



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักบริหารงานกลาง กลุ่มงานบริหารงานบุคคล โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๙-๑๒

ที่ กพ๐๐๐๓.๐๖/๖๑๖

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง... มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถานี ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มตรวจสอบภายใน ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานประธานรัฐสภา ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และผู้บังคับบัญชาสำนักงบประมาณของรัฐสภา

ด้วย คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา ได้มีหนังสือ ที่ ๔๗/๒๕๖๑ (ว๑๑) ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) โดยสำนักบริหารงานกลาง ได้เสนอเรื่องดังกล่าวมาเรียนเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณาแล้ว และเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ให้สำนักบริหารงานกลางแจ้งเวียนเรื่องมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้ข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรทราบ ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดแจ้งข้าราชการ พนักงานราชการรัฐสภา และลูกจ้างประจำ ในสังกัดทราบต่อไปด้วย

(นายฤกษ์ จ้างสินธุ์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง

สำนักบริหารงานกลาง

เลขที่รับ ๓๔๓๑/๒๕๖๑
วันที่ ๒๔ พ.ค. ๖๑
เวลา ๑๓.๑๐ น.



สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เลขรับ ๓๗๑๔/๒๕๖๑
วันที่ ๒๕ พ.ค. ๖๑
เวลา ๑๓.๐๖ น.

ที่ ๕๓ /๒๕๖๑ (ว ๑๖)

คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ถนนอุทองใน ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

สำนักบริหารงานกลาง

รับที่ ๕๐๓ / ๒๕๖๑
วันที่ ๒๕ / พ.ค. / ๖๑
เวลา ๑๓.๐๐ น.

เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

เรียน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
 ๒. แผนปฏิบัติการตามมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
 ๓. ตัวอย่างบัญชีตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. และจำนวนตำแหน่งที่ต้องนำมาพิจารณาทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ วันจันทร์ที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แล้ว โดยที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง ดังนี้

๑. เพื่อให้ ก.ร. ในฐานะองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา รวมทั้งส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีมาตรการในการจัดอัตรากำลังและบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้อย่างสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อย่างชัดเจน รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมอัตรากำลังและงบประมาณด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ไม่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำและมีการดำเนินการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับราชการฝ่ายบริหาร จึงเห็นควรกำหนด ดังนี้

- ๑.๑ มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการตามมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓

๒. ข้อเสนอเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรนำผลการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความกระตือรือร้นในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีการปรับตัวให้มีการนำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายทั้งในส่วนของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ช่วงอายุของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ ระยะเวลาในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งนี้ การดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลดังกล่าวข้างต้น ควรพิจารณา โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะได้รับ เช่น กรณีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลให้แก่ผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ จะก่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อราชการฝ่ายรัฐสภา หรือไม่ อย่างไร เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลดังกล่าวจะมีระยะเวลาไม่มากในการนำความรู้ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทักษะด้านดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อยกระดับ มาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงาน ณ อาคารรัฐสภา แห่งใหม่ประกอบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๑.

(นายสรศักดิ์ เพียรเวช)

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เลขาธิการ ก.ร.

สำนักงานเลขาธิการ ก.ร.

กลุ่มงานพัฒนาโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลัง

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๖๘

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๙๒

๑๗/๑๑/๒๕๖๕
N
๒๕๖๕.๑๑

มาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๑. ที่มา

(๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบันเป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ขับเคลื่อนและผลักดันให้ทรัพยากรบุคคลเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีศักยภาพสูง และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างความผาสุกและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรบุคคลให้มีความสุขอย่างสมดุลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีวันอังคารที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ เพื่อให้ภาครัฐสามารถชะลอการเพิ่มอัตรากำลังในภาพรวมและลดอัตรากำลัง รวมทั้งส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ

ทั้งนี้ ที่ประชุมได้มีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า แนวทางการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐทั้งที่สังกัดหน่วยงานภายใต้ฝ่ายบริหารและสังกัดองค์กรต่าง ๆ ที่มีได้อยู่ภายใต้ฝ่ายบริหารยังมีความเหลื่อมล้ำ และไม่ได้มีการบูรณาการการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

(๓) ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีวันอังคารที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบแนวทางการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

ทั้งนี้ ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ วันจันทร์ที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติรับทราบแนวทางการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นตามมติคณะรัฐมนตรี และมอบหมายให้ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังรับไปพิจารณาแนวทางการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี

(๔) ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีวันอังคารที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบในหลักการตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน รวมทั้งข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

ทั้งนี้ ในคราวประชุม ก.ร. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ วันจันทร์ที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีมติมอบหมายให้ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง นำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

(๕) แนวคิดประเทศไทย ๔.๐ (Thailand 4.0) ของรัฐบาล มุ่งเน้นให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน จึงทำให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

(๖) ก.ร. ในฐานะองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำเป็นต้องกำหนดมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้อย่างสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและมีกลไกในการควบคุมอัตรากำลังและงบประมาณด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสม รวมทั้งเตรียมความพร้อมของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ ตลอดจนให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. สภาพกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปัจจุบัน

จากผลการสำรวจข้อมูลสภาพกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ณ วันอังคารที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ ปรากฏว่า

(๑) สภาพการจ้างงาน

กำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาส่วนใหญ่ มีสถานภาพเป็นข้าราชการ รองลงมามีสถานภาพเป็นพนักงานราชการรัฐสภาและลูกจ้างประจำตามลำดับ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการร้อยละ ๙๑ รองลงมาเป็นพนักงานราชการรัฐสภา ร้อยละ ๕ และเป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๔ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการร้อยละ ๘๗.๓๕ รองลงมาเป็นพนักงานราชการรัฐสภา ร้อยละ ๙.๑๙ และเป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๓.๔๖

(๒) โครงสร้างของข้าราชการ

๑) เพศ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีสัดส่วนข้าราชการเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อย่างชัดเจน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการเพศหญิง ร้อยละ ๖๗ และข้าราชการเพศชาย ร้อยละ ๓๓ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการเพศหญิง ร้อยละ ๗๐.๓๗ และข้าราชการเพศชาย ร้อยละ ๒๙.๖๓

๒) อายุ

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีอายุเฉลี่ยข้าราชการใกล้เคียงกัน โดยข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีอายุเฉลี่ย ๔๑.๗๑ ปี ส่วนข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีอายุเฉลี่ย ๔๐.๖๙ ปี

- ช่วงอายุข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๓๐ - ๕๐ ปี (Generation X) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุมากกว่า ๕๐ ปี (Generation Baby Boomer) และอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี (Generation Y) ตามลำดับ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการที่อยู่ในช่วงอายุ ๓๐ - ๕๐ ปี ร้อยละ ๗๗.๖๔ รองลงมาอยู่ในช่วงอายุมากกว่า ๕๐ ปี ร้อยละ ๑๗.๐๓ และอยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี ร้อยละ ๕.๓๓ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการที่อยู่ในช่วงอายุ ๓๐ - ๕๐ ปี ร้อยละ ๘๒.๖๒ รองลงมาอยู่ในช่วงอายุมากกว่า ๕๐ ปี ร้อยละ ๑๓.๗๑ และอยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี ร้อยละ ๓.๖๗

๓) ตำแหน่ง

- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ รองลงมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทบริหาร ตามลำดับ ซึ่งข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ ๕๒.๐๙ รองลงมาเป็นประเภททั่วไป ร้อยละ ๔๖.๓๑ ประเภทอำนวยการ ร้อยละ ๑.๑๐ และประเภทบริหาร ร้อยละ ๐.๕๐ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ ๔๙.๐๓ ประเภททั่วไป ร้อยละ ๔๙.๑๓ รองลงมาเป็นประเภทอำนวยการ ร้อยละ ๑.๔๕ และประเภทบริหาร ร้อยละ ๐.๓๙

- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภทวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการพิเศษและระดับชำนาญการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการอยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ ๒๐.๖๗ รองลงมาอยู่ในระดับชำนาญการ ร้อยละ ๑๕.๓๓ ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ ๙.๔๖ ระดับเชี่ยวชาญ ร้อยละ ๖.๔๒ และระดับทรงคุณวุฒิ ร้อยละ ๐.๒๐ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการอยู่ในระดับชำนาญการ ร้อยละ ๒๓.๑๗ รองลงมาอยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อยละ ๑๒.๘๔ ระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ ๑๐.๐๔ ระดับเชี่ยวชาญ ร้อยละ ๒.๒๒ และระดับทรงคุณวุฒิ ร้อยละ ๐.๗๗

- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประเภททั่วไปส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญงาน รองลงมาอยู่ในระดับอาวุโส และระดับปฏิบัติงานตามลำดับ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการอยู่ในระดับชำนาญงาน ร้อยละ ๒๖.๔๔ รองลงมาอยู่ในระดับอาวุโส ร้อยละ ๑๕.๐๐ และระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ ๕.๘๘ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการอยู่ในระดับชำนาญงาน ร้อยละ ๓๗.๖๔ รองลงมาอยู่ในระดับอาวุโส ร้อยละ ๘.๐๑ และระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓.๔๗

- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในตำแหน่งนิติกรและตำแหน่งวิทยากรซึ่งเป็นสายงานหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนิติกร ร้อยละ ๑๕.๖๙ รองลงมาเป็นตำแหน่งวิทยากร ร้อยละ ๑๕.๑๙ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนิติกร ร้อยละ ๑๖.๓๑ รองลงมาเป็นตำแหน่งวิทยากร ร้อยละ ๑๕.๐๖

- ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการและตำแหน่งเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ร้อยละ ๑๕.๔๙ รองลงมาเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ร้อยละ ๑๒.๔๕ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ร้อยละ ๒๒.๑๐ รองลงมาเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ร้อยละ ๑๒.๐๗

๔) การเกษียณอายุของข้าราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖)

- ข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๖ ราย โดยมีจำนวนผู้เกษียณอายุราชการสูงที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๐ รองลงมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๖๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๗ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘๖ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า จำนวนทั้งสิ้น ๕๖ ราย โดยมีจำนวนผู้เกษียณอายุราชการสูงที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๙ รองลงมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘๖ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑

- ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้า ที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๘๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๐ รองลงมาเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๗๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๗๗ ประเภทบริหาร จำนวน ๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๒ และประเภทอำนวยการ

จำนวน ๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๑ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้าที่ยังดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๒๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๒๑ รองลงมาเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๒๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๔ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗ และประเภทบริหาร จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗

- ตำแหน่งในสายงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้าส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการและตำแหน่งวิทยากร โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้าในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ร้อยละ ๒๔.๑๐ รองลงมาเป็นตำแหน่งวิทยากร ร้อยละ ๑๘.๖๗ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้าในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ร้อยละ ๓๐.๓๖ รองลงมาเป็นตำแหน่งวิทยากร ร้อยละ ๑๖.๐๗

๕) อัตราการสูญเสียข้าราชการในระยะ ๗ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐)

อัตราการสูญเสียข้าราชการในระยะ ๗ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการเกษียณอายุราชการและการโอนไปยังส่วนราชการอื่น โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีอัตราการสูญเสียจากการเกษียณอายุราชการมากที่สุด ร้อยละ ๔๑.๖๔ รองลงมาเกิดจากการโอนไปยังส่วนราชการอื่น ร้อยละ ๓๕.๐๗ ลาออก ร้อยละ ๑๖.๔๔ เสียชีวิต ร้อยละ ๓.๒๙ กระทบผิดวินัย ร้อยละ ๓.๐๑ และเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ร้อยละ ๐.๕๕ ส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีอัตราการสูญเสียจากการโอนไปยังส่วนราชการอื่นมากที่สุด ร้อยละ ๔๒.๑๑ รองลงมาเกิดจากการเกษียณอายุราชการ ร้อยละ ๓๑.๕๘ ลาออก ร้อยละ ๒๑.๘๐ กระทบผิดวินัย ร้อยละ ๒.๒๖ เสียชีวิต ร้อยละ ๑.๕๐ และเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ร้อยละ ๐.๗๕

๓. ปัญหาการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๓.๑ ปัญหาการบริหารจัดการอัตรากำลัง

(๑) ปัญหากำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณากำลังคนภาครัฐโดยเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และข้าราชการตำรวจ พบว่ามีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากข้าราชการประเภทดังกล่าวข้างต้นอยู่ภายใต้การบังคับใช้มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐของ คปร. ในขณะที่เมื่อพิจารณากำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพบว่า มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๑ พบว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพิ่มกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๓๓๐ อัตรา โดยแบ่งเป็นสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๘๒๓ อัตรา และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน ๕๐๗ อัตรา

ดังนั้น จากกรณีการเพิ่มกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาอย่างต่อเนื่องดังกล่าวข้างต้น จึงแสดงให้เห็นว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังขาดมาตรการบริหารกำลังคนที่มีประสิทธิผล ดังเช่นมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐของ คปร.

(๒) ปัญหาค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ สัดส่วนของงบประมาณรายจ่ายบุคลากรต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา อยู่ที่ประมาณร้อยละ ๒๑ – ๕๕ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา พบว่า ไม่มีแนวโน้มลดลงแต่อย่างใด

ดังนั้น จากกรณีสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาซึ่งยังไม่มีแนวโน้มลดลงดังกล่าวข้างต้น จึงแสดงให้เห็นว่า ส่วนราชการสังกัดรัฐสภายังขาดมาตรการเพื่อควบคุมสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีให้มีความเหมาะสม สอดรับกับบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายบุคลากร ประกอบด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนรายเดือน เงินค่าครองชีพชั่วคราว ค่าจ้างประจำ ค่าตอบแทน และค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการรัฐสภา

๓.๒ ปัญหาการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

(๑) ปัญหาการใช้กำลังคนยังไม่มีประสิทธิภาพ

เนื่องจากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะเสนอต่อ ก.ร. เพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลังใหม่เป็นจำนวนมาก แต่ในขณะเดียวกันก็มีทั้งตำแหน่งว่างซึ่งยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ และตำแหน่งว่างที่ได้รับงบประมาณแต่ยังไม่ได้บรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงาน ซึ่งแม้ว่า ก.ร. จะมีมติไม่ให้เพิ่มกรอบอัตรากำลังใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้เสนอต่อ ก.ร. เพื่อขออนุมัติกรอบอัตรากำลังใหม่เป็นจำนวนมากเพื่อรองรับบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีได้พิจารณาทบทวนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาว่าภารกิจใดสามารถเกลี้ยอัตรากำลังไปยังภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า หรือภารกิจใดสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้สามารถยุบเลิกภารกิจและอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิมลง หรือภารกิจใดสามารถจัดจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาดำเนินการได้ ซึ่งจะส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถลดงบประมาณด้านบุคลากรลงได้

(๒) ปัญหาการใช้กำลังคนยังไม่สอดคล้องกับลักษณะงานหรือ

วัตถุประสงค์ของการจ้างงาน

ปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้กำลังคนไม่สอดคล้องกับลักษณะงานหรือวัตถุประสงค์ของการจ้างงาน อาทิ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจัดจ้างตำแหน่งพนักงานราชการรัฐสภาโดยมอบหมายให้ปฏิบัติงานในลักษณะซ้ำซ้อนกับตำแหน่งข้าราชการประจำ

(๓) ปัญหาขีดสมรรถนะของกำลังคนยังไม่สามารถปฏิบัติงานรองรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป

ปัจจุบันส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลทำให้วิธีการปฏิบัติราชการเปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้กำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบางส่วนมีทักษะ สมรรถนะไม่เหมาะสมกับวิธีการปฏิบัติราชการที่เปลี่ยนแปลงไป และไม่สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ข้อเสนอมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

เพื่อให้การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ในปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ รวมทั้งแก้ไขปัญหาการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสร้างกลไกในการควบคุม อัตรากำลังและงบประมาณด้านบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความเหมาะสม จึงเห็นควร กำหนดมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ดังนี้

๔.๑ หลักการ

(๑) การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องก่อให้เกิดระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัวและสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจในปัจจุบัน รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ตลอดจนรองรับกรณีการย้ายไปปฏิบัติงานที่อาคารรัฐสภาแห่งใหม่

(๒) การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องมีความเชื่อมโยงกับ ทิศทางการปฏิรูปประเทศ รวมทั้งการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ โดยจะต้องสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการไปสู่ การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ ตามแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ (Thailand 4.0)

(๓) การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องก่อให้เกิดความคุ้มค่า ต่อการปฏิบัติงานรองรับราชการฝ่ายนิติบัญญัติและความคุ้มค่าด้านงบประมาณ

(๔) การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องก่อให้เกิดการพัฒนา ขีดสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

(๕) การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องก่อให้เกิดการสร้าง ทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพสูง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานรองรับ ภารกิจด้านกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๖) การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องก่อให้เกิดการติดตาม ประเมินผลการใช้กำลังคนที่มีอยู่ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๗) การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องก่อให้เกิดทางเลือกในการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการใช้รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย โดยไม่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการเพียงอย่างเดียว

(๘) การบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจะต้องก่อให้เกิดการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันต่อองค์กร

๔.๒ เป้าหมาย

(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการบริหารกำลังคนเชิงรุก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และมีกำลังคนที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจในปัจจุบัน รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ตลอดจนรองรับกรณีการย้ายไปปฏิบัติงานที่อาคารรัฐสภาแห่งใหม่

(๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกำลังคนที่ตระหนักรู้ถึงความจำเป็นเร่งด่วนของการปรับเปลี่ยนบริบทและรูปแบบวิธีการทำงานภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ โดยมีความพร้อมทั้งด้านกรอบความคิดและทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม ซึ่งสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งมีความพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๓) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกำลังคนคุณภาพที่เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ชัดสมรรถนะ ศักยภาพ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรองรับราชการฝ่ายนิติบัญญัติ

(๔) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถบริหารกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า โดยมีอัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจของส่วนราชการ

(๕) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถเลือกใช้รูปแบบการจ้างงานได้อย่างเหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ รวมทั้งมีสัดส่วนรูปแบบการจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ลดภาระผูกพันค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในระยะยาว

(๖) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกำลังคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความรัก ความสามัคคี และความผูกพันในองค์กร

๔.๓ ระยะเวลาดำเนินการ

กำหนดระยะเวลาของมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๔.๔ รายละเอียดมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแนวทางในการดำเนินการจัดอัตรากำลังและบริหารกำลังคนที่สอดคล้องกับหลักการและเป้าหมาย จึงเห็นควรกำหนดมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประกอบด้วย ๒ กรณี ดังนี้

๔.๔.๑ กรณีการบริหารจัดการอัตรากำลัง

เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานรองรับราชการฝ่ายนิติบัญญัติ และส่งเสริมให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ซึ่งจะส่งผลให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ จึงเห็นควรกำหนดนโยบายและมาตรการ ดังนี้

❖ กรณีการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ

๔.๔.๑.๑ นโยบายไม่กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่

มาตรการ

(๑) ทบทวนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ว่ามีภารกิจใดที่ยกเลิกไปแล้ว หรือภารกิจใดที่ควรยกเลิก/ปรับปรุงเนื่องจากล้าสมัย หรือภารกิจใดที่ยังคงจำเป็นต้องกำหนดไว้เช่นเดิม

(๒) ทบทวนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ว่าภารกิจใดสามารถเคลื่อนย้ายอัตรากำลังไปยังภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า (Redeploy) หรือภารกิจใดสามารถโยกย้ายแลกเปลี่ยนกันได้ (Reshuffle) หรือภารกิจใดสามารถจัดจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาดำเนินการได้ (Outsource)

(๓) ทบทวนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ว่าภารกิจใดสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้สามารถยุบเลิกภารกิจและอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิมลง

(๔) ปรับปรุงกระบวนการทำงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความกระชับและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทั้งนี้ หากมีกรณีที่มีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอต่อ ก.ร. พิจารณาเป็นกรณีไป

๔.๔.๑.๒ นโยบายกำหนดสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากร

มาตรการ

- กำหนดสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หรือ

- กำหนดจำนวนงบประมาณด้านบุคลากรโดยต้องมีสัดส่วนงบประมาณไม่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายบุคลากร ประกอบด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนรายเดือน เงินค่าครองชีพชั่วคราว ค่าจ้างประจำ ค่าตอบแทน และค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการรัฐสภา

❖ **กรณีการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ**

**- นโยบายทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
มาตรการ**

บริหารจัดการอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตาม
แนวทางที่ ก.ร. กำหนด

(๑) ประเภทบริหารและประเภทอำนวยการ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่ต้องเสนอต่อ ก.ร. เพื่อพิจารณา
ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภท
อำนวยการ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง

(๒) ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเสนอต่อ ก.ร. เพื่อพิจารณาการทดแทน
อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ โดยทดแทนอัตราว่างที่มีในแต่ละปีด้วยการจ้างงาน
รูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ ดังนี้

**๑) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
ในสายงานสนับสนุน**

- ตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานสนับสนุนของส่วนราชการ
สังกัดรัฐสภาทั้งที่ปฏิบัติงานประจำพื้นฐานที่สนับสนุนด้านการบริหารจัดการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสายงานหลัก ให้ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
ด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นทั้งหมด (ร้อยละ ๑๐๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในสายงาน
สนับสนุนที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีในปีนั้น)

ทั้งนี้ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ยกเว้น
การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เนื่องจากเป็น
เส้นทางก้าวหน้าของข้าราชการในสายงานสนับสนุน

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานสนับสนุนของ
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทั้งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานประจำพื้นฐานที่สนับสนุนการบริหารจัดการ
ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ให้ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานสนับสนุนที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปีนั้น

**๒) การทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
ในสายงานหลัก**

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ให้พิจารณาทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และเงื่อนไขในการจ้างงานภาครัฐ อาทิ ความจำเป็นในการดึงดูด ผู้มีความรู้ความสามารถและการแข่งขันกับภาคเอกชนและภาคส่วนอื่น ความเร่งด่วนในการใช้ ผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

- ตำแหน่งประเภททั่วไป

ให้ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่นอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานหลักที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาในปีนั้น

๔.๔.๒ กรณีการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาีการบริหารและพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม รวมทั้งมีขีดสมรรถนะที่มีความเป็นมืออาชีพด้านกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อปฏิบัติงานรองรับราชการฝ่ายนิติบัญญัติ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานภายใต้บริบทการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงเห็นควรกำหนดนโยบายและมาตรการ ดังนี้

๔.๔.๒.๑ นโยบายดึงดูด รักษาและพัฒนากำลังคนคุณภาพ

มาตรการ

(๑) ปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือกเพื่อดึงดูดกำลังคนคุณภาพเข้าสู่ราชการฝ่ายรัฐสภา

(๒) รณรงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ

(๓) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

(๔) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

(๕) พัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความเป็นมืออาชีพด้านกระบวนการนิติบัญญัติ

๔.๔.๒.๒ นโยบายสร้างและพัฒนากำลังคนไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

มาตรการ

- (๑) ปรับกรอบความคิด (Mindset) และสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นความสำคัญของการนำองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์
- (๒) สร้างและพัฒนากำลังคนคุณภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์
- (๓) สร้างและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- (๔) สร้างและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีกรอบแนวคิดแบบใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน ริเริ่ม สร้างสรรค์ พร้อมปรับตัวให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานภายใต้บริบทการไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์
- (๕) กระตุ้นให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านขององค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์
- (๖) สร้างและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

๔.๔.๒.๓ นโยบายเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้กำลังคน

มาตรการ

ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Manpower Audit) ตามมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

๔.๕ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารกำลังคนของ

ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภารายงานผลการดำเนินการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังพิจารณา ก่อนที่จะเสนอต่อ ก.ร. เพื่อพิจารณาต่อไป ปีละ ๒ ครั้ง คือ ภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของทุกปี

แผนปฏิบัติการตามมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

นโยบาย / มาตรการ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผลผลิตการดำเนินการตามนโยบาย / มาตรการ	ระยะเวลา					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
<p>๑. นโยบายไม่กำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ มาตรการ</p> <p>(๑) ทบทวนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาว่ามีภารกิจใดที่ยกเลิกไปแล้ว หรือภารกิจใดที่ควรจะถูกยกเลิก ปรับปรุงเนื่องจากล้าสมัย หรือภารกิจใดที่ยังคงจำเป็นต้องกำหนดไว้เพิ่มเติม</p> <p>(๒) ทบทวนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาว่าภารกิจใดสามารถเกลี่ยอัตรากำลังไปยังภารกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า (Redeploy) หรือภารกิจใดสามารถโยกย้ายแลกเปลี่ยนกันได้ (Reshuffle) หรือภารกิจใดสามารถจัดจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาดำเนินการได้ (Outsource)</p> <p>(๓) ทบทวนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาว่าภารกิจใดสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้สามารถยุบเลิกภารกิจและอัตรากำลังที่กำหนดไว้ได้เต็มลง</p> <p>(๔) ปรับปรุงกระบวนการทำงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความกระชับและสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถจัดอัตรากำลังสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาและเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงปรับบทบาทตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย</p>	<p>- วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>(๑) ทบทวนบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้สอดคล้องกับภารกิจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>(๒) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด</p> <p>(๓) จัดทำแผนกำลังคนเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนและการมีกำลังคนมากเกินไป ทั้งในเชิงปริมาณ (จำนวน/รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม และลดภาระผูกพันด้านงบประมาณในระยะยาว) และเชิงคุณภาพ (ขีดความสามารถและสมรรถนะ)</p> <p>(๔) นำแผนกำลังคนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>(๑) แผนบริหารกำลังคนที่มีความสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>(๒) รูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p> <p>(๓) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>- สำนักบริหารงานกลาง (สผ)</p> <p>- สำนักบริหารงานกลาง (สว)</p>

นโยบาย / มาตรการ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผลผลิตการดำเนินการตามนโยบาย / มาตรการ	ระยะเวลา					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
<p>๒. นโยบายกำหนดสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากร มาตรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หรือ - กำหนดจำนวนงบประมาณด้านบุคลากรโดยต้องมีสัดส่วนงบประมาณไม่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ 	<p>(๑) ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังและสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากร</p> <p>(๒) กำหนดกลไกให้ผู้บริหารทุกระดับของส่วนราชการสังกัดรัฐสภารับผิดชอบต่อการบริหารอัตรากำลังและงบประมาณรายจ่ายบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แนวทางการควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังเพื่อควบคุมงบประมาณรายจ่ายบุคลากร โดยกำหนดสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายบุคลากรต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภาไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละส่วนราชการสังกัดรัฐสภา หรือ กำหนดจำนวนงบประมาณด้านบุคลากร โดยต้องมีสัดส่วนงบประมาณไม่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา 	✓	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักบริหารงานกลาง (สผ) - สำนักบริหารงานกลาง (สว) - สำนักนโยบายและแผน (สผ) - สำนักการคลังและงบประมาณ (สว)
<p>๓. นโยบายทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ มาตรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - บริหารจัดการอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทางที่ ก.ร. กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีสัดส่วนรูปแบบการจ้างงานที่ไม่ใช่ข้าราชการเพิ่มขึ้นเพื่อลดภาระผูกพันด้านงบประมาณในระยะยาว 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงระบบการบริหารพนักงานราชการรัฐสภา ซึ่งเป็นการจ้างงานรูปแบบอื่น เพื่อทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ 	<p>(๑) ปรับปรุงระบบการสรรหาพนักงานราชการรัฐสภา เพื่อจูงใจให้ได้คนเก่ง คนดี เข้ามาในระบบราชการฝ่ายรัฐสภา</p> <p>(๒) ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการรัฐสภา ให้มีความเข้มข้นและเป็นรูปธรรม</p> <p>(๓) พัฒนาขีดสมรรถนะของพนักงานราชการรัฐสภาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ</p> <p>(๔) สร้างทางก้าวหน้าหรือความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการรัฐสภา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบการบริหารพนักงานราชการรัฐสภา ซึ่งเป็นการจ้างงานรูปแบบอื่นที่มีประสิทธิภาพ 	-	✓	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักบริหารงานกลาง (สผ) - สำนักบริหารงานกลาง (สว)

นโยบาย / มาตรการ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผลผลิตการดำเนินการตามนโยบาย / มาตรการ	ระยะเวลา					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
๔. นโยบายดึงดูด รักษาและพัฒนากำลังคนคุณภาพ มาตรการ (๑) ปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือกเพื่อดึงดูดกำลังคนคุณภาพเข้าสู่ราชการฝ่ายรัฐสภา (๒) รมรงค์ ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ (๓) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก (๔) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (๕) พัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความเป็นมืออาชีพด้านกระบวนการนิติบัญญัติ	(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพ	(๑) ปรับปรุงระบบและกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สามารถดึงดูดกำลังคนคุณภาพ	(๑) ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเพื่อให้สามารถสรรหากำลังคนที่มีทักษะสมรรถนะตรงกับความต้องการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภารักษากำลังคนคุณภาพในระบบเปิด	- ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สามารถดึงดูดกำลังคนคุณภาพเข้าสู่ราชการฝ่ายรัฐสภา	✓	✓	✓	✓	✓	- สำนักงานเลขานุการ ก.ร. - สำนักบริหารงานกลาง (สผ) - สำนักบริหารงานกลาง (สว)
	(๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถพัฒนากำลังคนเพื่อให้เป็นคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม	(๒) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกวดขันวินัยข้าราชการ เพื่อให้เป็นคนดี และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง	- รมรงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	- แนวทางการรมรงค์ ส่งเสริมให้ข้าราชการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง	✓	✓	✓	✓	✓	- สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว)
	(๓) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน	(๓) สร้างแรงจูงใจและพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติงาน	(๑) สร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (๒) นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- กลไกทางการบริหารที่สามารถนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	- สำนักบริหารงานกลาง (สผ) - สำนักบริหารงานกลาง (สว)
	(๔) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ค่านิยม ทศนคติและบุคลิกภาพ เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่	(๔) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเป็นมืออาชีพด้านกระบวนการนิติบัญญัติ	(๑) พัฒนาทักษะและขีดความสามารถของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (๒) ปรับเปลี่ยนทักษะ สมรรถนะของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ (๓) จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยเน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน สมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากร	- แผนการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเป็นมืออาชีพด้านกระบวนการนิติบัญญัติ	✓	✓	✓	✓	✓	- สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว)

นโยบาย / มาตรการ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผลผลิตการดำเนินการตามนโยบาย / มาตรการ	ระยะเวลา					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
๕. นโยบายสร้างและพัฒนากำลังคนไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ มาตรการ (๑) ปรับกรอบความคิด (Mindset) และสร้างความตระหนักรู้ให้ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเห็นความสำคัญของการนำองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ (๒) สร้างและพัฒนากำลังคนคุณภาพของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ (๓) สร้างและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (๔) สร้างและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีกรอบแนวคิดแบบใหม่ในการทำงาน เพื่อประชาชนริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมปรับตัวให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานภายใต้บริบทการไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	(๑) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีทิศทางในการไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	(๑) พัฒนาผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	(๑) สร้างกรอบความคิด (Mindset) และสร้างความตระหนักรู้ให้แก่ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ (๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลในการไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	(๑) กรอบความคิด (Mindset) ในการพัฒนาผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้เป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ (๒) ผู้บริหารของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	✓	✓	✓	✓	✓	- สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ) - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว) - สำนักสารสนเทศ (สผ) - สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สว)
	(๒) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกำลังคนที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	(๒) สร้างเสริมผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาเพื่อขับเคลื่อนไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	- ยกระดับขีดความสามารถและทักษะด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีขีดความสามารถและทักษะด้านดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	- สำนักสารสนเทศ (สผ) - สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สว)
	(๓) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีทักษะด้านดิจิทัลที่พร้อมรองรับการปฏิบัติงานภายใต้บริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์	(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	- สร้างมาตรการหรือแนวทางเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการปรับตัวให้มีการนำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	(๑) มาตรการหรือแนวทางในการกระตุ้นให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภานำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน (๒) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถนำดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	- สำนักสารสนเทศ (สผ) - สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สว)

นโยบาย / มาตรการ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการดำเนินการ	ผลผลิตการดำเนินการตามนโยบาย / มาตรการ	ระยะเวลา					หน่วยงานที่รับผิดชอบ
					บ๑	บ๒	บ๓	บ๔	บ๕	
<p>(๕) กระตุ้นให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานและเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านขององค์กรไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p> <p>(๖) สร้างและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>(๔) บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลและที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานภายใต้บริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p>	<p>(๔) สร้างและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีทักษะด้านดิจิทัลอย่างยั่งยืน</p>	<p>- สร้างและพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมทั้งแบบ online และแบบในห้องเรียน เพื่อยกระดับมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	<p>- รูปแบบและวิธีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>- สำนักพัฒนาบุคลากร (สผ)</p> <p>- สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สว)</p>
<p>๖. นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้กำลังคน มาตรการ</p> <p>- ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (Manpower Audit) ตามมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)</p>	<p>- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนตามมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p>	<p>- ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)</p>	<p>(๑) รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการที่กำหนดไว้ทั้งหมดในมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เสนอต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลัง ก่อนที่จะเสนอต่อ ก.ร. พิจารณาปีละ ๒ ครั้ง คือ ภายในเดือนเมษายนและเดือนตุลาคมของทุกปี</p>	<p>- รายงานผลการดำเนินการในภาพรวมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาตามนโยบายและมาตรการที่กำหนดไว้ทั้งหมดในมาตรการบริหารกำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>- สำนักบริหารงานกลาง (สผ)</p> <p>- สำนักบริหารงานกลาง (สว)</p>
			<p>(๒) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดระบบงาน การจัดอัตรากำลัง การกำหนดสัดส่วนของกำลังคนประเภทต่าง ๆ ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาให้มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้งใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับลักษณะงานตามรายงานผลการดำเนินการบริหารกำลังคนที่ปฏิบัติของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อเสนอต่อ อ.ก.ร. ระบบงานและอัตรากำลังพิจารณา ก่อนที่จะเสนอต่อ ก.ร. พิจารณาต่อไป</p>	<p>- ระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p>	✓	✓	✓	✓	✓	<p>- สำนักงานเลขานุการ ก.ร.</p>

ตัวอย่าง

บัญชีตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
และจำนวนตำแหน่งที่ต้องนำมาพิจารณาทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

บัญชีตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
 และจำนวนตำแหน่งที่ต้องนำมาพิจารณาทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
 สำนักงานเลขาธิการ.....

ส่วนที่ ๑ ตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.

ลำดับที่	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุ					หมายเหตุ
	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด (สำนัก/กลุ่มงาน) ชื่อตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน (ตามบัญชีถือจ่าย)	

รวมทั้งสิ้น อัตรา (ตำแหน่งประเภทบริหาร อัตรา ประเภทอำนวยการ อัตรา ประเภทวิชาการ อัตรา และประเภททั่วไป อัตรา)*

หมายเหตุ : *ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ให้นำไปพิจารณาในส่วนที่ ๒

ส่วนที่ ๒ จำนวนตำแหน่งที่ต้องนำมาพิจารณาทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	สายงานหลัก ^(๑) (อัตรา)		สายงานสนับสนุน ^(๒) (อัตรา)		จำนวนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงาน รูปแบบอื่น (อัตรา)
		ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป	
รวมตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น						

หมายเหตุ : (๑) สายงานหลัก ประเภทวิชาการ ทดแทนตามความจำเป็น และประเภททั่วไปทดแทนอย่างน้อย ร้อยละ ๑๐
 (๒) สายงานสนับสนุน ประเภทวิชาการ ทดแทนอย่างน้อย ร้อยละ ๑๐ และประเภททั่วไปทดแทน ร้อยละ ๑๐๐

บัญชีตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
สำนักงานเลขาธิการ.....

ลำดับที่	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด (สำนัก/กลุ่มงาน) ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตรา เงินเดือน	การพิจารณาแบบการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ		
						พนักงานราชการ		รูปแบบอื่น (ระบุรูปแบบ)
						ชื่อตำแหน่ง	กลุ่มงาน	

รวมอัตราทดแทน อัตรา

หมายเหตุ : (๑) เลขที่ตำแหน่งและตำแหน่งข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุที่จะนำไปใช้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (จากแบบฟอร์มที่ ๑ ส่วนที่ ๑)

(๒) จำนวนตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (จากแบบฟอร์มที่ ๑ ส่วนที่ ๒)

ทั้งนี้ หากส่วนราชการสังกัดรัฐสภาประสงค์จะทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการในกลุ่มงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะของผู้ดำรงตำแหน่งแตกต่างไปจากตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาดำเนินการตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุประเภททั่วไป ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการในกลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค และกลุ่มงานบริหารทั่วไป

(๒) ตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุประเภทวิชาการ ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถทดแทนด้วยตำแหน่งพนักงานราชการในกลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป

กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

บัญชีตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ / ตำแหน่งทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.
 ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง
 สำนักงานเลขาธิการ.....

ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ / ตำแหน่งทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง*

ลำดับที่	ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ / ตำแหน่งทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น					หมายเหตุ
	ตำแหน่ง เลขที่	สังกัด (สำนัก/กลุ่มงาน) ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง /กลุ่มงาน	ระดับ ตำแหน่ง	อัตรา เงินเดือน	
ตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ						
ตำแหน่งทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (กรณีเป็นตำแหน่งพนักงานราชการให้ระบุชื่อตำแหน่งและกลุ่มงาน ตามแบบฟอร์ม ๒)						

รวมตำแหน่งที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่อง จำนวน อัตรา จำแนกเป็นตำแหน่งข้าราชการ อัตรา และตำแหน่งทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น อัตรา

- *หมายเหตุ :- ตำแหน่งที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่อง คือ ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ
 - ตำแหน่งที่ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องในประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ต้องไม่ใช่ตำแหน่งที่ระบุไว้ในแบบฟอร์มที่ ๒