



**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567**

**สำนักอำนวยการและสถาบันการข่าวกรอง**



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานไปสู่ความเป็นมืออาชีพด้านการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง การข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือน สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำกรรณการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับดังกล่าว การรายงานผล ประกอบด้วย ข้อมูลอัตรากำลัง แผนงาน โครงการ ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อมูลการอบรม งบประมาณ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวมถึงได้แนบแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ที่ได้รายงานต่อสำนักงาน ก.พ. ไว้ด้วย ทั้งนี้ การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติตระหนักถึงผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงานเป็นสำคัญแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากร ส่วนราชการ ประชาชน และประเทศชาติให้มากที่สุด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. ข้อมูลกรอบอัตรากำลังและสถิติอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ประเภท	จำนวน (อัตรา)
1. ข้าราชการ	1,077
2. ลูกจ้างประจำ	20
3. พนักงานราชการ	14
รวม	1,111

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ประเภท	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	848
2. ลูกจ้างประจำ	20
3. พนักงานราชการ	4
รวม	872

## 2. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567)

สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การ เพื่อพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนต่าง ๆ มีการวางแผนกลยุทธ์โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลตามบริบทขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร การประเมินสถานการณ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ แผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 แผนปฏิบัติราชการประจำปี รวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความเข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติให้เกิดผลสัมฤทธิ์แบบสร้างสรรค์ด้วยความสุขภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนสำนักข่าวกรองแห่งชาติไปสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

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

ปัจจุบัน สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 1,077 อัตรา ประกอบด้วย 16 สายงาน มีข้าราชการ จำนวน 848 คน พนักงานราชการ 4 คน และลูกจ้างประจำ 20 คน

### การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักข่าวกรองแห่งชาติดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุเข้ารับราชการหลายวิธีการและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก (การบรรจุนักเรียนทุน UIS) การรับโอน การจัดจ้างพนักงานราชการ โดยเมื่อเดือนพฤศจิกายนได้บรรจุข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป 7 ตำแหน่ง รวม 126 ราย จากการสอบแข่งขัน คัดเลือกบรรจุและรับโอนนักเรียนทุน จำนวน 2 ราย (ทุน UIS และทุนนวัตกรรมดิจิทัล และจัดจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังต่อเนื่อง จำนวน 4 ราย รวมถึงวางแผนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการในไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 นอกจากนี้ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้จัดทำแผนการสรรหาเชิงรุก โดยแนะนำบทบาท ภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานด้านความมั่นคง ให้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 3 - 4 ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผล

การปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่การนำระบบ DPIS version 6 (Departmental Personnel Information System : DPIS) มาใช้ในการบริหารจัดการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารการเงินในระบบ และการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ อย่างเต็มรูปแบบ ด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่กำหนด โปร่งใส ยุติธรรม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพข้าราชการทุกประเภท ทุกสายงาน และทุกระดับ รวมถึงเจ้าหน้าที่ประเภทอื่น เพื่อให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง รวมถึงมีคุณธรรมและจริยธรรมสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการในรูปแบบ Training ได้แก่ การจัดฝึกอบรมที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ และการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก และ Non-Training เช่น การเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเอง ผ่านหลักสูตร e-Learning การสอนงาน การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตามและประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วม การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติบริหารจัดการและให้การสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

### ปัญหาและอุปสรรค

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ถึงแม้สำนักข่าวกรองแห่งชาติจะมีการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุเข้ารับราชการจำนวนหลายอัตรา แต่ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของข้อจำกัดที่ไม่สามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามอัตราข้าราชการลงในตำแหน่งว่างที่มีอยู่ได้ทั้งหมด เนื่องจากสำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคง จึงจำเป็นต้องมีมาตรการในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งข้าราชการที่จะบรรจุเข้ารับราชการต้องผ่านขั้นตอนการตรวจสอบประวัติ ความไว้วางใจ พฤติการณ์ต่าง ๆ และทัศนคติอย่างเข้มงวด ส่งผลให้ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรแต่ละวิธีต้องใช้ระยะเวลา จึงเป็นอีกเหตุผลความจำเป็นที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติไม่สามารถบรรจุบุคคลได้อย่างรวดเร็วและครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่มีอยู่

### ข้อเสนอแนะ

สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีการดำเนินการสรรหาเชิงรุกอย่างต่อเนื่องโดยหน่วยงานได้เข้าไปประชาสัมพันธ์องค์กรกับนิสิต นักศึกษา ที่เป็นคนรุ่นใหม่ ในสถาบันการศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีความรู้ความเข้าใจภารกิจองค์กร ตลอดจนเปิดรับนักศึกษาฝึกงานจากสถาบันต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิชาชีพให้กับบุคลากรในอนาคต รวมถึงเป็นการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สามารถดำเนินการได้ตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้ ทั้งในส่วนของการพัฒนาบุคลากรด้านการข่าว การพัฒนาทักษะและสมรรถนะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. อย่างไรก็ตาม สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงบางประการ อาทิ การคัดเลือกวิทยากร การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเข้ารับการฝึกอบรมบางวิชาให้ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาขับเคลื่อนการทำงาน ปรับปรุงและพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

การดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567  
(1 ตุลาคม 2566-30 กันยายน 2567)

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนางองค์กรให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ผลการดำเนินการ
<p><b>แนวทางการพัฒนา</b></p> <p>1) พัฒนาและปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรมสร้างเส้นทางสายอาชีพให้ครอบครัวทุกกลุ่มภารกิจเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>1) การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานข่าวกรอง</p> <p>2) การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p>	<p>มีการปรับวิธีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนรุ่นใหม่ (New Generation) โดยเน้นการสรรหาเชิงรุก รวมถึงใช้ระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ</p> <p>มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้มาซึ่งคนดี คนเก่ง มีศักยภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงานข่าวกรอง ร้อยละ 75</p> <p>ร้อยละความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ให้เกิดประสิทธิภาพ ร้อยละ 75</p>	<p>โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.2567</p> <p>โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.2567</p>	<p>1) กิจกรรมสรรหาเชิงรุก ในสถาบันการศึกษา ดำเนินการจัดกิจกรรม Road Show ณ สถาบันการศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ความเข้าใจในภารกิจขององค์กร ตลอดจนชักชวนให้กลุ่มรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยได้ดำเนินการ จำนวน 3 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร และ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์</p> <p>2) ดำเนินการรับนักศึกษาฝึกงาน เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้กับคนรุ่นใหม่ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักรู้ แก่นิสิตนักศึกษาถึงการฝึกงาน และการทำงานในหน่วยงานด้านความมั่นคง โดยมีนิสิตนักศึกษาจากสถาบันส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้ารับการฝึกงาน จำนวน 15 คน</p> <p>ดำเนินการใช้ระบบ DPIS version 6 (Departmental Personnel Information System : DPIS) ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารวงเงินในระบบ และการโอนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการอย่างเต็มรูปแบบ โดยมีการจัดทำคู่มือการใช้งานและเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ศึกษาการใช้งานผ่านระบบสารสนเทศสำหรับเครือข่ายภายใน (อินทราเน็ต) และเปิดช่องทางในการสื่อสารให้คำแนะนำ ปรีกษา และแก้ไขปัญหาการใช้งานระบบ DPIS version 6 แก่ เจ้าหน้าที่ผ่านกลุ่มไลน์แอปพลิเคชัน</p>
<p>2) พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความเชี่ยวชาญด้านการข่าวกรองในทุกสาขาให้กับบุคลากรในประชาคมข่าวกรอง และ</p>	<p>3) การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการข่าวกรองและการรักษาความปลอดภัยให้เป็นผู้มืออาชีพ</p>	<p>บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ อีกทั้งเป็นนักสร้างเครือข่าย เพื่อประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ และ</p>	<p>1) ผู้บริหารหน่วยงานในประชาคมข่าวกรองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำความรู้มาสนับสนุนภารกิจด้านการข่าวและความมั่นคง และ</p>	<p>1) โครงการการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ (การจัดหลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ รุ่นที่ 16)</p>	<p>1) หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ รุ่นที่ 16 เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ระบบงานข่าวกรอง และขับเคลื่อนการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม โดยเสริมสร้างองค์ความรู้ ขยายและพัฒนาเครือข่ายความมั่นคงให้กับผู้บริหารของหน่วยงานในประชาคมข่าวกรอง หน่วยงานความมั่นคง หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระ สถาบันการศึกษารัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ให้มีองค์ความรู้ด้านการข่าวกรองและความมั่นคง</p>

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนางค์กรให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ผลการดำเนินการ
บุคลากรของสำนักข่าวกรอง แห่งชาติ		ระหว่างหน่วยงานในประชาคมข่าว กรอง เพื่อประโยชน์ในกาบูรณาการ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบบริหารจัดการความรู้ ด้านการข่าวกรองและการรักษาความ ปลอดภัย	<p>เป็นเครือข่ายแจ้งเตือนภัย คุกคาม จำนวน 40 คน</p> <p>2) ผลผลิตด้านการข่าวและ ความมั่นคง ประกอบด้วย รายงานส่วนบุคคล จำนวน 40 ฉบับ และรายงานประมาณ การภัยคุกคามความมั่นคง จำนวน 8 ฉบับ ของเครือข่าย ผู้บริหารหน่วยงานในประชาคม ข่าวกรองและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง สามารถนำไป ประกอบการวางแผนเตรียมการ รับมือกับสถานการณ์และการ บริหารจัดการความมั่นคง แห่งชาติอย่างเหมาะสมและทัน ต่อเหตุการณ์</p> <p>3) มีการเผยแพร่องค์ความรู้และ สร้างความตระหนักรู้ด้านการ ข่าวและภัยคุกคามความมั่นคง หลากหลายมิติ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้สาธารณชนมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น</p> <p>4) บุคลากรของสำนักข่าวกรอง แห่งชาติ หน่วยงานภาครัฐ และ รัฐวิสาหกิจ มีความตระหนักรู้ใน ด้านการข่าว ความมั่นคง และ การรักษาความปลอดภัย</p>	2) โครงการพัฒนาศักยภาพ มาตรฐานการรักษาความ ปลอดภัยฝ่ายพลเรือน	<p>ที่สอดคล้องกัน สามารถผสานพลังความร่วมมือและบูรณาการการทำงาน ร่วมกันไปสู่เป้าหมายในการทำให้ประเทศชาติและประชาชนมีความมั่นคงทุก มิติ ผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 40 คน จัดทำรายงานเอกสารวิชาการเพื่อใช้ ประโยชน์ รวมทั้งสิ้น 48 ฉบับ ประกอบด้วย รายงานส่วนบุคคล จำนวน 40 ฉบับ และรายงานประมาณการภัยคุกคามความมั่นคง (รายงานกลุ่ม) จำนวน 8 ฉบับ ได้แก่ 1) บทบาทของ AI ในการเปลี่ยนแปลงโลกในหลากหลายมิติ : โอกาสและความท้าทาย 2) แนวคิดการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (smart city) มุ่ง ต่อไปยังการเป็นเมืองพลวัต (Resilient city) เพื่อแก้ไขปัญหาภัยคุกคามการ พัฒนาความเป็นเมืองอย่างมั่นคงและยั่งยืน 3) ภัยคุกคามจากการโจมตีทาง ไซเบอร์ (Cyber Attack) ต่อโครงสร้างพื้นฐานของโลกและไทย : กรณีศึกษา การโจมตีสายเคเบิลใต้น้ำ 4) การพัฒนาระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภายใต้แนวคิดเมืองอัจฉริยะหรือ Smart City 5) อาชญากรรมทางเทคโนโลยี ในไทย : ผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล 6) การพัฒนาพลังงานแบบ ยั่งยืน มุ่งสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะที่มั่นคง 7) ประเด็นท้าทายความมั่นคงจาก การพัฒนาเทคโนโลยีอัจฉริยะ : กรณีเทคโนโลยียานไร้คนขับกับความมั่นคง ของไทย และ 8) แนวโน้มสถานการณ์ภัยคุกคามจากโรคระบาด : ความเสี่ยง ของไทย</p> <p>ทั้งนี้ รายงานประมาณการภัยคุกคามความมั่นคงดังกล่าวสามารถ สนับสนุนการประเมินสถานการณ์ด้านความมั่นคงเชิงยุทธศาสตร์ในระยะ ยาว กับทั้งเป็นองค์ความรู้ที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติเผยแพร่ให้ผู้ใช้งาน ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ได้รับทราบผ่านทางเว็บไซต์ของ หลักสูตร <a href="http://nsm.nia.go.th">nsm.nia.go.th</a> เพื่อสร้างความตระหนักรู้ภัยคุกคามด้านความ มั่นคง รวมถึงสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการปัญหาที่กระทบ ต่อความมั่นคงแห่งชาติได้อย่างเหมาะสม</p> <p>2) การสร้างเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในประชาคม ข่าวกรองและเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติด้านการรักษาความปลอดภัย ดำเนินการจัดอบรม จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรการให้ความรู้ ด้านการรักษาความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่ควบคุมการรักษาความปลอดภัย สำนัก/กอง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 2) หลักสูตรเสริมทักษะผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารลับ รุ่นที่ 13 3) หลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้น และ 4) หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและซ้อมแผนฉุกเฉินการอพยพหนีไฟของ</p>

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนางค์กรให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ผลการดำเนินการ
					<p>เจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจ สถานการณ์จริง เกิดความตระหนักรู้ด้านการรักษาความปลอดภัยทั้งบุคคล ข้อมูลข่าวสารลับ และสถานที่ภายในหน่วยงาน อีกทั้งสามารถปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยอย่างมืออาชีพ</p> <p>ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรใน 4 หลักสูตรดังกล่าว รวม 260 คน บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)</p>
	4) การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะที่รองรับการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และรับผิดชอบต่อสังคม เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	<p>1) การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีกรอบความคิด ทักษะ และสมรรถนะรองรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 ไม่น้อยกว่า 20 หลักสูตร</p> <p>2) ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่หลากหลายเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75</p>	โครงการสร้างเสริมศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะแก่บุคลากรทางการข่าวเพื่อรองรับการทำงานในมิติใหม่	<p>โครงการสร้างเสริมศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะแก่บุคลากรทางการข่าวเพื่อรองรับการทำงานในมิติใหม่ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม รวมถึงปลูกฝังให้มีความรอบคอบคิดและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยจัดอบรมภายในอาทิ หลักสูตรการข่าวเบื้องต้น หลักสูตรการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานด้านบริหาร จำนวน 6 รุ่น หลักสูตรพื้นฐานการวิเคราะห์หมัดแฉกและการแบ่งปันข้อมูลภัยคุกคามทางไซเบอร์ การบรรยายพิเศษ หัวข้อ จริยธรรมและธรรมาภิบาล : ความเป็นมืออาชีพในการบริหาร และส่งไปอบรมภายนอก อาทิ หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) รุ่นที่ 82 หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 15 หลักสูตรนักยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) รุ่นที่ 15 หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 11 หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 10</p> <p>การอบรมดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน รวมถึงมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ทักษะและสมรรถนะที่สูงขึ้นและทันสมัย มีความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างเสริมภารกิจขององค์กรให้มีความเข้มแข็งในทุกมิติ โดยบุคลากรจำนวน 658 คน มีความรู้ความเข้าใจด้านการข่าว ด้านการรักษาความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงด้านภาษาและทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)</p>

แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนาการให้ มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ผลการดำเนินการ
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 75	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 <a href="https://www.nia.go.th">https://www.nia.go.th</a> - มีการบรรยายพิเศษ หัวข้อ จริยธรรมและธรรมาภิบาล : ความเป็นมืออาชีพ ในการบริหาร ให้กับผู้บริหารสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวน 41 คน ผู้เข้า รับการอบรมมีมุมมองด้านการบริหารที่หลากหลาย มีกระบวนการทาง ความคิดในการบริหารโดยใช้หลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล รวมทั้งส่งเสริม ให้การบริหารองค์กรเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถ นำความรู้ไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	6) การสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เกิด ความผาสุก และความ ผูกพันต่อองค์กร	1. มีการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม องค์การ การทำงานแบบเปิดทอง หลังพระ ไม่อวดอ้าง เพื่อให้ บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ในผลงาน และมีความผูกพัน ต่อองค์กร 2. มีการจัดสวัสดิการที่ดี และจัด ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสม 3. บุคลากรมีความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตส่วนตัว	1. ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรสำนักข่าวกรอง แห่งชาติ ที่เข้าร่วมกิจกรรมใน โครงการสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงานและชีวิต ส่วนตัว ร้อยละ 75 2. ร้อยละความสำเร็จของการ สร้างความผาสุกและความ ผูกพันของบุคลากรต่อสำนักข่าว กรองแห่งชาติ ร้อยละ 75	โครงการสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	- มีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีน ป้องกันไข้หวัดใหญ่ การจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตให้บุคลากร โดยการจัดนักจิตวิทยามารับฟังและให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากรมีเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม 32 ราย (บุคลากรมีความพึง พอใจในกิจกรรมดังกล่าวอย่างมากจากผลการสำรวจความพึงพอใจ) การ จัดสรรให้มีสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ออกกำลังกายที่เหมาะสม การ ปรับภูมิทัศน์ให้มีสถานที่พักผ่อน จัดชมรมดนตรี ชมรมกีฬา จัดกิจกรรมเดิน วิ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการทุกระดับรวมถึงบุคคลในครอบครัว การจัด กิจกรรม พี่พบน้อง และ Happy Hour เพื่อการสื่อสารและ แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ทุก ระดับ

รายงานโครงการ/กิจกรรม/ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.2567

ลำดับที่	รายการ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดกิจกรรม	งบประมาณ	จำนวน (คน)
1.	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก เพื่อสนับสนุนภารกิจสำนักข่าวกรองแห่งชาติ	ธ.ค.66 - พ.ย.67	1,482,210.50	6,445
2.	โครงการรับนักศึกษาฝึกงาน	ม.ค. - ก.ย.67	ไม่ใช้งบประมาณ	15
3.	กิจกรรมเผยแพร่คู่มือการใช้งานระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) Version 6	ต.ค.66 - ปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	872
4.	การจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากร	มี.ค. - พ.ค.67	ไม่ใช้งบประมาณ	32

## รายการ/โครงการ/กิจกรรม

รายงานผลการพัฒนาบุคลากรในประชาคมข่าวกรองและ สชช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

## 1. แผนงานยุทธศาสตร์

## 1.1 โครงการการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วันที่/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
1	หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ รุ่นที่ 16	2,560,257.94	8 ก.พ.-28 มี.ย.67	40

## 1.2 โครงการพัฒนาศักยภาพมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือน

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วันที่/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
1	หลักสูตรการให้ความรู้ด้านการ รปภ. แก่ เจ้าหน้าที่ควบคุม รปภ. สำนัก/กอง ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	18,799.75	9 ส.ค.67	100
2	หลักสูตรเสริมทักษะผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารลับ รุ่นที่ 13	172,074.00	4-6 ก.ย.67	52
3	หลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้น	124,090.00	11 ก.ย.67	47
4	หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและซ้อมแผนฉุกเฉิน การอพยพหนีไฟของเจ้าหน้าที่ สชช.	23,699.00	13 ก.ย.67	61
รวม 4 หลักสูตร		338,662.75		260

รายการ/โครงการ/กิจกรรม

รายงานผลการพัฒนาบุคลากรในประชาคมข่าวกรองและ สชช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2. แผนงานพื้นฐาน

โครงการสร้างเสริมศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะแก่บุคลากรทางการข่าวเพื่อรองรับการทำงานในมิติใหม่

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วันที่/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)
	<b>1. ด้านการข่าว</b>			
	<b>อบรมภายใน</b>			
1	หลักสูตรการข่าวเบื้องต้น	569,626.38	3 ม.ค.-6 ก.พ.67	55
	<b>อบรมภายนอก</b>			
2	หลักสูตรข่าวกรองทางยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 57 ของโรงเรียนรักษาความปลอดภัย ศูนย์รักษาความปลอดภัย	29,000.00	9 พ.ย.66-9 พ.ค.67	1
3	หลักสูตรการต่อต้านการข่าวกรอง รุ่นที่ 27	12,580.00	8 ก.พ.-16 พ.ค.67	1
4	หลักสูตรการวิเคราะห์ข่าว รุ่นที่ 2	2,040.00	6-26 มี.ย.67	1
5	หลักสูตรการป้องกันอาชญากรรมกับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมในสังคม Crime Prevention รุ่นที่ 7 (CP7) ของสำนักงานกิจการยุติธรรม	-	12 ธ.ค.66-31 ม.ค.67	1
6	หลักสูตรการประสานงานข่าวกับผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน (ปชบ.) รุ่นที่ 8 ประจำปีงบประมาณ 2567	-	15 ม.ค.-12 เม.ย.67 (เฉพาะวันศุกร์)	1
	<b>2. ด้านการรักษาความปลอดภัยและความมั่นคง</b>			
	<b>อบรมภายใน</b>			
7	หลักสูตรพื้นฐานการวิเคราะห์มัลแวร์และการแบ่งปันข้อมูลภัยคุกคาม ทางไซเบอร์	285,007.30	18-22 ธ.ค.66	30
	<b>อบรมภายนอก</b>			
8	หลักสูตรกฎหมาย PDPA สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล (PDPA for Data Protection Practitioner) รุ่นที่ 1 ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	12,500.00	20-21 ธ.ค.66, 8 ม.ค.67	1
9	หลักสูตรกฎหมาย PDPA สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล (PDPA for Data Protection Practitioner) รุ่นที่ 2 ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	25,000.00	25-26 ม.ค.67, 2 ก.พ.67	2
10	หลักสูตรการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ รุ่นที่ 31 ของศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย	37,585.00	6 ก.พ.-15 มี.ค.67	1
11	หลักสูตรเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (Government Data Protection Officer: GDPO) รุ่นที่ 7	19,500.00	8-9, 15-16, 23 ก.พ.67	1
12	หลักสูตรการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ สำหรับนายทหาร ชั้นประทวน รุ่นที่ 1 ของศูนย์รักษาความปลอดภัย	35,785.00	20 มี.ย.-26 ก.ค.67	1

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วันที่/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
13	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการหัวข้อ "Financial Crime Investigation 2023 : ปัญหาการหลอกลวงออนไลน์และบัญชีม้า" ของธนาคารแห่งประเทศไทย	-	28 พ.ย. - 1 ธ.ค.66	2
14	โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปี 2567	-	13 พ.ค.67	3
15	การฝึกและทดสอบแผนรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประจำปี 2567 ของ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)	-	17 มิ.ย.67	1
<b>3. ด้านการบริหารจัดการ</b>				
16	หลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานราชการบรรจุใหม่	11,000.00	6-7 พ.ย.66	4
17	หลักสูตรการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานด้านบริหาร			
	- รุ่นที่ 1 ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	51,180.00	22-24 พ.ย.66	45
	- รุ่นที่ 2 ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	45,934.00	13-15 ธ.ค.66	45
	- รุ่นที่ 3 ข้าราชการระดับชำนาญงาน/อาวุโส	45,934.00	20-22 ธ.ค.66	45
	- รุ่นที่ 4 ข้าราชการระดับชำนาญการ	44,272.50	12-14 ก.พ.67	45
	- รุ่นที่ 5 ข้าราชการระดับชำนาญการ	44,272.50	19-21 ก.พ.67	45
	- รุ่นที่ 6 ข้าราชการระดับชำนาญการ	64,906.00	27-29 พ.ค.67	75
18	การบรรยายพิเศษ หัวข้อ จริยธรรมและธรรมาภิบาล : ความเป็นมืออาชีพในการบริหาร	5,038.00	9 ก.ย.67	41
19	กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) ประจำปีงบประมาณ 2567	21,200.00	ส.ค.67	100
<b>อบรมภายนอก</b>				
20	หลักสูตรกรรมฐานเบื้องต้น รุ่นที่ 63 ของพุทธสมาคมแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์	2,000.00	25-31 ต.ค.66	2
21	หลักสูตรการอบรมพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (พสบ.บก.ทท.)	19,500.00	26 ต.ค.66-26 ม.ค.67	1
22	โครงการอบรมสัมมนาหลักสูตรซื้อ-จ้างให้ปลอดภัยและได้ผลของมูลนิธิวิจัยและพัฒนาการเงินการคลัง	12,000.00	15-17 พ.ย.66	4
23	โครงการยกระดับศักยภาพการตรวจสอบภายในภาครัฐอย่างมืออาชีพ ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน	4,200.00	20-21 พ.ย.66	1
24	หลักสูตรการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 4 ของศูนย์บริหารวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	24,000.00	13-20 ธ.ค.66	1
25	หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพของ จนท. ในการบันทึกข้อมูลผ่านระบบ e - GP	11,780.00	16-17 ธ.ค.66	2

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วันที่/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)
26	หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนข้อกำหนดและขอบเขตงานสำหรับสินค้า/บริการดิจิทัลให้จัดซื้อและตรวจรับได้ง่าย รุ่นที่ 2	39,600.00	21-22 ธ.ค.66	4
27	หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ 11	250,000.00	ม.ค.-ก.ย.67	1
28	หลักสูตรนักยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) รุ่นที่ 15 ของ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)	120,000.00	18 ม.ค. - 6 ก.ย.67	1
29	หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 17	62,060.00	ก.พ.-พ.ค.67	1
30	หลักสูตรการออกแบบเชิงสร้างสรรค์สำหรับห้องสมุดยุคชีวิตวิถีใหม่ของสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย	4,800.00	28-29 มี.ค.67	3
31	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์-หลักสูตรเตรียมความพร้อม A1	1,600.00	25 เม.ย.-23 มิ.ย.67	2
32	หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐขั้นพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ รุ่นที่ 5 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	12,000.00	19-20 ก.ค.67	2
33	หลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 15	185,000.00	24 ก.ค.-13 ก.ย.67	1
34	หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 10 ของสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	279,000.00	31 ส.ค.67, ก.ย.67-มี.ค.68	1
35	หลักสูตรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงรู้เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลและค่าเช่าบ้านของมูลนิธิวิจัยและพัฒนาการเงินการคลัง	1,000.00	6 ก.ย.67	1
36	หลักสูตรบุคลิกภาพในงานราชการ ศิลปะการวางตนของคนทำงาน ศิลปะการพูด การเป็นพิธีกร และการจัดพิธีการ อย่างมืออาชีพ	3,600.00	7 ก.ย.67	3
37	หลักสูตรการพัฒนาคนและองค์กร โดยวิธีการ OD ของสมาคมข้าราชการอาวุโสแห่งประเทศไทย	4,900.00	12-13 ก.ย.67	1
38	หลักสูตรหลักกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครองของมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางการปกครอง	8,900.00	16-20 ก.ย.67	1
39	การเสวนา หัวข้อ ดำเนินการตามสัญญาอย่างจริงจังจะประสบความสำเร็จและไม่มีปัญหากับหน่วยงานภาครัฐ ของมูลนิธิวิจัยและพัฒนาการเงินการคลัง	5,000.00	4 ต.ค.67	2
40	การพัฒนาสัมพันธภาพความมั่นคงเครือข่ายระดับผู้บริหาร (พคบ.)	-	5 ม.ค.-8 มี.ค.67	1
41	หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงานของกรมบัญชีกลาง	-	8-16 ม.ค.67	1
42	สัมมนาชี้แจงแนวทางการปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ 1	-	2 ก.พ.67	2
43	หลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับต้น) รุ่นที่ 5 ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.)	-	1 มี.ค.-1 พ.ค.67	3

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วันที่/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)
44	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่นที่ 99 ของ สำนักงาน ก.พ.	-	4 มี.ค.-14 พ.ค.67	1
45	การอบรมการใช้งานระบบโครงการความโปร่งใสในการก่อสร้าง ภาครัฐ (CoST) ใหม่ ของกรมบัญชีกลาง	-	29 มี.ค.67	1
46	หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ ของกรมบัญชีกลาง	-	20-21, 27-31 พ.ค.67	1
47	การตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดทางการบัญชี รุ่นที่ 1 ของกรมบัญชีกลาง	-	20-21 พ.ค.67	1
48	การสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักกฎหมายปกครองและ หลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ครั้งที่ 4-6	-	ครั้งที่ 4 (21 มิ.ย.67) ครั้งที่ 5 (21 มิ.ย.67) ครั้งที่ 6 (5 ก.ค.67)	2
49	หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ในส่วนกลาง รุ่นที่ 1 ของกรมบัญชีกลาง	-	19 มิ.ย.67	2
50	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับต้น) รุ่นที่ 6	-	2-3 ก.ค.67	1
51	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567	-	รุ่นที่ 1 (8-12 ก.ค.67) รุ่นที่ 2 (6-8 ส.ค.67)	2
52	หลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับกลาง) ประเด็นความมั่นคง แบบองค์รวม : การมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human Centrality) ของสำนักงานสภามั่นคงแห่งชาติ (สมช.)	-	3-5, 18 ก.ย.67	3
53	การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง พระมหากษัตริย์กับการพระพุทธศาสนาและ ศาสนาพืธีของกรมการศาสนา	-	17 ก.ย.67	4
<b>4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>				
<b>อบรมภายนอก</b>				
54	หลักสูตรรับรองการปฏิบัติงานอากาศยานไร้คนขับในระยะสายตา (แบบปีกหมุน)/Remote Pilot Visual Line of Sight Certificate: RVC (Multi-Rotor) ของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (สทป.)	45,304.00	13-14 พ.ย.66	2
55	หลักสูตร Government Data Quality Assessment and Big Data	7,900.00	19 ธ.ค.66	1
56	หลักสูตร Developing RESTful APIs with Python using Django Framework ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.)	62,500.00	25-27 ธ.ค.66	5
57	หลักสูตรรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ 10	445,000.00	14 ก.พ.-12 มิ.ย.67 (ทุกวันพุธ)	1
58	หลักสูตรการสร้างกระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล รุ่นที่ 5	240,000.00	15 มี.ค.-15 ก.ค.67 (ทุกวันศุกร์)	1

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วันที่/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
59	หลักสูตร Transformation: Think about GENERATIVE AI ของ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์	3,990.00	28 มี.ค.67	1
60	การอบรมสัมมนาวิชาการ เรื่อง Privacy & Security Summit 2024 ครั้งที่ 5 ของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	7,383.00	29-30 พ.ค.67	2
61	หลักสูตร โปรแกรม Adobe Photoshop ของสถาบัน zero2graphic	17,700.00	24-26 ก.ค.67	2
62	หลักสูตร เจาะลึก Generative AI จากพื้นฐานสู่การใช้งานจริง Unlock the power of Generative AI: From Fundamentals to Real-world Applications	9,900.00	1-2 ส.ค.67	1
63	หลักสูตรเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 11 (GISTDA Ex-11)	185,000.00	16 ส.ค.-14 ก.ย.67	1
64	หลักสูตรการสำรวจระยะไกลด้วยดาวเทียมสำรวจโลก ของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)	22,950.00	19-25 ส.ค.67	3
65	หลักสูตร International Law of Cyber Operations Online Executive Course ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	ก.ย.-ธ.ค.66	1
66	การอบรมให้ความรู้กรอบการประเมินดัชนีวัดระดับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	30 ต.ค.66	1
67	การอบรมการใช้งานและการเชื่อมต่อระบบพัฒนาแพลตฟอร์ม สำหรับการรับและแบ่งปันเหตุการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	9, 16-17 ต.ค.66	2
68	หลักสูตรระบบการบูรณาการฐานข้อมูลประชาชนและการบริการภาครัฐ (Linkage Center) ของกรมการปกครอง	-	29 พ.ย.66	2
69	จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรพัฒนาขีดความสามารถในการจัดทำแผนรับมือเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ ของคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	รุ่นที่ 1 (1-2 ก.พ.66) รุ่นที่ 2 (7-8 ก.พ.67)	2
70	อบรม NCSA Cybersecurity Knowledge Sharing ครั้งที่ 5/2567	-	20 มี.ค.67	
71	การฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	-	4 มิ.ย.67	1
72	หลักสูตร Cloud Computing Security Training รุ่นที่ 1 ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	10-11 มิ.ย.67	1

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วันที่/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
73	หลักสูตร HCIA Security ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	11-25 เม.ย.67	7
74	การอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอม ของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	-	26 มิ.ย.67	1
75	กิจกรรมเชิงปฏิบัติการด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เพื่อเสริมสร้างทักษะของบุคลากร ในรูปแบบของการแข่งขัน Cyber Combat ของสมาคมธนาคารไทย	-	29-30 ส.ค.67	4
76	การอบรมผู้ดูแลระบบ DXC ของหน่วยงาน ของสำนักงานกิจการยุติธรรม	-	30 ส.ค.67	5
<b>5. ด้านภาษาและทุน</b>				
<b>อบรมภายนอก</b>				
77	การทดลองใช้ข้อมูลภาษาอังกฤษ DIFA TES ของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กต.	-	27 มิ.ย.67	1
78	การอบรมภาษาสเปนสำหรับนักการทูตและข้าราชการไทย ประจำปี 2567 ของ กต.	-	2 ส.ค.-9 พ.ย.67	3
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>3,460,927.68</b>		<b>658</b>

## รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

### สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ .....

ชื่อ-สกุล .....

ตำแหน่ง .....

วันที่ ...../...../.....

#### ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล ปิยะมาศ ชูราศรี

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 022797180-83 ต่อ 6149

มือถือ 0897839175

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-แผนพั... .pdf](#)

## 2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมาระดับแรก

2.1 กรณารเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมาระดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมาในข้อ 2.2)

- การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต

## 2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

### รายละเอียดของประเด็นที่ 1

สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ มีความเหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ

ทั้งนี้ สำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคง ลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ บุคลากร รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร มีความแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ดังนั้น บุคลากรที่จะได้รับการคัดเลือกให้บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จึงต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับองค์กร กล่าวคือ นอกจากความพร้อมทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทิศนคติ ในเบื้องต้นแล้ว ต้องมีความอดทนสามารถทำงานในสภาวะที่มีความกดดันได้ การได้รับความไว้วางใจในการรักษาความลับ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้กระบวนการและเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีหลากหลายขั้นตอน ซึ่งถูกพัฒนาและปรับใช้ให้มีความเข้มข้นซับซ้อนแตกต่างจากส่วนราชการอื่นทั้งในเรื่องของการออกแบบการทดสอบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน การตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมบุคคล การทดสอบทางจิตวิทยาเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก การสอบประเมินพฤติกรรม

การสรรหาและคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการทุกตำแหน่ง มีการจัดทำแผนงานโครงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยมีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในหลากหลายวิธีการ อาทิ การสอบแข่งขัน การคัดเลือกบรรจุกรณีต่างๆ การคัดเลือกบรรจุกรณีพิเศษ นักเรียนทุน พนักงานราชการ การจัดโครงการสรรหาเชิงรุก การสรรหาโดยบุคลากรของหน่วยงานเป็นผู้ชักจูงบุคคลภายนอกเข้ามาทำงาน และการแต่งตั้งบุคลากรมีกระบวนการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีความโปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้

### รายละเอียดของประเด็นที่ 2

สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการข่าวและการรักษาความปลอดภัยให้ เป็นมืออาชีพ โดยพัฒนาองค์ความรู้ด้านการข่าวและความมั่นคง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีสมรรถนะสูง รวมถึงบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในประชาคมข่าวกรองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความพร้อมในการรับมือกับภัยคุกคามความมั่นคงทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ บุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติยังได้รับการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงมีแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการรับมือกับความท้าทายภายใต้สภาวะแวดล้อมความมั่นคงในบริบทใหม่ สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามความรู้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนมีระดับสมรรถนะเป็นไปตามความต้องการของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์การให้เกิดผลสัมฤทธิ์แบบสร้างสรรค์ด้วยความสุขภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และสร้างความเข้มแข็งให้กับสำนักข่าวกรองแห่งชาติในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

### รายละเอียดของประเด็นที่ 3

สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรเกิดความผาสุก และความผูกพันกับองค์กร มีการจัดสภาพแวดล้อม รวมทั้งพื้นที่ในการทำงานให้มีความสะดวก ปลอดภัย มีระบบการทำงานและบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ การส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว มีการจัดสวัสดิการด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพ ประจำ ปี การฉีดวัคซีนป้องกันโรคตามฤดูกาล กิจกรรมดูแลสุขภาพจิตโดยมีนักจิตวิทยามาให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ เงินกู้เพื่อคุณภาพชีวิต สวัสดิการช่วยเหลือกรณีบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต รวมทั้งยังมีการจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงกิจกรรมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร อาทิ กิจกรรมพืชน้องซึ่งเป็นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในลักษณะพบปะพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และนำมาจัดทำแผนงานโครงการต่าง ๆ เพื่อเป็นการรักษาคนดีและคนเก่งให้คงอยู่กับองค์กร

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

### 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. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาระยะยาว สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งมอบประสบการณ์และการพัฒนา		✓			
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			

\* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทย (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 เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

## ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
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	✓	การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS version 6) มาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ อาทิ การบันทึกประวัติบุคลากร การยื่นใบลาออนไลน์ การบริหารวงเงินเพื่อโอนเงินเดือน/ค่าจ้าง การแจ้งผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล การแจ้งสลิปเงินเดือน การแจ้งข้อมูลการหักภาษี ณ ที่จ่าย เป็นต้น
นวัตกรรมด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง	✓	การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS version 6) มาใช้ในการสรุปข้อมูลบุคลากร และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก	✓	การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนรุ่นใหม่ โดยเน้นการสรรหาเชิงรุก การเข้าไปในสถาบันการศึกษาเพื่อแนะนำองค์กร การเปิดรับนักศึกษาฝึกงาน และกระบวนการคัดเลือกบุคลากรจะใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและแบบทดสอบทางจิตวิทยาประกอบการดำเนินการ
นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	การสร้างบรรยากาศให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรคิดสร้างสรรค์และนำเสนอแนวความคิดได้อย่างอิสระ รวมทั้งการใช้รางวัลเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรขององค์กรได้คิดสร้างสรรค์งาน
นวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	✓	จัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากร โดยจัดนักจิตวิทยาเข้ามาให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตให้แก่บุคลากร
นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร	✓	มีการทบทวนการทำงานหลังเสร็จสิ้นภารกิจ (After Action Review : AAR) เพื่อถอดบทเรียนการทำงานและนำมาพัฒนาการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
นวัตกรรมด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพ		-
นวัตกรรมด้านความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	✓	การนำนวัตกรรมด้านความโปร่งใสและการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหารบุคคล ดังนี้ 1. การนำหลักเกณฑ์การประเมินด้านมาตรฐานจริยธรรมมาใช้ในการประเมินบุคคล การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อาทิ การเข้าสู่ตำแหน่งอำนวยการสูง เป็นต้น 2. ประกาศแนวทางกรณีข้าราชการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2564 และข้อกำหนดจริยธรรม ของส่วนราชการตาม ว 1/66 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบถึงช่องทางการร้องเรียน กระบวนการดำเนินการ พิจารณา วินิจฉัยกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม บทลงโทษทางจริยธรรม
อื่น ๆ (โปรดระบุ)		-

## 25. โพรดระบผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีการปรับปรุงแบบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าสู่ระบบดิจิทัลเพิ่มขึ้น บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ทุกที่ทุกเวลา มีการนำอุปกรณ์และเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการทำงาน ซึ่งเป็นการลดกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยมีผลคะแนนสำรวจความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล สขช. (2565-2566) อยู่ในระดับขั้นสูง ส่งผลให้ในรอบปีที่ผ่านมาสำนักข่าวกรองแห่งชาติประสบความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการปรับปรุงแบบการทำงานเข้าสู่ระบบดิจิทัล (Digital Transformation) อย่างเต็มรูปแบบมากขึ้น การปรับปรุงแบบนี้มาพร้อมกับโอกาสและความท้าทายใหม่ ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ความสำเร็จที่เห็นได้ชัดจากการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

• เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน:

1. ระบบอัตโนมัติ เช่น ระบบ DPIS : กระบวนการทำงานต่างๆ เช่น การขออนุมัติ การลาป่วย การจัดการเงินเดือน เป็นไปอย่างรวดเร็วและแม่นยำ ลดภาระงานของเจ้าหน้าที่

2. การเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย: เจ้าหน้าที่สามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการฝึกอบรม และข้อมูลอื่นๆ ได้อย่างสะดวกผ่านระบบออนไลน์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล: ข้อมูลที่ได้จากระบบออนไลน์สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การใช้รูปแบบการประชาสัมพันธ์การให้คำปรึกษาแนะนำ การสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วทั่วถึง และรูปแบบการสื่อสารมีความน่าสนใจ เข้าใจง่าย

• พัฒนาศักยภาพบุคลากร:

1. การเรียนรู้แบบออนไลน์: เจ้าหน้าที่สามารถเข้าถึงหลักสูตรการฝึกอบรมได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์

2. การสร้างชุมชนการเรียนรู้: เจ้าหน้าที่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันได้ผ่านช่องทางออนไลน์ในรูปแบบต่างๆ

• สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง:

1. การสื่อสารที่โปร่งใส: การใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัลช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร: เจ้าหน้าที่รู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

• ดึงดูดและรักษานักวิชาการที่มีคุณภาพ:

1. ภาพลักษณ์ขององค์กรที่ทันสมัย: การนำเทคโนโลยีมาใช้ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและดึงดูดคนรุ่นใหม่

2. สวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ : การนำเสนอสวัสดิการที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่ายผ่านระบบดิจิทัล ตัวอย่างเครื่องมือดิจิทัลที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

\* ระบบ DPIS สำหรับจัดการข้อมูลเจ้าหน้าที่ในทุกด้าน (ข้อมูลส่วนบุคคล/ระบบวันลา/ระบบเงินเดือน/ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง)

\* แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์: สำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

\* เครื่องมือสื่อสารภายในองค์กร: เช่น Zoom, Microsoft Teams, Line

\* ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน: สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทั้งนี้ ความสำเร็จของการปรับปรุงแบบการทำงานเข้าสู่ระบบดิจิทัลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ: ได้แก่

\* การวางแผนที่รอบคอบ: การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม

\* การสนับสนุนจากผู้บริหาร:

\* การสื่อสารให้เจ้าหน้าที่เข้าใจถึงเหตุผลและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง

\* การฝึกอบรม: การให้ความรู้และทักษะในการใช้งานระบบดิจิทัล

\* การปรับตัวของวัฒนธรรมองค์กร: การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

#### ปัญหาอุปสรรค

โครงสร้างอายุของข้าราชการที่มีแนวโน้มเข้าสู่ช่วงสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาระขาดช่วงในการบริหารกำลังคน

#### ข้อเสนอแนะ

การวางแผนและบริหารกำลังคน รวมถึงการวางแผนการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวโน้มการขาดกำลังคน ตามผลการวิเคราะห์โครงสร้างอายุราชการ

## การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

### ปัญหาอุปสรรค

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวนผู้ที่ผ่านการคัดเลือกอัตรากำลังไม่เพียงพอตามความต้องการของส่วนราชการ เนื่องจากสำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานต้องผ่านการตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น เพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่ราชการ ผู้ผ่านกระบวนการดังกล่าวจึงมีจำนวนจำกัด

### ข้อเสนอแนะ

ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการที่มีความหลากหลายมากขึ้น

## การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ปัญหาอุปสรรค

สำนักข่าวกรองแห่งชาติได้นำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งประโยชน์หลัก ๆ ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ คือ

- \* เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน: งานอัตโนมัติทำงานที่ปฏิบัติซ้ำ ๆ เช่น การคำนวณค่าจ้าง, การจัดการข้อมูลบุคลากร ทำให้เจ้าหน้าที่มีเวลาไปในการไปเน้นงานที่สำคัญกว่า
- \* ลดต้นทุน: ลดการใช้กระดาษ, ลดเวลาในการทำงาน
- \* เพิ่มความแม่นยำ: ข้อมูลถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
- \* ปรับปรุงประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่: บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนตัว, ข้อมูลการลาได้ด้วยตนเอง
- \* เพิ่มความน่าเชื่อถือ: ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือสูง

เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- \* การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) มาใช้ในการจัดการข้อมูลบุคลากรครบวงจร (ประวัติ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการลา การบริหารเงินเดือน การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง)
- \* ดำเนินการนำข้อมูลประวัติข้าราชการในโปรแกรมระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (กพ.7 อิเล็กทรอนิกส์) ในการจัดทำประวัติข้าราชการและบันทึกการเปลี่ยนแปลงประวัติ
- \* การใช้ระบบ Google Form ในการสำรวจความคิดเห็น สำรวจข้อมูล หรือรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาประมวลผล และวิเคราะห์นำเสนอผู้บังคับบัญชา หรือเป็นฐานข้อมูลสำหรับการปฏิบัติงาน
- \* การใช้เทคโนโลยีในการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันและการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่แบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ผ่านช่องทางต่างๆ ระหว่างกัน เช่น การประชุมร่วมกันเพื่อและเปลี่ยนการทำงาน การเสนอแนะ และหาจุดร่วมในการทำงาน การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดจากการทำงาน กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม รับผิดชอบต่อปัญหา การเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน รวมถึงการปลูกฝังค่านิยมในการร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้ตอบสนองภารกิจมากยิ่งขึ้น
- \* การใช้เทคโนโลยีในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบได้ทุกที่ทุกเวลา (Work from Anywhere)
- \* การสรรหาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ เป็นเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงผู้สมัคร สามารถรับสมัครได้ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้บริการผู้สมัคร อำนวยความสะดวกเพิ่มความรวดเร็ว ลดต้นทุน การเก็บเอกสาร บุคคล สถานที่ งบประมาณ
- \* การพัฒนา / การฝึกอบรม บุคลากรผ่านรูปแบบหรือช่องทางออนไลน์ ต่าง ๆ
- \* การใช้แพลตฟอร์มต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร ให้คำปรึกษา ประชาสัมพันธ์การดำเนินการต่าง ๆ การให้บริการดาวน์โหลดแบบฟอร์มต่างๆ คู่มือการปฏิบัติงาน ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
- \* การใช้เทคโนโลยีในการให้บริการสื่อสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องต่าง ๆ เช่น การจัดทำ Info-graphic เพื่อประชาสัมพันธ์การทำงาน และ กิจกรรมต่าง ๆ

### ข้อเสนอแนะ

-

### ปัญหาอุปสรรค

การพัฒนากระบวนการประเมินในระบบ DPIS6 ในช่วงแรกอาจจะมีอาจมีบางส่วนที่ไม่รับเปลี่ยนแปลง จึงต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างความรู้ ความเข้าใจในระบบอย่างเป็นรูปธรรม

### ข้อเสนอแนะ

จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล สำนักข้าราชการแห่งชาติ และจัดประชุมชี้แจง โครงการ “เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.2567” กิจกรรมอบรม “การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบ DPIS” เพื่อให้เจ้าหน้าที่สำนักข้าราชการแห่งชาติ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

## ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

	จำนวนวันรวม**ในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร
ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร	150	32	4.69

\*\* จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาแต่ละครั้งคูณด้วยจำนวนผู้ที่ได้รับการบรรจุ ในการสรรหาครั้งนั้น โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันบรรจุ

### 2. ร้อยละของบุคลากร\*\*\*ที่ได้รับการพัฒนา

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	453	759	59.68

\*\*\* รวมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกประเภท

### 3. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

	จำนวนชั่วโมง****ที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา	3862	759	5.09

\*\*\*\* จำนวนชั่วโมง หมายถึง ผลรวมของจำนวนชั่วโมงต่อหลักสูตรคูณด้วยจำนวนคนที่เข้าร่วม

**4. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้า (หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อำนวยการ บริหาร)**

	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ ความก้าวหน้า	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับ ความก้าวหน้า
ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับ ความก้าวหน้า	7	759	0.92

**5. ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยในการเลื่อนระดับข้าราชการ**

	จำนวนวันรวม*****ในการ สรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การเลื่อนระดับ	ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ
ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ	87	12	7.25

\*\*\*\*\* จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละครั้งคูณด้วย จำนวนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก

**6. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย (หมายถึง เฉพาะการย้ายในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันภายในกรม)**

	จำนวนข้าราชการที่มีการ ย้าย	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย
ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย	0		

**7. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ\*\*\*\*\***

	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ
ร้อยละของกำลังคน คุณภาพ	0	0	

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

## 8. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในงบประมาณ	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	0		
อายุราชการ 5 - 10 ปี	0		

## 9. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการใหม่ที่ยังอยู่ในส่วนราชการในงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่ทั้งหมดในงบประมาณ	อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี	25	32	78.13
อายุราชการ 1 - 5 ปี	87	97	89.69

## 10. ความผูกพันของข้าราชการ (คะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการปี 2567 เท่ากับ 78.59)

	คะแนนความผูกพันของส่วนราชการปี 2567*****	ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ
ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ	79.79	1.20

\*\*\*\*\* คะแนนความผูกพันของข้าราชการ อ้างอิงจากข้อมูลรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ งบประมาณ พ.ศ. 2567 ของส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ.

## 11. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ

	จำนวนวันลาป่วยทั้งหมดของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในงบประมาณ	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ
จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในงบประมาณ	454	759	0.60

---

## 12. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

	จำนวนข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น
รอบการประเมินที่ 1/2567	238	764	31.15
รอบการประเมินที่ 2/2567	252	759	33.20

**หมายเหตุ : กรณีที่ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการยังไม่สมบูรณ์ (ถ้ามี)**

หมายเหตุ : อยู่ระหว่างการโอนเงินเดือนข้าราชการ รอบ 2/2567

---