

สรุปการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ต้องรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ดังนั้น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการวางแผน อัตรากำลังเชิงรุก และการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ การส่งเสริมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ปรับวิธีการทำงานโดยให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม เพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูงนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทำงานมากขึ้น บุคลากรมีความสามารถป้องกันและรักษาความมั่นคงของชาติ ประชาชนมีวิถีชีวิตที่เป็นปกติสุข

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน 1,079 อัตรา มีข้าราชการ จำนวน 771 คน มีตำแหน่งว่างจำนวน 308 อัตรา และได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 – 2564 ซึ่งผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้อนุมัติให้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนดังกล่าวต่อเนื่องถึงสิ้นปีงบประมาณ 2565

ปัจจุบันสำนักผู้อำนวยการร่วมกับสถาบันการข่าวกรอง ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

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

1. การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานข่าวกรอง
2. การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการข่าวกรองและการรักษาความปลอดภัยให้พร้อมอาชีพ
3. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
4. การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
5. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
6. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะที่รองรับการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21
7. การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เกิดความความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการดำเนินการ/ความก้าวหน้า

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุเข้ารับราชการอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยดำเนินการในหลาย ๆ วิธี ประกอบด้วย การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก (การตั้งบัญชี/การบรรจุนักเรียนทุน UIS) การคัดเลือกกรณีพิเศษ การรับโอน ทั้งนี้ เมื่อ 3 ต.ค.65 สำนักข่าวกรองแห่งชาติได้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ไปแล้วจำนวน 54 อัตรา อย่างไรก็ตาม สำนักข่าวกรองแห่งชาติยังมีเหตุผลและข้อจำกัดบางประการที่ยังไม่สามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการลงในตำแหน่งว่างที่มีอยู่ได้ทั้งหมดได้ เนื่องจากสำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคง จึงจำเป็นต้อง

มีมาตรการในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งข้าราชการที่จะบรรจุเข้ารับราชการต้องผ่านขั้นตอนการตรวจสอบประวัติ ความไว้วางใจ พฤติการณ์ต่าง ๆ และทัศนคติอย่างเข้มงวด จึงส่งผลให้ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรแต่ละวิธี ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร จึงเป็นอีกเหตุผลผลความจำเป็นที่สำนักข้าราชการแห่งชาติ ยังไม่สามารถบรรจุบุคคลได้ครบตามจำนวน

สำนักข้าราชการแห่งชาติ มีการพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ โดยมีระบบที่เลี้ยงในการดูแลข้าราชการใหม่ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำทั้งในเรื่องส่วนตัว และการปฏิบัติงาน พี่เลี้ยง 1 คน จะดูแลน้อง ๆ ประมาณ 4 - 6 คน มีการแนะนำภารกิจของทุกสำนัก/กอง ในสำนักข้าราชการแห่งชาติ เพื่อให้ข้าราชการใหม่เข้าใจภารกิจทุกด้านของสำนักข้าราชการแห่งชาติ ประกอบด้วย 1) ข้าราชการภายในประเทศ 2) ข้าราชการต่างประเทศ 3) ข้าราชการทางเทคนิค และ 4) ภารกิจด้านบริหารอำนวยการและการรักษาความปลอดภัย มีการสอนงาน ฝึกอบรม และฝึกปฏิบัติงานก่อนการมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการตามโครงการวางแผนและบริหารกำลังคนของสำนักข้าราชการแห่งชาติในปี 2565 สำนักข้าราชการแห่งชาติ ได้จัดทำแผนการสรรหาเชิงรุก โดยการแนะนำบทบาท ภารกิจของสำนักข้าราชการแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานด้านความมั่นคง ให้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ โดยเริ่มต้นจากมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ฯ ก่อน และจะขยายไปยังมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้นักศึกษาได้รู้จักสำนักข้าราชการแห่งชาติเพิ่มมากขึ้น และสนใจมาสมัครงานที่สำนักข้าราชการแห่งชาติ โดยสำนักข้าราชการแห่งชาติ ได้จัดกิจกรรมสรรหาเชิงรุกกับนักศึกษาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผ่านระบบออนไลน์ ไปเรียบร้อยแล้ว และจะดำเนินการจัดกิจกรรมสรรหาเชิงรุกกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ต่อไป การจัดกิจกรรมดังกล่าวได้รับการตอบรับจากนักศึกษาเป็นอย่างดี นักศึกษาให้ความสนใจในภารกิจของสำนักข้าราชการแห่งชาติ โดยรุ่นพี่ที่รับทราบภารกิจของสำนักข้าราชการแห่งชาติ ได้แนะนำรุ่นน้องให้มาสมัครเข้ารับกรฝึกงานที่สำนักข้าราชการแห่งชาติแล้วหลายราย

สำนักข้าราชการแห่งชาติ ได้จัดทำแผนเตรียมความพร้อมรองรับโครงสร้างอายุข้าราชการเพื่อทดแทนกำลังคนที่จะเกษียณอายุราชการ โดยมีการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและส่งมอบภารกิจเพื่อความต่อเนื่อง มีการย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลายสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพข้าราชการทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มีความเป็นมืออาชีพ พร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักข้าราชการแห่งชาติอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (รอบ 6 เดือน)
ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนาการองค์กร ให้มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ผลการดำเนินการ
แนวทางการพัฒนา 1) พัฒนาและปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมี ความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม สร้างเส้นทางสายอาชีพให้ครอบคลุม ทุกกลุ่มภารกิจเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานข่าวกรอง	มีการปรับวิธีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนรุ่นใหม่ (New Generation) โดยเน้นการสรรหาเชิงรุก รวมถึงใช้ระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้มาซึ่งคนดี คนเก่ง มีศักยภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงานข่าวกรอง	โครงการสรรหาเชิงรุก	- มีการจัดทำแผนงานโครงการ “สรรหาเชิงรุก Proactive Recruitment” ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการเข้าไปประชาสัมพันธ์ และถ่ายทอดข้อมูลองค์กร ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 - 4 ทั้งนี้ จะดำเนินการให้ห้วงไตรมาสที่ 4 ซึ่งเป็นห้วงที่มหาวิทยาลัยเปิดการเรียนการสอนเต็มรูปแบบ
	2. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์	มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพ	โครงการเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรในการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม เวอร์ชัน 6.0 เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- ส่วนบริหารงานบุคคล ร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการถ่ายโอนข้อมูลจากระบบ DPIS version 5 ไปสู่ระบบ DPIS version 6 พร้อมทั้งบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและดำเนินการให้ข้าราชการลงทะเบียนผู้ใช้งานในระบบเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ปัจจุบันอยู่ระหว่างการทดลองใช้งานระบบ โดยอยู่ระหว่างการทดลองใช้งานระบบ DPIS version 6 เริ่มจากให้เจ้าหน้าที่ในส่วนบริหารงานบุคคล หากระบบมีความเสถียรแล้ว การดำเนินการต่อไปจะต้องจัดอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติเกี่ยวกับวิธีใช้งานระบบ DPIS version 6 คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2566 และเริ่มนำมาใช้งานจริงในปีงบประมาณ 2567
	3. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยเฉพาะตำแหน่งที่สำคัญในกลุ่มภารกิจหลัก เป็นลำดับแรกตลอดจนนำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) มาใช้	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยเฉพาะตำแหน่งที่สำคัญในกลุ่มภารกิจหลัก และสามารถต่อยอดไปสู่การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง	1. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง	- จัดทำแผนเตรียมความพร้อมรองรับโครงสร้างอายุข้าราชการเพื่อทดแทนกำลังคนที่จะเกษียณอายุราชการ โดยมีการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและส่งมอบภารกิจเพื่อความต่อเนื่อง มีการย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้มีประสบการณ์ที่หลากหลายสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ - อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนาการ ให้มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ผลการดำเนินการ
2) พัฒนาขีดความสามารถและ สร้างความเชี่ยวชาญด้านการข่าว กรองในทุกสาขาให้กับบุคลากร ในประชาคมข่าวกรอง และ บุคลากรของสำนักข่าวกรอง แห่งชาติ	4. การเสริมสร้างศักยภาพ บุคลากรด้านการข่าวกรอง และการรักษาความ ปลอดภัยให้เป็นมืออาชีพ	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะและปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละความสำเร็จของการ พัฒนาบุคลากรให้มีความ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านการ ข่าว และความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน 2. ร้อยละความสำเร็จของการ จัดการฝึกอบรมหลักสูตรการ บริหารจัดการความมั่นคง บริหารจัดการความมั่นคง แห่งชาติ	1. โครงการเสริมสร้างศักยภาพ การปฏิบัติงานแก่บุคลากรใน ประชาคมข่าวกรอง และ เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2. โครงการจัดการฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารจัดการ ความมั่นคงแห่งชาติ สำหรับ นักบริหารระดับสูง (บมช.) 3. โครงการสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือกับภาควิชาการ	- สข.ดำเนินโครงการจัดฝึกอบรมหลักสูตร บมช. รุ่นที่ 15 สำหรับผู้นำ และผู้บริหารระดับสูงของประชาคมข่าวกรอง หน่วยงานความมั่นคง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวม 40 คน ระหว่างวันที่ 21 พ.ย.65 - 28 เม.ย.66 เพื่อบูรณาการด้านการข่าวความมั่นคง และส่งเสริมการ พัฒนาระบบงานข่าวกรองของประเทศในการบริหารจัดการความมั่นคง ของชาติ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างเครือข่ายผู้นำและผู้บริหาร ระดับสูงด้านความมั่นคงปลอดภัยของชาติ โดยผู้เข้ารับ การอบรมฯ มีความรู้ความเข้าใจภัยคุกคามความมั่นคงรูปแบบต่าง ๆ
	5. การพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพ ทักษะ และ สมรรถนะที่รองรับการ ทำงานในยุคดิจิทัลและ ศตวรรษที่ 21	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย มี ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และรับผิดชอบต่อสังคม เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในยุค ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ร้อยละความสำเร็จของการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่หลากหลาย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	1. โครงการสร้างเสริมศักยภาพ บุคลากรให้มีกรอบความคิด ทักษะ และสมรรถนะ รองรับ การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและ ศตวรรษที่ 21 2. โครงการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan) 3. โครงการจัดทำเส้นทางทาง การพัฒนา (Training Roadmap)	ครอบคลุมการส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ที่สำคัญ อาทิ หลักสูตรเจาะลึก พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 หลักสูตรการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 กับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ของหน่วยงานภาครัฐ การฝึกอบรมหลักสูตรปัญหาและกรณีศึกษาว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และการบริหารพัสดุ นอกจากนี้ การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการแบบอะไจล์ สำหรับผู้นำยุคใหม่ เพื่อเรียนรู้หลักคิดและแนวปฏิบัติ รวมทั้งพัฒนา ศักยภาพแก่ผู้นำยุคใหม่ให้พร้อมปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงและคาดเดาได้ หลักสูตรการอบรมพัฒนาสัมพันธ์ระดับ ผู้บริหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (พส.บก.ทท.) สำหรับการจัดฝึกอบรมภายในมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการ เสริมสร้างภาพลักษณ์อย่างมืออาชีพสู่ความสำเร็จในการทำงาน สำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลยุคใหม่ ซึ่งจัดการ ฝึกอบรมหลักสูตรการใช้ระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลหน่วยงาน การจัด ฝึกอบรมหลักสูตรกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงานภาครัฐ (Data Governance Framework) เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึง

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนาการ ให้มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ผลการดำเนินการ
					<p>ความสำคัญในการกำกับดูแลข้อมูล การบริหารจัดการข้อมูลสามารถกำหนดแนวทางและจัดทำรอบกำกับดูแลข้อมูลของหน่วยงานเป็นไปตามมาตรฐาน ข้อกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตาม พ.ร.บ. การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ.2562 - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) และโครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap) อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>
<p>3) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล สร้างจิตสำนึกยึดผลประโยชน์ส่วนรวม บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ตั้งใจมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ</p>	<p>6. การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>	<p>1. มีระบบการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ และประเมินผลการปฏิบัติราชการที่โปร่งใส เป็นธรรม 2. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความคำนึงถึงส่วนรวมและรักษาสถาบันหลัก (ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์) 3. มีช่องทางการรับเรื่องราวร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>	<p>1. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติ</p>	<p>1. มีการประกาศหลักเกณฑ์ การสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ และประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้บุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติรับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ หนังสือเวียน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลในระบบสารสนเทศของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ 2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความคำนึงถึงส่วนรวม และรักษาสถาบันหลัก (ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์) ผ่านการอบรมต่าง ๆ อาทิ หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ เป็นต้น 3. มีช่องทางการรับเรื่องราวร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสามารถส่งเรื่องราวร้องทุกข์ ผ่านกล่องรับความคิดเห็น หรือทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ https://www.nia.go.th</p>
	<p>7. การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เกิดความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร</p>	<p>1. มีการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร การทำงานแบบเปิดทองหลังพระ ไม่อวดอ้าง เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในผลงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร 2. มีการจัดสวัสดิการที่ดี และจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม 3. บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว</p>	<p>1. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ที่เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 2. ร้อยละความสำเร็จของการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรต่อสำนักข่าวกรองแห่งชาติ</p>	<p>โครงการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว</p>	<p>- มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนป้องกันโควิด-19 การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ การจัดสรรให้มีสถานที่ออกกำลังกาย การปรับภูมิทัศน์ให้มีสถานที่พักผ่อน จัดชมรมดนตรี ชมรมกีฬา จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ จัดโครงการนวดเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน</p>

2. การพัฒนาบุคลากรและรายละเอียดการใช้งบประมาณ ทั้ง 6 เดือนแรก ปีงบประมาณ 2566

1. แผนงานพื้นฐาน

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ
	โครงการสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีกรอบความคิด ทักษะ และสมรรถนะ รองรับการบริหารปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21	
	ปีงบประมาณ 2566 ได้รับจัดสรร 2,600,000 บาท	
	จัดอบรมภายใน สชช.	
1	หลักสูตรการใช้ระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลหน่วยนอกเพื่อการข่าวกรอง และระบบ DXC เพื่อการข่าวกรอง	10,791.00
2	หลักสูตรการเสริมสร้างภาพลักษณ์อย่างมืออาชีพสู่ความสำเร็จในการทำงาน	45,000.00
3	หลักสูตรกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงานภาครัฐ (Data Governance Framework)	22,050.00
	รวมจัดอบรมภายใน สชช.	77,841.00
	ส่งไปอบรมภายนอก	
4	หลักสูตรเสนาธิการทหาร	151,155.00
5	หลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับงานตรวจสอบภายใน ของสมาคมรัฐศาสตร์แห่งประเทศไทย	10,000.00
6	หลักสูตร “การคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540” กับ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ของหน่วยงานภาครัฐ” รุ่นที่ 7 ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	6,000.00
7	หลักสูตรการอบรมพัฒนาสัมพันธระดับผู้บริหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (พส.บ.ท.ท.)	19,000.00
8	หลักสูตรภาษาประเทศใกล้เคียงและภาษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2566 (ภาษาพม่า)	30,603.00
9	หลักสูตรเจาะลึก พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ครั้งที่ 1 ของสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย	5,160.00
10	หลักสูตรปัญหาและกรณีศึกษาว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และการบริหารพัสดุ และความเสียหายและข้อควรระวังสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง รุ่นที่ 3 ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	15,600.00
11	หลักสูตรการบริหารจัดการแบบละเอียดสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่	11,610.00
12	หลักสูตรการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ รุ่นที่ 30	36,135.00
13	หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 12	240,000.00
14	หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่น 9	435,000.00
15	หลักสูตรการต่อต้านการข่าวกรอง รุ่นที่ 26	12,580.00
	รวมการส่งบุคลากรไปอบรมภายนอก	972,843.00
	รวมแผนงานพื้นฐาน	1,050,684.00

2. แผนงานยุทธศาสตร์

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ
	โครงการการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ	
	ปีงบประมาณ 2566 ได้รับจัดสรร 2,815,000 บาท	
1	หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ (บมช.) รุ่นที่ 15	2,240,302.95
	รวมแผนงานยุทธศาสตร์	2,240,302.95