

แนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ประเภทวิชาการ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

นางสาว รัตนา ร่มเกตุ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2568

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประเภทวิชาการ
โดย นางสาว รัตนา ร่มเกตุ
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง กนิษฐา ฐิติวัฒนา

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2568 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ ดีมาก

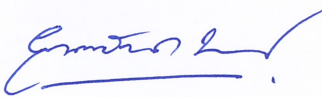
พลตรี


(เกียรติชัย โอภาโส)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก


(ยุทธนา ชันทอง)

ประธานกรรมการ


(นาง อรุณรัตน์ ชำทิพย์พาทย์)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอกหญิง


(กนิษฐา ฐิติวัฒนา)

กรรมการ

พันเอกหญิง


(ฉวีวรรณ ตะเภาพงศ์)

กรรมการ

พันเอกหญิง


(อัษฎนุช สิงห์พันธุ์)

กรรมการและเลขานุการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	นางสาว รัตนา ร่มเกตุ
เรื่อง	แนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประเภทวิชาการ
วันที่	9 กันยายน 2568 จำนวนคำ : 9,423 จำนวนหน้า : 37
คำสำคัญ	ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน, ผลงานทางวิชาการ, ข้าราชการ พลเรือนประจำ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประเภทวิชาการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประเภทวิชาการ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประเภทวิชาการ เพื่อให้ได้แนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประเภทวิชาการ ในการจัดทำผลงานประกอบ การประเมินเพื่อเลื่อนระดับให้มีคุณภาพ การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมโดย SWOT Analysis และ TOWS Matrix ผลการวิจัยได้เสนอแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงาน ดังนี้

- 1) การปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- 2) จัดทำคู่มือการจัดทำผลงานวิชาการ
- 3) การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการเขียนผลงาน
- 4) การปรับปรุงระบบการประเมินผลงานให้มีมาตรฐานและความเป็นธรรม

ABSTRACT

AUTHOR: MISS RATTANA ROMKATE

TITLE: Guidelines for Promoting Academic Work Development of Permanent Civil Servants at the Internal Security Operations Command (ISOC)

DATE: 9 September, 2025 **WORD COUNT :** 9,423 **PAGES :** 37

KEY TERMS: Performance Evaluation System, Academic Work, A Civil Servant stationed at the Internal Security Operations Command (ISOC)

CLASSIFICATION: Unclassified

This research aims to identify guidelines for promoting the production of academic work by civil servants in the academic field at the Internal Security Operations Command (ISOC). The objectives are to study the problems and obstacles encountered in the preparation of academic work, as well as to examine the factors related to the academic work process. This study employs documentary research and in-depth interviews with relevant stakeholders. The environmental analysis was conducted using SWOT analysis and the TOWS matrix. The research findings propose four key strategies to promote the production of academic work: (1) improving task assignments to align with official job standards, (2) developing a handbook for academic work preparation, (3) encouraging learning and skill development in academic writing, and (4) enhancing the performance evaluation system to ensure standardization and fairness. These strategies are intended to support the production of high-quality academic work for promotion purposes.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก พลตรี เกียรติชัย โอภาโส ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก รวมทั้งคณาจารย์ ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่า โดยเฉพาะอาจารย์ พันเอก ยุทธนา ชันทอง ประธานกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล, พันเอกหญิง กนิษฐา ฐิติวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษา, พันเอกหญิง ฉวีวรรณ ตะเภาพงศ์ กรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล, พันเอกหญิง ธัญญช สิงห์พันธุ์ กรรมการและเลขานุการ และอาจารย์ ดร.วิระพัฒน์ กฤตธนาทิพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาพิเศษประจำกลุ่มวิจัย ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง จนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ และคณาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้การอบรมและความรู้ในการศึกษา ผู้วิจัยมีความตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของคณาจารย์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นางอรุณรัตน์ ขำทิพย์พาที ผู้อำนวยการส่วนบริหารจัดการข้าราชการพลเรือน สำนักบริหารงานบุคคล กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์และถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ญาติพี่น้อง ผู้ร่วมงาน และทุก ๆ คนที่อยู่เบื้องหลัง คอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจในการจัดทำวิจัยให้เป็นผลสำเร็จ

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
วิธีการศึกษา	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 บทแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง	11
คำสั่งที่เกี่ยวข้อง	13
ประกาศที่เกี่ยวข้อง	19
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 บทวิเคราะห์	
สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงาน ของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ	22
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานของ ข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ	24
การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงาน ของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ	25

สารบัญ (ต่อ)

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 4 บทอภิปรายผล	
แนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของ ข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ	31
บทที่ 5 บทสรุป	
สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงาน ของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ	33
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงาน ของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ	34
แนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงาน ของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ	35
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	36
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	37
เอกสารอ้างอิง	
ภาคผนวก	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เริ่มต้นตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2508 ได้มีการก่อตั้งกองบัญชาการป้องกันและปราบปรามคอมมิวนิสต์ (บก.ปค.) โดยมีภารกิจป้องกันและปราบปรามคอมมิวนิสต์ภายหลังภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์ลดลง จึงได้ยกเลิกพระราชบัญญัติป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ และประกาศใช้พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551 ซึ่งส่งผลให้เกิดการแปรสภาพเป็นกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะขึ้นในสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยวิธีการปฏิบัติราชการ และการบริหารงาน การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน และอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ให้นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลเป็นผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (ผอ.รมน.) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างใน กอ.รมน. โดยมีผู้บัญชาการกองทัพบก เป็นรองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (รอง ผอ.รมน.) ให้เลขาธิการทหารบก เป็นเลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (เลขาธิการ กอ.รมน.) กอ.รมน. มีอำนาจหน้าที่และภารกิจ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดภัยคุกคามด้านความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อำนวยการ ประสานงาน และเสริมการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เสริมสร้างให้ประชาชนตระหนักในหน้าที่ที่ต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ สร้างความรักความสามัคคีของคนในชาติ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่กระทบต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักรและความสงบเรียบร้อยของสังคม และดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติหรือตามที่คณะรัฐมนตรี สภาความมั่นคงแห่งชาติ หรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย¹

ในระยะแรก กอ.รมน. มีผู้ปฏิบัติงานเป็นอัตรากำลังประเภทช่วยราชการเพียงประเภทเดียว ต่อมา ปี พ.ศ. 2553 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบอัตรากำลังข้าราชการประจำประเภทข้าราชการพลเรือน จำนวน 200 อัตรา และให้ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ได้รับเงินเดือน ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับ โดยอนุโลม⁶ จึงทำให้ กอ.รมน. มีอัตรากำลังแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ อัตรากำลังข้าราชการช่วยราชการ และอัตรากำลังข้าราชการประจำ

ปี พ.ศ. 2554 กอ.รมน. ได้เริ่มต้นการสรรหาข้าราชการพลเรือน เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใน กอ.รมน. โดยวิธีการรับโอนข้าราชการพลเรือนจากส่วนราชการต่าง ๆ เข้าบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. และใช้วิธีการรับโอนเป็นการสรรหาหลักเรื่อยมา จนกระทั่งมีการสรรหาโดยวิธีการสอบคัดเลือกและสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ทำให้ปัจจุบันมีข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. จำนวน 4 ประเภท ได้แก่ ประเภทบริหาร, ประเภทอำนวยการ (ผู้ตรวจราชการ กอ.รมน. และผู้อำนวยการส่วน), ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป โดยการดำเนินการในเรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. รวมถึงเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ (career path) ของข้าราชการพลเรือนแต่ละประเภท ให้ดำเนินการตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด ทั้งนี้ การประเมินเพื่อการย้าย การโอน และการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนแต่ละประเภท มีขั้นตอนและวิธีการที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะประเภทวิชาการมีรายละเอียดและขั้นตอนที่ซับซ้อนกว่าข้าราชการประเภทอื่น ๆ ซึ่งมีทั้งการประเมินบุคคล และการประเมินผลงาน ในขณะที่ประเภททั่วไปใช้วิธีการประเมินบุคคลเพียงอย่างเดียว ส่วนประเภทบริหารและประเภทอำนวยการใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่ง สำหรับการประเมินผลงานของประเภทวิชาการที่ผ่านมาประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงาน เนื่องจากข้าราชการขาดความรู้ความเข้าใจ ในการนำผลการปฏิบัติงานมาจัดทำในรูปแบบผลงานวิชาการ ผลกระทบคือการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งล่าช้า ส่งผลให้ข้าราชการได้รับเงินค่าตอบแทนและเงินประจำ

ตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่มีเงินเพิ่มล่าช้าไปด้วย และทำให้ระยะเวลาครองตำแหน่ง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

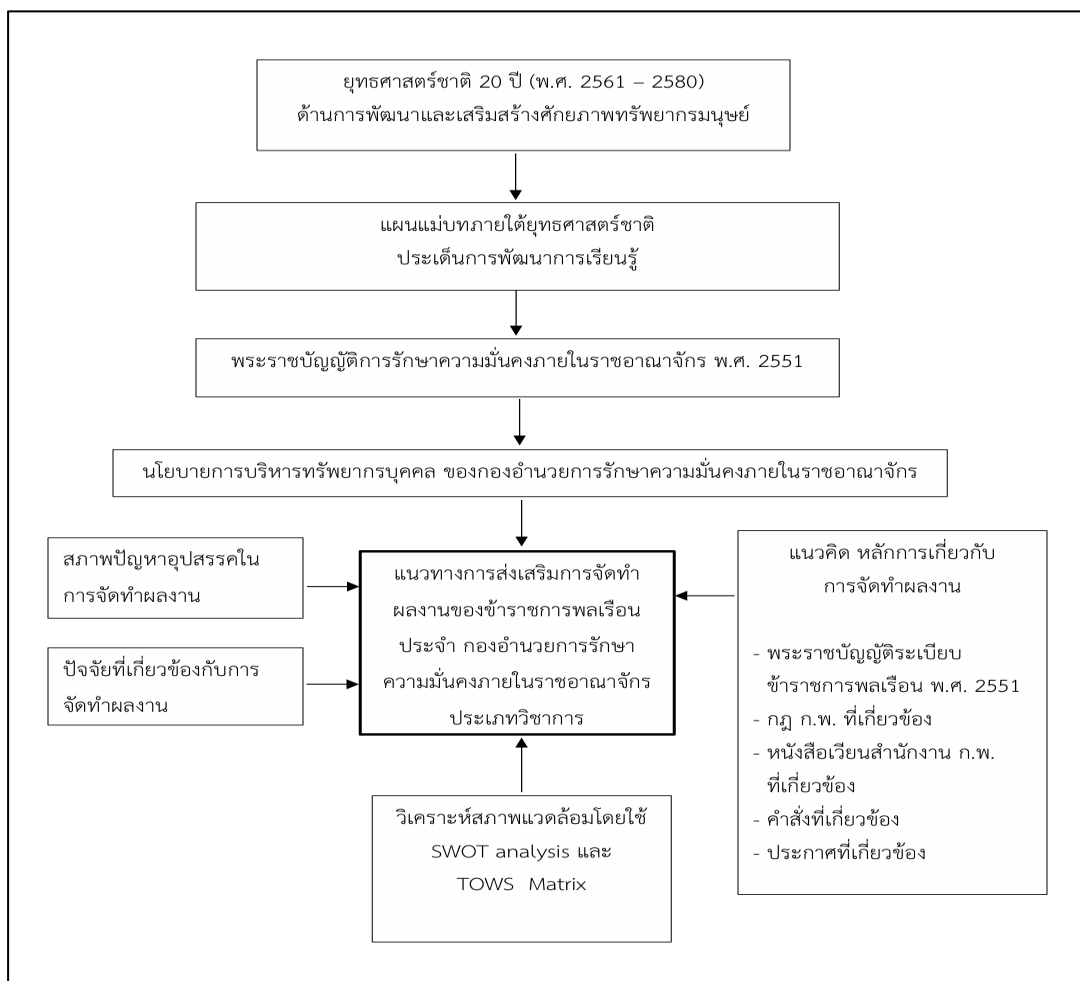
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของประชากร ไทยทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและยกระดับ คุณภาพชีวิตของประชาชนผ่านการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้าน เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การฝึกอบรม และพัฒนาทักษะการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงการพัฒนา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ ในการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ท่ามกลาง เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว^{2,3}

ดังนั้น การวิจัยเรื่องนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อแสวงหาวิธีการและแนวทางการส่งเสริม ให้ข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ สามารถนำเสนอผลงานทางวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อประกอบการพิจารณาของ คณะกรรมการประเมินผลงาน แนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือน ประจำ กอ.รมน. เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรและ องค์กร ในการส่งเสริมการเรียนรู้และความก้าวหน้าให้กับบุคลากรด้านความมั่นคงให้มี การพัฒนา และเพิ่มทักษะในการเป็นผู้นำในอนาคต ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีทีมงานที่ แข็งแกร่ง เพื่อเป็นการสนับสนุนภารกิจของ กอ.รมน. และสามารถขับเคลื่อนงาน บูรณาการด้านความมั่นคงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามแนวทางที่วิทยาลัยการศึกษากำหนด โดยเป็นการวิจัยเชิงเอกสารการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตการศึกษา

ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่ พฤศจิกายน 2567 – มิถุนายน 2568 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจาก ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2551, กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเพณีวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม, ประกาศ กอ.รมน. เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล, หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประกาศและคำสั่งต่าง ๆ ของ กอ.รมน. รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้ SWOT analysis และ TOWS Matrix ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม \ ระยะเวลา	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68
เลือกเรื่องและกำหนดหัวข้อ การวิจัย	↔							
สอบการนำเสนอโครงร่าง เอกสารวิจัย		↔						
ศึกษาค้นคว้าที่มาของ ปัญหา		↔						
การวิเคราะห์, สังเคราะห์ข้อมูล					↔			
การสรุปผลการวิจัย						↔		
การนำเสนอผลการวิจัย							↔	
จัดทำรูปเล่ม								↔

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้รับทราบถึงสภาพและปัญหาอุปสรรคในการจัดทำผลงานของ
ข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ
2. ได้รับทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานของข้าราชการ
พลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ
3. มีแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ
กอ.รมน. ประเภทวิชาการ
4. ข้าราชการมีความเข้าใจในงานที่ตนเองปฏิบัติได้เป็นอย่างดี โดยสามารถ
นำมาจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน

5. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับข้าราชการ สามารถกระตุ้นให้ข้าราชการรู้สึกมีคุณค่า และมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ส่งผลให้มีความรักดีและลดการลาออกหรือโอนออกไปส่วนราชการอื่น ๆ อีกทั้งเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำในอนาคต

6. หน่วยงานสามารถวางแผนการพัฒนากำลังคนได้ดียิ่งขึ้น

7. เสริมสร้างศักยภาพโดยรวมขององค์กร จากการที่มีบุคลากรที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีทีมงานที่แข็งแกร่ง และสามารถตอบสนองงานด้านความมั่นคงซึ่งเป็นภารกิจหลักที่สำคัญขององค์กร

บทที่ 2

บทแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นเส้นทางการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะเป็นประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพ เป็นการจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ การนำผลการปฏิบัติงานย้อนหลังซึ่งจัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 1 ระดับ มาจัดทำผลงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินเพื่อการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในประเภทวิชาการ งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นแสวงหาแนวทางสนับสนุนการจัดทำผลงานให้กับข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ซึ่งการจัดทำผลงานที่มีคุณภาพจะทำให้ผ่านเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงาน โดยไม่มีการแก้ไขในส่วนสาระสำคัญของผลงาน

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ ของ กอ.รมน. ดังนี้

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

1.1 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ตามมาตรา 6 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.” ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ปลัดกระทรวงการคลัง ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว และเป็นผู้ที่ได้รับการสรรหาตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.พ. จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน แต่ไม่เกินเจ็ดคน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็น กรรมการและเลขานุการ

ตามมาตรา 8 อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ ออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแนวทางในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎ ก.พ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

1.2 ข้าราชการพลเรือน

ตามมาตรา 42 การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่ 1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ 2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงานโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม 3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้ 4) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ 5) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

ตามมาตรา 45 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี 4 ประเภท ประกอบด้วย 1) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร 2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ 3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามที่ ก.พ.

กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น 4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภท อำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. กำหนด

ตามมาตรา 48 ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตามตำแหน่งเป็นประเภท และสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงาน เท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

1.3 การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

ตามมาตรา 63 กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.⁴

2. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564

ตามมาตรา 8 (5) และมาตรา 63 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดให้ ก.พ. เป็นผู้ออกกฎ ก.พ. เกี่ยวกับการย้าย การโอน หรือการเลื่อน เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 หมวด ได้แก่ หมวด 1 การย้าย หมวด 2 การโอน หมวด 3 การเลื่อน และหมวด 4 การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน⁵

หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 10 เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลง 11 ธันวาคม 2551

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 45 บัญญัติให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี 4 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป และมาตรา 48 ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่งในส่วนราชการ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ ระบุชื่อตำแหน่งในสายงานหน้าที่ ความรับผิดชอบหลักและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย จำนวน 245 สายงาน⁷

2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ลง 22 มีนาคม 2567

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ

2.1 ผลงานที่จะนำมาประเมิน

2.1.1 ผลงาน

ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

2.1.2 จำนวนผลงาน

จำนวนไม่เกิน 3 เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ ส่งในคราวเดียวกัน และอย่างน้อย 1 เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

2.1.3 ข้อเสนอแนวคิด

จำนวน 1 เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

2.2 เงื่อนไขของผลงาน

2.2.1 เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนประเมินบุคคล

2.2.2 เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน 5 ปี หรือ เว้นแต่คณะกรรมการ ประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

2.2.3 ไม่ใช่งานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

2.2.4 กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมิน จะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

2.2.5 ผลงานใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งแล้ว จะนำผลงานส่วนนั้น มาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

2.2.6 เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่เห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสม ในการประเมินผลงาน

2.3 รูปแบบและวิธีการเสนอ

2.3.1 รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.3.2 รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนา งาน หรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ หรือนโยบายของส่วนราชการ

2.4 แนวทางการพิจารณาผลงาน

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เป็นการประเมินจากผล การปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และ ประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง^๑

คำสั่งที่เกี่ยวข้อง

1. คำสั่ง กอ.รมน. ที่ 415/2556 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนประจำ กอ.รมน. ลง 11 ตุลาคม 2556

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนประจำ กอ.รมน. เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.กอ.รมน.” ประกอบด้วย เลขาธิการ กอ.รมน. เป็นประธาน รองเลขาธิการ กอ.รมน. ที่รับผิดชอบสายงานกำลังพล เป็นรองประธาน ผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้ากลุ่มงานซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรง กอ.รมน. เป็นกรรมการโดย ตำแหน่ง และกรรมการซึ่งประธาน ก.พ.กอ.รมน. แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านกฎหมาย จำนวนไม่เกินสามคน

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักบริหารงานบุคคล และผู้อำนวยการส่วนบริหารจัดการบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการให้ กพ.กอ.รมน. มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คณะอนุกรรมการสามัญประจำกรม (อ.ก.พ. กรม) และ/หรือ คณะอนุกรรมการสามัญประจำกระทรวง (อ.ก.พ. กระทรวง) ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551⁹

2. คำสั่ง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล และคณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการของ กอ.รมน. ลง 30 สิงหาคม 2567

คณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประกอบด้วยประธานกรรมการ, กรรมการ และเลขานุการ แต่งตั้งจากข้าราชการ กอ.รมน. ทั้งอัตราช่วยราชการ และอัตราประจำ ยกเว้นการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกร่วมประเมินด้วย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสายงานนั้น ๆ มีหน้าที่และอำนาจ ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. กำหนด¹⁰

3. คำสั่ง สำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 312/2562 เรื่อง การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน หน้าที่และอำนาจของส่วนงาน และอัตรากำลังของ กอ.รมน. ลง 25 ตุลาคม 2562

กอ.รมน. จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พุทธศักราช 2551 มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการ อำนาจการ และกำกับดูแล การปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงภายในราชอาณาจักรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ พร้อมทั้งดำเนินการ เสริมสร้างให้ประชาชนตระหนักในหน้าที่ที่จะเทิดทูน พิทักษ์ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว และสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ด้วยการน้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นหลักในการดำเนินงาน มีโครงสร้าง และส่วนงาน 17 ส่วนงาน ได้แก่

2.1 สำนักงานเลขานุการ

ขึ้นตรงต่อเลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่และอำนาจ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการและธุรการของ ผอ.รมน., รอง ผอ.รมน., ผู้ช่วย ผอ.รมน., เลขาธิการ กอ.รมน., รองเลขาธิการ กอ.รมน. และผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2 สำนักตรวจสอบภายใน

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่และอำนาจ ตรวจสอบการบริหารการเงินและการบัญชีของ กอ.รมน. ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.3 สำนักพัฒนาระบบบริหาร

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่และอำนาจ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ เลขาธิการ กอ.รมน. เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหาร ภายในของ กอ.รมน. ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 สำนักกฎหมายและสิทธิมนุษยชน

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่และอำนาจ วางแผน อำนวยการประสานงาน และกำกับดูแลเกี่ยวกับกิจการด้านกฎหมาย และสิทธิมนุษยชนของ กอ.รมน. ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.5 สำนักจร

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่และอำนาจ ตรวจสอบ ประเมินผล และสอบสวนอย่างอิสระในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน กอ.รมน. สืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริงเรื่องการร้องทุกข์ร้องเรียน และเรื่องที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่และอำนาจ กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแลงาน ด้านนโยบายและแผนของ กอ.รมน. รองรับ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.7 สำนักการข่าว

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่ และอำนาจ กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแล การปฏิบัติงานข่าวทั้งปวงของหน่วยต่าง ๆ ที่อยู่ใน ความควบคุมของ กอ.รมน. ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.8 สำนักกิจการมวลชนและสารนิเทศ

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่ และอำนาจ กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแลการปฏิบัติการ ด้านมวลชนและสารนิเทศ ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย

2.9 สำนักบริหารงานบุคคล

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่และอำนาจ กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแลเกี่ยวกับกิจการ ด้านบุคลากรของ กอ.รมน. ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย

2.10 สำนักส่งกำลังบำรุง

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่และอำนาจ กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแลเกี่ยวกับงานในด้านส่งกำลังบำรุง ร่วมปฏิบัติงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.11 สำนักงบประมาณและการเงิน

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่และอำนาจ เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแลการดำเนินการ ด้านการงบประมาณและการเงิน ของ กอ.รมน. ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุน การปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.12 สำนักบูรณาการและขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่และอำนาจ รับผิดชอบการดำเนินงาน ของคณะกรรมการบูรณาการและขับเคลื่อนงานการรักษาความมั่นคงภายใน ร่วมปฏิบัติงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.13 ศูนย์ดิจิทัลเพื่อความมั่นคง

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่และอำนาจ กำหนดนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร และการปฏิบัติการด้านไซเบอร์ของ กอ.รมน. ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุน การปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.14 ศูนย์การศึกษาและวิทยาการด้านความมั่นคง²³²²²³⁴⁷ⁱ

ขึ้นตรงต่อ เลขาธิการ กอ.รมน. มีหน้าที่ และอำนาจจัดการอบรมด้าน การรักษาความมั่นคงภายในให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทุกระดับ ทุกภาคส่วน ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย

2.15 ศูนย์ประสานการปฏิบัติ

ขึ้นตรงต่อ ผอ.รมน. ให้จัดตั้งขึ้นในจำนวนที่เหมาะสม และสอดคล้องกับ สถานการณ์ เพื่อบูรณาการการปฏิบัติ และกำกับดูแลงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง กับงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงของชาติเฉพาะเรื่อง โดยมีหน้าที่และอำนาจ ประสานงาน กำกับการ ติดตามประเมินผล และเสริมการปฏิบัติการกิจตามที่ได้รับ

มอบหมาย ร่วมปฏิบัติงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

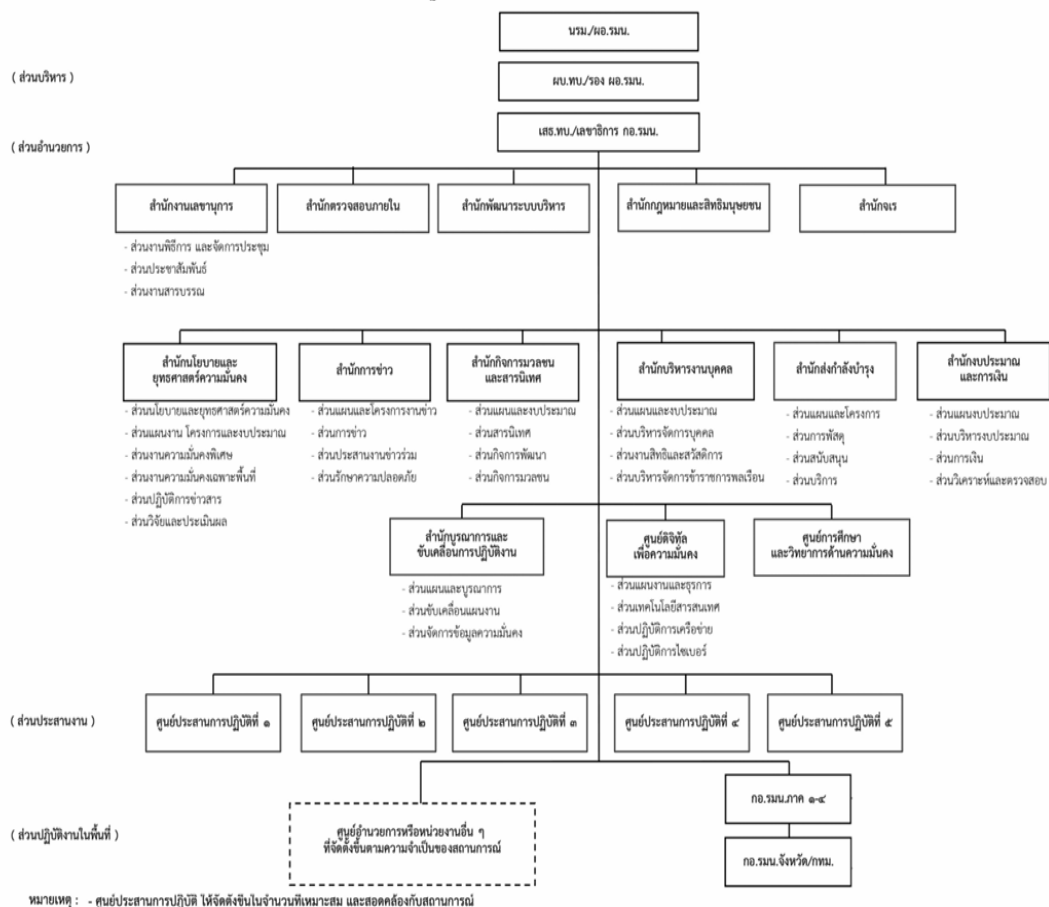
2.16 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค

ขึ้นตรงต่อ ผอ.รมน. มีหน้าที่รับผิดชอบและสนับสนุนการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองทัพภาค ตามที่ ผอ.รมน. มอบหมาย และมีอัตรากำลังตามที่ ผอ.รมน. กำหนดตามข้อเสนอของ ผอ.รมน.ภาค

2.17 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด

ขึ้นตรงต่อ ผอ.รมน.ภาค มีหน้าที่รับผิดชอบและสนับสนุนการรักษาความมั่นคงภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบของจังหวัดนั้นตามที่ ผอ.รมน. มอบหมาย และมีอัตรากำลังตามที่ ผอ.รมน. กำหนด¹¹

ผนวก ก : ผังการจัดโครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน กอ.รมน. ประกอบคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๓๑๒/๒๕๖๒ ลง ๒๔ ต.ค. ๖๒ เรื่อง การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน หน้าที่และอำนาจของส่วนงาน และอัตรากำลังของ กอ.รมน.



ภาพที่ 2 ผังโครงสร้างการจัดและการแบ่งส่วนงาน ของ กอ.รมน.

ประกาศที่เกี่ยวข้อง

1. ประกาศ กอ.รมน. เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลง 7 มกราคม 2565

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ กอ.รมน. ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ กอ.รมน. เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายให้บรรลุความสำเร็จสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กอ.รมน. ดังนี้

1.1 การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง : ให้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด รวมถึงให้ยึดประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

1.2 การพัฒนาบุคลากร : ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

1.3 การรักษาไว้ และการจูงใจ : ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเฉพาะบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

1.4 การใช้ประโยชน์ : ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแล ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ¹²

2. ประกาศ กอ.รมน. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ลง 30 สิงหาคม 2567

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ และหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2567 นั้น ก.พ.กอ.รมน. ในการประชุม ครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2567 ได้มีมติเห็นชอบ ให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินบุคคลและการประเมินผลงาน เพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ กอ.รมน. จึงออกประกาศเพื่อให้สอดคล้องตามที่ ก.พ. กำหนด¹³

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของกรมป่าไม้

คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ ระดับชำนาญการ และ ระดับชำนาญการพิเศษ พ.ศ. 2567 ของกรมป่าไม้ จัดทำขึ้นเพื่อให้การจัดทำผลงานทางวิชาการมีมาตรฐานเดียวกัน ผู้ขอรับการประเมินสามารถใช้ศึกษาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และสามารถทำผลงานทางวิชาการได้อย่างถูกต้องมีรายละเอียดครบถ้วน ทำให้การประเมินผลงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย บทที่ 1 การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ บทที่ 2 ผลงาน และบทที่ 3 การจัดทำเอกสารผลงานวิชาการ¹⁴

2. คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของกรมการจัดหางาน

คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ (ฉบับปรับปรุง เดือนมิถุนายน 2566) เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินใช้ศึกษาเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ประกอบไปด้วย บทที่ 1 หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงาน บทที่ 2 เอกสารประกอบการสมัครเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน บทที่ 3 องค์กรประกอบและคำอธิบายการจัดทำผลงานทางวิชาการ บทที่ 4 มาตรฐานการพิมพ์ผลงานทางวิชาการ บทที่ 5 แบบฟอร์มการจัดทำรูปเล่มผลงานทางวิชาการ และบทที่ 6 การเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรม¹⁵

บทที่ 3

บทวิเคราะห์

การวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ และเพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามแนวทางที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด โดยเป็นการวิจัยเชิงเอกสารการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ โดยรวบรวมข้อมูลจาก ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2551, กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม, ประกาศ กอ.รมน. เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล, หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง ประกาศและคำสั่งต่าง ๆ ของ กอ.รมน. รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการประเมินผลงาน และเป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ได้ข้อสรุป ดังนี้

1. ด้านผู้บังคับบัญชา

โครงสร้างการบังคับบัญชาของ กอ.รมน. มีลักษณะเฉพาะ โดยผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการทหารในอัตราช่วยราชการ ทำให้การมอบหมายงานแก่ข้าราชการพลเรือนไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. ส่งผลให้ข้าราชการ

พลเรือนมีปริมาณงานไม่เพียงพอที่จะนำมาจัดทำเป็นผลงานเพื่อประกอบการประเมินในการเลื่อนระดับ

2. ด้านบุคลากร

ข้าราชการพลเรือนขาดความรู้ความเข้าใจวิธีการหรือแนวทางในการจัดทำผลงาน โดยเฉพาะการเรียบเรียงเนื้อหาสาระสำคัญที่ไม่ครบถ้วน และไม่สอดคล้องกับหัวข้อที่กำหนด ทำให้เนื้อหาของผลงานไม่มีคุณภาพขาดความน่าเชื่อถือและไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ

สรุปผลการสัมภาษณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้อง เรื่องสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. จำนวน 4 ท่าน¹⁶⁻¹⁹ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้จัดทำไม่ทราบวิธีการ หรือแนวทางในการจัดทำผลงาน
2. ไม่มีผู้ให้คำแนะนำในการเขียนในการเริ่มต้นว่าจะเริ่มต้นอย่างไรเขียนอย่างไร
3. ผู้จัดทำผลงานได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับรายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่งงาน (Job Description)
4. ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจกระบวนการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการทหาร
5. ผู้จัดทำผลงานขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนทักษะในการนำเสนอผลงานต่อคณะกรรมการ
6. องค์กรความรู้ของผู้จัดทำผลงาน ตลอดจนทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และองค์กรความรู้ของคณะกรรมการที่ร่วมประเมินผลงาน
7. การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่คณะกรรมการชุดต่างๆ ที่ร่วมประเมินผลงานของข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะข้าราชการทหารที่มาช่วยราชการ
8. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. มีทั้งที่เป็นข้าราชการพลเรือนและข้าราชการทหารยังขาดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดหลักเกณฑ์อย่างถ่องแท้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ โดยรวบรวมข้อมูลจาก ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2551, กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างประเทศหรือกรม, ประกาศ กอ.รมน. เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล, หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง ประกาศและคำสั่งต่าง ๆ ของ กอ.รมน. ผลการวิเคราะห์ได้ข้อสรุป ดังนี้

1. ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานมีรายละเอียดจำนวนมาก ผู้ขอรับการประเมินต้องศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์ให้รอบครอบก่อนจัดทำผลงาน เพื่อให้ถูกต้องก่อนนำผลงานส่ง

2. ลักษณะของผลงานที่นำเสนอเพื่อขอรับการประเมิน

ผลงานที่เลือกมาประเมินควรเป็นผลงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนพอสมควร แสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ การเขียนผลงานต้องเขียนตามความจริง เพื่อหลีกเลี่ยงการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น เพราะอาจถูกตัดสิทธิและถูกดำเนินการทางวินัย

3. คุณสมบัติของคณะกรรมการประเมินผลงาน

กอ.รมน. เป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับสูงเป็นข้าราชการทหารที่มาจากสำนักปฏิบัติการกิจรักษาความมั่นคงภายในกองทัพบก (ปรมน.ทบ.) ซึ่งเป็นการช่วยราชการ จึงมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนบ่อยครั้งตามคำสั่งของกองทัพบก ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน แต่ต้องมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานของข้าราชการพลเรือน ตามหลักการของ ก.พ. ทำให้มีผลต่อการพิจารณาประเมินผลงานในเรื่องความเข้าใจ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญหลักการการประเมินผลงาน

4. การกำหนดวันประชุม

องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลงานตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีผู้ทรงคุณวุฒิจากส่วนราชการภายนอกร่วมเป็นคณะกรรมการในการพิจารณา ทำให้การกำหนดวันประชุมพิจารณาผลงานใช้ระยะเวลานาน อาจทำให้ผู้ประเมินบางคนเสียสิทธิเรื่องระยะเวลา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ

ใช้กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมคือ SWOT Analysis และ TOWS Matrix เพื่อให้ได้แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. SWOT Analysis

1.1 จุดแข็ง (Strengths - S)

1.1.1 โครงสร้างองค์กรมีลำดับชั้นที่ชัดเจน และมีระบบการบังคับบัญชาแข็งแกร่ง ทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (S1)

1.1.2 ข้าราชการพลเรือนสามารถทำงานร่วมกับทหารและตำรวจ ทำให้ได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย (S2)

1.1.3 มีระเบียบและกฎหมายรองรับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (S3)

1.1.4 บุคลากรมีความหลากหลายทำให้ตอบสนองภารกิจในเรื่องการประสานงาน บูรณาการได้เป็นอย่างดี (S4)

1.2 จุดอ่อน (Weaknesses - W)

1.2.1 ข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในสายงานเท่าที่ควร (W1)

1.2.2 ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นทหาร ทำให้การประเมินผลงานของข้าราชการพลเรือนมีข้อจำกัดในเรื่องความเข้าใจกฎ ระเบียบ วิธีการในการประเมิน (W2)

1.2.3 การมอบหมายงานไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้ข้าราชการพลเรือนขาดความชัดเจนในเส้นทางอาชีพ (Career Path) (W3)

1.2.4 ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การย้าย การโอน เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด และการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจมีข้อจำกัด (W4)

1.3 โอกาส (Opportunities - O)

1.3.1 สามารถพัฒนาแนวทางบริหารบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับ Career Path ตามมาตรฐานของ ก.พ. (O1)

1.3.2 เทคโนโลยีช่วยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะผ่านระบบ e-Learning และแพลตฟอร์มอบรมออนไลน์ (O2)

1.3.3 นโยบายภาครัฐที่เน้นระบบคุณธรรม (Merit System) สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาเส้นทางอาชีพของข้าราชการพลเรือน (O3)

1.3.4 การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อพัฒนาและเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าให้ข้าราชการพลเรือน (O4)

1.4 อุปสรรค (Threats - T)

1.4.1 ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นทหารอาจทำให้ข้าราชการพลเรือนขาดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง (T1)

1.4.2 การหมุนเวียนทุกปีของบุคลากรประเภทช่วยราชการ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน (T2)

1.4.3 งบประมาณและทรัพยากรอาจมีข้อจำกัดในการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพของข้าราชการพลเรือน (T3)

1.4.4 อาจมีข้อจำกัดด้านกฎระเบียบของ ก.พ. ทำให้กระบวนการเลื่อนตำแหน่งและการโอนย้ายมีความล่าช้า (T4)

2. ตารางวิเคราะห์ TOWS Matrix

ภายใน ภายนอก	จุดแข็ง (S) S1, S2, S3, S4	จุดอ่อน (W) W1, W2, W3, W4
โอกาส (O) O1, O2, O3, O4	เชิงรุก (SO) SO1: (S1+O1) SO2: (S3+O3) SO3: (S4+O4)	เชิงแก้ไข (WO) WO1: (W1+O2) WO2: (W2+O3) WO3: (W3+O1) WO4: (W4+O4)
อุปสรรค (T) T1, T2, T3, T4	เชิงป้องกัน (ST) ST1: (S1+T2) ST2: (S3+T3) ST3: (S4+T4)	เชิงรับ (WT) WT1: (W1+T4) WT2: (W2+T1) WT3: (W3+T2) WT4: (W4+T3)

จากการวิเคราะห์ตาราง TOWS Matrix สามารถกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก เชิงรับ
เชิงป้องกัน และเชิงแก้ไข ได้ดังนี้

2.1 กลยุทธ์เชิงรุก (SO - Strengths & Opportunities) การใช้จุด
แข็งเพื่อสร้างโอกาส

SO1 : จัดตั้งที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการจัดทำผลงาน (S1 โครงสร้าง
ชัดเจน + O1พัฒนาแนวทางบริหาร)

SO2 : จัดทำแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนและสอดคล้องกับแนวทาง
ของ ก.พ. (S3 ระเบียบและกฎหมายรองรับ + O3ระบบคุณธรรม)

SO3 : ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนก้าวหน้าในสายงาน (S4 โอกาสเรียนรู้หลากหลาย + O4 การบูรณาการ)

2.2 กลยุทธ์เชิงรับ (WT - Weaknesses & Threats) ลดจุดอ่อนและป้องกันอุปสรรค

WT1 : จัดอบรมพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้ข้าราชการพลเรือน เพื่อลดจุดอ่อนเรื่องการขาดองค์ความรู้ (W1 ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ + T4 ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ)

WT2 : ปรับแนวทางการประเมินผลให้มีมาตรฐานที่ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อช่วยให้ข้าราชการพลเรือนมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้นแม้ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นทหาร (W2 ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นทหาร + T1 ขาดโอกาสก้าวหน้า)

WT3 : พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ลดผลกระทบจากการหมุนเวียนบุคลากร เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานมาตรฐาน (W3 มอบหมายงานไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง + T2 ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน)

WT4 : พัฒนาระบบฝึกอบรมแบบใช้ต้นทุนต่ำ (เช่น e-Learning) เพื่อรองรับข้อจำกัดด้านงบประมาณ (W4 การพิจารณาข้อจำกัด + T3 งบประมาณมีข้อจำกัด)

2.3 กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO - Weaknesses & Opportunities) ลดจุดอ่อนเพื่อใช้โอกาสให้เกิดประโยชน์

WO1 : ใช้เทคโนโลยี e-Learning และแพลตฟอร์มอบรมออนไลน์ เพื่อพัฒนาทักษะการเขียนผลงานวิชาการของข้าราชการพลเรือน (W1 ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ + O2 เทคโนโลยี)

WO2 : สร้างความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาทหารให้เข้าใจหลักเกณฑ์การประเมินผลงานตามมาตรฐาน ก.พ. และเชื่อมโยงเข้ากับระบบคุณธรรมของภาครัฐ (W2 ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นทหาร + O3 เน้นระบบคุณธรรม)

WO3 : ปรับปรุงการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและแนวทาง Career Path เพื่อเพิ่มความชัดเจนในการเติบโตของข้าราชการพลเรือน (W3 มอบหมายงานไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง + O1 พัฒนาแนวทางการบริหาร)

WO4 : พัฒนาความรู้เพิ่มเติมให้ข้าราชการพลเรือนโดยอาศัย
การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (W4 การพิจารณาข้อจำกัด + O4 การบูรณาการ)

**2.4 กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST - Strengths & Threats) ใช้จุดแข็งเพื่อ
ลดผลกระทบจากอุปสรรค**

ST1 : จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการพลเรือนระยะยาว เพื่อลด
ผลกระทบจากระบบหมุนเวียนตำแหน่ง (S1 โครงสร้างชัดเจน + T2ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน)

ST2 : สร้างคอร์สออนไลน์หรือแหล่งเรียนรู้ภายในองค์กร (S3 มี
ระเบียบและกฎหมายรองรับ + T3งบประมาณมีข้อจำกัด)

ST3 : มีการพิจารณาผลงานเบื้องต้นก่อนส่งคณะกรรมการ
ประเมินผลงาน (S3 มีระเบียบและกฎหมายรองรับ + T4 ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ)

**3. แนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ
กอ.รมน. ประเภทวิชาการ**

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ SWOT Analysis และ
TOWS Matrix สามารถสรุปแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือน
ประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กร
ในการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรด้านความมั่นคงให้มีการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้
องค์กรมีทีมงานที่แข็งแกร่ง เพื่อเป็นการสนับสนุนภารกิจของ กอ.รมน. และสามารถ
ขับเคลื่อนงานบูรณาการด้านความมั่นคงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

**3.1 การปรับปรุงการมอบหมายงานให้ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของสำนักงาน ก.พ.**

การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
เพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้ตรงตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตำแหน่งพึงมี
รวมถึงการชี้แจงแนวทางการพิจารณาผลงานของสำนักงาน ก.พ. ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมในหลักเกณฑ์การประเมิน และหลีกเลี่ยงความคลาดเคลื่อนจาก
การใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล

3.2 การจัดทำคู่มือการจัดทำผลงานวิชาการ

โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมหลักเกณฑ์ แนวทาง และรูปแบบการเขียนที่ถูกต้อง เพื่อเป็นแนวทางมาตรฐานกลางในการจัดทำผลงาน รวมถึงการรวบรวมและจัดทำคลังตัวอย่างผลงานที่เป็นต้นแบบ ซึ่งผ่านการประเมินและรับรองแล้ว เพื่อให้เป็นแนวทางในการศึกษาและอ้างอิงสำหรับผู้จัดทำผลงานในอนาคต

3.3 การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการเขียนผลงาน

หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ภายในองค์กร โดยเฉพาะในรูปแบบหลักสูตรออนไลน์ หรือระบบเรียนรู้แบบ e- Learning ซึ่งอธิบายขั้นตอนการจัดทำผลงานอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ทุกคนมีสิทธิที่จะเรียนรู้ ฝึกทักษะทางความคิด และสติปัญญา เพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการให้สามารถจัดทำผลงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพได้ด้วยตนเอง

3.4 การปรับปรุงระบบการประเมินผลงานให้มีมาตรฐานและเป็นธรรม

ควรดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในงานวิชาการ เป็นที่ปรึกษาหรือผู้ตรวจสอบคุณภาพผลงานเบื้องต้นก่อนส่งเข้าสู่กระบวนการประเมินของคณะกรรมการ เพื่อให้ผลงานมีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวทางที่กำหนด รวมถึงผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำแก่ผู้จัดทำผลงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผลงานให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ 4

บทอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ นั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำมาจัดทำแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. เรียบร้อยแล้ว ในบทนี้จึงได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายกับแนวคิด ทฤษฎี ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และอภิปรายกับแนวคิด ทฤษฎี ผลงานการวิจัยอื่น เพื่อแสดงความสัมพันธ์ ได้ดังนี้

แนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำผลงานให้กับข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. มีดังนี้

แนวทางที่ 1 ปรับปรุงกระบวนการมอบหมายงานให้ตรงกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบหลักเอาไว้ สอดคล้องกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเพณีวิชาการ ลง 22 มีนาคม 2567 ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพิจารณา ผลงาน ซึ่งกำหนดให้การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เป็นการ ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่ง สะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความ ซำนานงาน และประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง^๑

แนวทางที่ 2 จัดทำคู่มือการจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อให้การจัดทำผลงาน ทางวิชาการเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีความถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.พ.กำหนด และสอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลงานของคณะกรรมการประเมินผล งาน ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการของกรมป่าไม้ และคู่มือการจัดทำ

ผลงานทางวิชาการของกรมการจัดหางาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีความถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.พ. กำหนด¹⁴⁻¹⁵

แนวทางที่ 3 สนับสนุนการเรียนรู้และฝึกฝนการเขียนผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580) ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ไว้อย่างชัดเจน โดยเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของประชากรไทยทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้าน เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงาน²⁻³ และสอดคล้องกับประกาศ กอ.รมน. เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลง 6 มีนาคม 2567 ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝัง ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และการเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง¹²

แนวทางที่ 4 ปรับปรุงระบบประเมินผลงานให้มีมาตรฐานและความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับประกาศ กอ.รมน. เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลง 6 มีนาคม 2567 ด้านการใช้ประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ¹²

บทที่ 5

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ และเพื่อเสนอแนะทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ เป็นการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามแนวทางที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด โดยเป็นการวิจัยเชิงเอกสารการทบทวนแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ ข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแนวคิดทฤษฎี รวมทั้งใช้ SWOT analysis และ TOWS Matrix ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้แนวทางในการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ

1. **ด้านผู้บังคับบัญชา :** โครงสร้างการบังคับบัญชาของ กอ.รมน. มีลักษณะเฉพาะ โดยผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เป็นข้าราชการทหารในอัตราช่วยราชการ ทำให้การมอบหมายงานแก่ข้าราชการพลเรือนไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. ส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนมีปริมาณงานไม่เพียงพอที่จะนำมาจัดทำผลงานวิชาการเพื่อขอรับการประเมินประกอบการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

2. **ด้านบุคลากร :** ข้าราชการพลเรือนขาดความรู้ความเข้าใจวิธีการหรือแนวทางในการจัดทำผลงาน โดยเฉพาะการเรียบเรียงเนื้อหาสาระสำคัญที่ไม่ครบถ้วน และไม่สอดคล้องกับหัวข้อที่กำหนด ทำให้เนื้อหาของผลงานไม่มีคุณภาพขาดความน่าเชื่อถือและไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ

การจัดทำผลงานเพื่อขอรับการประเมินของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. จำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนกระบวนการพิจารณาเพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

1. ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ผู้ขอรับการประเมินควรศึกษา รายละเอียดของระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบก่อนดำเนินการจัดทำ ผลงาน

2. ลักษณะของผลงานที่นำเสนอเพื่อขอรับการประเมิน ผลงานที่นำมา ขอรับการประเมินควรมีความซับซ้อนในระดับที่เหมาะสม เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของผู้ขอรับการประเมิน

3. คุณสมบัติของคณะกรรมการประเมินผลงาน กอ.รมน. เป็นส่วน ราชการรูปแบบเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับสูงเป็นข้าราชการทหารที่มาจากสำนักปฏิบัติ ภารกิจรักษาความมั่นคงภายในกองทัพบก (ปรมน.ทบ.) ซึ่งเป็นการช่วยราชการ จึงมีการ สับเปลี่ยนหมุนเวียนบ่อยครั้งตามคำสั่งของกองทัพบก ทำให้ขาดความเข้าใจและความ ชำนาญในเรื่องการประเมินผลงานวิชาการ

4. การกำหนดวันประชุม องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลงาน ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีผู้ทรงคุณวุฒิจากส่วนราชการภายนอกร่วมเป็น คณะกรรมการ ทำให้การกำหนดวันประชุมพิจารณาผลงานใช้ระยะเวลานาน ทำให้ผู้ ประเมินบางคนเสียสิทธิเรื่องระยะเวลา

แนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ

1. ปรับปรุงการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ.

แนวทางปฏิบัติ: วิเคราะห์และจัดทำรายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่งงาน (Job Description) รายบุคคลให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. และหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานธุรการหรือภารกิจนอกเหนือจากบทบาทของสายวิชาการ จนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผลงาน

2. จัดทำคู่มือการจัดทำผลงานวิชาการ

แนวทางปฏิบัติ: จัดทำคู่มือที่อธิบายขั้นตอนการจัดทำผลงานวิชาการอย่างละเอียด ระบุองค์ประกอบของผลงานที่ดี เช่น ความครบถ้วนของเนื้อหา การอ้างอิงแหล่งข้อมูล ความน่าเชื่อถือ และผลกระทบของผลงาน จัดทำรูปแบบเอกสาร (template) และแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้การดำเนินงานสะดวกและเป็นระบบ

3. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการเขียนผลงาน

แนวทางปฏิบัติ: จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนผลงานวิชาการ การวิเคราะห์ข้อมูล และการอ้างอิง, เชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์จากสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดกิจกรรม กลุ่มพี่เลี้ยง (Mentor Group) โดยให้ผู้ที่เคยผ่านการประเมินมาแล้วช่วยให้คำแนะนำแก่ผู้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและตรวจสอบผลงานเบื้องต้นก่อนส่งประเมิน

4. ปรับปรุงระบบการประเมินผลงานให้มีมาตรฐานและเป็นธรรม

แนวทางปฏิบัติ: จัดตั้งคณะกรรมการประเมินที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในสายงานวิชาการโดยเฉพาะ ใช้เกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน เช่น คุณภาพของเนื้อหา ความถูกต้องทางวิชาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงสรุปบทเรียนจากรอบการประเมินแต่ละครั้งเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการในรอบถัดไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การจัดทำผลงานวิชาการสำหรับการประเมินเลื่อนระดับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ข้าราชการพลเรือนได้รับการพัฒนาและเติบโตในสายงาน แต่ปัญหาที่สำคัญคือ การมอบหมายงานไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และข้าราชการผู้ขอรับการประเมินขาดทักษะในการเรียบเรียงเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขดังนี้

1. ด้านผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการ ดังนั้น ควรมีแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถมอบหมายงานที่ตรงกับระดับตำแหน่งของข้าราชการได้อย่างถูกต้อง

2. ด้านบุคลากร

การพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถจัดทำผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ ต้องอาศัยทั้งการศึกษาหลักเกณฑ์ การพัฒนาทักษะด้านการเขียน การขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา หากข้าราชการให้ความสำคัญกับกระบวนการเหล่านี้ จะสามารถจัดทำผลงานมีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือ รวมถึงมีจิตสำนึกในความซื่อสัตย์ทางวิชาการ โดยหลีกเลี่ยงการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานของผู้อื่น

3. ด้านการบริหารจัดการ

ควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนการจัดทำผลงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ เช่น หลักสูตรออนไลน์ คู่มือจัดทำผลงาน และระบบคลังข้อมูลผลงานที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้ควรปรับปรุงกระบวนการประเมินผลงานให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม โดยมีคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญและใช้เกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ ครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนสามารถดำเนินการให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดเฉพาะข้าราชการพลเรือน ประเภทวิชาการเท่านั้น เนื่องจาก กอ.รมน. มีข้าราชการพลเรือนทั้งหมด 4 ประเภท ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร ซึ่งข้าราชการพลเรือนในแต่ละประเภทต้องมีแนวทางการเติบโตในการรับราชการ ดังนั้น การศึกษาในโอกาสต่อไปจึงควรส่งเสริมแนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ให้กับข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น ๆ ด้วย

เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551 [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2567]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2551/A/039/33.PDF>
2. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2567]. เข้าถึงได้จาก : https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF
3. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 2 ธันวาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก : [https://www.senate.go.th/view/181/แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ด้าน/TH-TH](https://www.senate.go.th/view/181/แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ%20ด้าน/TH-TH)
4. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2567]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.dot.go.th/form-download/departement-downloadFileDetail/324/file1>
5. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2567]. เข้าถึงได้จาก : https://www.ocsc.go.th/?post_type=laws&p=42748
6. หนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0505/4673 เรื่อง ขอให้คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบอัตรากำลังประจำ กอ.รมน. ลง 17 มีนาคม 2553.
7. หนังสือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ นร 1008/ว 10 เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลง 11 ธันวาคม 2551.
8. หนังสือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ นร 1006/ว 5 เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ลง 22 มีนาคม 2567.

9. คำสั่ง กอ.รมน. ที่ 415/2556 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ลง 11 ตุลาคม 2556.
10. คำสั่ง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล และคณะกรรมการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการของ กอ.รมน. ลง 30 สิงหาคม 2567.
11. คำสั่ง สำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 312/2562 เรื่อง การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน หน้าที่และอำนาจของส่วนงาน และอัตรากำลังของ กอ.รมน. ลง 25 ตุลาคม 2562.
12. ประกาศ กอ.รมน. เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลง 7 มกราคม 2565.
13. ประกาศ กอ.รมน. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ลง 30 สิงหาคม 2567.
14. คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของกรมป่าไม้ [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2568]. เข้าถึงได้จาก : [https:// www.forest.go.th/person/wp-content/uploads/sites/78/2024/03/คู่มือการประเมินผลงาน.pdf](https://www.forest.go.th/person/wp-content/uploads/sites/78/2024/03/คู่มือการประเมินผลงาน.pdf)
15. คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของกรมการจัดหางาน [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 20 มีนาคม 2568]. เข้าถึงได้จาก : [https:// www.doe.go.th/prd/download/download_by_pool_file/103882](https://www.doe.go.th/prd/download/download_by_pool_file/103882)
16. พันเอกหญิง ณิชชามน สุยานนท์. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ/กรรมการประเมินผลงาน. เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร; 22 มีนาคม 2568
17. นางบุปผา เสมพูน. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ. เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร; 15 มีนาคม 2568

18. นางสาวโชษิตา น้อยเจริญ. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ. เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร; 21 กุมภาพันธ์ 2568

19. นายประพันธ์ คำสามารถ. สภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเพณีวิชาการ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ. เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร; 30 มีนาคม 2568

ภาคผนวก

การสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ข้าราชการพลเรือนผู้ที่มีประสบการณ์ในการจัดทำผลงาน
ประเภทวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ของ กอ.รมน.

1. พ.อ.หญิง ณิชชามน สุยานนท์

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ/กรรมการประเมินผลงาน

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2568

ถาม ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน.
ประเภทวิชาการ มีอะไรบ้าง

ตอบ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน.
มีส่วนเกี่ยวข้องหลัก 2 ส่วน คือ ตัวข้าราชการพลเรือนผู้จัดทำผลงาน และผู้บังคับบัญชาที่เป็น
ทหารที่มาช่วยราชการ เช่น ผู้จัดทำไม่ทราบวิธีการ หรือแนวทางในการจัดทำผลงาน,
ไม่ทราบวิธีการเขียนผังงาน (flowchart) กระบวนการทำงาน, ขาดทักษะในการคิด
วิเคราะห์ ตลอดจนทักษะในการนำเสนอผลงานต่อคณะกรรมการ, ไม่มีผู้ให้คำแนะนำใน
การเขียนในการเริ่มต้นว่าจะเริ่มต้นอย่างไรเขียนอย่างไร, ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับ
รายละเอียดของงานในแต่ละตำแหน่งงาน (Job Description), ขาดข้อมูลหรือข่าวสาร
ที่จำเป็นด้านนโยบายของผู้บริหาร และด้านวิชาการที่สำคัญ, รวมถึงผู้บังคับบัญชาไม่
เข้าใจกระบวนการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็น
ข้าราชการทหาร

2. นางบุปผา เสมพูน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2568

ถาม ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน.
ประเภทวิชาการ มีอะไรบ้าง

ตอบ ปัญหาอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. มีหลายประการ เช่น เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเลื่อนระดับของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. มีทั้งที่เป็นข้าราชการพลเรือนและข้าราชการทหาร ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเนื้องานอย่างถ่องแท้ ผู้ที่จะทำงานด้านนี้จะต้องมีการสั่งสมประสบการณ์ค่อนข้างมาก หลักเกณฑ์ต่างๆ มีรายละเอียดค่อนข้างมากและอาจมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอ ซึ่งเจ้าหน้าที่จะต้องได้รับการอบรมและเรียนรู้จาก สำนักงาน ก.พ. อย่างสม่ำเสมอ แต่ในความเป็นจริงเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ด้านนี้อย่างต่อเนื่องและเพียงพอ, การปฏิบัติงานเน้นทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก, การเปิดรับสมัครบุคคลเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นจะต้องกำหนดช่วงเวลาของแต่ละปีที่จะรับสมัครให้ชัดเจน เช่น กำหนดไว้วันที่ 1 เม.ย. ของทุกปี ก็จะต้องรับสมัครในวันดังกล่าวของทุกปี ซึ่งจะทำให้มีความโปร่งใส แต่ในปัจจุบันนั้นยังไม่ได้มีการถือการปฏิบัติดังกล่าว, ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานด้านนี้ มีการสับเปลี่ยนกำลังพลอยู่ทุกปี ทำให้ผู้ที่มาปฏิบัติงานขาดความเชี่ยวชาญในงาน, การมอบหมายงานให้กับข้าราชการพลเรือนไม่สนับสนุนกับหน้าที่หลักของตำแหน่ง และข้าราชการพลเรือนขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงาน

3. นางสาวโซชิตา น้อยเจริญ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2568

ถาม ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. มีอะไรบ้าง

ตอบ ปัญหาการจัดทำผลงาน คือ กอ.รมน. ไม่มีคำแนะนำหรือเปิดอบรมในเรื่องการจัดทำผลงาน ทำให้ข้าราชการไม่มีทิศทางในการจัดทำผลงาน และข้าราชการพลเรือนไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามที่ควรจะได้รับ อยากให้มีคำแนะนำหรือเปิดอบรมการจัดทำผลงานให้กับข้าราชการ

4. นายประพันธ์ คำสามารถ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2568

ถาม ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำผลงานของข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. ประเภทวิชาการ มีอะไรบ้าง

ตอบ สำหรับปัญหาและอุปสรรคการจัดทำผลงานในระดับชำนาญการพิเศษที่ผ่านมาของตนเองไม่มีปัญหาใด ๆ เนื่องจากได้นำประสบการณ์ในการจัดทำผลงานในระดับชำนาญการจากส่วนราชการเดิมก่อนโอนมารับราชการที่ กอ.รมน. มาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำผลงาน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	นางสาว รัตนา ร่มเกตุ
วัน เดือน ปีเกิด	30 เมษายน 2520
ประวัติสำเร็จการศึกษา	
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2557	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเพื่อความมั่นคง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2552	นักตรวจสอบภาษีปฏิบัติการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 กรมสรรพากร
พ.ศ. 2554	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง กอ.รมน.
พ.ศ. 2557	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง กอ.รมน.
พ.ศ. 2564	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารงานบุคคล กอ.รมน.

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2568	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารงานบุคคล กอ.รมน.
-----------	--