



สำนักงานอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ
เลขรับที่ 2802
วันที่ 14 เม.ย. 2566
เวลา ผู้รับ

สำนักงานรองอธิบดี (1)
เลขที่รับ 9758
วันที่ 20 เม.ย. 2566
เวลา 10.01 ผู้รับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง โทร. ๕๒๒๑๒

ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๙๔๖

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผ่านรองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ (พันตำรวจตรี ยุทธนา แพรดำ)

๑. เรื่องเดิม

อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษได้เห็นชอบแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ท้ายหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๓๒๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยมีแผนงาน/โครงการทั้งหมด จำนวน ๔๙ แผนงาน/โครงการ (เอกสารแนบ ๑)

๒. ขอรายงาน

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ได้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๑๐ แผนงาน/โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๑ จากทั้งหมด ๔๙ แผนงาน/โครงการ ได้แก่

- (ลำดับ ๑๒) การทบทวน/จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ
 - (ลำดับ ๒๐) หลักสูตรการตรวจสอบ วิเคราะห์ เชื่อมโยงพยานหลักฐานทางการเงิน
 - (ลำดับ ๒๒) หลักสูตรความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธี
 - (ลำดับ ๒๕) โครงการสัมมนาหัวข้อ “PDPA ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติสำหรับกรมสอบสวนคดีพิเศษ”
 - (ลำดับ ๒๖) โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล
 - (ลำดับ ๒๙ และ ๔๕) โครงการปรับโมทัศน์ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
 - (ลำดับ ๓๐ และ ๔๖) โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ
 - (ลำดับ ๓๒) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
- รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้ (เอกสารแนบ ๒)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวรดา งามปาน)

ผู้อำนวยการส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ทราบ

เรียน อสท.

เพื่อโปรดทราบ

พันตำรวจตรี

(ยุทธนา แพรดำ)

รองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

พันตำรวจตรี

(สุริยา สิงทมมล)

อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความโปร่งใสเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย: ปี ๖๖ : $\geq$ ร้อยละ ๗๑	(๑) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษได้ให้ความเห็นชอบแผนฯ ท้ายหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านที่สุดที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๓๒๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ และได้ประกาศในสังกัดกรมสอบสวนฯ ให้บุคลากรในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
			(๒) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งอธิบดี

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ให้ความเห็นชอบ แผนฯ ท้ายหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากร บุคคลด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๓๒๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ และได้ ประชาสัมพันธ์แผนฯ ให้บุคลากรในสังกัด กรมสอบสวนคดีพิเศษทราบแล้วซึ่งปัจจุบัน อยู่ในระหว่างการจัดซื้อเปลี่ยนแม่ข่ายปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมี แผนงาน/โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๑๐ แผนงาน/โครงการ คิดเป็น ร้อยละ ๒๐.๔๑ (จากทั้งหมด ๔๙ แผนงาน/ โครงการ) ได้แก่ - (ลำดับ ๑๒) การทบทวน/จัดทำ/ ปรับปรุงหลักเกณฑ์ การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับ - (ลำดับ ๒๐) หลักสูตรการตรวจสอบ วิเคราะห์ เชื่อมโยงพยานหลักฐานทาง การเงิน - (ลำดับ ๒๒) หลักสูตรความเชี่ยวชาญ ด้านพหุวิธี - (ลำดับ ๒๕) โครงการสัมมนาหัวข้อ “PDFA ข้อมูลขยายและแนวปฏิบัติสำหรับ กรมสอบสวนคดีพิเศษ” - (ลำดับ ๒๖) โครงการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล - (ลำดับ ๒๙ และ ๔๕) โครงการ ปรับโมเดลต้น ในการครองตนตามหลัก

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
		จำนวนช่องทางการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อนโยบาย/แผนงาน/มาตรการ/แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	(๓) การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.		สุจริตธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ - (ลำดับ ๓๐ และ ๔๖) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ - (ลำดับ ๓๒) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในพัฒนาบุคลากร
๒.ปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจ	๑๐. มีโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๔) การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน มีคำสั่งปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๕ หน่วยงาน ดังนี้ ๑) คำสั่ง กสพ. ที่ ๑๕๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ (จัดตั้งส่วนสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมพิเศษ) ๒) คำสั่ง กสพ. ที่ ๑๒๙๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ (จัดตั้งศูนย์คดียาเสพติด (เป็นการภายใน))

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						๓) คำสั่ง กสพ. ที่ ๑๒๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ (จัดตั้ง ศูนย์ศิลปะมิติทางเพศเด็ก (เป็นการภายใน)) ๔) คำสั่ง กสพ. ที่ ๑๒๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ (จัดตั้ง ศูนย์ป้องกันและปราบปรามหนี้อาระบบ และอำนวยความสะดวก (เป็นการภายใน)) ๕) คำสั่ง กสพ. ที่ ๓๑๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ (จัดตั้งสถาบัน การสอบสวนคดีพิเศษ (เป็นการภายใน))
	๑๑. มีอัตรากำลังคนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการจัดตั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	ร้อยละความพึงพอใจของภาคราชการ และวางแผนบริหารอัตรากำลัง ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐ - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการวางแผนบริหาร อัตรากำลัง ค่าเป้าหมาย : ปี ๖๖ : ร้อยละ ๖๙ - ร้อยละของอัตรากำลังที่ลดลง เปรียบเทียบกับข้อมูลของ ปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอัตรากำลังคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๗ : ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๕)	(๕) การวางแผนบริหารอัตรากำลัง ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (๖) การดำเนินการตามแผนบริหาร อัตรากำลังของกรมสอบสวน คดีพิเศษ	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจาก เป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ
				กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจาก เป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
	๑๒. มีการบริหาร กำลังคนคุณภาพ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการขอรับการจัดสรร ทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปี ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๗) การดำเนินการขอรับ การจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปี	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจาก เป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับการจัดสรรทุน จำนวน ๓ ทุน ได้แก่ (๑) ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ศึกษา) ระดับปริญญาโท สาขาวิชา Criminal Justice หรือ Criminal Justice Administration (๒) ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ศึกษา) ระดับปริญญาโท สาขาวิชา Cyber Crime Law, Cyber Law (๓) ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ฝึกอบรม) สาขาวิชา Financial Crime ๒. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/ว ๘๕๒ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ ประชาสัมพันธ์ การรับสมัครคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ เพื่อรับทุนรัฐบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ : ทุนสำหรับผู้ที่ได้รับการตอบรับให้เข้า ศึกษา/ฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษา) ๓. มีผู้ผ่านการคัดเลือกให้เป็น ผู้รับทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐฯ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้ (๑) นางสาวติธากร แสงสุขุ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่คดีพิเศษปฏิบัติการสังกัดกองคดีภาษีอากร เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกให้เป็นผู้รับทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ศึกษา) ระดับปริญญาโท สาขาวิชา Criminal Justice หรือ Criminal Justice Administration (๒) ร้อยตำรวจโทหญิง วรพรรณ รักยัยค์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่คดีพิเศษชำนาญการ สังกัดกองคดีธุรกิจการเงินนอกระบบ เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกให้เป็นผู้รับทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (ศึกษา) ระดับปริญญาโท สาขาวิชา Cyber Crime Law, Cyber Law รายละเอียดตามหนังสือกรมสอบสวนคดีพิเศษด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๘๐๑๔/๕๔๔ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ปัจจุบันผู้รับทุนอยู่ระหว่างดำเนินการหาสถานศึกษา

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
		- ระดับความสำเร็จการจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ (EAF) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HPPS) ค่าเป้าหมาย - ปี ๖๖ : เสนอข้อมูลต่อคณะทำงานพิจารณาพัฒนากรอบการส่งเสริมประสบการณ์ (EAF) ๓ - ปี ๖๗ : จัดทำและเผยแพร่กรอบการส่งเสริมประสบการณ์ (EAF) ๓ - จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HPPS) ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	(๘) การพัฒนาแนวทาง การดำเนินการสรรหาและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HPPS) กรมสอบสวนคดีพิเศษ - ทบทวน/จัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ (EAF) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HPPS) กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการที่เพิ่งประมาณ
	๑๓. สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการอย่างเป็นระบบ (Succession Planning)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ	(๙) การสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (Succession Planning) - การจัดทမ်းเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการที่เพิ่งประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ดำเนินการ ดังนี้ ๑. มีคำสั่งกรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่ ๑๓๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						ในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ ๒. ดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ และครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อวางแผนทางการทบทวน จัดทำ (ร่าง) การปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๓. มีคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่ ๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ จำนวน ๓ คณะ ประกอบด้วย ๑) อนุคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ด้านงานคดีพิเศษ ๒) อนุคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรติศักดิ์ เทียบอายุ ชื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	๑๔. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๑๐) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี	กพน.	-	ด้านงานสนับสนุนคดีพิเศษ ๑) อนุคณะทำงานการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ด้านวิชาการและกฎหมาย ๔. อนุคณะทำงานการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ด้านการทบทวนแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเตรียมเสนอคณะทำงานการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ พิจารณาในไตรมาส ๓ รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้ประชาสัมพันธ์แผนฯ ให้บุคลากรในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบแล้ว ซึ่งในไตรมาส ๑ และ ๒ มีโครงการฝึกอบรม/สัมมนา ตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรฯ ที่ต้องดำเนินการตามแผน จำนวน ๙ โครงการ ซึ่งได้มีการดำเนินการฝึกอบรม/สัมมนา การจัดการฝึกอบรม/สัมมนาตามแผนฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้ง ๙ โครงการ ได้แก่

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						๑) โครงการส่งมอบนาฬิก้า “PDPA” ข้อมูลและแนวปฏิบัติสำหรับกรมสอบสวนคดีพิเศษ” ๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ ทักษะด้านอารมณ์ และการบริหารจัดการความคิด (Soft Skills) สร้างสัมพันธ์ สร้างผลงาน สร้างความสำเร็จสู่ DSI หัวข้อ DISC รู้เท่ารู้เรา สานพลังในการทำงาน ๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความเชี่ยวชาญด้านทฤษฎี ระดับการพัฒนา ทักษะด้านยุทธวิธี ๔) โครงการรับมือกับคนในครอบครัวของตน ตามหลักศรัทธาธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๕) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ ทักษะด้านอารมณ์ และการบริหารจัดการความคิด (Soft Skills) สร้างสัมพันธ์ สร้างผลงานสร้างความสำเร็จสู่ DSI หัวข้อจิตวิทยา การสื่อสารให้ได้นั้นได้ใจ ๖) โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กรมสอบสวน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						คตพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๗) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การตรวจสอบ วิเคราะห์ เชื่อมโยง และรวบรวมพยานหลักฐานทางการเงิน ๘) โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านสำนักงาน งานพัสดุ ๙) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่คตพิเศษ รุ่นที่ ๒๒
	๑๕ มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	จำนวนหลักสูตรฝึกอบรมของกรมสอบสวนคตพิเศษที่เป็นมาตรฐาน ค่าเป้าหมาย : ปีละไม่น้อยกว่า ๑ หลักสูตร	(๑๑) การสร้างและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของกรมสอบสวนคตพิเศษ	กพน.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการดังนี้ ๑) ปรับปรุงเนื้อหาวิชาของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่คตพิเศษ รุ่นที่ ๒๒ เพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร โดยได้คัดเลือกหัวข้อวิชา มาจากหลักสูตรที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากอธิบดีกรมสอบสวนคตพิเศษแล้ว โดยมีระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน ๒๑๐ ชั่วโมง (๓๕ วัน) ๒) ปรับปรุงหลักสูตรสอบสวนคตพิเศษ โดยมีระยะเวลาในการฝึกอบรม จำนวน ๖๗๗ ชั่วโมง ประกอบด้วย ๗ หมวดวิชา และอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคณะกรรมการ เพื่อปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าว ก่อนเสนอ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการคดีพิเศษ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักสูตรดังกล่าวต่อไป
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๑. กระจัดกระจายบุคคลให้มีทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๒. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลากรที่มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล	- ร้อยละของจำนวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับที่มีการพบพบ/จัดทำ/ปรับปรุงค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐ ปี ๒๕๖๖ กำหนดเป้าหมายจำนวน ๔ หลักเกณฑ์ ได้แก่ ๑. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ๒. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน ๓. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ (กรณีย้ายสายงาน) ๔. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส - จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับลดลง (เปรียบเทียบกับข้อมูลของปีที่ผ่านมา)	(๑๒) การพบพบ/จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับ	กบค.	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้ ดำเนินการพบพบ / จัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับจำนวน ๔ หลักเกณฑ์ ตามที่กำหนด ได้แก่ ๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ๒. ประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาเลื่อนการเลื่อนชั้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูง ๓. ประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ๔. ประกาศ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส <u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ร้อยละของจำนวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับที่มีการพบพบตาม/จัดทำ/ปรับปรุง (เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐) ผล : ร้อยละ ๑๐๐ บรรลุตามเป้าหมาย ๒. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับลดลง (เปรียบเทียบกับข้อมูลของปีที่ผ่านมา) ผล : รอสรุผลในไตรมาส ๔

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
		ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนามาตรฐานคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานในคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๑๓) โครงการพัฒนามาตรฐานผู้ปฏิบัติงานในคดีพิเศษ	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการดังนี้ - กิจกรรมหลักที่ ๑ การพัฒนาเกณฑ์คุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานในคดีพิเศษ ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยดำเนินการพบพยาน / จัดทำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับ จำนวน ๔ หลักเกณฑ์ ได้แก่ ๑. ประกาศ อ.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนชั้นราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ๒. ประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาเลื่อนชั้นการเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูง ๓. ประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						ระดับปฏิบัติการ/จำนวนการ หรือระดับ ชำนาญการพิเศษ ๔. ประกาศ อ.ก.พ. กรมสอบสวน คดีพิเศษ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ เลื่อนขั้นการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส - กิจกรรมหลักที่ ๒ การพัฒนา เกณฑ์จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานใน คดีพิเศษ ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการ โดยได้จัดการประชุมคณะกรรมการ จริยธรรม ประจํากรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระเบียบวาระเพื่อพิจารณา เรื่อง (ร่าง) จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานใน คดีพิเศษ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
	๓. สร้างการมีส่วนร่วม ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้กับ บุคลากรกรมสอบสวน คดีพิเศษ	จำนวนแผนงาน / กิจกรรม ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย : ไม่น้อยกว่า ๓ แผนงาน/กิจกรรม	(๑๔) การสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ บริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ (๑๕) การขับเคลื่อนงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบคณะกรรมการ/ คณะกรรมการ	กบค.	-	กำหนดดำเนินการในไตรมาส ๔
				กบค./กพน.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจาก เป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยคณะทำงาน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามคำสั่ง กรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่ ๕๐๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ โดยคณะกรรมการจัดทำ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ (ตามคำสั่งกรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่ ๑๓๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และประกอบด้วย อนุคณะกรรมการจัดทำแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๓ คณะ ประกอบด้วย (๑) อนุคณะกรรมการจัดทำ แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ด้านงาน คดี พิเศษ (๒) อนุคณะกรรมการจัดทำแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ด้านงานสนับสนุนพิเศษ และ (๓) อนุคณะกรรมการจัดทำแผน เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ด้านวิชาการและกฎหมาย ๓. การทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของ ข้าราชการ และผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ สังกัดกรมสอบสวน

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						คดีพิเศษ โดยคณะทำงานดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามคำสั่งกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ ๑๒๓๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
						๔. การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยคณะกรรมการกลั่นกรองผลของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ ๑๒๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
	๔. เผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษอย่างทั่วถึง	จำนวนช่องทางทางการเผยแพร่ข้อมูล และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย: ไม่น้อยกว่า ๓ ช่องทาง	(๑๖) การเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ
	๕. บุคลากรมีวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกรม	ร้อยละความสำเร็จของดำเนินงานตามแผนการพัฒนาความร่วมมือ และวัฒนธรรมองค์การกรมสอบสวนคดีพิเศษ	(๑๗) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานพัฒนาความร่วมมือและวัฒนธรรมองค์การกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพร.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาความร่วมมือและวัฒนธรรม

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรติศักดิ์ เทียบชาย ชื่อสัตย์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	สอบสวนคดีพิเศษ	ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕				องค์การ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมสอบสวนคดีพิเศษและแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษได้ให้ความเห็นชอบแผนฯ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ และได้ประชุมสัมมนาแล้ว ให้บุคลากรในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนฯ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ แล้ว ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการจัดซื้อเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	๑๖. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา สามารถนำความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ค่าเป้าหมาย ปี ๖๖ : ร้อยละ ๙๑	(๑๘) หลักสูตรเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ	สสพ.	๕๐๐,๐๐๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ กำหนดแล้วเสร็จในไตรมาส ๓
			(๑๙) หลักสูตรสอบสวนคดีพิเศษ	สสพ.	๗๕๐,๙๐๐	กำหนดดำเนินการในไตรมาส ๓ - ๔
			(๒๐) หลักสูตรการตรวจสอบวิเคราะห์ เชื่อมโยงพยานหลักฐานทางการเงิน	กพน.	๑๒๐,๐๐๐ (๑๑๔,๖๐๐)	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดำเนินการจัดโครงการ ในวันที่ ๒๒ - ๒๔ กุมภาพันธ์ และ ๒๗ กุมภาพันธ์ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ในรูปแบบออนไลน์ ห้องประชุม ๒ อาคารรัฐประศาสนภักดีฯ และสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ
						ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย ผล : รอสู่ผลในไตรมาส ๔
			(๒๑) หลักสูตรทักษะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพยานหลักฐานดิจิทัลขั้นสูง	กพน.	๑๒๐,๐๐๐	กำหนดดำเนินการในไตรมาส ๓

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
			(๒๒) หลักสูตรความเชี่ยวชาญ ด้านยุทธวิธี	กพน.	๖๐,๐๐๐ (๕๔,๔๐๐)	ดำเนินการแล้วเสร็จ ดำเนินการจัดโครงการฯ ในวันที่ ๘-๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ สถาบันการสอบสวน คดีพิเศษ ในรูปแบบออนไลน์และฝึกปฏิบัติ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๓๐ ราย ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย ผล : รอสรุปลในไตรมาส ๔
			(๒๓) โครงการส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมความเชี่ยวชาญ กับหน่วยงานภายนอก (ทั้งในประเทศและต่างประเทศ)	กพน.	๑๐๐,๐๐๐	รอสรุปลในไตรมาส ๔ เนื่องจาก เป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน อธิบดีกรมสอบสวน คดีพิเศษ อนุมัติให้บุคลากรเข้ารับการ การอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับหน่วยงานภายนอก ทั้งสิ้น ๓๐ หลักสูตร/โครงการ รวม ๕๘ คน ซึ่งได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว มีรายละเอียด ดังนี้ ๑) การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหาร งานยุติธรรมระดับกลาง รุ่นที่ ๑๘ (ยท๑๘) ๒) การฝึกอบรมหลักสูตรนักบิน ระบบอากาศยานไร้คนขับ ประจำปี ๒๕๖๖ หลักสูตร RVC (Fixed Wing) (หลักสูตรรับรองการปฏิบัติงานอากาศยาน ไร้คนขับในระยะสายตาดำเนินการ) รุ่นที่ ๒ ๓) การฝึกอบรมหลักสูตรนักบิน ระบบอากาศยานไร้คนขับ ประจำปี ๒๕๖๖ หลักสูตร RVC (Multi-Rotor)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						(หลักสูตรรับรองการปฏิบัติงานอาชีวศึกษา รายคนในปีงบประมาณแบบปีหกหมุน) รุ่นที่ ๑๖ ๔) การศึกษาอบรมหลักสูตรตลาดทุน สำหรับผู้บริหารระดับสูงภาครัฐ รุ่นที่ ๑ ๕) หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคง แห่งชาติ (ผช.) รุ่นที่ ๑๕ ๖) การฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร งานยุติธรรมระดับกลาง (บสก.) รุ่นที่ ๒๒ ช่วงที่ ๑ รูปแบบพบปะ ช่วงที่ ๒ รูปแบบออนไลน์ ผ่าน Cisco Webex Meetings ช่วงที่ ๓ รูปแบบพบปะ ๗) โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายวิทยากรตัวคูณในการปลูกฝัง วิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม ๘) การอบรมหลักสูตรปฐมพยาบาล เบื้องต้นและการฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน ๙) การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหาร งานยุติธรรมระดับสูง รุ่นที่ ๑๔ (ยธส๑๔) ๑๐) หลักสูตรพัฒนาความสัมพันธ เครือข่ายความมั่นคงระดับผู้บริหาร (พคบ.) รุ่นที่ ๑๔ ๑๑) การสัมมนาการขับเคลื่อน การพัฒนากฎหมาย กระบวนการยุติธรรม และสิทธิมนุษยชนของประเทศไทย

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						๑๒) การฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) หลักสูตรเตรียมความพร้อม (Preparation Course) รุ่นที่ ๑ ๑๓) การฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับกลาง (Intermediate Officer Course) ๑๔) การศึกษาหลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้การก่อการร้ายและการก่อความไม่สงบ สำหรับผู้บริหาร รุ่นที่ ๑๖ ๑๕) หลักสูตรการรักษาคำพูดภัยบุคคลสำคัญ รุ่นที่ ๓๐ ๑๖) การฝึกอบรมหลักสูตรสงฆ์ทางภาค รุ่นที่ ๓๔๒ (๓/๖๖) (ทั่วไป) ๑๗) การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรม รุ่นที่ ๗ ๑๘) การศึกษาอบรมหลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย (นธป.) รุ่นที่ ๑๑

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						๑๙) การเข้ารับฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาองค์ความรู้ไม่แพ้สำหรับผู้บริหารภาครัฐ รุ่นที่ ๔ ๒๐) การอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง รุ่นที่ ๑ (บสป.๑) ๒๑) โครงการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต ๒๒) การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการรักษากฎหมายสงฆ์ (บรอ.) รุ่นที่ ๑๐ ๒๓) การอบรม ออนไลน์ เรื่อง การบริหารจัดการระบบสถิติประเทศไทยระดับพื้นฐาน รุ่นที่ ๕ ๒๔) การสัมมนา เรื่องทิศทางการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม และตำรวจของประเทศไทย ๒๕) การฝึกอบรมหลักสูตร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒๖) การศึกษาอบรมหลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับกลาง (นบง.) รุ่นที่ ๕ ๒๗) การฝึกอบรมหลักสูตรความมั่นคงศึกษา (ระดับต้น) รุ่นที่ ๔ ๒๘) หลักสูตรผู้กำกับการ รุ่นที่ ๑๓๘ ๒๙) หลักสูตรผู้กำกับการ รุ่นที่ ๑๓๙

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						๓๐) การอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะการพัฒนาเว็บไซต์หน่วยงานตามแนวทางการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ (Web Content Accessibility Guidelines)
			(๒๔) โครงการพัฒนาบุคลากรงานพัสดุ	กพน.	๑๐,๐๐๐	รอสู่ผลในไตรมาส ๓
			(๒๕) โครงการสัมมนาหัวข้อ “PDPA ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติสำหรับกรมสอบสวนคดีพิเศษ”	กพน.	๑๐,๐๐๐ (๙,๙๕๕)	ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้ ดำเนินการจัดโครงการเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ๑ อาคารกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในรูปแบบออนไลน์และการฝึกปฏิบัติผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๖๒ ราย ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย ผล : รอสู่ผลในไตรมาส ๔

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
			(๒๖) โครงการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ยุคดิจิทัล	กพน.	๑๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐)	ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้ จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ ทักษะด้านอาชญากรรม และการบริหารจัดการความคิด (Soft Skills) สร้างสัมพันธภาพ สร้างผลงาน สร้างความสำเร็จ คู่ DSI จำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ หัวข้อ จัดวิทยากรสื่อสาร ได้งาน ได้ใจ จัดขึ้นวันศุกร์ที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องรับรองชั้น ๒ อาคารราชบุรีเรอฤทธิ มีผู้เข้าร่วม โครงการ จำนวน ๔๓ คน ใช้งบประมาณ ในการจัดโครงการ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท ครั้งที่ ๒ หัวข้อ DISC รู้เรา สามพลังในการทำงาน จัดขึ้นในวันอังคาร ที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ ณ ห้องรับรองชั้น ๒ อาคารราชบุรีเรอฤทธิ มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๐ คน ใช้งบประมาณ ในการจัด โครงการ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย ผล : รอสรุผลในไตรมาส ๔

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
			(๒๗) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษให้พร้อมต่อสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อสนับสนุนคดีพิเศษ (โครงการนอกแผนปฏิบัติการกรมสอบสวนคดีพิเศษ)	กพน.	ยังไม่ระบุ	รอสรุปผลไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการที่เพิ่งประมาณ
		ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) <u>ค่าเป้าหมาย</u> ผลลัพธ์ : รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี ต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ	(๒๘) การพัฒนารายบุคคล (IDP) แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	กพน.	-	รอสรุปผลไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการที่เพิ่งประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการดังนี้ ๑. กำหนดแผนการดำเนินงานในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และการพัฒนาตามแผนฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้ - ดำเนินการให้บุคลากรในสายงานหลัก (ตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล - บุคลากรดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลในช่วงเดือนเมษายน - สิงหาคม ๒๕๖๖ - ติดตาม/รวบรวมผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ประมาณกลางเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ - จัดทำสรุปผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เดือนกันยายน ๒๕๖๖

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						๒. อยู่ระหว่างการจัดทำหนังสือถึงหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ พร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อแจ้งให้บุคลากรในสายงานหลักจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และดำเนินการพัฒนาตามแผนฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด
		ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจในการครองตน ตามหลักสุจริตธรรมในระดับ มากขึ้นไป ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐	(๒๙) โครงการปรับโมทัศน์ ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรม ให้กับผู้บริหารทุกระดับของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐ (๑๓,๕๖๐)	ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้ ดำเนินการจัดโครงการปรับโมทัศน์ ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรม ให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวน คดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องรับรอง ชั้น ๒ อาคารรพชบุรีรัมย์ (อาคารเอ) โดยมีผู้ร่วมโครงการ จำนวน ๔๐ ราย และจากการทำประเมินผู้เข้าร่วม โครงการ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้าง ความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำ ตลอดจน ทราบถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม และ การเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในระดับ มากขึ้นไป ร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดตาม หนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๓๒๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงาน โครงการปรับโมทัศน์ฯ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลมีความเข้าใจในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมในระดับมากขึ้นไป (เป้าหมายร้อยละ ๙๐) ผล : ร้อยละ ๑๐๐ บรรลุตามเป้าหมาย
	๑๓. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๕	(๓๐) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐ (๑๔,๙๗๕)	<u>ดำเนินการแล้วเสร็จ</u> โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้ ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกัน และต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๙๐ ราย และจากการตอบแบบประเมิน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						ในระดับมากขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดตามหนังสือกลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๗๔๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รายงาน ผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรมฯ
						ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การ พัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรม และมาตรการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในระดับ มากขึ้นไป (เป้าหมายร้อยละ ๙๕) ผล : ร้อยละ ๑๐๐ บรรลุตามเป้าหมาย
	๑๘. มีระบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ นวัตกรรม และการพัฒนาตนเอง ให้กับบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง	ร้อยละความสำเร็จของ การปฏิบัติตามแผนแม่บท การจัดการความรู้ของกรมสอบสวน คดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๓๑) แผนปฏิบัติการภายในได้ แผนแม่บทการจัดการความรู้ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	กพน.	๒๐,๐๐๐	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจาก เป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. จัดทำแผนแม่บทการจัดการความรู้ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการภายในได้แผนแม่บท การจัดการความรู้ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งอธิบดี กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ให้ความเห็นชอบ ในแผน และแจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัด

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						กรมสอบสวนคดีพิเศษทราบแล้ว ๒. ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ภายใต้แผนแม่บทการจัดการความรู้ของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้ ๒.๑ โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ การจัดการความรู้ (KM) และองค์การ แห่งการเรียนรู้ (LO) ผ่านทาง Online หัวข้อ KM LO & Best Practice เพื่อมุ่งสู่ DSL๔.๑ ได้ดำเนินการจัดโครงการฯ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผ่านระบบ ออนไลน์ และได้สรุปผลการดำเนินงาน ตามโครงการเรียบร้อยแล้ว ๒.๒ โครงการการจัดการจัดการความรู้ กรมสอบสวนคดีพิเศษ (KM) โดยได้ ดำเนินการ ดังนี้ ๑) กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีคำสั่งที่ ๑๕๒๒/๒๕๖๕ แต่งตั้งที่ปรึกษา/ ผู้บริหารสูงสุดด้านการจัดการความรู้ และ คณะทำงานด้านการจัดการความรู้ (KM) และแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีรองอธิบดีฯ ที่กำกับดูแลกองพัฒนาและสนับสนุน คดีพิเศษ เป็นประธาน ๒) ประชุมคณะทำงาน ด้านการจัดการความรู้ และแนวทางการ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยได้เลือกองค์ความรู้ จำนวน ๒ เรื่อง ประกอบด้วย (๑) องค์ความรู้ ตามกระบวนการหลัก คือ เทคนิค การสัมภาษณ์ และการซักถามที่มีประสิทธิภาพในการสอบสวนคดีพิเศษ และ (๒) องค์ความรู้ตามกระบวนการสนับสนุน คือ การพัฒนาระบบสื่อสารเพื่อการสนับสนุนการสืบสวนสอบสวน คดีพิเศษ ๓) อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้อนุมัติแผนการจัดการความรู้และ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจัดการความรู้ กระบวนการหลัก/กระบวนการสนับสนุน และแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศและ ได้แจ้งเวียนแผนให้หน่วยงานในสังกัด กรมสอบสวนคดีพิเศษทราบแล้ว ๒.๓ แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑) ที่ประชุมคณะทำงานด้าน การจัดการความรู้ และแนวทางการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้คัดเลือก แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) คือ การถอดบทเรียนกรณี

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำสำนวน การสอบสวนคดีพิเศษที่พนักงานอัยการ มีความเห็นไม่พ้องกับพนักงานสอบสวน คดีพิเศษ/สิ่งไม่พ้อง และสำนวนการสอบสวน คดีพิเศษ ที่ศาลยกฟ้องให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ๒) กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้มี คำสั่งที่ ๑๗๘/๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะอนุทำงาน ด้านการจัดการความรู้ และคณะอนุทำงาน แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ ผู้อำนวยการ ส่วนคดีความเห็นแย้ง ๑ เป็นหัวหน้า คณะอนุทำงาน และผู้อำนวยการสถาบัน การสอบสวนคดีพิเศษ เป็นคณะอนุทำงาน และเลขานุการ ๓) ได้มีการประชุมคณะอนุทำงาน การจัดการความรู้กระบวนการหลัก/ กระบวนการสนับสนุนและแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศฯ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดกรอบ การดำเนินงานการจัดการความรู้และ แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ๒.๔ การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน โดยได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑) อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ให้ความเห็นชอบในการจัดทำโครงการ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						พัฒนาระบบพี่เลี้ยงและกระบวนการสอนงานกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒) ประชุมคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานกรมสอบสวนคดีพิเศษ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และคุณสมบัติข้าราชการผู้ทำหน้าที่สอนงาน/พี่เลี้ยง และข้าราชการผู้ถูกสอนงาน/น้องเลี้ยง รวมทั้งกำหนดรูปแบบการดำเนินโครงการ ๓) ได้มีหนังสือถึงหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อให้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการในสังกัดเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน/พี่เลี้ยงในโครงการระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีคุณสมบัติที่ประชุมคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน กรมสอบสวนคดีพิเศษ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดไว้ ๔) รวบรวมรายชื่อพี่เลี้ยงจากหน่วยงานในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อจัดทำสารบบพี่เลี้ยงกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						๔) จัดทำคู่มือระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน เพื่อเป็นคู่มือในการสอนงานของพี่เลี้ยง ซึ่งอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษได้ให้ความเห็นชอบ และได้เผยแพร่คู่มือในระบบ Intranet กรมสอบสวนคดีพิเศษเรียบร้อยแล้ว ๒.๕ การถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญวิชาการ โดยได้ขออนุมัติโครงการ และดำเนินการจัดทำวีดิทัศน์ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ของข้าราชการผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเผยแพร่องค์ความรู้ในระบบ Intranet ๒.๖ การถ่ายทอดความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลต้นแบบ (Role Model) โดยได้ดำเนินการเกี่ยวกับถ่ายทอดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลต้นแบบ (Role Model) และเผยแพร่องค์ความรู้ในระบบ Intranet
	๑๙. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๓๒) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในพัฒนาบุคลากร	กพท.	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้ ๑. ได้มีการเผยแพร่หนังสือ วารสารคู่มือ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์กรมสอบสวน Intranet เพื่อให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ศึกษาและใช้ประโยชน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						ในการปฏิบัติงานกิจกรรมสอบสวนคดีพิเศษ ๒. ได้จัดทำวีดิทัศน์ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ของข้าราชการผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเผยแพร่องค์ความรู้บนระบบ Intranet ๓. ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ผ่านทาง Online หัวข้อ KM LO & Best Practice เพื่อมุ่งสู่ DSI ๔.๐ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผ่านระบบออนไลน์ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ร้อยละความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐) ผล : ร้อยละ ๑๐๐
๔. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	๒๑. มีฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ประโยชน์	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มี การรับรู้การปรับปรุงข้อมูลตนเอง ประจำปี ค่าเป้าหมาย ปี ๖๖ : ร้อยละ ๘๐	(๓๓) การจัดทำและดำเนินการตามแผนการบริหารจัดการข้อมูลในระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ	สนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๗๙ - ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำรายงานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้รองรับ/สนับสนุนการใช้งานของผู้บริหาร ได้ครบถ้วน ทันเวลา <u>ค่าเป้าหมาย</u> : ร้อยละ ๑๐๐				
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๗๓	(๓๔) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน มีแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ จำนวน ๑๐ แผนงาน/โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๑ (จากทั้งหมด ๔๙ แผนงาน/โครงการ) ได้แก่ - (ลำดับ ๑๒) การทบทวน/จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์ การแต่งตั้งโยกย้ายเลื่อนระดับ - (ลำดับ ๒๐) หลักสูตรการตรวจสอบวิเคราะห์ เชื่อมโยงพยานหลักฐานทางการเงิน - (ลำดับ ๒๒) หลักสูตรความเชี่ยวชาญ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						ด้านยุทธวิธี - (ลำดับ ๒๕) โครงการรณรงค์หัวข้อ “PDPA ขอกฎหมายและแนวปฏิบัติสำหรับกรมสอบสวนคดีพิเศษ” - (ลำดับ ๒๖) โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานยุติธรรม - (ลำดับ ๒๙ และ ๔๕) โครงการปรับโมเดลทัศน์ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ - (ลำดับ ๓๐ และ ๔๖) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม หลักสูตรกรมบริหาร เพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ - (ลำดับ ๓๒) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในพัฒนาบุคลากร
	๖. การประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการบริหารผลงาน มีความโปร่งใสและ เป็นธรรม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ค่าเป้าหมาย ปี ๖๖ : ร้อยละ ๗๔	(๓๕) การทบทวน/จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการดังนี้ ๑. คณะทำงานดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						๒๕๖๖ ได้พิจารณา ดังนี้ ๑.๑ ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบที่ ๒/๒๕๖๖ ๑.๒ ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ รอบที่ ๒/๒๕๖๖ ๑.๓ ทบทวนรายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าหน่วยงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และพนักงานราชการ รอบที่ ๒/๒๕๖๖ (รายละเอียดตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/ว๒๒๗ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ (เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะทำงานดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ) ๒. อยู่ระหว่างเสนออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๒.๑ ลงนามประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจในพื้นที่ปัจจุบันและอนาคต	๑๑. มีอัตรากำลังคน ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการวางแผนบริหารอัตรากำลัง <u>ค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ : ร้อยละ ๖๙ - ร้อยละของอัตรากำลังลดลงเปรียบเทียบกับข้อมูลของปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อัตรากำลัง = ร้อยละ ๑๕.๙๗)	(๓๖) การวางแผนบริหารอัตรากำลังและการดำเนินการตามแผนฯ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	พลเรือสมัญญ์ สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๒๒ ลงนามประกาศกรมสอบสวนคดีพิเศษ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๒๓ ลงนามหนังสือแจ้งประกาศหลักเกณฑ์ฯ ตามข้อ ๒๑ และ ๒๒ เพื่อให้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ รอบปี ๒/๒๕๖๖ ให้หน่วยงานในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทราบและถือปฏิบัติ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
๓. พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ “เกียรตินิยม คุณภาพ เชี่ยวชาญ ชี้อัตถ์” อย่างเป็นระบบ พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	๒๐. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	- ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานจริง ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๓๗) โครงการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทดสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ ในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ ไม่มีโครงการที่ต้องดำเนินการติดตามและประเมินผล (การติดตามและประเมินผลเป็นการติดตามโครงการฝึกอบรมที่จัดโดยกรมสอบสวนคดีพิเศษ และหลักสูตรที่ส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่แล้วเสร็จก่อนรอบการประเมินอย่างน้อย ๓ เดือน โดยจะพิจารณาจากร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา แล้วนำความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
	๑๖. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในปฏิบัติงาน ค่าเป้าหมาย ปี ๖๖ : ร้อยละ ๙๑	(๓๘) โครงการประกันคุณภาพการฝึกอบรม	กพน.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการประกันคุณภาพการฝึกอบรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน ๖ โครงการ ดังนี้ (๑) โครงการสัมมนา หัวข้อ “PDPA ข้อกฎหมายและแนวปฏิบัติสำหรับกรมสอบสวนคดีพิเศษ” (วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕) (๒) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทักษะด้านการบริหารจัดการ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						ความคิด (Soft Skills) สร้างสัมพันธ์ สร้างผลงาน สร้างความสำเร็จสู่ DSI (หัวข้อ จิตวิทยาการสื่อสารให้ได้นาน ได้ใจ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕) (หัวข้อ DISC รู้เท่า รู้เรา สานพลัง ในการทำงาน ดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖) (๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธี ระดับ การพัฒนาทักษะด้านยุทธวิธี (วันที่ ๘-๙ ธันวาคม ๒๕๖๕) (๔) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มี ประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ (วันที่ ๓๐ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ และวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รูปแบบออนไลน์) (๕) โครงการอบรม “การจัดการความรู้ (KM) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) หัวข้อ KMLO & Best Practice เพื่อมุ่งสู่ DSI ๔.๐ (วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รูปแบบออนไลน์) (๖) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การตรวจสอบ วิเคราะห์ เชื่อมโยง และรวบรวมพยานหลักฐานทางการเงิน (วันที่ ๒๒ - ๒๔ กุมภาพันธ์

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสอดคล้องกับความต้องการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร	๒๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันกับองค์กร	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๓๕ ปี ๖๖ : ร้อยละ ๓๕ - ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการมีส่วนร่วมในคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕	(๓๙) การจัดทำฐานข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากร (๔๐) การดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพ.น. กบค.	- -	และวันที่ ๒๗ - ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ รูปแบบออนไลน์ ทั้งนี้ โครงการฝึกอบรม จำนวน ๖ โครงการ ขึ้นต้น ผ่านเกณฑ์การประเมินการประกันคุณภาพการฝึกอบรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการจัดทำแผนสร้างความผูกพันบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ให้ความเห็นชอบแผนฯ ท้ายหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๘๔๔ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการจัดเก็บเคลื่อนแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๑. ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพบุคคลได้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ระดับคะแนนการประเมิน ITA : OIT ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๗๕	(๔๑) การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เครื่องมือประเมินแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency : OIT) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล, การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล, หลักเกณฑ์การบริหารบุคคล, วัฒนธรรมทรัพยากรบุคคล, พัฒนาการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการดังนี้ - อธิบติกรมสอบสวนคดีพิเศษ ลงนามในประกาศเจตนารมณ์การบริหารราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ และได้ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน
	๗. การดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๔๒) การตรวจสอบ และติดตามการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
	๘. การดำเนินการทางวินัย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด กฎหมายกำหนด ค่าเป้าหมาย: ร้อยละ ๑๐๐	(๔๓) แผนงานการตรวจสอบและติดตามการดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการที่เพิ่งประมาณ
	๙. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๔๔) โครงการการจัดทำและขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	กบค.	-	รอสรุปผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการที่เพิ่งประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน มีผลการดำเนินการ ดังนี้ ๑. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๒๒ โครงการ/กิจกรรม โดยในรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ - มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖) ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว จำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม ๒. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๑๘ โครงการ/กิจกรรม โดยในรอบ ๖ เดือน (ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ - มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖) ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว จำนวน ๒ กิจกรรม (รายละเอียดตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖) ๐๘๐๑๕/๕๑๗ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖)

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
		ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการเกี่ยวกับให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐	(๔๔) โครงการปรับโมเดลทัศน์ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรม ให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐ (๑๓,๕๖๐)	ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้ ดำเนินการจัดโครงการปรับโมเดลทัศน์ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องรับรอง ชั้น ๒ อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ (อาคารเอ) โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๔๐ ราย และจากการที่เกี่ยวกับการสร้างความ เป็นเลิศด้านภาวะผู้นำ ตลอดจนทราบถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดตามหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๓๒๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานโครงการปรับโมเดลทัศน์ <u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลมีความเข้าใจ ในการครองตนตามหลักสุจริตธรรม ในระดับมากขึ้นไป (เป้าหมายร้อยละ ๙๐) ผล : ร้อยละ ๑๐๐ บรรลุตามเป้าหมาย

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
			(๔๖) โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและ ต่อต้านการทุจริตประเพณีมิชอบ ให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	๑๕,๐๐๐ (๑๔,๙๗๕)	ดำเนินการแล้วเสร็จ โดยมีผลการดำเนินการ ดังนี้ ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกัน และต่อต้าน การทุจริตประเพณีมิชอบ ให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร เขตป้อมปราบ ศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร โดยมีผู้เข้าร่วม โครงการฯ จำนวน ๙๐ ราย และจาก การตอบแบบประเมิน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันและต่อต้าน การทุจริตประเพณีมิชอบให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ในระดับมากขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รายละเอียดตามหนังสือกลุ่มบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/๗๔๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รายงาน ผลการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านคุณธรรมฯ

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในระดับมากขึ้นไป (เป้าหมายร้อยละ ๙๕) ผล : ร้อยละ ๑๐๐ บรรลุตามเป้าหมาย
						(๔๗) โครงการสื่อสารสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ กบค. - ร้อยละผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการดังนี้ ๑. จัดทำและเผยแพร่จริยธรรมสารประจำ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ ๒. จัดทำและเผยแพร่โปสเตอร์เกี่ยวกับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม หัวข้อ “เติมพลังบวก เพิ่มพลังใจชีวิตมีสุข”
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสอดคล้องกับความต้องการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร	๒๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันและผูกพันกับองค์กร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการสอบสวนคดีพิเศษ ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕	(๔๘) การจัดทำและขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	-	ร้อยละผลในไตรมาส ๔ เนื่องจากเป็นการดำเนินการทั้งปีงบประมาณ โดยในรอบ ๖ เดือน ได้ดำเนินการจัดทำแผนสร้างความผูกพันบุคลากรองค์กรสอบสวนคดีพิเศษ-พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งอธิบดี

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ ๒๕๖๖	ผลการดำเนินงาน
						กรมสอบสวนคดีพิเศษ ได้ให้ความเห็นชอบ แผนฯ ท้ายหนังสือกลุ่มบริหารทรัพยากร บุคคล ด้วยวันที่ ๒๕/๐๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ปัจจุบันอยู่ใน ระหว่างการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
			(๔๔) การสำรวจความผูกพัน ของบุคลากรกรมสอบสวน คดีพิเศษ ประจำปี	กบค.	-	กำหนดดำเนินการ ในไตรมาส ๔