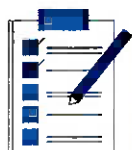
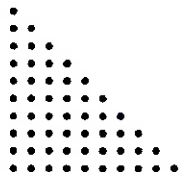




DSI กรมสอบสวนคดีพิเศษ
Department of Special Investigation

แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสอบสวนคดีพิเศษ
พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง

คำนำ

แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแนวทางตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยมีเป้าหมายสูงสุดที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ คือ “บริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล”

กรมสอบสวนคดีพิเศษหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์และเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อเสริมสร้างให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสอบสวนคดีพิเศษ
มกราคม ๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๓
ภาคผนวก ๑ ข้อมูลผลสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๗
ภาคผนวก ๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๒๔

แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ

พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

(ร่าง) แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความโปร่งใสเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ <u>ค่าเป้าหมาย :</u> ปี ๖๙ : $\geq$ ร้อยละ ๙๔	(๑) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี	กบค.	-				
		จำนวนช่องทางการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อนโยบาย/แผนงาน/มาตรการ/แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ค่าเป้าหมาย :</u> ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	(๒) การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.	-				
๒.ปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	๑๐. มีโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมสอบสวนคดีพิเศษ <u>ค่าเป้าหมาย :</u> ร้อยละ ๑๐๐	(๓) การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-				

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	๑๑. มีอัตรากำลังคนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๔) การวางแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-				
		- ร้อยละของอัตราว่างที่ลดลงเปรียบเทียบกับข้อมูลของปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีอัตราว่างคิดเป็นร้อยละ ๒.๔๐ : ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)	(๕) การดำเนินการตามแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-				
	๑๒. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปี ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๖) การดำเนินการขอรับการ จัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปี	กบค.	-				
		- จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	(๗) การพัฒนาแนวทางการดำเนินการสรรหาและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กรมสอบสวนคดีพิเศษ - การสร้างความรู้ ความเข้าใจในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	กบค.	-				

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ชื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	๑๔. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษประจำปี ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๘) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษประจำปี	กพน.	-				
	๑๕. มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่เป็นมาตรฐาน ค่าเป้าหมาย : ปีละไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร	(๙) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.	-				
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๒. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล	- ร้อยละของจำนวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับที่มีการทบทวน/จัดทำ/ปรับปรุง ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐ กำหนดเป้าหมาย จำนวน ๑ หลักเกณฑ์ คือ หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ	(๑๐) การทบทวน/จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ	กบค.	-				

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	๓. สร้างการมีส่วนร่วมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	จำนวนแผนงาน / กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๓ แผนงาน/กิจกรรม	(๑๑) การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-				↔
			(๑๒) การขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบคณะทำงาน/คณะกรรมการ	กบค./กพน.	-	↔	↔	↔	↔
	๔. เผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างทั่วถึง	จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	(๑๓) การเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	↔	↔	↔	↔
			(๑๔) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนการดำเนินการพัฒนา ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	↔	↔	↔	↔

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ชื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	๑๖. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา สามารถนำความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๘ : ร้อยละ ๙๔	(๑๕) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ และหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย	กพน.	๒,๔๕๗,๔๐๐				
			๑) หลักสูตรสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.	๑,๗๑๖,๐๐๐				
			๒) หลักสูตรการสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางไซเบอร์	กพน.	๑๐๒,๖๐๐				
			๓) หลักสูตรการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อการสืบสวนสอบสวนการกระทำความผิดเกี่ยวกับสินทรัพย์ดิจิทัล	กพน.	๑๐๐,๘๐๐				
			๔) หลักสูตรการวิเคราะห์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.	๑๐๐,๘๐๐				
			๕) หลักสูตรการดำเนินการกับทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. ๒๕๔๒ ในความผิดมูลฐานที่เป็นคดีพิเศษ	กพน.	๑๐๐,๘๐๐				
			๖) หลักสูตรการตรวจสอบวิเคราะห์ เชื่อมโยงและรวบรวมพยานหลักฐานทางการเงินและทางดิจิทัลขั้นสูง	กพน.	๑๐๒,๖๐๐				
			๗) หลักสูตรจิตวิทยาและ	กพน.	๑๐๓,๐๐๐				

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
			เทคนิคการสอบปากคำในคดีพิเศษ						
			๘) โครงการการวิเคราะห์ทางนิติบัญชีศาสตร์ (Forensic Accounting) เพื่อการตรวจสอบการทุจริตของงบการเงิน	กพน.	๑๐๐,๘๐๐				↔
			๙) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพตติมิชอบ ให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านคดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐		↔		
			๑๐) โครงการปรับมโนทัศน์ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐	↔			
			(๑๖) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ (โครงการตามแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมสอบสวนคดีพิเศษ)	กพน.	-	↔	↔	↔	↔
			(๑๗) โครงการขับเคลื่อนศูนย์ความเป็นเลิศเพื่อต่อต้านการค้ำมนุษย์ไทย - ออสเตรเลีย และการพัฒนา	กพน.	๒,๐๗๐,๔๐๐	↔	↔	↔	↔

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
			ศักยภาพในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์						
			(๑๘) โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความเชี่ยวชาญกับหน่วยงานภายนอก (ทั้งในประเทศและต่างประเทศ)	กพน.	-				
		ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ผลผลิต : รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี ต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ	(๑๙) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	กพน.	-				
	๑๗. บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมในระดับมากขึ้นไป ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐	(๒๐) โครงการปรับโน้ตชน้ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐				

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
		ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับมากขึ้นไป ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๕	(๒๑) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐		↔		
	๑๘. มีระบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการกิจกรรมตามโครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๒๒) โครงการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	กพน.	รองงบประมาณ เหลือจ่าย	←	→		
	๑๙. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๒๓) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในพัฒนาบุคลากร	กพน.	-	←	→		
๔. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	๒๑. มีฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ประโยชน์	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีการรับรู้การปรับปรุงข้อมูลตนเองประจำปี ค่าเป้าหมาย ปี ๖๙ : ร้อยละ ๑๐๐	(๒๔) การจัดทำและดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการข้อมูลในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.	-	←	→		

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ	สนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย ปี ๖๙ : ร้อยละ ๘๒ - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับ/สนับสนุนการใช้งานของผู้บริหาร ได้ครบถ้วน ทันเวลา ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐							
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. ยกย่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย ปี ๖๙ : ร้อยละ ๗๖	(๒๕) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	กบค.	-				
	๖. การประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการบริหารผลงานมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ค่าเป้าหมาย ปี ๖๙ : ร้อยละ ๗๗	(๒๖) การทบทวน/จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กบค.	-				

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑๑. มีอัตรากำลังคนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการกิจทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการวางแผนบริหารอัตรากำลัง ค่าเป้าหมาย ปี ๖๙ : ร้อยละ ๗๒ - ร้อยละของอัตรากำลังที่ลดลงเปรียบเทียบกับข้อมูลของปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อัตรากำลัง = ร้อยละ ๒.๔๐ ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)	(๒๗) การวางแผนบริหารอัตรากำลังและการดำเนินการตามแผนฯ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	←			→
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	๒๐. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ทักษะ และความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในปฏิบัติงาน ค่าเป้าหมาย ปี ๖๙ : ร้อยละ ๙๔	(๒๘) โครงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม	กพน.	-	←			→
		- ร้อยละของจำนวนโครงการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการฝึกอบรม ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๒๙) การจัดทำฐานข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากร	กพน.	-	←			→
			(๓๐) โครงการประกันคุณภาพการฝึกอบรม	กพน.	-	←			→
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสอดคล้อง	๒๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและผูกพันกับองค์กร	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	(๓๑) การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	←			→

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
กับความต้องการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร		<u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๙ : ร้อยละ ๗๘ - ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ <u>ค่าเป้าหมาย</u> : ร้อยละ ๘๕							
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ระดับคะแนนการประเมิน ITA : OIT ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล <u>ค่าเป้าหมาย</u> : ร้อยละ ๗๕	(๓๒) การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เครื่องมือประเมินแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency : OIT) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี, ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ, การขับเคลื่อนจริยธรรม	กบค.	-				

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
	๗. การดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด <u>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</u>	(๓๓) การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กบค.	-				
	๘. การดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยเสร็จตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด <u>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</u>	(๓๔) แผนงานการตรวจสอบและติดตามการดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กบค.	-				
	๙. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม <u>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</u>	(๓๕) โครงการการจัดทำและขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	กบค.	-				
		ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการเกี่ยวกับให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน <u>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</u>	(๓๖) โครงการปรับโน้ตส์ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐				
			(๓๗) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรมหลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐				

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
			(๓๘) โครงการสื่อสารสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	กบค.	-				
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร	๒๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุกและผูกพันกับองค์กร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕	(๓๙) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-				
			(๔๐) การสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี	กบค.	-				
		จำนวนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ค่าเป้าหมาย : ไตรมาสละ ๑ ครั้ง	(๔๑) การดำเนินงานกองทุนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ (โครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๙ กรมสอบสวนคดีพิเศษ)	กบค.	-				

ภาคผนวก ๑

ข้อมูลผลสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การสำรวจความคิดเห็นออนไลน์ (ตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๒๖/ว๐๑๖๐ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘) ซึ่งมีผู้เข้าตอบแบบสำรวจ ข้าราชการ จำนวน ๖๒๕ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๑๖๓ คน โดยสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. สรุปผลความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง ๕ มิติ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนี้

๑.๑ ข้าราชการ คือ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่ร้อยละ ๗๙.๕๐ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ที่ร้อยละ ๗๑.๕๒ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

๑.๒ พนักงานราชการ คือ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ร้อยละ ๘๓.๓๒ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ที่ร้อยละ ๘๐.๕๓ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

๒. สรุปผลความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ข้าราชการมีความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๔.๓๒ และพนักงานราชการมีความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๙๘.๑๖

๓. สรุปผลความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ดังนี้

๓.๑ ข้าราชการที่มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คำถามข้อ ๔๒. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยที่ ๔.๔๙ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คำถามข้อที่ ๔๑. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยที่ ๔.๐๘ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย โดยมีค่าความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยที่ ๔.๓๐ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๓.๒ พนักงานราชการที่มีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คำถามข้อ ๔๘. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติราชการในกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีค่าเฉลี่ยที่ ๔.๕๓ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ คำถามข้อที่ ๔๑. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยที่ ๔.๑๗ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย โดยมีค่าความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยที่ ๔.๔๑ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๔. สรุปผลจากการประมวลผลข้อคำถาม เรื่องที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน ดังนี้

๔.๑ ประเด็นที่ข้าราชการให้ความคิดเห็นมากที่สุด คือ การแต่งตั้ง โยกย้าย ความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๔๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖๔ และประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นรองลงมา คือ การสรรหาบุคลากร จำนวน ๓๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๙๒

๔.๒ ประเด็นที่พนักงานราชการให้ความคิดเห็นมากที่สุด คือ การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๒๘ และประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นรองลงมา คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๕๓

๕. ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ แปลผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พบว่าควรนำผลสำรวจดังกล่าวไปประกอบการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการ สรุปได้ดังนี้

๑) การจัดทำแผนการบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพและเป็นธรรม เพื่อประสิทธิภาพในการเตรียมกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ อาทิ เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การพิจารณาความดีความชอบ

๒) การทบทวนและดำเนินการตามแผนเส้นทางความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม

๓) การกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถที่เฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยกำหนดให้ตรงกับภารกิจของหน่วยงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในประกาศฯ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ความสามารถตรงกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๔) การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรโดยใช้ระบบคุณธรรม เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรมโปร่งใส โดยพิจารณาจากหลักผลงานและหลักอาวุโสอย่างแท้จริง เพื่อสร้างการยอมรับและสนับสนุนคนดีคนเก่งให้มีความก้าวหน้า

๕) จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ตรงกับภารกิจหลักของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๖) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสุขภาพ ด้านสันติภาพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๗) ส่งเสริมด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพียงพอ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กร

๘) การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ข้าราชการรับรู้และเข้าใจทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างต่อเนื่อง

ตารางสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเห็น
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๗	๐.๐๒	เห็นด้วย
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๕๘	๐.๐๙	เห็นด้วย
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๘	๐.๐๙	เห็นด้วย
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๘๕	๐.๐๗	เห็นด้วย
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๕	๐.๐๖	เห็นด้วย
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๙๗	๐.๐๔	เห็นด้วย

ผลความเชื่อมั่น	จำนวนบุคลากร (คน)	ความเชื่อมั่น (ร้อยละ)
เชื่อมั่น	๕๒๗	๘๔.๓๒
ไม่เชื่อมั่น	๙๘	๑๕.๖๘

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความผูกพันองค์กร	๔.๓๐	๐.๐๔	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๑. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ	๔.๐๘	๐.๗๕	เห็นด้วย
๔๒. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	๔.๔๙	๐.๖๔	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๓. ท่านมองหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน และพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเอง เพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๓๙	๐.๖๕	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๔. ภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทำให้ท่านรู้สึกร่างานที่ท่านทำสำคัญ และมีความหมาย	๔.๒๖	๐.๗๓	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๕. ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย พันธกิจ และทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔.๑๒	๐.๗๗	เห็นด้วย
๔๖. ท่านพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	๔.๓๗	๐.๖๙	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๗. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่น ๆ	๔.๒๗	๐.๗๑	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๘. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติราชการในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔.๔๒	๐.๗๑	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายละเอียดเรื่องจำเป็นต้องปรับปรุง	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่จำเป็นปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด
การสรรหาบุคลากร	๓๘๗	๖๑.๙๒	๒ (๘๗ คน) (ร้อยละ ๑๓.๙๒)
การแต่งตั้งโยกย้ายความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔๒๙	๖๘.๖๔	๑ (๒๙๑ คน) (ร้อยละ ๔๖.๕๖)
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	๓๐๕	๔๘.๘๐	
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๒๖	๓๖.๑๖	
การเลื่อนเงินเดือน	๒๔๙	๓๙.๘๔	
การจัดสวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๓๐๙	๔๙.๔๔	๓ (๕๔ คน) (ร้อยละ ๘.๖๔)
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	๒๘๙	๔๖.๒๔	
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๒๕๖	๔๐.๙๖	
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓๖	๓๗.๗๖	
การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑๖	๓๔.๕๖	
การส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑๙๖	๓๑.๓๖	

ตารางสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานราชการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเห็น
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑๑	๐.๐๔	เห็นด้วย
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๔.๐๓	๐.๑๔	เห็นด้วย
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑๑	๐.๐๕	เห็นด้วย
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑๗	๐.๐๖	เห็นด้วย
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑๒	๐.๐๒	เห็นด้วย
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๔.๑๒	๐.๐๕	เห็นด้วย

ผลความเชื่อมั่น	จำนวนบุคลากร (คน)	ความเชื่อมั่น (ร้อยละ)
เชื่อมั่น	๑๖๐	๙๘.๑๖
ไม่เชื่อมั่น	๓	๑.๘๔

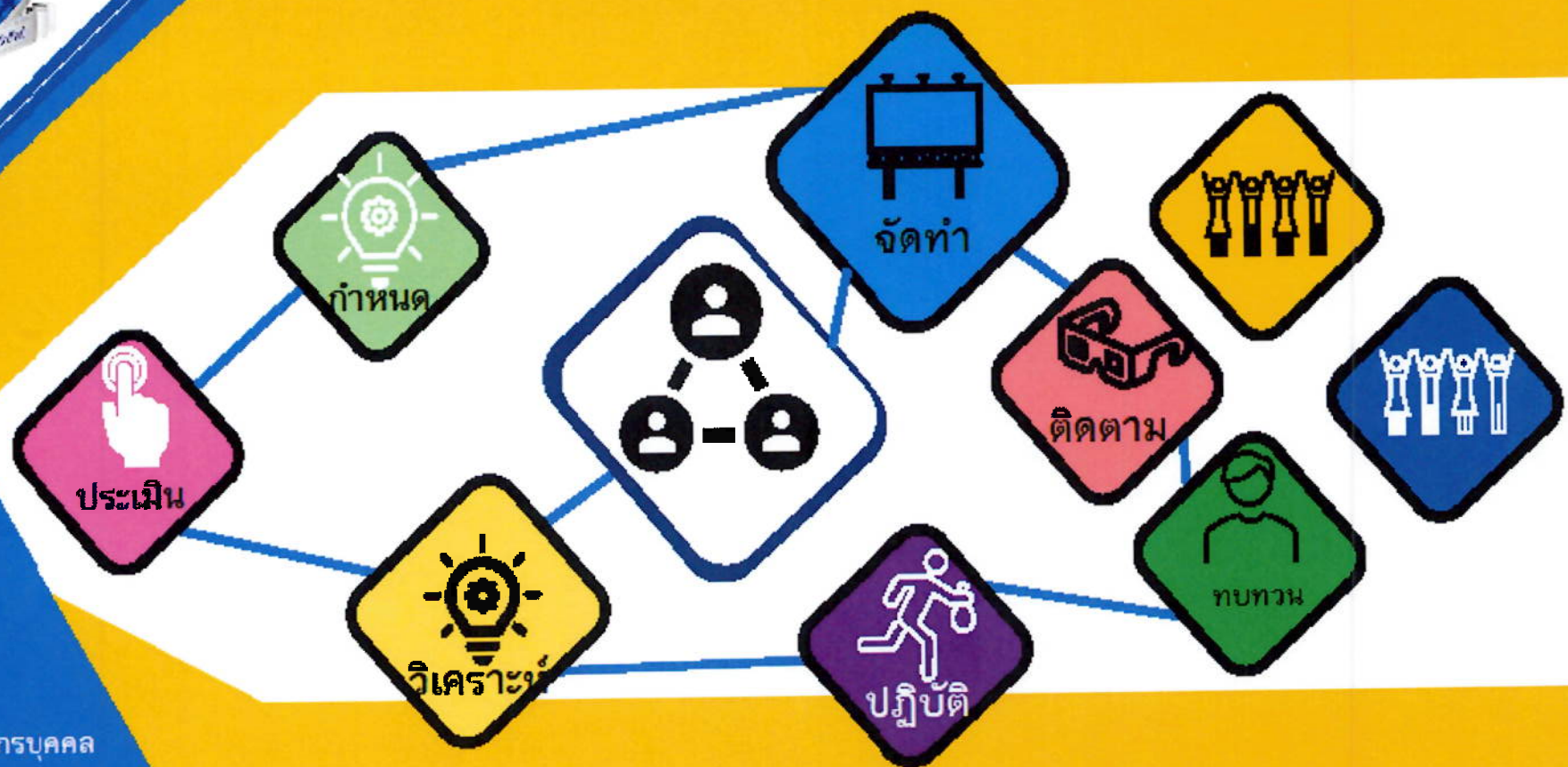
ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความผูกพันองค์กร	๔.๔๑	๐.๐๗	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๑. ท่านได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ	๔.๑๗	๐.๗๘	เห็นด้วย
๔๒. ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	๔.๕๖	๐.๕๖	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๓. ท่านมองหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน และพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเอง เพื่อให้งานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๔๙	๐.๖๐	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๔. ภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทำให้ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำสำคัญ และมีความหมาย	๔.๓๕	๐.๗๐	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๕. ท่านมีความเชื่อมั่นในเป้าหมาย พันธกิจ และทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔.๓๖	๐.๖๖	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๖. ท่านพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้จะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	๔.๔๑	๐.๖๕	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๗. ท่านยินดีเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่น ๆ	๔.๔๐	๐.๖๓	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔๘. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติราชการในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔.๕๓	๐.๕๙	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายละเอียดเรื่องจำเป็นต้องปรับปรุง	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับที่จำเป็นปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด
การสรรหาบุคลากร	๖๘	๔๑.๗๒	๒ (๒๙ คน) (ร้อยละ ๑๗.๗๙)
การแต่งตั้งโยกย้าย ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖๐	๓๖.๘๑	๓ (๑๗ คน) (ร้อยละ ๑๐.๔๓)
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	๖๔	๓๙.๒๖	
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๔๓	๒๖.๓๘	
การเลื่อนเงินเดือน	๕๗	๓๔.๙๗	๒ (๒๙ คน) (ร้อยละ ๑๗.๗๙)
การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๙๕	๕๘.๒๘	๑ (๔๙ คน) (ร้อยละ ๓๐.๐๖)
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	๘๔	๕๑.๕๓	๓ (๑๗ คน) (ร้อยละ ๑๐.๔๓)
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๖๓	๓๘.๖๕	
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๒	๓๘.๐๔	
การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๗	๒๘.๘๓	
การส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๔๐	๒๔.๕๔	

ภาคผนวก ๒



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และเป็นกลไกในการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน ยกระดับมาตรฐานและพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ จะเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน เป็นกลไกและเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสอบสวนคดีพิเศษ
ธันวาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๒๙
- หลักการและเหตุผล/ความจำเป็น/วัตถุประสงค์	๓๐
- ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติดคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๓๑
- ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓๒
- ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๓
- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๓๕
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓๘
ส่วนที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๔๒
- การประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๓
- การกำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๕
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๕๑
- ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๕๓
กับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard)	
- ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด	๕๕
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๖๐
(ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ)	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. หลักการและเหตุผล/ความจำเป็น

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงระบบบริหารราชการ จากเดิมที่เน้นให้ข้าราชการมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๑.๒ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลมีอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์”

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน HR Scorecard

แนวทางการพัฒนา : ยกระดับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

แนวทางดำเนินการ : การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

๑.๓ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และระบบการพัฒนาบุคลากร

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ เป้าหมายของกรมสอบสวนคดีพิเศษ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามแนวทางมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐)

๓. ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

๓.๑ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (แผนระดับที่ ๑)

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๑ กรมสอบสวนคดีพิเศษยกระดับและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารกำลังคนในทุกขั้นตอนของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรมสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไก การวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน แลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรให้เกิดความเหมาะสมและมีความคล่องตัว มีระบบการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความเหมาะสม เอื้อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้กรมสอบสวนคดีพิเศษมีบุคลากร ที่มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชี่ยวชาญ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้กระบวนการยุติธรรมมีความโปร่งใส เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

๓.๒ บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถ มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ มีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรและวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว

๓.๒ ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

(๑) เป้าหมาย บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

(๒) การบรรลุเป้า หมายตามแผนแม่บทฯ

กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีบุคลากรเป็นคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ สามารถบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานสากล ขับเคลื่อนภารกิจที่มีผลกระทบสูงต่อชีวิตประชาชน อันจะนำมาสู่ภาครัฐที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่วิจิตร ความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไป และสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๓.๓ ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (แผนระดับที่ ๒)

- ๑) วัตถุประสงค์ พลิกโฉมประเทศไทยสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน
- ๒) เป้าหมายหลักที่ ๓.๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่
- ๓) หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน
- ๔) เป้าหมายการพัฒนาระดับมหุดมัย เป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว
- ๕) กลยุทธ์การพัฒนาระดับมหุดมัย กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบการบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น

ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

- กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

๓.๔ ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย : บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ชื่อสัตย์”

แนวทางการพัฒนา : ยกระดับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

แนวทางดำเนินการ : การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน HR Scorecard (เป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)

๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ

เป้าหมาย : ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๑

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๒

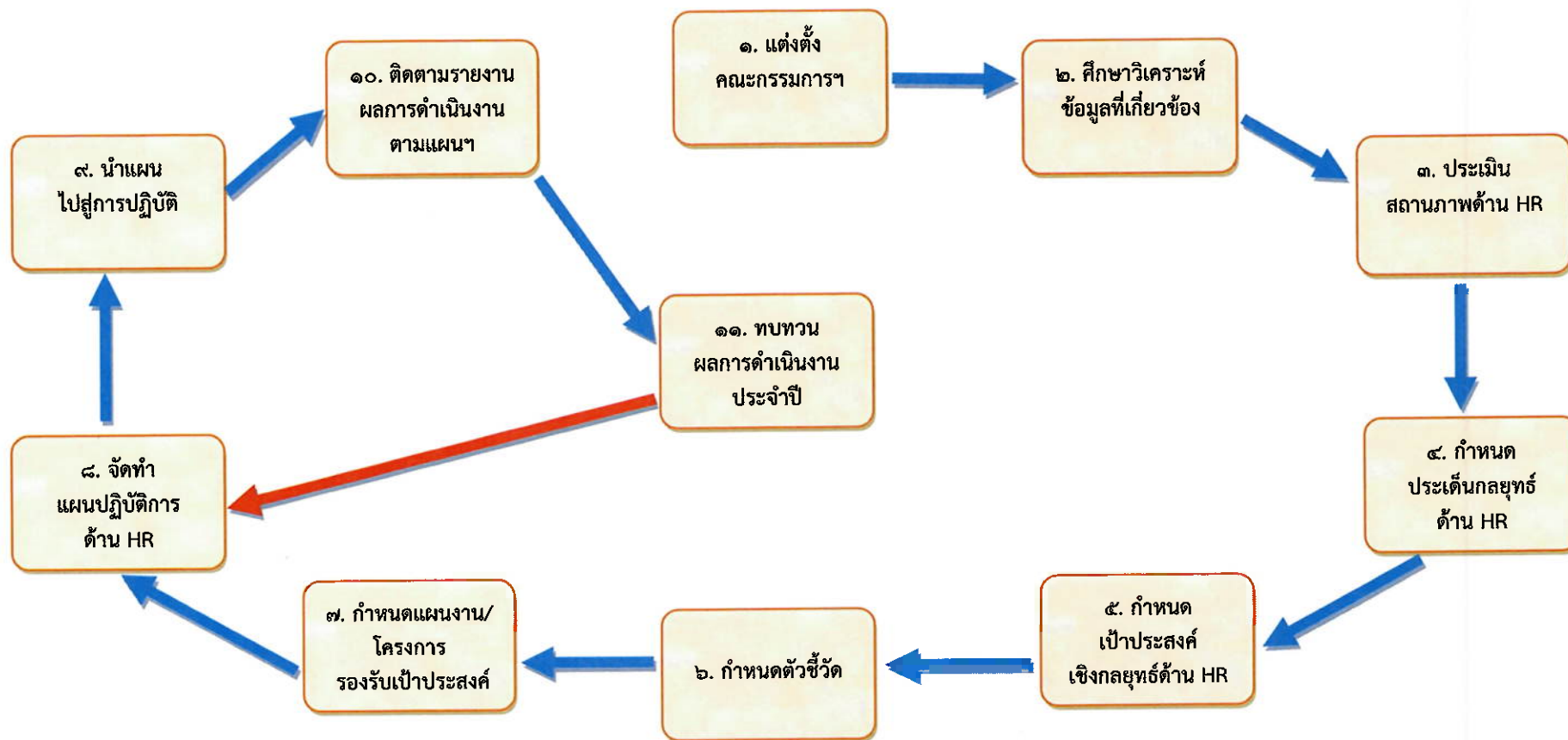
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๓

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๔

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

๔. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ได้กำหนดขั้นตอนในการวิเคราะห์และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้



ขั้นตอนการจัดทำและการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ศึกษา วิเคราะห์รวบรวมเอกสาร นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และเป้าหมายของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๔.๒ วิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) วิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ
- ๒) กำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการกำหนดตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์
- ๔) จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับแต่ละเป้าประสงค์
- ๕) สรุปภาพรวมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ๖) จัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- ๗) จัดทำร่างแผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔.๓ แต่งตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีรายละเอียด

๑) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒) แสดงความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ (HR Scorecard) กับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) ตารางแสดงตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ตามแผนงาน/โครงการ

๔.๔ เสนอคณะทำงานพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พิจารณา

๑) ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒) ร่างแผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔.๔ เสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และร่างแผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมรับผิดต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ ประกอบด้วย



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือกำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มาตรการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
๓. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพ ของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า
๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและ การบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
๔. การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนก ความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

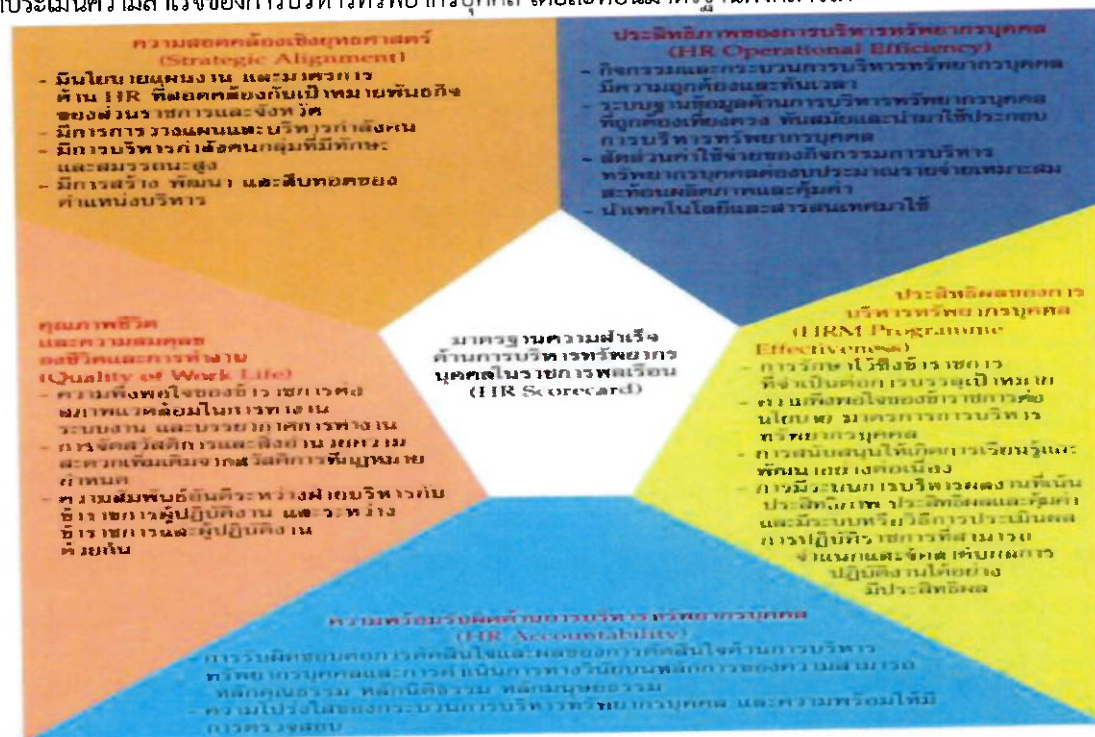
๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน
 ๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๑. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๒. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิตินี้ มีความครอบคลุมในการกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการดำเนินการ สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุความสำเร็จเกิดผลเป็นรูปธรรม นั่นคือ การมีข้าราชการที่พร้อมต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การที่ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายพันธกิจ และข้าราชการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตามหลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้ ส่วนราชการก็สามารถประเมินความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสะท้อนมาตรฐานดังกล่าวได้



ส่วนที่ ๒

ข้อมูลพื้นฐานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ข้อมูลพื้นฐานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

วิสัยทัศน์ (Vision) “เป็นองค์กรหลักในการบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานสากล”

พันธกิจ (Mission) “ป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดีพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเป็นธรรม”

เป้าประสงค์ (Goals) / ตัวชี้วัด

๑. การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความเป็นธรรม

ตัวชี้วัด : ร้อยละของคดีพิเศษที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด / ร้อยละ ๑๐๐

๒. ปกป้อง รักษา เรียกทรัพย์สินคืน และผลประโยชน์ให้แก่รัฐและประชาชน

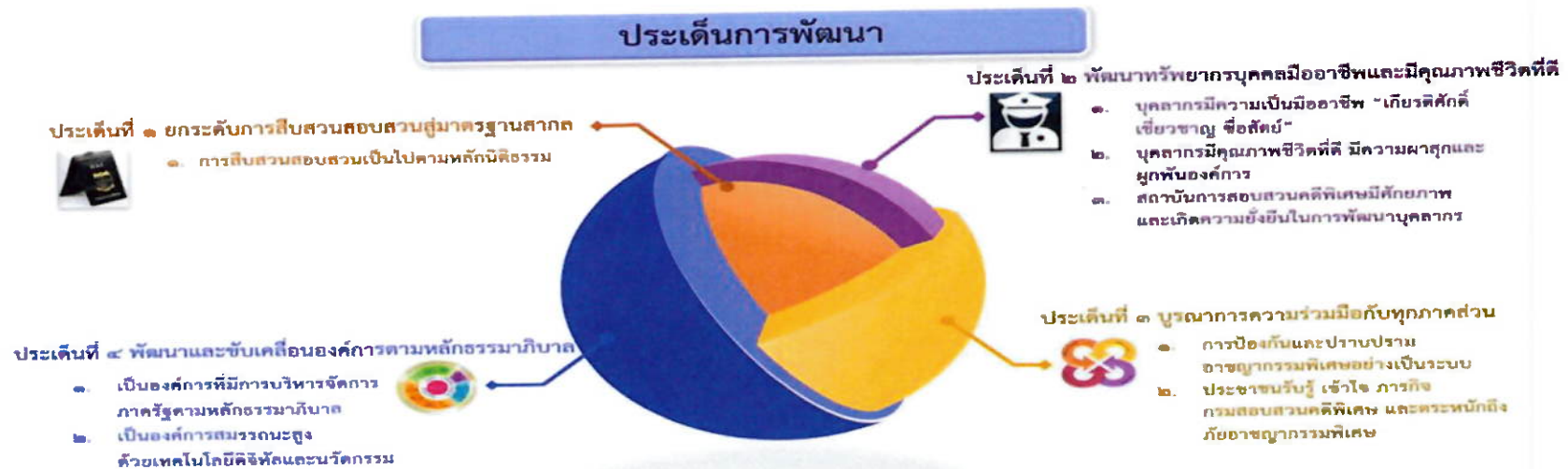
ตัวชี้วัด : มูลค่าทรัพย์สิน / ผลประโยชน์ที่สามารถปกป้องรักษาผลประโยชน์ให้แก่รัฐ เอกชนและประชาชน / ๒๐,๐๐๐ ล้านบาท

๓. เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของสังคมในการป้องกันปราบปรามสืบสวนสอบสวน

ตัวชี้วัด : ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ / ร้อยละ ๘๐

ค่านิยมหลัก (Core Value) “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์”

แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประกอบด้วย ๔ ประเด็นการพัฒนา ดังนี้





แผนภาพ ความเชื่อมโยงเป้าหมายของแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ กับแผนปฏิปัติราชการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาศักยภาพบุคคลมีอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี			
เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย	แนวทางการพัฒนา	งาน / โครงการสำคัญ
๑. บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ เชื่อสัตย์”	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน HR Scorecard	ยกระดับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard	๑. การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ๒. โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๓. โครงการสื่อสารองค์กร เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา และมีความเชี่ยวชาญและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับองค์กรได้	พัฒนาบุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะดิจิทัล	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ และหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย
๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผาสุก และผูกพันองค์กร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ	พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร มีความผาสุก และผูกพันองค์กร	๑. โครงการการจัดทำและขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพันบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ
๓. สถาบันการสอบสวนคดีพิเศษมีศักยภาพ และเกิดความยั่งยืนในการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ	พัฒนาสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล สำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน บังคับใช้กฎหมายทั้งในและต่างประเทศ	๑. โครงการขับเคลื่อนสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ

ส่วนที่ ๓

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

การสำรวจความคิดเห็นออนไลน์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (ตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/ว ๔๖๗ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕) ซึ่งมีผู้เข้าตอบแบบสำรวจ จำนวน ๔๕๑ คน สรุปผลโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) S๓ มีค่าตอบแทนพิเศษ (เงินประจำตำแหน่ง) เพื่อเป็นหลักประกันในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต (๔.๓๓) ๒) S๔ มีค่าตอบแทนพิเศษ (เงินประจำตำแหน่ง) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (๔.๓๒) ๓) S๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่พร้อมต่อการสนับสนุนและนำไปใช้ประโยชน์ของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๔.๒๐) ๔) S๑๒ มีรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) เช่น Work From Home / Work From Anywhere / การเหลื่อมเวลาการทำงาน (๔.๑๕) ๕) S๕ มีการกำหนดกระบวนการที่สำคัญไว้อย่างชัดเจน (คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานตามกระบวนการหลักของกรมสอบสวนคดีพิเศษ) (๔.๑๓) ๖) S๑๓ บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเป็นสหวิชาชีพ (๔.๑๒) ๗) S๖ มีการประเมินความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๔.๐๙) ๘) S๑๖ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๔.๐๙) ๙) S๑๕ มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากร และกำหนดค่านิยมร่วม (เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์) ไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ และสื่อสารเผยแพร่อย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง (๔.๐๕) ๑๐) S๑ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่าย การสื่อสาร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๙๙) ๑๑) S๑๔ บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (๓.๙๖) ๑๒) S๑๗ มีระบบการทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพในการดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๓.๙๖) ๑๓) S๔ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๓.๙๑) ๑๔) S๑๐ สนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการความรู้ (KM), การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน, การถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญราชการ (๓.๘๙) ๑๕) S๘ แผนปฏิบัติการของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓.๘๖) ๑๖) S๗ มีสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษที่มีความทันสมัย และได้มาตรฐาน (๓.๘๑) ๑๗) S๑๕ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความมุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล (๓.๗๘) ๑๘) S๑๑ มีการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาศักยภาพตามแผนเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) (๓.๗๒)	๑) W๑๑ บุคลากรในตำแหน่งสำคัญและบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง (๓.๗๒) ๒) W๔ บุคลากรไม่เชื่อมั่นระบบการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง (๓.๕๖) ๓) W๑๐ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีบุคลากรที่เข้าสู่ผู้สูงอายุในระบบราชการ (อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป) เกินกว่าร้อยละ ๓๕ จัดเป็นหน่วยงานที่อยู่ในระดับความเสี่ยง “ระดับเฝ้าระวังเป็นพิเศษ” ตามเกณฑ์ ที่ ก.พ.กำหนด จะเกิดการสูญเสียข้าราชการจากการเกษียณอายุราชการ ส่งผลต่อการสรรหาบุคลากรทดแทนให้ทันเวลา (๓.๕๕) ๔) W๗ ไม่มีแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan) (๓.๔๔) ๕) W๘ ไม่มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (๓.๔๒) ๖) W๑๒ บุคลากรขาดทักษะดิจิทัล และองค์ความรู้เกี่ยวกับอาชญากรรมรูปแบบใหม่ (๓.๔๒) ๗) W๑๓ บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน เช่น ทักษะในการสืบสวนสอบสวน ทักษะด้านภาษา และทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (๓.๓๕) ๘) W๖ การวางแผนและบริหารอัตราากำลังยังไม่เหมาะสม ไม่พอเพียงกับการใช้งาน (๓.๓๔) ๙) W๓ ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบุคลากร (๓.๒๓) ๑๐) W๑ ขาดระบบการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถรอบด้าน (๓.๒๑) ๑๑) W๑๔ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขาดการพัฒนาทักษะเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ (๓.๒๐) ๑๒) W๒ ยังไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (๓.๑๙) ๑๓) W๔ การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่รัฐจัดหาให้ ยังไม่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๓.๑๒) ๑๔) W๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ชัดเจน/ขาดการสื่อสารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (๓.๑๐)

สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Treats)
๑) O๑๐ สังคมไร้พรมแดนจากเทคโนโลยีทำให้เกิดวัฒนธรรมเรียนรู้ด้วยตนเอง ทุกที่ ทุกเวลา (๔.๒๐) ๒) O๑๔ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้มีการปรับตัวการทำงานในรูปแบบ Work From Anywhere โดยผ่านระบบ Online ซึ่งเป็นการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมในการทำงาน ผลักดันให้องค์การเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัลเร็วขึ้น (๔.๐๖) ๓) O๑๙ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยทำให้สามารถนำ IT มาลดขั้นตอนการปฏิบัติงานทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง (๔.๐๕) ๔) O๒๒ ระบบราชการ ๔.๐ ซึ่งต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น ทำให้กรมสอบสวนคดีพิเศษ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น (๔.๐๐) ๕) O๔๔ ภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวและสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้ คนสนใจงานราชการมากขึ้นมีโอกาสนในการสรรหา คัดเลือก บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่ระบบราชการ (๓.๙๖) ๖) O๓๓ ระบบคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ ทำให้กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ในทุกด้าน รวมถึงการมุ่งเน้นบุคลากร (หมวด ๕) อย่างเป็นระบบมากขึ้น (๓.๙๕) ๗) O๗ มีการจัดทำ MOU ร่วมกับหน่วยงานอื่นทำให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้และความร่วมมือเพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๓.๙๑) ๘) O๑๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นการให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ทันสมัย ทันท่วงที การเปลี่ยนแปลง มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรภาครัฐเป็นคนดี เก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ โปร่งใส ปลอดการทุจริต ประพฤติมีชอบ ร่วมต่อต้านการทุจริต (๓.๘๗) ๙) O๕ เทคโนโลยีและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดงศักยภาพ (๓.๘๑) ๑๐) O๖ มีสถาบันฝึกอบรมภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรจำนวนมาก ทำให้ กรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถเลือกส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา (๓.๘๐)	๑) T๕ มีอาชญากรรมรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อน ซึ่งใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือกระทำความผิด ทำให้สืบสวนสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานได้ยากขึ้น (๔.๑๓) ๒) T๔ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ของ ผู้คน การรวมกลุ่มจัดกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินการได้ยากขึ้น (๓.๘๙) ๓) T๒ การเมืองส่งผลต่อทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๓.๘๙) ๔) T๓ ภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศ และงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร มีสัดส่วนลดลง ทำให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร และความจำเป็นในการฝึกอบรม (๓.๘๗) ๕) T๖ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็ว (๓.๖๙) ๖) T๑ นโยบายรัฐบาลในการควบคุมอัตราค่าจ้างและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ (๓.๖๗)

กำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการโดยได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ตาราง TOWS MATRIX เพื่อกำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุแผนปฏิบัติราชการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์เชิงรุก (SO)

จุดแข็ง (Strengths)

- S๑ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่าย การสื่อสาร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๙๙)
- S๗ มีสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษที่มีความทันสมัย และได้มาตรฐาน (๓.๘๑)
- S๘ แผนปฏิบัติการของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓.๘๖)
- S๙ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๓.๙๑)
- S๑๐ สนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการความรู้ (KM) การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน การถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญราชการ (๓.๘๘)
- S๑๑ มีการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) (๓.๗๒)
- S๑๒ มีรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) เช่น Work From Home / Work From Anywhere / การเลื่อนเวลาการทำงาน (๔.๑๕)
- S๑๓ บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเป็นสหวิชาชีพ (๔.๑๒)
- S๑๔ บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (๓.๙๖)
- S๑๖ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๔.๐๙)
- S๑๗ มีระบบการทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพในการดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๓.๙๖)
- S๑๘ มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์การเพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากร และกำหนดนิยามร่วม (เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์) ไว้เป็นแนวปฏิบัติและสื่อเผยแพร่อย่างทั่วถึงต่อเนื่อง (๔.๐๕)

โอกาส (Opportunities)

- O๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นการให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ โปร่งใส ปอดดการทุจริต ประพฤติมิชอบ ร่วมต่อต้านการทุจริต (๓.๘๓)
- O๒ ระเบียบราชการ ๔๐ ซึ่งต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น ทำให้กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ การจัดการความรู้ และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น (๔.๐๐)
- O๓ ระบบคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ ทำให้กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในทุกด้าน รวมถึงการมุ่งเน้นบุคลากร (หมวด ๕) อย่างเป็นระบบมากขึ้น (๓.๙๕)
- O๔ เทคโนโลยีและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดงศักยภาพ (๓.๘๑)
- O๖ มีสถาบันฝึกอบรมภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรจำนวนมาก ทำให้กรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถเลือกส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา (๓.๘๐)
- O๗ มีการจัดทำ MOU ร่วมกับหน่วยงานอื่นทำให้เกิดการบูรณาการองค์ความรู้และความร่วมมือเพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๓.๙๑)
- O๘ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้มีการปรับการทำงานในรูปแบบ Work From Anywhere โดยผ่านระบบ Online ซึ่งเป็น การปรับตัวในการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมในการทำงาน ผลักดันให้องค์การเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัลเร็วขึ้น (๔.๐๖)

๓.
“พัฒนาบุคลากร
สู่ความเป็นมืออาชีพ
“เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์”
อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับ
การเปลี่ยนแปลง”

O๙ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยทำให้สามารถนำ IT มาลดขั้นตอนการปฏิบัติงานทำงานได้รวดเร็วขึ้น และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง (๔.๐๕)
 O๑๐ สังคมไร้พรมแดนจากเทคโนโลยีทำให้เกิดวัฒนธรรมเรียนรู้ด้วยตนเองทุกที่ ทุกเวลา (๔.๒๐)

ประเด็นกลยุทธ์เชิงรุก (SO)

จุดแข็ง (Strengths)

- S๑ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่าย การสื่อสาร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๙๙)
 S๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่พร้อมต่อการสนับสนุนและนำไปใช้ประโยชน์ของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๔.๒๐)
 S๓ มีการประเมินความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๔.๐๙)
 S๔ แผนปฏิบัติการของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓.๔๖)
 S๑๖ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๔.๐๙)

โอกาส (Opportunities)

- O๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เน้นการให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ โปร่งใส ปลอดการทุจริต ประพฤติมิชอบ ร่วมต่อต้านการทุจริต (๓.๘๗)
 O๓ ระบบคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA ๔.๐ ทำให้กรมสอบสวนคดีพิเศษต้องพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในทุกด้าน รวมถึงการมุ่งเน้นบุคลากร (หมวด ๕) อย่างเป็นระบบมากขึ้น (๓.๙๕)
 O๕ เทคโนโลยีและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสดงศักยภาพ (๓.๘๑)
 O๘ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้มีการปรับตัวการทำงานในรูปแบบ Work From Anywhere โดยผ่านระบบ Online ซึ่งเป็นการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมในการทำงาน ผลักดันให้องค์การเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัลเร็วขึ้น (๔.๐๖)
 O๙ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย ทำให้สามารถนำ IT มาลดขั้นตอนการปฏิบัติงานทำงานได้รวดเร็วขึ้น และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง (๔.๐๕)

๔.
 “ระบบฐานข้อมูล
 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 มีความครบถ้วน สมบูรณ์
 เป็นปัจจุบัน พร้อมสนับสนุน
 การตัดสินใจ”

ประเด็นกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)

จุดแข็ง (Strengths)

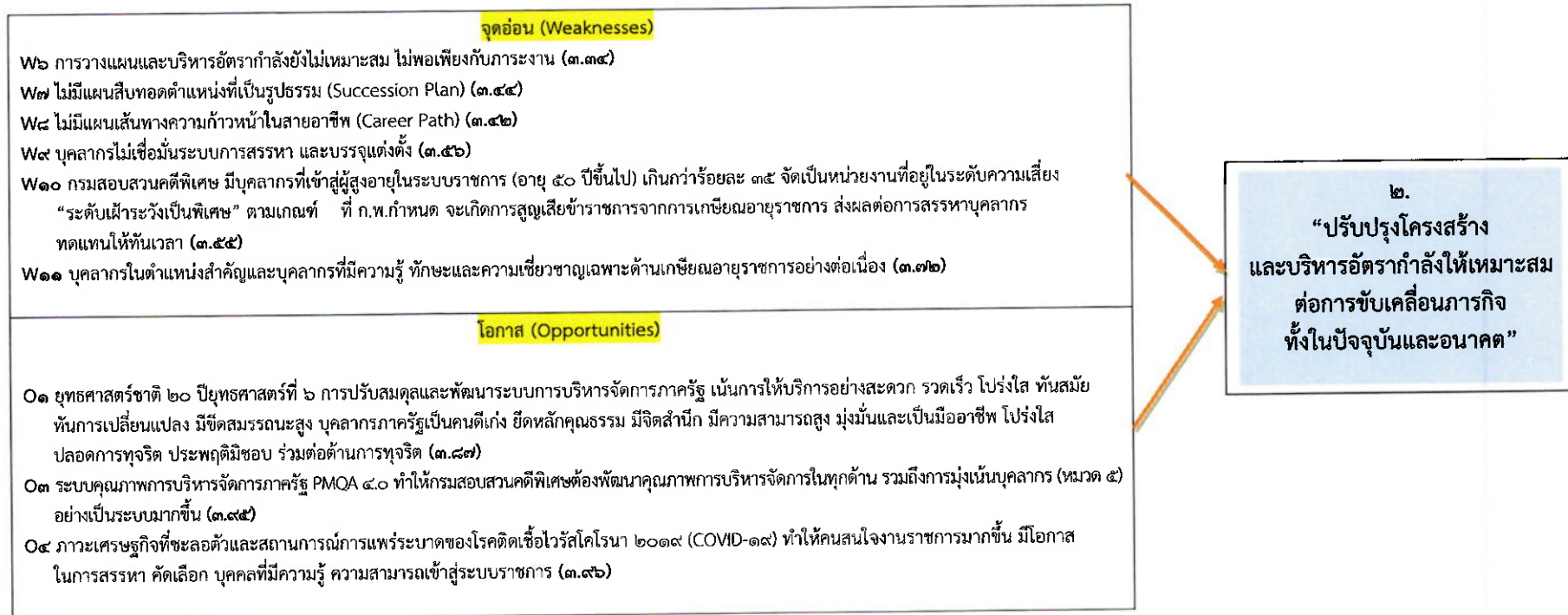
- S๑ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครือข่าย การสื่อสาร และอุปกรณ์ที่ทันสมัย ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๙๙)
- S๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่พร้อมต่อการสนับสนุนและนำไปใช้ประโยชน์ของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๔.๒๐)
- S๓ มีค่าตอบแทนพิเศษ (เงินประจำตำแหน่ง) เพื่อเป็นหลักประกันในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต (๔.๓๓)
- S๔ มีค่าตอบแทนพิเศษ (เงินประจำตำแหน่ง) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (๔.๓๒)
- S๕ มีการกำหนดกระบวนการงานที่สำคัญไว้อย่างชัดเจน (คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานตามกระบวนการหลักของกรมสอบสวนคดีพิเศษ) (๔.๑๓)
- S๖ มีการประเมินความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๔.๐๙)
- S๘ แผนปฏิบัติราชการของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓.๘๖)
- S๑๐ สนับสนุนบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการความรู้ (KM), การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน, การถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญราชการ (๔.๘๙)
- S๑๒ มีรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) เช่น Work From Home / Work From Anywhere / การเหลื่อมเวลาการทำงาน (๔.๔๕)
- S๑๕ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความมุ่งมั่นพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล (๓.๗๘)
- S๑๖ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๔.๐๙)
- S๑๗ มีระบบการทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพในการดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (๓.๙๖)
- S๑๘ มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์การเพื่อเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากร และกำหนดค่านิยมร่วม (เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์) ไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ และสื่อสารเผยแพร่อย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง (๔.๐๕)

อุปสรรค (Threats)

- T๑ นโยบายรัฐบาลในการควบคุมอัตราค่าจ้างและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ (๓.๖๗)
- T๒ การเมืองส่งผลต่อทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๓.๘๙)
- T๓ ภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศ และงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วนลดลง ทำให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร และความจำเป็นในการฝึกอบรม (๓.๘๗)
- T๔ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้คนการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินการได้ยากขึ้น (๓.๘๙)
- T๕ มีอาชญากรรมรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อน ซึ่งใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือกระทำความผิด ทำให้สืบสวนสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานได้ยากขึ้น (๔.๑๓)
- T๖ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็ว (๓.๖๙)

๕.
“ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
มีความสมดุลระหว่างชีวิต
กับการทำงาน สอดคล้องกับ
ความต้องการ เพื่อสร้างความผูกพัน
ของบุคลากร”

ประเด็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)



ประเด็นกลยุทธ์เชิงรับ (WT)

จุดอ่อน (Weaknesses)

- W๑ ขาดระบบการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถรอบด้าน (๓.๒๑)
- W๒ ยังไม่มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (๓.๑๙)
- W๔ การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่รัฐจัดหาให้ ยังไม่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๓.๑๒)
- W๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ชัดเจน/ขาดการสื่อสารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (๓.๑๐)
- W๖ การวางแผนและบริหารอัตรากำลังยังไม่เหมาะสม ไม่พอเพียงกับการะงาน (๓.๓๔)
- W๗ ไม่มีแผนสืบทอดตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม (Succession Plan) (๓.๔๔)
- W๘ ไม่มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (๓.๔๒)
- W๙ บุคลากรไม่เชื่อมั่นระบบการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง (๓.๕๖)

อุปสรรค (Threats)

- T๑ นโยบายรัฐบาลในการควบคุมอัตราค่าจ้างและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรภาครัฐ ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ (๓.๖๗)
- T๒ การเมืองส่งผลต่อทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๓.๘๙)
- T๓ ภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศ และงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วนลดลง ทำให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร และความจำเป็นในการฝึกอบรม (๓.๘๗)
- T๔ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้คนการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินการได้ยากขึ้น (๓.๘๙)
- T๕ มีอาชญากรรมรูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อน ซึ่งใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือกระทำความผิด ทำให้สืบสวนสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานได้ยากขึ้น (๔.๑๓)
- T๖ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็ว (๓.๖๙)

๑.

“ยกระดับ

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม

และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล”

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โอกาส (Opportunities)	<u>ประเด็นกลยุทธ์เชิงรุก (SO)</u> ใช้จุดแข็งเพื่อสร้างโอกาส / ก่อให้เกิดความได้เปรียบ ๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรตินิยมดี เชี่ยวชาญ เชื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง S๑, S๗, S๘, S๙, S๑๐, S๑๑, S๑๒, S๑๓, S๑๔, S๑๖, S๑๗, S๑๘ + O๑, O๒, O๓, O๔, O๖, O๗, O๘, O๙, O๑๐ ๔. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ S๑, S๒, S๖, S๑๖ + O๑, O๓, O๔, O๘, O๙	<u>ประเด็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</u> ใช้โอกาสแก้ไข / ลด จุดอ่อน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต W๖, W๗, W๘, W๙, W๑๐, W๑๑ + O๑, O๓, O๔
อุปสรรค (Threats)	<u>ประเด็นกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</u> ใช้จุดแข็งแก้ไข / ลด อุปสรรค ๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สอดคล้อง กับความต้องการ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร S๑, S๒, S๓, S๔, S๖, S๕, S๘, S๑๐, S๑๒, S๑๕, S๑๖, S๑๗, S๑๘ + T๑, T๒, T๓, T๔, T๕, T๖	<u>ประเด็นกลยุทธ์เชิงรับ (WT)</u> แก้ไขจุดอ่อน ลดความเสียหาย เลี่ยงอุปสรรค ๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไป ตามหลักธรรมาภิบาล W๑, W๒, W๔, W๕, W๖, W๗, W๘, W๙ + T๑, T๒, T๓, T๔, T๕, T๖

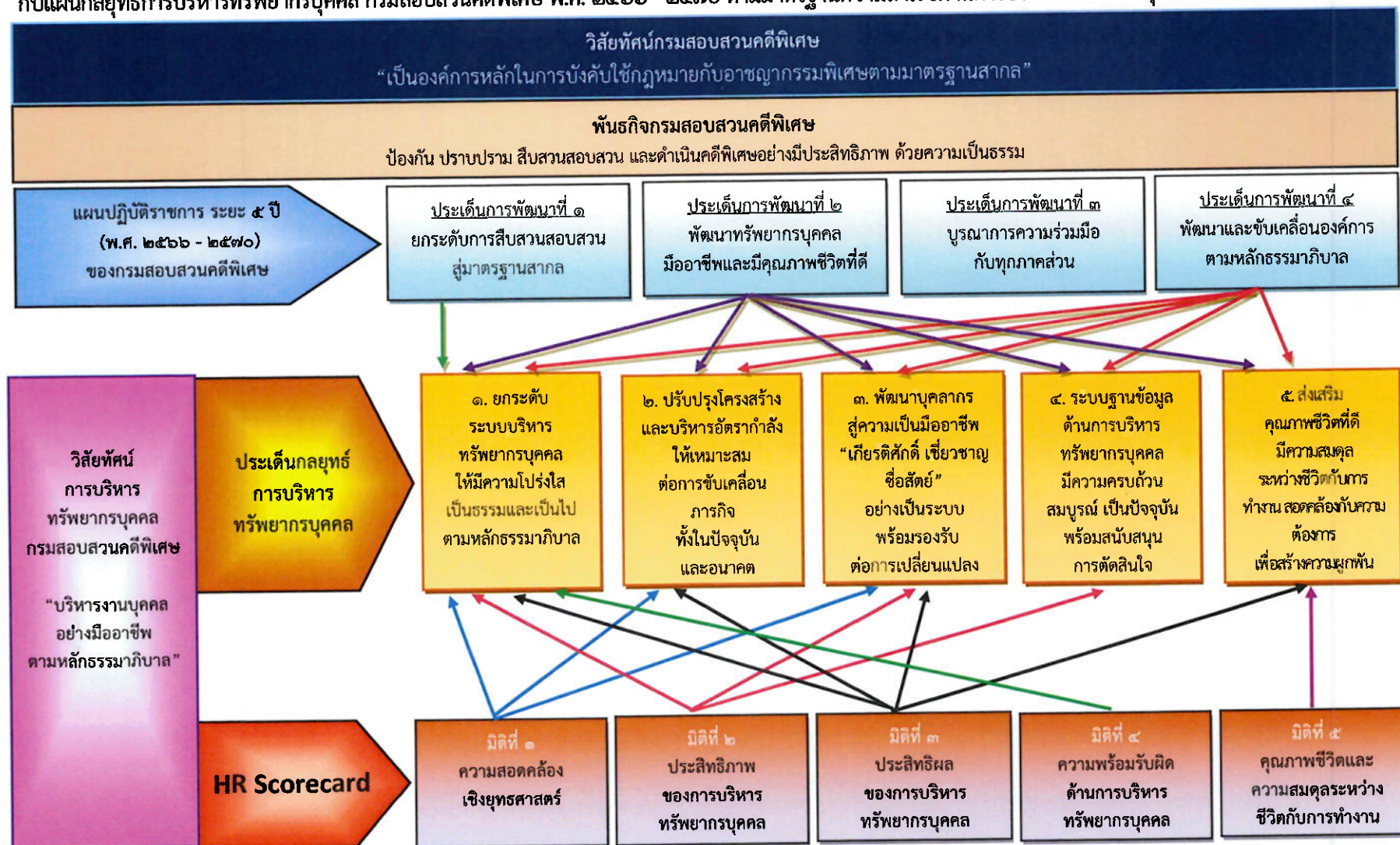
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ “บริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล”	
พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๑. ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ครบถ้วน ทันเวลา เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒. จัดทำทะเบียนประวัติ และฐานข้อมูลบุคคลให้ทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วน สืบค้นได้ง่าย พร้อมตอบสนองต่อการใช้ประโยชน์ และสนับสนุนการตัดสินใจ ๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความเป็นธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน สะดวก รวดเร็ว ๕. ดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิ และประโยชน์ ตรงกับความต้องการ ทัวถึง เป็นธรรม ๖. ดำเนินการทางวินัย รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ๗. ส่งเสริมให้ความรู้ และให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามจริยธรรม และจรรยาข้าราชการ ๘. การวิเคราะห์และวางแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจทั้งเชิงปริมาณ (จำนวน อัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจ) และเชิงคุณภาพ (คุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน) ๙. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ กพศ. และ ออพ.กรม รวดเร็ว โปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ	ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ๔. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ ๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์กรมสอบสวนคดีพิเศษ “เป็นองค์กรหลักในการบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานสากล”	
พันธกิจกรมสอบสวนคดีพิเศษ ป้องกัน ปราบปราม สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดีพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเป็นธรรม	
แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับการสืบสวนสอบสวนสู่มาตรฐานสากล ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาและขับเคลื่อนองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	- ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล - ปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต - พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง - ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ - ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร

ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
กับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard)



สรุปประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard)



ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	HR Scorecard
๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	มิติที่ ๑
		จำนวนช่องทางการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อนโยบาย/แผนงาน/ มาตรการ/แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๑
		ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากร บุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	มิติที่ ๓
		ระดับคะแนนการประเมิน ITA : OIT ด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๔
	๒. มีระบบการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละของจำนวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ที่มีการทบทวน/จัดทำ/ปรับปรุง	มิติที่ ๒
		จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ลดลง (เปรียบเทียบกับข้อมูลของปีที่ผ่านมา)	มิติที่ ๒
		ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนามาตรฐาน คุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานในคดีพิเศษ	มิติที่ ๒
	๓. สร้างการมีส่วนร่วมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ	จำนวนแผนงาน/กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มิติที่ ๒
	๔. เผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ ของบุคลากรในกรมสอบสวน คดีพิเศษอย่างทั่วถึง	จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	มิติที่ ๒

ประเด็นกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	HR Scorecard
	๕. บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการพัฒนา ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การกรมสอบสวนคดีพิเศษ	มิติที่ ๒
	๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โปร่งใสและเป็นธรรม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการ	มิติที่ ๓
	๗. การดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กฎหมาย กำหนด	มิติที่ ๔
	๘. การดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยเสร็จตามระยะเวลา ที่กำหนด	มิติที่ ๔
	๙. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	มิติที่ ๔
		ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการเกี่ยวกับให้ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	มิติที่ ๔
๒. ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลัง และบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม ต่อการขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบัน และอนาคต	๑๐. มีโครงสร้างองค์การที่เอื้อ ต่อการขับเคลื่อนภารกิจ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	มิติที่ ๑

ประเด็นกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	HR Scorecard
	๑๑. มีอัตรากำลังคนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	มิติที่ ๑
		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการวางแผนบริหารกำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	มิติที่ ๑, มิติที่ ๓
		ร้อยละของอัตราว่างที่ลดลงเปรียบเทียบกับข้อมูลของปีงบประมาณที่ผ่านมา	มิติที่ ๑, มิติที่ ๓
	๑๒. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปี	มิติที่ ๑
		ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบการสัมประสมการณ์ (EAF) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	มิติที่ ๑
		จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	มิติที่ ๑
	๑๓. สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ (Succession Plan)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายงานการศึกษาแนวทางการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งสำคัญ	มิติที่ ๑
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	๑๔. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี	มิติที่ ๑
	๑๕. มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่เป็นมาตรฐาน	มิติที่ ๑

ประเด็นกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	HR Scorecard
	๑๖. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	มิติที่ ๒, มิติที่ ๓
		ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและ การพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	มิติที่ ๒
	๑๗. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจในการครองตน ตามหลักสุจริตธรรมในระดับมากขึ้นไป	มิติที่ ๒
		ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในระดับมากขึ้นไป	มิติที่ ๒
	๑๘. มีระบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเองให้กับ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนแม่บทการจัดการ ความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	มิติที่ ๒
	๑๙. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ พัฒนาบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา บุคลากร	มิติที่ ๒
	๒๐. มีระบบการติดตาม และ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่ มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและ ติดตามการปฏิบัติงานจริง	มิติที่ ๓

ประเด็นกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	HR Scorecard
๔. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ	๒๑. มีฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ สนับสนุน การตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีการรับรู้การปรับปรุงข้อมูล ตนเองประจำปี	มิติที่ ๒
		ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากร บุคคล	มิติที่ ๒
		ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้รองรับ / สนับสนุนการใช้งาน ของผู้บริหาร ได้ครบถ้วน ทันเวลา	มิติที่ ๒
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน สอดคล้องกับ ความต้องการ เพื่อสร้างความผูกพัน ของบุคลากร	๒๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขและผูกพัน กับองค์กร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	มิติที่ ๓, มิติที่ ๕
		ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ	มิติที่ ๓, มิติที่ ๕

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความโปร่งใสเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ <u>ค่าเป้าหมาย:</u> ปี ๖๖ : $\geq$ ร้อยละ ๗๑ ปี ๖๗ : $\geq$ ร้อยละ ๗๒ ปี ๖๘ : $\geq$ ร้อยละ ๗๓ ปี ๖๙ : $\geq$ ร้อยละ ๗๔ ปี ๗๐ : $\geq$ ร้อยละ ๗๕ (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ กสพ. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐))	(๑) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
			(๒) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
		จำนวนช่องทางการสื่อสารทำความเข้าใจต่อนโยบาย/แผนงาน/มาตรการ/แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ค่าเป้าหมาย:</u> ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	(๓) การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒.ปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบันและอนาคต	๑๐. มีโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๔) การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
	๑๑. มีอัตรากำลังคนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	ร้อยละความสำเร็จของการวิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๕) การวางแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
		- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการวางแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ปี ๖๖ : ร้อยละ ๖๙ ปี ๖๗ : ร้อยละ ๗๐ ปี ๖๘ : ร้อยละ ๗๑ ปี ๖๙ : ร้อยละ ๗๒ ปี ๗๐ : ร้อยละ ๗๓ - ร้อยละของอัตรารว่างที่ลดลงเปรียบเทียบกับข้อมูลของปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอัตรารว่างคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๗ : ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๕)	(๖) การดำเนินการตามแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๑๒. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปี <u>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</u>	(๗) การดำเนินการขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปี	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
		- ระดับความสำเร็จการจัดทำกรอบการสัมมนาประสบการณ์ (EAF) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) <u>ค่าเป้าหมาย</u> - ปี ๖๖ : เสนอข้อมูลต่อคณะทำงานพิจารณาทบทวนกรอบการสัมมนาประสบการณ์ (EAF) ฯ - ปี ๖๗ : จัดทำและเผยแพร่กรอบการสัมมนาประสบการณ์ (EAF) ฯ	(๘) การพัฒนาแนวทางการดำเนินการสรรหาและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กรมสอบสวนคดีพิเศษ - ทบทวน/จัดทำกรอบการสัมมนาประสบการณ์ (EAF) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓			
		- จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) <u>ค่าเป้าหมาย :</u> ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	- การสร้างความรู้ ความเข้าใจในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๑๓. สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ (Succession Planning)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ <u>ค่าเป้าหมาย</u> ผลผลิต : มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ - ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายงานการศึกษาแนวทางการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งสำคัญ <u>ค่าเป้าหมาย</u> ผลผลิต : มีรายงานการศึกษาแนวทางการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งสำคัญ	(๙) การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (Succession Planning) - การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ - การจัดทำรายงานการศึกษาแนวทางการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งสำคัญ	กบค.	√				
						√			

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรตินาคดี เชี่ยวชาญ ชื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	๑๔. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐ (ตัวชี้วัดหัวหน้าหน่วยงาน DSI-๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)	(๑๐) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
	๑๕. มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่เป็นมาตรฐาน ค่าเป้าหมาย : ปีละไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ กสพ. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐))	(๑๑) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๒. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล	- ร้อยละของจำนวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับที่มีการทบทวน/จัดทำ/ปรับปรุง ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐ ปี ๖๖ กำหนดเป้าหมาย จำนวน ๔ หลักเกณฑ์ ได้แก่ ๑. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ๒. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน	(๑๒) การทบทวน/จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		๓. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ (กรณีย้ายสายงาน) ๔. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไประดับอาวุโส - จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ลดลง (เปรียบเทียบกับข้อมูลของ ปีที่ผ่านมา)							
		ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ พัฒนามาตรฐานคุณสมบัติ ผู้ปฏิบัติงานในคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐ (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ กสพ. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐))	(๑๓) โครงการพัฒนามาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานในคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
	๓. สร้างการมีส่วนร่วม ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลให้กับบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ	จำนวนแผนงาน/กิจกรรมที่เปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	(๑๔) การสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวน คดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
		ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๓ แผนงาน/กิจกรรม	(๑๕) การขับเคลื่อนงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบคณะทำงาน/ คณะกรรมการ	กบค./กพน.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๔. เผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างทั่วถึง	จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	(๑๖) การเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
	๕. บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความสำเร็จของดำเนินงานตามแผนการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕	(๑๗) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนการดำเนินการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพร.	✓	✓	✓	✓	✓
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรติก้อง เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	๑๖. บุคลากรมีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ทักษะ และความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ค่าเป้าหมาย ปี ๖๖ : ร้อยละ ๙๑ ปี ๖๗ : ร้อยละ ๙๒ ปี ๖๘ : ร้อยละ ๙๓ ปี ๖๙ : ร้อยละ ๙๔ ปี ๗๐ : ร้อยละ ๙๕ (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ กสท. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) / แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร กสท. ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙)	(๑๘) การพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง ๑) หลักสูตรเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ๒) หลักสูตรสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
			(๑๙) การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านคดีพิเศษ ๑) หลักสูตรการทำสำนวนการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษและการดำเนินคดีพิเศษในศาล ๒) หลักสูตรการบูรณาการงานนิติวิทยาศาสตร์และการสืบสวนคดีพิเศษ	กพน.		✓	✓	✓	✓
				กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
				กพน.		✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
			๓) หลักสูตรการตรวจสอบวิเคราะห์ เชื่อมโยงพยานหลักฐานทางการเงิน	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
			๔) หลักสูตรการตรวจสอบวิเคราะห์ เชื่อมโยงพยานหลักฐานทางโทรศัพท์	กพน.		✓	✓	✓	✓
			๕) หลักสูตรทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพยานหลักฐานดิจิทัลชั้นสูง	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
			๖) หลักสูตรการข่าวเพื่อสนับสนุนคดีพิเศษ	กพน.		✓	✓	✓	✓
			๗) หลักสูตรความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธี	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
			๘) หลักสูตรจิตวิทยาและเทคนิคการสอบปากคำในคดีพิเศษ	กพน.		✓	✓	✓	✓
			๙) หลักสูตรการบริหารจัดการคดีพิเศษ	กพน.		✓	✓	✓	✓
			๑๐) หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.		✓		✓	
			๑๑) โครงการฝึกทักษะการใช้อาวุธปืนสั้นในการปฏิบัติหน้าที่ขั้นต้นสำหรับเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กปพศ.		✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
			๑๒) โครงการฝึกทักษะการใช้อาวุธปืนสั้นทางยุทธวิธีสำหรับเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กปพศ.		✓	✓	✓	✓
			๑๓) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรวบรวมพยานหลักฐานในการสนับสนุนการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษด้วยภาพถ่ายทางอากาศและระบบภูมิสารสนเทศ	กทศ.		✓			
			๑๔) ฝึกอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวเพื่อพัฒนาคุณภาพระบบงานข่าวกรอง	กทศ.		✓	✓	✓	✓
			(๒๐) การพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อสนับสนุนคดีพิเศษ						
			๑) โครงการเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายปกครองและการปฏิบัติราชการจากบรรทัดฐานคดีปกครอง	กพน.		✓	✓	✓	✓
			๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสนับสนุนงานบริหารอำนาจการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.		✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
			๓) โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมความเชี่ยวชาญกับหน่วยงานภายนอก (ทั้งในประเทศและต่างประเทศ)	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
			๔) โครงการพัฒนาบุคลากรงานพัสดุ	กพน.	✓				
			๕) โครงการสัมมนาหัวข้อ “PDPA ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติสำหรับกรมสอบสวนคดีพิเศษ”	กพน.	✓				
			๖) โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
			(๒๑) การเพิ่มพูนทักษะความเชี่ยวชาญทางยุทธวิธี						
			๑) โครงการเพิ่มพูนทักษะความเชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการทางยุทธวิธีสำหรับส่วนปฏิบัติการพิเศษ	กปพศ.		✓	✓	✓	✓
			๒) โครงการเพิ่มพูนทักษะและพัฒนาศักยภาพหน่วยคุ้มครองพยาน	กปพศ.		✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
			(๒๒) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษให้พร้อมต่อ สถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสนับสนุน คดีพิเศษ (โครงการนอกแผนปฏิบัติ ราชการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ)	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
		ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ค่าเป้าหมาย ผลผลิต : รายงานผลการ ดำเนินการตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) กรมสอบสวน คดีพิเศษ ประจำปี ต่ออธิบดี กรมสอบสวนคดีพิเศษ (ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนากุศลกร กสพ. ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙)	(๒๓) การพัฒนากุศลกรตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
	๑๗. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจในการครองตน ตามหลักสุจริตธรรมในระดับ มากขึ้นไป ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐ (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ กสพ. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-	(๒๔) โครงการปรับมโนทัศน์ ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรม ให้กับผู้บริหารทุกระดับของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		๒๕๗๐))							
		ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับมากขึ้นไป ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๕ (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ กสพ. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐))	(๒๕) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
	๑๘. มีระบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเอง ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนแม่บท การจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๒๖) แผนแม่บทการจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
	๑๙. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	(๒๗) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐ (ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางฯ กสพ. ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙)							
๔. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นปัจจุบันพร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ	๒๑. มีฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ครบถ้วน เป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์สนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มี การรับรู้การปรับปรุงข้อมูลตนเองประจำปี <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๘๐ ปี ๖๗ : ร้อยละ ๑๐๐ ปี ๖๘ : ร้อยละ ๑๐๐ ปี ๖๙ : ร้อยละ ๑๐๐ ปี ๗๐ : ร้อยละ ๑๐๐ - ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๗๙ ปี ๖๗ : ร้อยละ ๘๐ ปี ๖๘ : ร้อยละ ๘๑ ปี ๖๙ : ร้อยละ ๘๒ ปี ๗๐ : ร้อยละ ๘๓	(๒๘) การจัดทำและดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการข้อมูลในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		- ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ รายงานข้อมูลสารสนเทศด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้รองรับ/สนับสนุนการใช้งาน ของผู้บริหาร ได้ครบถ้วน ทันเวลา <u>ค่าเป้าหมาย</u> : ร้อยละ ๑๐๐							
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. ยกระดับระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของ ข้าราชการกรมสอบสวน คดีพิเศษ	ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากร บุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๗๓ ปี ๖๗ : ร้อยละ ๗๔ ปี ๖๘ : ร้อยละ ๗๕ ปี ๖๙ : ร้อยละ ๗๖ ปี ๗๐ : ร้อยละ ๗๗	(๒๙) การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
	๖. การประเมินผล การปฏิบัติราชการและ การบริหารผลงาน มีความโปร่งใสและ เป็นธรรม	ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๗๔ ปี ๖๗ : ร้อยละ ๗๕ ปี ๖๘ : ร้อยละ ๗๖	(๓๐) การทบทวน/จัดทำ หลักเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		ปี ๖๙ : ร้อยละ ๗๗ ปี ๗๐ : ร้อยละ ๗๘							
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๑๑. มีอัตรากำลังคนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการวางแผนบริหารกำลังกรมสอบสวนคดีพิเศษ <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๖๙ ปี ๖๗ : ร้อยละ ๗๐ ปี ๖๘ : ร้อยละ ๗๑ ปี ๖๙ : ร้อยละ ๗๒ ปี ๗๐ : ร้อยละ ๗๓ - ร้อยละของอัตรากำลังที่ลดลงเปรียบเทียบกับข้อมูลของปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อัตรากำลัง = ร้อยละ ๑๕.๙๗)	(๓๑) การวางแผนบริหารอัตรากำลังของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรติกู้ชาติ” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	๒๐. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ๑๖. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย	- ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานจริง <u>ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐</u> (ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์	(๓๒) โครงการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
			(๓๓) โครงการประกันคุณภาพการฝึกอบรม	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	การพัฒนาบุคลากร กสพ. ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙) - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในปฏิบัติงาน <u>ค่าเป้าหมาย</u>	(๓๔) การจัดทำฐานข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากร	กพน.	✓	✓	✓	✓	✓
		ปี ๖๖ : ร้อยละ ๙๑ ปี ๖๗ : ร้อยละ ๙๒ ปี ๖๘ : ร้อยละ ๙๓ ปี ๖๙ : ร้อยละ ๙๔ ปี ๗๐ : ร้อยละ ๙๕ (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ กสพ. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) / (ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร กสพ. ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙))							
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสอดคล้องกับความต้องการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร	๒๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขและผูกพันกับองค์กร	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๗๕ ปี ๖๗ : ร้อยละ ๗๖ ปี ๖๘ : ร้อยละ ๗๗ ปี ๖๙ : ร้อยละ ๗๘ ปี ๗๐ : ร้อยละ ๗๙	(๓๕) การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		- ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการมีส่วนร่วมคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕ (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ กสพ. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐))							
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. ยุทธศาสตร์ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความโปร่งใสเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ระดับคะแนนการประเมิน ITA : OIT ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๗๕	(๓๖) การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เครื่องมือประเมินแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency : OIT) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ - นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล - การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล - หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๗. การดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๓๗) การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
	๘. การดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนเรื่องดำเนินการทางวินัยเสร็จตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๓๘) แผนงานการตรวจสอบและติดตามการดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
	๙. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๓๙) โครงการการจัดทำและขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
		ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการเกี่ยวกับการให้ความรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	(๔๐) โครงการปรับโน้ตชนในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาการดำเนินการ (ปีงบประมาณ)				
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		ในการปฏิบัติงาน ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๔๑) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
			(๔๒) โครงการสื่อสารสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร	๒๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันและผูกพันกับองค์กร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕ (ตัวชี้วัดตาม แผนปฏิบัติราชการ กสพ. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐))	(๔๓) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓
			(๔๔) การสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษประจำปี	กบค.	✓	✓	✓	✓	✓

