



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566**

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติดำเนินการตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570 ทั้งนี้ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานไปสู่ความเป็นมืออาชีพด้านการข่าวกรอง สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เป็นการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570 ฉบับดังกล่าว ซึ่งการรายงานผลจะประกอบไปด้วยข้อมูลอัตรากำลัง แผนงาน โครงการ ผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ข้อมูลการอบรม งบประมาณ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 รวมถึงได้แนบบรรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ที่ได้รายงานสำนักงาน ก.พ. ไว้ด้วย ทั้งนี้ การดำเนินการต่าง ๆ นอกจากตระหนักถึงความสำคัญของผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงานแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีศักยภาพ มีคุณธรรม มีความยุติธรรม โปร่งใส และมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากร ส่วนราชการ ประชาชน และประเทศชาติให้มากที่สุด

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566**

1. ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง และสถิติอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

กรอบอัตรากำลังข้าราชการจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง													รวม	
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ						ทั่วไป				
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก	ปก/ชก	ปก	ทพ	อว	ชง		ปง/ชง
1	นักบริหาร	5														5
2	ผู้อำนวยการ			14	2											16
3	นักทรัพยากรบุคคล							8		31						39
4	นักจัดการงานทั่วไป								6							6
5	นักวิชาการพัสดุ							1		5						6
6	นิติกร							1		2						3
7	นักการข่าว					4	14	104		515						637
8	นักวิชาการเงินและบัญชี							1		7						8
9	นักวิชาการตรวจสอบภายใน							1		2						3
10	เจ้าพนักงานการข่าว											6		113		119
11	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี													10		10
12	เจ้าพนักงานธุรการ											8		89		97
13	เจ้าพนักงานพัสดุ													10		10
14	นายช่างไฟฟ้า											16		96		112
15	วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร							2		2						4
16	นายช่างศิลป์													1		1
17	บรรณารักษ์									1						1
	รวม	5	0	14	2	4	14	118	6	565	0	0	30	0	319	1,077

สถิติอัตรากำลังข้าราชการจำแนกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง												รวม	
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป				
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ชก	ปก/ชก	ทพ	อว	ชง		ปง/ชง
1	นักบริหาร	5													5
2	ผู้อำนวยการ			14	2										16
3	นักทรัพยากรบุคคล							7		24					31
4	นักจัดการงานทั่วไป								3						3
5	นักวิชาการพัสดุ							1		5					6
6	นิติกร							1		2					3
7	นักการข่าว					2	12	88		340					442
8	นักวิชาการเงินและบัญชี							1		7					8
9	นักวิชาการตรวจสอบภายใน							1		2					3
10	เจ้าพนักงานการข่าว											6		85	91
11	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี													9	9
12	เจ้าพนักงานธุรการ											9		61	70
13	เจ้าพนักงานพัสดุ													5	5
14	นายช่างไฟฟ้า											16		52	68
15	วิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร							1		1					2
16	บรรณารักษ์									1					1
	รวม	5	0	14	2	2	12	100	3	382	0	31	0	215	766

ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ย.66

2. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)

สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การ เพื่อการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผน และนโยบายต่าง ๆ มีการวางแผนกลยุทธ์โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความคาดหวังหรือนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร การประเมินสถานภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินการตามภารกิจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ แผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 - 2570 รวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเข้มแข็งสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในแบบสร้างสรรค์ด้วยความสุขภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนสำนักข่าวกรองแห่งชาติไปสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม และมีความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ ยังมีการสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การปรับวิธีการทำงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงาน การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ให้อยู่กับองค์การ

ปัจจุบันสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีกรอบอัตรากำลังจำนวน 1,077 อัตรာ ประกอบด้วย 16 สายงาน มีข้าราชการ จำนวน 764 คน และมีตำแหน่งว่าง จำนวน 313 อัตรာ

การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 สำนักข่าวกรองแห่งชาติดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุเข้ารับราชการหลายวิธีการและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก (การดิงบัญชี/การบรรจุนักเรียนทุน UIS) การคัดเลือกกรณีพิเศษ การรับโอน การจัดจ้างพนักงานราชการ โดยได้บรรจุข้าราชการกรณีพิเศษ จำนวน 2 ราย และจัดจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน 4 ราย และสรรหาและคัดเลือกบุคลากรประเภททั่วไปเพื่อบรรจุในเดือนมีนาคม 2567 รวมถึงวางแผนการดำเนินการสรรหาบุคลากรประเภทวิชาการและประเภททั่วไป เพื่อเปิดรับสมัครในต้นปี 2567 นอกจากนี้ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ได้จัดทำแผนการสรรหาเชิงรุก โดยแนะนำบทบาท ภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานด้านความมั่นคง ให้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 3 - 4 ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยจะดำเนินการในต้นปี 2567

ในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับข้าราชการทุกประเภท ทุกสายงานและทุกระดับ รวมถึงเจ้าหน้าที่ประเภทอื่น ๆ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมถึงมีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับวิธีการพัฒนาจะใช้เครื่องมือการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบ 1) Training ได้แก่ การจัดฝึกอบรมที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ และการส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก และ 2) Non-Training เช่น การสอนงาน การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผล โดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักข่าวกรองแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วม การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ตลอดจนการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติได้บริหารจัดการและให้การสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ปัญหาและอุปสรรค

สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารบุคคลบางประการ เช่น ข้อจำกัดที่ไม่สามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามอัตราข้าราชการลงในตำแหน่งว่างที่มีอยู่ได้ทั้งหมด เนื่องจากสำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคง จึงจำเป็นต้องมีมาตรการในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งข้าราชการที่จะบรรจุเข้ารับราชการต้องผ่านขั้นตอนการตรวจสอบประวัติ ความไว้วางใจ พฤติกรรมต่าง ๆ และทัศนคติอย่างเข้มงวด ส่งผลให้ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรแต่ละวิธีต้องใช้เวลา จึงเป็นอีกเหตุผลความจำเป็นที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติไม่สามารถบรรจุบุคคลได้อย่างรวดเร็วและครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่มีอยู่

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ที่อัตรากำลังพบว่าโครงสร้างอายุของข้าราชการมีแนวโน้มเข้าสู่ช่วงสังคมผู้สูงอายุ หน่วยงานจึงต้องมีการวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่จะสูญเสียไปในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะมีแนวโน้มในการขาดแคลน การพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และศักยภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 สามารถดำเนินการได้ตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของการพัฒนาศักยภาพด้านการข่าว การพัฒนาทักษะและสมรรถนะตามแนวทางการพัฒนาศักยภาพภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. อย่างไรก็ตาม สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงบางประการ อาทิ การคัดเลือกวิทยากร การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเข้ารับการพัฒนาบางวิชาให้ชัดเจน

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาขับเคลื่อนการทำงาน ปรับปรุงและพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

การดำเนินการตามแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักข้าราชการแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566
(ระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ.2565 - กันยายน พ.ศ.2566)

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนางองค์กรให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ ผลการดำเนินการ
<p>แนวทางการพัฒนา</p> <p>1) พัฒนาและปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรมสร้างเส้นทางสายอาชีพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มภารกิจเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>1. การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานข้าราชการ</p> <p>2. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p>	<p>มีการปรับวิธีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนรุ่นใหม่ (New Generation) โดยเน้นการสรรหาเชิงรุก รวมถึงใช้ระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ</p> <p>มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้มาซึ่งคนดี คนเก่ง มีศักยภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงานข้าราชการ ร้อยละ 70</p> <p>ร้อยละความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ร้อยละ 70</p>	<p>โครงการสรรหาเชิงรุก</p> <p>โครงการเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรในการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมเวอร์ชัน 6.0 เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>	<p>- มีการจัดทำแผนงานโครงการ “สรรหาเชิงรุก Proactive Recruitment” ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ในการเข้าไปประชาสัมพันธ์ และถ่ายทอดข้อมูลองค์กร ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 - 4 ทั้งนี้ โดยจะดำเนินการให้หวังไตรมาสที่ 2 ของ ปีงบประมาณ 2567 ซึ่งเป็นหวังที่มหาวิทยาลัยเปิดการเรียนการสอนเต็มรูปแบบและมีนักศึกษาปี 4 กำลังสำเร็จการศึกษา</p> <p>- ส่วนบริหารงานบุคคล ร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการถ่ายโอนข้อมูลจากระบบ DPIS version 5 ไปสู่ระบบ DPIS version 6 พร้อมทั้งบริหารจัดการข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน โดยเริ่มจากเจ้าหน้าที่ในส่วนบริหารงานบุคคล และมีการผลักดันให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำได้ใช้งานระบบ DPIS version 6 อย่างเต็มรูปแบบเพิ่มมากขึ้น อาทิ การดำเนินการลา และการบริหารวงเงินในระบบ โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีใช้งานระบบ DPIS version 6 แก่ข้าราชการจำนวน 650 ราย คาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในต้นปีงบประมาณ 2567</p>
<p>2) พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความเชี่ยวชาญด้านการข่าวกรองในทุกสาขาให้กับบุคลากรในประชาคมข่าวกรอง และ</p>	<p>3. การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการข่าวกรองและการรักษาความปลอดภัยให้เป็นมืออาชีพ</p>	<p>บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ อีกทั้ง</p>	<p>1. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้าน</p>	<p>1. โครงการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในประชาคมข่าว</p>	<p>1. การเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในประชาคมข่าวกรอง และเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2566 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในประชาคมข่าวกรอง ได้แก่ หลักสูตรการบริหารงานรักษาความปลอดภัย รุ่นที่ 103 ให้แก่เจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ</p>

<p>แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนาการให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน</p>	<p>ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>เป้าประสงค์</p>	<p>ตัวชี้วัด</p>	<p>แผนงาน/โครงการ</p>	<p>สรุปผลความคืบหน้า/ ผลการดำเนินการ</p>
<p>บุคลากรของสำนักข่าวกรอง แห่งชาติ</p>		<p>เป็นนักสร้างเครือข่าย เพื่อประสาน ความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ และ ระหว่างหน่วยงานในประชาคมข่าว กรอง เพื่อประโยชน์ในการบูรณาการ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบบริหารจัดการความรู้ ด้านการข่าวกรองและการรักษาความ ปลอดภัย</p>	<p>การข่าว และความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน ร้อยละ 70 2. ร้อยละความสำเร็จของการ บริหารจัดการความรู้ด้านการข่าว กรองและการรักษาความ ปลอดภัย ร้อยละ 70</p>	<p>กรอง และเจ้าหน้าที่สำนัก ข่าวกรองแห่งชาติ 2. โครงการจัดการฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารจัดการ ความมั่นคงแห่งชาติ (บมช.) สำหรับนักบริหารระดับสูง</p>	<p>ที่ปฏิบัติงานด้านการ รปภ. หรือปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง จำนวน 50 คน ผู้เข้ารับการอบรมได้ทราบถึงภัยคุกคามและสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อ ความมั่นคงปลอดภัย มีความตระหนักรู้และพร้อมรับมือกับภัยต่าง ๆ อีกทั้ง สามารถนำมาตรการ รปภ. ตามระเบียบของทางราชการไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานด้านการ รปภ. ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งการเป็น เครือข่ายด้านการ รปภ. ของ สชช. ที่มีประสิทธิภาพ 2 โครงการจัดการศึกษาหลักสูตร บมช. รุ่นที่ 15 สำหรับนักบริหาร ระดับสูงเพื่อบูรณาการด้านการข่าวความมั่นคง และส่งเสริมการพัฒนา ระบบงานข่าวกรองของประเทศในการบริหารจัดการความมั่นคงของชาติ มีผู้สำเร็จการศึกษา 40 คน และมีการจัดทำรายงานเอกสารวิชาการเพื่อ ใช้ประโยชน์ 4 ประเภท รวมทั้งสิ้น 51 ฉบับ ประกอบด้วย 1) รายงาน ส่วนบุคคล 40 ฉบับ 2) รายงานผลการศึกษาดูงาน 2 ฉบับ 3) รายงาน ถกแถลง หัวข้อ “การบริหารจัดการความมั่นคงในวิสัยทัศน์แบบใหม่” 1 ฉบับ และ 4) รายงานประมาณการภัยคุกคามความมั่นคง 8 ฉบับ ได้แก่ 1) Geopolitics 2) ผลกระทบและแนวโน้มจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ ยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน 3) การเงินดิจิทัลกับผลกระทบ ด้านความมั่นคง 4) ความท้าทายของการเป็นฐานผลิต EV ในภูมิภาคของ ประเทศไทย 5) การขับเคลื่อนโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบรางของไทย 6) การบริหารจัดการความมั่นคงด้านพลังงานในอนาคตของประเทศไทยเพื่อ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจชาติ 7) ความท้าทายในการใช้ BCG Economy Model เพื่อเสริมสร้างการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ และ 8) การใช้ Soft Power เพื่อส่งเสริมการค้าเน้นนโยบายต่างประเทศของไทย การจัดการศึกษาหลักสูตรดังกล่าว ผู้เข้ารับการศึกษามีมุมมองเชิงบวก อย่างมากต่อภาพรวมของหลักสูตรและ สชช. สามารถสร้างเครือข่ายผู้บริหาร ในประชาคมข่าวกรองที่เข้มแข็ง ตลอดจนเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ</p>

<p>แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนางค์กรให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน</p>	<p>ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>เป้าประสงค์</p>	<p>ตัวชี้วัด</p>	<p>แผนงาน/โครงการ</p>	<p>สรุปผลความคืบหน้า/ ผลการดำเนินการ</p>
					<p>การบริหารจัดการด้านความมั่นคงเชิงกลยุทธ์และการบริหารจัดการวิกฤต แนวคิดทฤษฎีด้านการข่าวกรองและความมั่นคง ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรใน 2 หลักสูตรดังกล่าว รวม 90 คน บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)</p>
	<p>4. การพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพ ทักษะ และ สมรรถนะที่รองรับการ ทำงานในยุคดิจิทัลและ ศตวรรษที่ 21</p>	<p>บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และรับผิดชอบต่อสังคม เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในยุค ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่หลากหลาย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 70</p>	<p>1. โครงการสร้างเสริม ศักยภาพบุคลากรให้มี กรอบความคิด ทักษะ และสมรรถนะ รองรับ ปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและ ศตวรรษที่ 21</p>	<p>1. โครงการสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีรอบความคิด ทักษะ และ สมรรถนะ รองรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ดำเนินการ พัฒนาหลากหลายด้านเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงและ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ การปฏิรูประบบ ราชการ 4.0 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ของสำนักงาน ก.พ. โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม การเสริมสร้าง กรอบความคิดและทักษะที่จำเป็น รวมถึงสามารถนำองค์ความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย 1) การอบรมภายใน อาทิ หลักสูตรการผลิตข่าวกรอง (Intelligence Production) หลักสูตรกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงานภาครัฐ (Data Governance Framework) และ 2) การอบรมภายนอก อาทิ หลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้การก่อการร้ายและการก่อความไม่สงบ สำหรับผู้บริหาร (พรส.) รุ่นที่ 16 หลักสูตรการต่อต้านการข่าวกรอง รุ่นที่ 26 หลักสูตรการ รปภ.บุคคลสำคัญ รุ่นที่ 30 หลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ 64 หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 16 หลักสูตรการบริหารจัดการแบบ อะไหล่สำหรับผู้บัญชาการใหม่ หลักสูตรเจาะลึก พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง หลักสูตรนักบริหารรัฐบาล อิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 12 และหลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหาร ระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ 9 การฝึกอบรมส่งผลให้บุคลากรมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กร มีแนวความคิด ทัศนคติ และแนวทางการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานที่ดี ผลงาน การทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการทำงาน</p>

แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนางองค์กรให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ ผลการดำเนินการ
				2. โครงการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) 3. โครงการจัดทำเส้นทางการ พัฒนา (Training Roadmap)	ในมิติใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน โดยบุคลากรจำนวน 494 คน มีความรู้ความเข้าใจด้านการข่าวและการรักษา ความปลอดภัย รวมทั้งด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) 2. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) อยู่ระหว่างดำเนินการ 3. โครงการจัดทำเส้นทางการพัฒนา (Training Roadmap) อยู่ระหว่าง ดำเนินการ
3) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่ จำเป็นเพื่อรองรับการทำงานในยุค ดิจิทัล สร้างจิตสำนึกยึด ผลประโยชน์ส่วนรวม บุคลากรมี ความผูกพันต่อองค์กร ตั้งใจมุ่งมั่นสู่ ความสำเร็จ	5. การเสริมสร้างระบบ คุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล	1. มีระบบการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ และ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่โปร่งใส เป็นธรรม 2. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความคำนึงถึง ส่วนรวม และรักษาสถาบันหลัก (ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์) 3. มีช่องทางการรับเรื่องราวร้อง ทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของการ เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ร้อยละ 70	โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมบุคลากร สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	- มีการประกาศหลักเกณฑ์ การสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ และ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้บุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติรับทราบ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ หนังสือเวียน ประชาสัมพันธ์ข้อมูลในระบบ สารสนเทศของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ - มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความ คำนึงถึงส่วนรวม และรักษาสถาบันหลัก (ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์) ผ่านการอบรมต่าง ๆ อาทิ หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ เป็นต้น - มีช่องทางการรับเรื่องราวร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสามารถส่งเรื่องราวร้องทุกข์ ผ่านกล่องรับความคิดเห็น หรือทางช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์ https://www.nia.go.th
	6. การสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เกิด ความผูกพันและความ ผูกพันต่อองค์กร	1. มีการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม องค์การ การทำงานแบบเปิดทอง หลังพระ ไม่อวดอ้าง เพื่อให้ บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ	1. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรสำนักข่าวกรอง แห่งชาติ ที่เข้าร่วมกิจกรรมใน โครงการสร้างความสมดุล	โครงการสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	- มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีน ป้องกันไข้หวัดใหญ่ การจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตให้บุคลากร สขช. โดยการจัดนักจิตวิทยามารับฟังและให้ คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร การ จัดสรรให้มีสถานที่ออกกำลังกาย การ

แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนางองค์กรให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ ผลการดำเนินการ
		ในผลงาน และมีความผูกพัน ต่อองค์กร 2. มีการจัดสวัสดิการที่ดี และจัด ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสม 3. บุคลากรมีความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างการทำงานและชีวิต ส่วนตัว ร้อยละ 70 2. ร้อยละความสำเร็จของการ สร้างความผูกพันและความ ผูกพันของบุคลากรต่อสำนักข่าว กรองแห่งชาติ ร้อยละ 70		ปรับปรุงทัศนียภาพให้มีสถานที่พักผ่อนจัดชมรมดนตรี ชมรมกีฬา จัดโครงการ นวดเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงการเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรในการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม เวอร์ชัน 6.0 เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ลำดับที่	รายการ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	งบประมาณ	จำนวน (คน)
1	การอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) Version 6	วันที่ 17 ก.ค.66 เวลา วันที่ 7 และ 21 ส.ค.66	ไม่ใช้งบประมาณ	600 50

ปีงบประมาณ 2566

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในประชาคมข่าวกรองและ สชช.

1. โครงการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ (บมช.) สำหรับนักบริหารระดับสูง

- ได้รับจัดสรร 2,815,000 บาท ใช้ไป 2,674,961.55 คงเหลือ 140,038.45 บาท

ลำดับที่	รายการ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	งบประมาณ	จำนวน (คน)
1	หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ (บมช.) รุ่นที่ 15	21 พ.ย.65-28 ธ.ย.66	2,674,961.55	40
รวม			2,674,961.55	40

2. โครงการสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีความรอบคอบคิด ทักษะ และสมรรถนะ รองรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

- ได้รับจัดสรร 2,600,000 บาท ใช้ไป 2,533,398.63 บาท คงเหลือ 66,601.37 บาท

ลำดับที่	รายการ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	งบประมาณ	จำนวน (คน)
	2.1 การเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในประชาคมข่าวกรอง และเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ			
1	หลักสูตรการบริหารงานรักษาความปลอดภัย รุ่นที่ 103	8-11, 15-18 ส.ค.66	295,494.00	50
	รวม		295,494.00	50
	2.2 การพัฒนาบุคลากร สชช.			
	1. ด้านการข่าว			
	อบรมภายใน			
1	หลักสูตรการผลิตข่าวกรอง (Intelligence Production)	18 เม.ย.-26 พ.ค.66	922,137.93	25
	การอบรมภายนอก			
2	หลักสูตรการพัฒนางานด้านความรู้การก่อการร้ายและการก่อความไม่สงบสำหรับผู้บริหาร (พรส.) รุ่นที่ 16 ของโรงเรียนเสนาธิการทหารบก	12 ม.ค. - 24 ก.พ.66	-	1
3	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหัวข้อ การเสริมสร้างศักยภาพนิติวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์เพื่อป้องกันและยับยั้งภัยคุกคาม ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	ครั้งที่ 1 (14-15 มี.ค.66) ครั้งที่ 2 (16-17 มี.ค.66)	-	2
4	หลักสูตรการต่อต้านการข่าวกรอง รุ่นที่ 26 ของศูนย์รักษาความปลอดภัย	9 มี.ค.-16 มิ.ย.66	12,580.00	1
5	หลักสูตรวิเคราะห์ข่าว รุ่นที่ 2 ของศูนย์รักษาความปลอดภัย	6-28 มิ.ย.66	4,080.00	2
6	หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการที่จะไปประจำการในต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศ	12 - 21 ก.ค.66	-	7
7	การอบรมเชิงปฏิบัติการในกรอบความคิดริเริ่มด้านความมั่นคงเกี่ยวกับการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง (WMD) ในภูมิภาคเอเชีย ตอ.ต. (Proliferation Security Initiative (PSI) Southeast Asia Workshop) ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ	17 - 18 ส.ค.66	-	1
	2. ด้านการรักษาความปลอดภัยและความมั่นคง			
	อบรมภายใน			
8	หลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้น	6 ก.ย.66	101,100.00	50
	การอบรมภายนอก			
9	หลักสูตร "การคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 กับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ของหน่วยงานภาครัฐ" รุ่นที่ 7 ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	26 ต.ค.65	6,000.00	2
10	หลักสูตรเจาะลึก พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 ครั้งที่ 1 ของสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย	11 พ.ย.65	5,160.00	1
11	หลักสูตรการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ รุ่นที่ 30 ของศูนย์รักษาความปลอดภัย	7 ก.พ. - 17 มี.ค.66	36,135.00	1

ลำดับที่	รายการ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	งบประมาณ	จำนวน (คน)
12	หลักสูตร จนท. คู่มือครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ รุ่นที่ 2 (Government Data Protection Officer : GDPO#2) ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	25 พ.ค.-22 มิ.ย.66	19,500.00	1
3. ด้านการบริหารจัดการ				
อบรมภายใน				
13	หลักสูตรการเสริมสร้างภาพลักษณ์อย่างมืออาชีพสู่ความสำเร็จในการทำงาน	27-28 มี.ค.66	34,387.75	30
14	การบรรยายพิเศษ การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อนำมาปรับใช้กับการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงานด้านการข่าว	26 ก.ค.66	55,355.00	50
15	หลักสูตร Critical Thinking: กระบวนการคิดเชิงวิพากษ์เพื่อการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ	24-25 ส.ค.66	35,965.00	34
การอบรมภายนอก				
16	หลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ 64 ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ	10 ต.ค.65 - ก.ย.66	151,155.00	1
17	หลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับงานตรวจสอบภายใน ของสมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	18-19 ต.ค.65	10,000.00	1
18	หลักสูตรการอบรมพัฒนาสัมพันธระดับผู้บริหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (พสบ.บ.ทท.) ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ	28 ต.ค.65-13 ม.ค.66	19,000.00	1
19	การอบรมแนวทางการจัดหางบประมาณภายใต้แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	9 ธ.ค.65	-	3
20	หลักสูตรการบริหารจัดการแบบละเอียดสำหรับผู้มาใหม่	26 ม.ค.66	11,610.00	9
21	จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ยกระดับ ส่งเสริมองค์ความรู้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)	26 ม.ค.66	-	1
22	หลักสูตรนักรับบริหารยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 16	ก.พ. - พ.ค.66 (พุธ วันพฤหัสบดี และวันศุกร์)	49,244.95	1
23	การอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอม	2 ก.พ.66	-	9
24	หลักสูตรพัฒนาองค์ความรู้ไม่ซ์ สำหรับผู้บริหารภาครัฐ รุ่นที่ 4	13 - 17 ก.พ.66	-	1
25	หลักสูตรปัญหาและกรณีศึกษาว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา และการบริหารพัสดุ และความเสียหายและข้อควรระวังสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง รุ่นที่ 3 ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	27 ก.พ.-1 มี.ค.66	15,600.00	4
26	หลักสูตรนักรับบริหารระดับกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566	8 - 31 มี.ค.66	-	3
27	การอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปกครอง ดูแล ใช้ และจัดหาประโยชน์ที่ราชพัสดุ	24 มี.ค.66	-	2
28	หลักสูตร ระบบ WMS ประจำปี 2566	24 มี.ค.66	-	5

ลำดับที่	รายการ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	งบประมาณ	จำนวน (คน)
29	โครงการสัมมนาชี้แจงแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ 1 ของกรมบัญชีกลาง	3 เม.ย.66	-	1
30	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ 1 ของกรมบัญชีกลาง	11 - 12 เม.ย.6	-	3
31	หลักสูตรแนวทางการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0	24 - 25 เม.ย.66	-	12
32	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณสำหรับหน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	2-3 พ.ค.66	-	2
33	โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส.2) รุ่นที่ 15 ประจำปีงบประมาณ 2566 สำนักงาน ก.พ.	25 พ.ค.-15 ก.ย.66 (วันหยุดสبتและวันศุกร์)	-	1
34	หลักสูตรสร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพหัวหน้างาน (Onboarding for New Manager) ของสำนักงาน ก.พ.	2, 6 - 16 มิ.ย.66	-	2
35	หลักสูตรเตรียมความพร้อมการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างให้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 รุ่นที่ 4 ของมหาวิทยาลัยศิลปากร	10-11 มิ.ย.66	3,900.00	1
36	หลักสูตร Singapore - Thailand Leadership Development Programme รุ่นที่ 8 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของ สำนักงาน ก.พ.	12-13 มิ.ย.66, 2-8, 16-22 ก.ค.66	-	1
37	หลักสูตรให้ความรู้เกี่ยวกับหลักกฎหมายปกครองให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของสำนักงานศาลปกครอง	20-21, 27 มิ.ย.66	-	3
38	การอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับ จนท. ผู้ปฏิบัติงานด้านการพิทักษ์ระบบคุณธรรมและด้านบริหารงานบุคคลของสำนักงานกฤษฎีกา	26 ก.ค.66	-	2
39	หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) รุ่นที่ 5 ประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานงบประมาณ	21 มิ.ย.- 1 ก.ย.66	-	1
40	การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พระมหากษัตริย์กับการพระพุทธศาสนาและศาสนพิธี	29 ส.ค.66	-	2
41	หลักสูตรแนวทางปฏิบัติในการจัดทำราคากลาง การทำสัญญา และบริหารสัญญาในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ของ บริษัท อารยะ คอนซัลติ้ง จำกัด	23 ก.ย.66	12,000.00	2
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				
อบรมภายใน				
42	การใช้ระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลหน่วยงานและระบบ DXC เพื่อการข่าวกรอง	31 ม.ค.66	10,791.00	109
43	หลักสูตรกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงานภาครัฐ (Data Governance Framework)	13 มี.ค.66	16,600.00	55
การอบรมภายนอก				
44	หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 12	7 ก.พ. - 30 พ.ค.66	240,000.00	1

ลำดับที่	รายการ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	งบประมาณ	จำนวน (คน)
45	หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่น 9	3 มี.ค. - 23 มิ.ย.66	435,000.00	1
46	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบ Digital Pension รุ่นที่ 2	30 มี.ค.66	-	4
47	การบรรยายพิเศษ หัวข้อ “Colonial Pipeline Attack” เพื่อถอดบทเรียนการโจมตี Colonial Pipeline โดย Ransomware และแนวทางการรับมือเมื่อถูกโจมตีให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	4 เม.ย.66	-	3
48	หลักสูตร ICS Cybersecurity	1 - 19 พ.ค.66	-	4
49	การฝึกอบรมแก่หน่วยงานที่ใช้บริการคลาวด์กลางภาครัฐ (GDCC) ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ของ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้ 1) หลักสูตร Docker And Kubernetes 2) หลักสูตร Visual Analytics By Power BI Desktop 3) หลักสูตร Tableau Desktop Basic and Advance Training 4) หลักสูตรการใช้งานคลาวด์กลางภาครัฐบนระบบปฏิบัติการ OpenStack 5) หลักสูตร Cloud Service Basic Training	4 - 6 ก.ค.66 8 - 10 ส.ค.66 13 - 15 มิ.ย.66 21 - 23 มี.ค.66 23 - 25 พ.ค.66	-	5
50	หลักสูตร NCSA Cybersecurity Knowledge Sharing ครั้งที่ 6/2566 หัวข้อ แนวปฏิบัติการทดสอบเจาะระบบ (Penetration Testing Best Practices & Breach Attack Simulation) ของ สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (สกมช.)	15 มิ.ย.66	-	2
51	Global Cybersecurity Trends (CLMV)	4 - 6 ก.ค.66	-	3
52	โครงการอบรม สัมมนา สร้างเครือข่าย การรู้ทันภัยออนไลน์ และส่งเสริมความรู้ ตาม พ.ร.บ.ว่าด้วย การกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550	19 ก.ค.66	-	7
53	หลักสูตร AWS Cloud Practitioner Essentials	8 ส.ค.66	-	2
54	กิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแลกเปลี่ยนสถิติตามมาตรฐาน SDMX	8 ส.ค.66	-	1
55	อบรมหัวข้อ Anti - Fraud Telecom Workshop	15 ส.ค.66	-	1
56	หลักสูตรการใช้งานระบบให้บริการเชื่อมโยงข้อมูลธุรกิจเพื่อสนับสนุนรัฐบาลดิจิทัล	23 ส.ค.66	-	2
57	การแข่งขัน TB-CERT Cyber Combat 2023 ของสมาคมธนาคารไทย	23 - 29 ส.ค.66	-	3
58	หลักสูตร Cybersecurity Fundamentals สำนักงาน ก.พ.	30 - 31 ส.ค.66	-	2
59	หลักสูตร International Law of cyber Operations Online Executive Course ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ(สกมช.)	ก.ย. - ธ.ค.66	-	1
60	สัมมนาวิชาการและประกวดนวัตกรรมเทคโนโลยี	7 ก.ย.66	-	1

ลำดับที่	รายการ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	งบประมาณ	จำนวน (คน)
61	อบรม Cyber Bootcamp Project	12 - 14 ก.ย.66	-	2
62	การอบรม NCSA Cybersecurity Knowledge Sharing ครั้งที่ 1/2567 ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ(สกมช.)	19 ก.ย.66	-	2
	5. ด้านภาษาและทุน			
	การอบรมภายนอก			
63	หลักสูตรภาษาประเทศใกล้เคียงและภาษาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2566 (ภาษาพม่า)	10 พ.ย.65-8 ก.ย.66	30,603.00	1
	รวม		2,237,904.63	494
	รวมทั้งสิ้น		2,533,398.63	



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2558 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง

วันที่/...../.....

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางปิยมาศ ชูราศรี

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 022797180 ต่อ 5591

มือถือ 0897889175

อีเมล piyamas.ch@nia.go.th

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2566

ถึงปี พ.ศ.

2570

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [PDF-แผนพ..._pdf](#)
-

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรรณเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

ประเด็นการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

สำนักข้าราชการแห่งชาติให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ มีความเหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ

เนื่องจากสำนักข้าราชการแห่งชาติเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคง ลักษณะงาน ลักษณะคน ลักษณะภารกิจ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร มีความแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ดังนั้น บุคคลที่จะได้รับการคัดสรรให้บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการสำนักข้าราชการแห่งชาติ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเฉพาะองค์กร กล่าวคือ นอกจากความพร้อมทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทัศนคติ ในเบื้องต้นแล้ว ต้องมีความอดทนสามารถทำงานในสภาวะที่มีความกดดันได้ การได้รับความไว้วางใจในการรักษาความลับ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้กระบวนการและเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของสำนักข้าราชการแห่งชาติในหลายขั้นตอนถูกพัฒนาและปรับใช้ให้มีความเข้มข้นซับซ้อนแตกต่างจากส่วนราชการอื่น ทั้งในเรื่องของการออกแบบการทดสอบ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน การตรวจสอบประวัติและพฤติการณ์บุคคลที่มีความเข้มข้น การทดสอบทางจิตวิทยาเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก การสอบประเมินพฤติกรรม

การสรรหาและคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการทุกตำแหน่ง มีการจัดทำแผนงานโครงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจสำนักข้าราชการแห่งชาติ โดยมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหลากหลายวิธีการ อาทิ การสอบแข่งขัน การคัดเลือกบรรจุกรณีต่างๆ การคัดเลือกบรรจุกรณีพิเศษ นักเรียนทุน พนักงานราชการ การจัดโครงการสรรหาเชิงรุก การสรรหาโดยบุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้ชักจูงบุคคลภายนอกเข้ามาทำงาน

การแต่งตั้งบุคลากรมีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักข้าราชการแห่งชาติมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถและสร้างความเชี่ยวชาญให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย 5 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการแรกบรรจุ บุคลากรที่มีประสบการณ์ บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร โดยมีรูปแบบการพัฒนาทั้ง Training และ Non Training โดยมีประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเสริมสร้างบุคลากรด้านการข่าว และการรักษาความปลอดภัยให้เป็นมืออาชีพ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะที่รองรับการทำงานในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

ประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างความสมดุลระหว่างการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจ และความผูกพันกับองค์กร มีการจัดสภาพแวดล้อมและ ระบบนิเวศน์ในการทำงานที่สะดวก ปลอดภัย มีระบบงานและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผล งาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่าง เต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว มีการจัดสวัสดิการด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพ ประจำปี การฉีดวัคซีนป้องกันโรคตามฤดูกาล การจัดการนวดเพื่อสุขภาพลดอาการออฟฟิศซินโดรม กิจกรรม ดูแลสุขภาพจิตมีนักจิตวิทยามาให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการเงินกู้เพื่อ คุณภาพชีวิต สวัสดิการช่วยเหลือกรณีบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต รวมทั้งยังมีการจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมและ ปลุกฝังวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงกิจกรรมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อาทิ กิจกรรมพืชน้องซึ่งเป็นการ สื่อสารระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในลักษณะพบปะพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันของบุคลากร และนำมาจัดทำแผนงานโครงการต่างๆ เพื่อเป็นการรักษาคนดีและคนเก่งให้คงอยู่กับ องค์กร

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

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

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

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

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

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 และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

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

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

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 และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด 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)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
18. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งมอบประสบการณ์และการพัฒนา		✓			
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

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

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 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	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. กรุณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์ เป็นต้น	✓	นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS version 6) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล อาทิ การบันทึกประวัติบุคลากร การยื่นใบลาออนไลน์ การบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง การแจ้งผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล การแจ้งสลิปเงินเดือน การแจ้งข้อมูล การหักภาษี ณ ที่จ่าย โดยบุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ สามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเอง โดยไม่ต้องยื่นคำร้องหรือจัดส่งข้อมูลในรูปแบบเอกสาร เป็นการลดปริมาณการใช้กระดาษอีกทางหนึ่ง
นวัตกรรมด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง	✓	นำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS version 6) มาใช้ในการสรุปข้อมูลบุคลากร และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก	✓	การปรับวิธีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนรุ่นใหม่ โดยเน้นการสรรหาเชิงรุก ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรจะใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและแบบทดสอบจิตวิทยาประกอบการดำเนินการ
นวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	✓	จัดกิจกรรมเพื่อดูแลสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากร โดยจัดนักจิตวิทยาเข้ามาให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตให้แก่บุคลากร
นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร	✓	มีการทบทวนการทำงานหลังเสร็จสิ้นภารกิจ (After Action Review : AAR) เพื่อถอดบทเรียนการทำงานและนำมาพัฒนาให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	✓	<p>สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้นำ นวัตกรรมด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการบริหารบุคคล ดังนี้ 1. จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของ สขช. ขึ้น โดยดำเนินการสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2564 ของ สนง.ก.พ. ที่สอดคล้องกับ พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 ประกาศให้เจ้าหน้าที่ สขช. ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ เมื่อ 7 เมษายน พ.ศ.2566 2. จัดทำแนวทางปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ สขช. เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ประกาศใช้เมื่อ 15 มีนาคม พ.ศ.2566 3. นำหลักเกณฑ์การประเมินด้านมาตรฐานจริยธรรมมาใช้ในการประเมินบุคคลเข้าสู่อำนาจที่สุ่งขึ้น อาทิ การเข้าสู่อำนาจหน่วยงานการสูง เป็นต้น 4. ประกาศแนวทางกรณีข้าราชการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน พ.ศ.2564 และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตาม ว 1/66 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงช่องทางการร้องเรียน กระบวนการดำเนินการ พิจารณาวินิจฉัยกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม บทลงโทษทางจริยธรรม 4 ประการ คือ 1) ว่ากล่าวตักเตือน 2) สั่งให้ได้รับการพัฒนา 3) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ 4) ดำเนินการตามมาตรการทางบริหาร อาทิ สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย เป็นต้น รวมถึงการบันทึกพฤติกรรมและรายงานการสั่งลงโทษให้ สำนักงาน ก.พ. ทราบรวมถึงการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและการกันเป็นพยาน และอาจให้บำเหน็จความชอบกรณีพิเศษสำหรับผู้ให้ข้อมูล</p>

25. โปรรณผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีการปรับปรุงแบบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าสู่ระบบดิจิทัลเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งเป็นการลดกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ คาดว่าจะแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ.2567

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การวางแผนและบริหารกำลังคน

ปัญหาอุปสรรค

โครงสร้างอายุของข้าราชการ ที่มีแนวโน้มเข้าสู่ช่วงสังคมผู้สูงอายุ ส่งผลต่อการขาดช่วงในการบริหารกำลังคน

ข้อเสนอแนะ

ต้องมีการวางแผนและบริหารกำลังคน รวมถึงการวางแผนการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวโน้มการขาดกำลังคนตามผลการวิเคราะห์โครงสร้างอายุราชการ

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในแต่ละครั้งจะได้อัตรากำลังจำนวนไม่เพียงพอตามเป้าประสงค์เนื่องจาก สำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงการคัดสรรบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานต้องผ่านการตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น เพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่ราชการ ผู้ผ่านกระบวนการดังกล่าวจึงมีจำนวนจำกัด

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	1	6	16.67

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

1

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

มี

ระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

4

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	17
2. พนักงานราชการ	0
รวม	17

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2566
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	439,222,000.00
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	711
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	617,752.46
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	5,208,360.00
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)	5,846
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	890.93

6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	5	12	147	79
ดีมาก	0	4	299	155
ดี	0	0	58	9
พอใช้	0	0	1	1
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2566

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	5	10	178	63
ดีมาก	0	6	274	158
ดี	0	0	65	7
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

