

สรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ต้องรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการวางแผนอัตรากำลังเชิงรุก และการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ การส่งเสริมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ปรับวิธีการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูงนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานมากขึ้น บุคลากรมีความสามารถป้องกันและรักษาความมั่นคงของชาติ ประชาชนมีวิถีชีวิตที่เป็นปกติสุข

ปัจจุบันสำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน ๑๐๘๑ อัตรา มีข้าราชการ จำนวน ๗๕๖ คน มีตำแหน่งว่างจำนวน ๓๒๕ อัตรา และได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ซึ่งผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้อนุมัติให้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนดังกล่าวต่อเนื่องถึงสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เนื่องจากปัจจุบันสำนักผู้อำนวยการร่วมกับสถาบันการข่าวกรอง อยู่ระหว่างจัดทำแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้ห้วงระยะเวลาสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

นโยบายผู้บริหารที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ รองผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ที่ปรึกษาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง นักการข่าวเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. การประสานความหลากหลายของคนแต่ละรุ่นให้ทำงานไปด้วยกันได้ การจัดการกับรอยต่อ ความแตกต่าง ของช่วงอายุ

๒ การพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ในอนาคต (New Gen Leader) เพิ่มจากการพัฒนาบุคลากรทั่วไป เริ่มจากการพัฒนาคนกลุ่มเล็กมาทำงานเป็น project และ กำหนดเป้าหมายการทำงานจากระดับ Senior ที่เป็นผู้กำกับดูแลทั้งงานและการรักษาความปลอดภัย (Security) ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

๓. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย (Generation) การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การออกแบบการพัฒนาเฉพาะด้านให้มากขึ้น

๔. การพัฒนาบุคลากรต้องพัฒนาในหลายด้าน ประกอบด้วย ๑) แนวคิด Generation พัฒนาคน ตามแต่ละช่วงวัย คนรุ่นใหม่จะต้องสร้างประสบการณ์การทำงาน คนรุ่นเก่าให้เสริมการใช้เทคโนโลยี และ ๒) การพัฒนาแนวคิด Design Thinking แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

๕. การพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรทุกระดับ ให้สามารถวิเคราะห์และผลิตรายงานข่าวกรอง เป็นนักอนาคตศึกษา สามารถคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น และจะเกิดผลกระทบอย่างไรต่อไป

๖. การให้ความสำคัญกับการรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะทั้งด้านการข่าว และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

๘. การเพิ่มอัตรากำลังของบุคลากรให้สามารถรองรับภารกิจได้อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนการรักษาบุคลากร

๙. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

๑๐. การมุ่งเน้นในประเด็นด้านบุคลากร ตั้งแต่กระบวนการรับสมัครบุคลากรที่มีทักษะพิเศษด้วยการสรรหาเชิงรุก การสรรหาคนที่มีความรู้สูง

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุเข้ารับราชการอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยดำเนินการในหลาย ๆ วิธี ประกอบด้วย การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก (การตั้งบัญชี/การบรรจุนักเรียนทุน UIS) การคัดเลือกกรณีพิเศษ การรับโอน อย่างไรก็ตาม สำนักข่าวกรองแห่งชาติยังมีเหตุผลและข้อจำกัดบางประการที่ยังไม่สามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามอัตราข้าราชการลงในตำแหน่งว่างที่มีอยู่ได้ทั้งหมด เนื่องจาก สำนักข่าวกรองแห่งชาติ เป็นหน่วยงานด้านความมั่นคง จึงจำเป็นต้องมีมาตรการในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งข้าราชการที่จะบรรจุเข้ารับราชการต้องผ่านขั้นตอนการตรวจสอบประวัติ ความไว้วางใจ พฤติการณ์ต่าง ๆ และทัศนคติอย่างเข้มงวด จึงส่งผลให้ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรแต่ละวิธี ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร จึงเป็นอีกเหตุผลความจำเป็นที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติไม่สามารถบรรจุบุคคลได้ครบตามจำนวน ปัจจุบันสำนักข่าวกรองแห่งชาติได้ดำเนินการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง รวม ๑๖๓ อัตรา

การดำเนินการตามโครงการวางแผนและบริหารกำลังคนของสำนักข่าวกรองแห่งชาติในปี ๒๕๖๕ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้จัดทำแผนการสรรหาเชิงรุก โดยการแนะนำบทบาท ภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานด้านความมั่นคง ให้กับนักศึกษาชั้นปีที่ ๓-๔ ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ โดยเริ่มต้นจากมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ฯ ก่อน และจะขยายไปยังมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้นักศึกษาได้รู้จักสำนักข่าวกรองแห่งชาติเพิ่มมากขึ้น และสนใจมาสมัครงานที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-๑๙ กำหนดให้นักศึกษาเรียนออนไลน์ สำนักข่าวกรองแห่งชาติจึงได้จัดกิจกรรมสรรหาเชิงรุกกับนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผ่านระบบออนไลน์

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีการพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ โดยมีระบบพี่เลี้ยงในการดูแลข้าราชการใหม่ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำทั้งในเรื่องส่วนตัว และการปฏิบัติงาน พี่เลี้ยง ๑ คน จะดูแลน้อง ๆ ประมาณ ๔ - ๖ คน มีการแนะนำภารกิจของทุกสำนัก/กอง ในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เพื่อให้ข้าราชการใหม่เข้าใจภารกิจทุกด้านของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประกอบด้วย ๑) ข่าวกรองภายในประเทศ ๒) ข่าวกรองต่างประเทศ ๓) ข่าวกรองทางเทคนิค และ ๔) ภารกิจด้านบริหารอำนวยการและการรักษาความปลอดภัย มีการสอนงาน ฝึกอบรม และฝึกปฏิบัติงานก่อนการมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้เตรียมความพร้อมรองรับโครงสร้างอายุข้าราชการกรณีข้าราชการเกษียณอายุราชการ โดยจะมีการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีการส่งมอบงาน เพื่อให้งานมีความต่อเนื่อง

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ สำนักข่าวกรองแห่งชาติได้ปฏิบัติตามมาตรการทางสาธารณสุขอย่างเคร่งครัด โดยได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน และมีนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ แจกจ่ายหน้ากากอนามัย ชุดตรวจ ATK และเจลแอลกอฮอล์ จัดให้มีการดูแลด้านสุขภาพ จัดหาวัคซีนป้องกันโรคโควิด-๑๙ รวมถึงให้การช่วยเหลือกรณีที่มีผู้ติดเชื้อโควิด-๑๙ การให้เงินช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยกรณีพักรักษาตัวในสถานพยาบาล ให้กู้ยืมเงินเพื่อจัดซื้อคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง
