

## แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

### สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้



(นายธนากร บัวรัชฎ์)

ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

๑๐ กุมภาพันธ์ 2566

### ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวมัทยา อยู่สุภาพ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
โทรศัพท์/โทรสาร 022797076 มือถือ 0818176787  
อีเมล mattaya@nia.go.th

# ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

## การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

ถึงปี พ.ศ. 2564

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [บันทึกขออนุมัติใช้แผน HR 2560-2564 ต่อเนื่องถึงปี 2565.jpg](#)
- [แผนกลยุทธ์...zip](#)

### 2. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการหรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	พัฒนาประสิทธิภาพของระบบงานการข่าวกรอง	- สรรหาและจัดสรรคนเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น รวมถึงวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับโครงสร้างอายุข้าราชการทุกระดับ / มีการพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ / ส่งเสริมให้บุคลากรรุ่นใหม่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกล้า มีอิสระ ในการตัดสินใจ / มีการจัดการและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นระบบ / พัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติการ และการผลิตข่าวกรองอย่างต่อเนื่อง / มีการจัดการและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นระบบ / พัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติการ และการผลิตข่าวกรองอย่างต่อเนื่อง

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการหรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 2	ยกระดับงานข่าวกรอง เพื่อการป้องกันและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาภัยคุกคาม ต่อความมั่นคง	- ป้องกันและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ / พัฒนาความสามารถเพื่อนำไปสู่การป้องกันและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาภัยคุกคามทางไซเบอร์ / เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก / ป้องกันและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ / นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน / พัฒนาทักษะในการรวบรวมข่าวสารและทักษะด้านการต่อต้านข่าวกรองและการปฏิบัติงานด้านข่าวสารอย่างต่อเนื่อง / ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
ประเด็นที่ 3	ยกระดับสมรรถนะขององค์กร และศักยภาพของบุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	- พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล / บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจข่าวกรอง / พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะและความเชี่ยวชาญในสายงาน พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ / ใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งคนลงในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถ มีนโยบายและหลักการ ที่ชัดเจนในการให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ตามห้วงเวลายกกำหนดเงื่อนไข และมาตรฐานการเลื่อนระดับด้วยระบบคุณธรรมให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของงานบริหารให้มีประสิทธิผลมากขึ้น / มีมาตรการ วิธีการติดตามและประเมินผลบุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งต่าง ๆ ตามห้วงเวลาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมปฏิบัติงาน รวมทั้งมีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น / สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาและวินัยให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ/ ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต / เสริมสร้างความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง / เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการกำกับดูแลองค์กรที่ดี / พัฒนาระบบการติดตามประเมินผล ร้องเรียน และการแก้ปัญหา

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ			✓		

### การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	✓				
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม	✓				
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓				
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน	✓				
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	✓				

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้			✓		
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น			✓		
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)		✓			
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		✓			
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

## การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
<b>17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ</b>	✓				
<b>18. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา</b>	✓				
<b>19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น</b>		✓			

---

\* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

---

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

## คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

## ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

### **นวัตกรรม**

#### **ระบบ Oasis Cloud และสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS version 5).**

**โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร**

- นำระบบ Oasis Cloud มาเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ทำให้เข้าถึงข้อมูลและสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา ทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS version 5) มาเป็นเครื่องมือที่ช่วยลดกระบวนการในการบริหารจัดการให้มีความสะดวกรวดเร็ว อาทิ ระบบการลา การแจ้งสลิปเงินเดือน (e-slip) การแจ้งข้อมูลการหักภาษี ณ ที่จ่าย การแจ้งผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล เป็นต้น เป็นผลให้บุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ สามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเอง โดยไม่ต้องยื่นคำร้องหรือจัดส่งข้อมูลในรูปแบบเอกสาร เป็นการลดปริมาณการใช้กระดาษอีกทางหนึ่ง



## **25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง**

บุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติทุกคน สามารถเข้าถึงข้อมูลและดำเนินการลา ผ่านระบบ DPIS ทำให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบมีฐานข้อมูลในระบบ DPIS สามารถสรุปผล และจัดทำรายงานการลาของข้าราชการได้อย่างถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว

**26. โปรตระนุกการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)**

อยู่ระหว่างดำเนินการถ่ายโอนข้อมูลบุคลากรจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS version 5 ไปสู่ DPIS version 6 และ การใช้งาน ผ่าน mobile application รวมถึงการให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้งานระบบ DPIS version 6 ทั้งนี้ คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ 2566

## ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

#### 1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ\*\*

##### 1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	1	50
รับโอน	1	50
บรรจุกลับ	0	0
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	2	100

##### 2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	7	20
ให้โอน	4	11.43
เกษียณอายุ	24	68.57
เสียชีวิต	0	0
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	35	100

\*\*ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

## 1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	1	6	16.67

\*\*\*กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทธิวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

2

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทธิวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

## 1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	15
2. พนักงานราชการ	0
รวม	15

## 2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	419,100,800
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	778
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	538,689.97
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	2,600,000
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	6.42
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	404,984.42

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	65.00
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	29.40
คะแนนรวม	94.40

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	5	10	158	56
ดีมาก	0	5	318	184
ดี	0	0	9	4
พอใช้	0	0	1	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
<b>ดีเด่น</b>	5	10	169	77
<b>ดีมาก</b>	0	6	302	170
<b>ดี</b>	0	0	3	3
<b>พอใช้</b>	0	0	2	0
<b>ต้องปรับปรุง</b>	0	0	0	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากรทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
<b>4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)****</b> (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	500	778	64.27
<b>4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)****</b> (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	350	778	44.99
<b>4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</b>	778	778	100

\*\*\*\*ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565



## 5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. โครงสร้างอายุของข้าราชการมีช่องว่างของช่วงอายุ ซึ่งทำให้ต้องเร่งดำเนินการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเตรียมความพร้อมในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทดแทนกำลังคนที่จะเกษียณอายุราชการ
2. เนื่องจากสำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคง กระบวนการในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มีความซับซ้อน ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนานกว่าส่วนราชการอื่น นอกจากนี้ การพิจารณาความรู้ความสามารถแล้วยังต้องให้ความสำคัญและใช้ระยะเวลาในการตรวจสอบประวัติ และพฤติกรรมของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้การสรรหาบุคลากรมาทดแทนล่าช้า และผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์ การพิจารณาไม่มากนัก
3. การสูญเสียกำลังคนจากกรณีการขอโอนกลับภูมิลำเนา ส่งผลให้เกิดปัญหาในเรื่องบริหารทรัพยากรบุคคล

## 6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

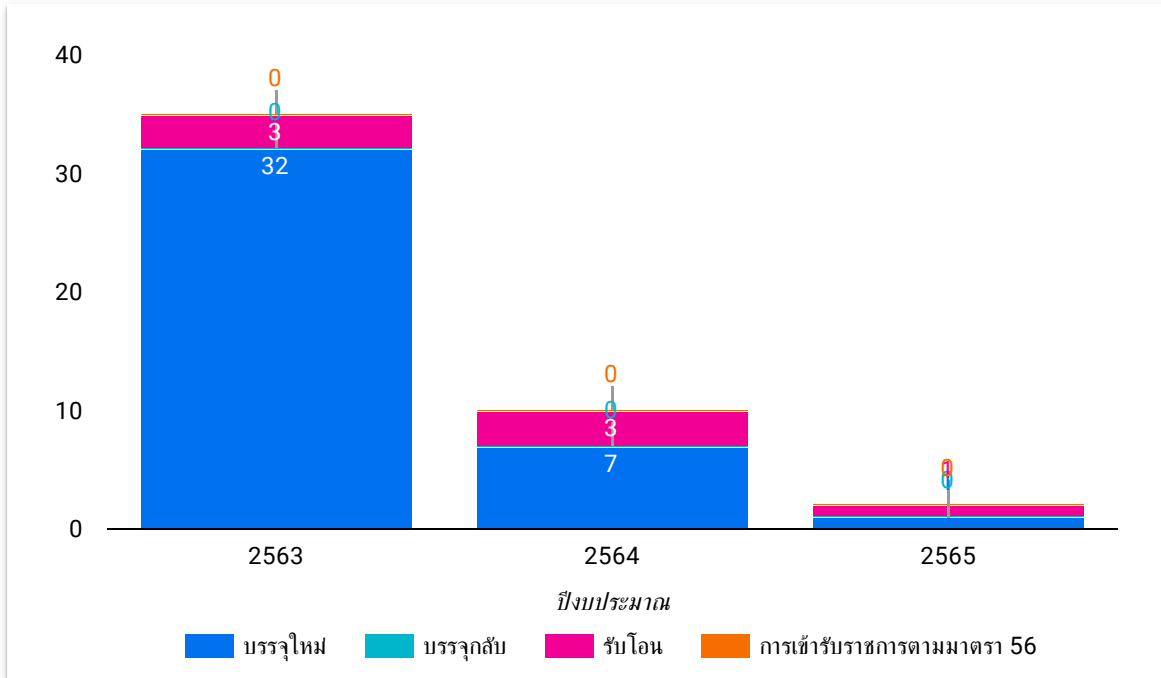
เพื่อให้สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลรองรับความเปลี่ยนแปลงที่ไร้ขีดจำกัด และสามารถตอบสนองประเด็นความมั่นคง จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และต้องเร่งสรรหาบุคลากรทุกรูปแบบ โดยเฉพาะการสรรหาเชิงรุกและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนผู้เกษียณอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำชี้แจง** โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

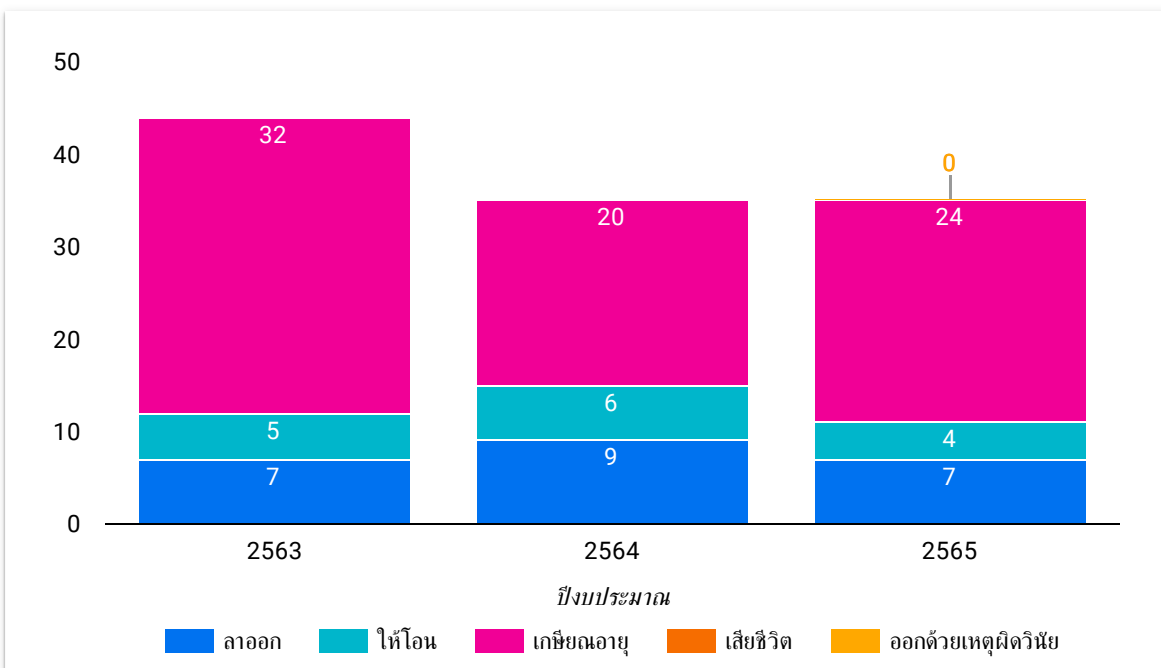
## 1. ข้อมูลข้าราชการ

### 1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

#### แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



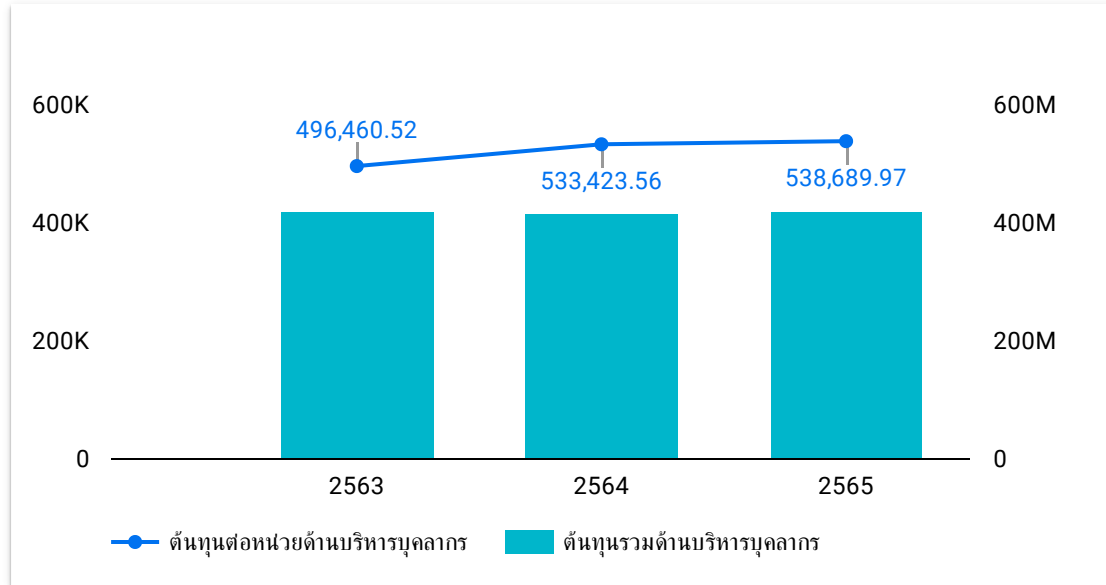
#### แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



## 2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

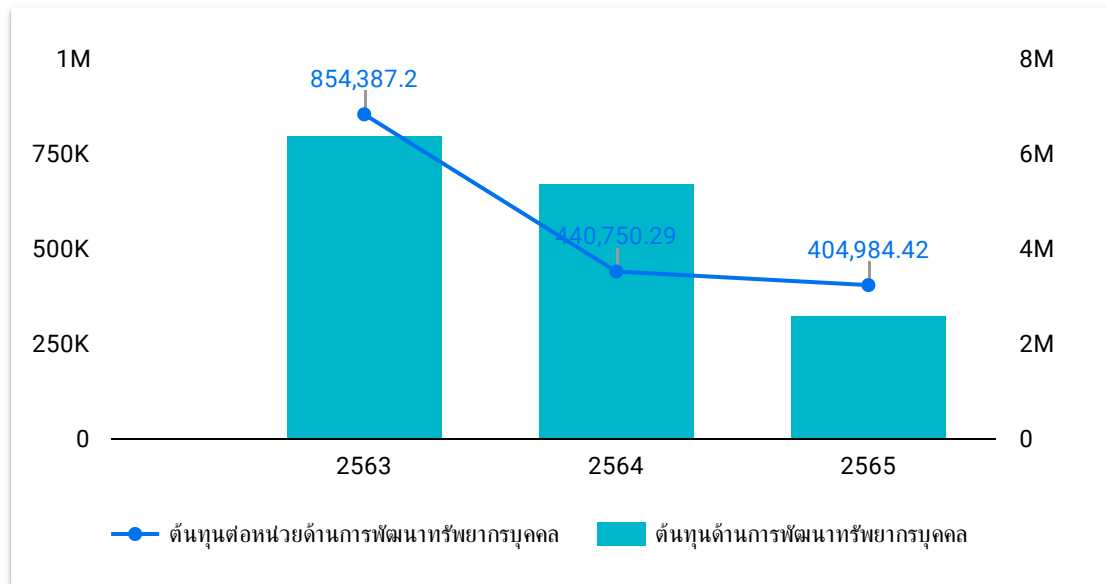
## 2.1 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

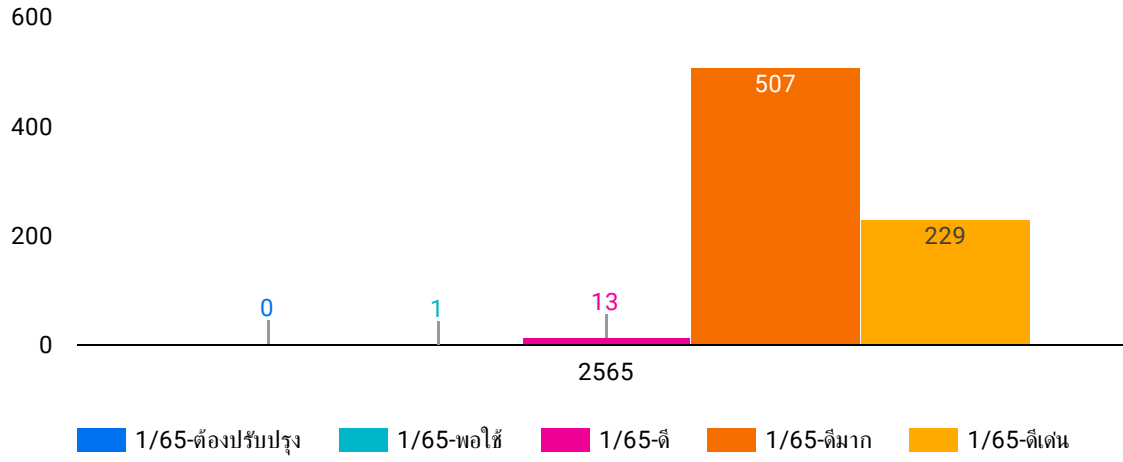


## 2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



## 3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
รอบการประเมิน 1/2565แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
รอบการประเมิน 2/2565