



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว)
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา
ปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

คณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

โดย
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำนำ

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ระหว่างกระทรวงการคลัง กับ กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกณฑ์วัดการดำเนินงานได้กำหนดหัวข้อที่ ๕ การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา โดยคณะอนุกรรมการกำกับดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานกำลังพล เป็นฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ โดยผ่านการพิจารณาจาก คณะอนุกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พันตำรวจเอกหญิง



(สุวัฒนา สุเมธวัน)

ผู้กำกับการกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานกำลังพล/เลขานุการ

คณะอนุกรรมการกำกับดูแล

การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

สารบัญ

หน้า

| | |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. พันธกิจ | ๒ |
| ๔. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๕. เป้าหมาย | ๒ |
| ๖. นิยาม | ๒ |
| ๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) | ๓ |
| ๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ | ๔ |
| ๙. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ | |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน | ๖ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง | ๗ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน | ๘ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๙ |

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว)
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา
ปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

ตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ ลักษณะ ๗ กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา มาตรา ๑๑๒-๑๑๗ กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดตั้งกองทุนขึ้นมาเรียกว่า กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา พร้อมทั้งกำหนดให้มีกระบวนการ วิธีการบริหารจัดการขึ้นในรูปคณะกรรมการบริหารซึ่งการดำเนินการของกองทุนนั้น ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องนับแต่ พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ มีผลบังคับใช้ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนนี้ เพื่อสนับสนุนงานสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา โดยการจัดสรรเงินให้กับหน่วยที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวนสอบสวน สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนและรวบรวมพยานหลักฐาน ทำให้หลักฐานในคดีมีคุณภาพมากขึ้น รวมทั้งเป็นค่าตอบแทนบุคคลภายนอกผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการสืบสวนติดตามจับกุมหรือสืบสวนสอบสวนคดีอาญาอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จแห่งคดี และเป็นเงินสินบนแก่ผู้แจ้งเบาะแส ตามประกาศสืบจับและให้สินบนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จนสามารถจับกุมผู้ต้องหาได้

เนื่องจากเงินกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา เป็นเงินทุนหมุนเวียนประเภทที่ ๕ เป็นทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เงินในการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมที่จะสร้างประโยชน์สุขโดยรวมของประชาชน ประโยชน์ของรัฐที่พึงจะได้ โดยที่ไม่มุ่งหวังแสวงหากำไร เป็นเงินนอกงบประมาณ การใช้จ่ายเงินดังกล่าว สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานได้ ทั้งนี้ กรมบัญชีกลาง ได้มีหนังสือที่ กค ๐๔๒๗/ว ๓๗๒ ลง ๕ ต.ค.๒๕๕๘ แจ้งการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘ สำหรับการกำกับดูแลทุนหมุนเวียนทั้งระบบ รวมถึงการนำระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนมาเป็นเครื่องมือในการกำกับและผลักดันให้ทุนหมุนเวียนดำเนินการตามวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและประเทศอย่างแท้จริง

ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว) ซึ่งกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว) ปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา เป็นไปตามข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน และยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ รวมทั้งเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งกำหนดให้มีการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว) และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

๒. วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา โดยให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

๓. พันธกิจ

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารเงินกองทุน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตรากำลังในหน่วยงานกองทุนให้เหมาะสมกับพันธกิจ

๒. เพื่อประเมินผลบุคลากรในหน่วยงานกองทุน และใช้ประโยชน์จากผลการประเมินสำหรับบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานกองทุนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารเงินกองทุน ทำให้กระบวนการบริหารเงินกองทุนของหน่วยมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๕. เป้าหมาย

๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม เพียงพอ สอดคล้องกับพันธกิจกองทุน

๒. มีระบบการบริหารจัดการ ผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พันธกิจของกองทุน

๓. พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานกองทุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๖. นิยาม

กองทุน หมายถึง กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

หน่วยงานกองทุน หมายถึง

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารจัดการกองทุน
๒. หน่วยจัดสรร
๓. หน่วยบริหารเงินกองทุน
๔. กองบัญชาการ, ตำรวจภูธรภาค ที่มีหน่วยบริหารเงินกองทุนในสังกัด

บุคลากรในหน่วยงานกองทุน หมายถึง

๑. บุคลากรที่รับผิดชอบบริหารจัดการกองทุน
๒. ผู้บริหารเงินกองทุน
๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินกองทุน
๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาของหน่วยบริหารเงินกองทุน

๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคล

๑) จุดแข็ง (Strengths)

มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- ๑.๑ นโยบายของผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนการปฏิบัติงานและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน
- ๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน
- ๑.๓ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา
- ๑.๔ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีศักยภาพ มุ่งมั่นและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
- ๑.๕ มีระเบียบ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ และคำแนะนำให้ผู้ปฏิบัติไว้ใช้อย่างชัดเจน
- ๑.๖ มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของกองทุนเป็นประจำทุกปี โดยการเข้ารับฟังการบรรยายโดยตรงหรือผ่านทางระบบออนไลน์
- ๑.๗ มีการใช้เทคโนโลยีมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองทุน และเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- ๒.๑ มีการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นประจำทุกปี ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินของกองทุนไม่มีประสบการณ์ด้านการเบิกจ่ายเงินกองทุน และบางหน่วยงานไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแทนผู้ที่ย้ายออกไป
- ๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการที่กำหนดไว้ในเรื่องการเบิกจ่ายเงินกองทุน
- ๒.๓ ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบกองทุนโดยเฉพาะ และไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่ประจำเฉพาะเรื่องกองทุน
- ๒.๔ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขอโยกย้ายไปในที่ที่มีก้าวหน้ากว่า มีผลทำให้ความรู้ความชำนาญของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง

๓) โอกาส (Opportunities)

- ๓.๑ มีข้อกำหนดรองรับการดำเนินงานของกองทุนอย่างชัดเจน เช่น พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗, พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘, พ.ร.ฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน
- ๓.๒ มีคณะกรรมการบริหารกองทุนตามกฎหมาย เพื่อดูแล ระเบียบ ปรับปรุง แก้ไขปัญหาได้ตามความจำเป็น
- ๓.๓ ระบบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓.๔ มีหน่วยงานภายนอกให้คำแนะนำในการบริหารกองทุน เช่น สำนักงานประมาณ, กรมบัญชีกลาง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และ บ.ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นต้น

๔) ข้อจำกัด/ภาวะคุกคาม (Threats)

๔.๑ มีนโยบายปรับลดกำลังพล จึงทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ภารกิจที่นอกเหนือจากงานด้านกองทุนฯ มีจำนวนมาก ทำให้กระทบกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๔.๓ ความสำเร็จของงาน บางสิ่งต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากภายนอก

๔.๔ การพิจารณาปรับลดงบประมาณตามคำขอของทุกส่วนราชการส่งผลกระทบต่อการบริหารของกองทุน

มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๔.๕ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19)

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยภายในของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา มีจุดแข็งด้านความชัดเจนของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ มีระเบียบคู่มือ/แนวทางปฏิบัติ และมีหน่วยงานรับผิดชอบในการตรวจสอบควบคุม อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนด้านความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาหน่วยบริหารเงินกองทุน

เมื่อพิจารณาประกอบกับปัจจัยภายนอกของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา มีโอกาสที่ดี เนื่องจากมีหน่วยงานภายนอกที่สามารถให้คำแนะนำในการดำเนินงาน มีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน ในขณะที่ยังมีข้อจำกัดในด้านการจำกัดขนาดกำลังพลภาครัฐ

ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกแล้ว การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องอาศัยจุดแข็ง และโอกาส ที่มีอยู่ในด้านความชัดเจนของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ และความเข้มแข็งของหน่วยตรวจสอบควบคุม รวมทั้งการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก มาใช้พัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชาของหน่วยบริหารเงินกองทุน การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น ภายใต้ขีดจำกัดด้านกำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

ปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน จึงกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ : โครงสร้างการบริหารกองทุน มีความชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน

กลยุทธ์ : พัฒนาโครงสร้างการบริหารกองทุน ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการของยุทธศาสตร์กองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : กำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน

กลยุทธ์ : บริหารอัตรากำลัง ในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของกองทุน ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์ของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์ : ระบบการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในเชิงการบริหาร

กลยุทธ์ : เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรของกองทุน เพื่อให้ทราบ แนวทางการประเมินผล และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติ ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการของกองทุน รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. สร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงานกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน

ผลผลิต: พัฒนาองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนได้อย่างเหมาะสม

ผลลัพธ์: มีโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์: โครงสร้างการบริหารกองทุน มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน | ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนา โครงสร้างการบริหารงานกองทุน ได้อย่างเหมาะสม | | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|---|---|--|--------------------------------------|---------------------|--|
| | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | หน่วย รับผิดชอบ | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | |
| พัฒนาโครงสร้างการบริหาร กองทุน ให้สอดคล้องกับ การบริหารจัดการของ ยุทธศาสตร์กองทุน | <ul style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานกองทุน ทบทวน ใบพรรณนางาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อได้รับการร้องขอ | สภพ. | งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ | ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย.๒๕๖๙ | มีการพัฒนาโครงสร้างองค์กร เพื่อตอบสนองการทำงานของ กองทุนได้อย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

ผลผลิต: กำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน

ผลลัพธ์: มีอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนที่เหมาะสม

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์: กำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน | ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการกำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนมีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน | | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|---|--|---|--|---------------------------|---|
| | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | หน่วยรับผิดชอบ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | |
| การบริหารอัตรากำลังในหน่วยงานระดับต่างๆ ของกองทุน ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์ของกองทุน | <ul style="list-style-type: none"> สรรหาและจัดสรรบุคลากรเพื่อทำหน้าที่เบิกจ่ายเงินกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนของหน่วย การมอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานระดับต่างๆ ของหน่วยงานกองทุน การจ้างบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก (Outsource) มาดำเนินการแทน การจ้างลูกจ้าง หรือ ด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม | บข.น., บข.ส., ภ.๑ - ๙, บข.ทท., บข.ก. บข.ปส., สตม. บข.ตชด., และ บข.สอท. | งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ | ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย.๒๕๖๙ | มีการจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบงานกองทุน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน

ผลผลิต: กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ผลลัพธ์: มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์: ระบบการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในเชิงการบริหาร | ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลและนำไปใช้ในเชิงการบริหาร | | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|--|---|---|----------------------------------|---------------------------|---|
| | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | หน่วยรับผิดชอบ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | |
| เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของกองทุน เพื่อให้ทราบแนวทางการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร | ๑. ชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุน ให้หน่วยงานกองทุนทราบและดำเนินการ โดยให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านกองทุนสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกองทุนเพิ่มเติมจากหน้าที่หลัก ๒. รายงานผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของกองทุน รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ได้แก่ - ด้านการเงิน - ด้านการปฏิบัติการ - ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | สกพ. กง. วจ. สกพ. | งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ | ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย.๒๕๖๙ | <ul style="list-style-type: none"> มีการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยผลการประเมินสะท้อนการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิต:**
๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
 ๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย
 ๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

- ผลลัพธ์:**
๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
 ๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน | ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล | | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|---|---|---|--------------------------------------|---------------------|--|
| | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | หน่วย รับผิดชอบ | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | |
| ๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรม บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการของกองทุน | ๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา | กง., สกพ. | งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ | ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย.๒๕๖๙ | สามารถลดปริมาณ ข้อบกพร่อง เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ทำให้ บุคลากรมีแนวคิดและวิธีการทำงาน อย่างสร้างสรรค์ |

หมายเหตุ : การอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาให้มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์การใช้ ทางการเงินกองทุนฯ เป็นงบประมาณของ กง. โดยมี ฝ่าย กง. เป็นหน่วยงานหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิต:**
๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
 ๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย
 ๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

- ผลลัพธ์:**
๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
 ๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง | ตัวชี้วัด : จำนวนผู้เข้าชมสื่อการสอน | | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|--|--|--------------------------------------|----------------------------------|---------------------------|--|
| | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | หน่วยรับผิดชอบ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | |
| ๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการของกองทุน | ๒. ประชาสัมพันธ์สื่อการสอนของ กก. สำหรับโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ และสื่อการสอนของ ศทก. ให้หน่วยบริหารกองทุนต่าง ๆ ทราบเพื่อสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นผ่านช่องทาง Youtube | สกพ. | งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ | ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย.๒๕๖๙ | จำนวนผู้เข้าชมสื่อการสอน มากกว่า ๕๐๐ ครั้ง |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิต:**
๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
 ๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย
 ๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

- ผลลัพธ์:**
๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
 ๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน | ตัวชี้วัด : ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานโปรแกรมรายงานผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ | | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|--|---|--|----------------------------------|---------------------------|--|
| | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | หน่วยรับผิดชอบ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | |
| ๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการของกองทุน | ๓. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้โปรแกรมแบบรายงานผลการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ผ่านระบบสารสนเทศสถานีตำรวจ (CRIMES) | ศทท., วจ. | งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ | ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย.๒๕๖๙ | - ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานโปรแกรมรายงานผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๐ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิต:**
๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
 ๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย
 ๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

- ผลลัพธ์:**
๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
 ๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน | ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล | | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|---|--|---|--|---------------------------|---|
| | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | หน่วย รับผิดชอบ | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | |
| ๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรม บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการของกองทุน | ๔. การเพิ่มเติมหัวข้อวิชาหรือเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน และให้นำปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานบรรจุลงในหลักสูตรต่าง ๆ ในทุกหลักสูตรของ ตร. ทั้งในระดับชั้นสัญญาบัตร และระดับชั้นประทวน รวมทั้ง หลักสูตรการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น นอกเหนือจากหลักสูตรของ ตร. | บช.ศ., บช.น., ภ.๑ – ๙, รร.นรต., ศฝร. ต่าง ๆ และหน่วย ที่รับผิดชอบ เงินกองทุน | งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ | ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย.๒๕๖๙ | สามารถลดปริมาณข้อบกพร่อง เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร และทำให้บุคลากรมีแนวคิด วิธีการ ทำงานอย่างสร้างสรรค์ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิต:**
๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
 ๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย
 ๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

- ผลลัพธ์:**
๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
 ๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน | ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของการดำเนินการตามแผน ๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ | | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|---|---|---|--|---------------------------|---|
| | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | หน่วยรับผิดชอบ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | |
| ๒. ติดตามกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงานกองทุน | ๕. โครงการพี่สอนน้อง โดยให้บุคลากรของหน่วยบริหารเงินกองทุนที่เคยผ่านการอบรมและมีประสบการณ์ได้ถ่ายทอดและสอนงานด้านกองทุนให้ผู้อื่นรวมทั้งประชาสัมพันธ์แหล่งการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและช่องทางการถามตอบ | ทุกหน่วยงาน กองทุน สภพ. | งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ | ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย.๒๕๖๙ | เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนทุกหน่วยบริหารเงินกองทุนได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่เคยผ่านการอบรมตามโครงการสัมมนาเพิ่มขึ้น |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิต:**
๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
 ๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย
 ๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

- ผลลัพธ์:**
๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
 ๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน | ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของการดำเนินการตามแผน ๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ | | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|---|---|---|----------------------------------|---------------------------|---|
| | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | หน่วยรับผิดชอบ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | |
| ๒. ติดตามกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงานกองทุน | ๖. การจัดทำข้อมูลเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านกองทุนฯ ทางเว็บไซต์ | สทส. | งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ | ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย.๒๕๖๙ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำเว็บไซต์ของ บก.สทส. มากกว่าร้อยละ ๗๐ |

- เห็นชอบ

พล.ต.ท. 
(อิทธิพล อธิติสารธมชัย)

ผบช.สภพ./ประธานอนุกรรมการกำกับ ดูแล
การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

ตรวจแล้วถูกต้อง

พ.ต.อ.หญิง 
(สุวัฒนา สุเมธวัน)

ผกก.พท.สภพ./เลขาธิการคณะอนุกรรมการกำกับ ดูแล
การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา