



แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง

## คำนำ

แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานระยะ ๑ ปี ในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานระยะ ๑ ปี เป็นกลไกและเครื่องมือในการติดตามและประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ ในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ส่วนแผนงานและอัตรากำลัง  
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมสอบสวนคดีพิเศษ  
มกราคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผลความจำเป็น	๑
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔
- ๔+๑ S's STRATEGY กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	๕
- แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent)	๖
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๗
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	๗
- ผังความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ (HR Scorecard)	๘
- ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๐
- แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๓

-----

**แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

**ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผลความจำเป็น**

กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุความสำเร็จเกิดผลเป็นรูปธรรม ดังนั้น ในการบริหารราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำเป็นต้องมีแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยดำเนินการตามแนวทางมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) สำหรับใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์การ ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์การ อีกทั้งยังใช้ประโยชน์ในการติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อควบคุม กำกับ หรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปีงบประมาณ อันจะทำให้การปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งหมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคล ในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ ประกอบด้วย

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)** หมายถึง การที่ส่วนราชการ และจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ และจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

๔. ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒. ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

### **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)**

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแข่งขันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

๔. การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)** หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

### **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work life)**

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

## ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ  
(ฉบับปรับปรุงตามมติที่ประชุมวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์ (Vision) “เป็นองค์กรหลักในการบังคับใช้กฎหมายกับอาชญากรรมพิเศษตามมาตรฐานสากล”

พันธกิจ (Mission) “ป้องกัน ปราบปราม สืบสวนสอบสวน และดำเนินคดีพิเศษอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเป็นธรรม”

ค่านิยมร่วม (Share Value) “เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ซื่อสัตย์”

### แผนปฏิบัติราชการ

เรื่องที่ ๑. พัฒนาระบบการสืบสวนสอบสวนที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Standard system)

เรื่องที่ ๒. พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent)

เรื่องที่ ๓. สร้างเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย (Super Technology )

เรื่องที่ ๔. บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (Strong Collaboration)

เรื่องที่ ๕. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน (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 เรียกคืน

### แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒. พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (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

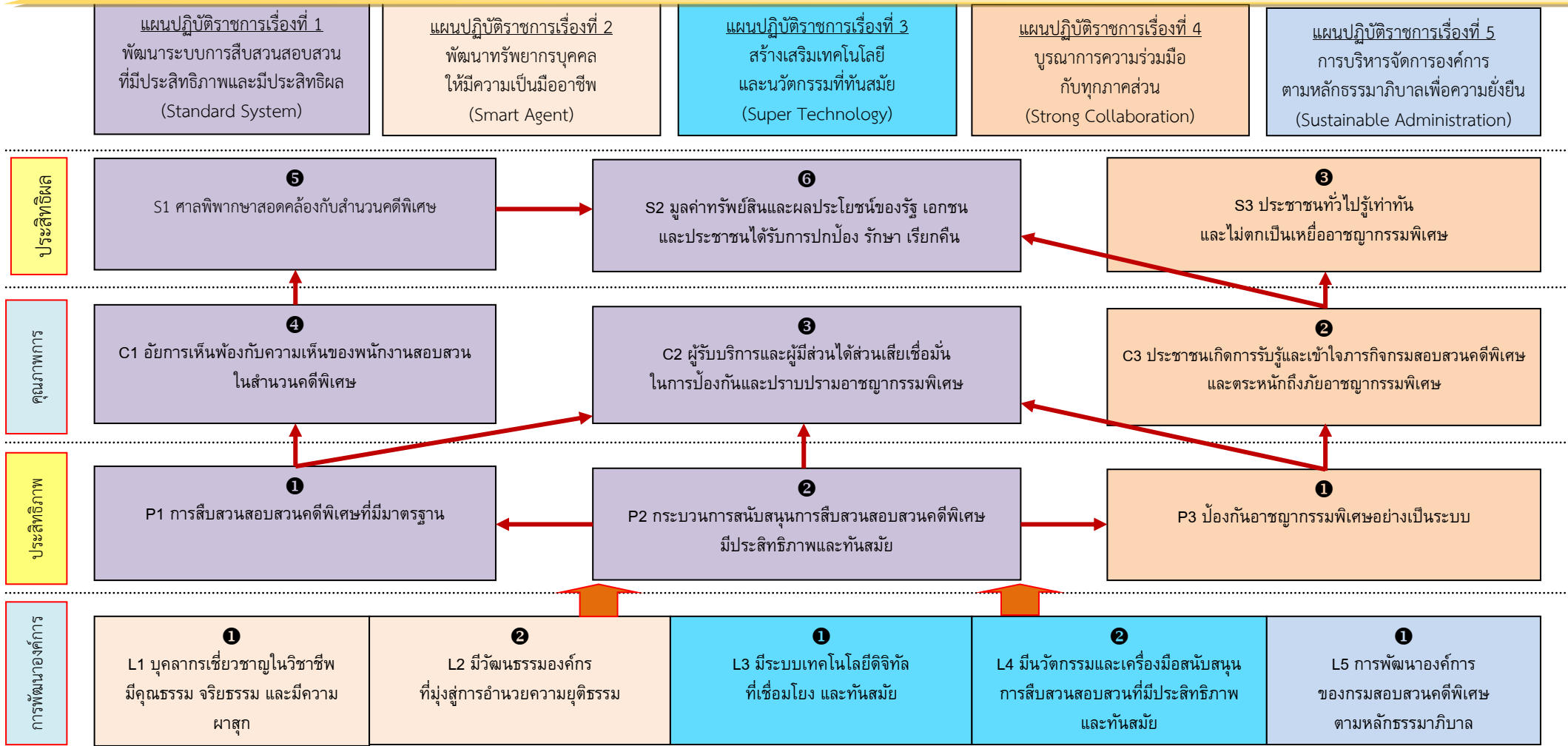
### แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๕. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Administration)

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 และแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๕) ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

เรื่องที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพ (Smart Agent)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน / โครงการสำคัญ
๒.๑ บุคลากรเชี่ยวชาญในงานมีคุณธรรมจริยธรรมและมีความผาสุก	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน HR Scorecard	๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตาม HR Scorecard	การจัดทำและขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติการตาม HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๒.๑.๒ ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล		
	๒.๑.๓ ร้อยละความผูกพันของบุคลากร		
	๒.๑.๔ ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนสถาบันพัฒนาการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ	๒. พัฒนาสถาบันพัฒนาการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ	โครงการขับเคลื่อนสถาบันการสอบสวนคดีพิเศษ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ก่อสร้างสถาบันพัฒนาการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ ระยะที่ ๒ พร้อมสิ่งก่อสร้างประกอบ</li> <li>- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กพร้อมบ่อพักท่อระบายน้ำและทางเดินเท้า</li> <li>- พัฒนามาตรฐานหลักสูตรการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ</li> </ul>
	๒.๑.๕ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Functional Competency)	๓. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะและความเชี่ยวชาญการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษ	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพทักษะความเชี่ยวชาญของผู้บังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ
	๒.๑.๖ ร้อยละของบุคลากรที่การกระทำความผิดทางวินัยเทียบกับจำนวนบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔. สร้างระบบป้องกันเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบและการกระทำความผิดทางวินัย	การจัดทำและขับเคลื่อนแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	๒.๑.๗ ร้อยละของเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบและ ป.ป.ช. ป.ป.ท. ซ้ำมูลลดลง		
๒.๒ มีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่การอำนวยความสะดวกยุติธรรม	๒.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับแผนปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม	๕. ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่การอำนวยความสะดวกยุติธรรมร่วมกัน	โครงการพัฒนาองค์การกรมสอบสวนคดีพิเศษภายใต้กรอบ PMQA ๔.๐ <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร</li> </ul>

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

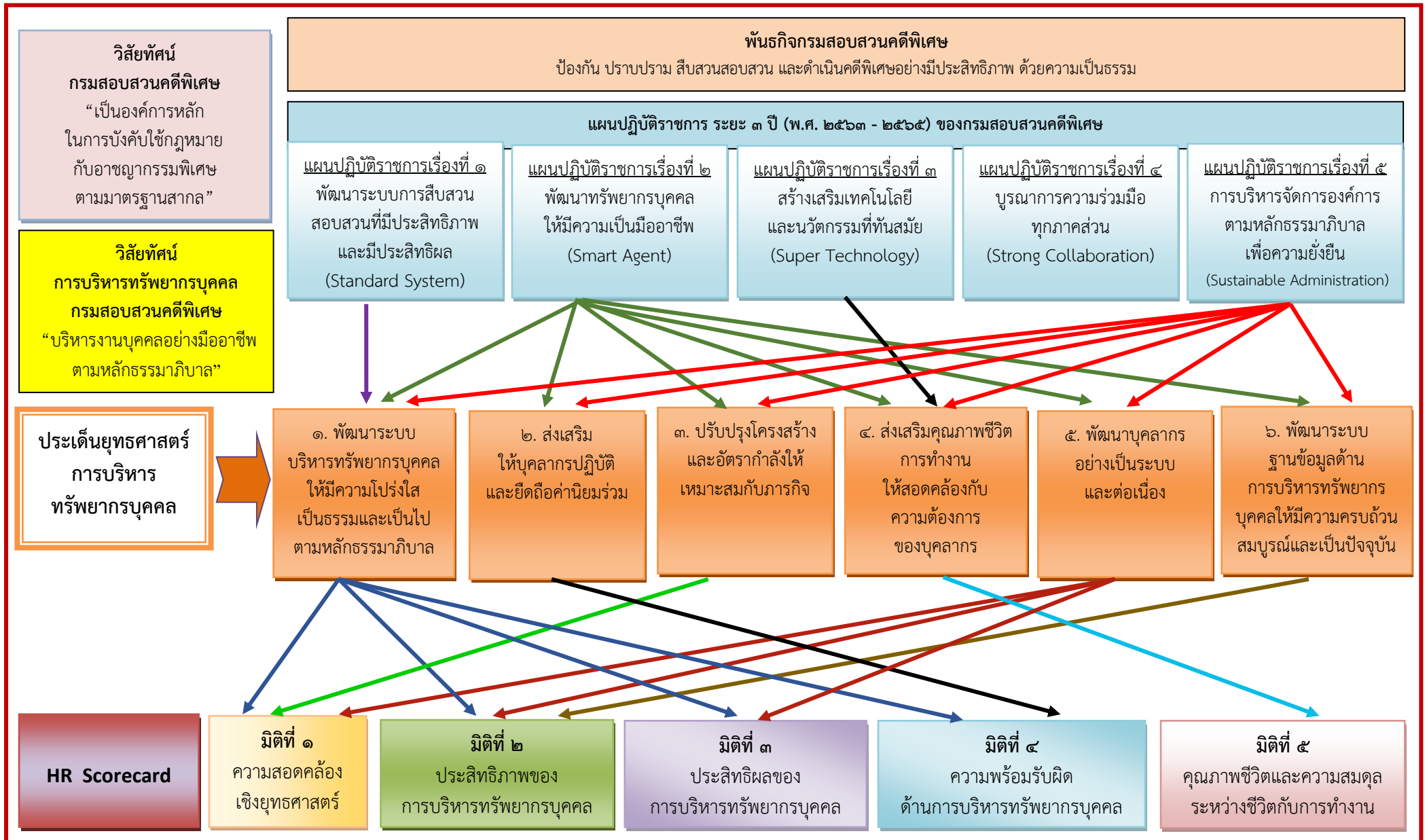
<p style="text-align: center;"><b>วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ</b> “บริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล”</p>	
<p style="text-align: center;"><b>พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง 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. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ 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. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Administration)</p>	<p>๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม</p> <p>๓. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร</p> <p>๕. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และมีความเป็นมืออาชีพ</p> <p>๖. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน</p>

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

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



ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความโปร่งใสเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
	๒. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ ที่มีการปรับปรุง - จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับลดลง
	๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการโปร่งใสและเป็นธรรม	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับผู้ประเมิน/ผู้ถูกประเมิน
	๔. การดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล	ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยเสร็จตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด
	๕. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ - ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้สำหรับผู้ประเมิน/ผู้ถูกประเมิน
	๖. มีการเผยแพร่ข้อมูลและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ในกรมสอบสวนคดีพิเศษ	จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (เช่น ช่องทาง internet, intranet, เสียงตามสาย, แผ่นพับ, ทีวี, ในลิฟท์)

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติและยึดถือค่านิยมร่วม	๗. กรมสอบสวนคดีพิเศษมีวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์การ
	๘. บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความรักและศรัทธาในองค์การ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากร DSI มีความรู้ ตระหนักปฏิบัติ และยึดถือค่านิยมร่วมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น</li> </ul>
๓. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๙. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องและเหมาะสมทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการวางแผนและบริหารกำลังคนของกรมสอบสวนคดีพิเศษ</li> <li>- ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)</li> <li>- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล</li> </ul>
๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑๐. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และเกิดความรักผูกพันกับองค์การ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผูกพัน</li> <li>- ร้อยละของการดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ตามแผนสร้างความผูกพัน</li> <li>- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแผนสร้างความผูกพัน</li> </ul>
๕. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	<p>๑๑. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>๑๒. บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร</li> <li>- ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	๑๓. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เฉพาะด้าน การสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษหรือในสายอาชีพของตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละของบุคลากรที่เป็นผู้บังคับบัญชาทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านบริหาร</li> <li>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล</li> <li>- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาหรือทดสอบความรู้</li> <li>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานำความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ (KM)</li> <li>- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน</li> <li>- ระดับความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>
	๑๔. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและติดตามการปฏิบัติงานจริง
๖. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	๑๕. มีฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM, HRD) ที่ทันสมัยครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละของความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>- ร้อยละความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบัน (ใน DPIS ) เทียบกับ ก.พ. ๗</li> </ul>
	๑๖. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับ/สนับสนุนการใช้งานของผู้บริหาร	ระดับความสำเร็จพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้รองรับ/สนับสนุนการใช้งานของผู้บริหาร

แผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ปฏิทินการปฏิบัติงาน				
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความโปร่งใสเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	-	กบค.			←→		
			๒. การจัดทำแผนปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	-	กบค.	←→				
			๓. การสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากร กรมสอบสวนคดีพิเศษทุกระดับ	-	กบค.	←→				
			๔. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	-	กบค.			←→		
๓. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๔. โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องและเหมาะสมทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการวางแผนและบริหารกำลังคนของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๕. การวางแผนและบริหารกำลังคนของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	-	กบค.	←→				



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)</li> <li>- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล</li> </ul>	๖. การบริหารกำลังคนคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> <li>- การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)</li> <li>- การดำเนินการขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปี</li> </ul>	-	กบค.	←			→
๕. พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑๑. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร	๗. การจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรประจำปี	-	กพน.	←	→		
		ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๘. การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของกรมสอบสวนคดีพิเศษ	-	กพน.	←			→



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๕. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑๓. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเฉพาะด้านการสืบสวนสอบสวน คดีพิเศษ หรือสายอาชีพของตนเอง	ร้อยละของบุคลากรที่เป็นผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านบริหาร	๑๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารทุกระดับ <b>หมายเหตุ :</b> ดำเนินโครงการหากได้รับการจัดสรรงบประมาณ	รออนุมัติงบประมาณ	กพน.			←	→
		ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล	๑๓. การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล	-	กพน.	←	→		
		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาหรือทดสอบความรู้	๑๔. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรสอบสวนคดีพิเศษ <b>หมายเหตุ :</b> ดำเนินโครงการหากได้รับการจัดสรรงบประมาณ	รออนุมัติงบประมาณ	กพน.		←	→	
			๑๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ <b>หมายเหตุ :</b> ดำเนินโครงการหากได้รับการจัดสรรงบประมาณ	รออนุมัติงบประมาณ	กพน.		←	→	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ปฏิทินการปฏิบัติงาน							
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔				
		ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา นำความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๑๖. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔๔,๖๐๐	กพน.	←————→							
			- กิจกรรมที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ (Development Roadmap) ในสายงานหลักของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามมาตรฐานการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น (เฉพาะกองคดี)										
			(๑.๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการตรวจสอบเส้นทางการเงินในคดีพิเศษ	(๗,๒๐๐)	กพน.		←————→						
			(๑.๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการใช้งบการเงินในการสืบสวนสอบสวนขั้นพื้นฐาน	(๑๖,๘๐๐)	กพน.			←————→					
			(๑.๓) การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพกับหน่วยงานภายนอก	(๒๐,๖๐๐)	กพน.	←————→							
			- กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ (Development Roadmap) ในกลุ่มภารกิจอื่น และสายงานอื่นของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ตามมาตรฐานการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น										
(๒.๑) การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ภายใต้ พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ <b>หมายเหตุ :</b> ดำเนินโครงการหากได้รับการจัดสรรงบประมาณ	รอ งบประมาณ เหลือจ่าย	กพน.					←————→						

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
		ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ (KM)	๑๗. การดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ - โครงการการจัดการความรู้กรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕,๐๐๐	กพน.	←			→
		ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการการพัฒนาาระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน	๑๘. การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน	๑๕,๑๐๐	กพน.	←			→
		ระดับความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๑๙. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร - การดำเนินโครงการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ - การฝึกอบรมด้วยระบบ E-learning - การผลิต/พัฒนา สื่อวีดิทัศน์เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง	-	กพน.	←			→
๖. พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์เป็นปัจจุบัน	๑๕. มีฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM,HRD)ที่ทันสมัยครบถ้วนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐. การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	กบค.			←	→

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
		ร้อยละความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบัน (ข้อมูลในระบบ DPIS เทียบกับ ก.พ.๗)	๒๑. การตรวจสอบ/ปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	-	กบค.	←			→
			๒๒. การจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร	-	กบค./ กพน.	←			→
		๑๖. มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้รองรับ/สนับสนุนการใช้งานของผู้บริหาร	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ/สนับสนุนการใช้งานของผู้บริหาร	๒๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ/สนับสนุนการใช้งานของผู้บริหาร	-	กบค.	←		

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๓. การประเมินผล การปฏิบัติราชการ โปร่งใสและเป็นธรรม	- ร ี อ ย ล ะ ค ว า ม พ ึ่ง พ อ ใจ ข อ ง บุ ค ล า ก ร ต อ ่ ก ่ น ท์ ก าร ประเมินผล การปฏิบัติราชการ - ระดับความสำเร็จ ของ การ พั ฒ น า อ ง ค์ ค ว า ม ร ู้ ส ำ ห ร ื บ ผู้ ประเมิน / ผู้ ถูก ประเมิน	๒๔. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ต่อเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	กบค.			←	→
			๒๕. การจัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	-	กบค.	←	→		
๕. พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑๔. มีระบบ การติดตาม และประเมินผล การพัฒนาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จ ของการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และติดตาม การปฏิบัติงานจริง	๒๖. โครงการติดตามประเมินผลการพัฒนา บุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ	-	กพน.	←	→		
			๒๗. โครงการประกันคุณภาพการฝึกอบรม	-	กพน.	←	→		
			๒๘. การจัดทำฐานข้อมูลผลการพัฒนา บุคลากร	-	กพน.	←	→		

**มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ปฏิทินการปฏิบัติงาน				
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. พัฒนา ระบบบริหาร ทรัพยากร บุคคล ให้มี ความโปร่งใส เป็น ธรรม และเป็น ไป ตาม หลัก ธรรมาภิบาล	๑. ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ มีความ โปร่งใส เป็น ธรรม ตาม หลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับ ของข้าราชการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ	ร้อยละ ความ พึง พ อ ใจ ของ บุคลากรที่มีต่อระบบ บริหารทรัพยากร บุคคลของกรม สอบสวนคดีพิเศษ	๒๙. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เครื่องมือ ประเมินแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ (Open Data Intergrity and Transparency : OIT) ด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล, การดำเนินการ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล, หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล, รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี	-	กบค.	←————→				
			๓๐. การตรวจสอบ และติดตาม การดำเนินการเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตาม กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	-	กบค.	←————→				
			๓๑. โครงการการจัดทำและขับเคลื่อนตาม แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	กบค.	←————→				





มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ปฏิทินการปฏิบัติงาน			
						ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๑๐. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงานและเกิดความผูกพันกับองค์กร	- ร้อยละของ การดำเนินกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรตามแผนสร้างความผูกพัน	๓๕. การดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษประจำปี	-	กบค.	←			→
		- ร้อยละความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแผนสร้างความผูกพัน	๓๖. การสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ ประจำปี	-	กบค.			←	→
		- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผูกพัน	๓๗. การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	-	กบค.			←	→