



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

สำนักอำนวยการและสถาบันการข่าวกรอง



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568**

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานไปสู่ความเป็นมืออาชีพด้านการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง การข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือน สามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำกรรณการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เป็นการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับดังกล่าว การรายงานผล ประกอบด้วย ข้อมูลอัตรากำลัง แผนงาน โครงการ ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อมูลการอบรม งบประมาณ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รวมถึงได้แนบแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ที่ได้รายงานต่อสำนักงาน ก.พ. ไว้ด้วย ทั้งนี้ การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจากสำนักข่าวกรองแห่งชาติตระหนักถึงผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงานเป็นสำคัญแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความยุติธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากร ส่วนราชการ ประชาชน และประเทศชาติให้มากที่สุด

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเภทบุคลากร/ สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง
1. ข้าราชการ	1,075	1,075	838	237
• ประเภทบริหาร	5	5	3	2
• ประเภทอำนวยการ	16	16	15	1
• ประเภทวิชาการ	707	707	533	174
• ประเภททั่วไป	347	347	287	60
2. ลูกจ้างประจำ	19	19	19	-
3. พนักงานราชการ	14	10	10	4
รวม	1,108	1,104	867	241

หมายเหตุ ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

2. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
(1 ตุลาคม 2567-30 กันยายน 2568)

สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การ เพื่อพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนต่าง ๆ มีการวางแผนกลยุทธ์โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลตามบริบทขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก อาทิ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร การประเมินสถานภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ แผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 แผนปฏิรูปราชการ

ประจำปี รวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีความเข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติให้เกิดผลสัมฤทธิ์แบบสร้างสรรค์ด้วยความสุขภายใต้หลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนสำนักข่าวกรองแห่งชาติไปสู่การเป็นองค์กรการสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

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

ปัจจุบัน สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีกรอบอัตรากำลัง จำนวน 1,075 อัตรา ประกอบด้วย 16 สายงาน มีอัตราข้าราชการที่ครองตำแหน่ง จำนวน 814 คน คิดเป็นร้อยละ 75.72 ของกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ 10 คน และลูกจ้างประจำ 16 คน

การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักข่าวกรองแห่งชาติดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุเข้ารับราชการหลายวิธีการและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก (การบรรจุนักเรียนทุน UIS) การรับโอน การอนุมัติคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การจัดจ้างพนักงานราชการ โดยในเดือน พฤศจิกายน ได้บรรจุข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป 7 ตำแหน่ง รวม 126 ราย จากการสอบแข่งขัน การคัดเลือกบรรจุ นักเรียนทุน การรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่น จำนวนรวม 5 ราย (ทุน UIS และทุนนวัตกรรมดิจิทัล) และการจัดจ้างพนักงานราชการตามกรอบอัตรากำลังต่อเนื่อง จำนวน 10 ราย รวมถึงมีการวางแผนการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการโดยการสอบแข่งขันและการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุข้าราชการ ในไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 นอกจากนี้ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้จัดทำแผนการสรรหาเชิงรุก โดยแนะนำบทบาท ภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในฐานะหน่วยงานด้านความมั่นคง ให้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 3 - 4 ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 9 สถาบัน สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีการเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่การนำระบบ DPIS version 6 (Departmental Personnel Information System : DPIS) มาใช้ในการบริหารจัดการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารการเงินในระบบ และการโอนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ อย่างเต็มรูปแบบ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และมีการส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพข้าราชการทุกประเภท ทุกสายงาน และทุกระดับ รวมถึงเจ้าหน้าที่ประเภทอื่น อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านหลักสูตร e-Learning ของหน่วยงานต่าง ๆ อาทิ สำนักงาน ก.พ. สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) สำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทใหม่ รวมถึงส่งเสริม

คุณธรรมและจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถดำรงตนและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากนี้ สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การสร้างความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วม การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นสิ่งที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติบริหารจัดการและให้การสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ปัญหาและอุปสรรค

สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุเข้ารับราชการอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของข้อจำกัดที่ไม่สามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามอัตราข้าราชการลงในตำแหน่งว่างที่มีอยู่ได้ทั้งหมด เนื่องจากสำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคง จึงจำเป็นต้องมีมาตรการในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งข้าราชการที่จะบรรจุเข้ารับราชการต้องผ่านขั้นตอนการตรวจสอบประวัติ ความไว้วางใจ พฤติการณ์ต่าง ๆ และทัศนคติอย่างเข้มงวด ส่งผลให้ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรแต่ละวิธีต้องใช้ระยะเวลา จึงเป็นอีกเหตุผลความจำเป็นที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติไม่สามารถบรรจุบุคคลได้อย่างรวดเร็วและครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่มีอยู่

ข้อเสนอแนะ

สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีการดำเนินการสรรหาเชิงรุกอย่างต่อเนื่องโดยหน่วยงานได้เข้าไปประชาสัมพันธ์องค์กรกับนิสิต นักศึกษา ที่เป็นคนรุ่นใหม่ ในสถาบันการศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีความ รู้ความเข้าใจภารกิจองค์กร ตลอดจนเปิดรับนักศึกษาฝึกงานจากสถาบันต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ด้านวิชาชีพให้กับบุคลากรในอนาคต รวมถึงเป็นการสร้างเครือข่ายทางการศึกษา ซึ่งผลการดำเนินการเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรมและสร้างการรับรู้เชิงบวกต่อภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตามเพื่อให้การสรรหาบุคลากรและสร้างเครือข่ายวิชาการเป็นไปอย่างยั่งยืนน่าสนใจมากยิ่งขึ้น จึงควรให้รุ่นพี่ที่เป็นศิษย์เก่าในสถาบันการศึกษาที่ทำงานในสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เป็นวิทยากรเพื่อสร้างความใกล้ชิดและแสดงให้เห็นว่า "คนทำงานข่าวกรอง" เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญรอบด้าน และสามารถเปิดรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้หลากหลายสถาบันและหลากหลายสาขาวิชา

การดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
(1 ตุลาคม 2567-30 กันยายน 2568)

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 ตามหลักคุณธรรมสร้างเส้นทางสายอาชีพให้ครอบครัวทุกกลุ่มภารกิจเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>1) การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับงานข่าวกรอง</p>	<p>มีการปรับวิธีการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนรุ่นใหม่ (New Generation) โดยเน้นการสรรหาเชิงรุก รวมถึงใช้ระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้มาซึ่งคนดี คนเก่ง มีศักยภาพเหมาะสมกับการปฏิบัติงานข่าวกรอง ร้อยละ 80</p>	<p>โครงการสรรหาเชิงรุก พ.ศ.2568</p>	<p>1) กิจกรรมสรรหาเชิงรุก ในสถาบันการศึกษา ดำเนินการจัดกิจกรรม Road Show ณ สถาบันการศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ ความเข้าใจในภารกิจขององค์กร ตลอดจนชักชวนให้กลุ่มรุ่นใหม่ซึ่งคือนักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 สมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ โดยได้ดำเนินการ จำนวน 9 สถาบัน ได้แก่ ม.ศรีนครินทรวิโรฒ ม.เชียงใหม่ ม.นครสวรรค์ ม.กาฬสินธุ์ ม.ขอนแก่น ม.มหาสารคาม ม.สงขลานครินทร์ และ ม.เกษตรศาสตร์</p> <p>2) ดำเนินการรับนักศึกษาฝึกงาน เป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้กับคนรุ่นใหม่ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักรู้ แก่นิสิตนักศึกษาถึงการฝึกงานและการทำงานในหน่วยงานด้านความมั่นคง โดยมีนิสิตนักศึกษาจากสถาบันส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเข้ารับการฝึกงาน จำนวน 20 คน</p>
	<p>2) การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p>	<p>มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ให้เกิดประสิทธิภาพ ร้อยละ 80</p>	<p>กิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) Version 6 ผ่านช่องทางดิจิทัล</p>	<p>ดำเนินการใช้ระบบ DPIS version 6 (Departmental Personnel Information System : DPIS) ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารวงเงินในระบบ และการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการอย่างเต็มรูปแบบ โดยมีการจัดทำคู่มือการใช้งานและเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ศึกษาการใช้งานผ่านระบบสารสนเทศสำหรับเครือข่ายภายใน (อินทราเน็ต) และเปิดช่องทางในการสื่อสารให้คำแนะนำ ปรีกษา และแก้ไขปัญหาการใช้งานระบบ DPIS version 6 แก่ เจ้าหน้าที่ผ่านกลุ่มไลน์แอปพลิเคชัน</p>
<p>2) พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความเชี่ยวชาญด้านการข่าวกรองในทุกสาขาให้กับบุคลากรในประชาคมข่าวกรอง และ</p>	<p>3) การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการข่าวกรองและการรักษาความปลอดภัยให้ป็นมืออาชีพ</p>	<p>บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ อีกทั้งเป็นนักสร้างเครือข่าย เพื่อประสาน</p>	<p>1) ผู้บริหารหน่วยงานในประชาคมข่าวกรอง หน่วยงานความมั่นคง หน่วยงานของรัฐ องค์กรอิสระและภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติได้รับการพัฒนา</p>	<p>1) โครงการการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ (การจัดหลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ รุ่นที่ 17)</p>	<p>1) หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ รุ่นที่ 17 ผู้บริหารหน่วยงานในประชาคมข่าวกรอง หน่วยงานความมั่นคง หน่วยงานของรัฐ สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน จำนวน 40 คน จาก 37 หน่วยงาน ได้รับการยกระดับศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ในมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานข่าวและความมั่นคงผ่านการศึกษาอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ รุ่นที่ 17 ส่งผลให้เกิดความร่วมมือเกื้อกูลในการ</p>

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนองค์กรให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ผลการดำเนินการ
บุคลากรของสำนักข่าวกรอง แห่งชาติ		ความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ และ ระหว่างหน่วยงานในประชาคม ข่าวกรอง เพื่อประโยชน์ในการ บูรณาการการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหาร จัดการความรู้ด้านการข่าวกรองและ การรักษาความปลอดภัย	ศักยภาพเพื่อรองรับภารกิจ ด้านการข่าวและความมั่นคง จำนวน 40 คน 2) ผลผลิตด้านการข่าวและ ความมั่นคง ประกอบด้วย - รายงานส่วนบุคคล จำนวน 40 ฉบับ - รายงานประมาณการภัย คุกคามความมั่นคง จำนวน 8 ฉบับ - รายงานการศึกษาดูงาน ในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 3 ฉบับ 3) การนำเสนอรายงาน ประมาณการภัยคุกคาม ความมั่นคงผ่านช่องทางที่ เหมาะสม จำนวน 8 เทป และสรุปภาพรวมการนำเสนอ รายงานประมาณการภัยคุกคาม ความมั่นคง จำนวน 1 เทป		สนับสนุนงานข่าวกรองเพื่อความมั่นคง ตลอดจนเกิดการบูรณาการร่วมกัน ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้เข้ารับการศึกษาดำเนินการเสริมสร้างมุมมองเรื่อง ภัยคุกคามความมั่นคงแห่งชาติ ตลอดจนพัฒนาความเชี่ยวชาญของแต่ละ องค์กรภายใต้กระบวนการบูรณาการการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์ รวมในการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง โดยดำเนินการ เสริมสร้าง ขยาย และพัฒนาเครือข่ายความมั่นคงของผู้บริหาร มีเวที ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และมุมมองร่วมกันในการขับเคลื่อนการ บริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ รวมถึงภาคประชาชนมีความตระหนักรู้ ด้านการข่าวและความมั่นคงที่สอดคล้องกัน สามารถผสานพลังความร่วมมือ และบูรณาการการทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายในการทำให้ประเทศชาติ มีความมั่นคงในทุกมิติ มีเสถียรภาพและสามารถรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการศึกษาดำเนินการจัดทำรายงานเอกสารวิชาการเพื่อ ใช้ประโยชน์ รวมทั้งสิ้น 50 ฉบับ ประกอบด้วย รายงานส่วนบุคคล จำนวน 40 ฉบับ รายงานการศึกษาดูงานต่างประเทศ จำนวน 1 ฉบับ รายงาน การศึกษาดูงานในประเทศ จำนวน 1 ฉบับ และรายงานประมาณการภัย คุกคามความมั่นคงในประเด็นภัยคุกคามความมั่นคงในศตวรรษหน้า จำนวน 8 ฉบับ ได้แก่ (1) โรควิตีใหม่กับความมั่นคงของไทย : ภาพอนาคต กลยุทธ์ การรับมือและการจัดการ (2) การเติบโตของอุตสาหกรรม Data Center ในไทยกับปัญหาท้าทายต่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในอนาคต (3) ความขัดแย้งทางเศรษฐกิจระหว่างจีนกับสหรัฐอเมริกา และผลกระทบต่อ ไทย (4) ภัยคุกคามจากอาชญากรรมข้ามชาติรูปแบบใหม่ : อาชญากรรม ออนไลน์และคอลเซ็นเตอร์ (5) พัฒนาการของกลุ่มก่อการร้ายที่ส่งผลกระทบต่อ ประเทศไทยและแนวทางการรับมือในยุคปัจจุบัน (6) ไทยเผชิญภัยคุกคาม ทางไซเบอร์ที่รุนแรงและซับซ้อน (7) การลดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศที่มีต่อประเทศไทย และ (8) ความเห็นต่างทางสังคม กรณีศึกษา ร่าง พ.ร.บ.สถานบันเทิงครบวงจร ทั้งนี้ รายงานดังกล่าวสามารถสนับสนุนการประเมินสถานการณ์ ด้านความมั่นคงเชิงยุทธศาสตร์ในระยะยาว กับทั้งเป็นองค์ความรู้ที่สำนักข่าว กรองแห่งชาติเผยแพร่ให้ผู้เชี่ยวชาญ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ได้รับทราบผ่านรายการคดีสังคมดี ช่อง TNN2 และเว็บไซต์หลักสูตรการ บริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ (https://regnsm.nia.go.th) เพื่อสร้าง

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนางค์กรให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ผลการดำเนินการ
			4) บุคลากรของสำนักข่าวกรอง แห่งชาติ หน่วยงานของรัฐฝ่าย พลเรือน และองค์กรอิสระ ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ด้านการข่าว ความมั่นคง และการรักษาความปลอดภัย	2) โครงการพัฒนาศักยภาพ มาตรฐานการรักษาความ ปลอดภัยฝ่ายพลเรือน	<p>ความตระหนักรู้ภัยคุกคามด้านความมั่นคง รวมถึงสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารจัดการปัญหาที่กระทบต่อความมั่นคงแห่งชาติ</p> <p>2) การสร้างเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในประชาคม ข่าวกรองและเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติด้านการรักษาความปลอดภัย เพื่อความมั่นคงของชาติ ดำเนินการจัดอบรม จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ (1) หลักสูตรการบริหารงานรักษาความปลอดภัย รุ่นที่ 104 (2) หลักสูตรการ อพยพหนีไฟและการดับเพลิงขั้นพื้นฐาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และ ทักษะในกระบวนการทำงานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถ นำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อ ยกระดับการทำงานให้เป็นระบบ มีความตระหนักรู้ด้านการรักษาความ ปลอดภัย ทั้งบุคคล ข้อมูลข่าวสารลับ และสถานที่ อีกทั้งสามารถปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความปลอดภัยอย่างมืออาชีพ สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย รวมถึงมีความเข้าใจและความตระหนักรู้ในด้านการข่าว ความมั่นคง และ การรักษาความปลอดภัย เกิดการประสานความร่วมมือและบูรณาการการ ทำงานระหว่างหน่วยงาน สามารถขับเคลื่อนนโยบายให้มีความพร้อมรับมือ กับภัยคุกคามความมั่นคงในทุกมิติ นำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการรักษา ความปลอดภัยและความมีเสถียรภาพของชาติ</p> <p>ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรใน 2 หลักสูตรดังกล่าว รวม 170 คน บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจและความเชี่ยวชาญตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)</p>
3) พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่ จำเป็นเพื่อรองรับการทำงานในยุค ดิจิทัล สร้างจิตสำนึกยึด ผลประโยชน์ส่วนรวม บุคลากรมี ความผูกพันต่อองค์กร ตั้งใจมุ่งมั่นสู่ ความสำเร็จ	4) การเสริมสร้างระบบ คุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล	1. มีระบบการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ และ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่โปร่งใส เป็นธรรม 2. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความคำนึงถึง ส่วนรวม และรักษาสถาบันหลัก (ชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์) 3. มีช่องทางการรับเรื่องราวร้อง ทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของการ เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ร้อยละ 75	โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมบุคลากร สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	<ul style="list-style-type: none"> - 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

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนางค์กรให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ผลการดำเนินการ
					<p>- มีการบรรยายพิเศษ หัวข้อ จริยธรรมและธรรมาภิบาล : ความเป็นมืออาชีพในการบริหาร ให้กับผู้บริหารสำนักข่าวกรองแห่งชาติ จำนวน 41 คน ผู้เข้ารับการอบรมมีมุมมองด้านการบริหารที่หลากหลาย มีกระบวนการทางความคิดในการบริหารโดยใช้หลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล รวมทั้งส่งเสริมให้การบริหารองค์กรเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สามารถนำความรู้ไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>- มีการบรรยายพิเศษ หัวข้อ การต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 73 คน ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม คุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งทราบถึงแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ และนโยบาย No Gift Policy ตลอดจนเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนบุคลากรและหน่วยงานให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม</p>
5) การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะที่รองรับการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21	บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย มีทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และรับผิดชอบต่อสังคม เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1) การจัดอบรมหลักสูตรด้านการข่าวกรองและการรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือน รวมทั้งด้านอื่นที่เกี่ยวข้องให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการข่าว ไม่น้อยกว่า 25 หลักสูตร	2) ร้อยละผู้ปฏิบัติงานด้านการข่าวได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการข่าวกรองและการรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือน รวมทั้งด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	โครงการสร้างเสริมศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะแก่บุคลากรทางการข่าวเพื่อรองรับการทำงานในมิติใหม่	โครงการสร้างเสริมศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะแก่บุคลากรทางการข่าวเพื่อรองรับการทำงานในมิติใหม่ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ที่หลากหลาย ทั้งด้านการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง การข่าวกรองทางทหาร การรักษาความปลอดภัยฝ่ายพลเรือน และทักษะด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการจัดอบรมภายใน อาทิ หลักสูตรการข่าวเบื้องต้น หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการกู้ชีพเบื้องต้น หลักสูตรการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี หลักสูตรการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานด้านบริหาร จำนวน 2 รุ่น หลักสูตร Securing Active Directory Best Practices for IT Professionals และส่งไปอบรมภายนอก อาทิ หลักสูตรข่าวกรองยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 58 หลักสูตรเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (GDPO) รุ่นที่ 11 หลักสูตรพัฒนาทักษะการบริหารสำหรับผู้รุ่นใหม่ รุ่นที่ 8 หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 10 หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่นที่ 101 หลักสูตรนักปกครองระดับสูง รุ่นที่ 84 <p>การพัฒนาบุคลากรข้างต้นส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและหลากหลาย ทั้งทักษะเชิงวิเคราะห์ การวางแผน การบริหารจัดการ การสื่อสาร เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเป็นทีม มีองค์ความรู้และความพร้อมในการทำงาน</p>

แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี ประเด็นเรื่องที่ 4 พัฒนางค์กรให้มี ขีดสมรรถนะสูง เพื่อปกป้อง ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน	ประเด็นการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	สรุปผลความคืบหน้า/ผลการดำเนินการ
					ภายใต้บริบทใหม่ นอกจากนี้ บุคลากรได้รับการปลูกฝังค่านิยมด้านจิต สาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการเสริมสร้างความรู้และ ธรรมาภิบาล บุคลากรมีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับ ผลประโยชน์ส่วนรวม มีทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถรับมือกับภัยคุกคาม ความเสี่ยง และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยบุคลากร จำนวน 1,155 คน มีความรู้ความเข้าใจด้านการ ข่าว ด้านการรักษาความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงด้านภาษาและทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)
	6) การสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เกิด ความผาสุกและความ ผูกพันต่อองค์กร	1. มีการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม องค์การ การทำงานแบบปิดทอง 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 33 ราย (บุคลากรมีความพึง พอใจในกิจการดังกล่าวอย่างมากจากผลการสำรวจความพึงพอใจ) การ จัดสรรให้มีสถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์ออกกำลังกายที่เหมาะสม การ ปรับภูมิทัศน์ให้มีสถานที่พักผ่อน จัดชมรมดนตรี ชมรมกีฬา จัดกิจกรรมเดิน วิ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการทุกระดับรวมถึงบุคคลในครอบครัว การจัด กิจกรรม พี่พบน้อง และ Happy Hour เพื่อการสื่อสารและ แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ทุก ระดับ

รายงานโครงการ/กิจกรรม/ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โครงการสรรหาเชิงรุก

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดกิจกรรม	จำนวน (คน)
1.	การสรรหาบุคลากร (พรก.)	178,195.00	ต.ค.67 - ก.ย.68	6
2.	กิจกรรม Roadshow ในสถาบันการศึกษา	38,533.04	ต.ค.67 - ก.ย.68	1,230
3.	โครงการรับนักศึกษาฝึกงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.67 - ก.ย.68	20

การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดกิจกรรม	จำนวน (คน)
1.	กิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) Version 6 ผ่านช่องทางดิจิทัล	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.67 - 30 ก.ย.68	838

การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้เกิดความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดกิจกรรม	จำนวน (คน)
1.	การจัดกิจกรรมดูแลสุขภาพจิตเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. - พ.ค.68	33

รายการ/โครงการ/กิจกรรม

ผลการพัฒนาบุคลากรในประชาคมข่าวกรองและ สชช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. แผนงานยุทธศาสตร์

1.1 โครงการการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วันที่/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)
1	หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ รุ่นที่ 17	4,834,535.60	11 ธ.ค.67-29 ส.ค.68	40

1.2 โครงการพัฒนาศักยภาพการรักษาความปลอดภัยเพื่อความมั่นคงของชาติ จำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วันที่/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)
1	หลักสูตรการบริหารงานรักษาความปลอดภัย รุ่นที่ 104	444,287.92	3-14 มี.ค.68	50
2	หลักสูตรการอพยพหนีไฟและการดับเพลิงขั้นพื้นฐาน	145,900.00		
	- การอพยพหนีไฟ		7 ส.ค.68	70
	- การดับเพลิงขั้นพื้นฐาน		13 ส.ค.68	50
รวม 2 หลักสูตร		590,187.92		170

รายการ/โครงการ/กิจกรรม
รายงานผลการพัฒนาบุคลากร สชช. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2. แผนงานพื้นฐาน

โครงการสร้างเสริมศักยภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะแก่บุคลากรทางการข่าวเพื่อรองรับการทำงานในมิติใหม่ จำนวน 100 หลักสูตร ได้แก่

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
1. ด้านการข่าว				
อบรมภายใน				
1	หลักสูตรการข่าวเบื้องต้น	368,368.40	4 มิ.ย.-8 ก.ค.68	28
อบรมภายนอก				
2	หลักสูตรข่าวกรองยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 58 ของศูนย์รักษาความปลอดภัย	58,880.00	7 พ.ย.67-3 เม.ย.68	1
3	หลักสูตรการต่อต้านการข่าวกรอง รุ่นที่ 28 ของศูนย์รักษาความปลอดภัย	14,620.00	13 ก.พ.-23 พ.ค.68	1
4	หลักสูตรวิเคราะห์ข่าว รุ่นที่ 3 ของศูนย์รักษาความปลอดภัย	2,440.00	5 มิ.ย.-2 ก.ค.68	1
5	การฝึกอบรมผู้ใช้ (User) ระบบกระดานข้อมูลชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน (Thailand's Border Dashboard : TBD) ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.)	-	14 มี.ค.68	2
6	การอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับนักวิเคราะห์ด้านการข่าว (การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกระบวนการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมด้านการข่าว) ของกรมข่าวทหาร	-	24-27 มิ.ย.68	2
7	หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการที่จะไปประจำการในต่างประเทศและคู่สมรสประจำปี 2568 ของกระทรวงการต่างประเทศ	-	1-9 ก.ค.68	4
2. ด้านการรักษาความปลอดภัยและความมั่นคง				
อบรมภายใน				
8	หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการกู้ชีพเบื้องต้น (First Aid and CPR Basic)	55,325.00	20 ส.ค.68	60
อบรมภายนอก				
9	หลักสูตรการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ รุ่นที่ 32 ของศูนย์รักษาความปลอดภัย	35,328.00	4 ก.พ.-14 มี.ค.68	1
10	หลักสูตรเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลภาครัฐ (GDPO) รุ่นที่ 11 ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล	19,500.00	11-13, 16-17 มิ.ย.68	1
11	หลักสูตรกฎหมาย PDPA สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล รุ่นที่ 3 ประจำปีงบประมาณ 2568 (PDPA for Data Protection Practitioner) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล	37,500.00	15-17 ก.ค.68	3
12	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ครั้งที่ 4 หัวข้อ "แนวทางการพัฒนาทักษะและการอบรม জনท.ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล" ของสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	-	11 พ.ย.67	2
13	การฝึกอบรม National Workshop on the International Physical Protection Advisory Service (IPPAS) ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส.)	-	4-7 ก.พ.68	2
14	การฝึกและทดสอบแผนรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประจำปี 2568 ของสำนักบูรณาการและขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน กอ.รมน.	-	9 มิ.ย.68	1
15	การฝึกอบรม U.S.DOE/INS Design Basis Threat – Representative Threat Statement (DBT/RTS) Workshop ของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	-	22-25 ก.ย.68	1

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
3. ด้านการบริหารจัดการ				
อบรมภายใน				
16	กิจกรรมระดมความคิดเห็น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0)	12,502.50	30 ต.ค.67	51
17	หลักสูตรการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานด้านบริหาร (2 รุ่น) - การเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานด้านบริหารรุ่นที่ 7 - การเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานด้านบริหารรุ่นที่ 8	60,030.00 77,298.00	18-21 พ.ย.67 10-14 ก.พ.68	46 51
18	หลักสูตรการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	451,710.78	2-17 ธ.ค.67	132
19	หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	165,302.00	18-24 ธ.ค.67	132
20	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	36,415.00	23-24 ธ.ค.67	45
21	โครงการฝึกงานผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อรับทุน UIS ประจำปี 2568	4,804.00	13 พ.ค.-20 มิ.ย.68	1
22	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล สขช. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570	68,036.25	26-27 พ.ค.68	63
23	การอบรมการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	18,783.55	6 ส.ค.68	100
24	กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) - หัวข้อ การข่าวกรองกับสงครามลับในลาว - หัวข้อ ทิศทางด้านอนาคตศึกษาและนวัตกรรมของประเทศไทย	55,800.00 8,226.00	6 มี.ค.68 27 มิ.ย.68	200 52
อบรมภายนอก				
25	หลักสูตรเสนาธิการทหาร รุ่นที่ 66 ของวิทยาลัยเสนาธิการทหาร	214,030.00	ต.ค.67-ก.ย.68	1
26	หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร กองบัญชาการกองทัพไทย รุ่นที่ 16 ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ	19,500.00	31 ต.ค.67-24 ม.ค.68	1
27	หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง สัญญาของทางราชการ และอนุญาโตตุลาการ รุ่นที่ 1 ของสถาบันส่งเสริมกฎหมายมหาชนเพื่อพัฒนานิติรัฐ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	7,000.00	16, 23, 30 พ.ย.67	2
28	หลักสูตรสุขภาพดี ซีวีเอสไอ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รุ่นที่ 17 ของสมาคมข้าราชการอาวุโสแห่งประเทศไทย	31,800.00	23-28 พ.ย.67	2
29	หลักสูตรเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.น.บ.ส.) ของสำนักงาน ก.พ.	53,600.00	11-22 ธ.ค.67	1
30	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) ของกรมบัญชีกลาง ได้แก่ 1) หลักสูตรเตรียมความพร้อม (หลักสูตร PC : Preparation Course) รุ่นที่ 2 2) หลักสูตรระดับต้น (หลักสูตร FC : Fundamental Course) รุ่นที่ 1	1,600.00 2,600.00	15 ม.ค.-1 มี.ค.68 15 ม.ค.-31 มี.ค.68	2 1
31	หลักสูตรหลักกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครองของมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง	8,900.00	3-7 ก.พ.68	1
32	หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย รุ่นที่ 30 ของสำนักงาน ก.พ.	930.00	4 ก.พ.-20 มี.ค.68	1
33	หลักสูตรพัฒนาทักษะการบริหาร สำหรับผู้นำรุ่นใหม่ รุ่นที่ 8 ของสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง	95,000.00	18-27 ก.พ.68	1
34	หลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับผู้ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล PDPA for Data Processor รุ่น 4 ของสมาคมนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์	5,000.00	25 ก.พ.68	1

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
35	หลักสูตร Workshop: PDPA - RoPA การจัดทำบันทึกกิจกรรมประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล รุ่น 9 ของสมาคมนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์	10,000.00	27 ก.พ.68	2
36	หลักสูตรกฎหมายการคลังสำหรับผู้ปฏิบัติงาน... ต้องรู้ ของมูลนิธิวิจัยและพัฒนาการเงินการคลัง - กฎหมายวินัยการเงินการคลัง กฎหมายว่าด้วยงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ ระเบียบเบิกจ่ายเงินจากคลังและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ - การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายเดินทาง ผีก่อบรม ค่าใช้จ่ายบริหาร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน	4,000.00	1) 27-28 ก.พ.68 2) 26-27 มี.ค.68	2
37	หลักสูตรเทคนิคการบริหารทีมงาน : ศิลปะการออกแบบการทำงานร่วมกัน รุ่นที่ 5 ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	4,500.00	10 Mar68	3
38	หลักสูตรการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 1 ของศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	27,000.00	19-26 มี.ค.68	1
39	หลักสูตรเทคนิคจัดการประชุมและจัดทำรายงานการประชุมอย่างมืออาชีพ รุ่นที่ 6 ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	7,000.00	1-2 เม.ย.68	2
40	โครงการบูรณาการการปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	2,400.00	2-4 เม.ย.68	2
41	โครงการอบรมหลักสูตร "จัดซื้อจัดจ้างอย่างไรให้ปลอดภัย และได้ผล" ของมูลนิธิวิจัยและพัฒนาการเงินการคลัง	3,000.00	14-16 พ.ค.68	1
42	หลักสูตรการสืบสวนสอบสวนคดีการเงินการธนาคาร รุ่นที่ 7 ของสมาคมนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์	15,000.00	19-21 พ.ค.68	1
43	การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความสามารถทางนวัตกรรม สำหรับกลุ่มผู้นำในภาครัฐและเอกชน (PUBLIC AND PRIVATE CHIEF INNOVATION LEADERSHIP) ของสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ	10,000.00	29 พ.ค.-22 ส.ค.68	1
44	หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (Certified Government Internal Auditor - CGIA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 - หลักสูตรระดับ 3 การตรวจสอบแบบบูรณาการ (Audit Expert)	450.00	23-27 มิ.ย.68	1
45	โครงการอบรมหลักสูตรกฎหมายปกครอง ของมูลนิธิวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางปกครอง 2 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรการตรวจสอบและหลักปฏิบัติราชการที่ดีเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ 2) หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ	26,700.00	9-13 มิ.ย.68	3
46	โครงการฝึกอบรมระยะสั้น ประจำปีเดือน ก.ค.68 ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 1) หลักสูตร "เทคนิคจัดการประชุมและจัดทำรายงานการประชุมอย่างมืออาชีพ" รุ่นที่ 7 2) หลักสูตร "เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและการเขียนโต้ตอบในงานราชการ" รุ่นที่ 1	7,000.00	2-3 ก.ค. 68 23-24 ก.ค. 68	2
47	หลักสูตรบทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างของเจ้าหน้าที่ และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันความผิดพลาดบกพร่อง เสียหายและป้องกันการถูกโต้แย้ง อุทธรณ์หรือร้องเรียน พร้อมกรณีศึกษา" รุ่นที่ 3 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4,100.00	5-6 ก.ค.68	1

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
48	โครงการระยะสั้นเพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากร หัวข้อ ภัยพิบัติกับการรับมือของส่วนราชการและท้องถิ่น ของสถาบันพระปกเกล้า	5,900.00	18-20 ก.ค.68	1
49	หลักสูตรวิธีการบันทึกข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างในระบบ e-GP ระยะที่ 5 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ จนท. ที่เกี่ยวข้องและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รุ่นที่ 4 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	5,890.00	19-20 ก.ค.68	1
50	หลักสูตรนักปกครองระดับสูง รุ่นที่ 84 ของกระทรวงมหาดไทย	235,000.00	1 ก.ย.-14 พ.ย. 68	1
51	หลักสูตร Mini Master of Management Program (MMM) ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	29,500.00	21 ก.ย.-21 ธ.ค.68	1
52	การอบรมพัฒนาสัมพันธเครือข่ายความมั่นคงระดับผู้บริหาร (ทคบ.) รุ่นที่ 16 ของสำนักกิจการมวลชนและสารนิเทศ กอ.รมน.	-	8 ม.ค.-7 มี.ค.68 (อบรมทุกวันศุกร์)	1
53	กิจกรรม Awakening & Climate Action Workshop ของสถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	-	18-21 ม.ค.68	1
54	การอบรมเชิงปฏิบัติการ MasterClass Workshop Commu Max ภายใต้โครงการต่อยอดแซนด์บ็อกซ์นวัตกรรมการสื่อสารสำหรับหรับนโยบายภาครัฐ (ระยะที่ 2) ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)	-	3, 5 และ 7 ก.พ.68	3
55	หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 10 (ก.พ.ร. 1 รุ่น 10) ของสำนักงาน ก.พ.ร.	-	15-22 ก.พ.68	1
56	หลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับต้น) รุ่นที่ 6 ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.)	-	28 ก.พ.-13 มี.ย.68	2
57	หลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับกลาง) ประเด็นความมั่นคงแบบองค์รวม : การมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง รุ่นที่ 2 ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.)	-	2-27 มี.ค.68 เฉพาะวันหยุดสุดสัปดาห์	
58	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1) รุ่นที่ 101 ของสำนักงาน ก.พ.	-	10 มี.ค.-23 พ.ค.68	1
59	โครงการสัมมนาเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ แนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ ของกรมบัญชีกลาง	-	25 มี.ค.68	1
60	หลักสูตรผู้นำการปฏิบัติ (Lead Implementer) ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ	-	28-30 เม.ย.68	5
61	หลักสูตรผู้นำการตรวจสอบ (Lead Auditor) ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ	-	4-6 มี.ย.68	3
62	โครงการสัมมนาชี้แจงแนวทางปฏิบัติด้านการจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ของกรมบัญชีกลาง	-	6 มี.ย.68	1
63	หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) รุ่นที่ 7 ของสำนักงานงบประมาณ	-	11 มี.ย.-20 ก.ย.68	1
64	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการจัดทำรายงานการเงินของส่วนราชการ รุ่นที่ 1 ของกรมบัญชีกลาง	-	1-3 ก.ค.68	1
65	โครงการสัมมนาพัฒนาความรู้ต่อเนื้อหาทางวิชาชีพบัญชีของผู้ทำบัญชีของหน่วยงานของรัฐ รุ่นที่ 1 ของกรมบัญชีกลาง	-	7-8 ก.ค.68	2
66	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานยุติธรรม : การป้องกันอาชญากรรม สำหรับผู้นำรุ่นใหม่ ของสำนักงานกิจการยุติธรรม	-	14 ก.ค.-19 ส.ค.68 (อบรมจันทร์ - พุธ)	1
67	หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (Middle Manager Development Program) ของสำนักงาน ก.พ.	-	24 ก.ค.-19 ส.ค.68 (12 วันแบบไม่ต่อเนื่อง)	2
68	โครงการการพัฒนาผู้นำทางยุทธศาสตร์และความมั่นคงสำหรับผู้บริหารระดับสูง	-	29 ก.ค.-2 ส.ค.68	1

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
69	การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องพระมหากษัตริย์กับการพระพุทธศาสนา และศาสนพิธี ของกรมการศาสนา	-	28 ส.ค.68	3
70	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2568 ของ สนง.ก.พ.	-	18, 24-25 ก.ย.68	4
4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				
อบรมภายใน				
71	หลักสูตร Securing Active Directory Best Practices for IT Professionals	96,300.00	30 เม.ย.-2 พ.ค.68	15
อบรมภายนอก				
72	หลักสูตรรับรองการปฏิบัติงานอากาศยานไร้คนขับในระยะสายตา (แบบปีกหมุน)/Remote Pilot Visual Line of Sight Certificate: RVC (Multi - Rotor) รุ่นที่ 29 ของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (สทป.)	23,960.00	11-22 พ.ย.67	1
73	หลักสูตรเทคนิคการออกแบบ Infographic เพื่อการสื่อสารในองค์กร รุ่นที่ 11 ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	7,000.00	21-22 พ.ย.67	2
74	หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาทักษะสำคัญสำหรับบุคลากรภาครัฐในศตวรรษที่ 21 ของสถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่			
	1) หลักสูตร ChatGPT	13,770.00	ไม่จำกัดเวลา	3
	2) หลักสูตร Voice Acting and Meditation	7,980.00	(ระหว่าง 17 ธ.ค.67 -	2
	3) หลักสูตร Systematic Thinking	2,990.00	30 ก.ย.68)	1
75	การจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ ด้วยมาตรฐาน ISO 27001:2022 รุ่นที่ 2 ของมหาวิทยาลัยมหิดล	8,500.00	19-20 ธ.ค.67	1
76	หลักสูตรรับรองการปฏิบัติงานอากาศยานไร้คนขับในระยะสายตา (แบบปีกหมุน) รุ่นที่ 30 ของสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ (สทป.)	24,560.00	9-20 ธ.ค.67	1
77	หลักสูตร Data Strategy สำหรับองค์กรภาครัฐ ของสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย	7,860.00	15 ม.ค.68	1
78	หลักสูตรฝึกอบรมการสร้างสื่อวิดีโอ Infographic เพื่อการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพด้วย Application Canva รุ่นที่ 3 ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	18,504.68	22-23 ม.ค.68	2
79	หลักสูตรการพัฒนาโปรแกรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่ทางอินเทอร์เน็ต (Non-Degree) ของสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน)	6,000.00	17-21 มี.ค.68	1
80	หลักสูตรเทคนิคการออกแบบ Content ร่วมกับ AI เพื่อสร้างสื่อประชาสัมพันธ์บนโซเชียล รุ่นที่ 2 ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	3,500.00	24-25 มี.ค.68	1
81	หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การกำกับดูแล AI อย่างมีธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบ (AI Governance Workshop) ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	43,200.00	1-2 เม.ย.68	4
82	หลักสูตร AI Literacy : เจาะลึก Generative AI สำหรับผู้บริหารภาครัฐไทย ของสมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย	8,290.00	2 เม.ย.68	1
83	หลักสูตรการสำรวจและทำแผนที่ด้วยอากาศยานไร้คนขับ ของ สนง.พัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิศาสตร์ (องค์การมหาชน)	20,000.00	28 เม.ย.-2 พ.ค.68	2
84	หลักสูตร ChatGPT ในการทำงานและชีวิตประจำวัน รุ่นที่ 3 ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	17,500.00	24-25 มิ.ย.68	5
85	หลักสูตรอาชญากรรมทางเทคโนโลยี รุ่น 2 ของสมาคมนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์	15,000.00	2-4 ก.ค.68	1
86	หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ 15 ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล	277,000.00	1 ต.ค.68-29 ม.ค.69	1

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
87	โครงการอบรมสัมมนาเสริมสร้างศักยภาพองค์กรภาครัฐและหน่วยร่วมบูรณาการเพื่อรับมือสถานการณ์ภัยคุกคามที่เกี่ยวเนื่องกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ รุ่นที่ 2 ของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1,300.00	17-20 ก.ย.68	2
88	การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับคู่มือรับมือเหตุการณ์ฉุกเฉิน (Incident Management Playbook Workshop) ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	7-8 ต.ค.67	2
89	หลักสูตรการใช้งานระบบพัฒนาแพลตฟอร์ม (Malware Information Sharing Platform : MISP) ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	3 ต.ค.67	2
90	หลักสูตรด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ระดับผู้เชี่ยวชาญ รุ่นที่ 5 ของ สถาบันวิชาการความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ	-	30 ก.ย.-4 ต.ค.67	1
91	โครงการอบรมเชิงรุกเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเชื่อมโยงแอปพลิเคชันไทยดี (Connecting ThaiD : Advanced Training for Integration) ของกรมการปกครอง	-	5 ก.พ.68 19 ก.พ.68 21 ก.พ.68	9
92	อบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสำหรับผู้ประสานงานการตรวจสอบข่าวปลอมภายใต้การดำเนินงานของศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม ของสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	-	13 ก.พ.68	2
93	การอบรม NCSA Cybersecurity Knowledge Sharing ครั้งที่ 4/2568 ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ	-	28 ก.พ.68	1
94	การอบรมสัมมนาในโครงการ Tech for Gov Gen IV "AI & Cyber Security : Learning in Depth and Practical in Application" ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	-		
	1) หัวข้อ AI in the next generation connected system	-	27 มี.ค.68	1
	2) หัวข้อ Zero Trust Approach และการนำไปใช้ในองค์กร	-	1 เม.ย.68	3
	3) หัวข้อ Empowering Developers with Microsoft Agentic AI: From Concept to Implementation รุ่นที่ 1	-	21 เม.ย.68	1
	4) หัวข้อ Empowering Developers with Microsoft Agentic AI: From Concept to Implementation รุ่นที่ 2	-	19 พ.ค.68	2
	5) หัวข้อ Security Foundation for AI : เตรียมความพร้อมด้านความมั่นคงปลอดภัยเพื่อก้าวสู่ AI Ready Organization รุ่นที่ 1	-	23 เม.ย.68	2
	6) หัวข้อ Security Foundation for AI : เตรียมความพร้อมด้านความมั่นคงปลอดภัยเพื่อก้าวสู่ AI Ready Organization รุ่นที่ 2	-	19 พ.ค.68	2
	7) หัวข้อ Agentic AI สำหรับคนภาครัฐ	-	8 พ.ค.68	2
	8) หัวข้อ ทักษะการจัดการด้านความปลอดภัยของคลาวด์ ภาคปฏิบัติ (Cloud Security for Government in Practice)	-	5-6 มิ.ย.68	6
	9) หัวข้อ อบรม AI & Cybersecurity เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และความปลอดภัยทางไซเบอร์เพื่อคนภาครัฐ	-	21 พ.ค.68	3
	10) หัวข้ออบรม Simplify AI Development : การพัฒนา AI ที่ง่ายและมีประสิทธิภาพ	-	24 มิ.ย.68	1
95	การอบรม UNIDIR Cyber Capacity-Building and Policy Training ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	19-23 พ.ค.68	1
96	อบรม NCSA Cybersecurity Knowledge Sharing ครั้งที่ 6/2568 ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	29 พ.ค.68	1

ลำดับที่	รายการ	งบประมาณ	วัน/เดือน/ปี ที่จัดอบรม	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)
97	อบรม NCSA Cybersecurity Knowledge Sharing ครั้งที่ 7/2568 หัวข้อ “Fake News รู้ทันข่าวลวง : คลิกลอยมีสติ แชร้อย่างมีวิจารณญาณ” ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	7 ก.ค.68	2
98	หลักสูตรฝึกอบรมด้านการทูตไซเบอร์ (Cyber Diplomacy) ของกระทรวงการต่างประเทศ	-	2-4 ก.ค.68	2
99	กิจกรรมอบรมเผยแพร่และขับเคลื่อนแนวทางการยกระดับดัชนีด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ของสำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.)	-	22 ก.ค.68	1
	5. ด้านภาษาและทุน			
	อบรมภายนอก			
100	โครงการอบรมภาษาสเปนสำหรับนักการทูตและข้าราชการไทย ประจำปี 2568 ของกระทรวงการต่างประเทศ	-	1 ก.ย.-28 พ.ย.68	2
	รวมทั้งสิ้น	3,007,284.16		1,155



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัด ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังกล่าว แล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 

ชื่อ-สกุล นายสุรัตน์ สุวรรณานนท์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

วันที่ 26 พฤศจิกายน 2568

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล เพ็ญภา สนวนดิษฐ

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โทรศัพท์/โทรสาร 022797180-83

มือถือ 0947619822

อีเมล pennapa.sa@nia.go.th

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.
2566

ถึงปี พ.ศ.
2570

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

[แผนพัฒนาการบริ...pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมาในข้อ 2.2)

- การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
- การบริหารกำลังคนคุณภาพ
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ให้ความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยมีวิสัยทัศน์ที่จะดึงดูด "คนดี" และ "คนเก่ง" ผู้การเป็นกำลังสำคัญของภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักการของคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Morality) มุ่งเน้นผู้ที่มีความสามารถสูง มีจิตสำนึกรับผิดชอบ และพร้อมเป็น มืออาชีพ ในการปฏิบัติภารกิจเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ อย่างมีประสิทธิภาพ

ในฐานะหน่วยงานด้านความมั่นคง ภารกิจ รูปแบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีความแตกต่างจากหน่วยงานราชการทั่วไปอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เข้าปฏิบัติราชการใน สำนักข่าวกรองแห่งชาติ จึงต้องมี คุณสมบัติที่เหมาะสมเฉพาะองค์กร นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติเชิงบวก ที่เป็นพื้นฐานแล้ว บุคลากรของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ต้องเป็นผู้ที่ :

- มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- ได้รับความไว้วางใจในการรักษาความลับของชาติ
- มีความอดทนสูงสามารถทำงานภายใต้สภาวะความกดดันสูง

ปัจจัยแตกต่างเหล่านี้ส่งผลให้ กระบวนการและเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection Process and Tools) ของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้รับการพัฒนาและปรับใช้ให้มีความเข้มข้นและซับซ้อน แตกต่างจากส่วนราชการอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งรวมถึง การออกแบบการทดสอบเฉพาะทาง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการสรรหา การตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมบุคคลอย่างเข้มข้น การทดสอบทางจิตวิทยา โดยใช้วิธีการสรรหาบุคลากรมีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น การสอบแข่งขัน การคัดเลือกบรรจุในกรณีพิเศษ การบรรจุนักเรียนทุน การรับ (โอน) รวมถึงการสรรหาพนักงานราชการ ตลอดจนที่ผ่านมาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ได้ปรับกลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือก (Refined Recruitment Strategy) ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็น คนรุ่นใหม่ (New Generation) และ บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (High-Potential Individuals) ผ่านแนวทาง การสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment) ได้แก่ 1) กิจกรรม Road Show : จัดกิจกรรมแนะนำองค์กรและภารกิจแก่กลุ่มนิสิตนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยชั้นนำ ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด เพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจ ในภารกิจของสำนักข่าวกรองแห่งชาติทำให้เกิดความสนใจ และสร้างแรงบันดาลใจ ในการสมัครสอบเข้าราชการเพิ่มมากขึ้น 2) การสรรหาแบบผู้ซังกูง : โดยใช้นักศึกษารายในองค์กรเป็นผู้ชักนำ บุคลากรภายนอกที่มีคุณภาพ (Qualified External Candidates) เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นต้น

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรองทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และการรักษาความปลอดภัยอย่างมืออาชีพ โดยการพัฒนาคัดความรู้ด้านการข่าว เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีสมรรถนะสูง รวมถึงบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในประชาคมข่าวกรองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความพร้อม ในการรับมือกับภัยคุกคามความมั่นคงและระดับความรุนแรงทุกรูปแบบ ควบคู่กับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

ทั้งนี้ สำนักข่าวกรองแห่งชาติมีการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ และเป็นนักสร้างเครือข่ายเพื่อประสานความร่วมมือกับภาค ส่วนต่าง ๆ และระหว่างหน่วยงาน ในประชาคมข่าวกรอง เพื่อประโยชน์ในการบูรณาการการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการความรู้ด้านการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัย ทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการรับมือกับความท้าทายภายใต้สภาวะแวดล้อมในปัจจุบันและอนาคต และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนมีระดับสมรรถนะเป็นไปตามความต้องการของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ภายใต้หลักธรรมาภิบาล การมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ในปีที่ผ่านมา

- การพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มุ่งสร้างเสริมศักยภาพบุคลากร ครอบคลุมทักษะด้านการข่าว

ด้านการรักษาความปลอดภัยและความมั่นคง ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและหลากหลาย ทั้งทักษะเชิงวิเคราะห์ การวางแผน การบริหารจัดการ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเป็นทีม มีองค์ความรู้และความพร้อมในการทำงานภายใต้บริบทใหม่ นอกจากนี้ ยังปลูกฝังค่านิยมด้านจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการเสริมสร้างความ โปร่งใสและธรรมาภิบาล ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม สำนักข่าวกรองแห่งชาติให้ความสำคัญสูงสุดกับทรัพยากรบุคคล และมีการลงทุนอย่างมากให้การพัฒนาบุคลากร มีการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมร่วม เพื่อส่งต่ออุดมการณ์ แนวคิด และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรจากรุ่นสู่รุ่นอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายด้วยตัวเอง โดยการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ โดยตรง มีการปลูกฝังให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถรับมือกับภัยคุกคาม ความเสี่ยง และการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดอบรมภายใน อาทิ หลักสูตรการข่าวเบื้องต้น หลักสูตรการผลิตข่าวกรอง หลักสูตรการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานด้านบริหาร หลักสูตรการปฐมพยาบาลและการกู้ชีพเบื้องต้น การอบรมการต่อต้านการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก อาทิ หลักสูตรการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ หลักสูตรกฎหมาย PDPA สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล หลักสูตรนักปกครองระดับสูง หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

สำนักข่าวกรองแห่งชาติ มุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรอย่างรอบด้าน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และการเติบโตในสายอาชีพ เพื่อสร้างรากฐานแห่งความสุขที่ยั่งยืน (Well-being) และ ความผูกพัน(Engagement) ต่อองค์กร โดยดำเนินการด้วยวิสัยทัศน์ ดังนี้:

- สร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance): ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความยืดหยุ่นและการบริหารจัดการเวลาอย่างชาญฉลาด
- จัดสภาพแวดล้อมและพื้นที่ปฏิบัติงานที่ สะดวกสบาย ปลอดภัย และมีมาตรฐานสูงสุด ด้วยระบบการทำงานที่ทันสมัย และบรรยากาศ

ที่ เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ

- ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation): นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และเสริมขีดความสามารถของบุคลากร

- สวัสดิการสุขภาพแบบองค์รวม: จัดสวัสดิการด้านสุขภาพเชิงรุก ตั้งแต่การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนป้องกันโรคตามฤดูกาล ไปจนถึงการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากร โดยนักจิตวิทยาผู้เชี่ยวชาญ พร้อมสวัสดิการช่วยเหลือพิเศษในยามวิกฤตของครอบครัว

- ปลุกฝังและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความผูกพัน โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ "พี่บ่น้อง"

กลไกการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เพื่อรับฟัง สร้างความเข้าใจ และค้นหาปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน กิจกรรม รักษาและเชิดชูคนดี คนเก่ง ให้อยู่เคียงข้างองค์กรจนเกษียณอายุหรือนานที่สุด ปลุกฝัง ค่านิยม "ปิดทองหลังพระ" ซึ่งเป็นการปลุกฝังค่านิยมแห่งความมุ่งมั่น ททุ่มเท และการทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง โดย ไม่อวดอ้างผลงาน แต่สร้างความภาคภูมิใจอันยิ่งใหญ่ในใจของบุคลากรทุกคน ซึ่งเป็นแก่นแท้ของความผูกพันต่อองค์กร เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สืบทอดต่อกันมาจากฐานฐาน

- การพัฒนาบุคลากรด้วยกลยุทธ์ Upskill และ Reskill : เพื่อพัฒนาความสามารถบุคลากรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ 1.การเรียนรู้ในสายงาน การหมุนเวียนงาน Job Rotation การสอนงาน และการเป็นที่เลี้ยง การเรียนรู้จากการลงมือทำจริง 2.การเรียนรู้แบบเป็นทางการ จากการฝึกอบรม การถ่ายทอดความรู้พื้นฐาน การสนับสนุนการศึกษาหรือฝึกอบรมผ่าน E-Learning แพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
- 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
3. ทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. วิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งหลักในส่วนราชการ (Succession Plan) โดยมีการกำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องมีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็น และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งหลัก			✓		

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
6. มีแผนการสรรหาและสามารถดำเนินการทดแทนตำแหน่งว่างได้ตามแผน	✓				
7. มีมาตรการรองรับตำแหน่งว่าง เพื่อลดผลกระทบต่องาน	✓				

	5 = มีกา รตำ เนินกา รอย่างเ ป็นระบบ มีผลลัษ ฐที่ชัด เจน โดยมี การติด ตามผล	4 = มีกา รตำ เนินกา รอย่างเ ป็นระบบ	3 = มีกา รตำ เนินการ แต่ยัง ไม่เป็ นระบบ หรือมี ข้อ จำกัด	2 = ไม่ มีกา รตำเน ินการแต่ มีแผนจะ ตำเน ินการ	1 = ไม่ มีกา รตำเน ินการ
8. มีกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งที่ทำให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการ	✓				
9. มีกระบวนการหรือกลไกในการติดตามสาเหตุการลาออกของบุคลากร		✓			

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด
- 2 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
10. มีกลไกในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การกำหนดตัวชี้วัดด้านการพัฒนาตนเอง ระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น			✓		
11. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้แก่บุคลากรตามที่กำหนดใน HRD Plan ของส่วนราชการ (กรณีที่ไม่ใช่ HRD Plan ให้เลือกไม่มีการดำเนินการ)	✓				
12. มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ	✓				

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
13. มีกลไกการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	✓				
14. มีมาตรการในการจัดการบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ		✓			
15. มีการสื่อสารให้ผู้ประเมินให้ Feedback บุคลากรในแต่ละรอบการประเมิน		✓			

	5 = มีกา รต่ำ เนในการ รอย่างเป็ นระบบ มีผลลัพท์ ที่ชัดเจน โดยมี การติด ตามผล	4 = มีกา รต่ำ เนในการ รอย่างเป็ นระบบ	3 = มีกา รต่ำ เนในการ แต่ยัง ไม่เป็ นระบบ หรือมีข้อ จำกัด	2 = ไม่ มีกา รต่ำเนิ นการ แต่มี แผนจะ ต่ำเนิ นการ	1 = ไม่ มีกา รต่ำเนิ นการ
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้					
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา (Gap) เป็นต้น			✓		
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)		✓			
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		✓			
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/ กอง/องค์กร		✓			

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มี การดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มี การดำเนินการ
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ			✓		
18. มีการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	✓				
19. มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา		✓			
20. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น			✓		

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

คำชี้แจง สำหรับข้อ 3 – 24 ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผล	4 = มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	3 = มีการดำเนินการแต่ยังไม่เป็นระบบ หรือมีข้อจำกัด	2 = ไม่มีการดำเนินการแต่มีแผนจะดำเนินการ	1 = ไม่มีการดำเนินการ
21. มีการจัดสภาพแวดล้อมอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในพื้นที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	✓				
22. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัล หรือนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทรัพยากรมากขึ้น	✓				
23. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ	✓				
24. มีการจัดสวัสดิการภายในที่ส่งเสริมชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของบุคลากร	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

25. การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผนกำลังคน	มีฐานข้อมูลถูกต้องครบถ้วน โดยมีการนำมาใช้ในการรายงานทั่วไป และวิเคราะห์ โดยใช้หลายตัวแปรเพื่อแสดงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นได้ เช่น วิเคราะห์สาเหตุของการลาออกของคนในกรม เป็นต้น
การวางแผนสรรหา	มีฐานข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน โดยนำมาใช้รายงาน วิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงพยากรณ์เพื่ออนาคต เช่น คาดการณ์งบประมาณสำหรับงาน HR ด้านต่าง ๆ เป็นต้น
การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	มีฐานข้อมูลถูกต้องในระดับหนึ่งสามารถใช้สำหรับรายงานได้
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	มีฐานข้อมูลถูกต้องครบถ้วน โดยมีการนำมาใช้ในการรายงานทั่วไป และวิเคราะห์ โดยใช้หลายตัวแปรเพื่อแสดงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นได้ เช่น วิเคราะห์สาเหตุของการลาออกของคนในกรม เป็นต้น

26. กรณารายชื่อบุคคลที่ส่วนราชการมีการพัฒนาใน 1 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2568) และนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง เช่น การจัดทำ Dashboard ด้านอัตรากำลัง เป็นต้น	✓	การนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS version 6) มาใช้ในการสรุปข้อมูลบุคลากร และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
นวัตกรรมด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	✓	การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นคนรุ่นใหม่ โดดเน้นการสรรหาเชิงรุก Road show การเข้าไปในสถาบันการศึกษาเพื่อแนะนำองค์กร การเปิดรับสมัครนักศึกษาฝึกงาน และกระบวนการคัดเลือกบุคลากรจะใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและแบบทดสอบทางจิตวิทยาประกอบการดำเนินการและการนำเทคโนโลยีมาช่วยใช้ในการประชาสัมพันธ์ ให้ความน่าสนใจ
นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	การทำแพลตฟอร์มต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงเนื้อหาการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง อาทิ - แพลตฟอร์ม NIA Learning Center สำหรับรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายให้อยู่ในจุดเดียวเพื่อช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงเนื้อหาการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ระบบบัญชีข้อมูลภายในองค์กร (catalog.nia.zone) โดยปัจจุบันสำนักข่าวกรองแห่งชาติจัดทำบัญชีข้อมูลกระบวนการจัดทำข้อมูลภายใน เพื่อแลกเปลี่ยนให้กับบุคลากร ในองค์กร ประกอบด้วย สถานการณ์ไซเบอร์ ของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และข่าวประชาสัมพันธ์ ของสำนักอำนวยการ - ระบบสถาปัตยกรรมองค์กร แพลตฟอร์มสำหรับรวบรวมบัญชีรายการอุปกรณ์ไอที เครือข่าย ในรูปแบบ ของสถิติ เพื่อนำไปสู่มาตรฐานความปลอดภัยที่ดี และเข้าเกณฑ์มาตรฐาน ISO27001 ช่วยให้เจ้าหน้าที่ด้านเทคนิคสามารถเข้ามาสืบค้น ใช้งาน และดำเนินการจัดทำ แผนงาน โครงการ อาทิ ส่วนความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์นำข้อมูลด้านไอทีทั้งหมดไปทำแผนบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เพื่อระบุ ประเมิน ควบคุม และติดตามความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

27. โป้ตรผลสำเร็จด้ำนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมำ จำนวน 1 เรื่อง

สำนักขำวกรลงแห่งชำติ มีการปรับรูปแบบการดำเนิการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าสู่ระบบดิจิทัลเพิ่มขึ้น บุคลากรสามารถปฏิบัติงำนและเข้าถึงข้อมูลต่งๆ ได้ทุกที่ทุกเวลำ มีการนำอุปกรณ์และเทคโนโลยีเข้ำมำปรับใช้ในการทำงำน ซึ่งเป็นการลดกระบวนการและขั้นตอนในการปฏิบัติงำน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ความสำเร็จที่เห็นได้ชัดจากการนำระบบดิจิทัลมำใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

• เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน:
1. การนำระบบ DPIS มำใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยลดกระบวนการทำงานต่งๆ เช่น การขออนุมัติการลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ลดภาระงำนของเจ้าหน้าที่ ลดต้นทุนทรัพยากร

2. การเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย: เจ้าหน้าที่สามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลการฝึกอบรม และข้อมูลอื่น ๆ ได้อย่างสะดวก

3. การวิเคราะห์ข้อมูล: ข้อมูลที่ได้จากระบบออนไลน์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การใช้รูปแบบการประชาสัมพันธ์การให้คำปรึกษาแนะนำ การสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ เพิ่มความสะดวกรวดเร็วทั่วถึง และรูปแบบการสื่อสารมีความน่าสนใจ เข้าใจง่าย

• พัฒนาศักยภาพบุคลากร

1. การเรียนรู้แบบออนไลน์: เจ้าหน้าที่สามารถเข้าถึงหลักสูตรการฝึกอบรมได้ทุกที่ทุกเวลำ ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์

2. การสร้างชุมชนการเรียนรู้: เจ้าหน้าที่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันได้ผ่านช่องทางออนไลน์ในรูปแบบต่งๆ

• สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง

1. การสื่อสารที่โปร่งใส: การใช้เครื่องมือสื่อสารดิจิทัลช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร: เจ้าหน้าที่รู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

• ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ:

1. ภาพลักษณ์ขององค์กรที่ทันสมัย: การนำเทคโนโลยีมำใช้ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและดึงดูดคนรุ่นใหม่

2. สวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่: การนำเสนอสวัสดิการที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่ายผ่านระบบดิจิทัล ตัวอย่างเครื่องมือดิจิทัลที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักขำวกรลงแห่งชำติ

* ระบบ DPIS สำหรับจัดการข้อมูลบุคลากรในทุกด้ำน (ข้อมูลส่วนบุคคล/ระบบวันลา/ระบบเงินเดือน/ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบวิเคราะห์ข้อมูลอัตราค่าจ้าง)

* แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์: สำหรับฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

* เครื่องมือสื่อสารภายในองค์กร เช่น Zoom, Microsoft Teams, Line

* ระบบประเมินผลการทำงาน: สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ทั้งนี้ ความสำเร็จของการปรับรูปแบบการทำงานเข้าสู่ระบบดิจิทัลของสำนักขำวกรลงแห่งชำติขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่

* การวางแผนที่รอบคอบ: การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสม

* การสื่อสารให้เจ้าหน้าที่เข้าใจถึงเหตุผลและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงการฝึกอบรม: การให้ความรู้และทักษะในการใช้งานระบบดิจิทัล

* การปรับตัวของวัฒนธรรมองค์กร: การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้

28. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

-

29. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค

โครงสร้างอายุข้าราชการมีแนวโน้มเข้าสู่ช่วงสังคมผู้สูงอายุ และมีมาตรการบริหารอัตรากำลังว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น(พนักงานราชการ)ซึ่งอาจส่งต่อการขาดช่วงหรือลดอัตรากำลังในการบริหารกำลังคน

ข้อเสนอแนะ

การวางแผนและบริหารกำลังคน รวมถึงการวางแผนสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวโน้มการขาดกำลังคนตามผลการวิเคราะห์โครงสร้างอายุราชการ

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

- 1.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของสำนักข่าวกรอง จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกอัตรากำลังไม่เพียงพอตามความต้องการของส่วนราชการ เนื่องจากสำนักข่าวกรองแห่งชาติเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานจะต้องผ่านการตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น เพื่อป้องกันความเสียหายอันเกิดแก่ราชการ ผู้ผ่านกระบวนการดังกล่าวจึงมีจำนวนจำกัด
- 2.บุคลากรมีอัตราการโอน/ย้าย กลับภูมิลำเนาจำนวนมากเนื่องจากการบรรจุส่วนกลางมีค่าครองชีพสูง และบางส่วนต้องการกลับไปทำงานใกล้บ้านเพื่อดูแลครอบครัว

ข้อเสนอแนะ

- 1.ดำเนินการสรรหา โดยวิธีการที่มีความหลากหลายมากขึ้น ประกอบกับวิธีการสรรหาเชิงรุก
- 2.สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีความโดดเด่น แข็งแรง การดูแลเอาใจใส่สุขภาพกายและใจ หรือสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี สามารถดึงดูดให้บุคลากรทุกคน แม้จะมีภูมิลำเนาต่างจังหวัดเกิดความรักและอยากทำงานกับองค์กรต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

ปัญหาอุปสรรค บุคลากรสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความหลากหลาย ทั้งด้านสายงาน การปฏิบัติงาน และช่วงอายุ

ข้อเสนอแนะ

การกำหนด โครงการ/กิจกรรมต้องพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย สายงานและลักษณะงาน รวมถึงความครอบคลุมในหลากหลายมิติ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation)

	จำนวนข้าราชการจำแนกตามช่วงอายุ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	สัดส่วนข้าราชการตามช่วงอายุ (Generation)
Boomer	2	837	0.24
Gen X	390	837	46.59
Gen Y	361	837	43.13
Gen Z	84	837	10.04

2. อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร

	จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ในปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราส่วนของบุคลากรหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากร
ข้าราชการ	45	837	18.60
พนักงานราชการ			0
ลูกจ้างประจำ			0
ลูกจ้างชั่วคราว			0
อื่นๆ			0
รวม	45	837	18.60

3. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

	จำนวนวันรวมในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร
ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร	264	128	2.06

4. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
	660	837	78.85

5. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา	จำนวนชั่วโมงที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด ยกเว้น E-learning)	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา
	29955	837	35.79

6. ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	จำนวนชั่วโมง/คนฝึกอบรม	ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	3007284.16	29955	100.39

7. ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ

	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์คุณสมบัติที่สามารถเลื่อนระดับในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการประเภทวิชาการที่ได้รับการเลื่อนระดับ
ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการ	28	28	100
ผู้ได้เลื่อนเป็นชำนาญการพิเศษ	24	131	18.32
ผู้ได้เลื่อนเป็นเชี่ยวชาญ	7	34	20.59

8. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ

	จำนวนข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ	จำนวนข้าราชการที่มีคุณสมบัติ/อยู่ในเกณฑ์แต่งตั้งตำแหน่งอำนาจการ	ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ
ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ	6	23	26.09

9. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย

	จำนวนข้าราชการที่มีการย้ายในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย
ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย	94	837	11.23

10. จำนวนกำลังคนคุณภาพแยกตามประเภท

	จำนวนกำลังคนคุณภาพ
นักเรียนทุนรัฐบาล	7
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS	1
ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader)	1
ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)	0

11. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ
ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ	9	837	1.08

12. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ
อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	1	9	11.11
อายุราชการ 5 - 10 ปี	0	0	

13. เหตุผลในการออกจากองค์กรของกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือ โอนออก จากส่วนราชการในปีงบประมาณ
อยากเปลี่ยนสายงาน/เปลี่ยนอาชีพ	1
ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา	0
วางแผนในการเรียนต่อ	0
ปัญหาสุขภาพ	0
ต้องใช้เวลาดูแลครอบครัว	0
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	0

14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ใน ส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งหมด	อัตราการคงอยู่ของ ข้าราชการ
14.1 อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี (ผู้ที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)	123	128	96.09

14. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการที่ยังอยู่ ในส่วนราชการ	จำนวนข้าราชการที่ บรรจุในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567 ทั้งหมด	อัตราการคงอยู่ของ ข้าราชการ
14.2 อายุราชการ 1 - 5 ปี (ผู้ที่บรรจุใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567)	83	93	89.25

15. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาป่วยทั้งหมด ของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการ ทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ ข้าราชการ 1 คนลาใน ปีงบประมาณ
จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	2314	837	2.76

16. จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาทั้งหมดของ ข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้ง หมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้า ราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ
จำนวนวันลาเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	8866	837	10.59

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่างๆ รอบ 1/2568

	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป
ดีเด่น	3.20-3.60	1	16	175	78
ดีมาก	2.6-3.19	-	-	269	168
ดี	2.59	-	-	89	43
พอใช้	1.90	-	-	2	1
ต้องปรับปรุง	-	-	-	-	-

17. ผลการปฏิบัติราชการระดับต่างๆ รอบ 2/2568

	ช่วงร้อยละการ เลื่อนเงินเดือน	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	จำนวนข้าราชการ ประเภททั่วไป
ดีเด่น	3.25-3.60	2	16	181	100
ดีมาก	2.65-3.19	-	-	336	183
ดี	2.16-2.59	-	-	9	2
พอใช้	1.90	-	-	2	-
ต้องปรับปรุง	-	-	-	-	-

18. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

	จำนวนข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น
รอบการประเมินที่ 1/2568	270	837	32.26
รอบการประเมินที่ 2/2568	299	837	35.72