สรุปรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
(ศอ.บต.)

สรุปรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เน้นให้ภาครัฐยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส สามารถให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้ตามมาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ มีการบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ มีความทันสมัย ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น

แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์หลักและเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐ ทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดโดยแบบประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔) กำหนดให้ส่วนราชการแสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

เพื่อให้...

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถรองรับภารกิจตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และเป็นไปตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Intergrity and Transparency Assessment : ITA) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

มีการวางแผนและกำหนดกรอบอัตรากำลังสอดรับกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน มีบุคลากรเพียงพอที่จะปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ มีการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งและภารกิจงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัดเป็นหลัก รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

ดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีการนำเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่กำหนด และยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กร

๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติในองค์กรได้รับทราบทั่วกัน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจยุทธศาสตร์หน่วยงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุผลสำเร็จ และมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

๔. ด้านการ...

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับภารกิจของ ศอ.บต. โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนางานต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อรองรับภารกิจงานในปัจจุบันและอนาคต

๕. ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสุขภาวะ และความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีการชื่นชมเสริมพลัง เพื่อให้มีความผูกพันและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง รวมทั้งการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้

****

ศอ.บต.

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

๑. ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ดำเนินการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม สรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่กำหนด และยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กร มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของสำนัก/กอง รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร รายละเอียดดังนี้

๑.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

รายการ	จำนวน	หมายเหตุ
อัตรากำลังคน		
๑) ข้าราชการ	๑๓๓	
๒) ข้าราชการตามกรอบกระทรวง/กรม	๑๒	
๓) พนักงานราชการ	๘๖	
๔) พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑๑๘	
๕) พนักงานจ้างเหมาบริการตามโครงการ/กิจกรรม	๒,๖๒๘	
ผลรวมกำลังคน	๒,๙๗๗	
การเคลื่อนไหวของข้าราชการ		
๑) การเข้ารับราชการ		
- บรรจุใหม่	-	
- รับโอน	๗	
- บรรจุกลับ	-	
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	
๒) การสูญเสียข้าราชการ		
- ลาออก	๑	นางอุบล ศรีสุวรรณ
- ให้โอน	๓	๑) ว่าที่ร้อยเอก สมศักดิ์ ไชยมณี ๒) นายวุฒิพงศ์ ชามทอง ๓) นายรูดีมาน มามะ
- เกษียณอายุ	๑	นายวีระฉัตร คังคะมณี
- อื่นๆ	-	

๑.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

รายการ	๒๕๖๔		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง
๑. บริหาร	๗	๓	๔
๒. อำนวยการ	๗	๕	๒
๓. วิชาการ	๒๑๓	๑๓๘	๗๕
๔. ทั่วไป	๖	๓	๓
รวม	๒๓๓	๑๔๙	๘๔

๑.๓ อัตรากำลังข้าราชการ ตามกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ (ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

ส่วนราชการ	**กรอบอัตรากำลัง**	**อัตรากำลังจริง**	**กรอบว่าง**
๑. ส่วนกลาง	๗	๓	๕
๒. สำนักงานเลขาธิการ	๔๙	๓๐	๑๙
๓. กองบริหารยุทธศาสตร์การพัฒนา จชต.	๓๖	๒๕	๑๑
๔. กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาฝ่ายพลเรือน	๓๖	๒๐	๑๖
๕. กองส่งเสริมและสนับสนุนงานพัฒนาเพื่อความมั่นคง	๓๔	๒๐	๑๔
๖. สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือน จชต.	๒๕	๑๗	๘
๗. กองประสานและเร่งรัดการพัฒนาพื้นที่พิเศษ จชต	๑๖	๑๒	๔
๘. กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและกิจการพิเศษ	๑๖	๑๒	๔
๙. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๓	๒	๑
๑๐. กลุ่มตรวจสอบภายใน	๕	๓	๒
๑๑. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	๓	๓	-
๑๒. กลุ่มประสานงานคณะรัฐมนตรีและราชการส่วนกลาง	๓	๒	๑
รวม	๒๓๓	๑๔๙	๘๔

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

ดำเนินการการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และ อ.ก.พ.ศอ.บต.กำหนด รวมทั้งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมโดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่กำหนด และยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูงมีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กรและสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน รายละเอียด ดังนี้

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ จำนวน – ราย

ศอ.บต. ได้เปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๒๒ อัตรา ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้การดำเนินการสอบแข่งขันต้องเลื่อนออกไป โดยกำหนดแผนบรรจุและแต่งตั้งแล้วเสร็จภายในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๒ การรับโอนข้าราชการ จำนวน ๗ ราย

๑) นายสมชาย เกียรติ์ภราดร ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔

๒) นางจิรภา แผ่นทอง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๓) นางรัตนา ไชยนรินทร์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

๔) นางสาวธันยานิษฐา บุญมาศ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

๕) นางสาวณัฏฐนันท์ วิบูลย์กาญจน์ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๖) นายจักรกฤษณ์ กันแสงแก้ว ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๗) นางสาวนุสเร๊าะห์ หมะและ ตำแหน่ง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

๒.๓ การเลื่อนระดับ จำนวน ๕ ราย

๒.๓.๑ ระดับบริหารสูง - ราย

๒.๓.๒ ระดับบริหารต้น – ราย

๒.๓.๓ ระดับอำนวยการสูง – ราย

๒.๓.๔ ระดับชำนาญการพิเศษ - ราย

๒.๓.๕ ระดับชำนาญการ ๕ ราย

๑) นายอาร์บีดีน วงศ์กาเซ็ง

๒) นายอัสมัน แวกามา

๓) นางสาวสุภา กาญจนวงศ์

๔) นางสาวปฐิญตา แก้วกับทอง

๕) นางสาวกนลา กอบวิทยา

๓. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจรวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หน่วยงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมาย รายละเอียด ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (รวมถึงข้าราชการช่วยราชการ)

๓.๑.๑ รอบการประเมิน ที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) จำนวน ๑๖๑ ราย สรุปผลการประเมิน ดังนี้

- ระดับดีเด่น จำนวน ๖๐ ราย
- ระดับดีมาก จำนวน ๘๖ ราย
- ระดับดี จำนวน ๑๔ ราย
- ระดับพอใช้ จำนวน ๑ ราย

๓.๑.๒ รอบการประเมิน ที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๑๖๑ ราย สรุปผลการประเมิน ดังนี้

- ระดับดีเด่น จำนวน ๖๘ ราย
- ระดับดีมาก จำนวน ๘๓ ราย
- ระดับดี จำนวน ๑๐ ราย

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จำนวน ๘๕ ราย

(ประเมินจำนวน ๒ รอบการประเมิน และนำคะแนนมารวมกัน เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี) สรุปผลการประเมิน ดังนี้

๓.๒.๑ ระดับดีเด่น จำนวน ๓๖ ราย

- ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จำนวน ๒๔ ราย
- ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนเต็มขั้นสูงสุดในระดับ จำนวน ๑๒ ราย

๓.๒.๒ ระดับดีมาก จำนวน ๔๙ ราย

- ได้เลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จำนวน ๑๘ ราย
- ไม่มีสิทธิ์เลื่อนค่าตอบแทน เนื่องจากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบการประเมินน้อยกว่า ๘ เดือน จำนวน ๑ ราย

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเหมาบริการ(กรอบ ๑๒๕ อัตรา) จำนวน ๑๒๑ ราย

๓.๓.๑ รอบการประเมิน ที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๑๒๒ ราย สรุปผลการประเมิน ดังนี้

- ระดับดีเด่น จำนวน ๘๒ ราย
- ระดับดีมาก จำนวน ๓๘ ราย
- ระดับดี จำนวน ๑ ราย
- ระดับพอใช้ จำนวน ๑ ราย

๓.๓.๒ รอบการประเมิน ที่ ๒ (๑ เม.ย. ๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๔) จำนวน ๑๒๑ ราย สรุปผลการประเมิน ดังนี้

- ระดับดีเด่น จำนวน ๔๖ ราย
- ระดับดีมาก จำนวน ๖๒ ราย
- ระดับดี จำนวน ๑๓ ราย

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สืบเนื่องจากสภาวะการแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ทำให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรปรับเปลี่ยนเป็นแบบออนไลน์เพื่อให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับภารกิจของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนางานต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง โดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรม รายละเอียด ดังนี้

๔.๑ การพัฒนาบุคลากรโดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายนอก ดังนี้

๑) อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Active Trainer Bulding ของสำนักงาน ก.พ. ส่งเข้าอบรม จำนวน ๑ ราย

๒) การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับชำนาญการ (นิติการ) ส่งเข้าอบรม จำนวน ๑ ราย

๔.๒ การพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยงานภายใน ดังนี้

๑) กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคกระบวนการจัดทำร่างขอบเขตงาน (TOR) และการบริหารงบประมาณ จำนวน ๘๐ ราย

๒) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการใช้ระบบสารสนเทศภายใน ศอ.บต. จำนวน ๔๐ ราย

๓) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และการสร้าง Growth Mindset สำหรับแก้ปัญหาและตัดสินใจ จำนวน ๘๐ ราย

๔) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๑๒ ราย

๕) กิจกรรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐให้ก้าวทัน Thailand ๔.๐ จำนวน ๔๐ ราย

๕. ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ดำเนินการให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสุขภาวะ และความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร มีการชื่นชมเสริมพลังเพื่อให้มีความผูกพันและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง รวมทั้งการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ ดังนี้

๕.๑ ดูแลให้ได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ให้สิ่งจูงใจในการทำงานทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินแก่บุคลากร ตลอดจนมีระบบการให้สิ่งจูงใจดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

(๑) ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายเดือนภาคใต้ (๒,๕๐๐ บาท/เดือน)

(๒) การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ (ขั้นพิเศษ ศอ.บต.) (ขั้นพิเศษ กอ.รมน.)

(๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

(๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

(๕) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์กรณีปกติ และกรณีพิเศษ

(๖) การขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดน

(๗) การประกาศเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น/ข้าราชการพลเรือนดีเด่น

(๘) การลาพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นอีก ๑๐ วันทำการ

(๙) การนับระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นทวีคูณ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(๑๐) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) กรณีบรรจุเป็นกำลังพล กอ.รมน.

(๑๑) การนับเวลาราชการเป็นทวีคูณ ตาม พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ กรณีบรรจุเป็นกำลังพล กอ.รมน.

(๑๒) ค่าตอบแทนพิเศษกำลังพล กรณีบรรจุเป็นกำลังพล กอ.รมน.

๕.๒ การสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ร่มรื่นจากต้นไม้ สวนหย่อม เป็นต้น การส่งเสริมสุขภาวะ และความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร เช่น มีการซ้อมแผนเผชิญเหตุอัคคีภัย การจัดให้มีเจ้าหน้ารักษาความปลอดภัยดูแลรักษาความปลอดภัยบุคคล อาคารสถานที่ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง เป็นต้น

๕.๓ การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ เช่น การจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการ ศอ.บต. ร้านอาหารสวัสดิการ ศูนย์อาหารสวัสดิการศูนย์ราชการ จชต. ร้านเครื่องดื่มประเภทกาแฟและผลิตภัณฑ์เกี่ยวเนื่อง คลินิกราชพฤกษ์นวดไทย ศอ.บต. เป็นต้น

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีปัญหา อุปสรรค ที่สำคัญ คือ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ทำให้เกิดข้อจำกัดและผลกระทบในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลเกือบทุกด้าน เช่น การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ที่ไม่สามารถจัดการสอบตามกำหนดได้ ต้องเลื่อนกำหนดการสอบจำนวนหลายครั้ง และมีขั้นตอนในการดำเนินการเพิ่มขึ้นตามมาตรการการควบคุมโรคของรัฐบาล การฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากร ไม่สามารดำเนินการได้สะดวก เนื่องจากมาตรการของรัฐในการรับมือกับการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด ๑๙ อยู่ตลอดเวลา ทำให้ขาดความคล่องตัว ไม่สะดวกในการจัดการฝึกอบรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ช่วยให้การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถดำเนินการได้สะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารตลอดจนบุคลากรในหน่วยงานต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบราชการ

****