	ค.ศ. ๒๐๒๐	ค.ศ. ๒๐๑๕
๑	การคิดหาทางแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex problem solving)	การคิดหาทางแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex problem solving)
๒	การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)	การร่วมมือกับผู้อื่น (Coordinating with others)
๓	ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	การบริหารคน (People Management)
๔	การบริหารคน (People Management)	การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)
๕	การร่วมมือกับผู้อื่น (Coordinating with others)	การเจรจาต่อรอง (Negotiation)
๖	ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence)	การควบคุมคุณภาพ (Quality Control)
๗	การลงความเห็นและการตัดสินใจ (Judgement and decision making)	การใส่ใจความต้องการของลูกค้า (Service Orientation)

	ค.ศ. ๒๐๒๐	ค.ศ. ๒๐๑๕
๘	การใส่ใจความต้องการของลูกค้า (Service Orientation)	การลงความเห็นและการตัดสินใจ (Judgement and decision making)
๙	การเจรจาต่อรอง (Negotiation)	การฟังเชิงรุก/การฟังอย่างตั้งใจ (Active listening)
๑๐	ความยืดหยุ่นทางปัญญา (Cognitive Flexibility)	ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

นอกจากนี้ บทความ “What’s the future of human resources” เผยแพร่ใน The World Economic Forum ได้กล่าวถึงบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนไป ดังนี้

- ภายในปี ค.ศ. ๒๐๒๕ กลุ่มประชากรยุค Millennials (ประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๘๑ - ๑๙๙๗) จะคิดเป็นร้อยละ ๗๕ ของประชากรวัยแรงงาน โดย “คน ” ยังถือเป็นศูนย์กลางของกิจการทุกภาคส่วน

- การใช้งานเทคโนโลยีในรูปแบบอุปกรณ์พกพา (Mobile Device) จะมีบทบาทขึ้นอย่างมากจนเป็นเครื่องมือหลักที่ต้องให้ความสำคัญในการทำงาน

- งานด้านทรัพยากรมนุษย์ เปลี่ยนบทบาทจากการเป็น Back-office มาเป็นงานบริหารคนเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อช่วยองค์กรและผู้นำขององค์กรในการบรรลุผลสัมฤทธิ์

- เสริมสร้างความเข้มแข็งระหว่างพนักงานกับองค์กรเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน

- นโยบายที่องค์กรต้องให้ความสำคัญสำหรับการทำงานกับคนในยุคใหม่ ได้แก่ : ดึงดูดผู้มีความสามารถ (Attract right people) สร้างการมีส่วนร่วม (Engage right things) และรักษากลุ่มคนที่มีศักยภาพขององค์กร (Retain right rewards)

- ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การถ่ายทอดความรู้ในระยะยาวและการร่วมมือเชิงบูรณาการ สร้างทักษะความรู้ที่จำเป็นสำหรับอนาคต เช่น เรื่องของ Cloud, Analytics, Big Data

- คุณสมบัติของบุคลากรที่องค์กรต้องการในอนาคต :

๑) ว่องไว คล่องตัว และมีความสามารถในการปรับตัว

๒) มีภาวะความเป็นผู้นำ และสามารถนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

๓) ผู้นำต้องมีแนวคิดกว้างไกล ตั้งเป้าหมายสูง

๔) ทำงานอย่างมีกลยุทธ์

๕) เปลี่ยนแปลงกระบวนความคิด (Mindset) ต้องคิดให้ใหญ่ขึ้น แต่เริ่มจากงานที่เล็กลง และก้าวให้รวดเร็ว (think BIG, start small, and move fast)

อนึ่ง องค์กรที่ปรึกษาด้านการบริหารชั้นนำของโลก ได้มีการจัดอันดับประเด็นสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อาทิ รายงาน The Future of Jobs ของ The World Economic Forum (WEF), 2017 Deloitte Global Human Capital Trends, Forbes' 10 HR Trends for 2017 และ Pricewaterhouse Cooper's (PwC) The Future of Work 2020 Model ทั้งนี้ สามารถสรุปใจความโดยจัดลำดับตามการให้ความสำคัญขององค์กรได้ ดังนี้

อันดับ ความ สำคัญ	WEF's The Future of Jobs : Future Workforce Strategies	2017 Deloitte Global Human Capital Trends	Forbes' 10 HR Trends For 2017	PwC's The Future of Work 2020 Model
๑	Invest in re-skilling current employees ดำเนินการให้การปรับ ทักษะของบุคลากรเป็น กระบวนการหนึ่งในการ บริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการวางแผนกำลังคน	The organization of the future องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วย ดิจิทัล เปลี่ยนแปลง รวดเร็ว	Focus on creating a compelling "Employee Experience" เปลี่ยนสถานที่ทำงาน เป็นที่เรียนรู้และสร้าง ประสบการณ์	- การบริหาร ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career management and career development) - การบริหาร จัดการกำลังคน
๒	Support mobility and job rotation เพิ่มทักษะ ประสบการณ์ และลดการพึ่งพา บุคลากรจากภายนอก	Careers and learning สร้างการเรียนรู้และ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะช่องทาง Mobile platform	Use an agile approach to recruit and develop employees กระบวนการสรรหาและ พัฒนาต้องคล่องตัว	คุณภาพ (Talent management) - การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ - การให้รางวัลและ สิ่งตอบแทน (Rewards)
๓	Collaborate with educational institution ร่วมมือกับ สถาบันการศึกษา	Talent acquisition สร้าง Brand ขององค์กร ดึงดูดคนเก่ง รูปแบบการ ทำงานต้องคล่องตัว เปลี่ยนแปลงได้ง่าย	Partner with real estate to create spaces that promote culture ปรับพื้นที่ทำงานรองรับ Focused work และ Collaborative work	- สร้างการมีส่วนร่วม และความ ผูกพันต่อองค์กร (People engagement) - การกระจายงาน ไปสู่ผู้เชี่ยวชาญ ภายนอกองค์กร (Outsource)
๔	Target female talent ให้ความสำคัญกับเพศ และความหลากหลาย	The employee experience: Culture, engagement, and beyond สร้างการมีส่วนร่วมแบบ องค์กรรวม ทั้งเรื่องงาน สุขภาพสวัสดิการ ฯลฯ	Apply a consumer marketing lens to HR ใช้หลัก Marketing ใน การเปิดโอกาสให้พนักงาน สามารถแสดงความ คิดเห็น/ให้คะแนน องค์กร ประสบการณ์ ทำงาน ฯลฯ	

อันดับ ความ สำคัญ	WEF's The Future of Jobs : Future Workforce Strategies	2017 Deloitte Global Human Capital Trends	Forbes' 10 HR Trends For 2017	PwC's The Future of Work 2020 Model
๕	Attract foreign talent ดึงดูดผู้มีความสามารถ จากภายนอกเข้ามา ร่วมงาน	Performance management ปฏิรูประบบ Goal setting, Evaluation, Incentives, Rewards ให้สอดคล้อง กับเป้าหมายองค์กร	Pilot chatbots in HR ใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ระบบโต้ตอบอัตโนมัติ ใน การวางระบบบริหาร	
๖	Offer apprenticeships ให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม	Leadership ผู้นำรูปแบบใหม่ ที่องค์กรต้องการ ต้องทันสมัย คล่องตัว ว่องไว และ "Digital-ready"	Plan for a blended workforce (consultants, contractors, freelancers, part-time) เตรียมพร้อมรับบุคลากร ที่หลากหลาย	
๗	Collaborate with other companies across industries สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือข้าม ภาคอุตสาหกรรม	Digital HR ให้ความสำคัญกับ Digital Management Practices และการปรับ โครงสร้างองค์กรให้ คล่องตัว (Agile Organization Design)	Develop career mobility options มีเส้นทางการสับเปลี่ยน โยกย้าย และกำเนิดงาน ใหม่	
๘	Collaborate with other companies in industries สร้างเครือข่ายความ ร่วมมือภายในภาคส่วน เดียวกัน	People analytics บูรณาการข้อมูลเพื่อให้ ทำงานได้แบบ Real time	Invest in employee wellness ลงทุนด้านสวัสดิการ สุขอนามัย ความผาสุก	
๙	Target minorities' talent ดึงดูดผู้มีความสามารถ จากให้มีความ หลากหลาย	Diversity and inclusion (Experiential learning, Process change, Data-driven tools, Transparency, Accountability)	Focus on team development, not just individual development พัฒนาทีมงานแทนการ พัฒนาพนักงาน รายบุคคล	

อันดับ ความ สำคัญ	WEF's The Future of Jobs : Future Workforce Strategies	2017 Deloitte Global Human Capital Trends	Forbes' 10 HR Trends For 2017	PwC's The Future of Work 2020 Model
๑๐	Hire more short-term workers การจ้างงานระยะสั้น	The augmented workforce เตรียมพร้อมรับมือกับ เทคโนโลยี เช่น Automation, cognitive computing	Prepare for new roles in HR บทบาทของ HR จะเป็นไป ในทางวิเคราะห์ในเชิงลึก มากขึ้น ส่วนงาน ประจำ (routine) จะน้อยลง	

๒.๖ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ภายใต้บริบทและสภาพแวดล้อมของประเทศและของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในปัจจุบันและการคาดการณ์แนวโน้มที่เกิดขึ้นในอนาคต อันได้แก่ ความท้าทายขององค์กร ความคาดหวัง ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมไปถึงเพื่อให้รองรับและขับเคลื่อนการปฏิรูปการเมืองให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ นโยบายของรัฐบาลและสถาบันนิติบัญญัติ แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม นโยบาย ก.ร. นโยบายผู้บริหาร ข้อบังคับ กฎหมาย กฎ และระเบียบการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้กำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง
(High Performance Organization)
เพื่อสนับสนุนบทบาทภารกิจสถาบันนิติ
บัญญัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน”

พันธกิจ (Mission)

- (๑) สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (๒) สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เป้าหมายองค์กร (Goal)

ประชาชน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงการบริการที่ดีของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย และตรงต่อความต้องการ (การบริการด้านเลขานุการ ด้านวิชาการและกฎหมาย ด้านอำนวยความสะดวกทั่วไป)

ค่านิยมองค์กร (Core Value)

- (๑) ภักดีต่อส่วนรวม ยึดมั่นต่อระบอบการเมืองการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน
- (๓) มีจิตบริการในการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี
- (๔) สมานสามัคคีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- (๕) รับผิดชอบในหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue)	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนางองค์กรเพื่อก้าวไปสู่การเป็น Digital Parliament & Smart Parliament	สำนักงานมีระบบการปฏิบัติงานและการบริการในรูปแบบ Digital Parliament & Smart Parliament
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือ ในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ	สถาบันนิติบัญญัติมีความสัมพันธ์อันดีและความร่วมมือในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศและประชาคมอาเซียน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ประชาชนมีส่วนร่วมเสริมสร้างประชาธิปไตยและเป็นพลเมืองที่ดีในระบอบประชาธิปไตยตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง มีธรรมาภิบาลและความผูกพันในการปฏิบัติงาน

๒.๗ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

จากการพิจารณากรอบแนวคิดในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และการวิเคราะห์กรอบการทบทวนที่มา ปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงานของแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ฉบับที่ ๑ - ๓ การวิเคราะห์ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกโดยรวมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และการวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือภัยคุกคามขององค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยมร่วม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) องค์กรที่เป็นเลิศในการส่งเสริม สนับสนุนงาน ฝ่ายนิติบัญญัติ	พันธกิจ (Mission) ส่งเสริมและสนับสนุนงานฝ่ายนิติบัญญัติ ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย
ค่านิยมหลัก (Core Value) ค่านิยมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ใช้คำว่า SENATE ซึ่งมีความหมายว่า วุฒิสภา มีรายละเอียดของเนื้อหาตามตัวอักษร ดังนี้ S = Service Mind จิตบริการ A = Accountability สำนึกรับผิดชอบ E = Ethics จริยธรรม T = Team Work ทำงานเป็นทีม N = National Interest เพื่อประเทศชาติ E = Effectiveness ประสิทธิภาพ	

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue)	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ	มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ	๑.๑ พัฒนาระบบด้านการบริการทรัพยากรบุคคล ๑.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ๑.๓ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ๑.๔ พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความเป็นเลิศด้านกฎหมายและวิชาการ	๑. มีนักกฎหมายนิติบัญญัติที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๒. มีองค์ความรู้ในงานด้านกฎหมาย วิชาการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของฝ่ายนิติบัญญัติ	๒.๑ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ๒.๒ พัฒนานักกฎหมายนิติบัญญัติให้มีความสามารถในการเปรียบเทียบกฎหมายของ ประเทศไทยและต่างประเทศ ๒.๓ พัฒนาบุคลากร (นิติกร/วิทยากร) ให้มีขีดความสามารถ ตรวจสอบความถูกต้องของรูปแบบเนื้อหา และความเชื่อมโยงของกฎหมาย ๒.๔ พัฒนาระบบรับเรื่องร้องเรียนในกระบวนการนิติบัญญัติของวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพ ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนางานด้านกฎหมายและวิชาการ เพื่อตอบสนองการดำเนินการของสมาชิกวุฒิสภา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ก้าวหน้าและทันสมัย	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ก้าวหน้าทันสมัย และครอบคลุมภารกิจของวุฒิสภา	๓.๑ พัฒนาระบบและบำรุงรักษาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพ ๓.๒ บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนภารกิจของวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓.๓ การพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue)	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การประชาสัมพันธ์และการ สร้างภาพลักษณ์องค์กร	ประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย มีการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของวุฒิสภา/ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ และสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา	๔.๑ การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ๔.๒ การสร้างการรับรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับ วุฒิสภา/สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผ่าน ช่องทางสื่อ ๔.๓ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ สื่อมวลชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้มีความ เป็นเลิศ	บุคลากรมีศักยภาพในการ สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ และสามารถตอบสนอง ความต้องการของวุฒิสภา/ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ	๕.๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามที่องค์กร คาดหวังอย่างเป็นระบบและหลากหลาย ๕.๒ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร ๕.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากรและการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร ๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและ ความโปร่งใส
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา เครือข่ายและความร่วมมือทั้ง ในและต่างประเทศ	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีการพัฒนาเครือข่ายด้าน นิติบัญญัติกับหน่วยงาน ภายในและต่างประเทศ	๖.๑ พัฒนาและขยายเครือข่ายความร่วมมือ กับหน่วยงานภายในประเทศ ๖.๒ พัฒนาและขยายเครือข่ายความร่วมมือ กับหน่วยงานต่างประเทศ

๒.๘ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในการก้าวไปสู่การเป็น Smart Parliament & Digital Parliament

- นิยาม Smart Parliament และ Digital Parliament

SMART Parliament หมายถึง ความเฉลียวฉลาด รอบรู้ เป็นองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อยกระดับการส่งเสริมบทบาทและภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้ก้าวหน้าทันสมัยโปร่งใสและเป็นธรรมก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อองค์กรประชาชนและประเทศชาติ

(ที่มา : แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๓)

Digital Parliament หมายถึง องค์กรรัฐสภาที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

(ที่มา : แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม)

• การขับเคลื่อนแผนพัฒนา Digital Parliament ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของแต่ละส่วนราชการโดยยึดโยงให้สอดคล้องกับแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐบาล พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของรัฐบาล โดยมีเป้าประสงค์ร่วมกันประการหนึ่ง คือ การพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็น Smart Parliament ซึ่งหมายถึง องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อยกระดับการส่งเสริมบทบาทและภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติให้ก้าวหน้า ทันสมัย โปร่งใสและเป็นธรรมก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อองค์กรประชาชนและประเทศชาติ โดยมียุทธศาสตร์หลักที่สำคัญและผลการดำเนินงานในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	การดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ Smart Infrastructure พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐบาล (Necessary Foundation)	การจัดหาอุปกรณ์ ทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และอุปกรณ์ด้านการบริหารจัดการงานระบบเครือข่าย ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงมีระบบบริหารจัดการระบบยืนยันตัวตนบุคคล พร้อมตรวจจับพฤติกรรมที่น่าสงสัย และป้องกันการบุกรุกระบบเครือข่าย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ Smart Integration ใช้ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐบาลเกิดประโยชน์สูงสุด	ผลักดันการบูรณาการฐานข้อมูลนิติบัญญัติและเชื่อมโยงระบบงานสารสนเทศเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกัน และลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ Smart Security การใช้งานระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐบาลมีความพร้อมต่อการใช้งานได้อย่างเสถียรตลอดเวลา มีความมั่นคงปลอดภัยที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้เป็นไปตามแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยภาครัฐ และเป็นไปตามมาตรฐานสากล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ Smart People การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพ	พัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามสมรรถนะในการเป็นมืออาชีพ (Professional Competency) ตามตำแหน่งงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ Smart Services พัฒนาระบบบริการข้อมูลสารสนเทศด้านนิติบัญญัติทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Services) ให้สอดคล้องกับความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใช้บริการ	พัฒนาและปรับปรุงระบบบริการข้อมูลของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้มีความรวดเร็ว ทันสมัย และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สำนวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการระบบสารสนเทศ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา รัฐสภาดิจิทัล (Digital Parliament) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของรัฐสภาต่อไปให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย โดยมีเป้าหมายการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ การเป็น Smart Parliament ที่สมบูรณ์ในอนาคตสำหรับการรองรับการย้ายไปปฏิบัติงานที่อาคารรัฐสภาแห่งใหม่

๒.๙ แผนยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ การวิจัย และพัฒนา ด้านนโยบายและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนของรัฐสภา เพื่อสนับสนุนภารกิจของนิติบัญญัติ			
พันธกิจ			
(๑) สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติ ในการขับเคลื่อนประชาคมอาเซียนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ กฎบัตรอาเซียน และพันธกรณีของรัฐสมาชิกอาเซียน และการแสดงบทบาทของรัฐสภาในเวทีประชาคมอาเซียน และรัฐสภาระหว่างประเทศ	(๒) ขับเคลื่อนงานด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา เพื่อให้เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านประชาคมอาเซียน และด้านการวิจัยและพัฒนา กฎหมายให้ครอบคลุมสามเสาหลักประชาคมอาเซียนอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยในส่วนของกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายภายใน กฎหมายระหว่างประเทศ การบูรณาการกฎหมาย	(๓) พัฒนาความร่วมมือด้านประชาคมอาเซียนกับองค์กรเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนขยายขอบเขตความร่วมมือที่มีอยู่เดิม	(๔) ยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะด้านกฎหมายระหว่างประเทศ ด้านนโยบาย และภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน แก่ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลความรู้ไปสู่การปฏิบัติ
ประเด็นยุทธศาสตร์			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔
พัฒนาและยกระดับโครงสร้าง ระบบงาน ด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภา เพื่อสร้าง ความยั่งยืนในการทำงาน ฝ่ายนิติบัญญัติในด้านประชาคมอาเซียน	ส่งเสริมให้รัฐสภามีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านประชาคมอาเซียน การวิจัยและพัฒนาด้านนโยบายและกฎหมาย	พัฒนาเครือข่ายด้านประชาคมอาเซียน	การพัฒนาความรู้ ทักษะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์			
<p>กลยุทธ์ : บูรณาการการทำงานของสำนักหลักด้านต่างประเทศของทั้งสองสำนักงานฯ โดยการพัฒนาความร่วมมือในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านประชาคมอาเซียนของรัฐสภาไปสู่การจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมร่วมกัน</p>	<p>กลยุทธ์ : ๑. ติดตามความเคลื่อนไหวของอาเซียนในทุกบริบท ๒. วิจัยและพัฒนาด้านประชาคมอาเซียนและด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนอย่างต่อเนื่องทุกปี ๓. บูรณาการฐานข้อมูลด้านประชาคมอาเซียนโดยจัดทำเว็บไซต์ศูนย์ประชาคมอาเซียนของรัฐสภา</p>	<p>กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาความร่วมมือด้านประชาคมอาเซียนกับองค์กรเครือข่ายภายในประเทศที่มีบันทึกความตกลงกับ สผ. และเครือข่ายของ สว. และขยายขอบเขตความร่วมมือสู่องค์กรใหม่ภายในและภายนอกประเทศ ๒. พัฒนาความร่วมมือด้านประชาคมอาเซียนกับองค์กรเครือข่ายภายนอกประเทศที่เป็นเครือข่ายกับ สผ. และเครือข่ายของ สว. และขยายขอบเขตความร่วมมือไปสู่องค์กรใหม่ทั้งภายในและภายนอก</p>	<p>กลยุทธ์ : พัฒนาศักยภาพข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ปฏิบัติงานด้านประชาคมอาเซียนให้มีสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการทำงานด้านประชาคมอาเซียนที่สูงขึ้น ทั้งสมรรถนะหลักในด้านมืออาชีพและสมรรถนะหลักด้านประชาคมอาเซียน</p>

๒.๑๐ นโยบาย ก.ร. และผู้บริหาร

๑) การเตรียมการสู่การเป็น SMART Parliament

ปัจจุบันรัฐสภาพยายามพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความทันสมัยเพื่อก้าวสู่การเป็น SMART Parliament การพัฒนาไปสู่ SMART Parliament ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรมีการเสริมและพัฒนาบุคลากรในวงงานรัฐสภาให้มีทักษะและมีความเป็นมืออาชีพในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Smart Personnel) พร้อมทั้งพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีแหล่งเรียนรู้และบริการข้อมูลด้านนิติบัญญัติที่ถูกต้อง สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว แนวคิดที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเปลี่ยนแปลงควรจะต้องมีความต่อเนื่อง และประการสำคัญต้องสอดคล้องกับการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่

ทั้งนี้ การสร้างความเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดังกล่าว จะต้องเกิดจากความร่วมมือกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กำหนดแผนการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบให้มีความชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินการเกิดความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้องและทันสมัย

๒) ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

คุณธรรม จริยธรรมจะต้องสามารถเชื่อมโยงกับเรื่องวินัย เพื่อเป็นการป้องกันมิให้มีการกระทำผิดวินัย ซึ่งควรเน้นการทำงานในเชิงรุกทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและประชาสัมพันธ์โดยควรมีการดำเนินการ ดังนี้

- ควรมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และรณรงค์ให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญกระทำผิดวินัย ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕

- ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญทุกระดับควรพัฒนาสังคมในราชการ ฝ่ายรัฐสภา โดยนำแนวทาง ป้องกัน แก้ไข ส่งเสริม และพัฒนา มาปรับใช้เพื่อให้เกิดความตระหนักและ จิตสำนึกร่วมกันในการป้องกันมิให้ข้าราชการรัฐสภาสามัญกระทำผิดวินัย นอกจากนี้ ควรมีการศึกษา เปรียบเทียบหน่วยงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมจากหน่วยงานภายนอกกว่ามีการปฏิบัติงานอย่างไรด้วย

๓) กรอบแนวทางในการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

สำหรับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ที่ได้ดำเนินการแล้วควรต้องมีการดำเนินการต่อเนื่อง ในแผนยุทธศาสตร์ ฉบับที่ ๓ อาทิ

- การเตรียมกำลังคนคุณภาพ สามารถรองรับกับสภาวการณ์ในปัจจุบันและอนาคต ได้อย่างเหมาะสม

- การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ การสร้างบรรยากาศ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือผลงานเป็นหลัก

- การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

- การพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ

- การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล

- การสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อเชื่อมกลไกและข้อมูลในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและ บริหารกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ มีกำลังคนที่เพียงพอ สามารถรองรับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

- การใช้เทคโนโลยีในอนาคต

- การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ ให้สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ นโยบายและ รองรับความเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละสำนักงาน

๔) การปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

การปฏิรูปโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำเป็นต้องปรับปรุงรายละเอียด เพื่อการจำแนกภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยต้องสอดคล้องกับภารกิจของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร

และวุฒิสภา ทั้งยังจะต้องจำแนกภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนและการควมรวมหน่วยงานเป็นหน่วยบริการกลางของรัฐสภาให้มีความชัดเจน จึงต้องมีการศึกษา วิเคราะห์รายละเอียดของรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ว่ามีภารกิจของรัฐสภาใดที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมหรือลดทอนลงตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่บ้าง เพื่อจะดำเนินการปฏิรูปโครงสร้างของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างเหมาะสม

ศูนย์ประชาคมอาเซียน

- การดำเนินงานด้านประชาคมอาเซียนของทั้งสองสำนักงานควรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
- กรอบภารกิจในการพัฒนา นอกจากการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ควรมีการพัฒนาภาษาอาเซียนทั้ง ๙ ประเทศ นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ รวมทั้งควรมีการให้ความรู้ด้านประเพณีและวัฒนธรรมด้วย
- การตอบสนองภารกิจของรัฐสภา
 - การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสามารถนำไปเชื่อมโยงกับการจัดตั้งสายงานนักกฎหมายนิติบัญญัติ โดยกำหนดคุณสมบัติให้มีความรู้กฎหมายในประเทศอาเซียน
 - เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนักกฎหมายของทั้งสองสำนักงานฯ ต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถสนับสนุนข้อมูลและให้ความเห็นแก่สมาชิกได้ในทุกกฎหมาย ทั้งกฎหมายที่มีผลกระทบระหว่างประเทศและกฎหมายภายใน การวิเคราะห์ถึงความเข้มในตัวของกฎหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายภายในของแต่ละประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน
- การรวบรวมกฎหมายในกลุ่มประเทศอาเซียน ควรเป็นข้อมูลที่ทั้งสองสภาสามารถนำไปใช้ได้

- นโยบายด้านประชาคมอาเซียน ควรถูกถ่ายโอนไปทั้งสองสภาและศูนย์อาเซียนทั้งสองสภา

การจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

- สภาพบังคับของประมวลจริยธรรม ให้สภาพบังคับเช่นเดียวกับความผิดวินัย แต่ประมวลจริยธรรมเป็นการสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งต้องมีการดำเนินการอย่างจริงจัง
- ศูนย์ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีได้มีหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาด้วย นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมสภาผู้แทนราษฎรและคณะกรรมการจริยธรรมวุฒิสภาอีกด้วย
- การทำงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควรเน้นให้มีการทำงานในเชิงรุก ทั้งด้านการส่งเสริม การสนับสนุน และการประชาสัมพันธ์ โดยให้บุคลากรในวงงานรัฐสภาประพฤติและวางตนให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นไปตามประมวลจริยธรรมของรัฐสภา
- บุคลากรที่ทำงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมจะต้องรักษามาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมของตนเองให้สูงกว่าบุคคลอื่นทั่วไป เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดี ที่ควรเอาแบบอย่าง

สำนักงบประมาณของรัฐสภา

ถึงแม้ว่าจะมีการจัดตั้งสถาบันวิเคราะห์งบประมาณของรัฐสภา (Thai Parliamentary Budget Office : Thai PBO) แต่การดำเนินงานของสำนักงบประมาณของรัฐสภาก็ยังดำเนินงานในลักษณะของการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ การเงิน การคลัง หรือเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจาก

การประกาศใช้กฎหมายที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบการเงินและการคลังของประเทศ เพื่อรองรับและสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเห็นควรให้สำนักงบประมาณของรัฐสภาดำเนินงานต่อไปได้

การกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ

- การกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติเป็นสิ่งจำเป็นในการสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติของรัฐสภา และได้สรุปบทบาท หน้าที่ของนักกฎหมายนิติบัญญัติ ดังนี้
 - นักกฎหมายนิติบัญญัติต้องมีหน้าที่ในการวางกฎเกณฑ์ของกฎหมายให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม (Rule of Law) รวมทั้งการให้ความรู้ ความคิดเห็นด้านกฎหมายในเชิงลึกต่อสมาชิกรัฐสภา
 - นักกฎหมายนิติบัญญัติต้องกล้ายืนหยัดในการให้ความเห็น ความถูกต้องของกฎหมาย โดยไม่ขัดแย้งกับหลักนิติธรรม (Rule of Law)
 - เห็นด้วยที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะมีการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ แต่ทั้งนี้ จะต้องมีการสอบถามความเห็นจากสมาชิกรัฐสภาหรือคณะกรรมการด้วยว่าต้องการให้นักกฎหมายนิติบัญญัติเพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงานหรือไม่ เนื่องจากสมาชิกรัฐสภาบางท่านอาจมีทีมงานกฎหมายที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน
- เห็นควรกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยเร่งด่วน ด้วยเหตุผลดังนี้
 - เรื่องดังกล่าวได้ถูกกำหนดไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔
 - ความเป็นมืออาชีพทางด้านระบบงานนิติบัญญัติของรัฐสภาอาจจะยังไม่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ดังนั้น การมีนักกฎหมายนิติบัญญัติจะช่วยสนับสนุนและกลั่นกรองร่างกฎหมายให้เกิดข้อผิดพลาดข้อบกพร่องน้อยที่สุด
 - การกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติจะส่งผลดีกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา กล่าวคือ หากส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ จะช่วยทำให้เกิดการสรรหานักกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ ได้นักกฎหมายที่ตีความตั้งใจจะมาปฏิบัติงานกับรัฐสภา รวมทั้งนักกฎหมายเหล่านั้นยังสามารถมองเห็นถึงอนาคตและความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับนักกฎหมายของส่วนราชการอื่น ๆ

๒.๑๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

• อัตรากำลัง

ตารางที่ ๑ กรอบอัตรากำลังของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และประเภทตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ

กรอบอัตรากำลัง	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
กรอบอัตรากำลังข้าราชการรัฐสภาสามัญ	๒,๒๙๒	๑,๑๗๖
ตำแหน่งที่มีคนครอง	๒,๐๔๘	๑,๐๗๔
ตำแหน่งว่าง	๒๔๔	๑๐๒
กรอบอัตรากำลังที่ไม่มีเงิน	๒๐๐	๒๓
กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ	๓๒๐	๑๒๒
ตำแหน่งที่มีคนครอง	๑๐๖	๑๑๒
ตำแหน่งว่าง	๑๐	-
กรอบอัตรากำลังที่ไม่มีเงิน	๒๑๔	-
กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ	๑๐๐	๔๔
ตำแหน่งที่มีคนครอง	๑๐๐	๔๔
กรอบอัตรากำลังบุคลากรจ้างเหมา	-	๓๑
ประเภทตำแหน่งข้าราชการรัฐสภาสามัญ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง	๘ (ร้อยละ ๐.๓๙)	๗ (ร้อยละ ๐.๖๕)
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๒๔ (ร้อยละ ๑.๑๗)	๑๖ (ร้อยละ ๑.๔๙)
ตำแหน่งประเภทวิชาการ (๑๙ สายงาน)	๑,๐๗๐ (ร้อยละ ๕๒.๒๕)	๕๒๑ (ร้อยละ ๔๙.๓๕)
ตำแหน่งประเภททั่วไป (๑๕ สายงาน)	๙๔๖ (ร้อยละ ๔๖.๑๙)	๕๓๐ (ร้อยละ ๔๘.๕๑)
รวม	๒,๐๔๘	๑,๐๗๔

• คุณลักษณะเชิงประชากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตารางที่ ๒ จำนวนข้าราชการ จำแนกตามเพศ และข้อมูลแสดงอายุเฉลี่ยของข้าราชการ

หน่วยงาน	เพศ	อายุเฉลี่ย (ปี)
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	ชาย ๖๙๑ (ร้อยละ ๓๔)	๔๑.๒๔
	หญิง ๑,๓๕๗ (ร้อยละ ๖๖)	
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	ชาย ๓๑๙ (ร้อยละ ๓๐)	๓๙.๖๗
	หญิง ๗๕๕ (ร้อยละ ๗๐)	

ตารางที่ ๓ จำนวนข้าราชการ จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา

ตำแหน่ง ประเภท	ระดับวุฒิการศึกษา									
	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร					สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	< ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
บริหาร	-	-	๗ (๘๗.๕๐)	๑ (๑๒.๕๐)	๘	-	๔ (๕๗.๑๔)	๓ (๔๒.๘๖)	-	๗
อำนวยการ	-	๘ (๓๓.๓๓)	๑๖ (๖๖.๖๗)	-	๒๔	-	๕ (๓๑.๒๕)	๑๑ (๖๘.๗๕)	-	๑๖
วิชาการ	-	๓๗๗ (๓๕.๒๗)	๖๘๕ (๖๔.๐๘)	๗ (๐.๖๕)	๑,๐๖๙	-	๒๐๙ (๔๐.๑๑)	๓๐๙ (๕๙.๓๑)	๓ (๐.๕๘)	๕๒๑
ทั่วไป	๔๓๕ (๔๕.๙๘)	๔๕๔ (๔๗.๙๙)	๕๖ (๕.๙๒)	๑ (๐.๑๑)	๙๔๖	๑๗๗ (๓๓.๔๐)	๓๐๕ (๕๗.๕๕)	๔๘ (๙.๐๕)	-	๕๓๐
รวม	๔๓๕	๘๓๙	๗๖๔	๙	๒,๐๔๗	๑๗๗	๕๒๓	๓๗๑	๓	๑,๐๗๔

• การสูญเสียอัตรากำลัง (ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐)

ตารางที่ ๔ สรุปข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ลำดับที่	สาเหตุการสูญเสีย	จำนวนอัตรากำลังคนที่สูญเสีย					รวมการ สูญเสีย
		ปี ๕๖	ปี ๕๗	ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐	
๑	เกษียณอายุราชการ	๑๔	๑๗	๒๕	๑๗	๒๓	๙๖
๒	เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด	๒					๒
๓	การโอนออก	๑๗	๑๕	๑๕	๙	๔	๖๐
๔	เสียชีวิต	๓	๑	๓	๓	๒	๑๒
๕	ออกด้วยเหตุวินัย	๑			๓		๔
๖	ลาออก	๘	๗	๖	๗	๔	๓๒
รวมจำนวนการสูญเสียข้าราชการแต่ละปี		๓๑	๒๓	๒๔	๒๒	๑๐	๑๑๐

ตารางที่ ๕ สรุปข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ลำดับที่	สาเหตุการสูญเสีย	จำนวนอัตรากำลังคนที่สูญเสีย					รวมการ สูญเสีย
		ปี ๕๖	ปี ๕๗	ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐	
๑	เกษียณอายุราชการ	๘	๘	๑๐	๑๐	๑๑	๔๗
๒	เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด						๐
๓	การโอนออก	๑๑	๘	๑๒	๑๕	๗	๕๓
๔	เสียชีวิต		๑	๓			๔
๕	ออกด้วยเหตุวินัย	๑		๓	๓		๗
๖	ลาออก	๒	๔	๗	๑๐	๖	๓๐
รวมจำนวนการสูญเสียข้าราชการแต่ละปี		๑๔	๑๓	๒๕	๒๘	๑๓	๙๓

ตารางที่ ๖ อันดับตำแหน่งงานที่สูญเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ จากสาเหตุการโอนออก

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
นิติกร	๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘
เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๑๓
เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๑๐	นิติกร	๘
วิทยากร	๙	วิทยากร	๓
นักบัญชี/นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานพัสดุ	๕	นักประชาสัมพันธ์	๓
นักวิเทศสัมพันธ์	๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานพัสดุ	๒
		นักวิเทศสัมพันธ์	๒

ตารางที่ ๗ อันดับตำแหน่งงานที่สูญเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ จากสาเหตุการลาออก

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
เจ้าพนักงานธุรการ	๘	นิติกร	๑๑
เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๘	วิทยากร	๓
นิติกร	๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๕
วิทยากร	๔	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒
นักวิเทศสัมพันธ์	๒		

ตารางที่ ๘ ตำแหน่งงานที่สูญเสียในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ จากการออกด้วยเหตุวินัย

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	
ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕
นิติกร	๑	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๑
ผู้ตรวจราชการ	๑	นักวิเทศสัมพันธ์	๑
วิทยากร	๑		

• การคาดการณ์การเกษียณอายุราชการ ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕
ตารางที่ ๙ สรุปข้อมูลการสูญเสียอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร			สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา		
ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน	ประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน
บริหาร	เลขาธิการ/รองเลขาธิการ	๓	บริหาร	เลขาธิการ/รองเลขาธิการ	๒
อำนาจการ	ผู้อำนวยการ/ผู้ตรวจราชการ	๘	อำนาจการ	ผู้อำนวยการ	๖
วิชาการ	วิทยากร	๓๐	วิชาการ	วิทยากร	๗
	นิติกร	๙		นิติกร	๗
	นักประชาสัมพันธ์	๘		นักทรัพยากรบุคคล	๔
	นักทรัพยากรบุคคล	๖		นักวิชาการเงินและบัญชี	๔
ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๐	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๖
	เจ้าพนักงานชวเลข	๑๑		เจ้าพนักงานชวเลข	๖
	เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา	๑๑		เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา	๓
	เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๘		เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๒
รวมข้าราชการเกษียณทั้งหมด		๑๕๔	รวมข้าราชการเกษียณทั้งหมด		๖๗

หมายเหตุ : ข้อมูลกำลังคน ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

บทที่ ๓

บทวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสภาพแวดล้อมองค์กร ในบริบทการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓.๑ ผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล

• ที่มาและกลุ่มเป้าหมาย

ในคราวประชุม อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมเห็นควรให้มีแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ดำเนินการสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลและข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ทั้งจากบุคลากรภายนอกซึ่งเป็นผู้รับบริการ ได้แก่ สมาชิกรัฐสภาและสื่อมวลชน และจากบุคลากรภายใน ซึ่งเป็นผู้ให้บริการ/ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบ

(๑) ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดรัฐสภา และ

(๒) ภาพอนาคตและความคาดหวังต่อการเป็นข้าราชการสังกัดรัฐสภา

ในการดำเนินการสัมภาษณ์ คณะทำงานฯ ได้เลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้การสัมภาษณ์ประกอบด้วยกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ จำนวน ๘๑ คน ดังนี้

๑. อดีตสมาชิกรัฐสภา

๑.๑ อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ๒ คน

๑.๒ อดีตสมาชิกวุฒิสภา ๒ คน

๒. สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ๑๐ คน

๓. สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
และคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ ๑๒ คน

๔. ผู้บริหาร/ที่ปรึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๖ คน

๕. ผู้บริหาร/ที่ปรึกษาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๓ คน

๖. ผู้อำนวยการสำนักของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๖ คน

๗. ผู้อำนวยการสำนักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๖ คน

๘. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ๑๕ คน

๙. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ๑๐ คน

๑๐. นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ คน

๑๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านสื่อสารมวลชน ๔ คน

รวมทั้งสิ้น ๘๑ คน

• ประเด็นคำถาม

ในการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ได้สอบถามกลุ่มเป้าหมายในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ ประเด็นหลัก ได้แก่ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร โดยมีแนวทางการสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ข้อคำถามดังต่อไปนี้

ลำดับ	ประเด็น	คำถาม
๑	การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	ท่านอยากเห็น หรือต้องการให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นอย่างไร และที่ผ่านมา ท่านพบปัญหาอุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะประการใด เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงแก้ไข
๒	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส	ในส่วนของการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รูปแบบและวิธีการในการสร้างจิตสำนึก ควรเป็นแบบใด
๓	การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	การพัฒนาข้าราชการ ควรมุ่งเน้นในด้านใด เพื่อรองรับการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๔	การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ข้อเสนอแนะของท่านในการพัฒนาข้าราชการสังกัดรัฐสภา โดยเฉพาะการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงการให้บริการได้อย่างไรบ้าง
๕	การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ในส่วนของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เห็นควรเพิ่มเติมในส่วนใด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐสภาและบุคลากร
๖	เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)	

• ผลการสัมภาษณ์

ภายหลังการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย คณะทำงานฯ ได้ศึกษา วิเคราะห์รายงานผลการสัมภาษณ์ดังกล่าว สามารถแยกเป็นประเด็นที่สำคัญ เพื่อนำมาสู่การจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ได้ดังนี้

๑) การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) ควรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการ

(๒) ควรมีการแต่งตั้งตำแหน่งที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และไม่อยู่ใต้อิทธิพลของการเมือง

(๓) การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ ควรมีกระบวนการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

(๔) ควรมีการสรรหาเชิงรุก

(๕) การวางแผนกำลังคนต้องทำในเชิงยุทธศาสตร์ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติเพื่อกำหนดว่าในอนาคต ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอย่างไร

(๖) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องยืดหยุ่น เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลก

(๗) บุคลากรทุกระดับต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน HRM และ HRD

(๘) ต้องการให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการบริหารงานบุคคลไปในทิศทางเดียวกัน

(๙) ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) ซึ่งข้อมูลมีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน โดยที่ผู้บริหารตลอดจนผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ

๒) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส

(๑) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี

(๒) บุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง

(๓) มีการฝึกอบรมให้มีคุณธรรมและมีจริยธรรมต่อการประพฤติ ปฏิบัติตัว และการทำงานที่ในการทำงาน

(๔) ต้องสร้างความตระหนักถึงผลการกระทำความผิดทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และกฎหมาย โดยให้เห็นถึงบทลงโทษทางวินัย โทษทางอาญา และความรับผิดชอบ

(๕) ค่านิยมที่ควรยึดถือ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ธรรมภิบาล การมีจิตบริการ

(๖) ควรสร้างค่านิยมร่วมกันของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

(๗) ต้องกำหนดแผนการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้ชัดเจน อย่างเป็นรูปธรรม

(๘) ควรสร้างเครือข่ายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

(๙) ควรนำแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงมาปลูกฝังให้เป็นคุณธรรม จริยธรรม

(๑๐) ต้องปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ความโปร่งใสให้กับบุคลากรทุกระดับ ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

(๑๑) ควรพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี ให้แก่ข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๓) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพ

(๑) บุคลากรต้องมีคุณภาพและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านวิชาการ ต้องสามารถสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการให้กับสมาชิกได้เป็นอย่างดี

(๒) บุคลากรต้องมีศักยภาพสูงและรู้เท่าทันกับเทคโนโลยี

(๓) สมาชิกต้องการนักกฎหมายและนักวิชาการนิติบัญญัติที่ดี ข้าราชการรัฐสภา จึงควรมีบทบาทหลักในด้านนิติบัญญัติ

(๔) การพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ มีระยะเวลา และเป้าหมายของการสัมฤทธิ์ผลอย่างชัดเจน

(๕) บุคลากรควรมีความรู้ที่หลากหลาย เช่น ความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น มีความคล่องตัวสูงและมีหัวใจของการให้บริการ

(๖) บุคลากรต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะให้สามารถรองรับภารกิจด้านต่าง ๆ ของรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพ

(๗) ควรพัฒนาข้าราชการในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านภาษา

(๘) รูปแบบการพัฒนาข้าราชการควรเป็นการเรียนรู้ (Learning) โดยเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดจนมีกระบวนการในการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

(๙) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นและเป็นการสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

(๑๐) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ปัจจุบัน และอนาคต เช่น การสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การเจรจาต่อรอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น

๔) การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๑) ควรเพิ่มความรู้ ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และโซเซียลมีเดียให้กับบุคลากรรัฐสภาให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

(๒) ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

(๓) ควรมีการบูรณาการฐานข้อมูลในรูปของ Digital โดยเชื่อมโยงข้อมูลจากกลุ่มงานต่าง ๆ นอกจากนี้ ควรมีการ Benchmark เทียบเคียงกับมาตรฐานของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

(๔) คณะกรรมการต่าง ๆ ภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรให้ความสำคัญกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้มากยิ่งขึ้น และควรผลักดันนโยบายการประชุมไร้กระดาษภายในสำนักงาน

(๕) ควรมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและสามารถสืบค้นข้อมูลได้ตลอดเวลา

(๖) พัฒนาด้านข้อมูลให้เป็นคลังสมอง (Think Tank) ของฝ่ายนิติบัญญัติควรมีการบูรณาการข้อมูลเพื่อให้บริการข้อมูลสารสนเทศให้ตรงกับความต้องการของสมาชิกรัฐสภา

(๗) ควรสร้างเครือข่ายสารสนเทศเพื่อประสานความร่วมมือเชิงบูรณาการระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ

๕) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๑) ควรส่งเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากรที่เอื้อกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

(๒) ควรมีการให้รางวัลแก่ข้าราชการดีเด่นในกลุ่มงานหรือสำนัก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

(๓) ควรปลูกฝังการดำเนินชีวิตตามรอยพระยุคลบาท

(๔) ควรดำเนินการสร้างความผูกพันกับองค์กร และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เริ่มจากการศึกษาเปรียบเทียบและหาปัจจัยที่จะนำไปสู่ความผูกพันองค์กร

(๕) พัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

(๖) การมอบหมายงานที่สำคัญและท้าทาย ตลอดจนการประเมินด้านความโปร่งใส จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ

(๗) ควรมีการสำรวจความผูกพันองค์กร (Engagement Survey) ตลอดจนควรมีการจัดทำแผนการสร้างเสริมความผูกพันองค์กร

(๘) ควรมีการจัดกิจกรรมการพบปะสังสรรค์ร่วมกัน โดยผู้บังคับบัญชาควรใช้กิจกรรมนี้เป็นโอกาสในการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจเป้าหมายของงานร่วมกัน รวมทั้งให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๙) ควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

(๑๐) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

๖) เรื่องอื่น ๆ

(๑) ควรปรับปรุงรูปแบบการทำงานหรือระบบงาน มีความเป็นราชการและมีกระบวนการมาก การดำเนินการบางเรื่องจึงล่าช้า ขาดความคล่องตัว เช่น การตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ บางเรื่องซ้ำซ้อนกัน

(๒) ควรมีการประเมินความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณบุคคล เนื่องจากข้าราชการรัฐสภาได้รับค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง จึงควรมีการประเมินผลลัพธ์การดำเนินการ

(๓) ควรให้ความรู้เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยกับบุคลากรภายนอก เยาวชน ประชาชนทั่วไป เช่น การจัดแสดงนิทรรศการควบคู่กับการจัดบทบาทสมมติต่าง ๆ เกี่ยวกับภารกิจของรัฐสภา

๓.๒ บทวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรโดยเทคนิค SWOT Analysis เป็นวิธีการวิเคราะห์ทางการตลาดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บริษัทหรือองค์กรสร้างความได้เปรียบทางการตลาด การวิเคราะห์โดยใช้ SWOT เริ่มแพร่หลายจากการใช้งานที่มหาวิทยาลัย Harvard ในประเทศสหรัฐอเมริกาในทศวรรษที่ ๑๙๖๐ ต่อมา SWOT ได้รับความนิยมอย่างมากเมื่อผู้บริหารบริษัทต่าง ๆ นำเทคนิคดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบริษัท นอกจากนี้ ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับกิจการและองค์กรทุกประเภท^๑ ซึ่งรวมถึงองค์กรสาธารณะและภาคราชการ SWOT จึงเป็นเทคนิคที่ได้รับความนิยมในการใช้วิเคราะห์องค์กรมาจนปัจจุบัน

คำว่า “SWOT” เกิดจากการรวบรวมพยัญชนะต้นของคำ ๔ คำ ได้แก่ Strength (จุดแข็ง) Weakness (จุดอ่อน) Opportunities (โอกาส) และ Threats (อุปสรรค) ซึ่งใช้เป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยมองสถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กร ดังนี้

- S หรือ Strength คือ จุดแข็ง หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในขององค์กรที่เป็น**บวก** สามารถใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี
- W หรือ Weakness คือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ภายในขององค์กรที่เป็น**ลบ**และด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงาน หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำไม่ได้
- O หรือ Opportunity คือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์**ภายนอก**ที่เอื้ออำนวย หรือเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร
- T หรือ Threat คือ อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์**ภายนอก**ที่ขัดขวางการทำงาน หรือเป็นปัญหาต่อองค์กร^๒

การทำ SWOT Analysis จึงเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาช่องว่างระหว่างปัจจัยด้านบวกและด้านลบ นำจุดแข็งและโอกาสมาแก้ไขจุดอ่อน ป้องกันอุปสรรค นำไปสู่การพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^๑ AR Group. “SWOT คืออะไร?”. เข้าถึงได้จาก <http://www.ar.co.th/kp/th/274>. สืบค้น ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

^๒ “SWOT” เข้าถึงได้จาก www.thaipat.co.th/swot.ppt. สืบค้น ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๐.

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (SWOT Analysis) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

• จุดแข็ง (Strengths)

ระบบงาน	การบริหารทรัพยากรบุคคล	คุณธรรม จริยธรรม/ วัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยม
(๑) เป็นองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ เพียงองค์กรเดียว มีกฎหมาย รองรับสถานะองค์กรที่ดี มีบทบาทภารกิจชัดเจน	(๑) การปฏิบัติงานตามบทบาท และภารกิจของบุคลากร มีความชัดเจน	(๑) มีนโยบาย/มาตรฐาน/ แผนงานในการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมองค์กร และวินัยข้าราชการ
(๒) มีระบบการทำงานที่เปิด โอกาสให้บุคคลภายนอกที่มี ความรู้ความเชี่ยวชาญและ มีความสามารถจาก หน่วยงานอื่นมาร่วม ดำเนินงาน	(๒) มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลเป็น ของตนเอง ทำให้เกิดความ คล่องตัวในการบริหารงาน	(๒) บุคลากรมีความเป็นกลาง ทางการเมือง สามารถ ปฏิบัติงานให้บริการสมาชิก อย่างเต็มความสามารถ
(๓) มีสถานวิทย์ุโทรทัศน์เป็น ของตัวเอง	(๓) มียุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นแนวทาง ในการดำเนินงานทั้งด้าน HRM และ HRD	(๓) ความสัมพันธ์ของบุคลากร ยึดหลักความอาวุโส และ ความเป็นพี่น้อง
	(๔) มีค่าตอบแทนที่เป็นขวัญ กำลังใจและเป็นแรงจูงใจใน การปฏิบัติราชการ	
	(๕) มีความก้าวหน้าสูงสุด ในสายงานที่ดำรงตำแหน่ง	
	(๖) มีงบประมาณด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอ	
	(๗) บุคลากรมีวุฒิการศึกษาสูง มีความพร้อมในการพัฒนา และใช้ความรู้ ความสามารถ พร้อมจะปฏิบัติงาน	

• จุดอ่อน (Weakness)

ระบบงาน	การบริหารทรัพยากรบุคคล	คุณธรรม จริยธรรม/ วัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยม
<p>(๑) ขั้นตอน/วิธีการปฏิบัติงานไม่เอื้อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และสั่งสมองค์ความรู้ (งานเอกสารมาก , ซ้ำซ้อน)</p> <p>(๒) ผู้บริหารของทั้งสองส่วนราชการมีช่องทาง/กิจกรรมการสื่อสารกันน้อย ขาดการบูรณาการงานร่วมกัน</p> <p>(๓) นโยบายองค์กรถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติไม่ทั่วถึง</p> <p>(๔) สถานที่หน่วยงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>(๕) ขาดการบูรณาการด้านข้อมูลสารสนเทศระหว่างหน่วยงาน</p> <p>(๖) ระยะเวลาระหว่างรอกการก่อสร้างอาคารรัฐสภาแห่งใหม่เป็นข้อจำกัดในการพัฒนาและวางระบบใหม่หลายด้าน</p>	<p>(๑) ระบบการบริหารทรัพยากรที่สำคัญยังไม่สามารถใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>(๒) ระบบการสรรหา คัดเลือก ยังไม่ได้รับการเชื่อถืออย่างเต็มที่ และการสรรหา ยังไม่มีความหลากหลาย</p> <p>(๓) หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน</p> <p>(๔) การส่งเสริมทักษะการสร้างสรรคเชิงนวัตกรรม ยังมีน้อย</p> <p>(๕) มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศจำนวนน้อย</p> <p>(๖) บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>(๗) บุคลากรยังไม่สามารถทำงานภายใต้ Digital Platform ได้</p> <p>(๘) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้ยากและต้องใช้เวลา</p>	<p>(๑) การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมตามนโยบายและแผนงานต่อบุคลากร ยังไม่แสดงผลที่ชัดเจน</p> <p>(๒) ขาดการส่งเสริม การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>

• โอกาส (Opportunity)

ระบบงาน	การบริหารทรัพยากรบุคคล	คุณธรรม จริยธรรม/ วัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยม
(๑) นโยบายของรัฐบาลการพัฒนาประเทศและปฏิรูประบบราชการเป็นโอกาสให้ส่วนราชการได้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการภายใน เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี หรือ รัฐบาลดิจิทัล	(๑) สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานมีทุนสนับสนุนจะสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถในอนาคตได้เพิ่มขึ้น (๒) มีแนวทางหรือเปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะต่าง ๆ ทั้งด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเป็นไปในแนวทางเดียวกับหน่วยงานอื่น	(๑) นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารประเทศ
(๒) ผู้บริหารฝ่ายการเมืองสนับสนุนการพัฒนาองค์กรและบุคลากร		
(๓) มีองค์กรภาคีเครือข่ายภายในและภายนอกส่วนราชการทั้งภายในและต่างประเทศเพื่อสร้างความร่วมมือและบูรณาการในการทำงาน		
(๔) ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการเข้าถึงเทคโนโลยีที่สะดวกขึ้นเพิ่มช่องทางการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานและการบริการ		
(๕) การย้ายสถานที่ทำงานไปสู่อาคารรัฐสภาแห่งใหม่เป็นโอกาสในการจัดระเบียบสถานที่ทำงานและระบบงานใหม่ให้ดีขึ้น สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ		

• อุปสรรค (Threats)

ระบบงาน	การบริหารทรัพยากรบุคคล	คุณธรรม จริยธรรม/ วัฒนธรรมองค์กร/ค่านิยม
(๑) การเปลี่ยนแปลงทาง การเมืองส่งผลต่อบทบาท ภารกิจ และความต่อเนื่องใน การบริหารจัดการขององค์กร ฝ่ายนิติบัญญัติและ ข้าราชการประจำ	(๑) การแข่งขันในตลาดแรงงาน ภาคต่าง ๆ ที่สูงขึ้น และคน รุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถไม่นิยมทำงาน ในระบบราชการ	(๑) การดำเนินการต้องใช้ ระยะเวลาในการปรับเปลี่ยน สร้างความรู้ความเข้าใจปลูก จิตสำนึกจนสามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้
(๒) ข้อเสียด้านความไม่โปร่งใส ของการปฏิบัติงานของ ส่วนราชการส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ขององค์กร		
(๓) ขาดการสร้างกลไก เครือข่าย การมีส่วนร่วมของประชาชน		
(๔) งบประมาณการบริหาร จัดการองค์กรเปลี่ยนแปลง ตามภาวะเศรษฐกิจอาจ ส่งผลต่อโครงการที่ต้อง ดำเนินการต่อเนื่อง		

บทที่ ๔

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ในบทที่ ๑ - บทที่ ๓ จึงได้นำมาสู่การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งในด้านวิชาการ และงานด้านการให้บริการ เพื่อสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกรัฐสภา ประชาชน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตอบสนองหรือรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม

๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์และทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จัดทำขึ้น โดยนำกรอบแนวคิดในการดำเนินการมาจากนโยบายและแนวทางในการพัฒนาประเทศของรัฐบาล ได้แก่ ร่างยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ข้อมูลแนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ตัวอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอื่น รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ขององค์กร ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕) ผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) การวิเคราะห์ SWOT ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา การวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อดีตประธานรัฐสภา อดีตสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตลอดจนผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสื่อมวลชน แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ : บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามหลักธรรมาภิบาล
ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ :

๑. ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๒. ขับเคลื่อนและผลักดันการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามวินัย
ข้าราชการ
๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง
๔. สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง

เป้าประสงค์หลัก :

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลัก
ธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและภารกิจของรัฐสภา
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ทรัพยากรบุคคลยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และวินัย
ข้าราชการ
๓. ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง รวมทั้งสามารถนำระบบ
เทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ
ชีวิตส่วนตัว (work-life balance) มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ◆ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
และยึดหลักธรรมาภิบาล
- ◆ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม
จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- ◆ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีศักยภาพสูง และ
นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- ◆ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล
ให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจของรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๑) บริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>(๑) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับส่วนราชการ มีการลด/เพิ่มขนาดกำลังคนและการกำหนดตำแหน่งตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวให้เกิดความต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลง</p> <p>(๒) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามภารกิจที่ส่วนราชการรับผิดชอบ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>(๑) มีแผนกำลังคนที่เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ</p> <p>(๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำแผนกำลังคนไปเป็นเครื่องมือและประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคล</p>	<p>๑.๑) การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และการเปลี่ยนแปลงของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการแผนกำลังคนของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา</p>	<p>- ส.กลาง (สผ./สว.)</p>	<p>- ทุกหน่วยงาน</p>

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๒) ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล <u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>(๑) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการระบบความก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ อย่างเหมาะสม บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพเพียงพอ มีความพร้อมด้านต่างๆ สำหรับการปฏิบัติงานในบริบทที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> <p>(๒) เพื่อให้ส่วนราชการมีการดำเนินการเชิงรุก ในการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>(๓) เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employee engagement) ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง ๔ ระบบ และสามารถดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ</p> <p>(๒) มีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของระบบ และเป็นที่ยอมรับ</p> <p>(๓) บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อระบบความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>- การดำเนินการและติดตามการนำระบบความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติ ได้แก่</p> <p>> แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>> แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)</p> <p>> ระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)</p> <p>> แผนการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation)</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของของการดำเนินการตามระบบความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบความก้าวหน้าในอาชีพ</p>	<p>- สนง.ก.ร.</p> <p>- ส.กลาง (สผ./สว.)</p> <p>- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)</p>	<p>- ทุกหน่วยงาน</p>

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๓) เสริมสร้างระบบการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา <u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>(๑) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของส่วนราชการมาปฏิบัติงาน</p> <p>(๒) เพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้ง ข้อร้องเรียน ที่เกิดขึ้นจากการคัดเลือกและแต่งตั้ง</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และดำเนินการเพื่อจูงใจกลุ่มคนที่มีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>(๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง และมีการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ</p>	<p>๓.๑) การพัฒนาวิธีการและดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>๓.๒) การพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสม มาดำรงตำแหน่ง</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาวิธีการและดำเนินการสรรหาเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาวิธีการและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง</p> <p>- ระดับความสำเร็จของกระบวนการ/กลไก จัดการข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการคัดเลือกและแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>- สนง.ก.ร. - ส.กลาง (สผ./สว.)</p> <p>- สนง.ก.ร. - ส.กลาง (สผ./สว.)</p>	

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๔) เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) <u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>(๑) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการดำเนินการอย่างมีมาตรฐาน สอดคล้องผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน</p> <p>(๒) เพื่อให้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปสู่การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- การติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ระดับความสำเร็จในการติดตามการดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>- ส.กลาง (สผ./สว.)</p>	<p>- ทุกหน่วยงาน</p>
<p>๕) ส่งเสริมการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ <u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>- เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม ทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลมีความทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน ทำให้สามารถ ใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อการนำไปใช้บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร</p>	<p>- การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>	<p>- ส.กลาง (สผ./สว.)</p> <p>- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)</p> <p>- ส.สารสนเทศ (สผ./สว.)</p>	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม วินัยข้าราชการ และนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา เพื่อรักษาเกียรติของตนเองและภาพลักษณ์ขององค์กร

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๑) ขับเคลื่อนและผลักดันกลไกด้านคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>(๑) เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>(๒) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีบุคลากรที่จะสามารถเป็นผู้นำที่ดีในด้านการปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>(๓) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ตัวบุคคลและองค์กร</p>	<p>๑.๑) การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ รัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรม</p>	<p>- ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและผลักดันการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา มาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>- มีผู้นำต้นแบบทางจริยธรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในระดับผู้บังคับบัญชา</p>	- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)	- ทุกหน่วยงาน
<p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>- บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา และมาตรฐานทางจริยธรรม</p>	<p>๑.๒) การดำเนินการตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมตามหลักสูตรการสร้างเสริมจริยธรรม</p> <p>- มีการกำกับ ติดตาม การสร้างเสริมจริยธรรม</p>	- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)	- ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>(๑) เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภารับรู้กฎระเบียบ วินัยข้าราชการ และมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการ ไม่ประพฤติฝ่าฝืน หรือกระทำการอันอาจเป็นเหตุของการเสื่อมเสียเกียรติของตนเองและองค์กร</p> <p>(๒) เพื่อลดจำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการดำเนินการเพื่อรณรงค์ส่งเสริมมาตรการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p> <p>(๒) จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยลดลงในแต่ละปี</p>	<p>๒.๑) การรณรงค์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมและรับรู้การดำเนินการด้านวินัยและการป้องกันการกระทำผิดวินัยของบุคลากร</p> <p>- จำนวนกรณีการกระทำผิดทางวินัยมีจำนวนลดลงกว่าปีที่ผ่านมา</p>	<p>- สนง.ก.ร.</p> <p>- ส.กลาง (สผ./สว.)</p> <p>- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)</p>	
	<p>๒.๒) การรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการรณรงค์ส่งเสริมมาตรการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายที่เกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ</p>	<p>- ส.การคลัง (สผ./สว.)</p> <p>- ส.กฎหมาย (สผ./สว.)</p>	

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๓) ขับเคลื่อนและผลักดันนโยบายความโปร่งใสของรัฐสภา <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกระบวนการทำงานที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม (๒) เพื่อสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร <u>ผลลัพธ์</u> - ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใส ได้รับความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับ</p>	<p>- การดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามนโยบายและมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ระดับความสำเร็จในการจัดการเรื่องร้องเรียนด้านความโปร่งใสที่มีต่อส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>- สนง.ก.ร. - ส.พัฒน (สผ./สว.)</p>	<p>- ทุกหน่วยงาน</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย ๑. ทักษะการบุคคลมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในสายงานที่ปฏิบัติอย่างเชี่ยวชาญ และมีศักยภาพสูง
 ๒. ทักษะการบุคคลมีทักษะและขีดความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๓. ผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการคิด ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑) เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ <u>วัตถุประสงค์</u> (๑) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร (๒) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (๓) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร	๑.๑) การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	- มีมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด	- สนง.ก.ร.	- ทุกหน่วยงาน
	๑.๒) การบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสองส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและบูรณาการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง หลักสูตรนักกฎหมายนิติบัญญัติ หลักสูตรนักวิชาการนิติบัญญัติ เป็นต้น - จำนวนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่บูรณาการ	- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)	- ทุกหน่วยงาน

K. สิริมนตรี - ทบทวนงานกฎหมายและงานใหม่
 - IT course online

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<u>ผลลัพธ์</u> (๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรฐานความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ (๒) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เพียงพอ เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (๓) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดำเนินการประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร	๑.๓) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ/ทุกสายงาน ตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่กำหนด รวมทั้งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต	- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)	- ทุกหน่วยงาน
	๑.๔) การพัฒนาบุคลากรสายงานนิติการให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามแนวทางที่กำหนด	- จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งนักกฎหมายนิติบัญญัติ ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด	- สนง.ก.ร. - ส.กลาง (สผ./สว.) - ส.พัฒน์ (สผ./สว.) - คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	- ทุกหน่วยงาน
	๑.๕) การพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสายงานวิชาการให้เป็นนักวิชาการสนับสนุนงานนิติบัญญัติ	- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง	- ทุกหน่วยงาน
	๑.๖) การติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	- ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร	- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)	- ทุกหน่วยงาน

ประเมินงาน
Job design
ค่าตอบแทน

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๒) นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>(๑) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบริบทความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก และมีภาพลักษณ์ที่ทันสมัย เป็นไปตามทิศทางและนโยบายการพัฒนาองค์กร</p> <p>(๒) เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ให้สะดวก รวดเร็ว ครอบคลุมบริการทางวิชาการที่หลากหลายและทั่วถึง</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - มีผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด - บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 	<p>- การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร</p> <p><i>๒๓๙: ๒๓๖: ๒๓๗: ๒๓๘: ๒๓๙: ๒๔๐: ๒๔๑: ๒๔๒: ๒๔๓: ๒๔๔: ๒๔๕: ๒๔๖: ๒๔๗: ๒๔๘: ๒๔๙: ๒๕๐: ๒๕๑: ๒๕๒: ๒๕๓: ๒๕๔: ๒๕๕: ๒๕๖: ๒๕๗: ๒๕๘: ๒๕๙: ๒๖๐: ๒๖๑: ๒๖๒: ๒๖๓: ๒๖๔: ๒๖๕: ๒๖๖: ๒๖๗: ๒๖๘: ๒๖๙: ๒๗๐: ๒๗๑: ๒๗๒: ๒๗๓: ๒๗๔: ๒๗๕: ๒๗๖: ๒๗๗: ๒๗๘: ๒๗๙: ๒๘๐: ๒๘๑: ๒๘๒: ๒๘๓: ๒๘๔: ๒๘๕: ๒๘๖: ๒๘๗: ๒๘๘: ๒๘๙: ๒๙๐: ๒๙๑: ๒๙๒: ๒๙๓: ๒๙๔: ๒๙๕: ๒๙๖: ๒๙๗: ๒๙๘: ๒๙๙: ๓๐๐: ๓๐๑: ๓๐๒: ๓๐๓: ๓๐๔: ๓๐๕: ๓๐๖: ๓๐๗: ๓๐๘: ๓๐๙: ๓๑๐: ๓๑๑: ๓๑๒: ๓๑๓: ๓๑๔: ๓๑๕: ๓๑๖: ๓๑๗: ๓๑๘: ๓๑๙: ๓๒๐: ๓๒๑: ๓๒๒: ๓๒๓: ๓๒๔: ๓๒๕: ๓๒๖: ๓๒๗: ๓๒๘: ๓๒๙: ๓๓๐: ๓๓๑: ๓๓๒: ๓๓๓: ๓๓๔: ๓๓๕: ๓๓๖: ๓๓๗: ๓๓๘: ๓๓๙: ๓๔๐: ๓๔๑: ๓๔๒: ๓๔๓: ๓๔๔: ๓๔๕: ๓๔๖: ๓๔๗: ๓๔๘: ๓๔๙: ๓๕๐: ๓๕๑: ๓๕๒: ๓๕๓: ๓๕๔: ๓๕๕: ๓๕๖: ๓๕๗: ๓๕๘: ๓๕๙: ๓๖๐: ๓๖๑: ๓๖๒: ๓๖๓: ๓๖๔: ๓๖๕: ๓๖๖: ๓๖๗: ๓๖๘: ๓๖๙: ๓๗๐: ๓๗๑: ๓๗๒: ๓๗๓: ๓๗๔: ๓๗๕: ๓๗๖: ๓๗๗: ๓๗๘: ๓๗๙: ๓๘๐: ๓๘๑: ๓๘๒: ๓๘๓: ๓๘๔: ๓๘๕: ๓๘๖: ๓๘๗: ๓๘๘: ๓๘๙: ๓๙๐: ๓๙๑: ๓๙๒: ๓๙๓: ๓๙๔: ๓๙๕: ๓๙๖: ๓๙๗: ๓๙๘: ๓๙๙: ๔๐๐: ๔๐๑: ๔๐๒: ๔๐๓: ๔๐๔: ๔๐๕: ๔๐๖: ๔๐๗: ๔๐๘: ๔๐๙: ๔๑๐: ๔๑๑: ๔๑๒: ๔๑๓: ๔๑๔: ๔๑๕: ๔๑๖: ๔๑๗: ๔๑๘: ๔๑๙: ๔๒๐: ๔๒๑: ๔๒๒: ๔๒๓: ๔๒๔: ๔๒๕: ๔๒๖: ๔๒๗: ๔๒๘: ๔๒๙: ๔๓๐: ๔๓๑: ๔๓๒: ๔๓๓: ๔๓๔: ๔๓๕: ๔๓๖: ๔๓๗: ๔๓๘: ๔๓๙: ๔๔๐: ๔๔๑: ๔๔๒: ๔๔๓: ๔๔๔: ๔๔๕: ๔๔๖: ๔๔๗: ๔๔๘: ๔๔๙: ๔๕๐: ๔๕๑: ๔๕๒: ๔๕๓: ๔๕๔: ๔๕๕: ๔๕๖: ๔๕๗: ๔๕๘: ๔๕๙: ๔๖๐: ๔๖๑: ๔๖๒: ๔๖๓: ๔๖๔: ๔๖๕: ๔๖๖: ๔๖๗: ๔๖๘: ๔๖๙: ๔๗๐: ๔๗๑: ๔๗๒: ๔๗๓: ๔๗๔: ๔๗๕: ๔๗๖: ๔๗๗: ๔๗๘: ๔๗๙: ๔๘๐: ๔๘๑: ๔๘๒: ๔๘๓: ๔๘๔: ๔๘๕: ๔๘๖: ๔๘๗: ๔๘๘: ๔๘๙: ๔๙๐: ๔๙๑: ๔๙๒: ๔๙๓: ๔๙๔: ๔๙๕: ๔๙๖: ๔๙๗: ๔๙๘: ๔๙๙: ๕๐๐: ๕๐๑: ๕๐๒: ๕๐๓: ๕๐๔: ๕๐๕: ๕๐๖: ๕๐๗: ๕๐๘: ๕๐๙: ๕๑๐: ๕๑๑: ๕๑๒: ๕๑๓: ๕๑๔: ๕๑๕: ๕๑๖: ๕๑๗: ๕๑๘: ๕๑๙: ๕๒๐: ๕๒๑: ๕๒๒: ๕๒๓: ๕๒๔: ๕๒๕: ๕๒๖: ๕๒๗: ๕๒๘: ๕๒๙: ๕๓๐: ๕๓๑: ๕๓๒: ๕๓๓: ๕๓๔: ๕๓๕: ๕๓๖: ๕๓๗: ๕๓๘: ๕๓๙: ๕๔๐: ๕๔๑: ๕๔๒: ๕๔๓: ๕๔๔: ๕๔๕: ๕๔๖: ๕๔๗: ๕๔๘: ๕๔๙: ๕๕๐: ๕๕๑: ๕๕๒: ๕๕๓: ๕๕๔: ๕๕๕: ๕๕๖: ๕๕๗: ๕๕๘: ๕๕๙: ๕๖๐: ๕๖๑: ๕๖๒: ๕๖๓: ๕๖๔: ๕๖๕: ๕๖๖: ๕๖๗: ๕๖๘: ๕๖๙: ๕๗๐: ๕๗๑: ๕๗๒: ๕๗๓: ๕๗๔: ๕๗๕: ๕๗๖: ๕๗๗: ๕๗๘: ๕๗๙: ๕๘๐: ๕๘๑: ๕๘๒: ๕๘๓: ๕๘๔: ๕๘๕: ๕๘๖: ๕๘๗: ๕๘๘: ๕๘๙: ๕๙๐: ๕๙๑: ๕๙๒: ๕๙๓: ๕๙๔: ๕๙๕: ๕๙๖: ๕๙๗: ๕๙๘: ๕๙๙: ๖๐๐: ๖๐๑: ๖๐๒: ๖๐๓: ๖๐๔: ๖๐๕: ๖๐๖: ๖๐๗: ๖๐๘: ๖๐๙: ๖๑๐: ๖๑๑: ๖๑๒: ๖๑๓: ๖๑๔: ๖๑๕: ๖๑๖: ๖๑๗: ๖๑๘: ๖๑๙: ๖๒๐: ๖๒๑: ๖๒๒: ๖๒๓: ๖๒๔: ๖๒๕: ๖๒๖: ๖๒๗: ๖๒๘: ๖๒๙: ๖๓๐: ๖๓๑: ๖๓๒: ๖๓๓: ๖๓๔: ๖๓๕: ๖๓๖: ๖๓๗: ๖๓๘: ๖๓๙: ๖๔๐: ๖๔๑: ๖๔๒: ๖๔๓: ๖๔๔: ๖๔๕: ๖๔๖: ๖๔๗: ๖๔๘: ๖๔๙: ๖๕๐: ๖๕๑: ๖๕๒: ๖๕๓: ๖๕๔: ๖๕๕: ๖๕๖: ๖๕๗: ๖๕๘: ๖๕๙: ๖๖๐: ๖๖๑: ๖๖๒: ๖๖๓: ๖๖๔: ๖๖๕: ๖๖๖: ๖๖๗: ๖๖๘: ๖๖๙: ๖๗๐: ๖๗๑: ๖๗๒: ๖๗๓: ๖๗๔: ๖๗๕: ๖๗๖: ๖๗๗: ๖๗๘: ๖๗๙: ๖๘๐: ๖๘๑: ๖๘๒: ๖๘๓: ๖๘๔: ๖๘๕: ๖๘๖: ๖๘๗: ๖๘๘: ๖๘๙: ๖๙๐: ๖๙๑: ๖๙๒: ๖๙๓: ๖๙๔: ๖๙๕: ๖๙๖: ๖๙๗: ๖๙๘: ๖๙๙: ๗๐๐: ๗๐๑: ๗๐๒: ๗๐๓: ๗๐๔: ๗๐๕: ๗๐๖: ๗๐๗: ๗๐๘: ๗๐๙: ๗๑๐: ๗๑๑: ๗๑๒: ๗๑๓: ๗๑๔: ๗๑๕: ๗๑๖: ๗๑๗: ๗๑๘: ๗๑๙: ๗๒๐: ๗๒๑: ๗๒๒: ๗๒๓: ๗๒๔: ๗๒๕: ๗๒๖: ๗๒๗: ๗๒๘: ๗๒๙: ๗๓๐: ๗๓๑: ๗๓๒: ๗๓๓: ๗๓๔: ๗๓๕: ๗๓๖: ๗๓๗: ๗๓๘: ๗๓๙: ๗๔๐: ๗๔๑: ๗๔๒: ๗๔๓: ๗๔๔: ๗๔๕: ๗๔๖: ๗๔๗: ๗๔๘: ๗๔๙: ๗๕๐: ๗๕๑: ๗๕๒: ๗๕๓: ๗๕๔: ๗๕๕: ๗๕๖: ๗๕๗: ๗๕๘: ๗๕๙: ๗๖๐: ๗๖๑: ๗๖๒: ๗๖๓: ๗๖๔: ๗๖๕: ๗๖๖: ๗๖๗: ๗๖๘: ๗๖๙: ๗๗๐: ๗๗๑: ๗๗๒: ๗๗๓: ๗๗๔: ๗๗๕: ๗๗๖: ๗๗๗: ๗๗๘: ๗๗๙: ๗๘๐: ๗๘๑: ๗๘๒: ๗๘๓: ๗๘๔: ๗๘๕: ๗๘๖: ๗๘๗: ๗๘๘: ๗๘๙: ๗๙๐: ๗๙๑: ๗๙๒: ๗๙๓: ๗๙๔: ๗๙๕: ๗๙๖: ๗๙๗: ๗๙๘: ๗๙๙: ๘๐๐: ๘๐๑: ๘๐๒: ๘๐๓: ๘๐๔: ๘๐๕: ๘๐๖: ๘๐๗: ๘๐๘: ๘๐๙: ๘๑๐: ๘๑๑: ๘๑๒: ๘๑๓: ๘๑๔: ๘๑๕: ๘๑๖: ๘๑๗: ๘๑๘: ๘๑๙: ๘๒๐: ๘๒๑: ๘๒๒: ๘๒๓: ๘๒๔: ๘๒๕: ๘๒๖: ๘๒๗: ๘๒๘: ๘๒๙: ๘๓๐: ๘๓๑: ๘๓๒: ๘๓๓: ๘๓๔: ๘๓๕: ๘๓๖: ๘๓๗: ๘๓๘: ๘๓๙: ๘๔๐: ๘๔๑: ๘๔๒: ๘๔๓: ๘๔๔: ๘๔๕: ๘๔๖: ๘๔๗: ๘๔๘: ๘๔๙: ๘๕๐: ๘๕๑: ๘๕๒: ๘๕๓: ๘๕๔: ๘๕๕: ๘๕๖: ๘๕๗: ๘๕๘: ๘๕๙: ๘๖๐: ๘๖๑: ๘๖๒: ๘๖๓: ๘๖๔: ๘๖๕: ๘๖๖: ๘๖๗: ๘๖๘: ๘๖๙: ๘๗๐: ๘๗๑: ๘๗๒: ๘๗๓: ๘๗๔: ๘๗๕: ๘๗๖: ๘๗๗: ๘๗๘: ๘๗๙: ๘๘๐: ๘๘๑: ๘๘๒: ๘๘๓: ๘๘๔: ๘๘๕: ๘๘๖: ๘๘๗: ๘๘๘: ๘๘๙: ๘๙๐: ๘๙๑: ๘๙๒: ๘๙๓: ๘๙๔: ๘๙๕: ๘๙๖: ๘๙๗: ๘๙๘: ๘๙๙: ๙๐๐: ๙๐๑: ๙๐๒: ๙๐๓: ๙๐๔: ๙๐๕: ๙๐๖: ๙๐๗: ๙๐๘: ๙๐๙: ๙๑๐: ๙๑๑: ๙๑๒: ๙๑๓: ๙๑๔: ๙๑๕: ๙๑๖: ๙๑๗: ๙๑๘: ๙๑๙: ๙๒๐: ๙๒๑: ๙๒๒: ๙๒๓: ๙๒๔: ๙๒๕: ๙๒๖: ๙๒๗: ๙๒๘: ๙๒๙: ๙๓๐: ๙๓๑: ๙๓๒: ๙๓๓: ๙๓๔: ๙๓๕: ๙๓๖: ๙๓๗: ๙๓๘: ๙๓๙: ๙๔๐: ๙๔๑: ๙๔๒: ๙๔๓: ๙๔๔: ๙๔๕: ๙๔๖: ๙๔๗: ๙๔๘: ๙๔๙: ๙๕๐: ๙๕๑: ๙๕๒: ๙๕๓: ๙๕๔: ๙๕๕: ๙๕๖: ๙๕๗: ๙๕๘: ๙๕๙: ๙๖๐: ๙๖๑: ๙๖๒: ๙๖๓: ๙๖๔: ๙๖๕: ๙๖๖: ๙๖๗: ๙๖๘: ๙๖๙: ๙๗๐: ๙๗๑: ๙๗๒: ๙๗๓: ๙๗๔: ๙๗๕: ๙๗๖: ๙๗๗: ๙๗๘: ๙๗๙: ๙๘๐: ๙๘๑: ๙๘๒: ๙๘๓: ๙๘๔: ๙๘๕: ๙๘๖: ๙๘๗: ๙๘๘: ๙๘๙: ๙๙๐: ๙๙๑: ๙๙๒: ๙๙๓: ๙๙๔: ๙๙๕: ๙๙๖: ๙๙๗: ๙๙๘: ๙๙๙: ๑๐๐๐</i></p>	<p>- จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p> <p>- ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของส่วนราชการในด้านการใช้เทคโนโลยี</p>	<p>- ส.พัฒน (สผ./สว.)</p> <p>- ส.สารสนเทศ (สผ./สว.)</p>	<p>- ทุกหน่วยงาน</p>

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๔) ผลักดันวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร <u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>(๑) เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีแผนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน/ภารกิจ มีมาตรฐาน และสามารถดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๒) เพื่อให้ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความใฝ่รู้ และสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองตามความต้องการผ่านกระบวนการ เครื่องมือ และเครือข่ายการเรียนรู้ที่น่าสนใจ เช่น e-Learning กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ซึ่งมีมาตรฐาน</p> <p>(๒) มีจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นไปตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>๔.๑) การพัฒนาแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ภายในส่วนราชการ</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ</p> <p>- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ของส่วนราชการ</p>	<p>- คณะกรรมการจัดการความรู้ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)</p>	<p>- ทุกหน่วยงาน</p>
	<p>๔.๒) การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>> การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่อ e-Learning</p> <p>> การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการ Non-training</p>	<p>- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)</p>	<p>- ทุกหน่วยงาน</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุล ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย ทรัพยากรบุคคลมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work-life balance) และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคล</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>(๑) เพื่อให้มีฐานข้อมูลความต้องการของบุคลากรเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการ สภาพแวดล้อม การจัดระเบียบพื้นที่ที่เหมาะสมกับสุขอนามัย รวมถึงระบบงานและโครงการต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้เกิดสมดุล</p> <p>(๒) ส่วนราชการแสดงความใส่ใจต่อบุคลากร โดยส่งเสริมความสัมพันธ์ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ในหมู่บุคลากร ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>(๓) เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่สมดุลของคุณภาพชีวิต เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาค่าครองชีพ เป็นต้น</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดี เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดี</p>	<p>๑.๑) การศึกษาความต้องการ และบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีสมดุลทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</p>	<p>- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p> <p>- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p>	<p>- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- ส.การคลัง (สผ./สว.)</p>	<p>- ทุกหน่วยงาน</p>
	<p>๑.๒) การส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (Happy Workplace)</p>	<p>- ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ</p>	<p>- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ทุกหน่วยงาน</p>
	<p>๑.๓) การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- สนง.ก.ร.</p>	

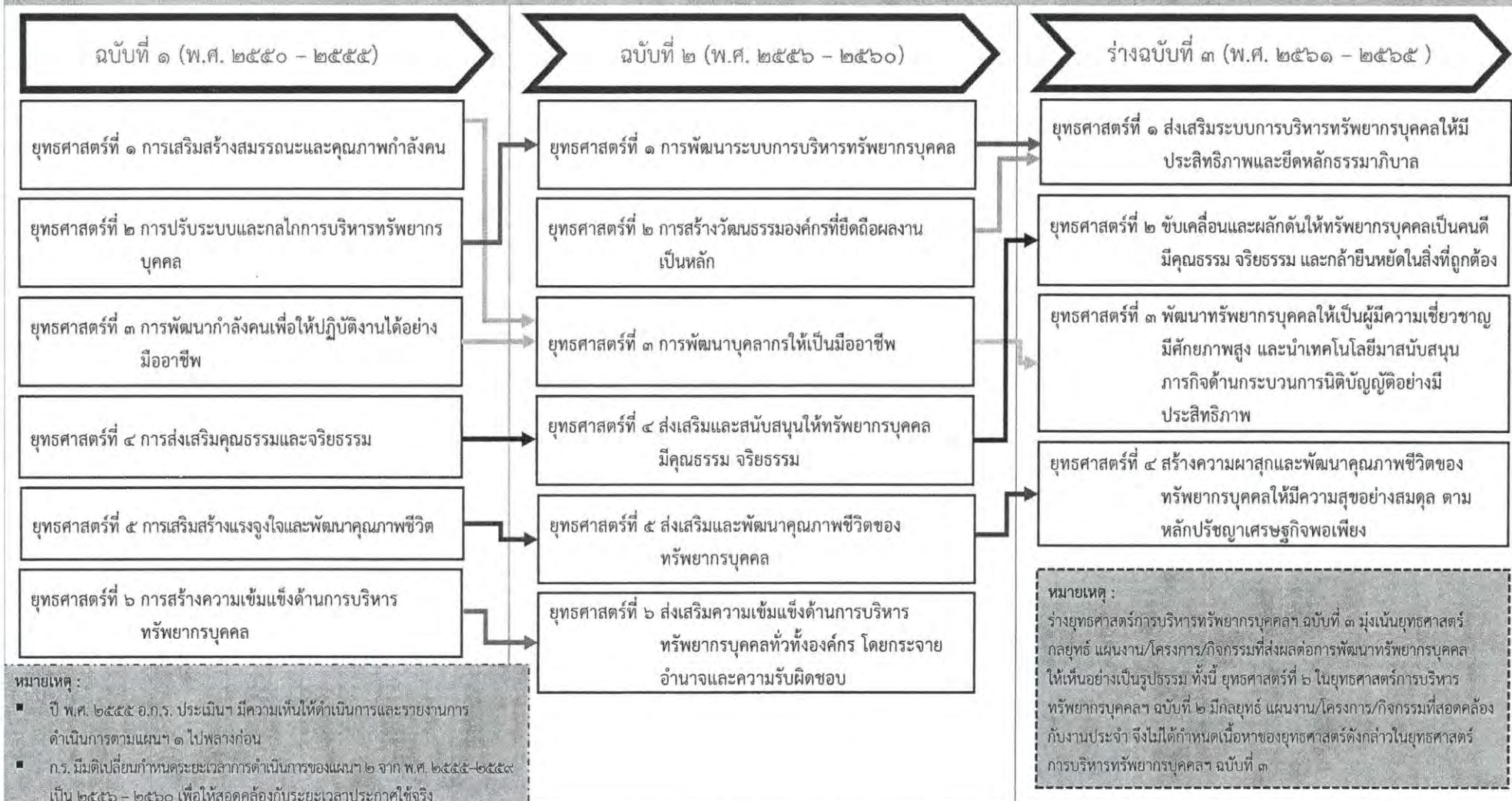
1. สวัสดิการ สุขภาพจิต
2. ๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
3. เวลาทำงาน / เวลาพักผ่อน
4. สภาพแวดล้อม

กลยุทธ์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
			หน่วยงานหลัก	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
<p>๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจและสังคม</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>- การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง</p>	<p>- การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรดำเนินชีวิตบนวิถีความพอเพียง พร้อมทั้งน้อมนำพระบรมราโชวาทมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ</p>	<p>- ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ</p> <p>- จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม/โครงการตามเป้าหมายรายปีที่กำหนด</p>	<p>- คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- ส.กลาง (สผ./สว.)</p> <p>- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)</p>	<p>- ทุกหน่วยงาน</p>
<p>๓) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR)</p> <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>(๑) เพื่อสร้างจิตสาธารณะ (Public Mind) โดยมุ่งให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ มีการพัฒนาด้านจิตใจ เกิดสำนึกต่อสังคมและมุ่งรักษาสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร</p> <p><u>ผลลัพธ์</u></p> <p>- การเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจ และนำไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง</p>	<p>๓.๑) การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจด้านกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>๓.๒) การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทางด้านจิตใจ ในการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคม</p>	<p>- ร้อยละความสำเร็จของการจัดกิจกรรม/โครงการ</p>	<p>- ส.กลาง (สผ./สว.)</p> <p>- ส.พัฒน์ (สผ./สว.)</p>	<p>- ทุกหน่วยงาน</p>

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

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

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



หมายเหตุ :

- ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ อ.ก.ร. ประเมินฯ มีความเห็นให้ดำเนินการและรายงานการดำเนินการตามแผนฯ ๑ ไปพลางก่อน
- ก.ร. มีมติเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการดำเนินการของแผนฯ ๒ จาก พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ เป็น ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาประกาศใช้จริง



ภาคผนวก



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภาเฉพาะกิจ
ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

โดยที่เห็นสมควรให้มีการศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๑) และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. ๒๕๕๔ ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการข้าราชการรัฐสภาเฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| ๑. นายสีมา สีมานันท์ | ประธาน อ.ก.ร. |
| ๒. พลตำรวจเอก ขาญชิต เพียรเลิศ | รองประธาน อ.ก.ร. |
| ๓. นายพินิต อารยะศิริ | อ.ก.ร. |
| ๔. พลเรือเอก ประเสริฐ บุญทรง | อ.ก.ร. |
| ๕. นายจำนงค์ สวมประคำ | อ.ก.ร. |
| ๖. พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ | อ.ก.ร. |
| ๗. นายพิเชษฐ์ กิตติสิน | อ.ก.ร. |
| ๘. นายนนทิกร กาญจนะจิตรา | อ.ก.ร. |
| ๙. เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หรือผู้แทน | อ.ก.ร. |
| ๑๐. เลขาธิการวุฒิสภา หรือผู้แทน | อ.ก.ร. |
| ๑๑. นายมนุชญ์ วัฒนโกเมร | อ.ก.ร. |
| ๑๒. ศาสตราจารย์นิสตาร์ เวชยานนท์ | อ.ก.ร. |
| ๑๓. นางสาวทัศนีย์ ดุสิตสุทธิรัตน์ | อ.ก.ร. |
| ๑๔. นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์ | อ.ก.ร. |
| ๑๕. ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคริยานุโยค | อ.ก.ร. |
| ๑๖. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ | อ.ก.ร. |
| ๑๗. นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ | อ.ก.ร. |
| ๑๘. นายสมศักดิ์ เจตสุรกานต์ | อ.ก.ร. |

๑๙. นายณัฐกฤต วังศรีเจริญ	อ.ก.ร. และเลขานุการ
สิบเอก อธิคมร์ ไกรชิต	ผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวเข็มทอง แก้วอนุ	ผู้ช่วยเลขานุการ
นางสาวพรธีรา ไอสถนากร	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ อ.ก.ร. คณะนี้ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดและแนวโน้มด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาเป็นแนวทางกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

๓. วิเคราะห์ กำหนดกรอบและทิศทางของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

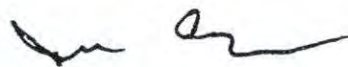
๔. จัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อเสนอต่อ ก.ร.

๕. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานใด ๆ ตามที่ อ.ก.ร. มอบหมาย

๖. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ ก.ร. มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐



(ศาสตราจารย์พิเศษพรเพชร วิชิตชลชัย)

ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่ประธานรัฐสภา

ประธาน ก.ร.



คำสั่งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาเฉพาะกิจ
ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ที่ ๑/๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตามที่ ก.ร. เห็นสมควรให้มีการศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และได้แต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาเฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว นั้น

ในคราวประชุมคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาเฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้การดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภาเฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ จึงแต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. ว่าที่ร้อยตรี วินัย ชาคเรียนุโยค | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| ๒. นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| ๓. นางสาวศศิเพ็ญรัตน์ พลสนะ | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| ๔. นายสมศักดิ์ เจตสุรกานต์ | ที่ปรึกษาและคณะทำงาน |
| ๕. นายณัฐกฤตย์ วงศ์เจริญ | ประธานคณะทำงาน |
| ๖. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิชาการ
และประสานการพัฒนา
สำนักพัฒนาบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร | คณะทำงาน |

- | | | |
|-----|--|-----------------------------|
| ๗. | ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานแผนงานและโครงการ
สำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | คณะทำงาน |
| ๘. | ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร | คณะทำงาน |
| ๙. | ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารงานกลาง
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | คณะทำงาน |
| ๑๐. | ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์
และแผนพัฒนา สำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร | คณะทำงาน |
| ๑๑. | ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์
สำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | คณะทำงาน |
| ๑๒. | ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา | คณะทำงาน |
| ๑๓. | นางปัทมา บุญศิริบุตร | คณะทำงาน |
| ๑๔. | นายสุรพันธ์ ธีระวันธุ์ | คณะทำงาน |
| ๑๕. | นายเศรษฐพงศ์ ยอดอินทร์ | คณะทำงาน |
| ๑๖. | นายธงไท ไชยหิรัญการ | คณะทำงาน |
| ๑๗. | นางสาวกนกวรรณ ออบเขย | คณะทำงาน |
| ๑๘. | นางสาวกรรช จันท์ธีรสกุล | คณะทำงาน |
| ๑๙. | นางสาวพิมพ์ิธัญญา ฆ้องเสนาะ | คณะทำงาน |
| ๒๐. | นางสาวธวชนี ดำรงนิธิกุล | คณะทำงาน |
| ๒๑. | ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการ ก.ร. | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๒๒. | นางสาวเข็มทอง แก้วอนุ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๓. | นางสาวพรธีรา โอสถธนากร | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการศึกษาและจัดทำข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
๒. จัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
๓. จัดทำร่างยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เสนอ อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ
๔. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ อ.ก.ร. เฉพาะกิจฯ มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสีมา สีมานันท์)

ประธาน อ.ก.ร. เฉพาะกิจ ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

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

วัตถุประสงค์ : เพื่อรับทราบ

๑. ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดรัฐสภา
๒. ภาพอนาคต และความคาดหวังต่อการเป็นข้าราชการสังกัดรัฐสภา

ลำดับ	ประเด็น	คำถาม
๑	การพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ท่านอยากเห็น หรือต้องการให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาเป็นอย่างไร และที่ผ่านมา ท่านพบปัญหา อุปสรรค หรือมีข้อเสนอแนะ ประการใด เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงแก้ไข
๒	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส	ในส่วนของการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม และความโปร่งใส รูปแบบและ วิธีการในการสร้างจิตสำนึก ควรเป็นแบบใด
๓	การพัฒนาบุคลากรให้เป็น มืออาชีพ	การพัฒนาข้าราชการ ควรมุ่งเน้นในด้านใด เพื่อรองรับการสนับสนุนกระบวนการ นิติบัญญัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๔	การพัฒนาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	ข้อเสนอแนะของท่านในการพัฒนาข้าราชการสังกัดรัฐสภา โดยเฉพาะ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปรับปรุงการให้บริการ ได้อย่างไรบ้าง
๕	การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ในส่วนของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของ รัฐสภา เห็นควรเพิ่มเติมในส่วนใดเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐสภา และบุคลากร
๖	เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)	

รายละเอียดผู้ให้สัมภาษณ์

ประเภทกลุ่มเป้าหมาย	ผู้ให้สัมภาษณ์		หน้า
	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	
๑. อดีตสมาชิกรัฐสภา			
๑.๑ สมาชิกสภา ผู้แทนราษฎร (๒ คน)	๑. นายพิชัย รัตตกุล ๒. นายโกศล พลกุล	- อดีตประธานรัฐสภาและประธาน สภาผู้แทนราษฎร - อดีตประธานรัฐสภาและประธาน สภาผู้แทนราษฎร	๘๕ - ๘๖
๑.๒ สมาชิกวุฒิสภา (๒ คน)	๓. นายจรรพงค์ จินาพันธ์ ๔. นายสุรจิต ชिरเวทย์	- อดีตสมาชิกวุฒิสภา ปี ๒๕๕๔ ภาควิชาชีพ ปัจจุบันเป็นคณะกรรมการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ - อดีตสมาชิกวุฒิสภา ปี ๒๕๕๑ สมุทรสงคราม ปัจจุบันเป็นคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติฯ พ.ศ.	๘๗ - ๙๑

ประเภทกลุ่มเป้าหมาย	ผู้ให้สัมภาษณ์		หน้า
	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	
๔. ผู้บริหาร/ที่ปรึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (๖ คน)	๒๗. นายสรศักดิ์ เพียรเวช ๒๘. นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์ ๒๙. น.ส.สุภาสิณี ชมะสุนทร ๓๐. นางพรพิศ เพชรเจริญ ๓๑. นางบุษกร อัมพรประภา ๓๒. นางฉัตรภรณ์ วิวัฒนวานิช	- เลขธิการสภาผู้แทนราษฎร - ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (กำกับดูแลสำนักงานเลขานุการ ก.ร.) - รองเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร (กำกับดูแลสำนักประชาสัมพันธ์ และด้านประชาคมอาเซียน) - รองเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร (กำกับดูแลสำนักกรรมาธิการ ๑,๒,๓) - รองเลขธิการสภาผู้แทนราษฎร (กำกับดูแลสำนักบริหารงานกลาง และสำนักการคลังและงบประมาณ) - ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ (กำกับดูแลสำนักพัฒนาบุคลากร)	๑๑๕ - ๑๒๐
๕. ผู้บริหาร/ที่ปรึกษาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๓ คน)	๓๓. น.ส.วรารัตน์ อดิแพทย์ ๓๔. นางนิภาพร ศรีสุวรรณ ๓๕. น.ส.นภาพรณ ใจสังจะ	- เลขธิการวุฒิสภา - ที่ปรึกษาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการ (กำกับดูแลสำนักบริหารงานกลาง) - รองเลขธิการวุฒิสภา (กำกับดูแลสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	๑๒๑ - ๑๒๔
๖. ผู้อำนวยการสำนักของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (๖ คน)	๓๖. ว่าที่ ร.ต.ต. อาพัทธ์ สุขะนันท์ ๓๗. นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์ ๓๘. น.ส.โสมอุษา บุรณะเหตุ ๓๙. น.ส.ศิริวศา เทศดมทรัพย์ ๔๐. นางพรพรรณนิต ไทยวัฒนากุล ๔๑. นางอรวรรณ พันธุ์เปื้อง	- ผู้อำนวยการสำนักกรรมาธิการ ๒ - ผู้อำนวยการสำนักกรรมาธิการ ๓ - ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา - ผู้อำนวยการสำนักองค์การรัฐสภา ระหว่างประเทศ - ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ - ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ	๑๒๕ - ๑๓๒
๗. ผู้อำนวยการสำนักของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๖ คน)	๔๒. ร.ต.อ.หญิง วิริญญา ประสพสุข ๔๓. นางปณิตตา สหพันธ์ไตรภพ ๔๔. นายทศพร แยมวงษ์ ๔๕. นางนพนันท์ เนติธนากุล ๔๖. นายสมไบ มุลจันท์ ๔๗. น.ส.แก้วเกศร์ ถาวรพันธ์	- ผู้อำนวยการสำนักกำกับและตรวจสอบ - ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน - ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย - ผู้อำนวยการสำนักงานประธานวุฒิสภา - ผู้อำนวยการสำนักกรรมาธิการ ๓ - ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ	๑๓๓ - ๑๓๔
๘. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (๑๕ คน)	๔๘. น.ส.พรทิพย์ บุรณะขจรกิจ ๔๙. นางบุญพา เผ่าสำราญ ๕๐. น.ส.วัลลภา แก้ววิบูลย์พันธ์ ๕๑. น.ส.สุพัตรา กบิลคาม	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการ ก.ร. - ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง - ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรม สำนักพัฒนาบุคลากร - ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานการเงิน สำนักการคลังและงบประมาณ	๑๓๕ - ๑๓๘

ประเภทกลุ่มเป้าหมาย	ผู้ให้สัมภาษณ์		หน้า
	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	
	๕๒. นายคม แสงแก้ว	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานอำนวยการรักษาความปลอดภัย สำนักรักษาความปลอดภัย	
	๕๓. น.ส.ขวัญเรือน สังข์ประไพ	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร สำนักประชาสัมพันธ์	
	๕๔. น.ส.สติจิตร ไตรพิบูลย์สุข	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสมัชชารัฐสภา อาเซียน สำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	
	๕๕. นางมาลินี คงริน	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการวิชาการ ๓ สำนักวิชาการ	
	๕๖. น.ส.เบญจพร สันติชีวะเสถียร	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ สำนักสารสนเทศ	
	๕๗. น.ส.รุ่งนภา ชันธิโชติ	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานระเบียบวาระ สำนักการประชุม	
	๕๘. นายกุลพล วัชรภาพ	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนากฎหมาย สำนักกฎหมาย	
	๕๙. นางกิตติวรรณ สุนคนธมาน	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานรายงานการประชุม สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	
	๖๐. น.ส.จินตารักษ์ แสงกาญจนวนิช	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง สำนักกรรมาธิการ ๒	
	๖๑. น.ส.ศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานแผนงานและโครงการ สำนักนโยบายและแผน	
	๖๒. นายนาถะ ดวงวิชัย	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานประธานรัฐสภา	
๙. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (๑๐ คน)	๖๓. น.ส.สุภาวดี มงคลธรรมกุล	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง	๑๓๙ - ๑๔๑
	๖๔. น.ส.ยุวณิตย์ ไม่เดิน	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานงบประมาณ สำนักการคลังและงบประมาณ	
	๖๕. นายณัฐกร อ่วมอำรุง	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานติดตามและประมวลผลงานของวุฒิสภา สำนักวิชาการ	
	๖๖. นายรพีพงศ์ ภูชฎาภิรมย์	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพระราชบัญญัติ สำนักการประชุม	
	๖๗. นางปิยมาภรณ์ ทองปุย	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง ในการประชุมกรรมาธิการ สำนักกรรมาธิการ ๒	
	๖๘. นางสุวรรณี หุตายน	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภาษาจีนและภาษาอื่น สำนักภาษาต่างประเทศ	
	๖๙. นายชูชาติ หอมจันทิก	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
	๗๐. นายชัยวุฒิ พุฒพิสุทธิ์	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
	๗๑. น.ส.วาสนา ยิ่งสุข	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานรายงานการประชุม สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	
	๗๒. น.ส.สุทธพรณจิภา มณีหลงวงศ์	- ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักการพิมพ์	

ประเภทกลุ่มเป้าหมาย	ผู้ให้สัมภาษณ์		หน้า
	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	
๑๐. นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญ ด้านทรัพยากรบุคคล (๕ คน)	๗๓. นายภานุ สังขะวร ๗๔. นางชุติมา หาญเผชิญ ๗๕. นางอารีย์พันธ์ เจริญสุข ๗๖. นางสาวพรพิมล รัตนพิทักษ์ ๗๗. นายนารด จันทวงศ์	- รองเลขาธิการ ก.พ. - รองเลขาธิการ ก.พ. - ที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ - ที่ปรึกษาโครงการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - ที่ปรึกษาโครงการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	๑๔๒ - ๑๔๘
๑๑. ด้านสื่อสารมวลชน (๔ คน)	๗๘. นายประสงค์ เลิศรัตนวิสุทธิ์ ๗๙. นายธงชัย ฌ นคร ๘๐. นายวรวิทย์ ศรีอนันต์รักษา ๘๑. นายมงคล บางประภา	- ผู้อำนวยการสถาบันอิศรา - หัวหน้าข่าวหน้า ๑ กองบรรณาธิการ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ - รองบรรณาธิการบริหารหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ - เลขาธิการสมาคมนักข่าวหนังสือพิมพ์ แห่งประเทศไทย	๑๔๙ - ๑๕๐
รวมกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ทั้งหมด ๘๑ คน			

รายงานผลการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อมูลสำหรับการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
(ตามกลุ่มเป้าหมาย)

กลุ่มเป้าหมาย : ๑. อดีตสมาชิกรัฐสภา		
๑.๑ อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (จำนวน ๒ คน)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. นายพิชัย รัตตกุล	อดีตประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร	๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๒. นายโกศล พลกุล	อดีตประธานรัฐสภาและประธานสภาผู้แทนราษฎร	๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐
ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ ควรมีการปรับโครงสร้างในงานที่มีลักษณะเดียวกันไว้ รวมกันเป็นส่วนกลาง อาทิ สถานีวิทยุฯ ห้องสมุด การรักษาความปลอดภัย ระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี การล่าม	- การปรับโครงสร้างการ ปฏิบัติงาน โดยรวมงานที่มี ลักษณะเดียวกันไว้เป็น ส่วนกลาง
๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส	๒.๑ บุคลากรต้องปฏิบัติงานด้วยความเป็นกลาง โดยไม่ เอื้อต่อพรรคการเมืองใดการเมืองหนึ่ง ๒.๒ บุคลากรควรเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ทั้งการกระทำและการพูดจาต่อผู้อื่น ๒.๓ ส่วนราชการไม่จำเป็นต้องกำหนดค่านิยมองค์กร จำนวนหลายข้อ แต่ควรกำหนดให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนด ขั้นตอน (คนทำดีได้ดี คนทำไม่ดีต้องถูกลงโทษ)	
๓. การพัฒนาบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การศึกษา อบรม ฯลฯ)	๓.๑ บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้มากขึ้นอยู่ ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาษาอังกฤษ ภาษา อาเซียน และภาษาอื่น ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งใน เรื่องการต่างประเทศและการติดตามสถานการณ์โลก อาทิ เรื่องสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และกระแสโลกในอนาคต เพื่อให้ สามารถสนับสนุนบทบาทของสมาชิกให้สามารถแสดง บทบาทในการประชุมระดับประเทศได้เป็นอย่างดี ๓.๒ ในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรและสมาชิก ควรมีความใกล้ชิดกัน เพื่อให้ง่ายต่อการประสานงาน และหารือกัน ๓.๓ บุคลากรควรรู้และเข้าใจข้อบังคับการประชุม เพื่อให้คำแนะนำแก่สมาชิกได้ และลดปัญหาขัดแย้ง ในการประชุม ๓.๔ การตรงต่อเวลาเป็นเรื่องสำคัญสำหรับบุคลากร และสมาชิก ๓.๕ บุคลากรต้องมีคุณภาพ และมีความตั้งใจในการ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านวิชาการ ต้องสามารถสนับสนุน ข้อมูลทางวิชาการให้กับสมาชิกได้เป็นอย่างดี	- ควรให้ความสำคัญกับการ พัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในด้าน ภาษาต่างประเทศ และการ ติดตามกระแสต่างๆ ในโลก - การให้ความสำคัญด้าน ระเบียบวินัยเวลาทำงาน

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๓.๖ บุคลากรต้องสามารถวิเคราะห์และให้ความเห็น ในประเด็นที่พิจารณาในการประชุมได้</p> <p>๓.๗ บุคลากรควรสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาทิ การหาข่าว เชิงลึกเพื่อการรักษาความปลอดภัย</p> <p>๓.๘ บุคลากรต้องมีศักยภาพสูงและรู้เท่าทันเทคโนโลยี ควรสร้างความรู้ความเข้าใจว่า Thailand 4.0 คืออะไร และสามารถถ่ายทอดได้อย่างถูกต้อง</p>	<p>- การพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรในด้านวิชาการ</p> <p>- ควรสร้างความรู้ความเข้าใจ และถ่ายทอดการใช้ เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง</p>
<p>๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสาร และ การจัดการความรู้</p>	<p>๔.๑ เทคโนโลยีมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรควรเรียนรู้และปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลง ที่มีอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ต้องมีจริยธรรมในการใช้ เทคโนโลยีควบคู่ไปด้วย</p>	<p>- ส่งเสริมการเรียนรู้ด้าน เทคโนโลยี รวมทั้งจริยธรรม ในการใช้เทคโนโลยี</p>
<p>๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก</p>	<p>๕.๑ ควรส่งเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากรที่เอื้อกับ การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๕.๒ เมื่อมีการจัดงานสำคัญ ๆ ส่วนราชการควรเชิญ อดีตประธานรัฐสภาเข้าร่วมงานด้วย</p>	
<p>๖. เรื่องอื่น ๆ</p>	<p>๖.๑ ควรจัดให้มีการสร้างความเข้าใจในการถือปฏิบัติ เรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของสมาชิกร่วมกัน ตลอดจนการ ตรงต่อเวลา การเคารพกฎระเบียบ และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่ตกลงร่วมกัน</p> <p>๖.๒ ส่วนราชการควรจัดการปฐมนิเทศให้กับสมาชิกใหม่ ทุกคนโดยไม่แยกพรรคการเมืองที่สังกัด ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการประชุมสภา และคณะกรรมการธิการ ระบบงาน รัฐสภา ตลอดจน การยกร่างกฎหมาย ญัตติ กระทู้ถาม เป็นต้น เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน เกิดความปรองดอง และความสมานฉันท์ระหว่างสมาชิก</p> <p>๖.๓ ภายหลังจากการศึกษาดูงานควรมีการสรุปรายงาน ทางวิชาการเพื่อเป็นองค์ความรู้และสามารถอธิบายถึง แนวทางการนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และกรณีที่มีการไปศึกษาที่เดิมควรเป็นการศึกษาดูงาน ที่ต่อยอดจากคณะเดิม ทั้งนี้ควรนำผลจากการศึกษาดูงาน รายงานต่อที่ประชุมสภาเพื่อรับทราบและเป็นข้อมูลของ รัฐสภาต่อไป</p>	<p>- ควรมีการสรุปรายงานทาง วิชาการเพื่อเป็นองค์ความรู้ และมีการรายงาน ถ่ายทอด ความรู้</p>

กลุ่มเป้าหมาย : ๑. อดีตสมาชิกวุฒิสภา ๑.๒ อดีตสมาชิกวุฒิสภา (จำนวน ๒ คน)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. นายจารุพงศ์ จีนาพันธ์	อดีตสมาชิกวุฒิสภา	๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๒. นายสุรจิต ชिरเวทย์	อดีตสมาชิกวุฒิสภา	๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐
ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีการจัดสรรหน้าที่และจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมอยู่แล้ว จึงควรเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งในปัจจุบันการมีความรู้เฉพาะด้านเพียงอย่างเดียวอาจขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและจำเป็นต้องพึ่งพาบุคลากรจากหน่วยงานอื่น เช่น เจ้าหน้าที่สำนักกรรมการหากมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก็สามารถจัดทำ Infographic เพื่อนำเสนอข้อมูลตอบสนองคณะกรรมการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหาที่จะนำเสนออยู่แล้ว และไม่ต้องอาศัยทางสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศหรือสำนักประชาสัมพันธ์ดำเนินการ</p> <p>๑.๒ ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นหลักในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งการบริหารงานรูปแบบเดิมเป็นการใช้งานกระดาษและการส่งตามสายบังคับบัญชา แต่ในปัจจุบันและอนาคตระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนหลักในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กร</p> <p>๑.๓ ควรมีการพิจารณาการสร้างเส้นทางความก้าวหน้ากับข้าราชการมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ในปัจจุบันหัวหน้าส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีเพียง ๒ ตำแหน่ง คือ เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งอาจจะมีการพิจารณาทบทวนโครงสร้างองค์กรให้มีหน่วยงานอื่นของสังกัดรัฐสภาที่มีผู้บริหารสูงสุดระดับเทียบเท่ากับตำแหน่งเลขาธิการ ยกตัวอย่างเช่น สำนักนายกรัฐมนตรียของฝ่ายบริหาร ที่มีเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการสังกัดรัฐสภา ให้สามารถเติบโตไปเป็นผู้บริหารระดับสูงได้มากขึ้น</p> <p>๑.๔ การบริหารราชการแผ่นดินจะเอาแนวคิดแบบธุรกิจมาใช้ทั้งหมดไม่ได้ เช่น การ Outsource หรือจ้างบริษัทที่ปรึกษาโครงการ ควรจ้างเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่ส่วนราชการขาดแคลนจริง ไม่ใช่จ้างบริษัทที่ปรึกษาให้</p>	<p>- ควรเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย</p> <p>- ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นหลักในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- ควรมีการพิจารณาการสร้างเส้นทางความก้าวหน้ากับข้าราชการมากยิ่งขึ้น (ความก้าวหน้าของข้าราชการให้สามารถเติบโตไปเป็นผู้บริหารระดับสูงได้มากขึ้น)</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>ทำโครงการทั้งหมด แต่ควรให้ข้าราชการเข้าไปทำงานร่วมด้วยเพื่อเป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>๑.๕ ควรมีการพิจารณาว่าเรื่องร้องเรียนของคณะกรรมการสิทธิฯ ต่างๆ ว่าทางด้านไหนมีเป็นจำนวนมากเพื่อจัดสรรบุคลากรและพัฒนาบุคลากรทางด้านนั้นให้มากขึ้น</p>	<p>- ควรนำเรื่องร้องเรียนมาเป็นปัจจัยในการจัดสรรและพัฒนาบุคลากร</p>
<p>๒. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส</p>	<p>๒.๑ ผู้บริหารของสำนักงานฯ รวมทั้ง ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการ ซึ่งคณะกรรมการจริยธรรมฯ ควรมีกำหนดให้ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ รองประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการ</p> <p>๒.๒ คุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องภายในตัวของบุคคล การส่งไปอบรมจะให้รู้แต่เพียงหลักการซึ่งอาจจะไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร จึงควรมองลึกกลงไปที่จิตใจ เช่น การฝึกสมาธิ เป็นต้น จะช่วยขัดเกลาความคิดและสร้างทัศนคติใหม่ทางอ้อม ซึ่งจะเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในตัวบุคคล</p> <p>๒.๓ ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความโปร่งใสในส่วนราชการ การกำกับดูแล เช่น ระบบในการบันทึกการปฏิบัติงาน เป็นต้น</p>	<p>- ผู้บริหารของสำนักงานฯ รวมทั้ง สมาชิกรัฐสภาควรมีบทบาทในการเป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการ</p> <p>- ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความโปร่งใส</p>
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การศึกษา อบรม ฯลฯ)</p>	<p>๓.๑ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทำหน้าที่สนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ ดังนั้นการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายเป็นสิ่งจำเป็น โดยข้าราชการที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องต้องมีความรอบรู้กฎหมายหลากหลายด้าน เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่มีผู้เชี่ยวชาญกฎหมายด้านต่างๆ รวมทั้ง ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจ เนื่องจากปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติมค่อนข้างมาก นอกจากนี้ เหตุผลที่จะต้องพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายให้แก่ข้าราชการของสำนักงานฯ เพราะผู้เชี่ยวชาญที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่ส่งมาในกระบวนการพิจารณากฎหมายของสภาในปัจจุบันมักจะเป็นบุคลากรรุ่นใหม่ ๆ ที่ยังขาดประสบการณ์ จึงต้องมีข้าราชการของสำนักงานฯ ที่สามารถถ่วงดุลทางความคิดกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้</p> <p>๓.๒ ฝ่ายนิติบัญญัติมีจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบในแง่ที่เป็นผู้ตรากฎหมายและตรวจสอบฝ่ายบริหาร/เรื่องร้องเรียนผ่านกลไกกรรมการสิทธิฯ ทำให้เห็นข้อบกพร่องว่ามาจากสาระบัญญัติในกฎหมาย หรือมาจากผู้บังคับใช้กฎหมาย</p>	<p>- การพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายให้แก่ข้าราชการของรัฐสภา โดยข้าราชการต้องมีความรอบรู้กฎหมายหลากหลายด้าน</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>ซึ่งข้าราชการโดยเฉพาะในตำแหน่งนิติกรจะต้องนำจุดแข็งนี้มาใช้ในการประยุกต์ใช้ข้อกฎหมาย เพื่อจัดทำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือจัดทำรายงานการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๓.๓ ควรพัฒนาจากการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีเจ้าหน้าที่นิติกรลงพื้นที่ไปกับคณะกรรมการการ ที่ได้ดำเนินการศึกษาหรือติดตามตรวจสอบ เพื่อให้ได้เห็นและรับทราบข้อเท็จจริงที่ร้องเรียน คำชี้แจงของหน่วยงานซึ่งจะทำให้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและประยุกต์กับข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>๓.๔ ควรพัฒนาความเชี่ยวชาญทางกฎหมายเฉพาะทางให้มากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพและความน่าเชื่อถือของงาน/รายงานการศึกษาของคณะกรรมการการให้มากยิ่งขึ้น</p> <p>๓.๕ ปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการในการสนับสนุนภารกิจของสมาชิกวุฒิสภา โดยควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข้อมูลความรู้ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๖ พัฒนางานด้านกฎหมาย ควบคู่ไปกับงานด้านธุรการซึ่งเป็นส่วนที่สนับสนุนภารกิจของสภาให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓.๗ ข้าราชการที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของสมาชิกวุฒิสภา ควรมีความรู้ที่หลากหลาย เช่น มีความรู้ด้านกฎหมาย และมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น มีความคล่องตัวสูง และมีหัวใจของการให้บริการ</p> <p>๓.๘ ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบาย Thailand 4.0 ดังนั้นข้าราชการของรัฐสภาจะต้องมีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว ได้แก่ ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับฐานข้อมูล และการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ</p> <p>๓.๙ พัฒนาการวางตัวของข้าราชการให้เหมาะกับสากล โดยจากที่พบเห็นว่าข้าราชการของรัฐสภามีการให้บริการที่ดีมาก แต่บางครั้งให้บริการต่อสมาชิกวุฒิสภามากเกินไป เช่น คุกเข่าขณะคุย/เสนองาน ซึ่งควรยืนห่างอย่างสุภาพ เป็นต้น</p>	<p>- ควรพัฒนาความเชี่ยวชาญทางกฎหมายเฉพาะทาง</p> <p>- ควรพัฒนาข้าราชการของรัฐสภาให้มีความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0</p> <p>- การพัฒนาบุคลิกภาพและการวางตัวในการให้บริการให้เหมาะสม เป็นสากล</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
<p>๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการจัดการความรู้</p>	<p>๔.๑ ควรใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนข้อมูลด้านต่างๆ ให้รวดเร็ว โดยควรมีระบบในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ข้อมูล/ข้อสังเกตในการพิจารณาศึกษาเรื่องต่างๆ ของคณะกรรมการธิการ เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีคุณค่า เนื่องจากการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการบางเรื่องที่ผ่านมาในอดีตได้มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ข้อสังเกต ดังนั้น หากมีระบบจัดเก็บข้อมูลที่ดี เมื่อคณะกรรมการมีการพิจารณาในเรื่องใดที่เคยมีการศึกษามาแล้วในอดีต จะได้นำข้อมูลและข้อสังเกตไปประกอบในการพิจารณา ทำให้ประหยัดเวลาและไม่ต้องเริ่มศึกษาใหม่ทั้งหมด</p> <p>๔.๒ บุคลากรทุกคนมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่แล้ว ซึ่งควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้สามารถใช้งานได้อย่างถูกวิธีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการบอกถึงข้อดีและข้อเสียของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการเขียนข้อความที่ไม่สมควรในสื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น</p> <p>๔.๓ สำนักงานฯ ควรสร้างหรือพัฒนา Program หรือ Application ที่ช่วยในการปฏิบัติงานของสำนักต่างๆ เช่น โปรแกรม Word และ Excel เป็นต้น เป็นโปรแกรมที่มีอยู่แล้วและสามารถพัฒนาให้ช่วยในการทำงานของบุคลากรได้ทันที โดยควรมีการกำหนดรูปแบบของเอกสารให้เป็นมาตรฐานรูปแบบเดียวกัน ซึ่งจะทำให้รูปแบบรายงานของสำนักงานฯ เป็นมาตรฐาน ลดความผิดพลาดและระยะเวลาในการทำงาน</p> <p>๔.๔ ควรมี Application สำหรับการเชื่อมโยงข้อมูลของเจ้าหน้าที่ในสำนักต่างๆ</p> <p>๔.๕ ควรมีการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูล โดยควรปรึกษากับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการจัดการให้ความรู้แก่บุคลากรตามความต้องการของสำนักงานฯ เช่น NECTEC หรือ สำนักงานคณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานราชการและมีเครื่องมือพร้อมอยู่แล้ว</p> <p>๔.๕ ปัจจุบันรัฐสภายังขาดคลังทางวิชาการ หรือขาดข้อมูลบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณากฎหมาย เช่น ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบกับต่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งที่ผ่านมาข้อมูลอาจยังไม่เพียงพอต่อการพิจารณากฎหมายให้รอบด้าน ดังนั้น จึงควรมีคลังความรู้ของฝ่ายนิติบัญญัติที่มีความรู้ทุกด้าน เช่นเดียวกับหอสมุดของสภาองเกรส</p>	<p>- ควรมีระบบในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ สืบค้นเรื่องที่เคยมีการศึกษาแล้วในอดีตได้</p> <p>- ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้สามารถใช้งานอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ รวมถึงทราบข้อดีข้อเสียของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>- ควรสร้างหรือพัฒนา Program หรือ Application ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดรูปแบบของเอกสารให้เป็นรูปแบบเดียวกัน</p> <p>- ควรมีคลังความรู้ของฝ่ายนิติบัญญัติ ที่มีความรู้ทุกด้าน เพื่อเป็นศูนย์กลางการบริหารของประเทศและเป็นแหล่งแสวงหาความรู้เพิ่มเติมให้แก่สมาชิกรัฐสภาและข้าราชการ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	สหรัฐอเมริกา เพื่อเป็นศูนย์กลางการบริหารของประเทศ และเป็นแหล่งแสวงหาความรู้เพิ่มเติมให้แก่สมาชิกรัฐสภา และข้าราชการ	
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก	<p>๕.๑ ข้าราชการเงินเดือนค่อนข้างน้อย แต่ข้าราชการหวังในส่วนของสวัสดิการ ซึ่งสำนักงานฯ ควรเน้นการเพิ่มเติมสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เช่น การมีกองทุนต่างๆ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการ เป็นต้น</p> <p>๕.๒ ควรมีการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร โดยจะต้องสร้างวัฒนธรรมและสร้างทัศนคติให้บุคลากรเห็นว่าสามารถเติบโตก้าวหน้าได้อย่างเป็นธรรมชาติ ไม่มีระบบอุปถัมภ์ และเกิดกำลังใจการปฏิบัติงาน</p> <p>๕.๓ ปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการอื่นๆ โดยคิดรูปแบบ/วิธีการให้มีความหลากหลายและเหมาะสม เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน</p>	<p>- การเพิ่มเติมสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐกำหนด</p> <p>- สร้างวัฒนธรรมและสร้างทัศนคติในการเติบโตก้าวหน้าอย่างเป็นธรรมชาติ</p> <p>- จัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้หลากหลายและเหมาะสมกับค่าครองชีพ</p>

กลุ่มเป้าหมาย : ๒. สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ		
ตัวแทนประธานกรรมการ และสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (จำนวน ๑๐ คน)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. นายตวง อันทะไชย	- ประธานคณะกรรมการการศึกษาและการกีฬา	
๒. พลเอก สกนธ์ สัจจานิตย์	- ประธานคณะกรรมการพลังงาน	
๓. นางพิไลพรรณ สมบัติศิริ	- ประธานคณะกรรมการต่างประเทศ	
๔. พลโท ชัยยุทธ พร้อมสุข	- ประธานคณะกรรมการ การทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
๕. พลตำรวจเอก พิชิต ควรวะชชุบต์	- ประธานคณะกรรมการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการท่องเที่ยว	
๖. นายชาญวิทย์ วสียงกูร	- สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ	
๗. รศ.ทวีศักดิ์ สุทกวาทิน	- สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ	
๘. นายวิหวัศ บุญญสถิต	- สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ	
๙. พลเอก สุชาติ หนองบัว	- สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ	
๑๐. พลเรือเอก อมรเทพ ณ บางช้าง	- สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ	

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ ต้องการให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งสอง ส่วนราชการมีความเป็นเอกภาพ การบริหารงานบุคคล เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>๑.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลาง และไม่มีอคติ เพื่อให้ได้บุคคลที่ดีที่สุดมาปฏิบัติงานใน องค์กร โดยผู้บริหารจะต้องมีหลักพรหมวิหาร ๔ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๓ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องให้ ความสำคัญกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารทุกระดับต้องมีจริยธรรมในการบริหารงาน</p> <p>๑.๔ เน้นคุณภาพในการสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมตามตำแหน่งงานที่ต้องการ</p> <p>๑.๕ เน้นการสรรหาและคัดเลือกคนเก่งและคนดีเข้ามา รับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยกำหนด หลักเกณฑ์หรือกลไกในการคัดเลือกที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา เพื่อไม่ให้เกิดการใช้ดุลพินิจมากเกินไปและ ลดระบบอุปถัมภ์ ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายของ ส่วนราชการ เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร</p> <p>๑.๖ กระบวนการสรรหาบุคลากรต้องมีความเป็นธรรม โปร่งใส และควรกำหนดแผนในการสรรหาที่ชัดเจนว่า ต้องการคนที่มีคุณลักษณะอย่างไร โดยอาจประสานไปยัง มหาวิทยาลัยหรือสำนักงาน ก.พ. เพื่อเสนอทุนให้แก่</p>	<p>- การบริหารจัดการงานบุคคล ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้ง สองส่วนราชการ</p> <p>- เน้นคุณภาพในการสรรหา คนที่มีความรู้ความสามารถ</p> <p>- หลักเกณฑ์หรือกลไกการ คัดเลือกบุคลากรจะต้อง ชัดเจน ลดการใช้ดุลพินิจ และ ลดระบบอุปถัมภ์</p> <p>- กระบวนการสรรหาต้องมี ความเป็นธรรม และคัดเลือก บุคคลที่ตรงกับความต้องการ ขององค์กร</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>บุคคลที่ตรงกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่เป็นคนเก่งและคนดี</p> <p>๑.๗ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ควรยึดหลักคุณธรรมและเน้นความรู้ความสามารถให้ตรงตามตำแหน่งงาน โดยสำนักงานฯ ควรมีการวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลในระยะต่อไปในการบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจของตำแหน่งงาน เช่น คณะกรรมการด้านการเงิน การคลัง ควรสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการเงิน การคลัง การบัญชี เพื่อรองรับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการฯ เป็นต้น</p> <p>๑.๘ การแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรต้องดำเนินการด้วยระบบคุณธรรม</p> <p>๑.๙ ผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองการปฏิบัติราชการ ควรให้มีการเรียนรู้การทำงานกับทุกสำนัก และรู้จักเพื่อนต่างสำนัก มากกว่าจะไปเรียนรู้งานสำนักใดสำนักหนึ่ง และเมื่อบรรจุเป็นข้าราชการจะได้บรรจุได้เหมาะสมกับงาน</p> <p>๑.๑๐ ควรมีการทบทวน Job Description ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กรในปัจจุบัน</p> <p>๑.๑๑ ผู้บังคับบัญชาต้องเรียนรู้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนว่ามีลักษณะนิสัยอย่างไร เพื่อจะได้สามารถบริหารและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๑.๑๒ เมื่อได้คนมาแล้ว ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับต้นไปจนถึงระดับสูงเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งความรับผิดชอบ โดยหลักสูตรของการฝึกอบรม ควรเน้นความสำคัญของการเพิ่มความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติหน้าที่ และเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงาน</p> <p>๑.๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ควรมีหลักการด้านคุณธรรมตามผลงานอย่างแท้จริง ควรหลีกเลี่ยงระบบอุปถัมภ์ มิฉะนั้นจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยตรง</p> <p>๑.๑๔ ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการรัฐสภาให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม และทั่วถึง</p>	<p>- การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ควรยึดหลักคุณธรรมและเน้นความรู้ความสามารถให้ตรงตามตำแหน่งงาน</p> <p>- การแต่งตั้งและโยกย้ายด้วยระบบคุณธรรม</p> <p>- ทบทวน Job Description ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กรปัจจุบัน</p> <p>- ควรมีระบบการพัฒนา (ฝึกอบรม) ตามลำดับขั้นและตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีหลักด้านคุณธรรมตามผลงานอย่างแท้จริง</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๑.๑๕ จำเป็นต้องสร้างคนให้เติบโตก้าวหน้าเป็นผู้นำขององค์กร ให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ โดยจำเป็นต้องกำหนดคุณลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นเลขาธิการหรือผู้บริหารระดับสูง ว่าควรจะต้องเชี่ยวชาญ และจะต้องมีการสั่งสมประสบการณ์ในงานใดบ้างก่อนที่จะขึ้นสู่ตำแหน่ง เพื่อให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติได้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถวางแผนเตรียมความพร้อมในการเติบโตก้าวหน้าของตนเองได้</p> <p>๑.๑๖ มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการ โดยการที่จะก้าวหน้าขึ้นไปเป็นผู้บริหารจะต้องมีคณะกรรมการประเมินความรู้ความสามารถอย่างจริงจัง เพื่อหาคนที่มีความเป็นเลิศ หรือมีศักยภาพมาเป็นผู้บริหาร</p> <p>๑.๑๗ ข้าราชการควรทำงานได้หลายหน้าที่ โดยควรมีการหมุนเวียนงาน (Rotation) เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ทำงานที่หลากหลายแก่ข้าราชการ รวมทั้งสามารถทำงานแทนกันในตำแหน่งอื่นๆ ได้</p> <p>๑.๑๘ ที่ผ่านมามีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) อย่างเป็นระบบ ซึ่งบุคลากรจะรู้เฉพาะงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้น ควรมีการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) ทุก ๔ ปี เพื่อให้มีการเรียนรู้งานที่หลากหลาย และทราบว่าตนเองมีความถนัดในงานใด</p> <p>๑.๑๙ ข้าราชการที่ปรับเปลี่ยนสายงานจากสายงานธุรการไปเป็นสายงานวิชาการ ประสบปัญหาในการทำงานเชิงวิชาการ เช่น การทำบันทึกการประชุม เป็นต้น ดังนั้น ควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานวิชาการให้มากขึ้น</p> <p>๑.๒๐ การค้นหาบุคคลดีเด่นประจำปี ต้องคัดเลือกด้วยความยุติธรรม เพื่อให้ได้คนที่ดีเด่น มีความมุ่งมั่น และยกย่องให้เป็นตัวอย่างแก่ข้าราชการคนอื่นๆ</p>	<p>- การมีระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เหมาะสม และชัดเจน ข้าราชการสามารถวางแผนเตรียมการเติบโตก้าวหน้าของตนเองได้</p> <p>- ควรมีการหมุนเวียนงาน (Rotation) เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ทำงานที่หลากหลาย</p>
<p>๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส</p>	<p>๒.๑ สมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๒ ข้าราชการมีกฎเกณฑ์และกติกาในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว แต่ที่มีปัญหาคือละเอียดที่จะปฏิบัติตาม ดังนั้น การส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมในขั้นต้น ผู้บังคับบัญชาควรทำตนให้เป็นแบบอย่าง โดยต้องยึดมั่นในกฎระเบียบและกติกาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติในการบริหารงานและการให้คุณให้โทษ</p>	<p>- การสร้างแบบอย่างที่ดีโดยสมาชิกวุฒิสภา ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาควรเป็นแบบอย่างแก่ผู้ปฏิบัติ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๒.๓ ควรเสริมสร้างจิตสำนึกให้ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกเรื่อง</p> <p>๒.๔ ผู้บังคับบัญชาต้องกำกับและกำกับติดตามดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้ง การให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวินัยหรือกฎระเบียบต่างๆ โดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาทางการเงิน เพื่อป้องกันมิให้ปฏิบัติในทางที่ไม่ถูกต้อง</p> <p>๒.๕ คุณธรรมและจริยธรรมและความโปร่งใสเป็นเรื่องของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล การจะเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในวัยทำงานแล้วเป็นเรื่องที่ยาก ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดกรอบหรือกระบวนการดำเนินงานในทุกเรื่องให้สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งกรอบแนวทางที่จะต้องปฏิบัตินี้ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น จะเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความมีคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสได้</p> <p>๒.๖ คุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานขาดคุณธรรม ถ้าใช้รูปแบบของกฎ ระเบียบเคร่งครัดเพียงอย่างเดียวจะไม่สามารถบรรลุผล โดยควรใช้รูปแบบการปลุกฝังจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการอย่างต่อเนื่อง ว่าสิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ</p> <p>๒.๗ ต้องปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากรทุกระดับ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>๒.๘ คุณธรรมและจริยธรรมต้องเป็นหัวข้อในการประเมินผลข้าราชการ</p> <p>๒.๙ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องวางแผนการพัฒนาจริยธรรม ซึ่งไม่ใช่ด้านศาสนาเพียงอย่างเดียว จะต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย พร้อมทั้งมีการประเมินผลการพัฒนาจริยธรรม</p> <p>๒.๑๐ ส่งเสริมด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่ข้าราชการ</p> <p>๒.๑๑ การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ควรจัดให้มีคลินิกให้คำปรึกษาในเชิงข้อกฎหมาย ข้อคิดเห็น และการให้คำปรึกษาแนวทางที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติ นอกจากนี้ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ถึงโครงการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านนี้ เพื่อให้สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติทราบ</p> <p>๒.๑๒ ควรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ เช่น การรักษาความลับของทางราชการ เอกสารลับ</p>	<p>- ควรมีการกำหนดกรอบหรือกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้</p> <p>- การปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสให้กับบุคลากรทุกระดับ</p> <p>- ควรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๒.๑๓ ควรเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ข้อห้าม และการกระทำที่กระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร</p> <p>๒.๑๔ การปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การส่งบุคลากรไปอบรมด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการจัดโครงการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในสำนักงาน</p> <p>๒.๑๕ สำนักงานฯ ได้ประกาศใช้ประมวลจริยธรรม ข้าราชการรัฐสภา โดยเฉพาะในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการรัฐสภา ซึ่งกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ไว้ ๑๓ ข้อ ซึ่งมีเรื่องเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมและความโปร่งใส ดังนั้น ข้าราชการของสำนักงานฯ ควรปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด</p> <p>๒.๑๖ สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการยึดหลักการครองตน ครองงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม กล่าวคือ การครองตน ได้แก่ มีคุณธรรม จริยธรรม มีสติ มีความขยันหมั่นเพียร การครองคน ได้แก่ มีความเมตตา ความเป็นธรรม และมีความยุติธรรม และการครองงาน ได้แก่ มีความรับผิดชอบในหน้าที่</p> <p>๒.๑๗ สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการยึดมั่นหลักคุณธรรม ในการปฏิบัติงานจนเป็นปกติวิสัยในชีวิตประจำวัน เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรและประโยชน์ส่วนรวม สร้างนิสัยของความเสียสละเวลาส่วนตนเพื่ออุทิศให้ราชการ และการยึดมั่นในการทำงานเป็นทีม สร้างนิสัยของความมีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น</p> <p>๒.๑๘ ปลูกฝังให้ข้าราชการมีความสำนึกถึงความถูกต้อง นึกถึงคุณของแผ่นดินและสำนึกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๒.๑๙ ส่งเสริมคนดีซึ่งเป็นที่ประจักษ์ ให้เป็นข้าราชการตัวอย่าง โดยบุคลากรที่ได้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ควรจัดให้มีการได้รับรางวัลทั้งในรูปแบบประกาศนียบัตรและนำมาพิจารณาประกอบกับการเลื่อนเงินเดือนด้วย</p>	<p>- ควรเพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ข้อห้าม และการกระทำที่กระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร</p> <p>- ข้าราชการของสำนักงานฯ ควรปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐาน ประมวลจริยธรรมที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด</p> <p>- การส่งเสริมคนดีให้เป็นที่ประจักษ์และการสร้างบุคคลตัวอย่าง</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การศึกษา อบรม ฯลฯ)</p>	<p>๓.๑ ควรพัฒนาความรู้ของข้าราชการรัฐสภาในเรื่อง กระบวนการร่างกฎหมาย การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ กฎหมายต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>๓.๒ พัฒนาความเชี่ยวชาญด้านงานกฎหมายให้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากเป็นภารกิจ หลักของฝ่ายนิติบัญญัติ</p> <p>๓.๓ มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายมหาชน รัฐธรรมนูญ ข้อบังคับการประชุมสภาและกฎหมายที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต การแต่งตั้งและ ถอดถอนบุคคลออกจากตำแหน่ง เป็นต้น</p> <p>๓.๔ ควรพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ในด้านการบริหาร จัดการด้านการประชุม โดยเฉพาะทักษะการประสานงาน ทั้งภายในส่วนราชการ และระหว่างส่วนราชการ โดย เจ้าหน้าที่ควรมีองค์ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานนั้นๆ และ สามารถให้ข้อมูลเพื่อให้กรรมการสามารถนำข้อมูลมา ประกอบการพิจารณาได้</p> <p>๓.๕ บุคลากรต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะ ให้สามารถรองรับ ภารกิจด้านต่างๆ ของรัฐสภาอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่</p> <p>๑) ด้านการตรากฎหมาย - เจ้าหน้าที่ฝ่าย เลขานุการ สามารถสนับสนุนการพิจารณาศึกษาของ คณะกรรมการได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งงานด้าน เลขานุการและงานด้านวิชาการในการให้ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะด้านกฎหมายให้แก่คณะกรรมการได้</p> <p>๒) การตรวจสอบการใช้อำนาจหน้าที่รัฐ - เจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ สามารถสนับสนุนการจัดทำ รายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำเสนอรัฐสภาพิจารณา ให้ความเห็นชอบเสนอฝ่ายบริหารเพื่อดำเนินการต่อไป</p> <p>๓) งานด้านวิเทศสัมพันธ์ โดยเฉพาะการประสาน ความร่วมมือกับฝ่ายนิติบัญญัติของประเทศต่างๆ เช่น รัฐสภาอาเซียน องค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ เป็นต้น - เจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการรัฐสภาโดยเฉพาะฝ่าย เลขานุการ ประจำคณะกรรมการ และสำนักที่เกี่ยวข้อง กับงานด้านการต่างประเทศ ควรมีความรู้เกี่ยวกับ รัฐสภาของประเทศสมาชิกอาเซียน และประเทศอื่นๆ รวมทั้งมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะ</p>	<p>- ควรพัฒนาความรู้ของ ข้าราชการในเรื่องกฎหมาย และกระบวนการร่างกฎหมาย ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้ง กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาหลักในกลุ่มประเทศสมาชิก อาเซียน</p> <p>๓.๖ ผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต้องทราบและ เข้าใจถึงภารกิจของส่วนราชการ เพื่อที่จะได้นำไปสู่การ กำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน รวมไปถึงความ ต้องการและความจำเป็นในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ โดยเฉพาะด้านทรัพยากร บุคคล ซึ่งการกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน จะทำ ให้การพัฒนาบุคลากรมีทิศทางว่าจำเป็นต้องใช้บุคลากร ที่มีคุณลักษณะอย่างไร จำนวนเท่าใด และจำเป็นต้อง พัฒนาในด้านใดบ้างจึงจะทำให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่ เป้าหมายขององค์กรได้</p> <p>๓.๗ พัฒนาข้าราชการให้ข้าราชการมีองค์ความรู้และ ความเชี่ยวชาญที่ตรงกับตำแหน่งที่รับผิดชอบและความ ถนัดของข้าราชการ</p> <p>๓.๘ ควรพัฒนาให้ข้าราชการทุกระดับมีการทำงาน อย่างเป็นมืออาชีพ</p> <p>๓.๙ ก่อนที่จะอบรมหรือพัฒนาข้าราชการ จะต้อง มีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะให้รับผิดชอบงานอะไร แล้วจึงพัฒนาให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีการ ประเมินผลว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๓.๑๐ ควรพัฒนาข้าราชการในด้านเทคโนโลยี สารสนเทศและด้านภาษาทุกปีอย่างต่อเนื่องเพื่อให้รองรับ ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๓.๑๑ ควรพัฒนาด้านบุคลิกภาพและการนำเสนอข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการติดต่อประสานงาน</p> <p>๓.๑๒ ควรพัฒนาความรู้ของข้าราชการรัฐสภาในเรื่อง ภาษาอังกฤษ</p> <p>๓.๑๓ ข้าราชการที่เดินทางไปสนับสนุนภารกิจของ สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติในต่างประเทศ จะต้อง สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากพบว่าข้าราชการบางคนเดินทางไปกับคณะฯ ยังไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อการประสานงาน หรืออำนวยความสะดวกในการประชุมได้</p> <p>๓.๑๔ ปรับทัศนคติในการทำงานของผู้บริหาร โดย ผู้บริหารจะต้องควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ผู้บริหารต้องทราบและ เข้าใจภารกิจของส่วนราชการ กำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ ชัดเจน และจัดสรรทรัพยากร เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ กำหนดโดยเฉพาะด้าน ทรัพยากรบุคคล และการ พัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทาง</p> <p>- ควรพัฒนาข้าราชการให้ตรง กับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p> <p>- ควรพัฒนาข้าราชการในด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและด้าน ภาษา</p> <p>- ควรพัฒนาด้านบุคลิกภาพ และการนำเสนอข้อมูล</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>โดยการสนับสนุนให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเหมาะสม</p> <p>๓.๑๕ ข้าราชการควรได้รับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ให้มีความเชี่ยวชาญ เนื่องจากการทำงานในรัฐสภาจำเป็นต้องมีการอ้างอิงเรื่องกฎหมาย นโยบายและกฎระเบียบ ซึ่งข้าราชการต้องมีความเชี่ยวชาญในการนำข้อมูลดังกล่าวจากฐานข้อมูลมาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓.๑๖ ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การใช้ Application หรือการใช้ Line ในการติดต่อสื่อสารเพื่อลดการใช้กระดาษ โดยจะต้องออกแบบกระบวนการนำเสนอของ Application ให้ง่ายต่อการศึกษาค้นคว้าของสมาชิก รัฐสภา ไม่ซับซ้อน สามารถเข้าถึงได้ง่าย</p> <p>๓.๑๗ ข้าราชการทุกระดับต้องได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๓.๑๘ รูปแบบการพัฒนาข้าราชการควรเน้นการเรียนรู้ (Learning) โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดจนมีกระบวนการในการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)</p> <p>๓.๑๙ ควรพัฒนาให้ข้าราชการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ และเต็มใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>๓.๒๐ เสริมสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการตระหนักกว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการทำงานต่อองค์กรและประเทศชาติ โดยให้มีทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างมีวินัย รู้จักหน้าที่ มีความความเสียสละและทำงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ</p>	<p>- ข้าราชการควรได้รับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ให้มีความเชี่ยวชาญ</p> <p>- ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น โดยออกแบบกระบวนการให้้ง่ายต่อการศึกษาค้นคว้า</p> <p>- ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>- การพัฒนาข้าราชการควรเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และมีกระบวนการในการจัดการความรู้</p> <p>- ควรเสริมสร้างจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความสำคัญของงาน ปฏิบัติงานอย่างมีวินัย เสียสละ ทำงานเพื่อประโยชน์ของราชการ</p>
<p>๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการจัดการความรู้</p>	<p>๔.๑ ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งานให้มาก</p> <p>๔.๒ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญมากในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นจึงควรดำเนินการพัฒนาให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และทันต่อความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๔.๓ ควรสร้างเครือข่ายสารสนเทศเพื่อประสานความร่วมมือเชิงบูรณาการระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยสามารถสืบค้นข้อมูลของหน่วยงานต่างๆ เพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ และพัฒนาบุคลากรให้เชี่ยวชาญและเท่าทันเรื่องเทคโนโลยี</p> <p>- ควรสร้างเครือข่ายสารสนเทศและบูรณาการข้อมูล</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๔.๔ ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กับการบริหารจัดการด้านการประชุมต่างๆ เช่น การจัดส่งเอกสารการประชุมของคณะกรรมการหรือคณะกรรมการต่างๆ ทาง Line เพื่อความรวดเร็ว ประหยัดงบประมาณในการจัดส่ง และช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมโดยลดการใช้กระดาษ</p> <p>๔.๕ ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือของฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการประเมินผลให้มีความรวดเร็ว รวมทั้ง มีการเก็บข้อมูลสถิติของทรัพยากรบุคคล ที่มีการปรับปรุงให้ทันสมัยตลอดเวลาและวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมที่นำเสนอให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกครั้ง</p> <p>๔.๖ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่างๆ จะต้องมีฐานข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันประกอบในการทำงาน รวมทั้งควรมีการพัฒนา Application ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๔.๗ จัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการทำงานของข้าราชการ โดยให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความจำเป็นในการทำงาน</p> <p>๔.๘ มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความทันสมัยและประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔.๙ ควรพัฒนาเจ้าหน้าที่ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๑๐ พัฒนาให้ข้าราชการทุกคนให้รู้คุณประโยชน์และโทษของเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๔.๑๑ หาวิธีการให้ข้าราชการทุกคนเรียนรู้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๑๒ เมื่อมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ วิธีการใช้งานให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดหลักสูตรระยะสั้นให้แก่สมาชิกวุฒิสภาหรือสมาชิกวุฒิสภาที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ เกี่ยวกับการใช้งาน Application หรือระบบฐานข้อมูลต่างๆ เป็นต้น</p>	<p>- ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กับการบริหารจัดการด้านการประชุมต่างๆ เพื่อความรวดเร็ว ประหยัดงบประมาณ และลดการใช้กระดาษ</p> <p>- ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือของฝ่ายทรัพยากรบุคคล</p> <p>- ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลจะต้องครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๔.๑๓ ควรให้สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติสามารถเข้าถึงการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้ง่าย โดยอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ให้สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติควรเป็นอุปกรณ์ที่ทันสมัย และการบริการอินเทอร์เน็ตไร้สายในอาคารรัฐสภา ควรพัฒนาปรับปรุงให้เข้าถึงง่าย มีความรวดเร็วในการใช้งาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการค้นคว้าข้อมูล รวมทั้งควรมีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้มาช่วยเสนอแนะการใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๔.๑๔ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นในปัจจุบัน แต่ผู้บังคับบัญชาควรระลึกเสมอว่าไม่ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและสั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลด้วย เพื่อสร้างกำลังใจ เข้าถึงและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะนำมาสู่ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้สำเร็จ</p>	
<p>๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก</p>	<p>๕.๑ บุคลากรต้องมีความสุขทั้งภายในและภายนอก โดยความสุขภายนอก คือ การมีความสุขจากสิ่งของหรือวัตถุภายนอก และมีความสุขภายใน คือ ความสุขในจิตใจ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักดูแลอารมณ์จิตใจของลูกน้อง และพยายามปลูกจิตสำนึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการดูแลอารมณ์จิตใจของกันและกัน ให้บุคลากรมีความโอบอ้อมอารี มีความเป็นเพื่อน มีการทำงานประสานงานกัน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และวางคนให้เหมาะสมกับงาน และบริหารงานบนพื้นฐานพรหมวิหาร ๔</p> <p>๕.๒ ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องรู้ข้อมูลของครอบครัวของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาคือช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่จะทำได้ เช่น ปัญหาหนี้สิน</p> <p>๕.๓ ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้ปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และดูแลไปถึงครอบครัวของเขา โดยเรียนรู้ปัญหาและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาคือ ซึ่งเมื่อครอบครัวมีความสมบูรณ์ก็จะส่งให้ด้านการทำงานมีความราบรื่นตามไปด้วย</p> <p>๕.๔ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความใส่ใจดูแลและเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การพูด/ตบไหล่ให้กำลังใจหรือชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน เป็นต้น เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและขวัญกำลังใจ ซึ่งความเอื้ออาทรต่อกันเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าการใช้เงินงบประมาณในการจัดซื้อสิ่งของหรือสวัสดิการต่างๆ</p>	<p>- ผู้บังคับบัญชาควรดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และวางคนให้เหมาะสมกับงาน</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจดูแลและเข้าถึง สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและขวัญกำลังใจ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๕.๕ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นผู้นำที่สามารถสั่งและ สอนงานได้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่ดีจะนำมาซึ่งขวัญและ กำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>๕.๖ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเสียสละ</p> <p>๕.๗ สิ่งสำคัญคือจริยธรรม ซึ่งจะมีความเชื่อมโยงกับ คุณภาพชีวิต คนที่มีจริยธรรมสูงจะรู้ว่าความพ้ออยู่ตรงจุด ไหน และจะบริหารชีวิตอย่างไรจึงจะเหมาะสม ดังนั้น จะต้องสร้างความพ้อ สร้างจริยธรรมให้มีภูมิคุ้มกันในตัว ของข้าราชการ</p> <p>๕.๘ เสริมสร้างจิตสำนึกของข้าราชการให้มีความ พ้อเพียง มีความพ้อเหมาะสมพอควรในการดำรงชีวิต</p> <p>๕.๙ จำเป็นจะต้องมีช่วงเวลาให้ข้าราชการได้ผ่อนคลาย มากยิ่งขึ้น เช่น การเล่นกีฬาร่วมกัน งานสันทนาการ การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อลดความกดดันหรือความตึงเครียดจากการทำงาน</p> <p>๕.๑๐ ควรมีการจัดกิจกรรมการพบปะสังสรรค์ร่วมกัน โดยผู้บังคับบัญชาควรใช้กิจกรรมนี้เป็นโอกาสในการ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจเป้าหมายของงานร่วมกัน รวมถึงให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าการ ดำเนินการในเรื่องต่างๆ จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>๕.๑๑ นอกจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและสวัสดิการ ตามสิทธิที่พึงได้รับ ควรคำนึงถึงการให้ผลตอบแทนที่ไม่ สามารถประเมินค่าเป็นเงินได้ เช่น การให้การยอมรับหรือ ยกย่องผู้ที่ทำงานอุทิศให้แก่องค์กร การเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในการทำงาน การสร้างความภาคภูมิใจใน องค์กรแก่ข้าราชการ เป็นต้น</p> <p>๕.๑๒ ควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับความเอื้ออาทรห่วงใย การดูแลจากหน่วยงาน</p> <p>๕.๑๓ ดูแลข้าราชการให้ได้ใช้สิทธิด้านสวัสดิการตาม หลักเกณฑ์/ระเบียบที่กำหนดอย่างเต็มที่ รวมทั้ง ได้รับ ความสะดวกและรวดเร็ว</p> <p>๕.๑๔ สวัสดิการขององค์กรควรเน้นเรื่องความเป็นอยู่ การลดค่าครองชีพ โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการ ชั้นผู้น้อย</p>	<p>- เสริมสร้างจริยธรรมและ ความพ้อเพียง ให้มีภูมิคุ้มกัน ในตัว</p> <p>- เสริมสร้างจิตสำนึกของ ข้าราชการให้มีความพ้อเพียง</p> <p>- ควรจัดช่วงเวลาทำกิจกรรม ร่วมกัน</p> <p>- ควรคำนึงถึงการให้ ผลตอบแทนที่ไม่สามารถ ประเมินค่าเป็นเงินได้</p> <p>- ควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ</p> <p>- การจัดสวัสดิการควรเน้น เรื่องความเป็นอยู่ ค่าครองชีพ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๕.๑๕ ควรดูแลบุคลากรให้มีค่าครองชีพที่พอเหมาะในการดำรงชีวิต และสามารถแก้ไขปัญหาในชีวิตได้ โดยไม่หาทางออกในทางที่ผิด</p> <p>๕.๑๖ ควรมียกย่องสำหรับดูแลบุคลากร หรือมาตรการเพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะในเรื่องของภาระค่าครองชีพ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิด</p> <p>๕.๑๗ ควรแก้ไขปัญหาหนี้สินของข้าราชการ และไม่ส่งเสริมการเป็นหนี้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรมีการกลั่นกรองก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะมีการกัณฑ์ยืมสิน</p> <p>๕.๑๘ ส่งเสริมอาชีพเสริมที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อเสริมรายได้ให้แก่ข้าราชการ</p> <p>๕.๑๙ ในอนาคตหากรัฐสภาแห่งใหม่สร้างเสร็จเรียบร้อย ควรจะต้องมีการพิจารณาถึงสวัสดิการที่อยู่อาศัยของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการได้พักอยู่ร่วมกัน และอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติราชการ รวมถึงควรวางแผนด้านการเชื่อมโยงระบบการขนส่งรถไฟฟ้าให้การเดินทางเป็นไปอย่างสะดวก</p> <p>๕.๒๐ ควรจัดสวัสดิการเรื่องที่อยู่อาศัยให้แก่บุคลากร โดยให้ข้าราชการได้มีสิทธิผ่อนชำระที่อยู่อาศัย ด้วยอัตราดอกเบี้ยพิเศษโดยประสานงานกับธนาคารเพื่อจัดสวัสดิการดังกล่าว เป็นการดูแลข้าราชการและครอบครัวของบุคลากรให้มีความมั่นคงในชีวิตในระยะยาว เป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๕.๒๑ สถานที่ทำงานควรมีความสะอาดถูกสุขลักษณะ และมีระบบการระบายอากาศที่ดี เนื่องจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในห้องทำงานดี จะทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตดี สมองปลอดโปร่ง และสามารถคิดสร้างสรรค์งาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๕.๒๒ จัดให้มีห้องอาหารสวัสดิการ ที่มีมาตรฐานทั้งด้านคุณภาพ โดยมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ หลากหลายและมีรสชาติอร่อย และราคาถูก (โดยอาจพิจารณาแนวทางของหน่วยงานทหาร ตำรวจ สถานศึกษา หรือโรงพยาบาลที่จัดร้านอาหารที่มีคุณภาพ ราคาถูก สำหรับผู้ที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นต้น)</p> <p>๕.๒๓ จัดให้มีห้องพักผ่อนและสันทนาการของข้าราชการ โดยให้มีบริการเครื่องดื่ม กาแฟด้วยราคา ย่อมเยา และมีคุณภาพ</p> <p>๕.๒๔ จัดให้มีห้องออกกำลังกาย (ฟิตเนส) โดยให้เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร</p>	<p>- ควรมียกย่องสำหรับดูแลบุคลากร หรือมาตรการเพื่อลดค่าใช้จ่าย</p> <p>- จัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยและอำนวยความสะดวกในการเดินทาง</p> <p>- ควรจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ</p> <p>- ควรจัดห้องอาหารสวัสดิการที่มีคุณภาพ สะอาด ถูกสุขลักษณะ และราคาถูก</p> <p>- ควรจัดสถานที่พักผ่อนและสันทนาการของข้าราชการ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	๕.๒๕ จัดรถรับส่ง และจัดอาหาร กรณีข้าราชการต้อง อยู่ปฏิบัติงานล่วงเลยเวลาราชการ เป็นต้น ๕.๒๖ จัดสวัสดิการพิเศษด้านการรักษาพยาบาลให้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรอย่างเหมาะสม	- จัดสวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม
๖. เรื่องอื่น ๆ	๖.๑ การอำนวยความสะดวกหรือให้คำแนะนำแก่ สถานิติบัญญัติแห่งชาติในการพิจารณากฎหมาย การค้นข้อมูลเปรียบเทียบ การค้นกฎหมาย การแปรญัตติ โดยใช้ศูนย์บริการทางวิชาการที่สำนักงานฯ ได้จัดไว้ ควรมีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกอย่างใกล้ชิดหรือมีการ ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงให้สมาชิกสถานิติบัญญัติ แห่งชาติได้เข้าใช้ศูนย์บริการต่างๆ ที่ได้จัดไว้บริการ	- ศูนย์บริการทางวิชาการ ควรมีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก สะดวกในศูนย์บริการต่างๆ

กลุ่มเป้าหมาย : ๓. สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศและคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ ๓.๑ ตัวแทนคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ (จำนวน ๑ คน)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
นายมีชัย ฤชุพันธุ์	ประธานกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ	๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐
ศาสตราจารย์ศุภชัย ยาวะประภาส	กรรมการร่างรัฐธรรมนูญ	๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ ส่วนราชการควรปรับระบบการทำงาน จากเดิม ที่ใช้วิธีการกระจายงาน มอบหมายบุคลากรตาม Job Description ซึ่งจะทำให้บุคลากรขาดความสนใจ ที่จะพัฒนาตนเอง ควรปรับเป็นการมอบภาระงานเป็น กลุ่ม โดยไม่มีขอบเขตจำกัดขีดความสามารถของบุคลากร แต่ละคนมี สร้างเป้าหมายร่วมกันว่า จะต้องทำภารกิจนี้ ให้สำเร็จ และยึดผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ ๑.๒ ควรสร้างบุคลากรของรัฐสภาให้มีความรู้ และความชำนาญ ในเรื่องของการยกร่างกฎหมาย โดยยกระดับมาตรฐานของข้าราชการรัฐสภาให้เป็นแบบ Professional staff มากกว่าแบบ Support Staff ให้ข้าราชการทำหน้าที่ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินงาน ที่เกี่ยวข้องกับกรรมธิการ และสมาชิกรัฐสภา รวมทั้ง สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือในเรื่องของการยกร่าง กฎหมาย เช่น การร่างกฎหมายพรรคการเมือง ร่างกฎหมาย เลือกตั้ง ซึ่งแต่ละกฎหมายจะมีเจ้าหน้าที่รัฐสภาประจำ แต่ละคณะ หากข้าราชการรัฐสภา มีการสั่งสมประสบการณ์ ได้เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่กฤษฎีกาจะสามารถปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี รวมถึงควรมีความแม่นยำในเรื่องของข้อบังคับ การประชุมด้วย	- ควรสร้างบุคลากรของรัฐสภา ให้มีความรู้ ความชำนาญ ในเรื่องของการยกร่าง กฎหมาย
๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส	๒.๑ การส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส ต้องเริ่มจาก ผู้บังคับบัญชาก่อน เนื่องจากการปฏิบัติตนของ ผู้บังคับบัญชา จะเป็นตัวอย่างทั้งดีและไม่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาจึงต้องเป็น ต้นแบบที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส ๒.๒ การคำนึงถึงเรื่องของความพอดี ในเรื่องการจัดอาหาร กลางวันให้กับสมาชิก กรรมธิการ หรือการสัมมนาโครงการ ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น การจัดหาที่พัก หรืออาหาร ควรให้มีความเหมาะสม ไม่มากจนเกินไป	- ควรให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติ หน้าที่บริการสมาชิก ให้คำนึงถึงความเหมาะสม
๓. การพัฒนาบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การศึกษา อบรม ฯลฯ)	๓.๑ บุคลากรควรพัฒนาสมรรถนะ/ขีดความสามารถ (Caliber) ในการทำงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และ การบรรลุเป้าหมายเป็นสำคัญ ไม่จำกัดอยู่ที่การทำงาน ตามคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) เท่านั้น	

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>ซึ่งหากบุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานจะเป็นพื้นฐานให้บุคลากร พร้อมจะเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่ตลอด และสามารถปรับตัวกับภาระงานที่หลากหลายหรือเปลี่ยนแปลงไปได้</p> <p>๓.๒ บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ (งานด้านกรรมาธิการ) ควรมีทักษะการสรุปประเด็น และการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถจัดทำสรุปใจความสำคัญของเอกสารได้ มีการจัดทำฐานข้อมูล และจัดทำ keywords เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหา เพื่อสามารถใช้เอกสารประกอบการพิจารณาให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>๓.๓ ในการเตรียมการให้เกิดนักกฎหมายนิติบัญญัติ นิติกรของสำนักงานต้องมีความรอบรู้กฎหมายในมุมกว้าง มีความใฝ่รู้ สนใจที่จะค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ ตลอดจนสามารถเข้าใจเหตุผลและการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย สามารถสรุปได้ว่า กฎหมายนั้นเกี่ยวกับอะไร มีผลกระทบต่อสังคมอย่างไรได้บ้าง</p> <p>๓.๔ เจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมาธิการ ควรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของสำนักงานฯ และปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น</p> <p>๓.๕ การเสนอผลงานของข้าราชการรัฐสภาเพื่อเลื่อนระดับเชี่ยวชาญ ข้าราชการบางรายทำได้เพียงการรวบรวมข้อมูลแล้วนำเสนอ โดยไม่มีการวิเคราะห์</p> <p>๓.๖ ด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา เช่น การทุ่มเททำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความซื่อสัตย์จากประสบการณ์เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น รัฐสภาทำได้ดีอยู่แล้ว</p>	<p>- ควรพัฒนาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของสำนักงานฯ และปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน</p>
<p>๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการจัดการความรู้</p>	<p>๔.๑ การที่องค์กรจะเป็น Digital ได้ ต้องมีการปรับระบบงานใหม่ มีการนำ IT และ social media มาใช้เป็นเครื่องมือ มีการนำข้อมูลที่เคยต้องพิมพ์เป็นเอกสารใส่ไว้ในคลังข้อมูลกลาง ทำ keywords เพื่อให้ง่ายต่อการค้นคว้าเอกสาร และต้องมีการ Back-up ข้อมูลเพื่อสำรองข้อมูลในเวลาฉุกเฉิน</p> <p>๔.๒ การรองรับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภา อาจต้องกำหนดให้ผู้ช่วยสมาชิก ต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยสนับสนุนสมาชิกอีกทางหนึ่ง</p> <p>๔.๓ ควรเพิ่มความรู้ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และโซเชียลมีเดียให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>- ควรเพิ่มความรู้ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และโซเชียลมีเดีย</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๔.๔ ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในเรื่องการทำแบบสอบถาม การสำรวจความคิดเห็น หรือความต้องการของเจ้าหน้าที่ของรัฐสภาหรือสมาชิกรัฐสภา ผ่านระบบ online ทางเว็บไซต์ www.parliament.go.th เพื่อสะดวก รวดเร็วและลดปริมาณการใช้กระดาษให้น้อยลง</p> <p>๔.๕ การสนับสนุนอุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น การให้ iPad กับสมาชิก ควรมีการลงระบบโปรแกรมที่ support กับ การปฏิบัติงาน จะทำให้สมาชิกหรือผู้ใช้ นำ iPad ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์มากยิ่งขึ้น</p> <p>๔.๖ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุน การปฏิบัติงานที่เหมาะสม เช่น การแจ้งข่าว หรือการ อัพเดทข่าวสารต่าง ๆ ทาง line นอกจากจะใช้เฉพาะ การนัดประชุมเท่านั้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับเบี้ยประชุม กฎหมายต่าง ๆ</p>	<p>- ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ใน เรื่องการทำแบบสอบถาม การสำรวจความคิดเห็น ผ่านระบบ online</p> <p>- อุปกรณ์เทคโนโลยีควรมี โปรแกรมที่สนับสนุนการ ปฏิบัติงาน</p> <p>- ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาสนับสนุน การปฏิบัติงานที่เหมาะสม</p>
๕. การส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก	-	
๖. เรื่องอื่น ๆ	<p>๖.๑ ในส่วนที่เกี่ยวกับเจตนาธรรมณ์ของรัฐธรรมนูญและ ร่างพระราชบัญญัติ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมี การสรุปและวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่ สามารถใช้อ้างอิงว่ากฎหมายแต่ละฉบับ มีเจตนาธรรมณ์ หรือวัตถุประสงค์อย่างไร การที่จะมีการจัดทำฐานข้อมูล เพื่อให้ง่ายต่อการค้นคว้าของบุคลากรภายในและภายนอก</p> <p>๖.๒ ปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีคนจำนวนมาก หากมีการลดจำนวนคนและมุ่งเน้นให้คนคนเดียวทำงาน ได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น จะเป็นการส่งเสริมสมรรถนะ ของบุคลากรได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งประหยัดงบประมาณ นอกจากนี้ ควรมีการลดขั้นตอนบางขั้นตอนที่ไม่เกิด ประโยชน์ต่อการดำเนินการ เพื่อเป็นการประหยัดเวลา ซึ่งจะมีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประหยัด และ รวดเร็วขึ้น</p> <p>๖.๓ ด้านภาษาต่างประเทศ ควรพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศให้อยู่ใน ระดับที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ ให้มีประสิทธิภาพ เช่น งานล่าม งานแปล</p> <p>๖.๔ สำนักงานฯ ควรกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การดำเนินงานของหน่วยงานในอนาคตว่าหน่วยงาน ต้องการดำเนินงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายใด ให้มีความชัดเจน</p>	<p>- ควรพัฒนาเจ้าหน้าที่ของ รัฐสภาให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ ภาษาต่างประเทศ</p> <p>- ควรกำหนดทิศทางและ เป้าหมายการดำเนินงานของ หน่วยงานในอนาคตให้ชัดเจน</p>

<p>กลุ่มเป้าหมาย : ๓. สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ๓.๒ ตัวแทนประธานกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ และสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ● ตัวแทนประธานกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (จำนวน ๖ คน)</p>		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. นายเสรี สุวรรณภานนท์	ประธานกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการเมือง	๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๒. พันตำรวจตรี ยงยุทธ สารสมบัติ	ประธานกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน	๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๓. นายวิวัฒน์ ศัลยกำธร	ประธานกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา	๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๔. พลอากาศเอก คณิต สุวรรณเนตร	ประธานกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการสื่อสารมวลชน	๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๕. นายอโณทัย ฤทธิปัญญาวงค์	ประธานกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านสังคม	๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๖. นายชาญวิทย์ ผลชีวิน	รองประธานกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม	๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ ให้มีการทดสอบความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างจริงจัง ตามความเป็นจริง กำหนดหรือจัดบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม</p> <p>๑.๒ ควรมีมาตรฐานการให้ความดีความชอบ โดยผู้บังคับบัญชาผู้นำเสนอความดีความชอบต้องมีคุณธรรม และมีความเป็นกลางในการทำหน้าที่</p> <p>๑.๓ มีสวัสดิการที่เหมาะสม เพียงพอแก่การยังชีพ รวมถึงคนในครอบครัวด้วย และเพื่อให้ทำงานอย่างยั่งยืน ให้มีรางวัลแก่ผู้เสนองานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานโดยรวม</p> <p>๑.๔ ควรมีมาตรการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินในทุกส่วนงาน เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกัน และเพื่อการคุ้มค่าของการจ่ายเงิน พนักงานเจ้าหน้าที่ตระหนักในการใช้จ่ายเงินที่คุ้มค่าจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และให้มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการใช้เงินด้วยความประหยัด</p> <p>๑.๕ งานระดับหัวหน้าหน่วยงาน (บางคน) ความสามารถยังไม่ถึง ความรับผิดชอบน้อย แต่กลับได้รับตำแหน่งให้เข้ามาเป็นหัวหน้างาน งานระดับเจ้าหน้าที่ (บางคน) ชอบหลบงาน หัวหน้างานสั่งไม่เชื่อ และไม่ยอมปฏิบัติงาน</p>	<p>- ควรมีการทดสอบความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน หรือจัดบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม</p> <p>- ควรมีมาตรฐานและความเป็นกลางในการให้ความดีความชอบ</p> <p>- ควรมีมาตรการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินในทุกส่วนงานและควรมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อการใช้เงินอย่างประหยัด</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๑.๖ หัวหน้างานไม่แก้ไขปัญหา ไม่รายงานกับผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า กลับไม่ต่อแยะหรือไม่ใส่ใจกับคนที่หลบหนีการทำงานหรือเอาเปรียบผู้อื่น</p> <p>๑.๗ ระดับเลขาธิการต้องทราบข้อมูลที่เกิดปัญหาต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมมากกว่าพนักงานข้าราชการอื่น ๆ และทำหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางและด้วยความเป็นธรรม และหัวหน้างานต้องกล้าแจ้ง กล้ารายงาน ด้วยใจเป็นกลางและเป็นธรรม</p> <p>๑.๘ ควรมีการอบรม และทบทวนทำความเข้าใจถึงการทำงานและความรับผิดชอบ ไม่หลบงาน</p> <p>๑.๙ ในกรณีของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ขาดความรับผิดชอบดังกล่าว ให้วางระเบียบการรายงานการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่า</p> <p>๑.๑๐ ให้มีการประเมินผลงานและปรับเปลี่ยนในส่วนของหัวหน้างานที่มีความรับผิดชอบไม่ถึงเกณฑ์ประเมิน</p>	<p>- ผู้บริหารต้องทราบข้อมูลปัญหาต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>- มีการประเมินผลงานและความรับผิดชอบ</p>
<p>๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส</p>	<p>๒.๑ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>๒.๒ การปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการผ่านงานที่รับผิดชอบ การมีน้ำใจในการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานที่รับผิดชอบ ทำงานด้วยความเสียสละ โดยมีเป้าหมาย ไม่เอาเปรียบหรือกินแรงเพื่อนร่วมงาน</p> <p>๒.๓ มีการฝึกอบรม ให้มีคุณธรรมและมีจริยธรรมต่อการประพฤติปฏิบัติตัวและการทำหน้าที่ในกรงาน โดยให้มีแยกแยะความดีความเลว ให้เห็นประจักษ์และมุ่งเป้าหมายให้กระทำและประพฤติตัวกระทำในสิ่งดีงาม</p> <p>๒.๔ การทำงานที่โปร่งใส และมีความสุจริตจะเป็นเกราะป้องกันภัย ไม่ให้เสียหายแก่ชื่อเสียง และโทษตามกฎหมาย ด้วยการสร้างความตระหนักและความรู้ถึงผลของการกระทำผิดทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและกฎหมาย โดยให้เห็นถึงบทลงโทษทางวินัย โทษทางอาญา และความรับผิดชอบทางแพ่ง</p>	<p>- ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่าง</p> <p>- การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ให้เป็นค่านิยมองค์กร</p> <p>- การสร้างความตระหนักและความรู้ถึงผลของการกระทำผิด ทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและกฎหมาย</p>
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การศึกษา อบรม ฯลฯ)</p>	<p>๓.๑ สมาชิกต้องการนักกฎหมายและนักวิชาการนิติบัญญัติมีอดี ข้าราชการรัฐสภาจึงควรมีบทบาทหลักในด้านนิติบัญญัติ</p> <p>๓.๒ บุคลากรควรพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งการแต่งกาย วาจา ลักษณะท่าทาง มารยาท อภัยภัยที่ดี การประสานงาน และการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างการประชุม เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร</p>	<p>- พัฒนาข้าราชการรัฐสภาให้มีบทบาทหลักในด้านนิติบัญญัติ</p> <p>- ควรพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๓.๓ สำนักงานฯ ควรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาข้าราชการเพื่อการสนับสนุนงานในกระบวนการนิติ บัญญัติ อย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ มีระยะเวลาและ เป้าหมายของการสัมฤทธิ์ผลอย่างชัดเจน</p> <p>๓.๔ เจ้าหน้าที่ประจำคณะกรรมการแต่ละคณะ ควร มีความรอบรู้และมีความสามารถในการค้นคว้าหาข้อมูลใน งานที่รับผิดชอบเพื่อช่วยงานคณะกรรมการให้มี ประสิทธิภาพ ทั้งการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ ด้านต่าง ๆ กฎหมาย รัฐศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม และอื่น ๆ ให้มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ โดยให้มีการ อบรมและให้ความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี</p> <p>๓.๕ สร้างบุคลากรให้มีความตั้งใจ ใฝ่ใจ ขยัน และมี ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ สนับสนุนให้ความดี ความชอบแก่คนที่มีความขยันขันแข็งในการทำงานและมี ผลงาน</p> <p>๓.๖ ให้มีการทดสอบและมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ที่เป็นธรรม ชัดเจน และตอบคนทั่วไปได้</p> <p>๓.๗ ให้มีการสานสัมพันธ์ในการทำงานและการอยู่ ร่วมกันของพนักงานเจ้าหน้าที่รัฐสภา</p> <p>๓.๘ ให้มีการจัดเก็บข้อมูลและให้มีการประเมินการ ทำงานจากผลการทำงานและความเห็นจากข้าราชการ ทั่วไปทุกปี โดยไม่มีเปิดเผยข้อมูล</p>	<p>- ควรมีแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาข้าราชการเพื่องาน นิติบัญญัติ อย่างเป็นระบบ มี ระยะเวลาและเป้าหมาย</p> <p>- เจ้าหน้าที่ควรมีความรู้ ความสามารถในการค้นคว้าหา ข้อมูลด้านต่าง ๆ</p> <p>- ควรสนับสนุนให้ความดี ความชอบจากผลงาน</p> <p>- ควรมีการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งที่เป็นธรรม ชัดเจน โปร่งใส</p>
<p>๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสาร และ การจัดการความรู้</p>	<p>๔.๑ บุคลากรควรมีบทบาทนำสมาชิกในการแนะนำการ ใช้ระบบสารสนเทศใหม่ แนะนำ application ต่าง ๆ บน iPad เพื่อการประชุม และการเข้าถึงฐานข้อมูลวิชาการ</p> <p>๔.๒ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปรับปรุง การบริการ ควรกำหนดมาตรฐานอุปกรณ์ที่ดีมีประสิทธิภาพและราคา โดยมีได้คำนึงถึงราคาถูกอย่างเดียว รวมทั้งมีระบบตรวจสอบ การซื้อสินค้าที่เหมาะสมกับประโยชน์และการใช้งาน</p> <p>๔.๓ ให้จัดทำแผนงานการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน อย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย ในผลสำเร็จอย่างชัดเจน รวมถึงระยะเวลาที่สัมฤทธิ์ผล</p> <p>๔.๔ ให้มีหลักสูตรและมีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญแก่ข้าราชการในหน่วยงาน</p> <p>๔.๕ การสร้างและการเพิ่มให้ข้าราชการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวงงานรัฐสภา และงานเฉพาะที่ รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาการทำงานในแต่ละกลุ่มงาน</p>	<p>- บุคลากรควรมีบทบาท แนะนำสมาชิกในการใช้ระบบ สารสนเทศ</p> <p>- ควรทำแผนการพัฒนา บุคลากรอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมาย ระยะเวลา</p> <p>- ควรพัฒนาข้าราชการให้มี ความรู้ ความเชี่ยวชาญใน วงงานรัฐสภา และงาน เฉพาะที่รับผิดชอบ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	๔.๖ ให้มีการเรียนรู้ อบรม ฝึกฝน งานส่วนอื่นก่อนโยกย้าย เข้ารับผิดชอบงานใหม่ ๔.๗ ให้ทุนสนับสนุนข้าราชการฯ เข้าศึกษาเรียนเพิ่ม ในปริญญาที่สูงขึ้น	
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก	๕.๑ ส่วนราชการควรมีการให้รางวัลแก่ข้าราชการดีเด่น ในกลุ่มงาน หรือสำนัก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ การมอบโล่ รางวัลหรือมอบรางวัลให้กับราชการที่ไม่เคยลาป่วย ลากิจ และสาย เป็นต้น ๕.๒ บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมสุขภาพกายที่ดี ด้วยการออกกำลังกาย ๕.๓ ควรแก้ปัญหาพนักงานที่อยู่มายาวนานให้บรรจ เป็นข้าราชการ ๕.๔ เพิ่มค่าตอบแทนให้มากขึ้น ๕.๕ มีเบี้ยขยันหรือค่าล่วงเวลาให้มากขึ้น ๕.๖ มีสวัสดิการให้กับพนักงานเจ้าหน้าที่และคนใน ครอบครัว ๕.๗ ให้ช่วยเหลือแก้ปัญหาหนี้สินให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ ที่รวดเร็วและจริงจัง ๕.๘ ให้มีหน่วยงานที่แก้ปัญหาอื่น ๆ รวมถึงการให้ คำปรึกษาแก่พนักงานเจ้าหน้าที่	- ควรมีการให้รางวัล เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ - การส่งเสริมสุขภาพ - ให้มีหน่วยงานที่แก้ปัญหา และให้คำปรึกษา
๖. เรื่องอื่น ๆ	-	

<p>กลุ่มเป้าหมาย : ๓. สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (ต่อ)</p> <p>๓.๒ ตัวแทนประธานกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ และสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ</p> <p>● ตัวแทนสมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (จำนวน ๔ คน)</p>		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. พลเอก วัฒนา สรรพานิช	สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๒. พลเอก เลิศรัตน์ รัตนวานิช	สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๓. นายนิกร จำนง	ประธานคณะกรรมการวิสามัญขับเคลื่อนการปฏิรูประบบความปลอดภัยทางถนน	๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๔. นายดุสิต ลีลาภัทรพันธ์	สมาชิกสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ	๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ ส่วนราชการควรสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ข้าราชการ</p> <p>๑.๒ ส่วนราชการควรมีการแต่งตั้งตำแหน่งที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่อยู่ใต้อิทธิพลของการเมือง</p> <p>๑.๓ ส่วนราชการควรพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ ควรมีกระบวนการการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้</p>	<p>- สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>- มีกระบวนการแต่งตั้งที่เป็นธรรม โปร่งใส</p>
๒. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส	<p>๒.๑ ค่านิยมที่ควรเน้น คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ธรรมภิบาล การมีจิตบริการ</p> <p>๒.๒ ข้าราชการยังขาดความรักความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และขาดขวัญกำลังใจที่จะพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ ควรหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา</p> <p>๒.๓ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจ</p> <p>๒.๔ ข้าราชการรัฐสภา ควรมีการรักษาชั้นความลับ ความเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด และให้บริการสมาชิกทุกท่านอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>๒.๕ บุคลากรของรัฐสภาเองต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกรุ่นใหม่ด้วย โดยมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และรู้จักหน้าที่ของตนเอง เสียสละ ทำเพื่อประเทศชาติ ส่วนรวม และประชาชน มากกว่าเพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง</p>	<p>- ส่งเสริมค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ธรรมภิบาล จิตบริการ</p> <p>- ส่งเสริมให้ข้าราชการศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา</p>
๓. การพัฒนาบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การศึกษา อบรม ฯลฯ)	<p>๓.๑ สมาชิกต้องการนักกฎหมายและนักวิชาการ นิติบัญญัติมือดีที่สามารถเป็นตัวหลักได้ ข้าราชการรัฐสภาจึงควรมีบทบาทหลักในด้านนิติบัญญัติ</p> <p>๓.๒ การออกไปอยู่ที่รัฐสภาใหม่ ส่วนราชการจะต้องมีบุคลากรที่มีความคิดใหม่ๆ คอยขับเคลื่อนความรู้ใหม่ๆ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และผสมผสานกับการสั่งสมประสบการณ์</p>	<p>- พัฒนาข้าราชการรัฐสภาให้มีบทบาทหลักในด้านนิติบัญญัติ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๓.๓ การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและความ เป็นประชาธิปไตยเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญและมีการ กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน บุคลากรของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภาจึงควรเตรียมการในเรื่องดังกล่าว ตลอดจน สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมายให้แก่ประชาชนทั่วไป</p> <p>๓.๔ บุคลากรควรพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งการแต่งกาย วาจา ลักษณะท่าทาง มารยาท อธิษาศัยที่ดี การประสานงาน และการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างการประชุม เพื่อให้เกิด ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร</p> <p>๓.๕ การฝึกอบรมในอนาคตควรปรับเปลี่ยนมาเป็นการ อบรมเชิงปฏิบัติ มากกว่าการจัดสัมมนา</p> <p>๓.๖ บุคลากรในด้านวิชาการ ควรปรับปรุงข้อมูล ให้ทันสมัย รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถให้ ข้อเสนอแนะได้ โดยเฉพาะในการพิจารณายกร่างกฎหมาย เช่น ข้อเสนอแนะในการแก้ไขกฎหมาย วิเคราะห์จุดอ่อนของ กฎหมายต่าง ๆ</p>	<p>- ควรพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร</p> <p>- ควรปรับเปลี่ยนเป็นอบรม เชิงปฏิบัติ มากกว่าการจัดสัมมนา</p>
<p>๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสาร และ การจัดการความรู้</p>	<p>๔.๑ ส่วนราชการควรทบทวนว่า ในปัจจุบัน การเก็บ ข้อมูลต่าง ๆ มีสภาพเป็นอย่างไร มีปัญหา อุปสรรคอย่างไร ตลอดจนสอบถามความต้องการของผู้รับบริการว่า ต้องการข้อมูลในลักษณะใด</p> <p>๔.๒ บุคลากรควรมีบทบาทนำสมาชิก ในการแนะนำ การใช้ระบบสารสนเทศใหม่ แนะนำ Application ต่าง ๆ บน iPad เพื่อการประชุม และการเข้าถึงฐานข้อมูล วิชาการต่าง ๆ</p> <p>๔.๓ สมาชิกทุกท่านมี Tablet และโทรศัพท์มือถืออยู่ แล้ว ส่วนราชการ ควรใช้ประโยชน์จาก Social media ในการสื่อสารกับสมาชิก แต่หากจะแจ้งวันประชุมหรือ ข้อมูลผ่าน Line ก็ควรมีการบรรจุไว้ในข้อบังคับการประชุม เพื่อให้ทราบทั่วกัน</p> <p>๔.๔ ในการออกแบบเทคโนโลยี วางระบบหรือโปรแกรม ต่าง ๆ ควรใช้วิธีการ Outsource เพื่อให้ส่วนราชการ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการ แก้ไขปัญหา และเพื่อให้ข้าราชการที่รับผิดชอบในเรื่อง ดังกล่าว ได้เรียนรู้จากภาคเอกชน</p> <p>๔.๕ ในที่ประชุม หากจะใช้ระบบไร้กระดาษ บนโต๊ะ ประชุม ควรมีการติดตั้งจอ LCD ให้พร้อมในทุกห้องประชุม</p>	<p>- บุคลากรควรมีบทบาท แนะนำสมาชิกในการใช้ระบบ สารสนเทศ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก	๕.๑ ส่วนราชการควรมีการให้รางวัลแก่ข้าราชการดีเด่น ในกลุ่มงาน หรือสำนัก เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ๕.๒ ผู้บังคับบัญชาควรมีความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องปัญหาครอบครัว หรือปัญหาหนี้สิน ตลอดจนสร้าง ขวัญกำลังใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน	- ควรมีการให้รางวัลเพื่อสร้าง ขวัญกำลังใจ - ผู้บังคับบัญชาควรมีบทบาท ในการช่วยแก้ปัญหาและสร้าง ขวัญกำลังใจ
๖. เรื่องอื่น ๆ	๖.๑ ระบบรักษาความปลอดภัย ควรมีมาตรฐานสากล	

กลุ่มเป้าหมาย : ๔. ผู้บริหาร/ที่ปรึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (จำนวน ๖ คน)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. นายสรศักดิ์ เพียรเวช	เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒๑ เมษายน ๒๕๖๐
๒. นางจันทร์เพ็ญ อานามวัฒน์	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๓. นางสุภาสินี ชมะสุนทร	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๔. นางพรพิศ เพชรเจริญ	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒๖ เมษายน ๒๕๖๐
๕. นางบุษกร อัมพรประภา	รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	๒๘ เมษายน ๒๕๖๐
๖. นางฉัตรภรณ์ วิวัฒน์วานิช	ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ ส่วนราชการควรมีการสรรหาเชิงรุก ควรมีการ ทบทวนกระบวนการสรรหา โดยทดสอบทัศนคติการ รักองค์กรตั้งแต่เริ่มต้น เช่น สนับสนุนให้มีนักเรียนทุน ของรัฐสภา ยุวชนประชาธิปไตย หรือนักเรียนที่สนใจ กระบวนการนิติบัญญัติควรสนับสนุนให้เข้ามาเป็น ข้าราชการรัฐสภา</p> <p>๑.๒ ส่วนราชการต้องมีการเชื่อมโยงระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ทั้ง แผนกำลังคน Career Path Succession Plan และ Talent Management โดย อาจใช้วิธีการจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อจัดทำระบบ ดังกล่าว เพื่อให้ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ไป เรียนรู้จากผู้ที่มีองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญ และเพื่อ ความรวดเร็วและความครบถ้วนสมบูรณ์ของระบบ</p> <p>๑.๓ ลักษณะงานในปัจจุบันอาจยังไม่สามารถรักษา กลุ่ม Talent หรือนักเรียนทุนไว้กับส่วนราชการได้ การดึงดูดนักเรียนทุนหรือกลุ่ม Talent ให้อยู่กับองค์กร ส่วนราชการจึงควรมีการทบทวนการมอบหมายงาน และสร้างเส้นทางความก้าวหน้า ที่ควรมอบหมายงาน ที่ทำหาย งานที่สำคัญ หรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การรวมกลุ่มสร้างผลงานวิชาการร่วมกัน เช่น โครงการ รับฟังความคิดเห็น การจัดทำข้อมูลวิชาการเชิงลึกใน เรื่องที่จะเป็นประเด็น Hot Issues หรือการสร้าง นวัตกรรมใหม่ โดยใช้อำนาจการบริหารจัดการของ เลขาธิการสภา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร เป็นต้น</p> <p>๑.๔ ควรมีการปรับโครงสร้างสำนักบริหารงานกลาง เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ชัดเจน และเพื่อความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะกลุ่มบริหารงานบุคคล</p>	<p>- ควรทบทวนกระบวนการ สรรหา และมีการสรรหาเชิงรุก</p> <p>- ต้องมีการเชื่อมโยงระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ</p> <p>- ควรทบทวนการมอบหมาย งาน และสร้างเส้นทาง ความก้าวหน้า เพื่อรักษากลุ่ม ข้าราชการที่มีศักยภาพ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๑.๕ การวางแผนกำลังคนต้องทำในเชิงยุทธศาสตร์ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อกำหนดว่าในอนาคตส่วนราชการจะต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอย่างไร เพื่อให้รองรับกับ e-parliament</p> <p>๑.๖ ต้องมีความจริงจังในการประเมินสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้ประเมินจะต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร คือ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การสอนงาน และการมอบหมายงาน</p> <p>๑.๗ ส่วนราชการต้องทำความเข้าใจ ประเมินผลกระทบ และสร้างกลยุทธ์เพื่อรองรับกระแสของสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กรที่กำลังอยู่ในสถานการณ์ “VUCA World” ที่มีความผันผวน ความไม่แน่นอน ความสลับซับซ้อน และความกำกวมสูง ในประเด็นต่าง ๆ เช่น ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เป็นต้น</p> <p>๑.๘ การบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตต้องมีความยืดหยุ่น ทั้งระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ในขณะที่เดียวกันจะต้องยึดในหลักการด้วย (มีความยืดหยุ่นแต่คงไว้ซึ่งหลักการ)</p> <p>๑.๙ เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (rotation) ระบบแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ต้องมีความชัดเจน ปฏิบัติจริงในทุกระดับ</p> <p>๑.๑๐ จัดทำแผน/หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบและเป็นลำดับขั้นให้เห็นอย่างชัดเจน และควรทำร่วมกับสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเพื่อพัฒนาบุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>๑.๑๑ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องสนับสนุนและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p>	<p>- การวางแผนกำลังคนต้องทำในเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>- มีระบบการประเมินสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่จริงจัง</p> <p>- นโยบายต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมขององค์กร</p> <p>- การบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตต้องมีความยืดหยุ่น</p> <p>- เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องชัดเจน ปฏิบัติได้จริงในทุกระดับ</p> <p>- ควรจัดทำแผน/หลักสูตรพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และเป็นลำดับขั้น และมีทิศทางเดียวกัน</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๑.๑๒ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS) เป็นสิ่งที่ถูกต้องตามหลักทฤษฎี คือการให้เงินตามผลงาน (งานดี เงินก็ดีตาม) ทั้งนี้สิ่งสำคัญคือ ต้องสร้างความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องให้กับผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมินให้เข้าใจตรงกัน และยอมรับในหลักเกณฑ์ที่ตกลงกัน นอกจากนี้เป็นเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของแต่ละสำนัก ซึ่งหลักเกณฑ์ต้องมีความยืดหยุ่นและต้องมีความอิสระในการพิจารณา เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงคนทำงานดี ผลงานมีคุณภาพ และเป็นคนดี ดังนั้น ต้องสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เช่น การจัดสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจและแนวทางในการดำเนินการ เป็นต้น</p> <p>๑.๑๓ การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ใช่หน้าที่เฉพาะแค่สำนักงานเลขานุการ ก.ร. สำนักบริหารงานกลาง และสำนักพัฒนาบุคลากร แต่การสร้างบุคลากรเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาของทุกสำนัก ซึ่งถือว่าเป็นความท้าทายขององค์กร</p> <p>๑.๑๔ ควรสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง และครอบคลุมทุกด้าน</p> <p>๑.๑๕ เครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องครบถ้วน และเทียบเคียงกับภาคเอกชน เพื่อพร้อมที่จะก้าวสู่ “VUCA World”</p> <p>๑.๑๖ บุคลากรทุกระดับขององค์กรต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้าน HRM และ HRD และพร้อมให้ความสำคัญ และช่วยกันพัฒนาด้านบุคลากรด้วย</p> <p>๑.๑๗ การพัฒนาให้เป็นองค์กรมืออาชีพ เน้นการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ สำรองระบบงาน/กระบวนการ ปรับให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ การปฏิรูปประเทศ และการก้าวไปสู่ Thailand 4.0 และให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p> <p>๑.๑๘ เร่งพัฒนาระบบการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับองค์กรให้ยาวนานที่สุด</p>	<p>- บริหารจัดการให้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS) เป็นที่ยอมรับและถูกต้องตามหลักการ</p> <p>- บริหารจัดการให้งานด้านบุคลากรเป็นงานของทุกคนในองค์กรร่วมกันรับผิดชอบ</p> <p>- พัฒนาให้เป็นองค์กรมืออาชีพ เน้นการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ รองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>- พัฒนาระบบการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๑.๒๐ บุคลากรของส่วนราชการรัฐสภาต้องเป็นที่พึงพิงของประเทศชาติได้ ควรมีเครือข่ายกับต่างประเทศ และมีกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกันด้านวิชาการและด้านอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๑.๒๑ ปรับโครงสร้างองค์กรจำแนกเป็นกลุ่มภารกิจของประเทศชาติ ตามภารกิจการปฏิรูปประเทศ เพื่อการถ่วงดุลและตรวจสอบการทำงานของฝ่ายรัฐบาล</p> <p>๑.๒๒ ปรับระบบการทำงานให้เป็นแบบต่อเนื่องทั้งระบบเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันได้</p>	<p>- พัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการ</p> <p>- การปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจ นโยบายระดับชาติ</p>
<p>๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส</p>	<p>๒.๑ ส่วนราชการ ควรปรับค่านิยมองค์กร โดยเน้นค่านิยมเพียง ๑ ด้านในแต่ละปี</p> <p>๒.๒ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการ ต้องเป็นต้นแบบที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส</p> <p>๒.๓ กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสที่ผ่านมา ยังมีอุปสรรคในเรื่องการวัดประเมินผลลัพธ์ที่ทำได้ยาก</p> <p>๒.๔ บุคลากรควรคิดดี ทำดี มีความรัก ความสามัคคี ต่อองค์กร รวมทั้งการมีวินัย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานและผลงานที่ดีขององค์กร</p> <p>๒.๕ ควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรเป็นคนดี (มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวินัย) และคนเก่ง (สร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากร)</p>	<p>- ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นต้นแบบที่ดี</p> <p>- ควรส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี และคนเก่ง</p>
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การศึกษา อบรม ฯลฯ)</p>	<p>๓.๑ ส่วนราชการต้องมีประสิทธิภาพ มีการสร้างกระบวนการที่ชัดเจน เป็นแบบแผนในทุกสายงาน ทั้งสายงานสนับสนุนและสายงานหลัก มีการอบรมในหัวข้อ การจัดทำข้อมูลวิชาการ รูปแบบที่เป็นมาตรฐาน</p> <p>๓.๒ ในการพัฒนาความน่าเชื่อถือของบุคลากรว่าเป็นบุคลากรที่มีความ SMART ควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีบทบาทในการให้ความเห็นในเรื่องต่าง ๆ สามารถเป็นตัวแทนของสำนักงานได้</p> <p>๓.๓ นักทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการ ควรปรับการทำงานเป็นเชิงรุก และร่วมมือกันพัฒนาหลักสูตรร่วม มีหลักสูตรการอบรมใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ เช่น การอบรม Infographic ให้กับเจ้าพนักงานธุรการ นอกจากนี้ ในการพัฒนาข้าราชการ ควรมีการติดตามผล และหน่วยงานที่จัดโครงการฝึกอบรมเอง จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม</p>	<p>- นักทรัพยากรบุคคลควรทำงานในเชิงรุก</p> <p>- ควรพัฒนาหลักสูตรร่วมของส่วนราชการ และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๓.๔ การอบรมควรเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ มากกว่าการบรรยายเนื้อหา โดยประสานความร่วมมือ กับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันพระปกเกล้า และ สถาบันการศึกษาเช่น GRIPS ประเทศญี่ปุ่น</p> <p>๓.๕ บุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ควรเข้ามาศึกษา เรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองผ่านช่องทาง e-learning เพื่อให้มีการวัดประเมินผล e-learning ได้จริง ในอนาคต องค์ความรู้เกี่ยวกับนิติบัญญัติและคุณธรรมจริยธรรม จะเก็บรวบรวมไว้ในช่องทาง e-learning</p> <p>๓.๖ ส่วนราชการควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเรื่อง ของการถ่ายทอดความรู้</p> <p>๓.๗ บุคลากรขององค์กรต้องมีความทันสมัยในทุก ๆ ด้าน ทั้งความรู้ความสามารถ และเทคโนโลยี และพร้อมยอมรับ แนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๘ บุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารตั้งแต่ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานขึ้นไปควรมีความรู้ความเข้าใจใน การบริหารทรัพยากรบุคคล และเห็นถึงความสำคัญของการ พัฒนาบุคลากร เพื่อจะสามารถพัฒนาบุคลากรของ องค์กรได้ และเกิดความเข้าใจและความร่วมมือกัน ในองค์กร</p>	<p>- ควรเน้นการอบรมเชิง ปฏิบัติการ มากกว่าการบรรยาย</p> <p>- พัฒนาช่องทาง e-learning พร้อมการวัดประเมินผล</p> <p>- ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรใน เรื่องการถ่ายทอดความรู้</p>
<p>๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสาร และ การจัดการความรู้</p>	<p>๔.๑ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้าน IT ควรมีความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p> <p>๔.๒ การบริการศูนย์ราชการสะดวก (Government Easy Contact Center) การเข้าถึงข้อมูลของส่วน ราชการควรมีหลายช่องทาง และอำนวยความสะดวกให้ ประชาชนสามารถติดต่อส่วนราชการได้นอกเวลา ราชการด้วยระบบ IT การเข้าถึงรายงานกรรมาธิการ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ รวมถึงเปิด โอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการ พิจารณาร่าง พรบ. เป็นต้น</p> <p>๔.๓ บุคลากรควรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๔.๔ ส่วนราชการควรมีการบูรณาการฐานข้อมูลในรูป ของ Digital โดยเชื่อมโยงข้อมูลจากกลุ่มงานต่าง ๆ นอกจากนี้ ควรมีการ benchmark เทียบเคียงกับ มาตรฐานของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>๔.๕ คณะกรรมการต่าง ๆ ภายในส่วนราชการ ควรให้ ความสำคัญกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้</p>	<p>- ควรพัฒนาความเชี่ยวชาญของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้าน IT</p> <p>- บริหารช่องทางการให้ข้อมูล ให้ติดต่อ เข้าถึงได้สะดวก</p> <p>- ควรให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ต่อการนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ปฏิบัติงาน</p> <p>- สนับสนุนการบูรณาการ ฐานข้อมูลให้ทันสมัยและ สามารถสืบค้นข้อมูลได้ ตลอดเวลา</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>ให้มากยิ่งขึ้น และควรผลักดันนโยบายการประชุมไว้ กระต่ายภายในสำนักงานเอง</p> <p>๔.๖ ควรมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและสามารถ สืบค้นข้อมูลได้ตลอดเวลา</p> <p>๔.๗ พัฒนาด้านข้อมูลให้เป็นคลังสมอง (Think Tank) ของฝ่ายนิติบัญญัติ ควรมีการบูรณาการข้อมูลเพื่อที่จะ สามารถให้บริการข้อมูลสารสนเทศให้ตรงกับ ความ ต้องการของสมาชิกให้มากที่สุด ตลอดจนเร่งพัฒนา ระบบให้มีความปลอดภัยสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับ หน่วยงานภายในและภายนอกได้โดยด่วนที่สุด</p> <p>๔.๘ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การเปิดเผยข้อมูล ควรมีระบบและขั้นตอนทั้งผ่านระบบเอกสารและระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนการวางแผนการให้สิทธิการ เข้าถึงระบบข้อมูลในแต่ละระดับ</p>	<p>- ควรพัฒนาด้านข้อมูลให้เป็น คลังสมองของฝ่ายนิติบัญญัติ และควรมีการบูรณาการข้อมูล</p>
<p>๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก</p>	<p>๕.๑ ส่วนราชการควรจัดหลักสูตรการอบรม การเสริมสร้าง รายได้ และการรองรับบุคลากรที่มีความหลากหลาย เช่น หลักสูตรการเตรียมการเพื่อสังคมสูงวัย สถานที่ให้ นมบุตร สันทนาการ และสถานที่ออกกำลังกายที่สะดวก และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร</p> <p>๕.๒ ส่วนราชการควรปลูกฝังค่านิยมในเรื่องการสาน ความร่วมมือ และการดำเนินชีวิตตามรอยพระยุคลบาท ในหลวงรัชกาลที่ ๙</p> <p>๕.๓ นอกจากค่านิยมในเรื่องมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วน ราชการควรมุ่งเน้นดำเนินการในด้านสร้างความผูกพัน กับองค์กร และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เริ่มจาก การศึกษาเปรียบเทียบและหาปัจจัยที่จะนำไปสู่ความ ผูกพันองค์กร</p>	<p>- ควรจัดสวัสดิการที่หลากหลาย ตามความต้องการของบุคลากร</p> <p>- ปลูกฝังค่านิยมการดำเนินชีวิต ตามรอยพระยุคลบาท</p> <p>- สร้างความผูกพันต่อองค์กร</p>
<p>๖. เรื่องอื่น ๆ</p>	<p>๖.๑ หากข้าราชการมีความรักองค์กร และความ เชื่อมั่นในศักยภาพของตน ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติ หน้าที่ราชการและต่อองค์กร</p> <p>๖.๒ ตัวชี้วัดแต่ละตัวในยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๓ ควรมี ความชัดเจนให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการได้ ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ฉบับดังกล่าว</p>	

กลุ่มเป้าหมาย : ๕. ผู้บริหาร/ที่ปรึกษาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (จำนวน ๔ คน)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. น.ส.วราภรณ์ อติแพทย์	เลขาธิการวุฒิสภา	
๒. นางนิภาพร ศรีสุวรรณ	ที่ปรึกษาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหารจัดการ	
๓. น.ส.นภาพรณ์ ใจสัจจะ	รองเลขาธิการวุฒิสภา	

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ ควรดำเนินงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการในเชิงรุกมากยิ่งขึ้นทั้งการดึงดูดความสนใจ การสรรหาและกระบวนการคัดเลือกผ่านกิจกรรมหลากหลายรูปแบบเพื่อให้ได้คนเก่ง คนดีมีศักยภาพเข้ามารับราชการในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>๑.๒ ควรมีกระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารและผู้นำที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยเตรียมผู้บริหารกลุ่มศักยภาพในแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มรองเลขาธิการ กลุ่มผู้อำนวยการสำนัก กลุ่มผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน เป็นต้น เริ่มจากวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรระยะเวลา ๕ ปี กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย คัดเลือกข้าราชการที่มีศักยภาพสูง</p> <p>๑.๓ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการวางแผนกำลังคน (Man Power Plan) การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยให้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการได้อย่างหลากหลาย</p> <p>- ควรมีกระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารและผู้นำที่นำไปสู่การปฏิบัติ</p>
๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส	<p>๒.๑ ควรปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส รวมทั้ง การส่งเสริมค่านิยมหลัก (Core Value) ๖ ประการ ที่เรียกว่า SENATE ให้บุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๒ มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดีให้แก่ข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๒.๓ ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการโดยใช้ความรู้และประสบการณ์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>๒.๔ สนับสนุนให้ข้าราชการส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ</p>	<p>- ควรมีการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสที่สามารถสอดแทรกในทุกด้านของการบริหารงานองค์กร โดยเฉพาะงานบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหา การแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผล</p> <p>- ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหรือสร้างกิจกรรมในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนเรื่องที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนต่อการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๒.๕ ควรมีการสร้างจิตสำนึกเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของข้าราชการ โดยการ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกคนได้มีความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการดำเนินการ ทางวินัยของข้าราชการรัฐสภาสามัญ และได้ตระหนักว่า บุคลากรทุกคนต้องรักษาระเบียบวินัย หากฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยและจะต้องได้รับ โทษ รวมทั้ง มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรผู้ที่มี ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่าง มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของทาง ราชการให้ได้รับการยกย่องหรือบำเหน็จความชอบ อย่างอื่น เป็นต้น</p>	<p>เช่น หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง หลักธรรมาภิบาล ภาครัฐ เป็นต้น ให้กับ ข้าราชการทุกระดับ ด้วยเนื้อหา รูปแบบ วิธีการที่เหมาะสม สอดคล้องต่อความจำเป็นของ ข้าราชการในแต่ละกลุ่ม</p> <p>- ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้โดย เน้นความพอดี มีภูมิคุ้มกันในตัว ที่ดีในการรู้เท่าทันต่อผลกระทบ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีการเตรียมความพร้อมและการ ตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล</p>
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๓.๑ พัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถในการ ปรับตัวให้ทันกระแสโลกด้วยการเตรียมก้าวเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 และการปฏิรูปประเทศภายใต้กรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี</p> <p>๓.๒ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นและเน้น การสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สามารถสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น</p> <p>๓.๓ สร้างหรือพัฒนานักบริหารให้ได้มาตรฐานระดับสากล มีความเป็นผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการ</p> <p>๓.๔ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของ บุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมทั้ง เกิดการปรับปรุง พัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องและต่อยอดไปสู่การ สร้างนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๕ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เชิงลึกและมีความ เชี่ยวชาญในหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีความพร้อมใน การปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบ ต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดริเริ่ม และมุ่งเน้นการทำงานแบบบูรณาการ</p>	<p>- ควรมีหลักสูตรการพัฒนา บุคลากรให้สามารถทำงานจาก ที่ใช้การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไปสู่การพัฒนาวิธีการทำงาน ใหม่ ๆ หรือหาแนวทางและ กระบวนการในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อความ เป็นเลิศในงานสนับสนุนงาน ด้านนิติบัญญัติ</p> <p>- ควรมีการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล เพื่อสร้างความพร้อม ก่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สำคัญ</p>
<p>๔. การพัฒนาด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการจัดการ ความรู้</p>	<p>๔.๑ ตามที่รัฐบาลมีนโยบายดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในการสร้างสรรค์และใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนการ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน</p>	<p>- ควรมีการนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการจัดทำ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการ นิติบัญญัติต่าง ๆ เช่น กระบวนการ ตรากฎหมาย โดยการบูรณาการ ข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มี หน้าที่รับผิดชอบ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๔.๒ ในปัจจุบันมีการขยายตัวของการใช้ Mobile Technology ทำให้เกิดการสร้างแอปพลิเคชันบนเครื่องมือสื่อสารอย่างสมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต มากขึ้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรมีการนำมาประยุกต์ใช้ให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๔.๓ ในยุคที่ Social Network ได้มีอิทธิพลต่อคนส่วนใหญ่เป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงควรใช้ประโยชน์จาก Social networking, Social media หรือ Social Learning ในการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยตนเอง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำเป็นต้องมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยควรเน้นการใช้ประโยชน์จากข้อมูล การบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล - ควรมีการพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อตอบสนองและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เช่น การออกแบบสอบถามขององค์กรผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ การบริหารจัดการ การฝึกอบรมพนักงาน เป็นต้น - ควรมีกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง โดยองค์กรควรจัดเตรียมช่องทางในการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น e-Learning Courses เป็นต้น
<p>๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก</p>	<p>๕.๑ บุคลากรขององค์กรคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุด องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องทำให้บุคลากรรู้สึกพอใจกับสิ่งที่องค์กรจัดทำให้ ซึ่งจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมครอบคลุมปัจจัยทั้งด้านที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย การให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสมต่อการดำรงชีพ</p> <p>๕.๒ มีการจัดสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริการด้านสุขภาพ การบริการด้านเศรษฐกิจ การบริการด้านนันทนาการ และการบริการให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีกิจกรรมการพัฒนาและฝึกอบรมที่ดีและเป็นระบบ มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการ ยอมรับและให้คุณค่า และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร - ควรมีกิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารของส่วนราชการกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	๕.๓ มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาใช้ สำหรับประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน โดยเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในภารกิจหลักของ องค์กร และตามนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งเป็นงานที่ นอกเหนือจากงานประจำที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบ	- ควรมีการจัดทำแผน ดำเนินงานเพื่อยกระดับความ ผูกพันและความพึงพอใจของ บุคลากรในปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมกับสภาพความ เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

กลุ่มเป้าหมาย : ๖. ผู้อำนวยการสำนักของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (จำนวน ๕ คน)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. ว่าที่ ร.ต.ต. อาพัทธ์ สุขะนันท์	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการธิการ ๒	๒๔ เมษายน ๒๕๖๐
๒. นายสาธิต ประเสริฐศักดิ์	ผู้อำนวยการสำนักกรรมการธิการ ๓	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๓. นางสาวโสมอุษา บุรณะเหตุ	ผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา	๒๔ เมษายน ๒๕๖๐
๔. นางสาวศิริวศา เทศถมทรัพย์	ผู้อำนวยการสำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๕. นางพรพรรณนต์ ไทยวัฒนานุกูล	ผู้อำนวยการสำนักสารสนเทศ	๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๖. นางอรรพรรณ พันธุ์เปื้อง	ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ	

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของส่วนราชการรัฐสภา และสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การวางแผนอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับโครงสร้างและภารกิจของรัฐสภา ๒) มีการพัฒนาระบบการจ้างงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยน ๓) พัฒนาระบบการสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ๔) พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ๕) รักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร ๖) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการรัฐสภา <p>๑.๒ การพัฒนาขีดสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการรัฐสภาทุกระดับ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความพร้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๒) วางระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการรัฐสภา <p>๑.๓ ส่วนราชการควรมีพัฒนากระบวนการสรรหา เนื่องจากที่ผ่านมาพบว่า กระบวนการคัดเลือกคนยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ โดยการให้ผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้ออกข้อสอบคัดเลือก อาจทำให้ไม่สามารถวัดความรู้เฉพาะด้านได้ นอกจากนี้ ควรมีการทดสอบทางจิตวิทยา</p>	<p>- การพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในด้านต่างๆ</p> <p>- การพัฒนาขีดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลสู่ตามมาตรฐานสากล เพื่อให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ</p> <p>- พัฒนาระบบการสรรหาให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งในด้านการทำงาน ประกอบกับผลการทดสอบทางจิตวิทยา</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๑.๔ ส่วนราชการควรมีการวิเคราะห์กำลังคนใหม่เพื่อบริหารกำลังคน เกลี่ยภาระงาน และควรมีการควมรวมนหน่วยงานที่มีหน้าที่ซ้ำซ้อนกัน</p> <p>๑.๕ ควรมีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) เนื่องจากปัจจุบันมี gap ระหว่างบุคลากรที่จะสืบทอดตำแหน่งสำคัญ และควรมีการทำความเข้าใจเรื่องดำเนินการตามเส้นทางก้าวหน้า เนื่องจากปัจจุบัน บุคลากรยังมองไม่เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตนเองอย่างชัดเจน</p> <p>๑.๖ ควรให้ความสำคัญเรื่องการให้ค่าตอบแทนพิเศษ เนื่องจากข้าราชการปัจจุบันมองว่าเป็นสิทธิ ที่ต้องได้ โดยไม่ได้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน และแต่ละสำนัก ยังมีมาตรฐานในการประเมินไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p>	<p>- จัดโครงสร้างและบริหารกำลังคนให้เหมาะสม ลดความซ้ำซ้อนของงาน</p> <p>- จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน</p> <p>- การประเมินเพื่อให้ค่าตอบแทน ต้องเหมาะสม คำนึงค่ากับผลการปฏิบัติงาน</p>
<p>๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส</p>	<p>๒.๑ ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ยังมีค่านิยมที่ไม่เหมือนกัน ควรมีการสร้างค่านิยมร่วมของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>๒.๒ การคัดเลือก ข้าราชการดีเด่นที่ผ่านมา ยังไม่สามารถเป็นต้นแบบที่ชัดเจน หรือสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรควรปฏิบัติตนอย่างไร และกิจกรรมยังอยู่ในระดับที่ทำเพื่อให้ผ่านตัวชี้วัด</p> <p>๒.๓ ควรมีการจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในลักษณะเดียวกับโครงการของพลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์ กับบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ภายในองค์กรอีก เริ่มต้นจากผู้บริหาร</p> <p>๒.๔ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ต้องกำหนดแผนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการให้ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้แต่ละสำนักนำไปกำหนดแผนงาน และเป้าหมาย การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อการส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการ และพนักงานให้มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ตามแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้</p> <p>๑) ด้านนโยบาย ควรดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ทุกสำนักภายใต้สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีส่วนร่วมในการวางระบบการบริหารจัดการส่งเสริมคุณธรรม ประสานเชื่อมโยงและมุ่งที่เป้าหมายเดียวกัน มีแนวทางชัดเจนในการวางแผนการจัดองค์กร การจัดกิจกรรม การจัดงบประมาณ การประสานงาน การมีส่วนร่วม และการติดตาม กำกับ ประเมินผล เพื่อนำนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>- ควรสร้างค่านิยมร่วมของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>- ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมในการวางระบบการบริหารจัดการส่งเสริมคุณธรรม</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๒) ควรสนับสนุนการแพร่กระจายคุณธรรม ในองค์กร เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ ข้าราชการ หรือพนักงานที่เป็นบุคคลต้นแบบในการปฏิบัติ ตนที่ดีด้านคุณธรรม ด้วยการยกย่อง มอบรางวัล และ ประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากรดังกล่าว</p> <p>๓) ควรสร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยการให้กำลังใจ และให้รางวัลแก่ข้าราชการ หรือพนักงานที่มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นต้นแบบ โดยหน่วยงานและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้เกียรติและปกป้องคนดี มีคุณธรรม ด้วยการมีกิจกรรมการทำความดีในระดับสำนักจนถึงระดับ องค์กร</p> <p>๔) ควรส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพื่อปลูกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างคุณธรรม จริยธรรม โดย การจัดกิจกรรมทางศาสนาร่วมกัน การบำเพ็ญประโยชน์ ทางศาสนา การมีส่วนร่วมช่วยกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อ สาธารณะ การยกย่องคนดีมีคุณธรรมในองค์กรเป็นต้นแบบ ที่ดีในการปฏิบัติตาม และใช้การลงโทษทางสังคมกับบุคคล ที่ใช้วิธีการทำงานที่ปราศจากคุณธรรมในการสร้าง ความสำเร็จให้แก่ตนเอง ทั้งนี้เพื่อมิให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น ต่อไป</p> <p>๕) ควรสร้างเครือข่ายบุคลากรด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อจัดกิจกรรมด้าน คุณธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการสร้างการ เรียนรู้คุณธรรมแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยให้บุคลากร มีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมิน กิจกรรม ถือเป็น การสร้างความรัก ความสามัคคี และความ สัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลทางอ้อมทำให้ความรับผิดชอบ ความมีวินัย และเกิดค่านิยมที่ดีของบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ บำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อสังคม</p> <p>๖) ควรนำแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงมา ปลูกฝังให้เป็นคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมเศรษฐกิจ พอเพียง การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจ พอเพียง การสร้างหรือประพุดติให้เป็นแบบอย่างที่ดี จัดทำ เป็นนโยบายหรือบูรณาการเข้าไปในแผนงาน/โครงการของ ทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>- ส่งเสริมบุคคลต้นแบบใน การปฏิบัติตนที่ดีด้าน คุณธรรม ด้วยการยกย่อง มอบรางวัล และประกาศ เกียรติคุณ สร้างขวัญกำลังใจ</p> <p>- ส่งเสริมกิจกรรมและ เครือข่ายในการดำเนินกร ด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>- จัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจ พอเพียง และการสร้างหรือ ประพุดติให้เป็นแบบอย่างที่ดี</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๗) ควรออกกฎ ระเบียบในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และบังคับใช้อย่างจริงจัง เพื่อเป็นมาตรการ สำหรับบุคคลที่ฝ่าฝืนหรือกระทำผิด โดยบุคคลที่ฝ่าฝืน ต้องถูกลงโทษเป็นตัวอย่าง</p>	<p>- ควรออกกฎ ระเบียบในการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และบังคับใช้อย่างจริงจัง</p>
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การศึกษา อบรม ฯลฯ)</p>	<p>๓.๑ ควรมีการจัดกิจกรรม/โครงการอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ความรู้ สร้างทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยจัดขึ้นเองอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง โดยให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนางาน รวมถึงปลูกฝังแนวคิดในการ สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมในการใช้ชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานที่ดีไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรม ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร</p> <p>๓.๒ พัฒนาด้านกระบวนการทำงาน โดยปรับปรุง กระบวนการทำงาน ด้วยการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ง่ายและสะดวกต่อการปฏิบัติ รวมถึงปรับปรุง กระบวนการแก้ปัญหาด้วยการวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งที่ผ่านมา แล้วนำข้อมูล นั้นมาใช้เป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพและมีมาตรฐานในการปฏิบัติต่อไป</p> <p>๓.๓ พัฒนาการจัดการระบบข้อมูล เพราะเป็นสิ่งสำคัญ ในการบริหารสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบัน เป็นยุคของเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารที่เจริญก้าวหน้าไป อย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นั้น ต้องอาศัยการตัดสินใจที่ถูกต้องรวดเร็ว และทันต่อ เหตุการณ์ ถือเป็นหัวใจของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้นการจัดการข้อมูลให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การ ตัดสินใจที่ถูกต้อง จะช่วยให้สำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ประสบผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน</p> <p>๓.๔ การพัฒนาบุคลากร ต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็น ของการฝึกอบรม (training needs) ยังไม่ได้ผล มากกว่า ความต้องการ</p> <p>๓.๕ ควรมีการปลูกฝังให้บุคลากรรู้จักการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ความรู้ มีความแม่นยำในเรื่องกระบวนการตรากฎหมาย ร่างรัฐธรรมนูญสามารถเสนอความเห็นการปฏิรูป สปช. สปท. ได้</p> <p>๓.๖ การจัดการความรู้ที่ผ่านมา ส่วนราชการยังขาด การถ่ายทอดองค์ความรู้ ทำให้ยังไม่สามารถเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ได้อย่างแท้จริง</p>	<p>- พัฒนาความรู้ สร้างทักษะ ให้สอดคล้องกับความจำเป็น ในการพัฒนางาน รวมถึง ปลูกฝังแนวคิดในการสร้าง จิตสำนึกด้านคุณธรรม และ จริยธรรม</p> <p>- พัฒนาระบบการทำงาน</p> <p>- พัฒนาระบบการจัดการ ข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>- การพัฒนาบุคลากรตาม ความจำเป็นของการ ฝึกอบรม (training needs)</p> <p>- พัฒนาบุคลากรให้รู้จักการ เข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ต้องการ มีความน่าเชื่อถือ เพื่อนำไป ให้บริการแก่สมาชิก</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>การดำเนินการยังจำกัดเพียงแค่ระดับการตอบสนอง KPI แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้จริง และ KM ยังมีความซ้ำซ้อนกันอยู่</p> <p>๓.๗ ข้าราชการสังกัดรัฐสภา ควรมีความเป็นมืออาชีพ สามารถแนะนำสมาชิกได้ มีข้อมูลที่มีคุณภาพสูงเหนือกว่าที่อื่น เช่น รวบรวมข้อมูลกฎหมายเปรียบเทียบ กฎหมายลูก เจตนารมณ์กฎหมาย ทำให้ประชาชนต้องมาหาข้อมูลที่รัฐสภา</p> <p>๓.๘ E-learning ยังมีความสำคัญในปัจจุบัน แต่อาจต้องปรับเปลี่ยนเป็น m-learning (mobile learning) ในอนาคต</p> <p>๓.๙ ควรมีการผลักดันบทบาทด้านวิชาการของนิติกร และวิทยากร เนื่องจากที่ผ่านมา บุคลากร ของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไม่ได้มีโอกาสยกย่องพระราชบัญญัติ หรือการติดตามการพิจารณาร่าง</p> <p>๓.๑๐ บุคลากรของสำนักกฎหมาย ปัจจุบันได้รับมอบหมาย เกี่ยวกับงานวินัย สัญญาต่าง ๆ มากกว่าการรองรับเรื่อง การตรากฎหมาย กลุ่มงานพัฒนากฎหมาย สำนักกฎหมาย น่าจะมีบทบาทเกี่ยวกับด้านนิติบัญญัติโดยตรง</p> <p>๓.๑๑ บุคลากร ควรมีความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ และผลกระทบ ต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๑๒ การพัฒนางาน เช่น การจัดทำรูปแบบบันทึกเสนอ ความเห็นของกรรมการ เป็นแนวทางที่ดี ทำให้การ ปฏิบัติงานของสำนักกรรมการทั้ง ๓ สำนัก มีรูปแบบไป ในทิศทางเดียวกัน ควรสนับสนุนให้มีการจัดทำแนวทาง การปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวเพิ่มขึ้น</p> <p>๓.๑๒ เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ด้านนิติบัญญัติ บุคลากร ควรมีการเปิดเผยรายงานผลการศึกษา มีการรับฟังความคิดเห็น และวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น</p> <p>๓.๑๓ ส่วนราชการอาจจัดกิจกรรมจำลองบรรยากาศ ภายในห้องประชุม หรือมีการ road show ภารกิจของ ส่วนราชการในด้านกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อพัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- พัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับเทคโนโลยี</p> <p>- พัฒนาบุคลากรให้มีบทบาท หลักในกระบวนการ นิติบัญญัติ</p>
<p>๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ การสื่อสาร และ การจัดการความรู้</p>	<p>๔.๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่รัฐสภาใหม่ มีโครงสร้าง พื้นฐานรองรับแล้ว โดยระบบใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งระบบ การเงินการคลังพัสดุงบประมาณ (ERP) ระบบ HRIS และระบบ Data Center ของกระบวนการนิติบัญญัติ จะสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรได้</p> <p>๔.๒ นอกจากอินเทอร์เน็ต ส่วนราชการควรเริ่มพัฒนา application เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ</p>	

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๔.๓ ในอนาคต จะมีการอบรมและสอบมาตรฐานวิชาชีพด้านดิจิทัล (digital literacy) ของข้าราชการทุกภาคส่วน ซึ่งข้าราชการของส่วนราชการเองก็ควรผ่านการสอบมาตรฐานวิชาชีพดังกล่าวด้วย</p> <p>๔.๔ ควรเตรียมบุคลากรที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการประชุมให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานแนวทางการ สนข. ระหว่างการขึ้นร่างกฎหมาย เอกสารจะปรากฏบนจอของคณะกรรมการทุกท่าน ทำให้การขึ้นร่างกฎหมายเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.๕ ควรมีฐานข้อมูลที่บรรจุข้อมูลว่า สนข. มีร่างกฎหมายใดบ้างที่มีการแก้ไข มีการยุติที่จุดใด มีการเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูล</p> <p>๔.๖ สนับสนุนให้ผู้บริหารใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ</p> <p>๔.๗ ส่งเสริมให้บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ</p> <p>๔.๘ ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยตามความต้องการของบุคลากร</p> <p>๔.๙ พัฒนา ส่งเสริมบุคลากรให้มีความสามารถในการรวบรวม วิเคราะห์สรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ และป้อนเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๔.๑๐ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้สร้างทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>- พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของกระบวนการปฏิบัติงาน</p>
<p>๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผูกพัน</p>	<p>๕.๑ ส่วนราชการควรรองรับบุคลากรที่มีความหลากหลาย และมองโครงการในรูปแบบใหม่ ๆ เช่น Computer kids camp ในช่วงปิดภาคการศึกษา</p> <p>๕.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจ และแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และพัฒนางาน ด้วยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>	<p>- มีนโยบายที่คำนึงถึงความปลอดภัยของทรัพยากรบุคคลที่มากขึ้น</p> <p>- สร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และพัฒนางาน</p> <p>- ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๕.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสม และชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการทำงาน ด้วยการจัดทำคู่มือและเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้และความสามารถของข้าราชการ</p> <p>๕.๔ ส่งเสริมให้มีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณภาพ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง การโอนย้าย การประเมินผล การปฏิบัติงาน</p> <p>๕.๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเป็นประจำ อาทิ การออกกำลังกาย การจัดการแข่งขันกีฬา การจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เพื่อการออกกำลังกาย การสนับสนุนให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพร่วมกัน รวมถึงการสร้างระบบให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต</p> <p>๕.๖ พัฒนาคุณภาพข้าราชการด้านสังคม เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี และความภูมิใจในองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมและการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและข้าราชการ มีการพัฒนาช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรและธรรมชาติของตัวข้าราชการ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในรูปแบบของการศึกษาดูงาน การสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ</p> <p>๕.๗ พัฒนาคุณภาพข้าราชการด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการรณรงค์เรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่กฎระเบียบที่กำหนด อาทิ การสงเคราะห์ข้าราชการด้านค่าใช้จ่ายกรณีประสบอุบัติเหตุ หรือภัยพิบัติ หรือการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อจัดกิจกรรมช่วยเหลือข้าราชการกรณีที่มีความเดือดร้อนต่าง ๆ</p>	<p>- พัฒนาระบบและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิผล</p> <p>- การสร้างความโปร่งใสและเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- จัดสรรสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ</p> <p>- พัฒนาคุณภาพข้าราชการด้านสังคม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน</p> <p>- การรณรงค์เรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>- การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่กฎระเบียบที่กำหนด โดยเฉพาะด้านภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๖. เรื่องอื่น ๆ	๖.๑ ยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ ควรให้ความสำคัญกับการสร้าง การยอมรับ และอธิบายให้ชัดเจนว่า การแก้ไขเปลี่ยนแปลง มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร ไม่ใช่เพื่อบุคคลใด	

กลุ่มเป้าหมาย : ๗. ผู้อำนวยการสำนักงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (จำนวน ๖ คน)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. นางนวนันท์ เนติธนากุล	ผู้อำนวยการสำนักงานประธานวุฒิสภา	
๒. น.ส.แก้วเกศร์ ถาวรพันธ์	ผู้อำนวยการสำนักการต่างประเทศ	
๓. ร.ต.อ.หญิง วิริญญา ประสพสุข	ผู้อำนวยการสำนักการประชุม	
๔. นายทศพร แยมวงษ์	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย	
๕. นายสมโบ มุลจันทร์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๖. นางปณิตตา สท้านไตรภพ	ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง	

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติที่ชัดเจนโดยละเอียด ที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานของทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความเข้าใจที่ตรงกันในแนวทางการดำเนินการ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๒ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากขึ้น เช่น การวางแผนกำลังคน (Manpower Plan) แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร (Succession Plan) เป็นต้น</p> <p>๑.๓ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้มีความคล่องตัว สามารถยืดหยุ่น และรองรับการเปลี่ยนแปลงตามบทบาทหน้าที่ขององค์กรได้</p> <p>๑.๔ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) ที่ข้อมูลมีความถูกต้อง เป็นปัจจุบันโดยที่ผู้บริหาร ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงข้อมูล และใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ได้ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง การย้าย เป็นต้น</p>	<p>- กฎ ระเบียบที่ ก.ร. กำหนดควรมีการอธิบาย หรือมีตัวอย่างเพื่อให้ส่วนราชการไปดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (โดยเฉพาะกลุ่มงานบริหารบุคคล) ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจต่อการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่ ก.ร. กำหนดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p>
๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส	<p>๒.๑ ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบให้กับผู้ปฏิบัติงานในการประพฤติตน การบริหารคน การบริหารเวลา การบริหารงาน ให้เหมาะสม รวมถึงให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>๒.๒ ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนในการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการอย่างจริงจัง เพราะเห็นว่าวินัยข้าราชการเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่นำไปสู่การประพฤติตน การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส</p>	<p>- ควรสร้างต้นแบบการประพฤติตนของข้าราชการ</p> <p>- ควรมีกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการที่สอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๓. การพัฒนาบุคลากร	<p>๓.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ</p> <p>๓.๒ การพัฒนาบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการคัดเลือกเป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และผู้อำนวยการสำนัก ควรมีการกำหนดหลักสูตรภาคบังคับที่สำคัญ เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาวะผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น</p> <p>๓.๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์โลกปัจจุบัน และอนาคต เช่น การคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ การเจรจาต่อรอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น</p> <p>๓.๔ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เพื่อให้มีศักยภาพในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ</p>	<p>- ควรมีการทบทวน/ปรับปรุงสมรรถนะเพื่อให้ความเหมาะสม และสามารถไปถึงความเป็นมืออาชีพ</p> <p>- ควรมีการจัดทำหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บังคับบัญชากลุ่มให้มีความรู้ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาวะผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง</p>
๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสาร และการจัดการความรู้	<p>๔.๑ ควรมีระบบที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่เป็นฝ่ายเลขานุการ หรือเจ้าหน้าที่ในที่ประชุมที่สำคัญ เช่น การประชุมสภา การประชุมคณะกรรมการ การประชุมคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานการประชุมในส่วนของราชการภายในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เป็นต้น</p> <p>๔.๒ ควรมีระบบฐานข้อมูลที่สนับสนุนการประชุมฯ ในทุกด้านตามที่จำเป็น สามารถสืบค้นได้ง่าย และรวดเร็ว</p>	<p>- ควรมีการปรับปรุงระบบที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร พร้อมทั้งมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</p>
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก	<p>๕.๑ การประเมินผลงานเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนระดับ ควรมีความชัดเจน และยุติธรรม โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในภารกิจหลักขององค์กร ทำงานตามนโยบายของผู้บริหาร ควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่มีความต่างอย่างชัดเจนกับผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไป เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕.๒ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ</p> <p>๕.๓ มีสวัสดิการที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากรที่มีรายได้น้อย มีภาระค่าใช้จ่ายที่จำเป็นมาก เช่น มีสถานรับเลี้ยงเด็กอ่อนอายุตั้งแต่ ๓ เดือน จนถึง ๔ ปี (ก่อนเข้าชั้นเด็กเล็กตามเกณฑ์โรงเรียนภาครัฐ) มีรถรับ - ส่ง ในทางสายหลักที่มีบุคลากรอาศัยอยู่จำนวนมาก มีการเรียนการสอนในการประกอบอาชีพเสริม เป็นต้น</p>	<p>- ควรมีการจัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการประเมินผลงานเลื่อนระดับที่เหมือนกันทุกคณะ เพื่อความเป็นธรรมกับข้าราชการทุกสายงาน</p> <p>- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน</p> <p>- ควรมีกิจกรรม/หลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารหนี้สิน พร้อมกับกิจกรรม/หลักสูตรการประกอบอาชีพเสริม</p>

กลุ่มเป้าหมาย : ๘. ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (จำนวน ๑๕ คน) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. นางสาวพรทิพย์ บุรณะขจรกิจ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการ ก.ร.	๔ เมษายน ๒๕๖๐
๒. นางบุญพา เผ่าสำราญ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติสำนักบริหารงานกลาง	
๓. นางสาววัลลภา แก้ววิบูลย์พันธ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาและฝึกอบรมสำนักพัฒนาบุคลากร	
๔. นางสาวสุพัตรา กบิลคาม	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานการเงินสำนักการคลังและงบประมาณ	
๕. นายคม แสงแก้ว	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานอำนวยการรักษาความปลอดภัยสำนักรักษาความปลอดภัย	
๖. นางสาวขวัญเรือน สังข์ประไพ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร สำนักประชาสัมพันธ์	
๗. นางสาวสติจิตร ไตรพิบูลย์สุข	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานสมัชชารัฐสภาอาเซียนสำนักองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศ	
๘. นางมาลินี คงรีน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการวิชาการ สำนักวิชาการ	
๙. นางสาวเบญจพร สันติชิวะเสถียร	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์สำนักสารสนเทศ	
๑๐. นางสาวรุ่งนภา ชันธิโชติ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานระเบียบวาระสำนักการประชุม	
๑๑. นายกุลพล วัชรภาพ	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพัฒนากฎหมายสำนักกฎหมาย	
๑๒. นางกิตติวรรณ สุคนธมาน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานรายงานการประชุมสำนักรายงานการประชุมและตัวเลข	
๑๓. นางสาวจินดารักษ์ แสงกาญจนวนิช	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิงสำนักกรรมมาธิการ ๒	
๑๔. นางสาวศุภพรรัตน์ สุขพุ่ม	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานแผนงานและโครงการสำนักนโยบายและแผน	
๑๕. นายนาถะ ดวงวิชัย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานประธานรัฐสภา	

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ ส่วนราชการควรมีกระบวนการสรรหาข้าราชการรัฐสภาที่โปร่งใส และควรมีขั้นตอนการทดสอบสุขภาพจิตของผู้สมัครสอบแข่งขัน ๑.๒ ส่วนราชการควรมีวิธีบริหารกำลังคน ในตำแหน่งที่ว่าง และยังไม่สามารถเปิดสอบเข้ารับบรรจุได้ เพื่อไม่ให้ส่วนราชการขาดแคลนกำลังคน	- มีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส และทดสอบทั้งความสามารถและสุขภาพจิต

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ควรดำเนินการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการถ่ายทอดค่าเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติแต่เนิ่น ๆ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควรเป็นไปเพื่อสนับสนุนการจูงใจบุคลากร และมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เช่น การติดตามผลการชี้แจงผลการประเมิน</p> <p>๑.๔ การประเมินเลื่อนระดับ ควรแจ้งแผนการดำเนินการ และระยะเวลาการดำเนินการที่ชัดเจนให้แก่ผู้เข้ารับการประเมินฯ</p> <p>๑.๕ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ควรคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านคุณสมบัติและเน้นการสั่งสมประสบการณ์เพื่อสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากร</p> <p>๑.๖ ในการจัดทำและการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในบางระบบอาจใช้วิธีการจ้างเอกชนหรือผู้เชี่ยวชาญดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการจัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- ทบทวน ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS) ให้โปร่งใส เป็นไปตามหลักการของระบบ</p> <p>- ดำเนินการให้บุคลากรมีการพัฒนา สั่งสมประสบการณ์สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>
<p>๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส</p>	<p>๒.๑ ส่วนราชการควรมีการจัดทำหลักสูตรหรือกิจกรรมที่ปลูกฝังความซื่อสัตย์สุจริต การเป็นแบบอย่างที่ดี และการสนับสนุนค่านิยมองค์กรในเรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒.๒ ส่วนราชการควรมีการปรับทัศนคติในเรื่องระเบียบวินัย เช่น เรื่องการเข้าแถว การรักษาเวลามาปฏิบัติราชการ การรณรงค์ส่งเสริมเรื่องการแต่งกายในสถานที่ราชการที่เหมาะสม เป็นต้น และควรมีการกำหนดบทลงโทษข้าราชการที่ประพฤติตนไม่เหมาะสม</p>	<p>- จัดกิจกรรมที่ปลูกฝังค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการ</p>
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การศึกษา อบรม ฯลฯ)</p>	<p>๓.๑ ส่วนราชการควรมีการตั้งค่าเป้าหมายของความเป็นมืออาชีพของข้าราชการในแต่ละสายงานให้เห็นได้อย่างชัดเจน</p> <p>๓.๒ ส่วนราชการควรมีการกำหนดความรู้พื้นฐานแต่ละสายอาชีพ ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการแรกบรรจุ เช่น e-office, หลักสูตรการเขียนบันทึกข้อความ และหนังสือราชการ</p> <p>๓.๓ ก่อนจะมีการประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งข้าราชการควรผ่านการอบรมตามมาตรฐานความรู้ที่จำเป็นสำหรับแต่ละระดับตำแหน่งก่อน</p> <p>๓.๔ ส่วนราชการควรพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร พัฒนาข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่สายงานหลักด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้าน IT ของนักวิชาการ คอมพิวเตอร์ การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งเป็นองค์ความรู้เฉพาะด้าน ที่ต้องมีการทบทวนและพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ นอกเหนือไปจากด้านกฎหมายและระบบงานนิติบัญญัติ</p>	<p>- กำหนดหลักสูตรตามมาตรฐานความรู้ของข้าราชการแต่ละระดับให้เพียงพอและเหมาะสม</p> <p>- พัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการและทั่วถึงทุกสายงาน</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๓.๕ ในด้านการเผยแพร่องค์ความรู้ ส่วนราชการสังกัด รัฐสภาอาจกำหนดกิจกรรมให้มีการจัดเวทีวิชาการประจำปี เพื่อแสดงศักยภาพด้านวิชาการของข้าราชการรัฐสภา</p> <p>๓.๖ ส่วนราชการควรมีการติดตามผลลัพธ์การฝึกอบรมว่า หลังจากที่เข้ารับการฝึกอบรม ข้าราชการรัฐสภาได้รับ มอบหมายงานที่เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใดบ้าง และได้นำ ความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้หรือไม่ อย่างไร</p>	<p>- ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อ เผยแพร่ความรู้และสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้</p> <p>- ควรมีการติดตามผลลัพธ์ การฝึกอบรม</p>
๔. การพัฒนาด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการจัดการ ความรู้	<p>๔.๑ ในปัจจุบัน ผลการประชุมและข้อมูลเอกสารต่าง ๆ มีการเก็บรวบรวมอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน แทนที่จะ รวบรวมไว้ที่ส่วนกลาง ส่วนราชการจึงควรมีการจัดการ ข้อมูล ด้วยการจัดทำ Learning Hub เชื่อมโยงข้อมูลจาก ผู้ปฏิบัติแต่ละคนและกลุ่มงานต่าง ๆ โดยควรเป็นฐานข้อมูล ที่สะดวก ง่ายต่อการสืบค้น</p> <p>๔.๒ ระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (HRIS) ควรเชื่อมโยงประวัติการอบรมสัมมนาให้เป็นปัจจุบัน ข้าราชการสามารถเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ยัง ไม่ได้เข้าร่วมผ่านระบบ HRIS ได้</p> <p>๔.๓ ส่วนราชการควรมีฐานข้อมูลกลางที่ผู้ปฏิบัติงาน ต่างสำนักสามารถเข้าถึงได้ เช่น ข้าราชการสายงานวิเทศสัมพันธ์ สามารถเข้าถึงข้อมูลการประชุมคณะกรรมการด้านต่าง ๆ เพื่อเตรียมข้อมูลในการประชุมระหว่างประเทศ</p> <p>๔.๔ ส่วนราชการควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะนวัตกรรมด้านสารสนเทศ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และควรเผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทราบว่า ข้อมูลต่าง ๆ รวบรวมเก็บไว้ที่ใด และสามารถ เข้าถึงได้ทางใดบ้าง</p> <p>๔.๕ ส่วนราชการควรดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรไร้อกระดาษ (Paperless) โดยเฉพาะเอกสารการประชุม</p> <p>๔.๖ ส่วนราชการควรพัฒนา application ที่เกี่ยวกับ วงงานรัฐสภา เพื่อให้สมาชิกรัฐสภา ข้าราชการและประชาชน สามารถ download มาเพื่อใช้ประโยชน์ได้ และเพื่อเผยแพร่ ผลงานวิชาการต่อสาธารณะในวงกว้าง</p> <p>๔.๗ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจแทรก อยู่ในประเด็นต่าง ๆ ได้ ทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมคุณธรรม</p>	<p>- ควรจัดทำ Learning Hub เพื่อเชื่อมโยงรวบรวมข้อมูล ให้สะดวก ง่ายต่อการสืบค้น</p> <p>- ส่วนราชการต้องพัฒนา ระบบ HRIS ให้มีข้อมูลที่ ครบถ้วนและนำไปใช้งานได้ จริง อย่างสะดวก รวดเร็ว</p> <p>- ควรใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี สารสนเทศในการประชุม และเผยแพร่ข้อมูล ให้มากขึ้น</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
<p>๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก</p>	<p>๕.๑ การตอบสนองในด้านคุณภาพชีวิตที่ผ่านมา อาจยังไม่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐสภาอย่างแท้จริง เช่น แม้ว่าจะมีอาคารสวัสดิการที่พัก สวัสดิการและบริการอื่น ๆ ยังมีข้าราชการรัฐสภาส่วนหนึ่งที่ยังคงมีหนี้สิน ไม่สามารถบริหารจัดการการเงินหรือรู้จักการออมเงินเพื่ออนาคตได้ดีเท่าที่ควร</p> <p>๕.๒ ส่วนราชการควรมุ่งส่งเสริมให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน และมุ่งเน้นเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี</p> <p>๕.๓ ส่วนราชการควรพัฒนาสวัสดิการจัดรถรับส่งหรืออาจมีการจัดรถรับส่งระหว่างสถานีรถไฟในเวลาก่อน-หลังเลิกงาน</p> <p>๕.๔ ส่วนราชการควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารจัดการการเงิน การลงทุน และการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ</p>	<p>- ควรมุ่งส่งเสริมให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน</p> <p>- ควรจัดสรรสวัสดิการตามการศึกษาความต้องการของบุคลากร</p> <p>- จัดสรรสวัสดิการและให้ความรู้ โดยเฉพาะเรื่องภาระค่าใช้จ่ายและการเงิน</p>
<p>๖. เรื่องอื่น ๆ</p>	<p>๖.๑ ส่วนราชการควรมีการมอบหมายกลุ่มงานที่รับผิดชอบเรื่องระเบียบรัฐสภา มีหน้าที่ตอบข้อซักถามและถ่ายทอดความรู้เรื่องระเบียบรัฐสภา ให้แก่ข้าราชการรัฐสภา</p> <p>๖.๒ ส่วนราชการควรตั้งกลุ่มงานวินัย มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน</p>	<p>- ควรมีการมอบหมายกลุ่มงานที่รับผิดชอบเรื่องระเบียบรัฐสภา และกลุ่มงานด้านวินัยและข้อร้องเรียน</p>

กลุ่มเป้าหมาย : ๙. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (จำนวน ๑๐ คน) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. น.ส.ยุวณิษฐ์ ไม่เต็น	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานงบประมาณ สำนักการคลังและงบประมาณ	
๒. นายณัฐกร อ่วมอำรุง	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานติดตามและประมวลผลงาน ของวุฒิสภา สำนักวิชาการ	
๓. นายระพีพงศ์ ภูฎาภิรมย์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานพระราชบัญญัติ สำนักการประชุม	
๔. นางปิยมาภรณ์ ทองปุย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิงในการ ประชุมกรรมการ สำนักกรรมการ ๒	
๕. นางสาวรณิ หุตายน	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานภาษาจีนและภาษาอื่น สำนักภาษาต่างประเทศ	
๖. นายชูชาติ หอมจันทิก	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฝึกอบรมและสัมมนา สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๗. นายชัยวุฒิ พุฒพิสุทธิ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
๘. น.ส.วาสนา ยังสุข	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานรายงานการประชุม สำนักรายงานการประชุมและชวเลข	
๙. น.ส.สุพรรณจิภา มณีหลงวงศ์	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักการพิมพ์	
๑๐. น.ส.สุภาวดี มงคลธรรมกุล	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานทะเบียนประวัติและสถิติ สำนักบริหารงานกลาง	

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ การสรรหา คัดเลือก ไม่ได้บุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน</p> <p>๑.๒ สัดส่วนของคะแนนสัมภาษณ์มีน้อยกว่าคะแนนที่ได้จากข้อเขียน ทำให้เกิดปัญหาคนเก่งแต่ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้</p> <p>๑.๓ การโยกย้าย (ย้ายบุคคลที่เป็นปัญหาไปสู่ที่ใหม่) มากกว่าหลักการโยกย้ายเพื่อการพัฒนา</p> <p>๑.๔ ระบบ PMS ไม่สามารถนำมาใช้ตามหลักการ (ส่วนใหญ่ไม่ได้มีการตกลงค่าเป้าหมายตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน) และไม่ได้สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง</p> <p>๑.๕ การจำแนกค่างาน ยังไม่สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างภาระงานกับระดับตำแหน่งงานได้</p>	<p>- มีกลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพ (รวมบุคคลที่มีสมรรถนะสูง ทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะผู้บริหาร) และกลุ่มปรับปรุงประสิทธิภาพ (รวมบุคคลที่มีสมรรถนะการทำงานต่ำ หรือมีปัญหาด้านสุขภาพ เพื่อนำมาพัฒนา)</p> <p>- ในการสรรหา คัดเลือก ควรทดสอบทางจิตวิทยา เน้น IQ/ EQ</p> <p>- การปรับโครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจของกลุ่มงาน (ไม่กระทบ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
		อัตรากำลัง) ซึ่งสำนักงานฯ มี ก.ร. ที่สามารถพิจารณาได้
๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส	๒.๑ ไม่เห็นผลการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็น รูปธรรม ๒.๒ ขาดการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมอย่างทั่วถึง และเป็นรูปธรรม ๒.๓ ข้อมูลข่าวสารมีจำนวนมาก แต่ประชาชนไม่ สามารถเข้าถึงได้สะดวก	- ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทุกวัน เพื่อให้เกิดการซึมซับ - การรณรงค์ให้มีวิธีการ ประชาสัมพันธ์หลากหลาย - ควรมีช่องทางให้ประชาชน สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ด้านต่าง ๆ ได้สะดวกยิ่งขึ้น
๓. การพัฒนาบุคลากร	๓.๑ ภารกิจของสำนักงานฯ ครอบคลุมภาระงาน หลายด้าน (บริการ ธุรกิจ) ทำให้เกิดข้อจำกัดในการ ทำงานด้านวิชาการ / การให้คำปรึกษาแนะนำด้าน กระบวนการนิติบัญญัติ (การพิจารณาเนื้อหากฎหมาย) ๓.๒ องค์กรไม่ได้ทำหลักประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง ว่าผลงานขององค์กรคืออะไร (ปัจจุบันมีเพียงการ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ สนช.) ๓.๓ การปฏิบัติงานไม่มีกฎหมายระเบียบเป็นของ หน่วยงาน ทำให้เกิดข้อติดขัดในการปฏิบัติงาน ๓.๔ องค์กรความรู้ได้รับถ่ายทอดมาจากประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน มากกว่าองค์ความรู้ที่ได้รับจากการ พัฒนา ๓.๕ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา เนื่องจากสว ราชการดำเนินการเพื่อตอบตัวชี้วัดเท่านั้น ๓.๖ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	- มุ่งเน้นพัฒนาให้บุคลากรมี ความสามารถทางภาษาอังกฤษ - บุคลากรควรมีความสามารถ ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ - มีการศึกษาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานให้เกิดความคล่องตัว - ต้องมุ่งเน้นองค์ความรู้ในวง งานรัฐสภา และองค์ความรู้ใน การปฏิบัติงาน - เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่สอนน้อง มากกว่าการอบรม และใช้การอบรมในช่วงสำคัญ เช่น การเลื่อนระดับเข้าสู่ ตำแหน่ง หรือเมื่อมีหัวข้อการ อบรมใหม่ๆ เช่น รัฐธรรมนูญ ฉบับใหม่ เน้นอบรมให้มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน - ควรจัดลำดับการพัฒนาว่า ปีไหนจะมุ่งเน้นพัฒนาด้านใด - การสร้างความเป็นมืออาชีพ ควรค้นหาบุคคลต้นแบบในด้าน นั้น และส่งบุคลากรไปศึกษา วิธีการปฏิบัติงานกับบุคคลนั้น ในด้านต่างๆ
๔. การพัฒนาด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการจัดการ ความรู้	๔.๑ หลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซ้ำเดิมและ ไม่น่าสนใจ ๔.๒ ขาดระบบฐานข้อมูลการบริหารบุคคลเพื่อ สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร	- ควรมีระบบการส่งงาน/ ติดตามงานออนไลน์ - ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
		<ul style="list-style-type: none">- ควรมีระบบสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (การโยกย้ายบุคคล การจ้างเหมา) ซึ่งเป็นระบบที่ทันสมัย สามารถแสดงผลตามเงื่อนไขที่กำหนดได้
๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก	๕.๑ สถานที่ทำงานยังไม่เหมาะสม ๕.๑ ส่วนราชการขาดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้าน สุขอนามัย ๕.๒ สวัสดิการร้านค้า ร้านอาหาร ยังไม่ตรงตามความ ต้องการของผู้ใช้บริการ (ความหลากหลาย ความสะอาด รสชาติ ฯลฯ)	<ul style="list-style-type: none">- ปรับปรุงสถานที่ สภาพแวดล้อม การถ่ายเทอากาศในที่ทำงาน (เช่น มีเครื่องฟอกอากาศ)- ควรมีบริการรถรับ-ส่ง ระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก- จัดสวัสดิการร้านค้า ร้านอาหาร ให้เหมาะสม เน้นคุณภาพ- มีสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนปฐมวัย

กลุ่มเป้าหมาย : ๑๐. นักวิชาการ/ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล (จำนวน ๕ คน)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. นายภาณุ สังขะวร	รองเลขาธิการ ก.พ.	๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๒. นางชุตินา หาญเผชิญ	รองเลขาธิการ ก.พ.	๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๓. นางอารีย์พันธ์ เจริญสุข	ที่ปรึกษาการพัฒนาาระบบราชการ	๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๔. นางสาวพรพิมล รัตนพิทักษ์	ที่ปรึกษาโครงการประเมินผลฯ	๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๕. นายนารถ จันทร์วงศ์	ที่ปรึกษาโครงการประเมินผลฯ	๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ ส่วนราชการควรมีการสำรวจ profile บุคลากร ในปัจจุบันในแง่ระดับการศึกษา ทักษะ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ออกเป็นสัดส่วนให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการบริหารกำลังคน บนพื้นฐานของบุคลากรในปัจจุบัน เช่น หากจะต้องมีการลดกำลังคน จะโยกย้ายบุคลากรกลุ่มนั้นไปปฏิบัติงานในสายงานอื่นได้หรือไม่ อย่างไร</p> <p>๑.๒ การสรรหาเชิงรุกในอนาคต ทุกส่วนราชการอาจพบปัญหา ซึ่งมีสาเหตุมาจากแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยนอก เนื่องจากอัตราการเกิด และจำนวนนักเรียนในระดับอุดมศึกษามีจำนวนน้อยลง ขณะที่คนรุ่นใหม่มักจะไม่นิยมทำงานในองค์กร การสรรหาจะยังมีความท้าทายมาก ส่วนราชการอาจแก้ปัญหาด้วยการดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง โดยดึงดูดเด่นของส่วนราชการในฐานะที่เป็นองค์กรนิติบัญญัติที่สำคัญของประเทศ เช่น ส่วนราชการควรปรับรูปแบบการสรรหา ด้วยการให้ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง (UIS) ให้กับผู้ที่สนใจงานด้านนิติบัญญัติ เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกงานเข้ามาเป็น management trainee การแทรกเนื้อหาลงหลักสูตรในบางวิชา การเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามาเรียนกับบุคลากรภายในองค์กรจริง เช่น วิชาเขียนกฎหมาย ทฤษฎีครึ่งหนึ่ง เข้ามาปฏิบัติจริงครึ่งหนึ่ง ตลอดจนปรับภาพลักษณ์ในด้านลบที่บุคคลภายนอกมีต่อองค์กร เช่น ในเรื่องระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น</p> <p>๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนยอมรับได้ และผู้บังคับบัญชาประเมินอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๑.๔ ทั้งสองส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดร่วมกัน เนื่องจากมีการกิจสอดคล้องกัน เพื่อบรรลุภารกิจที่สำคัญ ๆ ร่วมกัน</p>	<p>- จัดทำฐานข้อมูลประวัติของบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารกำลังคน</p> <p>- สนับสนุนการสรรหาเชิงรุก และดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง</p> <p>- การปรับภาพลักษณ์ที่บุคคลภายนอกมีต่อองค์กร เพื่อดึงดูดคนมาทำงานกับส่วนราชการสังกัดรัฐสภามากขึ้น</p> <p>- ทบทวน ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๑.๕ การสรรหา ควรกำหนดมาตรฐานการทำงานของการเจ้าหน้าที่ เช่น เมื่อมีตำแหน่งว่าง สามารถบรรจุสรรหาบุคลากรมาในตำแหน่งที่ว่างได้ภายในเมื่อใด และส่วนราชการอาจต้องคิดวิธีการอื่น เช่น รับโอน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ (responsive) ต่อหน่วยงานต่าง ๆ</p> <p>๑.๖ การรักษาไว้ ควรมีการนำระบบบริหารผู้ที่มีสมรรถนะสูง (Talent management) มาใช้ เพื่อบริหารกำลังคนคุณภาพ เช่น ระบบ HIPPS หรือการให้กลุ่ม talent เข้ามาทำงานเชิง Project-based ในโครงการที่รัฐสภามีเป้าหมายจะขับเคลื่อน นอกเหนือจากงานประจำ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ท้าทาย เพื่อใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของบุคลากรกลุ่มนี้ วางกลไกให้ได้รับประโยชน์จากผลการทำงาน และการวางตำแหน่งเป้าหมาย ด้วย career path</p> <p>๑.๗ ส่วนราชการควรมีการวิเคราะห์ภาระงาน (workload) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาว่า บุคลากรในคณะกรรมการเตรียมงานไม่ทันเพราะสาเหตุใด ควรวิเคราะห์ระบบงานในปัจจุบันว่าจะสามารถมอบหมายงานหรือบริหารกำลังคนให้เพียงพอได้อย่างไร</p> <p>๑.๘ แผนต่าง ๆ ทั้ง Career Path, Succession Plan, Rotation, Talent Management ต้องมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน และมีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ เช่น การพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งนิติกรให้เป็นนักกฎหมายนิติบัญญัติ</p> <p>๑.๙ ในปัจจุบัน โครงสร้างองค์กรปัจจุบันมีขนาดค่อนข้างใหญ่ มีภาระงาน (workload) มาก จนข้าราชการไม่มีเวลาที่จะวิเคราะห์งานวิชาการ การมุ่งเน้นการสนับสนุนวิชาการเป็นหลัก จะช่วยให้โครงสร้างกระชับขึ้น ส่วนราชการจึงควรมีการทบทวนว่า งานประจำ (routine) ไต่บ้างที่สามารถใช้วิธีการจัดจ้าง (outsourcer) จะช่วยให้องค์กร smart ขึ้นได้ หรือมีการปรับหรือเกลี่ยภาระงานที่ยังไม่สมดุลในปัจจุบันให้เหมาะสม</p> <p>๑.๑๐ ส่วนราชการควรมีนโยบายต่าง ๆ ใน HR score card มาใช้มากขึ้น</p>	<p>- การดำเนินนโยบายเพื่อรักษาและบริหารกำลังคนคุณภาพขององค์กร โดยเฉพาะในด้านการมอบหมายงานและการวางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>- ควรมีการวิเคราะห์ภาระงาน (workload) เพื่อบริหารกำลังคน</p> <p>- วางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมดให้มีความต่อเนื่องสอดคล้องกัน</p> <p>- ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและทรัพยากรต่าง ๆ ของส่วนราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>- ปรับปรุงระบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งเน้นงานด้านวิชาการและการกิจหลักขององค์กร</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
<p>๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส</p>	<p>๒.๑ ส่วนราชการควรตรวจสอบสภาพปัญหาจริงว่า ปัญหา ด้าน คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ที่เกิดขึ้น ส่วนมากเป็นปัญหาในเรื่องใด และวิเคราะห์ว่าปัญหาใดจะ เป็นความเสี่ยง (risk) ของหน่วยงาน เช่น ระบบอุปถัมภ์จาก ฝ่ายการเมือง การแบ่งพรรคพวก หรือการแทรกแซงจาก ฝ่ายต่าง ๆ เพื่อจัดกิจกรรมและวิธีการแก้ไขปัญหาหรือ ความเสี่ยงนั้นๆ ได้อย่างตรงจุด เช่น หากมีปัญหาด้านการ แต่งตั้ง ก็ควรนำระบบสมรรถนะเข้ามาเพื่อเสริมสร้าง กระบวนการเลือกสรรและแต่งตั้ง เพื่อให้มีการใช้ดุลยพินิจ ให้น้อยที่สุด</p> <p>๒.๒ การรณรงค์ส่งเสริมในด้านคุณธรรมจริยธรรม ส่วนราชการควรเลือกว่าประเด็นใดหรือเรื่องใดที่มีความสำคัญ มากที่สุดหรือเป็น hot issue ต้องปรับปรุงมากเป็นพิเศษ ควรยกมาเพียง ๑ เรื่องต่อปี เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่าง เข้มแข็งและผลักเรื่องนั้นอย่างจริงจัง มีโครงการ กิจกรรม ที่จะช่วยบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้จริง โดยจัดลำดับความสำคัญ อาจเรียงจากเรื่องที่จะเป็นความเสี่ยงก่อน</p> <p>๒.๓ อาจจัดทำพจนานุกรม (dictionary) บ่งชี้ว่า พฤติกรรม ใดบ้างที่ควรจะปฏิบัติตาม</p> <p>๒.๔ ปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมส่วนใหญ่เกิดขึ้น จากจัดซื้อจัดจ้างที่ผิดระเบียบ เกิดจากความไม่รู้ จึงควรมี การจัดโครงการอบรมระเบียบพัสดุใหม่</p> <p>๒.๕ แนวทางหนึ่งในการกำหนดโครงการส่งเสริมด้าน คุณธรรมจริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม และวัดผลได้ สามารถ ทำได้จากการเก็บสถิติการทำผิดวินัย ด้วยการจัดโครงการ ลดความไม่รู้ของข้าราชการ ทำวัดผลด้วย pretest post -test และจำนวนสถิติข้าราชการที่ทำผิดวินัย</p> <p>๒.๖ ควรเพิ่มการรักษาวินัย เป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อเลื่อนระดับ</p> <p>๒.๗ การจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกในรูปแบบใหม่ เช่น โครงการ CSR</p> <p>๒.๘ ยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ถือเป็นโอกาสที่ดีในการปรับ วัฒนธรรมองค์กร ให้ยึดหลักความถูกต้อง และความโปร่งใส</p> <p>๒.๙ โครงการและกลไกการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส ต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จได้ บุคลากรต้องมี จิตสำนึกในการปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมก่อน</p>	<p>- ควรจัดลำดับความสำคัญ ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>- ดำเนินการเพื่อเผยแพร่ ความรู้ แนวทางการประพฤติ ปฏิบัติตนที่เหมาะสม</p> <p>- ดำเนินการเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ให้แก่ข้าราชการ เพื่อ ลดการกระทำผิด</p> <p>- จัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝัง จิตสำนึกและสร้าง วัฒนธรรมที่ดีขององค์กร</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
<p>๓. การพัฒนาบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การศึกษา อบรม ฯลฯ)</p>	<p>๓.๑ ฝ่ายเลขานุการประจำคณะกรรมการและอนุกรรมการต่าง ๆ ควรมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่ตนเองรับผิดชอบ ส่วนราชการควรมีการวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบงานนิติบัญญัติในทุกแง่มุม และแบ่งกลุ่มบุคลากรที่มีอยู่ตามความเชี่ยวชาญในการรองรับคณะกรรมการและอนุกรรมการต่าง ๆ ในแต่ละด้าน และสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกสภาได้</p> <p>๓.๒ ส่วนราชการต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ โดยเฉพาะหน้าที่โดยตรงในการสนับสนุนเรื่องดังกล่าว ไม่ใช่เพียงแค่การสนับสนุนด้านธุรการ แต่จะต้องแสดงศักยภาพในการสนับสนุนข้อมูลให้ความเห็นเกี่ยวกับกฎหมายเปรียบเทียบ มีความเข้าใจเรื่องกระบวนการร่างกฎหมาย ตีบทกฎหมาย ฐานข้อมูล โดยในกลุ่มหนึ่งควรมีทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย และด้านสาระในแต่ละเรื่อง จึงจะสามารถดึงความโดดเด่นในด้านวิชาการของข้าราชการแต่ละคนออกมาให้ได้รับการยอมรับได้</p> <p>๓.๓ ส่วนราชการควรพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ (professional) เกี่ยวกับการบริหารการประชุม เช่น การกำหนดหัวข้อ มีรูปแบบชัดเจน มีหลักสูตรการบริหารการประชุม ซึ่งจะสามารถช่วยประธานในที่ประชุมได้ การแก้ปัญหาในห้องประชุม การสรุปประเด็น การคิดวิเคราะห์และให้ข้อมูลต่อคณะกรรมการ ความรู้หรือประเด็น hot issues ในอนาคต ทักษะการสื่อสาร ตลอดจนการสร้างภาพลักษณ์ให้มีความน่าเชื่อถือ (SMART) และภาพลักษณ์ของรัฐสภาที่มีความทันสมัย (Modern)</p> <p>๓.๔ ส่วนราชการ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาด้วยการปฏิบัติจริง on the job training, rotation การสอนงาน และการมอบหมายงาน หรือการทำ workshop มากกว่าการบรรยาย</p> <p>๓.๕ การวัดผลลัพธ์ของการพัฒนา ส่วนราชการควรมีการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนว่า ผู้ผ่านการอบรมได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่</p> <p>๓.๖ การกำหนดตำแหน่งโดยเฉพาะตำแหน่งเชี่ยวชาญ ควรคำนึงถึงแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งด้วย.</p> <p>๓.๗ ส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือมาตรฐานหลายคู่มือด้วยกัน แต่ในทางวิชาการ ส่วนราชการควรมีกระบวนการตรวจสอบคู่มือ ทบทวนรูปแบบและมาตรฐานการทำงาน อาจต้องมีการปรับทบทวนคู่มือให้เป็นปัจจุบัน เนื่องจากกระบวนการที่เคยวางไว้อาจจะใช้ไม่ได้</p>	<p>- พัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในเนื้อหาที่รับผิดชอบ</p> <p>- มอบหมายบุคลากรที่เหมาะสมกับการให้บริการงานวิชาการในแต่ละด้าน</p> <p>- พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ โดยต้องสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานเชิงวิเคราะห์ เปรียบเทียบได้</p> <p>- พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารการประชุม</p> <p>- พัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถของข้าราชการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ให้มีความน่าเชื่อถือ และทันสมัย</p> <p>- มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p>- วางระบบการติดตามประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม</p> <p>- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง</p> <p>- ควรมีการตรวจสอบและปรับปรุงมาตรฐานหรือกระบวนการต่าง ๆ อยู่เสมอ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๓.๘ บุคลากรควรมีการเตรียมพร้อมเปลี่ยนแปลงโลก ในอนาคตจะยิ่งเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน องค์กรจึงต้องปรับตัวให้ทัน เช่น การเตรียมพร้อมว่าประเทศต่าง ๆ มีการปรับกฎหมายใด บุคลากรจึงควรมีการเตรียมการล่วงหน้า รวบรวมข้อมูลมาไว้ในฐานข้อมูลและติดตามเท่าทันข่าวรอบโลก</p> <p>๓.๙ บทบาทที่ผ่านมาของข้าราชการมุ่งเน้นที่การสนับสนุนการประชุม ภาพลักษณ์จึงเป็นลักษณะของหน่วยธุรการ แต่ทิศทางที่องค์กรจะเดินต่อไป ควรทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคคลภายนอกคาดหวังให้สำนักงานฯ เป็นคลังสมอง เป็นยุทธศาสตร์ชี้ทิศทางให้ฝ่ายนิติบัญญัติมากขึ้น มีการสนับสนุนข้อมูลด้านกฎหมาย ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นอย่างไร นอกจากนี้องค์กรควรเสริมสร้างความสำคัญ บุคลากรแต่ละคนให้มากขึ้นด้วยการนำเทคโนโลยีมาวิเคราะห์ข้อมูลมากขึ้น</p> <p>๓.๑๐ การพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการนำระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือระบบ e-learning มาใช้ จะสำเร็จได้ ต้องเกิดจากการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ใ้บุคลากรมีความสนใจเรียนรู้และพัฒนาตนเองเสมอ</p> <p>๓.๑๑ บุคลากรที่รับผิดชอบด้วยการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวิเคราะห์ว่าจะสร้างบุคลากรอย่างไร ต้องการบุคลากรแบบไหน และวิเคราะห์ว่าหลักสูตรใดจะช่วยพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ โดยพิจารณาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งพิจารณาถึงผลลัพธ์ในการพัฒนาว่า มีความคุ้มค่ากับงบประมาณดังกล่าวหรือไม่</p>	<p>- ส่งเสริมให้บุคลากรติดตามข่าวสารและการเปลี่ยนแปลง และมีทัศนคติที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ</p> <p>- บุคลากรควรมีบทบาทในกระบวนการนิติบัญญัติในเชิงวิชาการ</p> <p>- ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูล</p> <p>- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>- วิเคราะห์และสร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p>
<p>๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการจัดการความรู้</p>	<p>๔.๑ ส่วนราชการต้องเริ่มต้นจากการสำรวจว่า มีกระบวนการใดที่สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ดำเนินการได้ ตลอดจนศึกษาเปรียบเทียบว่า สภาพปัจจุบันมีความใกล้เคียงหรือความพร้อมต่อการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้มากน้อยเพียงใด และคำนึงถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้หรือยัง</p> <p>๔.๒ ในฐานะผู้รับบริการ คาดหวังว่าจะเห็นกระบวนการตามกฎหมายที่รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ ส่วนราชการควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เช่น ใช้ power point เพื่อนำเสนอ หรือใช้ Microsoft word ในกระบวนการปรับแก้กฎหมาย การส่งวาระการประชุมล่วงหน้าผ่าน Line เพื่อให้เกิดความเห็นที่เป็นประโยชน์ในที่ประชุม เป็นต้น</p>	<p>- การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</p>

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๔.๓ ส่วนราชการควรกระตุ้นให้ข้าราชการ เห็นว่า ในอนาคตจะต้องไปอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ ข้าราชการทุกคนจึงควรปรับตัว เปลี่ยนทัศนคติ (mindset) มีการแก้ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น พร้อมแนวทางการแก้ไข</p> <p>๔.๔ ควรมีระบบฐานข้อมูลที่ใช้ Big data หรือใช้ Business Intelligence สามารถดึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากต่างประเทศมาใช้ได้</p> <p>๔.๕ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเรื่องสำคัญ ส่วนราชการมีนำเทคโนโลยีมาปรับใช้มากขึ้น แต่ยังขาดเป้าหมายทิศทางชัดเจน จึงควรพัฒนาเป็นระยะ (phrase) ไป เพื่อไม่ให้เกิดระบบย่อย ๆ หลายระบบที่ซ้ำซ้อนจนเกินไป ควรเพิ่มบทบาทนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานมากขึ้น มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ ลดภาระงาน</p> <p>๔.๖ ควรมีการทบทวนแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศว่า มีผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และมีความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ใช้หรือไม่</p>	<p>- ส่งเสริม สร้างทัศนคติในเรื่องการพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงแก่ข้าราชการ</p> <p>- พัฒนาระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล และสร้างความเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ</p>
<p>๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความผาสุก</p>	<p>๕.๑ ปัจจุบัน ส่วนราชการควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตและคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรที่หลากหลายระหว่างบุคลากรในวัยที่แตกต่างกัน ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตจึงไม่สามารถเหมารวมได้ ต้องมีการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละกลุ่ม และปรับโครงการให้เข้ากับแต่ละบุคลากร (tailor-made) เช่น ห้องเลี้ยงดูบุตร หรือการจัด trip พัฒนาคุณภาพชีวิตในกลุ่มข้าราชการประเภททั่วไป เป็นต้น</p> <p>๕.๒ การมอบหมายงานที่สำคัญและท้าทาย ตลอดจนการประเมินด้วยความโปร่งใส จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการ</p> <p>๕.๓ ส่วนราชการควรมีการสำรวจความผูกพันองค์กร (Engagement Survey) เนื่องจากจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมากกว่าความผาสุกตลอดจนควรมีการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร</p>	<p>- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย</p> <p>- ควรมีการสำรวจความผูกพันองค์กรและจัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร</p>
<p>๖. เรื่องอื่น ๆ</p>	<p>๖.๑ สิ่งที่ต้องปรับปรุงมากที่สุดของส่วนราชการ คือ รูปแบบการทำงานและระบบงาน มีความเป็นราชการและต้องผ่านกระบวนการมาก การดำเนินการในบางเรื่องจึงเป็นไปได้ช้า ขาดความคล่องตัว เช่น การตั้งคณะกรรมการอนุกรรมการ บางเรื่องซ้ำซ้อนกัน ในความเป็นจริงการตั้งคณะทำงานควรเป็นไปเพื่อวิเคราะห์เรื่องใดเรื่องหนึ่งในเชิงลึก ส่วนคณะกรรมการใหญ่ควรดูภาพรวม เป็นต้น</p>	

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๖.๒ ส่วนราชการควรจะมีการประเมินความคุ้มค่าของ ค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณบุคคล เนื่องจากข้าราชการรัฐสภา ได้รับค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง จึงควรมีการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินการ</p> <p>๖.๓ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์</p> <p>๖.๔ แผนงาน/โครงการที่สำคัญ ต้องมีผู้รับผิดชอบหลัก เพื่อขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการดังกล่าว รวมทั้งมีผู้รับผิดชอบ จากหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ด้วย ซึ่งจะส่งผลให้ มีการบูรณาการการทำงานให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ให้บรรลุเป้าหมาย มีความคุ้มค่า และเกิดผลลัพธ์ ที่เป็นรูปธรรม</p>	<p>- เปิดโอกาสการมีส่วนร่วม ของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรใน นโยบาย/แผนงาน/โครงการ ต่าง ๆ ด้านทรัพยากรบุคคล</p>

กลุ่มเป้าหมาย : ๑๑. ด้านสื่อสารมวลชน (จำนวน ๔ คน)		
ชื่อ - สกุลผู้ให้สัมภาษณ์	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑. นายประสงค์ เลิศรัตนวิสุทธิ์	ผู้อำนวยการสถาบันอิศรา	๑ มิถุนายน ๒๕๖๐
๒. นายธงชัย ณ นคร	หัวหน้าข่าวหน้า ๑ กองบรรณาธิการ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ	๖ มิถุนายน ๒๕๖๐
๓. นายวริทย์ ศรีอนันต์รักษา	รองบรรณาธิการบริหารหนังสือพิมพ์เดลินิวส์	๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๔. นายมงคล บางประภา	เลขาธิการสมาคมนักข่าวหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย	๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
๑. การพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑.๑ ควรให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิทยาศาสตร์ ด้านการเงินการคลัง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ควรเน้นทางด้านรัฐศาสตร์ หรือนิติศาสตร์ มากเกินไป</p> <p>๑.๒ รัฐสภาควรมีการวางแผนกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ ข้าราชการควรมีความรู้ความเข้าใจ และเสนอแนะเกี่ยวกับ ข้อกฎหมายต่าง ๆ ให้กับสมาชิกรัฐสภา คณะกรรมการ รวมทั้งจัดทำร่างกระทู้ถามได้ มากกว่าจะอาศัยเจ้าหน้าที่ของกฤษฎีกา</p>	<p>- ควรพิจารณาการจัดสรรทุน ให้แก่สาขาที่หลากหลาย</p> <p>- ควรวางแผนกำลังคนและ พัฒนาข้าราชการให้มี ความสามารถด้านวิชาการ ให้เชี่ยวชาญสำหรับการ ปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ</p>
๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส	<p>๒.๑ ข้าราชการควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ เป็นกลาง และให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>๒.๒ รัฐสภาควรมีความโปร่งใสในด้านการเปิดเผยข้อมูล ต่าง ๆ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง โครงการก่อสร้างรัฐสภา ให้ประชาชนได้รับทราบ โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ</p> <p>๒.๓ ควรจัดทำร่างมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยให้สอดคล้องกับบทบาทและ ภารกิจของสภา อาทิ การรักษาความลับในการประชุม ก่อนที่จะมีมติรับรองและเผยแพร่</p> <p>๒.๔ ข้าราชการควรกล้าที่จะเสนอข้อเท็จจริงต่อผู้บริหาร เพื่อเสนอประธานในกรณีที่พบว่าสมาชิกไม่ปฏิบัติตาม ข้อบังคับ อันเป็นการรักษาภาพลักษณ์ของสมาชิกและรัฐสภา</p> <p>๒.๕ ควรมีบทบาทนิติในการคุ้มครองบุคลากรของ ส่วนราชการในการเสนอข้อเท็จจริงและเป็นการรักษา ผลประโยชน์ของส่วนราชการ</p>	<p>- การพัฒนาข้าราชการด้าน มาตรฐานการบริการ</p> <p>- ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสจาก มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา และส่งเสริมให้ ข้าราชการรัฐสภากล้า ยืนหยัดในการทำสิ่งที่ถูกต้อง</p>
๓. การพัฒนาบุคลากร (ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ การศึกษา อบรม ฯลฯ)	<p>๓.๑ ส่วนใหญ่ สื่อมวลชนจะประสานกับบุคลากรสำนัก ประชาสัมพันธ์ ที่ผ่านมา บุคลากรสำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะดำเนินการในเชิงรุกมากกว่า บุคลากรสำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร เช่น การใช้ระบบ IT และ social ระบบกลุ่มไลน์ การตั้งแจ้งหมายเพื่อติดต่อประสานงาน กับสื่อมวลชน</p>	

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์ นโยบาย กิจกรรม โครงการ ฯลฯ
	<p>๓.๒. อาจมีการตั้งทีมงานเฉพาะกิจ เพื่อรองรับบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ แก้ไข รื้อฟื้นกฎหมาย สันเคราะห์ว่าบทบังคับของกฎหมายเก่าใดที่ล้าสมัย เพื่อลดขั้นตอนการแก้ไขกฎหมายที่ยุ่งยาก และเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๓.๓ บุคลากรควรมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการร่างกฎหมาย และสามารถให้คำแนะนำและข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้บริหาร และสมาชิกได้ ในระหว่างการประชุมเพื่อไม่ให้ฝ่ายการเมืองใช้อำนาจเสียงส่วนใหญ่ในการตัดสินใจหรือการพิจารณาใด ๆ</p>	<p>- การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการนิติบัญญัติให้มีความรู้ความเข้าใจการร่างกฎหมาย และมีบทบาทหลักในกระบวนการนิติบัญญัติ</p>
<p>๔. การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการจัดการความรู้</p>	<p>๔.๑. ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบ เช่น การยื่นข้อเข้าประชุมระบบอิเล็กทรอนิกส์ การเข้าประชุมแบบ real-time ควรเป็นบอร์ดอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมกับเอกสารหลักฐาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสาธารณะ ของรัฐธรรมนูญ</p> <p>๔.๒. ควรมีการรวบรวมข้อมูลของรัฐสภา และสร้างเครือข่ายด้านข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ</p> <p>๔.๓. ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายนิติบัญญัติควรใช้เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยี อาทิ รัฐธรรมนูญควรมีทั้ง รูปแบบที่จารึกลงในสมุดไทย และไฟล์เอกสารที่สามารถดาวน์โหลดได้</p>	<p>- ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบ และปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ</p>
<p>๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สวัสดิการ ความสะดวก</p>	<p>๕.๑. ควรจัดให้มีสวัสดิการให้มีความเท่าเทียมกับบุคลากรในสังกัดอื่น ๆ</p> <p>๕.๒. ไม่ควรให้เกิดความรู้สึกความไม่เท่าเทียมกันระหว่างสายงานหลักและสายงานสนับสนุน</p>	<p>- สร้างทัศนคติที่ดีในหมู่ข้าราชการ และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียม</p>
<p>๖. เรื่องอื่น ๆ</p>	<p>๖.๑. ควรเพิ่มกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์กับสื่อมวลชน ให้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ และแลกเปลี่ยนข้อมูล เช่น งานกีฬา กิจกรรมสังสรรค์ กีฬาวินพุด น่าจะมีกิจกรรมให้รู้จักกันมากกว่านี้</p> <p>๖.๒. รัฐสภาควรเน้นการให้บริการแก่ประชาชนเป็นหลัก มากกว่าเน้นบริการแก่สมาชิกรัฐสภา สมาชิกวุฒิสภา</p> <p>๖.๓. ควรมีการปรับวิธีการบริหารงบประมาณค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานให้แก่สมาชิกรัฐสภา (ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ และผู้ช่วยดำเนินงาน) ให้เกิดความคุ้มค่ากับงบประมาณของสำนักงาน</p> <p>๖.๔. ควรให้ความรู้เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยกับบุคคลภายนอก เยาวชน ประชาชนทั่วไป อาทิ การจัดแสดงนิทรรศการควบคู่กับการจัดบทบาทสมมติต่าง ๆ เกี่ยวกับภารกิจของสภา</p>	<p>- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้มากขึ้น</p>

พิมพ์ที่ : สำนักการพิมพ์
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร