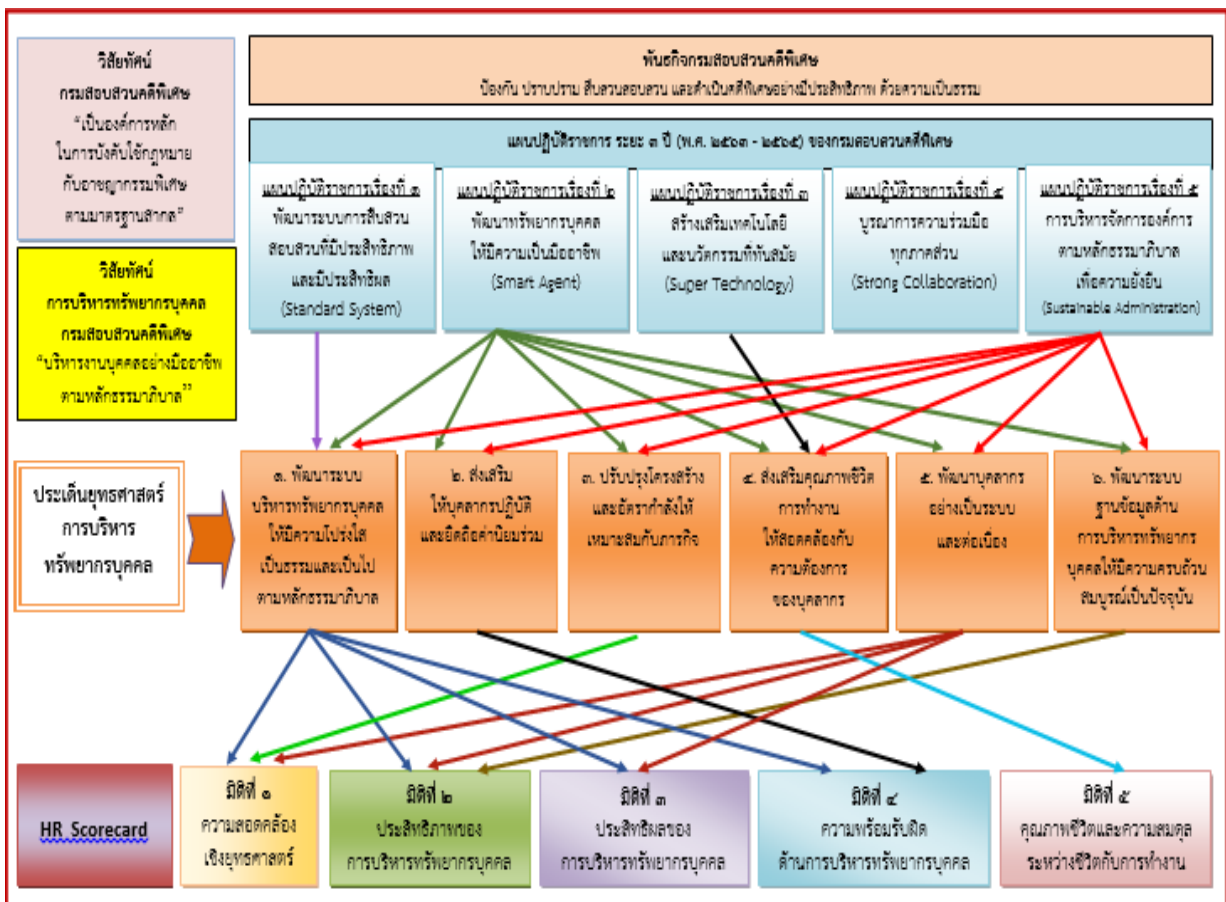




## แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕



กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง

## คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และเป็นกลไกในการสร้างความเข้มแข็ง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กรมสอบสวนคดีพิเศษ สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน ยกระดับมาตรฐานและพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะนำไปสู่การพัฒนา และเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนแผนงานและอัตรากำลังหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ จะเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน เป็นกลไกและเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง  
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมสอบสวนคดีพิเศษ  
มกราคม ๒๕๖๔

# สารบัญ

หน้า

## ส่วนที่ ๑

- หลักการและเหตุผล/ความจำเป็น ๑
- วัตถุประสงค์ ๑
- ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ๒
- ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ๒
- ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓
- กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕

## ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ๘
- ๔-๑ S's STRATEGY กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ๙
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent) ๑๐

## ส่วนที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ๑๑
- ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard) ๑๓
- ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ๑๔
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงานโครงการ ๑๗

## ภาคผนวก

- ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ๒๖
- ข้อมูลผลสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ๓๒
- ข้อมูลจากรายงานการป้อนกลับ (Feedback Report) รางวัลคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ๔๒

# แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

## ๑. หลักการและเหตุผล/ความจำเป็น

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงระบบบริหารราชการจากเดิมที่เน้นให้ข้าราชการมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ได้กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๑.๒ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมสอบสวนคดีพิเศษ

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent)

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ : บุคลากรเชี่ยวชาญในงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุข

ตัวชี้วัด : ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน HR Scorecard

๒.๑.๒ ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๓ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตาม HR Scorecard

แนวทางดำเนินการ : จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

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

## ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ เป้าหมายของกรมสอบสวนคดีพิเศษและเพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๕ ตามแนวทางกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

### 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 ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม

(๓) การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ

กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม เพิ่มสมรรถนะและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง ยึดระบบคุณธรรม ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน และมีความเป็นมืออาชีพ สามารถปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนคดีพิเศษให้มีความทันสมัยสอดคล้องและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

#### ๓.๒ ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (แผนระดับที่ ๒)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ  
กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

(๑) เป้าหมาย บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

(๒) การบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทฯ

กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง ยึดระบบคุณธรรม ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน และมีความเป็นมืออาชีพ สามารถบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานสากล ส่งผลต่อดัชนีนิติธรรม (คะแนน/อันดับ) ของประเทศ

#### ๓.๓ ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (แผนระดับที่ ๒)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาล  
ในสังคมไทย

เป้าหมาย ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ

#### ๓.๔ ความสอดคล้องกับแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) (แผนระดับที่ ๓)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากฎหมายและระบบบริหารงานยุติธรรม

#### ๓.๕ ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกระทรวงยุติธรรม (แผนระดับที่ ๓)

เรื่องที่ ๓ พัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

#### ๓.๖ ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ : พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent)

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ : บุคลากรเชี่ยวชาญในงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผุ่สุข

ตัวชี้วัด : ๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน HR Scorecard

๒.๑.๒ ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล

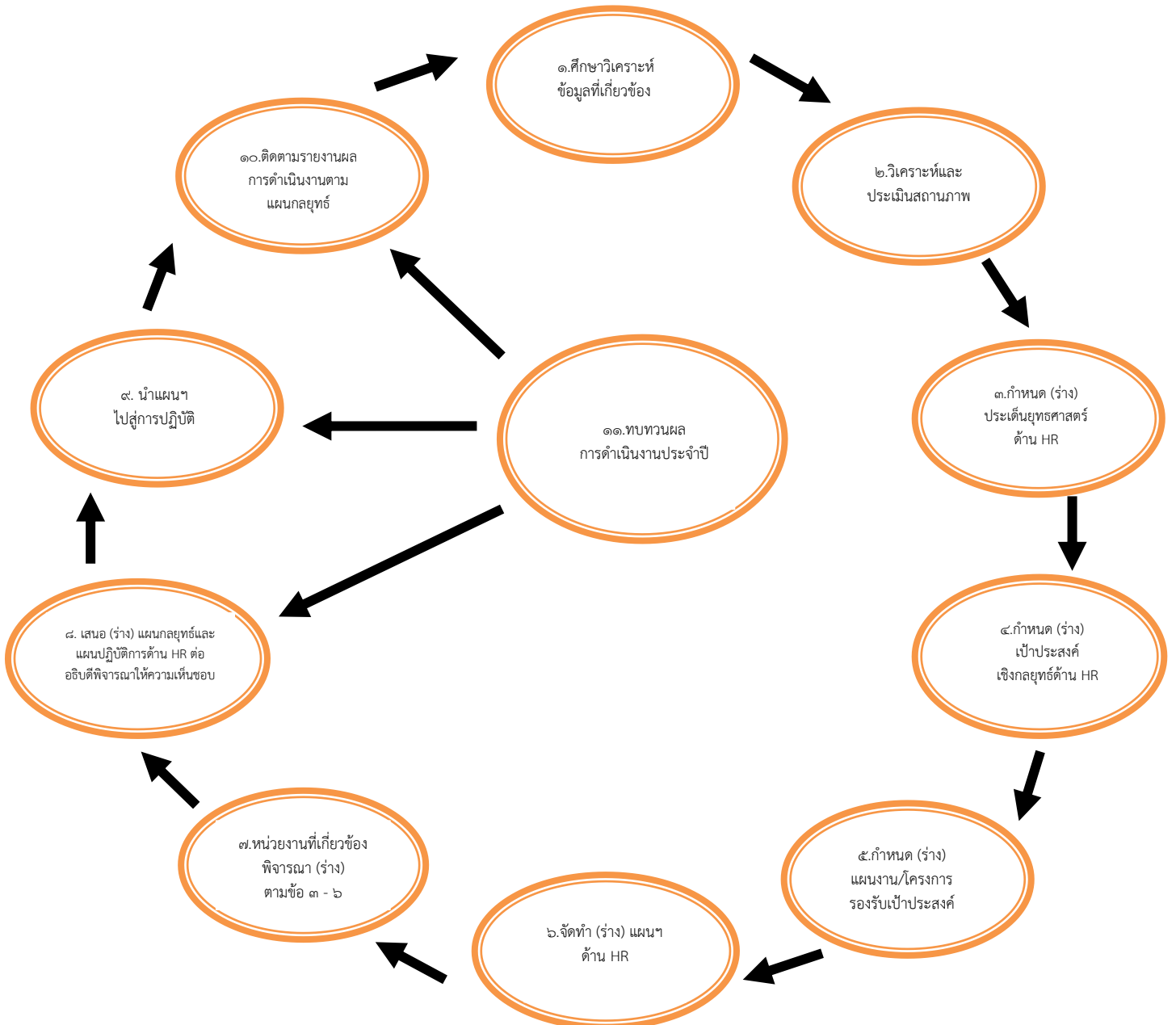
๒.๑.๓ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตาม HR Scorecard

แนวทางดำเนินการ : จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๔. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ได้กำหนดขั้นตอนในการวิเคราะห์และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้



## ขั้นตอนการจัดทำและการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ศึกษา วิเคราะห์รวบรวมเอกสาร นโยบาย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และเป้าหมายของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ

๔.๒ วิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑) วิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ

๒) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๔) จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับแต่ละเป้าประสงค์

๕) สรุปภาพรวมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๖) จัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๔.๓ แจกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีรายละเอียด

๑) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

๒) แสดงความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ (HR Scorecard) กับประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

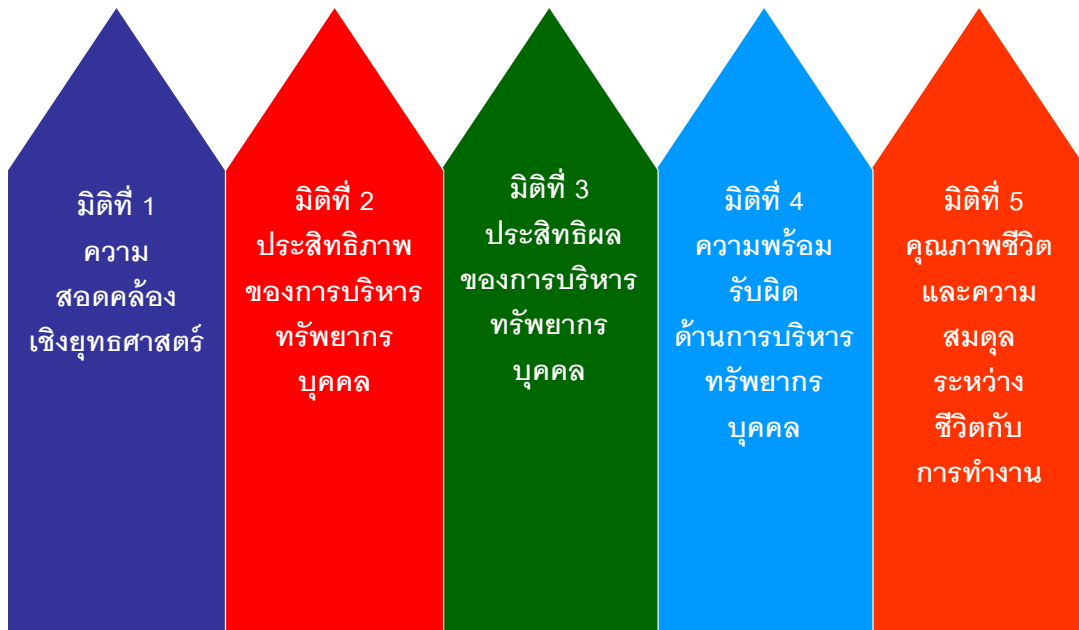
๓) ตารางแสดงตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ตามแผนงาน/โครงการ

๔.๔ เสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

## กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

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

### HR Scorecard กับแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



#### มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัด ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มาตรการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
๓. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน



## **มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ได้จริง
๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า
๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

## **มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
๔. การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

## **มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจน ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
  ๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

## **มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศ

การทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๑. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
๒. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิตินี้ มีความครอบคลุมในภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการดำเนินการ สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุความสำเร็จเกิดผลเป็นรูปธรรมนั้นคือ การมีข้าราชการที่พร้อมต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การที่ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายพันธกิจ และข้าราชการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตามหลักคุณธรรมหลักความสามารถ หลักผลงาน และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้ ส่วนราชการก็สามารถประเมินความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสะท้อนมาตรฐานดังกล่าวได้

## ข้อมูลพื้นฐานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

**วิสัยทัศน์ (Vision)** “เป็นองค์กรหลักในการบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานสากล”

**พันธกิจ (Mission)** “ป้องกัน ปราบปราม สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดีพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเป็นธรรม”

**ค่านิยมร่วม (Share Value)** “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์”

### แผนปฏิบัติราชการ

เรื่องที่ ๑. พัฒนาระบบการสืบสวนสอบสวนที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Standard system)

เรื่องที่ ๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent)

เรื่องที่ ๓. สร้างเสริมเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย (Super Technology )

เรื่องที่ ๔. บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (Strong Collaboration)

เรื่องที่ ๕. การบริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Administration)

### แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๑. พัฒนาระบบการสืบสวนสอบสวนที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Standard system)

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ การสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษที่มีมาตรฐาน

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ กระบวนการสนับสนุนที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษที่เป็นรูปธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๑.๓ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชื่อมั่นในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ

เป้าประสงค์ที่ ๑.๔ อัยการเห็นพ้องกับความเห็นของพนักงานสอบสวนในสำนวนคดีพิเศษ

เป้าประสงค์ที่ ๑.๕ ศาลพิพากษาสอดคล้องกับสำนวนคดีพิเศษ

เป้าประสงค์ที่ ๑.๖ มูลค่าทรัพย์สินและผลประโยชน์ของรัฐ เอกชน และประชาชนได้รับการปกป้อง รักษา เรี่ยกคืน

### แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent)

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ บุคลากรเชี่ยวชาญในงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผาสุก

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ มีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่การอำนวยความสะดวก

### แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓. สร้างเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย (Super Technology )

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่เชื่อมโยง ทันสมัย และปลอดภัย

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ มีนวัตกรรมและเครื่องมือสนับสนุนการสืบสวนสอบสวนที่มีประสิทธิภาพ และทันสมัย

### แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๔. บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (Strong Collaboration)

เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ การป้องกันอาชญากรรมพิเศษอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ ประชาชนรับรู้ เข้าใจ ภารกิจกรมสอบสวนคดีพิเศษ และตระหนักถึงภัยอาชญากรรมพิเศษ

เป้าประสงค์ที่ ๔.๓ ประชาชนทั่วไปรู้เท่าทันและไม่ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมพิเศษ

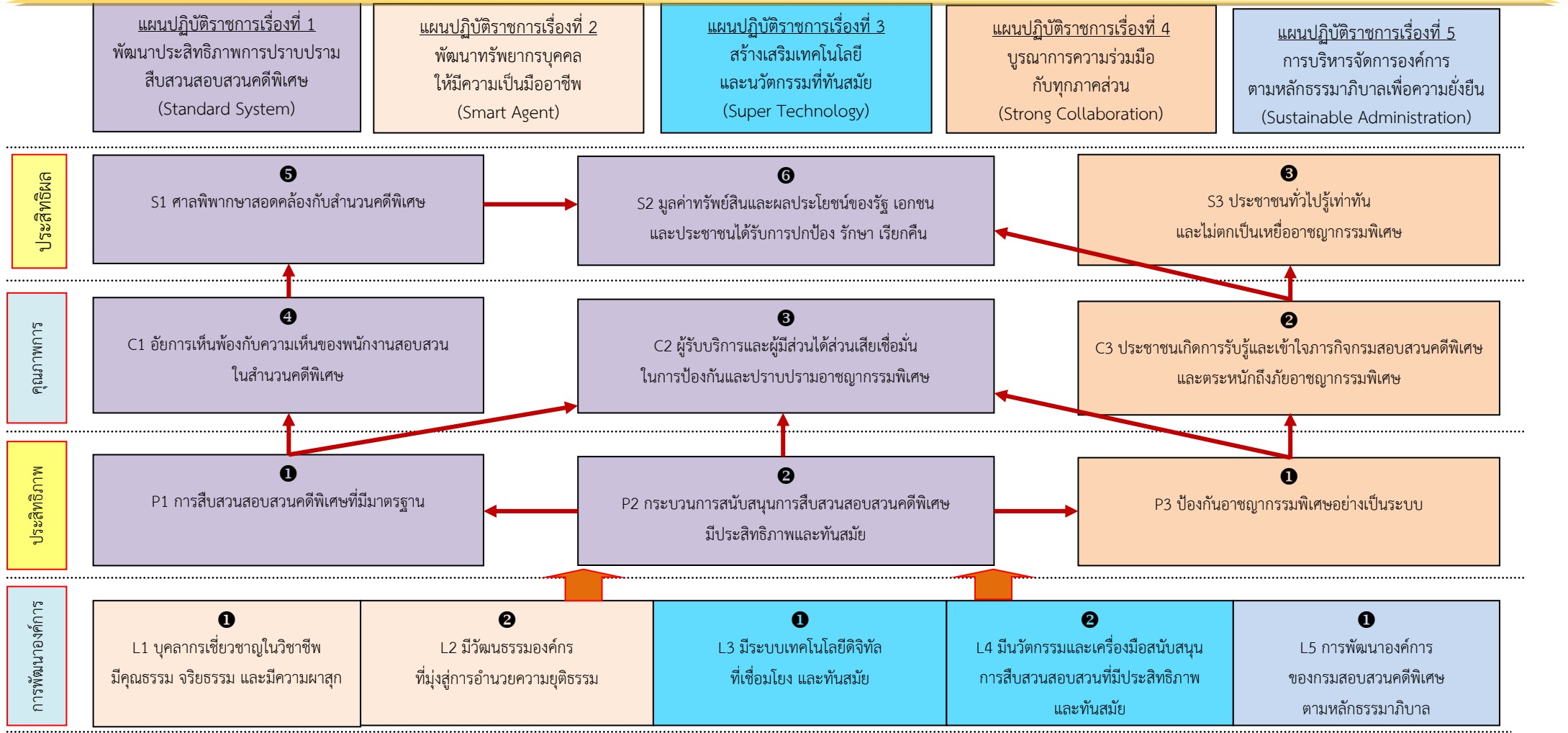
### แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๕. การบริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Administration)

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ การพัฒนาองค์การของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามหลักธรรมาภิบาล

# 4+1 S's STRATEGY กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2563 - 2565

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานสากล (Smart DSI)



แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

เรื่องที่ ๒. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	แนวทางการพัฒนา	แนวทางการดำเนินงาน / โครงการสำคัญ
๒.๑ บุคลากรเชี่ยวชาญในงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความผาสุก	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน HR Scorecard	๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตาม HR Scorecard	การจัดทำและขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการตาม HR Scorecard
	๒.๑.๒ ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล		
	๒.๑.๓ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร		
	๒.๑.๔ ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ	๒. พัฒนาสถาบันพัฒนาการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ	๑. โครงการก่อสร้างสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ ระยะที่ ๒ พร้อมสิ่งก่อสร้างประกอบ ๒. การพัฒนามาตรฐานหลักสูตรการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ
	๒.๑.๕ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)	๓. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้สมรรถนะ ทักษะ และความเชี่ยวชาญการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ	การจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งรายบุคคล
	๒.๑.๖ ร้อยละของบุคลากรที่การกระทำความผิดทางวินัยเทียบกับจำนวนบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔. สร้างระบบป้องกันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และการกระทำผิดทางวินัย	การจัดทำและขับเคลื่อนแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนส่งเสริมคุณธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ
	๒.๑.๗ ร้อยละของเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบและ ปปช. ปปท. ซ้ำมูลลดลง		
๒.๒ มีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่การอำนวยความสะดวกยุติธรรม	๒.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม	๕. ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่การอำนวยความสะดวกยุติธรรมร่วมกัน	การจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

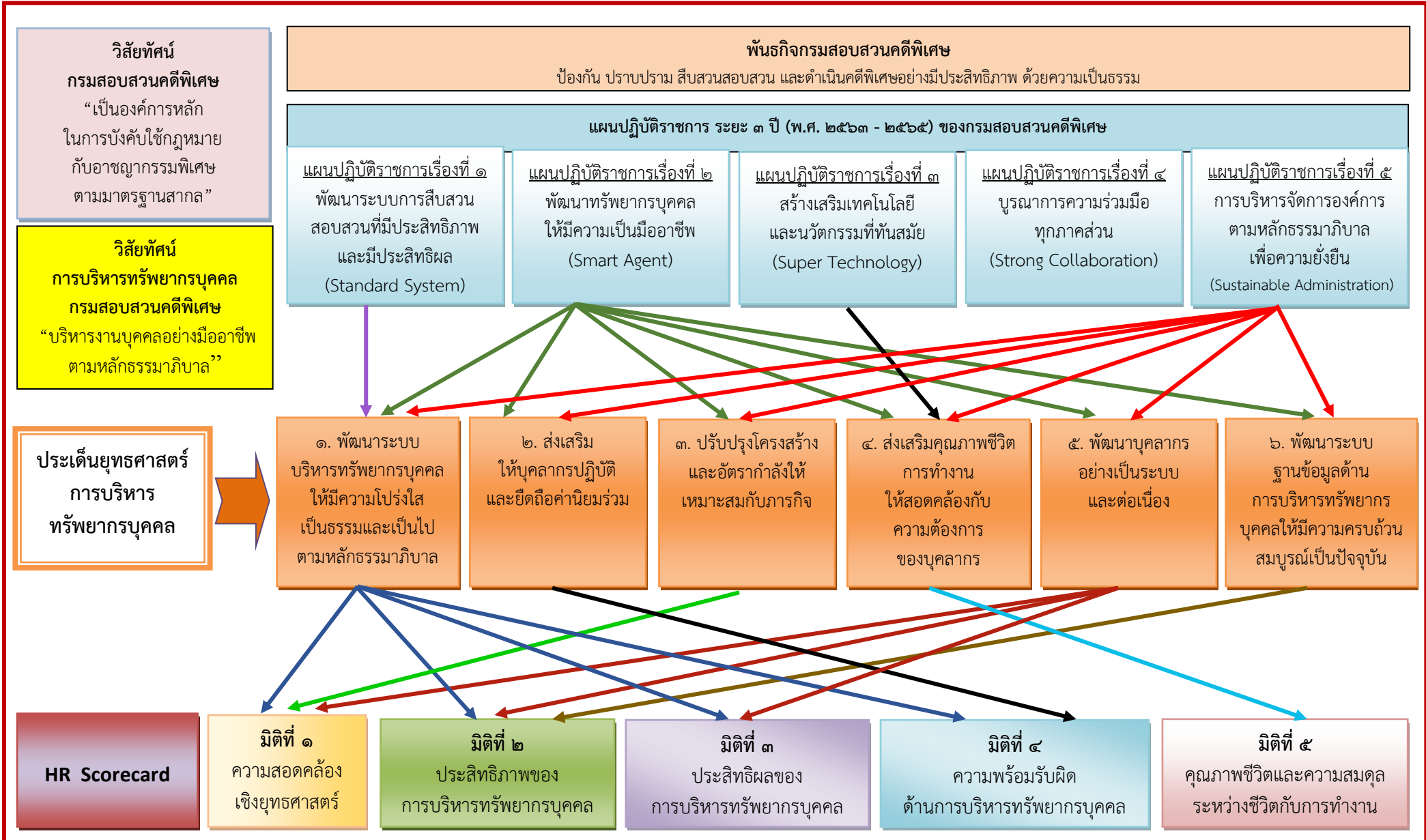
<p style="text-align: center;"><b>วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ</b> “บริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล”</p>	
<p style="text-align: center;"><b>พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ครบถ้วน ทันเวลา เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้</li> <li>๒. จัดทำทะเบียนประวัติ และฐานข้อมูลบุคคลให้ทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วน สืบค้นได้ง่าย</li> <li>๓. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ</li> <li>๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความเป็นธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน สะดวก รวดเร็ว</li> <li>๕. ดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิ และประโยชน์ ตรงกับความต้องการ ทัวถึง เป็นธรรม</li> <li>๖. ดำเนินการทางวินัย รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ</li> <li>๗. ส่งเสริมให้ความรู้ และให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามจริยธรรม และจรรยาข้าราชการ</li> <li>๘. การวิเคราะห์และวางแผนกำลังคน ให้เหมาะสมกับภารกิจทั้งเชิงปริมาณ (จำนวน อัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจ) และเชิงคุณภาพ (คุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงาน)</li> <li>๙. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ กพศ. และ อกพ.กรม โดยได้รับข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง ครบถ้วน ผ่านการตรวจสอบแล้วในเบื้องต้น และพนักงานสอบสวนได้รับการช่วยเหลือ กรณีถูกปฏิบัติเรื่องย้าย วินัย ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างไม่เป็นธรรม</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม</li> <li>๓. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</li> <li>๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร</li> <li>๕. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมีความเป็นมืออาชีพ</li> <li>๖. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน</li> </ol>

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

<p><b>วิสัยทัศน์กรมสอบสวนคดีพิเศษ</b>                  “เป็นองค์กรหลักในการบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานสากล”</p>	
<p><b>พันธกิจกรมสอบสวนคดีพิเศษ</b>                  ป้องกัน ปราบปราม สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดีพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเป็นธรรม</p>	
<p>แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)                  ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ                  พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕</p>
<p>๑. พัฒนาระบบการสืบสวนสอบสวนที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Standard system)</p> <p>๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent)</p> <p>๓. สร้างเสริมเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย (Super Technology )</p> <p>๔. บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (Strong Collaboration)</p> <p>๕. การบริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Administration)</p>	<p>๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม</p> <p>๓. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร</p> <p>๕. พัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมีความเป็นมืออาชีพ</p> <p>๖. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน</p>

ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

กับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard)





ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
<p>๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความโปร่งใสเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>
	<p>๒. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ที่มีการปรับปรุง</li> <li>- จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับลดลง</li> </ul>
	<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</li> <li>- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับผู้ประเมิน/ผู้ถูกประเมิน</li> </ul>
	<p>๔. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าทุกสายงาน</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>
	<p>๕. การดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล</p>	<p>ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยเสร็จตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด</p>
	<p>๖. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</li> <li>- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับผู้ประเมิน/ผู้ถูกประเมิน</li> </ul>
	<p>๗. มีการเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ</p>	<p>จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (เช่น ช่องทาง internet, intranet, เสียงตามสาย, แผ่นพับ, ทีวี, ในลิฟท์)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม	๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การ
	๙. บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความรัก และศรัทธาในองค์การ	- จำนวนกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากร DSI มีความรู้ ตระหนักปฏิบัติ และยึดถือค่านิยมร่วมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น
๓. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องและเหมาะสม ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการกำหนดโครงสร้างภายในและกรอบอัตรากำลัง - ร้อยละของหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานตรงตามกรอบอัตรากำลัง
๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และเกิดความรักผูกพันกับองค์การ	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความผูกพัน - ร้อยละของการดำเนินกิจกรรม / โครงการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ตามแผนการสร้างความผูกพัน - ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินกิจกรรม / โครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแผนการสร้างความผูกพัน
๕. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑๒. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร - ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการเรียนรู้
	๑๓. บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร - ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ
	๑๔. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เฉพาะด้านการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษหรือในสายอาชีพของตนเอง	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล - ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาหรือทดสอบความรู้ - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานำความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	๑๕. มีระบบการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ	- ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและ ติดตามการปฏิบัติงานจริง
๖. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	๑๖. มีฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM, HRD) ที่ทันสมัยครบถ้วนสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล - ร้อยละความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบัน (ใน DPIS ) เทียบกับ ก.พ. ๗
	๑๗. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลให้รองรับ / สนับสนุน การใช้งานของผู้บริหาร	- ระดับความสำเร็จพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลให้รองรับ / สนับสนุน การใช้งานของผู้บริหาร

**แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕**  
**ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ**

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		การติดตามผล
						๖๔	๖๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความโปร่งใสเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ  ๑.๑ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕  ๑.๒ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	กบค.	√	√	รายปี
				๒. การจัดทำแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	กบค.	√	√	รายปี
				๓. การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษทุกระดับ	กบค.	√	√	รายปี
				๔. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	√	√	รายปี
				๕. มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าทุกสายงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕. การปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ  - ทบทวนการจัดทำแผนฯ ตามมติ อ.ก.พ. กรม	กบค.	√

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		การติดตามผล
						๖๔	๖๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๓. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑๐. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องและเหมาะสม ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการกำหนดโครงสร้างภายในและกรอบอัตรากำลัง - ร้อยละของหน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานตรงตามกรอบอัตรากำลัง	๖. การวางแผนและบริหารกำลังคนของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	√	√	รายปี
	๕. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑๒. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	๗. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	กพน.	√		รายปี
				๘. การจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนากุศลกรประจำปี	กพน.	√	√	รายปี
		๑๓. บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบการเรียนรู้	๙. การจัดทำระบบการเรียนรู้	กพน.	√	√	รายปี
				ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนากุศลกร	๑๐. การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนากุศลกร	กพน.	√	√

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		การติดตามผล
						๖๔	๖๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)			ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ	๑๑. การขับเคลื่อนแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ  ๑๑.๑ การระบุเป้าหมายในการพัฒนาดิจิทัลระดับกรม การวิเคราะห์ห้บทบาทและระบุกลุ่มบุคลากร การประเมินทักษะดิจิทัลเพื่อการพัฒนาข้าราชการและบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ  ๑๑.๒ การจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค./กพท./ กทศ./	√	√	รายปี
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๒. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล	จำนวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนระดับที่มีการทบทวน/จัดทำ/ปรับปรุง	๑๒. การทบทวน/จัดทำ/ปรับปรุงหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ	กบค.	√	√	รายปี
			จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับลดลง (เปรียบเทียบข้อมูลกับปีที่ผ่านมา)	๑๓. การตรวจสอบและติดตามการดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และการจัดทำฐานข้อมูลการดำเนินการทางวินัยเรื่องร้องทุกข์	กบค.	√	√	รายปี
		๗. มีการเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (เช่น ช่องทาง internet, intranet, ไลน์ ตามสาย, แผ่นพับ, ในลิฟท์)	๑๔. การเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กบค.	√	√	รายปี

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		การติดตามผล
						๖๔	๖๕	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๕. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑๔. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เฉพาะด้านการสืบสวน สอบสวนคดีพิเศษหรือสายอาชีพของตนเอง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	๑๕. การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล	กพน.	√	√	รายปี
			ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาหรือทดสอบความรู้	๑๖. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเข้าสู่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.	√	√	รายโครงการ
				๑๗. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาตามตำแหน่ง/งานที่รับผิดชอบ เช่น การสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษและการดำเนินคดีพิเศษในศาลการบริหารจัดการคดีพิเศษ  ** (ปี ๒๕๖๔ ยังไม่มีโครงการ เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณ)**	กพน.		√	รายโครงการ
			ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานำความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๑๘. โครงการฝึกอบรม ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน เช่น ด้านคดีพิเศษ ตามบัญชีท้ายประกาศ กคพ. (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ด้านการข่าว ด้านยุทธวิธี ด้านอิเล็กทรอนิกส์ ด้านงานสนับสนุนคดีพิเศษ ฯลฯ	กพน.	√	√	รายโครงการ
				๑๙. โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรความเชี่ยวชาญกับหน่วยงานภายนอก	กพน.	√	√	รายปี
				๒๐. การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้  - โครงการการจัดการความรู้กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.	√	√	รายปี

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		การติดตามผล
						๖๔	๖๕	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๖. พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นปัจจุบัน	๑๖. มีฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM, HRD) ที่ทันสมัย ครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๑. การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.	√	√	รายปี
			ร้อยละความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบัน (ข้อมูลในระบบ DPIS เทียบกับ ก.พ.๗)	๒๒. การตรวจสอบ/ปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	กบค.	√	√	รายปี
				๒๓. การพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากร	กบค./ กพน.	√	√	รายปี
		๑๗. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้รองรับ/สนับสนุนการใช้งานของผู้บริหาร	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ/สนับสนุนการใช้งานของผู้บริหาร	๒๔. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ/สนับสนุนการใช้งานของผู้บริหาร	กบค./ กพน./	√	√	รายปี
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๓. การประเมินผล การปฏิบัติราชการ โปร่งใสและเป็นธรรม ๖. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจระบบการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๒๕. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กบค.	√	√	รายปี
			- ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับ ผู้ประเมิน / ผู้ถูกประเมิน	๒๖. การจัดทำคู่มือการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	กบค.	√		รายปี
				๒๗. การจัดทำสื่อเผยแพร่ขั้นตอน กระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กบค.	√	√	รายปี



มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		การติดตามผล
						๖๔	๖๕	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๕. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑๕. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานจริง	๒๘. โครงการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพน.	√	√	รายปี
				๒๙. โครงการประกันคุณภาพการฝึกอบรม	กพน.	√	√	รายปี
				๓๐. การจัดทำฐานข้อมูลผลการพัฒนาบุคลากร	กพน.	√	√	รายปี
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคคลให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความโปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓๑. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เครื่องมือประเมินแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency : OIT) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล, การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล, หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	กบค.	√	√	รายปี
				๓๒. แผนงานการตรวจสอบและติดตามการดำเนินการทางวินัยเป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กบค.	√	√	รายปี
				๓๓. การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับดำเนินการทางวินัยแก่บุคลากร	กบค.	√	√	รายปี

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		การติดตามผล
						๖๔	๖๕	
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๒. ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติและยึดถือ ค่านิยมร่วม	๘. กรมสอบสวน คดีพิเศษ มีวัฒนธรรม องค์การที่พึงประสงค์	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนตามแผน การพัฒนาค่านิยมร่วม องค์การ	๓๔. การจัดทำแผนการดำเนินการพัฒนาค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์การ กรมสอบสวนคดีพิเศษ	กพร.	✓	✓	รายปี
		๙. บุคลากรกรม สอบสวนคดีพิเศษ มีความรักและศรัทธา ในองค์การ	- จำนวนกิจกรรมส่งเสริม ให้บุคลากร DSI มีความรู้ ตระหนัก ปฏิบัติและยึดถือ ค่านิยมร่วมเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน  - ร้อยละของบุคลากร ที่เข้าร่วมกิจกรรม	๓๕. การดำเนินการตามแผนพัฒนาค่านิยมร่วมและ วัฒนธรรมองค์การ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี	กพร.	✓	✓	รายปี
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิต การทำงาน	๔. ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตการทำงานให้ สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร	๑๑. บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ในการทำงานและ เกิดความผูกพัน กับองค์การ	- ร้อยละของการดำเนิน กิจกรรม/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการ เพื่อสร้างความผูกพัน ของบุคลากรกรมสอบสวน คดีพิเศษ  - ร้อยละความพึงพอใจที่มี ต่อการดำเนินกิจกรรม/ โครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตตามแผนการสร้าง ความผูกพัน	๓๖. การดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวน คดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประจำปี	กบค.	✓	✓	รายปี
			๓๗. การสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวน คดีพิเศษ ประจำปี	กบค.	✓	✓	รายปี	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ		การติดตามผล
						๖๔	๖๕	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (ต่อ)			ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้าง ความผูกพัน	๓๘. การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘	กบค.		√	รายปี

# ภาคผนวก

## ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลผลความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ ทั้ง ๕ มิติ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ข้อมูลผลความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูลผลความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ รวมถึงเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ทราบปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานกำลังเผชิญอยู่ และความคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงาน และความคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับได้นำข้อมูลจากรายงานการป้อนกลับ (Feedback Report) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำมาวิเคราะห์ ถิ่นกรองและนำไปสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์ฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลการบริหารงานบุคคลที่มีความหลากหลาย และเป็นประโยชน์ และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาจัดทำเป็นเนื้อหาในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑.** กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากกลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ บุคลากร ในสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประกอบด้วยข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน ๑,๐๐๘ คน และนำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการสำรวจฯ มาวิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อให้ทราบปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานกำลังเผชิญอยู่ และความคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สรุปได้ ดังนี้

**๑. ตารางแสดงผลความพึงพอใจภาพรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)**

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๖	๐.๘๗	เห็นด้วย
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๔๕	๐.๘๓	เห็นด้วย
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๑	๐.๘๔	เห็นด้วย
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๑	๐.๘๗	เห็นด้วย
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๔๕	๐.๘๐	เห็นด้วย
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๖๘	๐.๘๒	เห็นด้วย

๒. ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ภาพรวมความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๑ ด้านงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ	๓.๖๗	๐.๘๒	เห็นด้วย
๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๓.๒๗	๐.๙๙	ปานกลาง
๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง	๓.๓๕	๐.๙๑	ปานกลาง
๓.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม	๓.๖๐	๐.๘๖	เห็นด้วย
๓.๕ ด้านการดำเนินการทางวินัย	๓.๖๒	๐.๘๓	เห็นด้วย
๓.๖ ด้านอำนาจการและการให้บริการ	๓.๘๙	๐.๘๐	เห็นด้วย

๓. ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านความผูกพันองค์กร</b>	<b>๔.๐๓</b>	<b>๐.๗๖</b>	<b>เห็นด้วย</b>
๕๖. ท่านมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๖๘	๐.๘๙	เห็นด้วย
๕๗. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	๔.๐๙	๐.๗๓	เห็นด้วย
๕๘. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่นๆ	๓.๙๙	๐.๗๘	เห็นด้วย
๕๙. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๘	๐.๗๐	เห็นด้วย
๖๐. ท่านพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	๔.๑๙	๐.๗๑	เห็นด้วย

๔. ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องที่ถูกผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

รายละเอียดเรื่องที่ถูกผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน	ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน				จำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด
	ใช่		ไม่ใช่		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การสรรหาบุคลากร	๖๗๔	๖๖.๘๗	๓๓๔	๓๓.๑๓	
การแต่งตั้งโยกย้าย	๖๕๔	๖๔.๘๘	๓๕๔	๓๕.๑๒	
การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗๔๐	๗๓.๔๑	๒๖๘	๒๖.๕๙	ลำดับที่ ๑
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	๖๗๔	๖๖.๘๗	๓๓๔	๓๓.๑๓	

รายละเอียด เรื่องในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน	ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน				จำเป็นต้อง ปรับปรุง เร่งด่วนที่สุด
	ใช่		ไม่ใช่		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๕๕๓	๕๔.๘๖	๔๕๕	๔๕.๑๔	
การเลื่อนเงินเดือน	๕๗๗	๕๗.๒๔	๔๓๑	๔๒.๗๖	
การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	๖๑๗	๖๑.๒๑	๓๙๑	๓๘.๗๙	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	๖๑๘	๖๑.๓๑	๓๙๐	๓๘.๖๙	
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๖๐๔	๕๙.๙๒	๔๐๔	๔๐.๐๘	
การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือใน การทำงาน	๖๕๐	๖๔.๔๘	๓๕๘	๓๕.๕๒	
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕๓๔	๕๒.๙๘	๔๗๔	๔๗.๐๒	
การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๑๓	๕๐.๘๙	๔๙๕	๔๙.๑๑	
การส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๕๕๑	๕๔.๖๖	๔๕๗	๔๕.๓๔	

### ข้อสรุป

๑. สรุปผลความพึงพอใจในมิติต่างๆ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ทั้ง ๕ มิติ พบว่า

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับความพึงพอใจ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระดับความพึงพอใจ เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๕

โดยมีค่าความพึงพอใจในมิติต่างๆ ทั้ง ๕ มิติ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๐

๒. สรุปผลความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๖ ด้าน พบว่า

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๗

โดยมีค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๖ ด้าน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

๓. สรุปผลภาพรวมความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) พบว่า มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

๔. สรุปผลความผูกพันของข้าราชการและพนักงานราชการต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าราชการและพนักงานราชการพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้มีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๙

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด คือ ข้าราชการและพนักงานราชการมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘

โดยมีค่าผลลัพธ์ด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐

๕. สรุปผลจากการประมวลผลข้อคำถามเรื่องทีกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรปรับปรุงเร่งด่วนทั้ง ๑๓ ข้อแล้ว พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน มีเรื่องใดบ้าง ดังนี้

**ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุด คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ** ควรต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จำนวน ๗๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๑

**ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นรองลงมามี ๒ เรื่อง คือ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร และ การสรรหาบุคลากร** ควรต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน จำนวน ๖๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๗

และเมื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจเสนอความเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นต้องปรับปรุง **อย่างเร่งด่วนที่สุด** พบว่า ประเด็นการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นเรื่องที่มีผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการสอบสวนคดีพิเศษจำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด

#### ข้อเสนอแนะ

เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ แผลผล การสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พบว่าควรนำผลการสำรวจดังกล่าวไปดำเนินการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการและพนักงานราชการ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินความรู้ ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยกำหนดเป็นการเฉพาะให้ตรงตามภารกิจของหน่วยงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ในประกาศฯ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงาน เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถและศักยภาพตรงกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. จัดทำแผนบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อความชัดเจนในการเตรียมกำลังคน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

๓. ปรับปรุงแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามมติ อ.ก.พ. กรมสอบสวนคดีพิเศษ

๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้รองรับต่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมุ่งเน้นสร้างความรู้ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



๕. จัดทำหลักสูตรการพัฒนาให้กับบุคลากร สังกัดกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการแก้ปัญหา และความสามารถในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงระบบ ให้เป็น นักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ สามารถนำเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้สูงขึ้น

๖. ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เทียบตรง และทันสมัย เพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

๗. จัดอบรมสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรถึงความสำคัญของระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีขีดสมรรถนะสูงในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

๘. ส่งเสริมและการสร้างบรรยากาศการทำงานในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร หรือเป็นการจัดบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เช่น ระบบพี่เลี้ยง การนำเทคโนโลยี เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการทำงาน เป็นต้น

๙. ส่งเสริมด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอแก่บุคลากร ขององค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กร

๑๐. ให้ความรู้ในเรื่องการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานราชการ ให้กับบุคลากรทั้งหมดในสังกัด เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน ตั้งอยู่ในจรรยาข้าราชการที่ดี เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและลดปัญหาข้อร้องเรียนข้าราชการ พนักงานราชการ ให้น้อยลง

๑๑. ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ สวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน ของบุคลากรในสังกัด และเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจในแนวทางที่ถูกต้องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคล

๑๒. โครงการสาน สร้าง ความรักความผูกพันฉันท์พี่น้องระหว่างบุคลากรภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสาน สร้างความรักความผูกพันระหว่างข้าราชการที่อยู่เดิมกับ ข้าราชการ พนักงานราชการ ที่เพิ่งเข้ามาอยู่ใหม่ เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อผลงาน ที่มีประสิทธิภาพในภาพรวม

**ขั้นตอนที่ ๒.** กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ จากข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อมูลจากรายงานการป้อนกลับ (Feedback Report) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ของกรมสอบสวน คดีพิเศษ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และทราบปัญหา ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานกำลังเผชิญอยู่ รวมถึงความคาดหวังต่องานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑) วิเคราะห์และประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวน คดีพิเศษ

๓) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการกำหนดตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๕) จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับแต่ละเป้าประสงค์

๖) สรุปภาพรวมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

**ขั้นตอนที่ ๓** กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล จัดส่งร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย ๖ หน่วยงาน ได้แก่ กองพัฒนาและสนับสนุนคดีพิเศษ กองเทคโนโลยีและศูนย์ข้อมูลการตรวจสอบ กองคดีความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มค่าใช้จ่ายคดีพิเศษ และกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

**ขั้นตอนที่ ๔** กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่ออธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และแจ้งเวียนให้บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษทราบโดยทั่วกัน

**ข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

**ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจในมิติต่างๆ**

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>	<b>๓.๔๕</b>	<b>๐.๙๓</b>	<b>เห็นด้วย</b>
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๓.๖๗	๐.๙๐	เห็นด้วย
๒. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีกำลังคนเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ	๓.๓๔	๐.๙๒	ปานกลาง
๓. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับความจำเป็นของกรม	๓.๑๘	๐.๙๔	ปานกลาง
๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร	๓.๓๘	๐.๙๗	ปานกลาง
๕. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการ ทำให้ได้กลุ่มบุคคลที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๓.๒๗	๐.๙๙	ปานกลาง
๖. ท่านเชื่อมั่นศรัทธาว่าผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นแบบอย่างที่ดี	๓.๗๓	๐.๙๒	เห็นด้วย
๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง	๓.๕๖	๐.๘๘	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๕ ภาพรวมของมิติที่ ๑ ผู้ตอบแบบสำรวจ เห็นด้วยกับการกำหนดนโยบายของผู้บริหารกรมสอบสวนคดีพิเศษ ว่ามีความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และจากข้อคำถามทั้ง ๗ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๗๓ ข้อคำถามข้อที่ ๖** บุคลากรเชื่อมั่นศรัทธาว่าผู้บริหารของกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๑๘ ข้อคำถามข้อที่ ๓** กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งสอดคล้องกับความจำเป็นของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามสมควร โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
 มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๑	๐.๘๔	เห็นด้วย
๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน	๓.๓๑	๐.๙๒	ปานกลาง
๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๔๗	๐.๘๙	เห็นด้วย
๑๐. ท่านสามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๓.๙๒	๐.๗๙	เห็นด้วย
๑๑. การฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน ที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัด ช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น	๓.๖๒	๐.๘๓	เห็นด้วย
๑๒. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคุ้มค่า เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เป็นต้น	๓.๕๑	๐.๘๒	เห็นด้วย
๑๓. ท่านพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๘๕	๐.๗๗	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็นว่า เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๖ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด** คือ ๓.๙๒ คำถามข้อที่ ๑๐ โดยเชื่อมั่นว่าสามารถใช้ประโยชน์จากระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด** คือ ๓.๓๑ คำถามข้อที่ ๘ โดยมีความคิดเห็นว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
 มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่า เฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๓.๖๑</b>	<b>๐.๘๗</b>	<b>เห็นด้วย</b>
๑๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๓.๔๔	๐.๙๒	เห็นด้วย
๑๕. ในช่วงปีที่ผ่านมา ผู้บังคับบัญชาได้มีการสื่อสารกับท่านเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าของท่าน	๓.๔๙	๐.๙๕	เห็นด้วย
๑๖. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านให้คำแนะนำในการทำงานและสนับสนุนท่านในการพัฒนาและเรียนรู้อยู่เสมอ	๓.๘๑	๐.๘๙	เห็นด้วย
๑๗. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี	๓.๘๑	๐.๘๕	เห็นด้วย
๑๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถจำแนก/แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	๓.๕๑	๐.๘๗	เห็นด้วย
๑๙. ท่านพึงพอใจต่อการดำเนินการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๓.๖๐	๐.๘๘	เห็นด้วย
๒๐. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๓.๘๘	๐.๘๓	เห็นด้วย
๒๑. ท่านได้รับรู้ รับทราบ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	๓.๕๗	๐.๘๔	เห็นด้วย
๒๒. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องต่างๆ	๓.๔๒	๐.๘๙	เห็นด้วย
๒๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น	๓.๓๕	๐.๙๗	ปานกลาง
๒๔. ฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง	๓.๘๓	๐.๗๗	เห็นด้วย
๒๕. มีระบบการจัดการความรู้ที่สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	๓.๖๕	๐.๗๙	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจกับประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๑๒ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๘๘ คำถามข้อที่ ๒๐ โดยมีความพึงพอใจต่อการที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลองค์กรที่ดี มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๕ คำถามข้อที่ ๒๓ โดยมีความคิดเห็นว่าผลการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น มีประสิทธิภาพพอสมควร มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๔๕	๐.๙๐	เห็นด้วย
๒๖. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ใช้หลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ	๓.๓๑	๐.๙๘	ปานกลาง
๒๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสื่อสารให้ข้าราชการและพนักงานราชการได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๕๕	๐.๘๔	เห็นด้วย
๒๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความพร้อมในการเปิดเผยข้อมูลหรือคำอธิบาย การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เมื่อได้รับการร้องเรียน หรือร้องทุกข์	๓.๔๙	๐.๘๗	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๕ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ๓.๕๕ คำถามข้อที่ ๒๗ โดยมีความพึงพอใจกับการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการสื่อสารให้ข้าราชการและพนักงานราชการได้รับรู้ รับทราบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๑ คำถามข้อที่ ๒๖ โดยมีความคิดเห็นว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษ ใช้หลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน ในการแต่งตั้ง โยกย้าย ประเมินผลงาน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ เลื่อนเงินเดือน พัฒนาข้าราชการ มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
 มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>	<b>๓.๖๘</b>	<b>๐.๘๒</b>	<b>เห็นด้วย</b>
๒๙. ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	๓.๖๘	๐.๘๒	เห็นด้วย
๓๐. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนให้สามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	๓.๕๘	๐.๘๒	เห็นด้วย
๓๑. ท่านมีเครื่องมือ เทคโนโลยี ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก คล่องตัว	๓.๖๕	๐.๘๒	เห็นด้วย
๓๒. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย สมรส เจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ	๓.๕๓	๐.๘๕	เห็นด้วย
๓๓. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดเตรียมให้	๓.๕๕	๐.๘๑	เห็นด้วย
๓๔. กรมสอบสวนคดีพิเศษ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารของกรมฯ กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ ฯลฯ	๓.๕๔	๐.๘๗	เห็นด้วย
๓๕. ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานให้ความเป็นมิตรต่อท่าน ให้เกียรติ มีเมตตาริฉัตร และมีความไว้วางใจต่อกัน	๓.๘๕	๐.๗๙	เห็นด้วย
๓๖. ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความสามารถ	๓.๘๔	๐.๗๙	เห็นด้วย
๓๗. ภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทำให้ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำสำคัญและมีความหมาย	๓.๙๐	๐.๘๒	เห็นด้วย

จากการประมวลผลมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๘ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๙ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจ มีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๙๐ คำถามข้อที่ ๓๗** โดยมีความพึงพอใจกับภารกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งเห็นว่าเป็นงานที่มีความสำคัญและมีความหมาย มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๕๓ คำถามข้อที่ ๓๒** โดยมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดให้เพิ่มเติม เช่น ร้านค้า ร้านอาหาร สถานที่/อุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย การสงเคราะห์กรณีประสบภัย สมรส เจ็บป่วย เสียชีวิต ฯลฯ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ**

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>๓.๑ ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ</b>	<b>๓.๖๗</b>	<b>๐.๘๒</b>	<b>เห็นด้วย</b>
๓๘. ฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง	๓.๙๐	๐.๗๗	เห็นด้วย
๓๙. การประเมินผลการปฏิบัติงานในกรมสอบสวนคดีพิเศษสามารถจำแนก / แยกระดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	๓.๕๗	๐.๘๖	เห็นด้วย
๔๐. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมสอบสวนคดีพิเศษเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	๓.๕๖	๐.๘๔	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นงานด้านทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๙๐ ข้อคำถามข้อที่ ๓๘** พบว่ามีความเชื่อมั่นกับฐานข้อมูลที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลว่ามีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๕๖ ข้อคำถามข้อที่ ๔๐** พบว่ามีความเชื่อมั่นในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในกรมสอบสวนคดีพิเศษเชื่อมโยงกับระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง**

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>๓.๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</b>	<b>๓.๒๗</b>	<b>๐.๙๙</b>	<b>ปานกลาง</b>
๔๑. หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความเหมาะสม เป็นธรรม	๓.๒๗	๑.๐๐	ปานกลาง
๔๒. การคัดเลือกบุคคลในการเลื่อนระดับตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงานมีความเหมาะสม ทำให้ได้บุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ตามคุณสมบัติที่กรมฯ ต้องการ	๓.๒๓	๑.๐๒	ปานกลาง
๔๓. หลักเกณฑ์และการพิจารณาการย้ายข้าราชการ มีความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๓๑	๐.๙๕	ปานกลาง



จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๒๗ ผู้ตอบแบบสำรวจยังมีความเชื่อมั่นงานด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง และจากคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๓๑ คำถามข้อที่ ๔๓** พบว่ายังมีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการพิจารณาการย้ายข้าราชการว่า มีความเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๒๓ คำถามข้อที่ ๔๒** พบว่ายังมีความเชื่อมั่นเรื่องการคัดเลือกบุคคลในการเลื่อนระดับตำแหน่ง/เปลี่ยนสายงานว่า มีความเหมาะสม ทำให้ได้บุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพสอดคล้องกับตำแหน่งงานตามคุณสมบัติที่กรมฯ ต้องการ โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

**ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านแผนงานและอัตรากำลัง**

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๓ ด้านแผนงานและอัตรากำลัง	๓.๓๕	๐.๙๑	ปานกลาง
๔๔. โครงสร้างกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความเหมาะสม	๓.๓๕	๐.๙๑	ปานกลาง
๔๕. การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง มีความเหมาะสมพอเพียงกับภาระงานในหน่วยงาน	๓.๓๒	๐.๙๑	ปานกลาง
๔๖. ลักษณะงานกับคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่ง มีความเหมาะสม	๓.๓๙	๐.๙๑	ปานกลาง

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านแผนงานและอัตรากำลัง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๕ ผู้ตอบแบบสำรวจยังมีความเชื่อมั่นงานด้านแผนงานและอัตรากำลังอยู่ในระดับความคิดเห็น ปานกลาง และจากคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๓๙ คำถามข้อที่ ๔๖** พบว่ายังมีความเชื่อมั่นว่าลักษณะงานกับคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่ง มีความเหมาะสม โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๓๒ คำถามข้อที่ ๔๕** พบว่ายังมีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการวางแผนและบริหารอัตรากำลังว่า มีความเหมาะสมพอเพียงกับภาระงานในหน่วยงาน โดยมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

**ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม**

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๓.๔ ด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม	๓.๖๐	๐.๘๖	เห็นด้วย
๔๗. การพัฒนาบุคลากรในระดับพื้นฐาน/ตามหลักสมรรถนะ มีความเหมาะสม	๓.๕๓	๐.๘๓	เห็นด้วย
๔๘. กรมสอบสวนคดีพิเศษส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังพฤติกรรมการทำงานอย่างซื่อสัตย์ที่เห็นเป็นรูปธรรม	๓.๖๖	๐.๘๘	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร และจริยธรรม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นด้านการพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากคำถามทั้ง ๒ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๖๖ คำถามข้อที่ ๔๘** พบว่ามีความเชื่อมั่นกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในเรื่องของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์ที่เห็นเป็นรูปธรรม มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๕๓ คำถามข้อที่ ๔๗** พบว่ามีความเชื่อมั่นว่า การพัฒนาบุคลากร ในระดับพื้นฐาน/ตามหลักสมรรถนะมีความเหมาะสม มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านการดำเนินการทางวินัย**

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น
๓.๕ ด้านการดำเนินการทางวินัย	๓.๖๒	๐.๘๓	เห็นด้วย
๔๙. กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดมาตรการ กลไกหรือระยะเวลา ในการดำเนินการทางวินัย ตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ.	๓.๖๘	๐.๘๒	เห็นด้วย
๕๐. การลงโทษทางวินัยของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ดำเนินการ ด้วยความยุติธรรม	๓.๖๑	๐.๘๓	เห็นด้วย
๕๑. การเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่า จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๓.๕๕	๐.๘๓	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการดำเนินการทางวินัย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๒ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นด้านการดำเนินการทางวินัย อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๓ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๓.๖๘ คำถามข้อที่ ๔๙** โดยมีความเชื่อมั่นว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนดมาตรการ กลไกหรือระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัยตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ. โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๕๕ คำถามข้อที่ ๕๑** โดยมีความเชื่อมั่นกับการเข้าถึงช่องทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้านอำนาจการและการให้บริการ**

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความ คิดเห็น
๓.๖ ด้านอำนาจการและการให้บริการ	๓.๘๙	๐.๘๐	เห็นด้วย
๕๒. ระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองต่างๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (เช่น หนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือรับรองการทำงาน เป็นต้น)	๔.๐๓	๐.๗๗	เห็นด้วย
๕๓. ระยะเวลาในการทำบัตรประจำตัวและบัตรเข้า - ออก ภายใน กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความรวดเร็วและถูกต้อง	๓.๙๗	๐.๗๗	เห็นด้วย

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
๕๔. ระยะเวลาในการออกหนังสือลาต่างๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง (เช่น หนังสือลาไปต่างประเทศ หนังสือลาอุปสมบท เป็นต้น)	๓.๙๔	๐.๗๖	เห็นด้วย
๕๕. ท่านมีความเชื่อมั่นในภาพรวมด้านการบริการงานบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๖๔	๐.๘๘	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๓ ความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความเชื่อมั่นงานด้านอำนวยความสะดวกและการให้บริการอยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๔ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๔.๐๓ ข้อคำถามข้อที่ ๕๖** โดยมีความเชื่อมั่นว่าระยะเวลาในการออกหนังสือรับรองต่างๆ มีความรวดเร็วและถูกต้อง เช่น หนังสือรับรองเงินเดือน หนังสือรับรองการทำงาน เป็นต้น โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๖๔ ข้อคำถามข้อที่ ๕๕** โดยมีความเชื่อมั่นในภาพรวมด้านการบริการงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

#### ส่วนที่ ๔ ด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

##### ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ประเด็น/ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
<b>ด้านความผูกพันองค์กร</b>	<b>๔.๐๓</b>	<b>๐.๗๖</b>	<b>เห็นด้วย</b>
๕๖. ท่านมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๓.๖๘	๐.๘๙	เห็นด้วย
๕๗. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	๔.๐๙	๐.๗๓	เห็นด้วย
๕๘. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น ด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่นๆ	๓.๙๙	๐.๗๘	เห็นด้วย
๕๙. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๔.๑๘	๐.๗๐	เห็นด้วย
๖๐. ท่านพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้ท่านมีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม	๔.๑๙	๐.๗๑	เห็นด้วย

จากการประมวลผลส่วนที่ ๔ ด้านความผูกพันต่อกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๓ ผู้ตอบแบบสำรวจมีความผูกพันกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ อยู่ในระดับความคิดเห็น เห็นด้วย และจากข้อคำถามทั้ง ๕ ข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นสรุปได้ ดังนี้

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ๔.๑๙ ข้อคำถามข้อที่ ๖๐** โดยมีความเชื่อมั่นว่าผู้ตอบแบบสำรวจพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษในทุกด้าน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะทำให้มีภาระงานที่มากขึ้นกว่าเดิม โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ๓.๖๘ คำถามข้อที่ ๕๖ โดยมีความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

**ส่วนที่ ๕ เรื่องที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน**

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องที่ถูกผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

รายละเอียด เรื่องที่ถูกผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมสอบสวนคดีพิเศษควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน	ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน				จำเป็นต้อง ปรับปรุง เร่งด่วน ที่สุด
	ใช่		ไม่ใช่		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การสรรหาบุคลากร	๖๗๔	๖๖.๘๗	๓๓๔	๓๓.๑๓	
การแต่งตั้งโยกย้าย	๖๕๔	๖๔.๘๘	๓๕๔	๓๕.๑๒	
การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๗๔๐	๗๓.๔๑	๒๖๘	๒๖.๕๙	ลำดับที่ ๑
การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร	๖๗๔	๖๖.๘๗	๓๓๔	๓๓.๑๓	
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๕๕๓	๕๔.๘๖	๔๕๕	๔๕.๑๔	
การเลื่อนเงินเดือน	๕๗๗	๕๗.๒๔	๔๓๑	๔๒.๗๖	
การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๖๑๗	๖๑.๒๑	๓๙๑	๓๘.๗๙	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	๖๑๘	๖๑.๓๑	๓๙๐	๓๘.๖๙	
การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๖๐๔	๕๙.๙๒	๔๐๔	๔๐.๐๘	
การปรับปรุงอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน	๖๕๐	๖๔.๔๘	๓๕๘	๓๕.๕๒	
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๓๔	๕๒.๙๘	๔๗๔	๔๗.๐๒	
การให้ข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๑๓	๕๐.๘๙	๔๙๕	๔๙.๑๑	
การส่งเสริม ยกย่อง บุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๕๕๑	๕๔.๖๖	๔๕๗	๔๕.๓๔	

จากการประมวลผลข้อคำถามทั้ง ๑๓ ข้อแล้ว พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจมีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ **ควรต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน** มีเรื่องใดบ้าง ดังนี้

**ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุด คือ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ** ควรต้องปรับปรุงจำนวน ๗๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๑

**ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นรองลงมา มี ๒ เรื่อง คือ การสรรหาบุคลากร และ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร** ควรต้องปรับปรุง จำนวน ๖๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๗

และเมื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจเสนอความเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ **จำเป็นต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน** เรื่องใดเป็นเรื่องจำเป็นต้องปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด พบว่า เรื่อง **การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ** เป็นเรื่องที่ถูกผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษต้องปรับปรุงเร่งด่วนที่สุด

**ข้อมูลจากรายงานการป้อนกลับ (Feedback Report)**  
**รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมสอบสวนคดีพิเศษ**  
**หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร**

---

**๕.๑ ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ**

- ควรแสดงให้เห็นการจัดการที่ส่งเสริม มุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการและประโยชน์ส่วนรวม
- ควรแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการวิเคราะห์ความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังเพื่อนำมากำหนดแผนบุคลากรที่สามารถตอบสนองกับยุทธศาสตร์/ความต้องการของหน่วยงาน

**๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์**

- ไม่มีเพิ่มเติม

**๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร**

- ส่งเสริมให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

- ควรมีการวัดประสิทธิผลของการสร้างความผูกพัน เช่น การกำหนดตัววัดความสำเร็จของการสร้างความผูกพัน ฯลฯ และมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในแต่ละกลุ่มที่เป็นรูปธรรมชัดเจน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขององค์การ

**๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากร**

- ควรแสดง ให้เห็นวิธีการที่เป็นระบบในการพัฒนาบุคลากรเชิงรุกเพื่อรองรับภารกิจ เช่น การจัดทำเป็น competency ที่จำเป็นของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ได้ และควรมีการวัดประสิทธิผลของการพัฒนา