



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความโปร่งใสเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ <u>ค่าเป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ : \geq ร้อยละ ๗๑	(๑) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ (๒) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี	กบค.	-	<u>ดำเนินการตามแผนงานโครงการ ดังนี้</u> ๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยยึดที่ดีให้ความเห็นชอบตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลด่วนที่สุด ที่ ยธ๐๘๐๑.๕/๓๒๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ และประชาสัมพันธ์แผนฯ ให้บุคลากรในสังกัดทราบ ๒. ดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการเสร็จสิ้นและรายงานผลต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบแล้ว จำนวน ๓๓ แผนงาน/โครงการ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>๓. แผนงาน/โครงการที่ดำเนินการเสร็จสิ้นและอยู่ระหว่างสรุปผลการดำเนินการเสนอต่ออธิบดี กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๑๕ แผนงาน/โครงการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - (ลำดับ ๒) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี - (ลำดับ ๘) การพัฒนาแนวทางการดำเนินการสรรหาและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กรมสอบสวนคดีพิเศษ - (ลำดับ ๙) การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)) - (ลำดับ ๑๐) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - (ลำดับ ๑๓) โครงการพัฒนามาตรฐานผู้ปฏิบัติงานในคดีพิเศษ (กิจกรรมหลักที่ ๒) - (ลำดับ ๑๔) การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหาร

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>ทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p> <ul style="list-style-type: none"> - (ลำดับ ๑๗) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนการดำเนินการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การกรมสอบสวนคดีพิเศษ - (ลำดับ ๒๘) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - (ลำดับ ๓๑) แผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทการจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ - (ลำดับ ๓๗) โครงการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ - (ลำดับ ๓๘) โครงการประกันคุณภาพการฝึกอบรม - (ลำดับ ๔๐) การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ - (ลำดับ ๔๔) โครงการการจัดทำและขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม - (ลำดับ ๔๘) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>กรมสอบสวนคดีพิเศษ</p> <p>- (ลำดับ ๔๙) การสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี</p> <p>๔. แผนงาน/โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการซึ่งจะเสร็จสิ้นในเดือน ตุลาคม จำนวน ๑ แผนงาน/โครงการ คือ (ลำดับ ๑๙) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสอบสวนคดีพิเศษ รุ่นที่ ๑๒</p> <p>ภาพรวมของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการตามแผนฯ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ (จากทั้งหมด ๔๙ แผนงาน/โครงการ) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ร้อยละ ๗๓</p>
		<p>จำนวนช่องทางการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อนโยบาย/แผนงาน/มาตรการ/แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><u>ค่าเป้าหมาย :</u></p> <p>ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง</p>	<p>(๓) การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>กบค.</p>	<p>-</p>	<p><u>ดำเนินการแล้วเสร็จ</u> ดังนี้</p> <p>สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ประกาศ เจตนาธรรมฯ หนังสือเวียน สื่อสารผ่านทางการประชุม/สัมมนา ข่าวประชาสัมพันธ์ที่เว็บไซต์ กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นต้น</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
<p>๒.ปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบันและอนาคต</p>	<p>๑๐. มีโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>(๔) การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>กบค.</p>	<p>-</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการขับเคลื่อนการบริหารราชการภายใน อาทิเช่น</p> <p>๑. คำสั่งที่ ๓๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง จัดตั้งสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ (เป็นการภายใน)</p> <p>๒. คำสั่งที่ ๔๖๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง การปรับปรุงภารกิจ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายในกองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ</p> <p>๓. คำสั่งที่ ๕๕๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง ยกเลิกการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินทางอาญา (เป็นการภายใน) และจัดตั้งหน่วยงานภายในสังกัดกองคดีการเงินการธนาคารและการฟอกเงิน</p> <p>๔. คำสั่งที่ ๕๕๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง ยกเลิกคำสั่งจัดตั้งศูนย์คดีละเมิดทางเพศเด็ก (เป็นการภายใน) และจัดตั้งหน่วยงานภายในสังกัดกองกิจการ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>ต่างประเทศและคดีอาชญากรรมระหว่างประเทศ</p> <p>๕. คำสั่งที่ ๕๕๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดตั้งกองคดียาเสพติด (เป็นการภายใน)</p> <p>๖. คำสั่งที่ ๕๕๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดตั้งกองกิจการอำนวยความสะดวกยุติธรรม (เป็นการภายใน)</p> <p>๗. คำสั่งที่ ๖๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง จัดตั้งส่วนวิเคราะห์ข้อมูลและสืบสวนสอบสวนทางการเงิน (เป็นการภายใน) กองคดีธุรกิจการเงินนอกระบบ</p> <p>๘. คำสั่งที่ ๑๓๑๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง จัดตั้งสำนักงานผู้ตรวจราชการกรม มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจราชการกรม ในกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>
	๑๑. มีอัตรากำลังคนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๕) การวางแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ การวางแผนบริหารอัตรากำลัง เพื่อช่วยในการติดตาม ประเมินผลการบริหารอัตรากำลังของส่วนสรรหาบรรจุและแต่งตั้งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>ให้เร่งดำเนินการใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ให้เป็นไปตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำรายงานสถานภาพกำลังคนในภาพรวมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ครั้งที่ ๑ โดยตรวจสอบข้อมูลอัตรากำลังและประสานข้อมูลการบริหารอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ไปยังส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้งและนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำรายงานสถานภาพกำลังคนพร้อมทั้งจัดทำรายงานวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอต่อผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบ และแจ้งไปยังส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทราบเป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ๐๘๐๑.๕/๓๑๖๑ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. จัดทำรายงานสถานภาพกำลังคนในภาพรวมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอต่อ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบ และแจ้งไปยังส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทราบเป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๑๓๖๑ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖</p> <p>๓. ส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอยู่ระหว่างเร่งรัดการดำเนินการตามแผนงานสรรหาฯ รายละเอียดตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ๐๘๐๑.๕/๑๓๓๓ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
		<p>- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการวางแผนบริหารอัตรากำลัง</p> <p>ค่าเป้าหมาย :</p> <p>ปี ๖๖ : ร้อยละ ๖๙</p> <p>- ร้อยละของอัตรากำลังที่ลดลงเปรียบเทียบกับข้อมูลของปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอัตรากำลังคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๗ : ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๕)</p>	(๖) การดำเนินการตามแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>บริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยเร่งรัดการดำเนินการสรรหาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังพลภาครัฐ โดยเรียกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการจากบัญชีผู้สอบได้ และสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ โดยมีอัตรากำลังที่ลดลง ร้อยละ ๑๕.๒๔ เมื่อเทียบกับสัดส่วนกับอัตรากำลังที่ลดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑๖.๙๑ มีอัตรากำลังที่ลดลง ร้อยละ ๑.๖๗</p>
	๑๒. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	<p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</p>	(๗) การดำเนินการขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปี	กบค.	-	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับการจัดสรรทุน จำนวน ๓ ทุน ได้แก่</p> <p>(๑) ทุนพัฒนาศูนย์กลางการภาครัฐ (ศึกษา) ระดับปริญญาโท สาขาวิชา Criminal Justice หรือ Criminal Justice Administration</p> <p>(๒) ทุนพัฒนาศูนย์กลางการภาครัฐ (ศึกษา) ระดับปริญญาโท สาขาวิชา Cyber Crime Law, Cyber Law</p> <p>(๓) ทุนพัฒนาศูนย์กลางการภาครัฐ(ฝึกอบรม)</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>สาขาวิชา Financial Crime</p> <p>๒. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/ว ๘๕๒ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ ประชาสัมพันธ์การรับสมัครคัดเลือกบุคลากรภาครัฐเพื่อรับทุนรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ : ทุนสำหรับผู้ที่ได้รับการตอบรับให้เข้าศึกษา/ฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษา) โดยผู้ผ่านการคัดเลือกให้เป็นผู้รับทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้</p> <p>(๑) นางสาวดิธากร แสงสุข ตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษปฏิบัติการ สังกัดกองคดีภาษีอากร เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกให้เป็นผู้รับทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ศึกษา) ระดับปริญญาโท สาขาวิชา Criminal Justice หรือ Criminal Justice Administration</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
		<p>- ระดับความสำเร็จการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)</p> <p><u>ค่าเป้าหมาย</u></p> <p>- ปี ๖๖ : เสนอข้อมูลต่อคณะทำงานพิจารณาทบทวนกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF) ฯ</p> <p>- ปี ๖๗ : จัดทำและเผยแพร่กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF) ฯ</p>	<p>(๘) การพัฒนาแนวทางการดำเนินการสรรหาและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) กรมสอบสวนคดีพิเศษ</p> <p>- ทบทวน/จัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) กรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	กบค.	-	<p>(๒) ร้อยตำรวจโทหญิง วรวรรณ รักพยัคฆ์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่คดีพิเศษชำนาญการ สังกัดกองคดีธุรกิจการเงินนอกระบบ เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกให้เป็นผู้รับทุนพัฒนาศิลปินภาครัฐ (ศึกษา) ระดับปริญญาโท สาขาวิชา Cyber Crime Law, Cyber Law</p> <p>รายละเอียดตามหนังสือกรมสอบสวนคดีพิเศษ ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๕๔๔ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ปัจจุบันผู้รับทุนอยู่ระหว่างดำเนินการหาสถานศึกษา</p> <p><u>ดำเนินการตามแผนงานโครงการ</u> ดังนี้</p> <p>คณะกรรมการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้มีการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑ อาคารกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อพิจารณาปรับปรุงกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบให้มีการปรับปรุงกรอบ การสั่งสมประสบการณ์ ภาพรวมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
		- จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	- การสร้างความรู้ ความเข้าใจในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	กบค.	-	ดำเนินการตามแผนงานโครงการ ดังนี้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำโปรแกรมประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ และความเข้าใจในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) และเผยแพร่ ๓ ช่องทาง ได้แก่ (๑) บอร์ดประชาสัมพันธ์ (๒) ระบบ Intranet (๓) หนังสือแจ้งเวียนในระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
	๑๓.สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ (Succession Planning)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ	(๙) การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (Succession Planning) - การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	ดำเนินการตามแผนงานโครงการ ดังนี้ ๑. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีคำสั่งที่ ๑๓๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีคำสั่งที่ ๑๓๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ เพิ่มเติม ๒. คณะทำงานการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มีคำสั่งที่ ๑/๒๕๖๖ ลงวันที่

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งอนุคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษและจัดทำ (ร่าง) การปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓. จัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็น และจัดประชุมคณะทำงานฯ และอนุคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา (ร่าง) การปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้</p> <p>๓.๑ ประชุมคณะทำงานฯ จำนวน ๓ ครั้ง</p> <p>๑) วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๒) วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๓) วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๓.๒ ประชุมอนุคณะกรรมการฯ ด้านงานคดี จำนวน ๒ ครั้ง</p> <p>๑) วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๒) วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๓.๓ ประชุมอนุคณะกรรมการฯ ด้านงานสนับสนุน จำนวน ๕ ครั้ง</p> <p>๑) วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๒) วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>๓) วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>๔) วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>๕) วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ๓.๔ ประชุมส่วน อก. อค. จำนวน ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>ปัจจุบันอยู่ระหว่างสรุปผลการดำเนินการพร้อมข้อเสนอแนะเพื่อเสนอต่อรองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ (พันตำรวจโท เพียว ทองเสน) ในฐานะประธานคณะทำงานฯ เพื่อโปรดพิจารณา</p>
<p>๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรตินาคดี เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑๔. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>(๑๐) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี</p>	<p>กปน.</p>	<p>-</p>	<p>ดำเนินการตามแผนงานโครงการ ดังนี้</p> <p>จัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัด กรมสอบสวนคดีพิเศษทราบ และมีโครงการฝึกอบรม/สัมมนาตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรฯ ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่</p> <p>๑) โครงการสัมมนาหัวข้อ “PDPA ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติสำหรับกรมสอบสวนคดีพิเศษ”</p> <p>๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทักษะด้านอารมณ์ และการบริหารจัดการความคิด (Soft Skills) สร้างสัมพันธ์ สร้างผลงานสร้างความสำเร็จสู่ DSI หัวข้อ DISC รู้เขา รู้เรา สานพลังในการ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>ทำงาน</p> <p>๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธี ระดับการพัฒนาทักษะด้านยุทธวิธี</p> <p>๔) โครงการปรับมโนทัศน์ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๕) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทักษะด้านอารมณ์ และการบริหารจัดการความคิด (Soft Skills) สร้างสัมพันธ์ สร้างผลงานสร้างความสำเร็จสู่ DSI หัวข้อ จิตวิทยา การสื่อสารให้ทำงานได้ใจ</p> <p>๖) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๗) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การตรวจสอบ วิเคราะห์ เชื่อมโยงและรวบรวมพยานหลักฐานทางการเงิน</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>๘) โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านงานสำนักงาน งานพัสดุ</p> <p>๙) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ รุ่นที่ ๒๒</p> <p>ปัจจุบันอยู่ระหว่างการรวบรวมผลและจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนฯ เสนอต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>
	<p>๑๕. มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p>	<p>จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่เป็นมาตรฐาน</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ปีละไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร</p>	<p>(๑๑) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>กพน.</p>	<p>-</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>แบ่งการดำเนินการเป็น ๒ ช่วง คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ช่วง ๖ เดือนแรกที่สถาบันการสอบสวนคดีพิเศษอยู่ในสังกัดของกองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ ดังนี้ <p>๑) ปรับปรุงเนื้อหาวิชาของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ รุ่นที่ ๒๒ เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยได้คัดเลือกหัวข้อวิชามาจากหลักสูตรที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษแล้ว โดยมีระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน ๒๑๐ ชั่วโมง (๓๕ วัน)</p> <p>๒) ปรับปรุงหลักสูตรสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน ๖๗๗ ชั่วโมง ประกอบด้วย ๗ หมวดวิชา และอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคณะอนุกรรมการ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>เพื่อปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าว ก่อนเสนออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการคดีพิเศษ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรดังกล่าวต่อไป</p> <ul style="list-style-type: none"> • ช่วง ๖ เดือนหลังเมื่อกรมสอบสวนคดีพิเศษได้มีคำสั่งที่ ๓๑๘๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง จัดตั้งสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ (เป็นการภายใน) ได้มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๑) การประชุมคณะกรรมการบริหาร กำกับ และติดตามการขับเคลื่อนสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑ อาคารกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรเจ้าหน้าที่คดีพิเศษให้เหมาะสม เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ และปรับเปลี่ยนภารกิจ รวมทั้งมีกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาหลักสูตรเจ้าหน้าที่คดีพิเศษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>จึงได้เสนอให้คณะอนุกรรมการพัฒนาหลักสูตรของสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษพิจารณาเนื้อหาในหลักสูตร มีการทบทวนและขอปรับปรุงหลักสูตร เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ระยะเวลาจำนวน ๖๖๐ ชั่วโมง มีเนื้อหา</p> <p>๗ หมวด ๖๗ วิชา ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - หมวด ๑ ความรู้ทั่วไป ๙ วิชา รวม ๕๔ ชั่วโมง - หมวด ๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ๑๒ วิชา รวม ๑๐๒ ชั่วโมง - หมวด ๓ การข่าว ๗ วิชา รวม ๘๔ ชั่วโมง - หมวด ๔ การสืบสวนสอบสวน ๑๐ วิชา รวม ๑๑๗ ชั่วโมง - หมวด ๕ การสอบสวนคดีพิเศษ ๒๒ วิชา รวม ๒๓๔ ชั่วโมง - หมวด ๖ ยุทธวิธี ๕ วิชา รวม ๖๖ ชั่วโมง - หมวด ๗ เบ็ดเตล็ด ๓ ชั่วโมง <p>๒) หลักสูตรพนักงานสอบสวนคดีพิเศษที่เข้าอบรมหลักสูตร “สอบสวนคดีพิเศษ รุ่นที่ ๑๒” ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒๑ คน ระยะเวลาฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑๓ กรกฎาคม - ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นการฝึกอบรม</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>ภายใต้หลักสูตรตามมติที่ประชุม กคพ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยปรับปรุงจาก ๔๐๕ ชั่วโมง เพิ่มเป็น ๔๒๓ ชั่วโมง และเพิ่ม เนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมง จำนวน ๒ วิชา ในหมวดที่ ๓ ข้อ (๗) ชื่อวิชา : การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษและการรักษาความปลอดภัยด้านสารสนเทศ และ ข้อ (๑๘) ชื่อวิชา : การสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษทางด้านอาชญากรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ</p> <p>๓) หลักสูตร “การสืบสวนธุรกรรมการเงินคริปโตขั้นพื้นฐาน” ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๓๓ คน อบรมเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ได้รับความร่วมมือจาก เซนอะแนไลซิส (Chainanalysis) ประเทศสิงคโปร์ ส่งวิทยากรมาร่วมบรรยายให้ความรู้ โดยไม่ขอรับค่าตอบแทน และยังได้มีการแสดงเจตนาเพื่อร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรการสืบสวนธุรกรรมคริปโตในเชิงลึก และความร่วมมือด้านอื่นๆ</p> <p>๔) คณะทำงานของสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษได้ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับ “การจัดหลักสูตรยุทธวิธีทางน้ำ” ของหน่วยบัญชาการสงคราม</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						พิเศษทางเรือ สัตหีบ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรของสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ โดยได้มีการจัดทำโครงการ “หลักสูตร Training for Trainers” ซึ่งเป็นความร่วมมือกับหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ สัตหีบ ในการพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๒. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล	- ร้อยละของจำนวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับที่มีการทบทวน/จัดทำ/ปรับปรุง ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐ ปี ๒๕๖๖ กำหนดเป้าหมายจำนวน ๔ หลักเกณฑ์ ได้แก่ ๑. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ๒. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน ๓. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ (กรณีย้ายสายงาน) ๔. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส	(๑๒) การทบทวน/จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ	กบค.	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ ทบทวน / จัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ จำนวน ๔ หลักเกณฑ์ ตามที่กำหนด ได้แก่ ๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ๒. ประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาเลื่อนข้าราชการเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ๓. ประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
		<p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนามาตรฐานคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานในคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</p>	(๑๓) โครงการพัฒนามาตรฐานผู้ปฏิบัติงานในคดีพิเศษ	กบค.	-	<p>ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ</p> <p>๔. ประกาศ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส</p> <p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>- กิจกรรมหลักที่ ๑ การพัฒนาเกณฑ์คุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานในคดีพิเศษ ทบพวน / จัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ จำนวน ๔ หลักเกณฑ์ ได้แก่</p> <p>๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ</p> <p>๒. ประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณากลับกรอง</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับสูง</p> <p>๓. ประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือระดับ ชำนาญการพิเศษ</p> <p>๔. ประกาศ อ.ก.พ. กรมสอบสวน คดีพิเศษ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ เลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส</p> <p>ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ดังนี้ กิจกรรมหลักที่ ๒ การพัฒนาเกณฑ์ จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานใน คดีพิเศษ</p> <p>กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/ ๒๒๗๔ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ขอความความเห็นชอบข้อบังคับว่าด้วย จรรยาข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>ปัจจุบันอยู่ระหว่างเสนออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษเพื่อโปรดพิจารณา ลงนามในข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบผ่านระบบ Intranet และเว็บไซต์กรม</p>
	<p>๓. สร้างการมีส่วนร่วมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>จำนวนแผนงาน / กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๓ แผนงาน/กิจกรรม</p>	<p>(๑๔) การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>กบค.</p>	<p>-</p>	<p><u>ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ</u> ดังนี้ สำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/ว๔๙๐ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดทุกคนเข้าตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ที่ https://link.dsi.go.th/dkb๗qH หรือสแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อเข้าตอบแบบสำรวจฯ ภายในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม – ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อครบระยะเวลาที่กำหนดแล้วพบว่าข้าราชการเข้าตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>จำนวน ๕๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๗ ซึ่งมากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ คือ ไม่น้อยกว่า ๒๗๔ คน และไม่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจ จำนวน ๓๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๓</p> <p>โดยบุคลากรมีความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๕ มิติ ประเด็นความพึงพอใจในมิติต่างๆ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๗๗ มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๕๑ มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย โดยค่าความพึงพอใจในมิติต่างๆ ทั้ง ๕ มิติ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยที่ ๓.๖๕ มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๐๐</p> <p>ภาพรวมของร้อยละความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ใน ๕ มิติ เท่ากับ ร้อยละ ๗๓ และมีความเชื่อมั่นด้านการบริหาร</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
			(๑๕) การขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบคณะกรรมการ/คณะกรรมการ	กบค./กพน.	-	<p>ทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ร้อยละ ๘๑.๒๑</p> <p><u>ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ</u> ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามคำสั่ง กรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่ ๕๐๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ (ตามคำสั่ง กรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่ ๑๓๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และประกอบด้วยอนุคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๓ คณะ ประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> (๑) อนุคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ด้านงานคดีพิเศษ (๒) อนุคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ด้านงานสนับสนุนพิเศษ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>และ (๓) อนุคณะทำงานการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ด้านวิชาการและกฎหมาย</p> <p>๓. การทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยคณะทำงานดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ตามคำสั่งกรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่ ๑๒๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๔. การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามคำสั่งกรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่ ๑๒๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
	๔. เผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างทั่วถึง	จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	(๑๖) การเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ เผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในหลายช่องทาง เช่น หนังสือเวียน สื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์ การประชาสัมพันธ์ผ่านการประชุม/สัมมนา บอร์ดประชาสัมพันธ์
	๕. บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความสำเร็จของดำเนินงานตามแผนการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕	(๑๗) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนการดำเนินการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพร.	-	ดำเนินการตามแผนงานโครงการ ดังนี้ ๑. จัดการประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการกรม กองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ กองปฏิบัติการพิเศษ กองนโยบายและยุทธศาสตร์ และกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อรับฟังความคิดเห็น ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม รายละเอียดกิจกรรม/โครงการที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน และได้นำความเห็นดังกล่าวมาจัดทำร่างแผนพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๒. จัดการประชุมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>แผนปฏิบัติการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>๓. อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษเห็นชอบการดำเนินการตามแผนพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p> <p>แผนปฏิบัติการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>๔. แจ้งเวียนแผนพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และแผนปฏิบัติการค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนฯ และสื่อสารไปยังหัวหน้าหน่วยงานในสังกัด เพื่อสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดทราบ และสนับสนุนการ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						ดำเนินการตามแผนฯ ปัจจุบันอยู่ระหว่างติดตามผลการดำเนินการฯ และนำเสนอต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรตินาคดี” เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	๑๖. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา สามารถนำความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๙๑	(๑๘) หลักสูตรเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ	สสพ.	๕๐๐,๐๐๐	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ รุ่นที่ ๒๒ จำนวน ๖๐ คน ระยะเวลาฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑ มีนาคม - ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ ณ ห้องรับรอง ชั้น ๒ อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ (อาคารเอ) ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ
			(๑๙) หลักสูตรสอบสวนคดีพิเศษ	สสพ.	๗๕๐,๙๐๐	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตร “สอบสวนคดีพิเศษ รุ่นที่ ๑๒” จำนวน ๒๑ คน ระยะเวลาฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑๓ กรกฎาคม - ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖
			(๒๐) หลักสูตรการตรวจสอบวิเคราะห์ เชื่อมโยงพยานหลักฐานทางการเงิน	กพน.	๑๒๐,๐๐๐ (๑๑๔,๖๐๐)	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ จัดโครงการฯ ในวันที่ ๒๒ - ๒๔ กุมภาพันธ์ และ ๒๗ กุมภาพันธ์ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ในรูปแบบออนไลน์ ณ ห้องประชุม ๒ อาคารรัฐประศาสนภักดีฯ และสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๓๐ คน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
			(๒๑) หลักสูตรทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพยานหลักฐานดิจิทัลชั้นสูง	กพน.	๑๒๐,๐๐๐	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ จัดโครงการฯ ในวันที่ ๑๙ - ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (TIJ) โดยมีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๒๖ คน
			(๒๒) หลักสูตรความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธี	กพน.	๖๐,๐๐๐ (๕๔,๔๐๐)	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ จัดโครงการฯ ในวันที่ ๘ - ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ ในรูปแบบออนไลน์ และฝึกปฏิบัติ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๓๐ คน
			(๒๓) โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความเชี่ยวชาญกับหน่วยงานภายนอก (ทั้งในประเทศและต่างประเทศ)	กพน.	๑๐๐,๐๐๐	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษอนุมัติให้บุคลากรเข้ารับการอบรม/สัมมนา กับหน่วยงานภายนอกทั้งสิ้น ๓๐ หลักสูตร/โครงการ รวม ๕๘ คน ซึ่งได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ดังนี้ ๑) การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง รุ่นที่ ๑๘ (ยธก.๑๘) ๒) การฝึกอบรมหลักสูตรนักบินระบบอากาศยานไร้คนขับ ประจำปี ๒๕๖๖ หลักสูตร RVC (Fixed Wing) (หลักสูตรรับรองการปฏิบัติงานอากาศยานไร้คนขับในระยะสายตาแบบปีกนิ่ง) รุ่นที่ ๒ ๓) การฝึกอบรมหลักสูตรนักบิน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>ระบบอากาศยานไร้คนขับ ประจำปี ๒๕๖๖ หลักสูตร RVC (Multi-Rotor) (หลักสูตรรับรองการปฏิบัติงานอากาศยานไร้คนขับในระยะสายตาแบบปีกหมุน) รุ่นที่ ๑๖</p> <p>๔) การศึกษาอบรมหลักสูตรตลาดทุน สำหรับผู้บริหารระดับสูงภาครัฐ รุ่นที่ ๑</p> <p>๕) หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ (บมช.) รุ่นที่ ๑๕</p> <p>๖) การฝึกอบรมหลักสูตรผู้จัดการงานยุติธรรมระดับกลาง (บธก.) รุ่นที่ ๒๒</p> <p>ช่วงที่ ๑ รูปแบบพบปะ</p> <p>ช่วงที่ ๒ รูปแบบออนไลน์</p> <p>ผ่าน Cisco Webex Meetings</p> <p>ช่วงที่ ๓ รูปแบบพบปะ</p> <p>๗) โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายวิทยากรตัวคูณในการปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๘) การอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศเบื้องต้นและการฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน</p> <p>๙) การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับสูง รุ่นที่ ๑๔ (ยธส.๑๔)</p> <p>๑๐) หลักสูตรพัฒนาความสัมพันธ์เครือข่ายความมั่นคงระดับผู้บริหาร (พคบ.) รุ่นที่ ๑๔</p> <p>๑๑) การสัมมนาการขับเคลื่อน</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>การพัฒนากฎหมาย กระบวนการยุติธรรม และสิทธิมนุษยชนของประเทศไทย</p> <p>๑๒) การฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) หลักสูตรเตรียมความพร้อม (Preparation Course) รุ่นที่ ๑</p> <p>๑๓) การฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับกลาง (Intermediate Officer Course)</p> <p>๑๔) การศึกษาหลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้การก่อการร้ายและการก่อความไม่สงบ สำหรับผู้บริหาร รุ่นที่ ๑๖</p> <p>๑๕) หลักสูตรการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ รุ่นที่ ๓๐</p> <p>๑๖) การฝึกอบรมหลักสูตรส่งทางอากาศ รุ่นที่ ๓๔๒ (๓/๖๖) (ทั่วไป)</p> <p>๑๗) การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรม รุ่นที่ ๗</p> <p>๑๘) การศึกษาอบรมหลักสูตร</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>หลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย (นธป.) รุ่นที่ ๑๑</p> <p>๑๙) การเข้ารับฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาองค์ความรู้ใหม่สำหรับผู้บริหารภาครัฐ รุ่นที่ ๔</p> <p>๒๐) การอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง รุ่นที่ ๑ (บสป.๑)</p> <p>๒๑) โครงการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต</p> <p>๒๒) การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ภาครัฐร่วมเอกชน (บรอ.) รุ่นที่ ๑๐</p> <p>๒๓) การอบรม ออนไลน์ เรื่อง การบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทย ระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๕</p> <p>๒๔) การสัมมนา เรื่องทิศทางการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม และตำรวจของประเทศไทย</p> <p>๒๕) การฝึกอบรมหลักสูตร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒๖) การศึกษาอบรมหลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นงก.) รุ่นที่ ๕</p> <p>๒๗) การฝึกอบรมหลักสูตรความ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>มั่นคงศึกษา (ระดับต้น) รุ่นที่ ๔ ๒๘) หลักสูตรผู้กำกับการ รุ่นที่ ๑๓๘ ๒๙) หลักสูตรผู้กำกับการ รุ่นที่ ๑๓๙ ๓๐) การอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการพัฒนาเว็บไซต์หน่วยงานตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines)</p>
			(๒๔) โครงการพัฒนาบุคลากรงานพัสดุ	กพน.	๑๐,๐๐๐	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ จัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านงานสำนักงาน งานพัสดุ ในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๑ อาคารกรมสอบสวนคดีพิเศษ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ คนจากทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ รวม ๖๐ คน โดยมีหัวข้อการบรรยาย เรื่อง การดำเนินงานสารบรรณด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และตอบข้อซักถามเกี่ยวกับงานสารบรรณฯ และการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะ เจาะจง และการบริหารพัสดุ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างฯ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
			(๒๕) โครงการสัมมนาหัวข้อ “PDPA ข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติ สำหรับกรมสอบสวนคดีพิเศษ”	กพน.	๑๐,๐๐๐ (๙,๙๕๕)	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ จัดโครงการเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๑ อาคารกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในรูปแบบออนไลน์ และการฝึกปฏิบัติ โดยมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๖๒ คน
			(๒๖) โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล	กพน.	๑๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐)	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ ทักษะด้านอารมณ์ และการบริหารจัดการความคิด (Soft Skills) สร้างสัมพันธ์ สร้างผลงาน สร้างความสำเร็จสู่ DSI จำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ หัวข้อ จิตวิทยา การสื่อสาร ได้งาน ได้ใจ จัดขึ้นในวันศุกร์ที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องรับรอง ชั้น ๒ อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๓ คน ใช้งบประมาณในการจัดโครงการ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท ครั้งที่ ๒ หัวข้อ DISC รู้เขา รู้เรา สานพลังในการทำงาน จัดขึ้นในวันอังคารที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องรับรอง ชั้น ๒ อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๐ คน ใช้งบประมาณ ในการจัดโครงการ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
		<p>ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p><u>ค่าเป้าหมาย</u></p> <p>ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี ต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	(๒๘) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	กพน.	-	<p>โดยมีผู้ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๑๔๖ คน</p> <p><u>ดำเนินการตามแผนงานโครงการ</u> ดังนี้</p> <p>๑. กำหนดแผนการดำเนินงานในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาตามแผนฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการให้บุคลากรในสายงานหลัก (ตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล - บุคลากรดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลในช่วงเดือนเมษายน - สิงหาคม ๒๕๖๖ <p>๒. ติดตามผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลจากต้นสังกัดตามแบบฟอร์มที่กำหนด</p> <p>ปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดทำสรุปผลการดำเนินโครงการฯ เพื่อรายงานผลต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
		<p>ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจในการครองตน ตามหลักสุจริตธรรมในระดับ มากขึ้นไป</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐</p>	<p>(๒๙) โครงการปรับมโนทัศน์ ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรม ให้กับผู้บริหารทุกระดับของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>กบค.</p>	<p>๑๕,๐๐๐ (๑๓,๕๖๐)</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>จัดโครงการปรับมโนทัศน์ในการ ครองตนตามหลักสุจริตธรรมให้กับ ผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดี พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ศุกร์ที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องรับรอง ชั้น ๒ อาคารราชบุรีดิเรก ฤทธิ์ (อาคารเอ) โดยมีผู้เข้าร่วม โครงการฯ จำนวน ๔๐ คน และจากการ ทำประเมินผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความเป็น เลิศด้านภาวะผู้นำ ตลอดจนทราบถึง หลักคุณธรรม จริยธรรม และการเป็น ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดตามหนังสือ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๓๒๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงาน โครงการปรับมโนทัศน์ฯ โดยบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจในการครองตนตาม หลักสุจริตธรรมในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ ๑๐๐</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
	๑๗. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมาตรการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต ในระดับมากขึ้นไป ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๕	(๓๐) โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมสอบสวน คดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐ (๑๔,๙๗๕)	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกัน และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมสอบสวน คดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร เขตป้อมปราบศัตรูพ่ายกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๙๐ คน และจากการตอบแบบประเมิน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการ ทุจริตประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ในระดับมากขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดตามหนังสือกลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๗๔๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานโครงการ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ด้านคุณธรรมฯ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
	<p>๑๘. มีระบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเอง ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของ การปฏิบัติการตามแผนแม่บท การจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ <u>ค่าเป้าหมาย</u> : ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>(๓๑) แผนปฏิบัติการภายใต้ แผนแม่บทการจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>	<p>กพน.</p>	<p>๒๐,๐๐๐</p>	<p>ดำเนินการตามแผนงานโครงการ ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการภายใต้ แผนแม่บทการจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษได้ให้ความเห็นชอบ และแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดทราบแล้ว</p> <p>๒. ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้</p> <p>๒.๑ โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ผ่านทาง Online หัวข้อ KM LO & Best Practice เพื่อมุ่งสู่ DSI ๔.๐ ได้ดำเนินการจัดโครงการฯ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผ่านระบบออนไลน์</p> <p>๒.๒ โครงการการจัดการความรู้ กรมสอบสวนคดีพิเศษ (KM) ดังนี้</p> <p>๑) กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีคำสั่งที่ ๑๕๒๒/๒๕๖๕ แต่งตั้งที่ปรึกษา/ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ และคณะทำงานด้านการจัดการความรู้ (KM) และแนวทางการปฏิบัติที่</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>เป็นเลิศ (Best Practice) กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยรองอธิบดีฯ ที่กำกับดูแลกองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ เป็นประธาน</p> <p>๒) ประชุมคณะทำงานด้านการจัดการความรู้ และแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยได้คัดเลือกองค์ความรู้จำนวน ๒ เรื่อง ประกอบด้วย</p> <p>(๑) องค์ความรู้ตามกระบวนการหลัก คือ เทคนิคการสัมภาษณ์และการซักถามที่มีประสิทธิภาพในการสอบสวนคดีพิเศษและ (๒) องค์ความรู้ตามกระบวนการสนับสนุน คือ การพัฒนาระบบสื่อสารเพื่อการสนับสนุนการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ</p> <p>๓) อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษอนุมัติแผนการจัดการความรู้และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดการความรู้กระบวนการหลัก/กระบวนการสนับสนุนและแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศและ ได้แจ้งเวียนแผนให้หน่วยงานในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบ</p> <p>๒.๓ แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยได้ดำเนินการ ดังนี้</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>๑) ที่ประชุมคณะทำงานด้านการจัดการความรู้ และแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้คัดเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) คือ การถอดบทเรียนกรณี การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำสำนวนการสอบสวนคดีพิเศษที่พนักงานอัยการมีความเห็นไม่ฟ้องกับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ/สั่งไม่ฟ้องและสำนวนการสอบสวนคดีพิเศษ ที่ศาลยกฟ้อง ให้ครบถ้วนสมบูรณ์</p> <p>๒) กรมสอบสวนคดีพิเศษได้มีคำสั่งที่ ๑๗๘/๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะอนุทำงานด้านการจัดการความรู้ และคณะอนุทำงานแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยผู้อำนวยการส่วนคดีความเห็นแย้ง ๑ เป็นหัวหน้าคณะอนุทำงาน และผู้อำนวยการสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ เป็นคณะอนุทำงานและเลขานุการ</p> <p>๓) ประชุมคณะอนุทำงานการจัดการความรู้กระบวนการหลัก/กระบวนการสนับสนุนและแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศฯ เมื่อวันที่</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดกรอบการดำเนินการจัดการความรู้และแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ</p> <p>๒.๔ การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน ดังนี้</p> <p>๑) จัดทำโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และจัดทำคู่มือระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน และได้เผยแพร่คู่มือบนระบบ Intranet กรมสอบสวนคดีพิเศษ</p> <p>๒.๕ ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ของผู้เกษียณอายุราชการ โดยได้ขออนุมัติโครงการ และดำเนินการจัดทำวีดิทัศน์ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ของข้าราชการผู้ที่จะเกษียณ อายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเผยแพร่องค์ความรู้บนระบบ Intranet</p> <p>๒.๖ ถ่ายทอดความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลต้นแบบ (Role Model) โดยได้ดำเนินการเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลต้นแบบ (Role Model) และเผยแพร่องค์ความรู้บนระบบ Intranet</p> <p>๒.๗ จัดการสัมมนาสรุปผลการจัดการความรู้และแนวทางปฏิบัติที่เป็น</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>เลิศ (KM Day) ในวันพุธที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้อง Learning Studio ชั้น ๑ สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (TIJ) และ online ผ่านระบบ Cisco WebEx Meeting อยู่ระหว่างการจัดทำรูปเล่มองค์ความรู้ และสรุปผลการดำเนินโครงการการจัดการความรู้กรมสอบสวนคดีพิเศษ (KM) และแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>
	<p>๑๙. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>(๓๒) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในพัฒนาบุคลากร</p>	<p>กพน.</p>	<p>-</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ จัดทำคอนเทนต์ (Content) และเผยแพร่คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานในกระบวนการหลักของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งหัวข้ออื่น ๆ ที่น่าสนใจ ผ่านทางระบบ LINE Official Account : DSI - KM & LO นอกจากนี้ ได้มีการจัดทำคลิปวีโอถ่ายทอดองค์ความรู้ในหัวข้อต่าง ๆ โดยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อเผยแพร่ผ่านทางระบบ Intranet ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
<p>๔. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นปัจจุบันพร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ</p>	<p>๒๑. มีฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ประโยชน์สนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีการรับรู้การปรับปรุงข้อมูลตนเองประจำปี <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๘๐</p> <p>- ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๗๙</p> <p>- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้รองรับ/สนับสนุนการใช้งานของผู้บริหาร ได้ครบถ้วน ทันเวลา <u>ค่าเป้าหมาย</u>: ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>(๓๓) การจัดทำและดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการข้อมูลในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>กบค.</p>	<p>-</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำหนังสือเวียนให้บุคลากรในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตรวจสอบข้อมูลส่วนตัวในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) หากพบข้อมูลคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริงหรือไม่ครบถ้วนประการใด ขอให้ทำหนังสือแจ้งพร้อมทั้งรับรองสำเนาหลักฐานข้อมูลส่งมายังกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ตามหนังสือเวียน ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/ว ๖๒๕ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>๒. จัดทำรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ รวมถึงสนับสนุนการข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้บริหาร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมาณ ๖๐ รายการ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
<p>๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ</p> <p><u>ค่าเป้าหมาย</u></p> <p>ปี ๖๖ : ร้อยละ ๗๓</p>	<p>(๓๔) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี</p>	<p>กบค.</p>	<p>-</p>	<p>ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>๑. ดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการเสร็จสิ้นและรายงานผลต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบแล้ว จำนวน ๓๓ แผนงาน/โครงการ</p> <p>๒. แผนงาน/โครงการที่ดำเนินการเสร็จสิ้นและอยู่ระหว่างสรุปผลการดำเนินการเสนอต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๑๕ แผนงาน/โครงการ ดังนี้</p> <p>๓. แผนงาน/โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการซึ่งจะเสร็จสิ้นในเดือนตุลาคม จำนวน ๑ แผนงาน/โครงการ คือ (ลำดับ ๑๙) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสอบสวนคดีพิเศษ รุ่นที่ ๑๒</p> <p>ภาพรวมของแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการตามแผนฯ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ (จากทั้งหมด ๔๙ แผนงาน/โครงการ) โดยบุคลากรเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ร้อยละ ๘๓.๒๑</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
	<p>๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการบริหารผลงาน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๗๔</p>	<p>(๓๕) การทบทวน/จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>	<p>กบค.</p>	<p>-</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>๑. คณะทำงานดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการประชุมเพื่อพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ รวมทั้งทบทวนรายละเอียดตัวชี้วัด เพื่อให้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และพนักงานราชการ ทั้งในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ และ ๒/๒๕๖๖</p> <p>๒. แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ ให้ข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งมีการชี้แจงเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เปลี่ยนแปลงไปให้ผู้แทนหน่วยงานทราบ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
<p>๒. ปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p>	<p>๑๑. มีอัตรากำลังคนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ</p>	<p>- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการวางแผนบริหารอัตรากำลัง <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๖๙</p> <p>- ร้อยละของอัตรากำลังที่ลดลงเปรียบเทียบกับข้อมูลของปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อัตรากำลัง = ร้อยละ ๑๕.๙๗)</p>	<p>(๓๖) การวางแผนบริหารอัตรากำลังและการดำเนินการตามแผนฯ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>กบค.</p>	<p>-</p>	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ</p> <p>บริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยเร่งรัดการดำเนินการสรรหาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารจัดการกำลังพลภาครัฐ โดยเรียกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการจากบัญชีผู้สอบได้ และสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ โดยมีอัตรากำลังที่ลดลงร้อยละ ๑๕.๒๔ เมื่อเทียบสัดส่วนกับอัตรากำลังที่ลดลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑๖.๙๑ มีอัตรากำลังที่ลดลง ร้อยละ ๑.๖๗</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรตินาคิดิ์ เชี่ยวชาญ ชื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	๒๐. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	- ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานจริง ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๓๗) โครงการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.	-	ดำเนินการตามแผนงานโครงการ ดังนี้ ในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ไม่มีโครงการที่ต้องดำเนินการติดตามและประเมินผล เนื่องจากการติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามโครงการฝึกอบรมที่จัดโดยกรมสอบสวนคดีพิเศษ และหลักสูตรที่ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่แล้วเสร็จก่อนรอบการประเมินอย่างน้อย ๓ เดือน โดยจะพิจารณาจากร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา แล้วนำความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญ ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันอยู่ระหว่างการวิเคราะห์แบบสอบถามการติดตามและสรุปรายงาน
	๑๖. บุคลากรมีความรู้ ทักษะสมรรถนะที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในปฏิบัติงาน ค่าเป้าหมาย ปี ๖๖ : ร้อยละ ๙๑	(๓๘) โครงการประกันคุณภาพการฝึกอบรม	กพน.	-	ดำเนินการตามแผนงานโครงการ ดังนี้ ๑. ดำเนินงานการประกันคุณภาพการฝึกอบรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๖ โครงการ ดังนี้ (๑) โครงการสัมมนา หัวข้อ “PDPA ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติสำหรับกรมสอบสวนคดีพิเศษ” (วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕) (๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทักษะด้านอาชญากรรม และการบริหารจัดการความคิด (Soft Skills) สร้างสัมพันธ์

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>สร้างผลงาน สร้างความสำเร็จสู่ DSI (หัวข้อ จิตวิทยาการสื่อสารให้ทำงานได้ใจ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕) (หัวข้อ DISC รู้เขา รู้เรา สานพลังในการทำงานดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖)</p> <p>(๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธี ระดับการพัฒนาทักษะด้านยุทธวิธี (วันที่ ๘ - ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕)</p> <p>(๔) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ (วันที่ ๓๐ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รูปแบบออนไลน์)</p> <p>(๕) โครงการอบรม “การจัดการความรู้ (KM) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) หัวข้อ KML0 & Best Practice เพื่อมุ่งสู่ DSI ๔.๐ (วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รูปแบบออนไลน์)</p> <p>(๖) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การตรวจสอบ วิเคราะห์ เชื่อมโยง และรวบรวมพยานหลักฐานทางการเงิน (วันที่ ๒๒ - ๒๔ กุมภาพันธ์ และวันที่ ๒๗ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๖)</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>รูปแบบออนไลน์ ทั้งนี้ โครงการฝึกอบรม จำนวน ๖ โครงการ ข้างต้น ผ่านเกณฑ์การประเมิน การประกันคุณภาพการฝึกอบรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ ๒. กองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษได้ จัดการประชุมคณะทำงานประกัน คุณภาพ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาปรับปรุงเกณฑ์ ประกันคุณภาพการฝึกอบรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ โดย มีการปรับมาตรฐานการประเมิน จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านการพัฒนา หลักสูตร (๒) ด้านบริหารจัดการ โครงการฝึกอบรม (๓) ด้านการ ประเมินผลและติดตามการฝึกอบรม (๔) ด้านการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ใน การฝึกอบรม (๕) ด้านระบบการประกัน คุณภาพการฝึกอบรม ปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดทำ รายการสรุปผลการดำเนินโครงการ ประกันคุณภาพการฝึกอบรม กรม สอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
			(๓๙) การจัดทำฐานข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากร	กพน.	-	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>๑. ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลโครงการอบรมภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งกรมสอบสวนคดีพิเศษดำเนินการจำนวน ๑๓ หลักสูตร และโครงการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ความเชี่ยวชาญกับหน่วยงานภายนอก จำนวน ๖๓ หลักสูตร</p> <p>๒. รายงานสรุปผลการดำเนินงานการจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบแล้ว เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖</p>
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสอดคล้องกับความต้องการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร	๒๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและผูกพันกับองค์กร	<p>- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p><u>ค่าเป้าหมาย</u></p> <p>ปี ๖๖ : ร้อยละ ๗๕</p> <p>- ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p> <p><u>ค่าเป้าหมาย</u> : ร้อยละ ๘๕</p>	(๔๐) การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	<p>ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำแผนสร้างความผูกพันบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ให้ความเห็นชอบแผนฯ ทำหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนที่ ๓๐ ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๘๔๔ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และประชาสัมพันธ์แผนฯ ให้บุคลากรในสังกัดทราบ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>๒. ดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการงานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีแผนงาน/โครงการทั้งหมด จำนวน ๓๑ แผนงาน/โครงการ</p> <p>๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๑๐๑๖ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๔. สืบความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีข้าราชการเข้าตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๕๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๗ และไม่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจ จำนวน ๓๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๓ ซึ่งมากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ คือ ไม่น้อยกว่า ๒๗๔ คน โดยมีผลการสำรวจ ดังนี้</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>๑) ความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เท่ากับ ร้อยละ ๗๓</p> <p>๒) ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม เท่ากับ ๘๑.๒๑</p> <p>๓) ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ เท่ากับ ๘๒.๑๔</p> <p>ปัจจุบันอยู่ระหว่างสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน เสนอต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อโปรดทราบ และแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดทราบ</p>
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ระดับคะแนนการประเมิน ITA : OIT ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๗๕	(๔๑) การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เครื่องมือประเมินแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency : OIT) ด้านการบริหารและพัฒนา	กบค.	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ ๑. อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษได้ลงนามในประกาศเจตนารมณ์การบริหารราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษตามหลักธรรมาภิบาล โดยกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ ข้อ และมีการเผยแพร่ประกาศให้บุคลากรและสาธารณชนได้ทราบโดยทั่วกัน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
			<p>ทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล, การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล, หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี</p>			<p>บนเว็บไซต์กรมสอบสวนคดีพิเศษ</p> <p>๒. กรมสอบสวนคดีพิเศษได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีการเผยแพร่บนเว็บไซต์กรมสอบสวนคดีพิเศษ</p> <p>๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแสดงความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และมีการเผยแพร่บนเว็บไซต์กรมสอบสวนคดีพิเศษ</p> <p>๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และยังมีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยเผยแพร่หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรทรัพยากรบุคคล บน</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>เว็บไซต์กรมสอบสวนคดีพิเศษ ทั้งนี้สามารถเข้าไปดูข้อมูลหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากรทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติมได้ โดยไปที่แถบเมนู E-SERVICE ไปที่ “ประชาชนทั่วไป” ไปที่ “การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศและความโปร่งใส” เลือก “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” หัวข้อ “หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล”</p> <p>๕. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>ทั้งนี้ สามารถเข้าไปดูข้อมูลได้ โดยไปที่แถบเมนู E-SERVICE ไปที่ “ประชาชนทั่วไป” ไปที่ “การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศและความโปร่งใส” เลือก “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” เลือก “รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี”</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
	๗. การดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๔๒) การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กบค.	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ การประมวลข้อเท็จจริงกรณีมีการกล่าวหาเรื่องเรียนเป็นหนังสือว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อพิจารณาสั่งการ และรวมถึงการประมวลสำนวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจเพื่อสั่งการ รวมจำนวน ๔๔ เรื่อง แล้วเสร็จจำนวน ๔๔ เรื่อง ไม่แล้วเสร็จ ๐ เรื่อง
	๘. การดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยเสร็จตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ค่าเป้าหมาย: ร้อยละ ๑๐๐	(๔๓) แผนงานการตรวจสอบและติดตามการดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กบค.	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้ ๑. กลับกองรายงานผลการสืบสวน/สอบสวนของคณะกรรมการสืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ซึ่งรวมถึงวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับ โดยทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อพิจารณาสั่งการ รวมจำนวน ๑๕ เรื่อง แล้วเสร็จ ๑๕ เรื่อง ไม่แล้วเสร็จ ๐ เรื่อง

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>๒. การกลั่นกรองรายงานผลการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับ โดยทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งการรวมจำนวน ๔ เรื่อง แล้วเสร็จ ๔ เรื่อง ไม่แล้วเสร็จ ๐ เรื่อง</p>
	<p>๙. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>(๔๔) โครงการการจัดทำและขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>กบค.</p>	<p>-</p>	<p>ดำเนินการตามแผนงานโครงการ ดังนี้</p> <p>๑. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยแผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตฯ ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๒๒ โครงการ/กิจกรรม ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๒๑ โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๒. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน (ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมฯ ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๑๘ โครงการ/กิจกรรมและดำเนินการ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
		<p>ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการเกี่ยวกับให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p> <p>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>(๔๕) โครงการปรับมโนทัศน์ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>กบค.</p>	<p>๑๕,๐๐๐ (๑๓,๕๖๐)</p>	<p>เสร็จสิ้นทั้งสิ้น ๑๘ โครงการ/กิจกรรม ปัจจุบันอยู่ระหว่างการเสนอรายงานฯ ต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อโปรดทราบ</p> <p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>จัดโครงการปรับมโนทัศน์ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องรับรอง ชั้น ๒ อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ (อาคารเอ) โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๔๐ คน และจากการทำประเมินผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำ ตลอดจน ทราบถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๓๒๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานโครงการปรับมโนทัศน์ฯ โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลมีความเข้าใจในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมในระดับมากขึ้นไป (เป้าหมายร้อยละ ๙๐) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
			(๔๖) โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐ (๑๔,๙๗๕)	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>จัดโครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกัน และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๙๐ คน และจากการตอบแบบประเมิน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กรมสอบสวนคดีพิเศษในระดับมากขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>รายละเอียดตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๗๔๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรมฯ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
			(๔๗) โครงการสื่อสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	กบค.	-	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำและเผยแพร่จริยธรรมสารประจำ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. จัดทำและเผยแพร่โปสเตอร์เกี่ยวกับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม หัวข้อ “เติมพลังบวก เพิ่มพลังใจชีวิตมีความสุข”</p> <p><u>หมายเหตุ</u> เนื่องจากไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จึงไม่ได้มีการดำเนิน ๒ กิจกรรมตามที่ระบุใน แผน ปฏิบัติ ราชการ ราย ปี (พ.ศ.๒๕๖๖) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร	๒๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและผูกพันกับองค์กร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕	(๔๘) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	<p>ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำแผนสร้างความผูกพันบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ให้ความเห็นชอบแผนฯ ทำหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๘๔๔ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และประชาสัมพันธ์แผนฯ ให้บุคลากรในสังกัดทราบ</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>๒. ดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ งานฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีแผนงาน/โครงการ ทั้งหมด จำนวน ๓๑ แผนงาน/โครงการ</p> <p>๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ต่ออธิบดี กรมสอบสวนคดีพิเศษเพื่อโปรดทราบ</p> <p>๔. สำนักรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ปัจจุบันอยู่ระหว่างสรุปผลการ ดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน เสนอต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อโปรดทราบ และแจ้งเวียนให้ บุคลากรในสังกัดทราบ</p>
			(๔๙) การสำรวจความผูกพัน ของบุคลากรกรมสอบสวน คดีพิเศษ ประจำปี	กบค.	-	<p>ดำเนินการแล้วเสร็จ ดังนี้</p> <p>๑. นำแบบสำรวจความพึงพอใจและ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ที่ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาทบทวนให้สอดคล้องกับ บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<p>๒. สร้างในแบบสอบถามออนไลน์ที่ Google Form และทำการทดสอบการใช้งาน</p> <p>๓. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลมีหนังสือแจ้งไปยังหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการในสังกัดทุกคนเข้าตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ที่ https://link.dsi.go.th/dk67qH หรือสแกนคิวอาร์โค้ดเพื่อเข้าตอบแบบสำรวจฯ ดังกล่าว ภายในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม - ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖</p> <p>๔. เมื่อครบระยะเวลาที่กำหนดแล้วพบว่ามีการเข้าตอบแบบสำรวจฯ ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๕๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓๗ และไม่เข้าร่วมตอบแบบสำรวจฯ จำนวน ๓๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๓ ซึ่งมากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ คือ ไม่น้อยกว่า ๒๗๔ คน โดยมีผลการสำรวจ ดังนี้</p> <p>๑) ความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เท่ากับ ร้อยละ ๗๓</p>

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						๒) ความเชื่อมั่นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในภาพรวม เท่ากับ ๘๑.๒๑ ๓) ความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ เท่ากับ ๘๒.๑๔ ปัจจุบันอยู่ระหว่างเสนอผลการ ดำเนินการต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดี พิเศษเพื่อโปรดทราบและแจ้งเวียนให้ บุคลากรในสังกัดทราบ

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

๑. จัดทำแผนการบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพและเป็นธรรม เพื่อประสิทธิภาพในการเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ ประกอบด้วย การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

๒. การจัดทำและดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้า

๓. กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยกำหนดให้ตรงกับภารกิจของหน่วยงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในประกาศฯ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ความสามารถ ตรงกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๔. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานให้ตรงกับภารกิจหลักของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพ ด้านสันตนาการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๖. ส่งเสริมด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์การ

๗. การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ข้าราชการรับรู้และเข้าใจทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ภาคผนวก

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่งในสายงาน	ผลรวม
1	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	4
2	เจ้าพนักงานธุรการ	57
3	เจ้าพนักงานพัสดุ	5
4	เจ้าพนักงานสื่อสาร	6
5	เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ	552
6	นักจัดการงานทั่วไป	7
7	นักบริหาร	5
8	นักประชาสัมพันธ์	1
9	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	5
10	นักวิชาการเงินและบัญชี	3
11	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	5
12	นักวิชาการพัสดุ	2
13	นักวิเทศสัมพันธ์	8
14	นายช่างไฟฟ้า	2
15	ผู้อำนวยการ	1
16	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ)	18
17	พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ	487
รวม		1168

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2566



สำนักงานอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ
เลขที่รับ 8402
วันที่ 31 ต.ค. 2566
เวลา ผู้รับ ผ

สำนักงานรองอธิบดี (1)
เลขที่รับ 13068
วันที่ 26 ต.ค. 2566
เวลา 09.07 น. ผู้รับ จ.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง โทร. ๕๒๒๑๒ (ปทุมมาวดี)

ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/ ๒๕๗๗ วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผ่าน รองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ (พันตำรวจตรี ยุทธนา แพรดดำ)

๑. เรื่องเดิม

สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๒.๒/๓๐ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน และเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยขอความอนุเคราะห์ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านระบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ ๒ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และส่วนราชการไม่ต้องจัดส่งรายงานในรูปแบบเอกสารให้สำนักงาน ก.พ. แต่ยังคงให้ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวง ต้องจัดส่งแบบรายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวง ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.พ. (เอกสารแนบ ๑)

๒. ข้อพิจารณา

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ประสานข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ และดำเนินการบันทึกข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามในแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้ดำเนินการยืนยันข้อมูลในระบบฯ และจัดส่งรายงานดังกล่าวไปยังสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (เอกสารแนบ ๒)

๓. ข้อเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๒. หรือเห็นควรประการใดโปรดสั่งการเพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววรกาญจน์ วงษ์ปาน)

ผู้อำนวยการส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน อสพ.

เพื่อโปรดพิจารณาลงนาม

- ลงนามแล้ว

พันตำรวจตรี

(ยุทธนา แพรดดำ)

รองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

30 ต.ค. 2566

พันตำรวจตรี

(สุรียา สิงห์มกล)

อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๓๑ ต.ค. ๒๕๖๖



ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๓๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำแนะนำในการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. ตัวอย่างแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. ตัวอย่างแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรม จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี และให้กรมส่งรายงานให้กระทรวงต้นสังกัดด้วย

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ฉบับดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านระบบออนไลน์ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/agencysurvey66> หรือ QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ โดยจะเปิดระบบในการรายงานตั้งแต่วันที่ ๒ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ คำแนะนำสำหรับการรายงานผ่านระบบออนไลน์ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และตัวอย่างแบบรายงานฯ ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จะประมวลผลโดยใช้ข้อมูลในส่วนราชการนำเข้าในระบบโดยส่วนราชการไม่ต้องจัดส่งรายงานดังกล่าวในรูปแบบเอกสารมาที่สำนักงาน ก.พ. อย่างไรก็ตาม สำหรับส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวง ให้ยังคงจัดส่งแบบรายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.พ. ฯ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงในภาพรวมต่อไป

๒. ขอความอนุเคราะห์ข้าราชการประเภทบริหารและประเภทอำนวยการในสังกัดของท่าน ประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/HRfeedback> หรือตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงคุณภาพและผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ในมุมมองของผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ ตัวอย่างแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

/อนึ่ง...

อนึ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเผยแพร่ทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ที่ <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/reportagencyssurvey65> หรือ QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในเรื่องดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายกิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์)

ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๕๒๖, ๖๔๒๖

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hr.analytics@ocsc.go.th




รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กรมสอบสวนคดีพิเศษ

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. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ **พันตำรวจตรี** 
ชื่อ-สกุล **(สุรียา สิงห์มงคล)**
ตำแหน่ง **อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ**
วันที่ **๓๑ ต.ค. ๒๕๖๖**

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายนพเก้า ม่วงศิริ

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่คดีพิเศษชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 028319888 ต่อ 52211

มือถือ 0832199959

อีเมล dsi.hrm.p@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.
2566

ถึงปี พ.ศ.
2570

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [แผนกลยุทธ์... .pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

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

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

การวางแผนการบริหารอัตรากำลัง

ในการดำเนินการด้านการบริหารอัตรากำลัง กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้มีการจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลัง โดยมีการดำเนินการวางกรอบระยะเวลาตั้งแต่ปี 2565 - 2566 และมีการติดตามแผนการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามแผนการบริหารอัตรากำลังมากที่สุด เช่น การเร่งรัดในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคคล เพื่อเข้าสู่ระบบราชการและลดจำนวนกรอบอัตรากำลังตำแหน่งว่างแรกบรรจุให้คงเหลือน้อยที่สุด

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

จากการที่ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้มีการจัดทำแผนการบริหารอัตรากำลัง และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ทำให้ทราบถึงระยะเวลา จำนวนอัตราว่าง ทำให้สามารถบริหารตำแหน่งว่างได้และมีอัตราว่างลดลง โดยเมื่อต้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีกรอบอัตราว่างรวมจำนวน 228 อัตรา (คิดเป็นร้อยละ 19.52) และเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรอบอัตราว่างคงเหลือจำนวน 179 อัตรา (คิดเป็นร้อยละ 15.32) และมีแนวทางเร่งดำเนินการเพื่อให้ลดกรอบอัตราว่างมากที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ซึ่งในบางตำแหน่งเช่นระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปต้องรอการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งของปลัดกระทรวงอาจทำให้ไม่เป็นไปตามแผนการดำเนินการที่กำหนด แต่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ก็ได้พยายามเร่งรัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการบริหารอัตรากำลังในส่วน of ตำแหน่งอื่นๆ ตามที่ได้กำหนดไว้

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้มีการขับเคลื่อนการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยได้มีการจัดประชุมคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และได้มีการแบ่งออกเป็นอนุคณะทำงานการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามลักษณะงาน เช่น งานด้านคดีพิเศษ และงานด้านสนับสนุนคดีพิเศษ ซึ่งการประชุมได้นำประเด็นปัญหา การดำเนินการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การนำลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร กรอบตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาและวางแผนในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยได้ข้อประเด็นหลักซึ่งจะต้องนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะทำงานการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อพิจารณาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

- 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. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา		✓			
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น	✓				

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

- คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้
- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
 - 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
 - 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
 - 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

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

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

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

24. กรณารับทุนนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการ พัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง

นวัตกรรมด้านการวางแผนและ บริหารอัตรากำลัง



มีการจัดทำแผนการบริหารอัตรา กำลังและนำไปใช้เป็นเครื่องมือใน แนวทางในการดำเนินงาน

25. โป้ตรระบุนผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การจั้ดทำแผนการบริหารอ้ตรากำล้งของกรมสอบสวนค้ดีพิเศษ โดยในการจั้ดทำแผนการบริหารอ้ตรากำล้งของกรมสอบสวนค้ดีพิเศษ ได้ดำเนินการจั้ดทำตั้งแต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และเริ่มนำมาใช้ในการดำเนินการตามแผนซึ่งจะเป็นรูปธรรมมากที่สุด มีการนำกรอบอ้ตราว่าง และอ้ตราเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณมาใช้ในการวางแผนอ้ตรากำล้ง เพื่อใช้ในการสรรหา การเลือกสรร เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดการกำล้งคนให้สอดรับกับภารกิจของหน่วยงาน ที่มีเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ ในการบริหารอ้ตรากำล้งได้พิจารณาถึงสถานการณ์ในปัจจุบันว่าเป็นเช่นใดเพื่อนำไปสู่การวางแผนการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารอ้ตรากำล้งในประเด็นกิจกรรมการเปิดสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง การเปิดสอบบุคคลภายนอกเข้าสู่ระบบราชการ เป็นต้น

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

จากการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการ และมีกลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสำรวจฯ จำนวน 564 คน โดยมีประเด็นการสำรวจในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมสอบสวนคดีพิเศษควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วนเป็นอันดับ 1 ได้แก่ การแต่งตั้งโยกย้าย การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งเป็นประเด็นที่กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ให้ความสำคัญและต้องหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อยกระดับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษต่อไป

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค

หน่วยงานต้องให้ความสำคัญของการวางแผนและการบริหารอัตรากำลังในภาพรวมของหน่วยงาน ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจะทำให้การวางแผนและการบริหารอัตรากำลังมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

ในการดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ต้องผ่านการเห็นชอบของปลัดกระทรวง ซึ่งในบางกรณีมีความล่าช้าทำให้เกิดผลกระทบต่อแผนการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการระดับกรม

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	0	2	0

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

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

7

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

0

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	24
2. พนักงานราชการ	13
รวม	37

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

ปีที่ 2566

ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)
 จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)
 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)
 ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)
 จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)
 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา

ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร ปี 2566 ยังไม่ดำเนินการจัดทำเนื่องจากกรมบัญชีกลางยังไม่ปิดงวดบัญชีของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	4	15	829	57
ดีมาก	0	0	39	0
ดี	0	0	1	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	0	0	0	0
ดีมาก	0	0	0	0
ดี	0	0	0	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0