



สำนักงานอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ
เลขที่รับ..... 1413
วันที่..... 28 ก.พ. 2566
เวลา..... ผู้รับ.....

สำนักงานรองอธิบดี (1)
เลขที่รับ..... 8964
วันที่..... 27 ก.พ. 2566
เวลา..... ผู้รับ.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง โทร. ๕๒๒๑๒ (ปทุมวดี)

ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/ ๕๓๐

วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมสอบสวนคดีพิเศษ

เรียน อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผ่าน รองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ (พันตำรวจตรี ยุทธนา แพรดำ)

๑. เรื่องเดิม

สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๒.๒/๒ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยขอความอนุเคราะห์ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ และส่วนราชการไม่ต้องจัดส่งรายงานในรูปแบบเอกสารให้สำนักงาน ก.พ. แต่ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวง ยังคงต้องจัดส่งแบบรายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.พ. (เอกสารแนบ ๑)

๒. ข้อพิจารณา

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ประสานข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมสอบสวนคดีพิเศษ และดำเนินการบันทึกข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามในแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้ดำเนินการจัดส่งรายงานดังกล่าวไปยังสำนักงาน ก.พ. (เอกสารแนบ ๒)

๓. ข้อเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๒. หรือเห็นควรประการใดโปรดสั่งการเพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาววรกาญจน์ วงษ์ปาน)

ผู้อำนวยการส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

เพื่อโปรดพิจารณาลงนามในแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พันตำรวจตรี

(ยุทธนา แพรดำ)

รองอธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

28 ก.พ. 2566

- เห็นชอบ
- ลงนามแล้ว

พ.ต.ต.
(สุริยา สิงห์ม)
ผอ.สนว.รท.อสพ.

๒ มี.ค. ๒๕๖๖

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
เลขที่รับ 274
วันที่ ๑๗ มี.ค. ๒๕๖๖
เวลา ๙.45 น.

วิเทศาณปรวตและบําเหนจความค้

เลขที่รับ ๒๕๕๒
๑๐ มี.ค. ๖๖
๑๐:๑๒
กรมสอบสวนคดีพิเศษ
เลขที่รับ 351
วันที่ 16 มี.ค. 2566
เวลา 1๖.10 น. รับ ก.ป.ร.ร.ร. ๑๗.



ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง
เลขที่รับ 1910
วันที่ 18 มี.ค. 2566
เวลา 17:08

เรื่อง การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๓/๒๖ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำแนะนำสำหรับการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ผ่านระบบออนไลน์

๒. ตัวอย่างแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ตัวอย่างแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้ส่วนราชการชะลอการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อส่งให้สำนักงาน ก.พ. ออกไปก่อน เนื่องจากอยู่ระหว่างการปรับปรุงแบบรายงานดังกล่าว และเมื่อดำเนินการปรับปรุงแบบรายงานแล้วเสร็จ จะแจ้งให้ส่วนราชการทราบและดำเนินการต่อไป นั้น

บัดนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการปรับปรุงแบบรายงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว และเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงขอความอนุเคราะห์ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/agencysurvey65> หรือตาม QR Code ทำหนังสือฉบับนี้ ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ คำแนะนำสำหรับการรายงานผ่านระบบออนไลน์ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และตัวอย่างแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จะประมวลผลโดยใช้ข้อมูลที่ส่วนราชการนำเข้าในระบบโดยส่วนราชการไม่ต้องจัดส่งรายงานดังกล่าวในรูปแบบเอกสารมาที่สำนักงาน ก.พ. อย่างไรก็ตาม สำหรับส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวง ให้ยังคงจัดส่งแบบรายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.พ. ฯ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงในภาพรวมต่อไป

๒. ขอความอนุเคราะห์ข้าราชการประเภทบริหารและประเภทอำนวยการในสังกัดของท่าน ประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/HRfeedback>

/หรือตาม ...

หรือตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึง
คุณภาพและผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ในมุมมองของผู้ที่เป็นกลไกสำคัญ
ในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ ตัวอย่างแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในเรื่งดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

เรียน ผอ. ก.พ.
เพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ร.ต.อ.


(อรรถ เลาห์ทวี)
เลขานุการกรม
๑) ม.ค. ๒๕๖๖


(นายกิตติพงษ์ มหารัตน์วงศ์)

ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการ ก.พ.

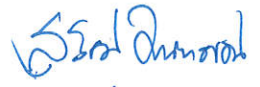
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๔๒๖, ๖๕๒๕
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๔๓

เรียน ผอ. ก.บค.

โปรดมอบ 
ให้ไปลงนาม

มอบ

☐ ดำเนินการ
☐ เวียนทราบ


(นายสุรชัย มัทธนาทวี)

มอบ

ผอ. ก.บ.

(นางสาวอโนลีน เชิงดี)

ผอ. ส.ผ.

18 มี.ค. 2566



แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



แบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ☐ ส่วนอำนวยการ
- ☒ ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง
- ☐ ส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ☒ ส่วนทะเบียนและบำเหน็จความชอบ
- ☐ ส่วนวินัย
- ☐ ส่วนพัฒนาบุคลากรและจริยธรรม
- ☐ กลุ่มงานจริยธรรม


นางสาวอรุณศรี วิชชาวุธ
พสพ.ขพ. ป.น. ผอ. ก.บค.

๑๗ มี.ค. ๒๕๖๖



แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ พันตำรวจตรี **สรวิศ**
(สุริยา สิงทมมล)
ชื่อ-สกุล ผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ รักษาการแทน
ตำแหน่ง อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ
วันที่/...../..... **๒๒ มี.ค. ๒๕๖๖**

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายนพเก้า ม่วงศิริ

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่คดีพิเศษชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 028319888 ต่อ 52211

มือถือ 0833199959

อีเมล dsi.hrm.p@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2564

ถึงปี พ.ศ.

2565

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

• [แผนปฏิบัติ... .pdf](#)

2. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์(Strategic Alignment)	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2566 – 2570
ประเด็นที่ 2	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ 3	ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) เครื่องมือประเมินแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency : OIT) ด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล,การดำเนินการตามนโยบายการ บริหารทรัพยากรบุคคล, หลักเกณฑ์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล, รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ			✓		

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	✓				
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม		✓			
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา	✓				
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน	✓				
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		✓			

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้	✓				
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		✓			
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ			✓		
18. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งมอบประสบการณ์และการพัฒนา	✓				
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			

* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

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

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

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

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

1. การนำโปรแกรมสำเร็จรูป เช่น Zoom Meeting, Cisco Webex Meetings มาใช้ในการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากร และกำกับติดตามการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในช่วงโรคระบาด COVID - 19 ที่มีมาตรการปฏิบัติงานภายในที่พัก (Work from Home) เพื่อให้สามารถทำงานได้ทุก ๆ ที่ (Work from anywhere) และลดข้อจำกัดของงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรที่ไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต้องปรับตัวด้านการใช้เทคโนโลยี เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างเห็นเป็นรูปธรรม

2. การนำระบบเครือข่ายส่วนตัวเสมือน VPN = Virtual Private Network ซึ่งเป็นระบบเครือข่ายในองค์กรที่อนุญาตให้บุคลากรที่อยู่นอกสถานที่สามารถเชื่อมต่อเข้ามาในเครือข่ายส่วนตัวขององค์กรเสมือนว่าปฏิบัติงานอยู่ในเครือข่ายเดียวกันกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกรมสอบสวนคดีพิเศษมีการปฏิบัติงานในด้านคดีพิเศษต้องใช้ฐานข้อมูลที่เป็นความลับ การที่บุคลากรต้องไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ระบบ VPN จะทำให้บุคลากรสามารถเชื่อมต่อฐานข้อมูลของกรมได้อย่างปลอดภัยและเป็นส่วนตัว มีโปรแกรมเสริมในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน สามารถใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรวจสอบการเข้าใช้งานของบุคลากรได้จากรหัสส่วนบุคคลที่กำหนดขึ้น

3. การดำเนินการผลิตสื่อ การถอดบทเรียนเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมสอบสวนคดีพิเศษได้ดำเนินการจัดทำเรื่องการบูรณาการสงวนแห่งชาติ ป่าแม่ระกา แปลง 2 อำเภอโกสัมพีนคร จังหวัดกำแพงเพชร และนำเสนอสื่อในการสัมมนาสรุปผลการจัดการความรู้และแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (KM Day) โดยนวัตกรรมดังกล่าวเป็นการดำเนินการในการทำคดีพิเศษเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายกับผู้นุกรุกป่าสงวนแห่งชาติ ซึ่งเป็นคดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนด้านกฎหมายและภูมิศาสตร์แผนที่ ผู้ปฏิบัติงานต้องอาศัยประสบการณ์ความรู้ในการทำงาน ดังนั้นการจัดการความรู้ในเรื่องดังกล่าวจะเป็นสิ่งถ่ายทอดองค์ความรู้ทั้งในด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติงานจริงให้กับบุคคลภายในองค์กรได้ใช้เป็นแบบอย่างในการทำงาน สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลต่อการอำนวยความสะดวกและการบังคับใช้กฎหมายให้กับประชาชนและประเทศชาติ ตลอดจนทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การจัดทำและดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และมีการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีผลการสำรวจความพึงพอใจ และความเชื่อมั่น ร้อยละ 74.60 เพิ่มขึ้น จากผลการสำรวจฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ซึ่งมีผลการสำรวจฯ ร้อยละ 73.23

นอกจากนี้ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ที่ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ. มีผลการสำรวจความผูกพันฯ คิดเป็นร้อยละ 82.19 (อยู่ในระดับที่สูงกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการซึ่งมีคะแนนร้อยละ 78.70)

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

การบริหารอัตรากำลังตามแผนการบริหารอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากปัจจุบันกรมสอบสวนคดีพิเศษมีอัตราข้าราชการพลเรือนสามัญว่างเกินกว่า ร้อยละ 5 เนื่องจากสาเหตุหลายประการ ทั้งจาก สถานการณ์โรคระบาด COVID - 19 ที่ไม่สามารถดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งได้ รวมถึงการบริหารอัตรากำลังในสายงานพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ จะเป็นสายงานที่มีกรอบระดับตำแหน่งตั้งแต่ชำนาญการขึ้นไป ซึ่งผู้จะมาดำรงตำแหน่ง พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ระดับชำนาญการได้ ต้องมาจากผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ระดับชำนาญการ และมีเงื่อนไขต้องครองสายงานเจ้าหน้าที่คดีพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จึงจะสามารถเปลี่ยนย้ายสายงานเป็นพนักงานสอบสวนคดีพิเศษได้

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	20	57.14
รับโอน	15	42.86
บรรจุกลับ	0	0
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	35	100

2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	10	16.39
ให้โอน	8	13.11
เกษียณอายุ	39	63.93
เสียชีวิต	4	6.56
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	61	100

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	0	2	0

***กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

☒ มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

1

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

1

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

☒ ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	25
2. พนักงานราชการ	11
รวม	36

2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	0
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	0
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	0
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	0
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร ปี 2565 ยังไม่ดำเนินการจัดทำเนื่องจากกรมบัญชีกลางยังไม่กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดทำต้นทุนผลผลิต พ.ศ. 2565

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	60
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	27.39
คะแนนรวม	87.39

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	4	19	850	63
ดีมาก	0	0	5	0
ดี	0	0	2	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	4	17	888	54
ดีมาก	0	3	6	0
ดี	0	0	0	0
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	460	973	47.28
4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	33	973	3.39
4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	139	973	14.29

****ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) และแนวทางปฏิบัติเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของส่วนราชการ เนื่องจากกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นหน่วยงานขนาดกลางตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ มีอัตรากำลัง จำนวน 1,171 อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด คือ อัตรากำลังที่เกิดจากการเกษียณอายุราชการได้รับการจัดสรรคืนทันทีร้อยละ 70 ทดแทนการจ้างงานรูปแบบอื่นร้อยละ 10 และ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา ร้อยละ 20 จากเงื่อนไขดังกล่าว เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1.1 ในการทดแทนการจ้างงานรูปแบบอื่น ตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนดให้ยุบเลิกข้าราชการ และจัดสรรคืนเป็นพนักงานราชการ สัดส่วน 1 : 1 ซึ่งไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตาม ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 ที่กำหนดให้การนำกรอบพนักงานราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ 2 : 1 ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่เกิดขึ้นในการนับผู้ได้บังคับบัญชา

1.2 ในกรณีการยุบเลิกตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการตามมาตรการดังกล่าว หากยุบเลิกตำแหน่งในสายงานหลักจะส่งผลให้อัตรากำลังลดลงอย่างต่อเนื่อง และส่งผลกระทบต่อการทำงานหลักขององค์กร เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เพราะเป็นตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ ตลอดจนเป็นเจ้าของพื้นที่ และเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งกับองค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามที่รัฐบาลได้วางไว้ และหากจะขอคืนในตำแหน่งสายงานหลักจะทำให้เกิดความล่าช้าในการขอคืน เพราะต้องทำหนังสือขอยกเว้นไปรายกรณี

2. ในการกำหนดตำแหน่งเป็นพนักงานราชการมีกระบวนการและขั้นตอนมาก เช่น เมื่อมีการเกษียณอายุราชการแล้ว 1) กรมต้องจัดทำเหตุผลความจำเป็นในการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการทดแทน เพื่อนำเข้า อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบ 2) เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว อ.ก.พ. กระทรวง จะต้องจัดส่งเรื่องเพื่อให้สำนักงาน ก.พ. เห็นชอบในการขอกำหนดตำแหน่ง 3) เมื่อส่วนราชการได้รับหนังสือแจ้งผลการเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานราชการแล้ว ส่วนราชการจะต้องจัดทำเหตุผลความจำเป็นไปยังสำนักงบประมาณในการขออนุมัติการจ้างพนักงานราชการที่ได้รับการทดแทน ซึ่งสำนักงบประมาณจะพิจารณาความจำเป็นในการขอจ้างและต้องพิจารณางบประมาณ โดยอาจจะไม่พิจารณาให้ส่วนราชการจ้างงานในงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรกรอบพนักงานราชการก็ได้ จึงทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรอัตรากำลังให้กับส่วนราชการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

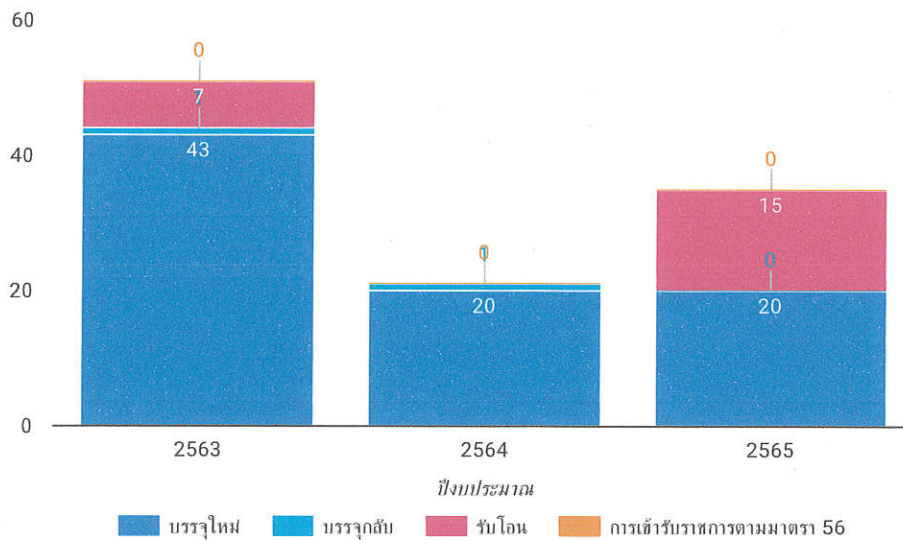
ปัจจุบันในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการ ทั้งในระดับกระทรวง/ระดับกรม ไปดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น ในระยะแรกสำนักงาน ก.พ. ควร มีระบบการให้คำปรึกษา/ข้อเสนอแนะ ที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

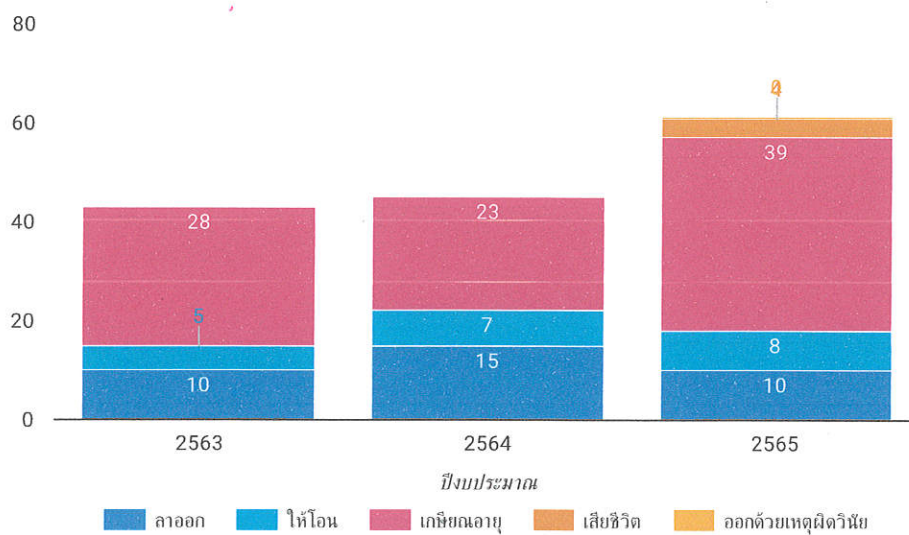
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



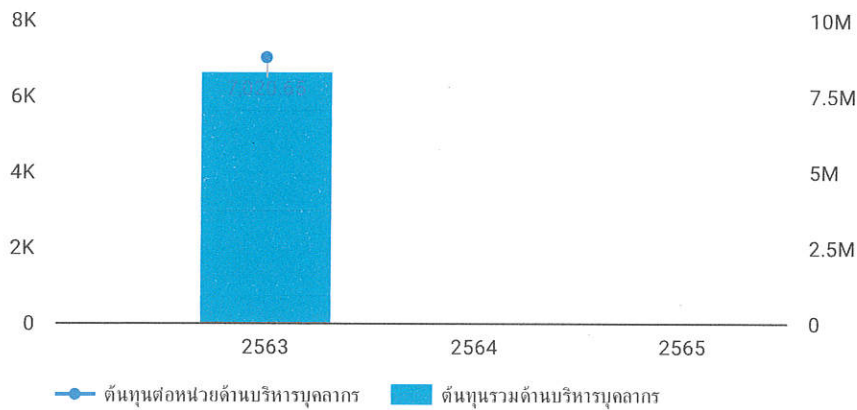
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

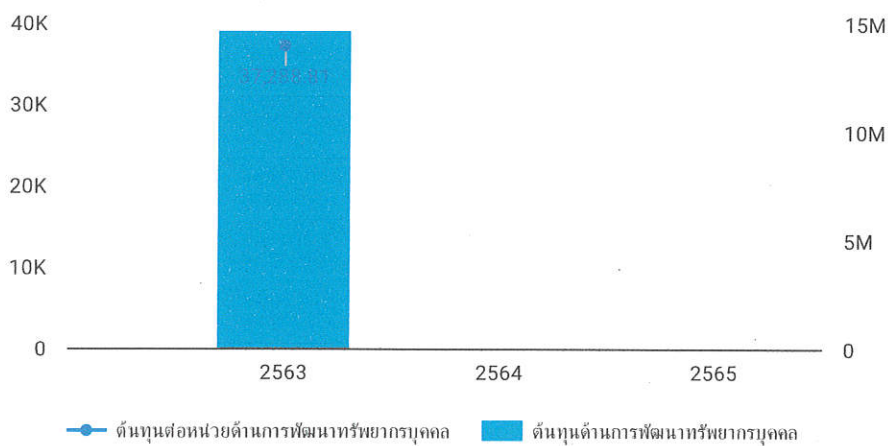
2.1 ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



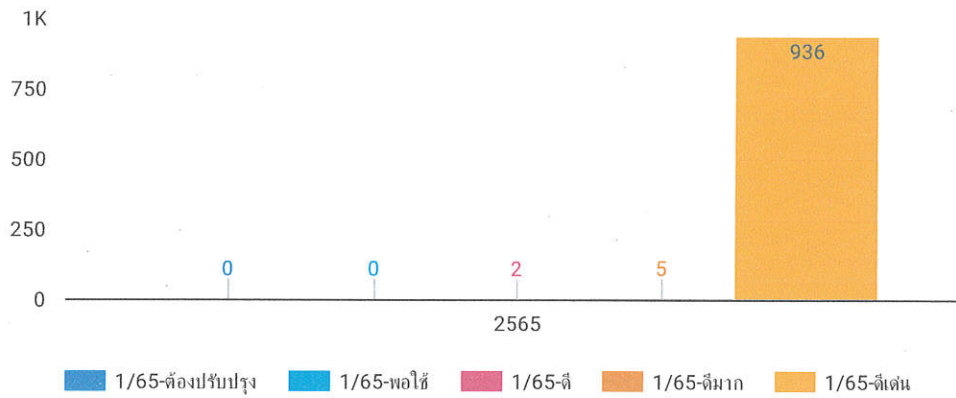
2.2 ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

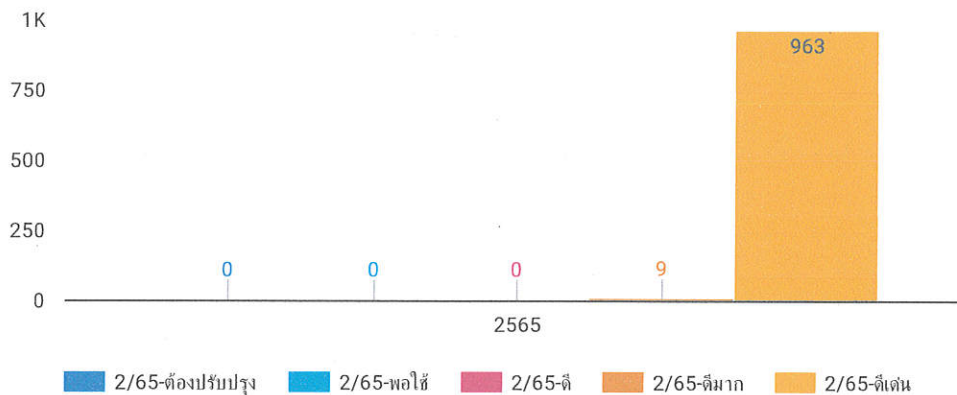


3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 1/2565



แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 2/2565





ที่ ยธ ๐๘๐๑.๕/ ๔๖๖

ถึง สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๒ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขอความอนุเคราะห์ให้กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ และไม่ต้องจัดส่งรายงานในรูปแบบเอกสารให้สำนักงาน ก.พ. แต่ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวง ยังคงต้องจัดส่งแบบรายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.พ. นั้น

กรมสอบสวนคดีพิเศษ ขอจัดส่งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย



**ไม่ส่งต้นฉบับ

ผู้อำนวยการสวน..... / ๒ / ๗๑ / ๖๖
เจ้าหน้าที่..... / ๒ / ๗๑ / ๖๖