

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. การฝึกอบรมและสัมมนา

โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
หลักสูตร วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ ๖๕	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	ไม่มีค่าใช้จ่าย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
หลักสูตร เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	๑,๒๐๐ บาท	๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
หลักสูตร ศิลปะการเขียนหนังสือราชการอย่างผู้มีประสบการณ์ รุ่นที่ ๒	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	๔,๕๐๐ บาท	๑๒ - ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๕
หลักสูตร Cyber Security Management #๑	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	๔,๘๙๐ บาท	๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕
หลักสูตร การบังคับคดีสำหรับพนักงานบังคับทางปกครอง รุ่นที่ ๙	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	๑๒,๐๐๐ บาท	๑๓ - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖
หลักสูตร มาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปี ๖๖ หลักสูตรความพร้อมรุ่นที่ ๑	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	๘๐๐ บาท	๒๙ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖
หลักสูตร นวัตกรรมศาสตร์ รุ่นที่ ๑๖	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	๕๑,๒๒๕ บาท	๘ กุมภาพันธ์ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖
หลักสูตร การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ รุ่นที่ ๑	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	๒๕,๐๐๐ บาท	
หลักสูตร ส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณสำหรับหน่วยงานภายนอก	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	ไม่มีค่าใช้จ่าย	๒ - ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖
หลักสูตร จัดทำ TOR ที่ดีและถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อลดความเสี่ยงในการร้องเรียนอุทธรณ์ฯ รุ่นที่ ๔	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	๓,๙๐๐ บาท	๑๗ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๖
หลักสูตร ภาคเฝ้าระวังความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รุ่นที่ ๑	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	ไม่มีค่าใช้จ่าย	๒๑ - ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖
หลักสูตร งานพิธีการของผู้นำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๒	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	๑๕,๐๐๐ บาท	๒๘ สิงหาคม - ๑ กันยายน ๒๕๖๖

\*หมายเหตุ : สถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒๑ ราย

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและการจ้างพนักงานราชการ

โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	๙๒,๗๗๕ บาท (ค่าใช้จ่ายประมาณการ)	ตุลาคม ๒๕๖๕ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าพนักงานราชการ	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว	๖๑๔,๙๕๒ บาท (ค่าใช้จ่ายประมาณการ)	มกราคม ๒๕๖๖ – พฤษภาคม ๒๕๖๖

๓. การเลื่อนระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภท	ระดับ	จำนวน (ราย)
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	๓
วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ	๔
วิชาการ	ชำนาญการ	๑๑
ทั่วไป	อาวุโส	๑
ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑

#### ๔. สภาพปัญหา/อุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีขนาดเล็ก มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน ๑๙๓ ตำแหน่ง ปัญหาที่พบในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานฯ ประการแรก ได้แก่ ช่องว่างทางด้านอายุการทำงาน การมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการแต่ละกลุ่มภายในสำนักงานฯ โดยช่องว่างดังกล่าวเป็นผลกระทบจากอัตรการเกษียณอายุราชการ และการโอนย้ายของข้าราชการภายในสำนักงานฯ ทำให้ในบางช่วงสำนักงานฯ ไม่มีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง หรือในบางช่วงสำนักงานฯ มีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบจำนวนมาก แต่ไม่มีตำแหน่งระดับสูงที่ว่างเพียงพอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลังข้าราชการในภาพรวมของสำนักงานฯ อีกด้วย

ประการที่สอง การสรรหาบุคลากรทดแทนอัตรว่างของตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ในสายงานสนับสนุน เช่น นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ และเจ้าพนักงานธุรการ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีการลาออก โอนย้าย การสรรหาบุคคลเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ทำได้ค่อนข้างยาก โดยเฉพาะตำแหน่งระดับหัวหน้างาน แม้ว่าจะมีวิธีการสรรหาได้หลายวิธีการ เช่น การคัดเลือก การโอน และการสอบแข่งขัน แต่ยังมีความเสี่ยงในการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานได้ เนื่องจากบางรายคิดว่าเป็นการทำงานในลักษณะเดิม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มี บางรายต้องการบรรจุเป็นข้าราชการสังกัดต่างจังหวัดเท่านั้น ทำให้การสรรหาใช้เวลายาวนาน ในขณะเดียวกัน อัตรากำลังในภาพรวมของสายงานสนับสนุนจะเป็นระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญงาน จึงไม่มีหัวหน้างานเป็นผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ประการที่สาม การลาออกของข้าราชการภายในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ นอกเหนือจากที่กล่าวมา ในประการที่สอง อันเนื่องมาจาก ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความท้าทายในงานที่ได้รับมอบหมาย แม้ว่าจะมีวิธีการดึงดูดข้าราชการอยู่หลายวิธี เช่น การให้ทุนการศึกษาหรือการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี เป็นต้น ประกอบกับข้าราชการส่วนใหญ่อยู่ใน Generation Y ซึ่งมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและการมีเงื่อนไขผูกมัด อีกทั้ง ยังอาจแสวงหาความต้องการในตนเองต้องการ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่เป็นความเสี่ยงต่อการลาออกของข้าราชการอยู่ในทุกปีงบประมาณ

#### ๕. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

เห็นควรวางกรอบการเติบโตของข้าราชการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ที่ ก.พ. กำหนด เพื่อวางแผนหรือแนวทางการเติบโตของข้าราชการเพื่อรองรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของข้าราชการให้มีความพร้อมในการรองรับภารกิจงานของ สมช. ในทุกมิติ

เห็นควรกำหนดกรณีข้อยกเว้นสำหรับหน่วยงานระดับกรมที่มีอัตรากำลังข้าราชการน้อย เกี่ยวกับกระบวนการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ เช่น เปิดให้มีการพิจารณาคุณสมบัติโดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาปลัดกระทรวง หรือให้นำบทเฉพาะกาลมาดำเนินการได้ในกรณีที่มีผู้ที่มีคุณสมบัติน้อยกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการพิจารณาปลัดกระทรวง เพื่อลดปัญหาด้านกระบวนการและด้านธุรการ เนื่องจากปัญหาช่องว่างของการเติบโตในบางช่วงทำให้มีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการไม่เพียงพอ

เห็นควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สมช. ในเรื่องของ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) และสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เพื่อเป็นแรงดึงดูดในการคัดเลือกการโอน และการสอบแข่งขันเข้ามาเป็นข้าราชการใน สมช.

เห็นควรดำเนินการส่งเสริมข้าราชการ สมช. ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตนอยู่ในวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้ง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความร่วมแรงร่วมใจกันผลักดันองค์กรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล