



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา
ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

คณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

โดย
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำนำ

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ระหว่างกระทรวงการคลัง กับ กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดหัวข้อที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๖ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดเกณฑ์การตรวจและวัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล โดยการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีโครงสร้างองค์กรของทุนหมุนเวียนมีคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๙ ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนแต่ละปี

คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา โดยคณะอนุกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานกำลังพล เป็นเลขานุการ ได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ และผ่านการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พลตำรวจโท



(ดำรงศักดิ์ กิตติประภัสร์)

ผู้บัญชาการสำนักงานกำลังพล/ประธานอนุกรรมการกำกับ
ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	๓
๓. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
๔. พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
๕. วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
๖. เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
๗. คำอธิบายในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙	๖
๙. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาระบบการประเมินผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐
๑๐. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙	๑๒
๑๑. การติดตามและรายงานผล	๑๔
๑๒. รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙	๑๖
๑๓. แผนการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการ กำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙	๑๗

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา
ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

๑. หลักการและเหตุผล

ตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลักษณะ ๗ กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา มาตรา ๑๑๒ - ๑๑๗ กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดตั้งกองทุนขึ้นมาเรียกว่า กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา พร้อมทั้งกำหนดให้มีกระบวนการวิธีการบริหารจัดการขึ้นในรูปคณะกรรมการบริหารซึ่งการดำเนินการของกองทุนนั้น ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องนับแต่ พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ มีผลบังคับใช้ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนนี้ เพื่อสนับสนุนงานสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาโดยการจัดสรรเงินให้กับหน่วยที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวนสอบสวน สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในกรณีเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนและรวบรวมพยานหลักฐาน ทำให้หลักฐานในคดีมีคุณภาพมากขึ้น รวมทั้งเป็นค่าตอบแทนบุคคลผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการสืบสวนติดตามจับกุมหรือสืบสวนสอบสวนคดีอาญาอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จแห่งคดี

เนื่องจากเงินกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา เป็นเงินทุนหมุนเวียนประเภทที่ ๕ เป็นทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เงินในการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมที่จะสร้างประโยชน์สุขโดยรวมของประชาชน ประโยชน์ของรัฐที่พึงจะได้ โดยที่ไม่มุ่งหวังแสวงหากำไร เป็นเงินนอกงบประมาณ การใช้จ่ายเงินดังกล่าว ต้องมีการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ แจ้งตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๖/๑๕๑๔๙ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๔๖ ที่กำหนดให้หน่วยที่มีเงินนอกงบประมาณ ต้องจัดทำระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่เป็นมาตรฐานสากล และมีการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงาน เพื่อใช้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานได้

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ กับ กระทรวงการคลัง เพื่อกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับภารกิจการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย

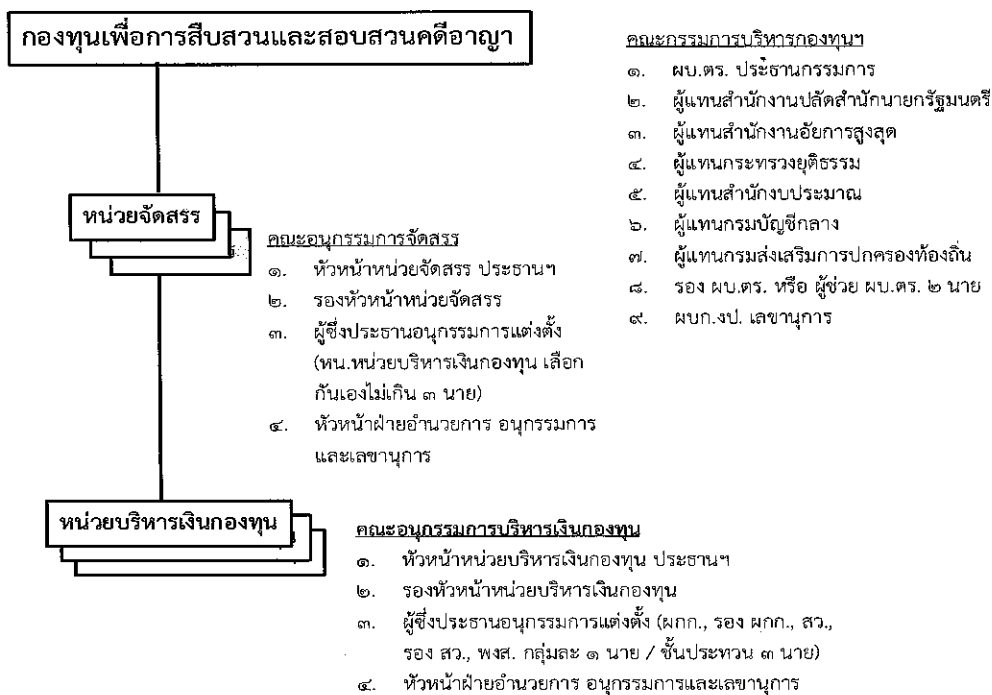
๑. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและจัดการด้านการเงิน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการปฏิบัติการกองทุน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการสนองประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน

นอกจากนี้ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ระหว่างกระทรวงการคลัง กับ กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดหัวข้อที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๖ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรทางด้านการเงินของกองทุน ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบกองทุน โดยวัดระดับความสำเร็จในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้ง

รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นรายไตรมาส

สำหรับการบริหารเงินกองทุนของหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อ การสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดโครงสร้าง การบริหารจัดการกองทุนไว้ คือ กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา หน่วยจัดสรร และหน่วย บริหารงานกองทุน

สรุปโครงสร้างการบริหารจัดการกองทุนได้ ดังนี้



“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

“หน่วยจัดสรร” หมายถึง หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรเงินกองทุนจากคณะกรรมการ เพื่อนำไป จัดสรรสมทบเป็นค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการ สืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

“หน่วยบริหารเงินกองทุน” หมายถึง หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเงินกองทุนจากคณะกรรมการ และหน่วยจัดสรร เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับ การสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ได้แก่ สถานีตำรวจและหน่วยปฏิบัติการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ในปี ๒๕๕๙ มี ๑,๖๖๔ หน่วย ประกอบด้วย สถานีตำรวจ ๑,๔๖๗ สถานี และหน่วยปฏิบัติการสืบสวนและ -สอบสวนคดีอาญา ๑๙๗ หน่วย

“คณะอนุกรรมการจัดสรร” หมายถึง คณะอนุกรรมการจัดสรรเงินกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาของหน่วยจัดสรร

“คณะอนุกรรมการบริหารเงินกองทุน” หมายถึง คณะอนุกรรมการบริหารเงินกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาของหน่วยบริหารเงินกองทุน

“การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” หมายถึง การพัฒนาทักษะ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ซึ่งหมายความรวมถึงการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม และวิธีการอื่นๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การสอนงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงาน เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาเป็นไปตามข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ และยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๙ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

๑) จุดแข็ง (Strengths)

- มีบุคลากรที่รับผิดชอบในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการชัดเจน
- บุคลากรของหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นเลขานุการหรือเจ้าหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีระเบียบ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติและคำแนะนำให้ผู้ปฏิบัติไว้ใช้อย่างชัดเจน
- มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตรวจสอบควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา
- มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการรับผิดชอบในงานด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อบังคับและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในเรื่องการใช้จ่ายเงินกองทุน
- ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรเงิน ไม่ควบคุมกำกับ ดูแลการดำเนินงานของกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบ
- เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องกองทุน มีไม่เพียงพอ
- การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องกองทุนฯ ของหน่วยบริหารเงินกองทุน ไม่มี ความชัดเจน

๓) โอกาส (Opportunities)

- มีหน่วยงานภายนอกให้คำแนะนำในการบริหารงานกองทุน ได้แก่ สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
- การดำเนินงานของกองทุน มีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน คือ พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗
- มีคณะกรรมการบริหารกองทุนตามกฎหมาย เพื่อออกระเบียบ ปรับปรุง แก้ไขปัญหาได้

๔) ภาวะคุกคาม (Threats)

- นโยบายปรับลดกำลังพลภาครัฐที่ให้ลดจำนวนข้าราชการลง ทำให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ภารกิจที่นอกเหนือจากภารกิจหลักมีจำนวนมาก ทำให้กระทบกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

สรุปได้ว่าปัจจัยภายในของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา มีจุดแข็ง ด้านความชัดเจนของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคลากรหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นเลขานุการหรือเจ้าหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระเบียบคู่มือ/แนวทางปฏิบัติ และมีหน่วยงานรับผิดชอบในการตรวจสอบควบคุม อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ของหน่วยบริหารเงินกองทุนยังมีจุดอ่อน ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยที่ได้รับจัดสรรเงิน ไม่ควบคุมกำกับดูแลการดำเนินงาน รวมทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบของหน่วยบริหารเงินกองทุน ไม่มีความชัดเจน

เมื่อพิจารณาประกอบกับปัจจัยภายนอกของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา มีโอกาสที่มีหน่วยงานภายนอก สามารถให้คำแนะนำการดำเนินงาน มีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน ในขณะที่ยังมีข้อจำกัดในด้านการจำกัดขนาดกำลังพลภาครัฐ

ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกแล้ว การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องอาศัยจุดแข็ง และโอกาส ที่มีอยู่ในด้านความชัดเจนของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคลากรหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นเลขานุการ หรือเจ้าหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติของคณะกรรมการบริหารกองทุนหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความเข้มแข็งของหน่วยตรวจสอบควบคุม รวมทั้งการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก มาใช้พัฒนาขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่ ให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชาของหน่วยบริหารเงินกองทุน การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาลยิ่งขึ้น ภายใต้ขีดจำกัดด้านกำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๓. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาในการเป็นเครื่องมือบังคับใช้กฎหมายและกระตุ่นจิตวิญญาณความเป็นตำรวจเพื่อนำผู้กระทำผิดมาลงโทษ

๔. พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารเงินกองทุน เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาตามระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

๕. วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตรากำลังในหน่วยงานกองทุนให้เหมาะสมกับพันธกิจ
๒. เพื่อพัฒนาแนวทาง รูปแบบ และเครื่องมือสำหรับการติดตาม ประเมินผลบุคลากรในหน่วยงานกองทุน
๓. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานกองทุนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารเงินกองทุน เพื่อให้กระบวนการบริหารเงินกองทุนของหน่วยมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๖. เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรให้เพียงพอสอดคล้องกับพันธกิจกองทุน
๒. มีระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พันธกิจของกองทุน
๓. บุคลากรในหน่วยงานกองทุน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๗. คำอธิบายในแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุน หมายถึง กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา
หน่วยงานกองทุน หมายถึง

๑. หน่วยงานที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุนหรือคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย
 ๒. หน่วยจัดสรร
 ๓. หน่วยบริหารเงินกองทุน
 ๔. กองบัญชาการ หรือหน่วยงานเทียบเท่า ที่มีหน่วยบริหารเงินกองทุนในสังกัด
- บุคลากรในหน่วยงานกองทุน หมายถึง
๑. บุคลากรที่รับผิดชอบบริหารจัดการกองทุน
 ๒. ผู้บริหารเงินกองทุน
 ๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินกองทุน
 ๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาของหน่วยบริหารเงินกองทุน

๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์: โครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน

- กลยุทธ์:** ๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและการจัดอัตรากำลังในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานกองทุนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการของกองทุน
๒. พัฒนาระบบและแนวทางการจัดบุคลากรผู้รับผิดชอบเรื่องการบริหารจัดการกองทุน ให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน

ความเชื่อมโยงและสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการปฏิบัติการกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาระบบการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์: ระบบการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในเชิงการบริหาร

- กลยุทธ์:** ๑. วางระบบและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการของกองทุน
๒. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรของกองทุน เพื่อให้ทราบแนวทางการประเมินผล
๓. พัฒนาระบบการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในเชิงการบริหาร

ความเชื่อมโยงและสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสนองประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์: บุคลากรของกองทุน มีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

- กลยุทธ์:** ๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการของกองทุน รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๒. สร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงานกองทุน

ความเชื่อมโยงและสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการจัดการด้านการเงิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการปฏิบัติการกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน

๙. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : โครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน มีความชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ที่ท้าทายหรือผล การปฏิบัติงาน ที่ดีกว่าเป้าหมาย	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กร และการจัดอัตรากำลังใน หน่วยงานระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานกองทุน ให้สอดคล้องกับการบริหาร จัดการของกองทุน	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล <ul style="list-style-type: none"> มีหน่วยงานกองทุนและกำหนดอำนาจ หน้าที่รับผิดชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของ หน่วยงานกองทุน ที่มีการกำหนด อำนาจหน้าที่ รับผิดชอบไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐ 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของ หน่วยงานกองทุน ที่ มีการกำหนดอำนาจ หน้าที่รับผิดชอบ มากกว่าร้อยละ ๘๐ 	สกพ.	งบประมาณของ สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	ต.ค.๕๘ - ม.ค.๕๙
	<ul style="list-style-type: none"> การบริหารผลการปฏิบัติงานบุคลากร ของกองทุน 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากร กองทุน ร้อยละ ๗๕ 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากร กองทุน ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากร กองทุน ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป 	สกพ.	งบประมาณของ สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : โครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน มีความชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ที่ท้าทายหรือผล การปฏิบัติงาน ที่ดีกว่าเป้าหมาย	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๒. พัฒนาระบบและ แนวทางการจัดบุคลากร ผู้รับผิดชอบเรื่องการบริหาร จัดการกองทุน ให้มี ประสิทธิภาพและเหมาะสม กับปริมาณงาน	<ul style="list-style-type: none"> วางแนวทางในการสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรเพื่อทำหน้าที่เบิกจ่าย เงินกองทุน การบริหารเงินกองทุนใน หน่วยงานกองทุนให้มีประสิทธิภาพและ เหมาะสม 	- ร้อยละหน่วยงาน กองทุนระดับ บช. ที่มีการวางแผนทาง ในการสรรหาหรือ จัดบุคลากร ที่ทำ หน้าที่เบิกจ่าย เงินกองทุน ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	- ร้อยละหน่วยงาน กองทุนระดับ บช. ที่มีการวางแผนทาง ในการสรรหาหรือ จัดบุคลากร ที่ทำ หน้าที่เบิกจ่าย เงินกองทุน มากกว่าร้อยละ ๘๐	บช.น., ภ.๑ - ๙, ศชต., บช.ก., บช.ปส., บช.ส., สตม.,บช.ตชต. และหน่วยงาน รับผิดชอบกองทุนฯ ประกอบด้วย สยศ.ตร. (ผอ., วจ., ยศ.) สทส., สกพ., สตส. และสงป. (กง., งป.)	งบประมาณของ สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาระบบการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : ระบบการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในเชิงการบริหาร

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ที่ท้าทายหรือผล การปฏิบัติงาน ที่ดีกว่าเป้าหมาย	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรของกองทุน เพื่อให้ทราบแนวทางการประเมินผล	<ul style="list-style-type: none"> ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ 	- ร้อยละของบุคลากรกองทุนที่ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	- ร้อยละของบุคลากรกองทุนที่ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติ มากกว่า ร้อยละ ๗๕	สกพ.	งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙
๒. พัฒนาระบบการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในเชิงการบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> ผลการปฏิบัติงานกองทุนด้านต่าง ๆ - ผลการดำเนินงานด้านการเงิน - การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ - การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน (ด้านการควบคุมภายใน) - ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์ 	- ร้อยละของหน่วยงานกองทุนระดับ บช. ที่ได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- ร้อยละของหน่วยงานกองทุนระดับ บช. ที่ได้รับการแจ้งผลการปฏิบัติงาน มากกว่า ร้อยละ ๘๐	กง. วจ. วจ. ยศ. ศทก., สกพ.	งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุน มีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ที่ท้าทายหรือผล การปฏิบัติงาน ที่ดีกว่าเป้าหมาย	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรม บุคลากรให้มีความรู้ ความ เข้าใจ สามารถปฏิบัติตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ และ วิธีการของกองทุน รวมทั้ง เสริมสร้างและพัฒนาด้าน คุณธรรมและจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"> การอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากร กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวน คดีอาญา 	- จำนวนบุคลากร ที่เข้ารับการอบรม ๑,๖๐๐ คน	- จำนวนบุคลากร ที่เข้ารับการอบรม มากกว่า ๑,๖๐๐ คนขึ้นไป	สงป., หน่วยงาน รับผิดชอบกองทุนฯ ประกอบด้วย สยศ.ตร.(ผอ., วจ., ยศ.) สทส., สกพ. และสตส.	งบประมาณของ สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙
	<ul style="list-style-type: none"> การเพิ่มเติมหัวข้อวิชาหรือเนื้อหา เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนใน หลักสูตรต่าง ๆ ของ ตร. ทั้งในระดับชั้น สัญญาบัตร และระดับชั้นประทวน เช่น หลักสูตรการเงินและงบประมาณ, หลักสูตร การส่งกำลังบำรุง, หลักสูตรงานธุรการ และกำลังพล, หลักสูตรสืบสวนคดีอาญา, หลักสูตร สว., หลักสูตร ผอ., หลักสูตร ผกก., หลักสูตร บตส. ฯลฯ รวมทั้งหลักสูตร การฝึกอบรมอื่น ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น นอกเหนือจากหลักสูตรของ ตร. 	- จำนวนหลักสูตร ที่มีการเพิ่มเติมวิชา ๙ หลักสูตร	- จำนวนหลักสูตร ที่มีการเพิ่มเติมวิชา มากกว่า๙ หลักสูตร ขึ้นไป	ร.ร.นรต., บช.ศ., ศฝร. ต่าง ๆ, ทุกหน่วยในสังกัด ตร.	งบประมาณของ สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุน มีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ที่ทำหายหรือผล การปฏิบัติงาน ที่ดีกว่าเป้าหมาย	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๒. สร้างกระบวนการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายใน หน่วยงานกองทุน	<ul style="list-style-type: none"> การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานกองทุนทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารให้ผู้ ที่ต้องการข้อมูลสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก 	- จำนวนผู้เข้า เยี่ยมชมเว็บไซต์ รอบ ๖ เดือน ๗,๕๐๐ คน และ ๑๒ เดือน ๘,๕๐๐ คน	- จำนวนผู้เข้า เยี่ยมชมเว็บไซต์ รอบ ๖ เดือน มากกว่า ๗,๕๐๐ คน และ ๑๒ เดือน มากกว่า ๘,๕๐๐ คน ขึ้นไป	บก.สสท.	งบประมาณของ สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙

- เห็นชอบ

พล.ต.ท.

(ดำรงศักดิ์ กิตติประภัสร์)

ผบช.สภพ./ประธานอนุกรรมการกำกับ ดูแล
การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

ตรวจแล้วถูกต้อง

พ.ต.อ.

(ชุมวรร ชมะทิต)

ผกก.พท.สภพ./เลขานุการอนุกรรมการกำกับ ดูแล
การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

๑๐. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดรายแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัดรายแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมที่ดีกว่าเป้าหมาย
		- ความสำเร็จของการดำเนินการ แต่ละแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ดังนี้	
๑.	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากร บุคคล - มีหน่วยงานกองทุนและกำหนดอำนาจ หน้าที่รับผิดชอบ - การบริหารผลการปฏิบัติงานบุคลากรของ กองทุน	- ร้อยละ ๕ - ร้อยละ ๕	- ร้อยละของหน่วยงานกองทุน ที่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบมากกว่า ร้อยละ ๘๐ - ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรกองทุน ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป
๒.	วางแนวทางในการสรรหาบุคลากร การจัด บุคลากร เพื่อทำหน้าที่เบิกจ่ายเงินกองทุน การบริหารเงินกองทุนในหน่วยงานกองทุน ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม	- ร้อยละ ๕	- ร้อยละหน่วยงานกองทุนระดับ บช. ที่มีการวางแนวทางในการ สรรหาหรือจัดบุคลากรที่ทำ หน้าที่เบิกจ่ายเงินกองทุน มากกว่า ร้อยละ ๘๐
๓.	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาระบบการ ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติสำหรับการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ	- ร้อยละ ๕	- ร้อยละของบุคลากรกองทุน ได้รับทราบแนวทางการปฏิบัติ มากกว่า ร้อยละ ๗๕
๔.	ผลการปฏิบัติงานกองทุนด้านต่าง ๆ ๑. ผลการดำเนินงานด้านการเงิน ๒. การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. ผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ ๔. การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ๕. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่าน ระบบออนไลน์	- ร้อยละ ๑๐	- ร้อยละของหน่วยงานกองทุน ระดับ บช. ที่ได้รับการแจ้งผล การปฏิบัติงาน มากกว่า ร้อยละ ๘๐

๑๐. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดรายแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดรายแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมที่ดีกว่าเป้าหมาย
๕.	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล การอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากร กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา	- ร้อยละ ๒๕	- จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรมมากกว่า ๑,๖๐๐ คน ขึ้นไป
๕.	การเพิ่มเติมหัวข้อวิชาหรือเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในหลักสูตรต่าง ๆ ของ ดร. ทั้งในระดับชั้นสัญญาบัตร และระดับชั้น ประทวน เช่น หลักสูตรการเงินและงบประมาณ, หลักสูตรการส่งกำลังบำรุง, หลักสูตรงานธุรการ และกำลังพล, หลักสูตรสืบสวนคดีอาญา, หลักสูตร สว., หลักสูตร ผอ., หลักสูตร ผกก., หลักสูตร บตส. ฯลฯ รวมทั้งหลักสูตรอื่น ๆ ของหน่วยที่รับผิดชอบเงินกองทุนเป็นผู้จัดการฝึกอบรมนอกเหนือจากหลักสูตรของ ดร.	- ร้อยละ ๒๕	- จำนวนหลักสูตรที่มีการเพิ่มเติมวิชา มากกว่า ๙ หลักสูตร ขึ้นไป
๖.	การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กองทุนทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารให้ผู้ที่ต้องการข้อมูล สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก	- ร้อยละ ๒๐	- จำนวนผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ รอบ ๖ เดือน มากกว่า ๗,๕๐๐ คน และ ๑๒ เดือน มากกว่า ๘,๕๐๐ คน ขึ้นไป
	รวม	ร้อยละ ๑๐๐	

๑. การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดการติดตามรายงานผล โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานของกองทุน และกำหนดการรายงานผลการดำเนินการตามแบบฟอร์มที่กำหนด ส่งไปยัง ผบช.สภพ. (ผ่าน ผกก.พท.สภพ.) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑. กำหนดปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- มีหน่วยงานกองทุนและกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ
- การบริหารผลการปฏิบัติงานบุคลากรของกองทุน

การรายงานผลการปฏิบัติงาน สภพ. เป็นผู้รับผิดชอบรายงาน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๒. วางแนวทางในการสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรเพื่อทำหน้าที่เบิกจ่ายเงินกองทุน การบริหารเงินกองทุนในหน่วยงานกองทุนให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

การรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ บช./ภ. และหน่วยงานรับผิดชอบกองทุนประกอบด้วย สยศ.ตร.(ผอ., วจ., ยศ.) สทส., สภพ., สตส. และ สงป.(กง., งป.) เก็บรวบรวมข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๑๘ เม.ย.๕๙ และ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๙ ส.ค.๕๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาระบบการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ผลการประเมินการปฏิบัติงานกองทุนด้านต่าง ๆ

๑. ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ

การรายงานผลการปฏิบัติงาน สภพ. เป็นผู้รับผิดชอบรายงาน

๒. ผลการปฏิบัติงานกองทุนด้านต่าง ๆ

- ๒.๑ ผลการดำเนินงานด้านการเงิน (กง.)
- ๒.๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (วจ.)
- ๒.๓ ผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ (วจ.)
- ๒.๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน (ด้านการควบคุมภายใน) (ยศ.)
- ๒.๕ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (ศทก.)

การรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ สงป.(กง.), สยศ.ตร.(วจ., ยศ.) และ สทส.(ศทก.) รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๑๘ เม.ย.๕๙ และ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๙ ส.ค.๕๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

๑. การอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากร กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

การรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ สงป.(กง.) หรือหน่วยงานกองทุนที่ได้จัดให้มีการอบรมหรือสัมมนา รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๑๘ เม.ย.๕๙ และ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๙ ส.ค.๕๙

๒. การเพิ่มเติมหัวข้อวิชาหรือเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในหลักสูตรต่าง ๆ ของ ตร. ทั้งในระดับชั้นสัญญาบัตร และระดับชั้นประทวน เช่น หลักสูตรการเงินและงบประมาณ, หลักสูตรการส่งกำลังบำรุง, หลักสูตรงานธุรการและกำลังพล, หลักสูตรสืบสวนคดีอาญา, หลักสูตร สว., หลักสูตร ผอ., หลักสูตร ผกก., หลักสูตร บตส. ฯลฯ รวมทั้งหลักสูตรอื่น ๆ ของหน่วยที่รับผิดชอบเงินกองทุนเป็นผู้จัดการฝึกอบรมนอกเหนือจากหลักสูตรของ ตร.

การรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ รร.นรต., บช.ศ., ศปร.ต่าง ๆ และทุกหน่วยงานในสังกัด ตร. รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๑๘ เม.ย.๕๙ และ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๙ ส.ค.๕๙

๓. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกองทุนทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารให้ผู้ที่ต้องการข้อมูลสามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก

การรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้ บก.สสท. รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน รอบ ๖ เดือน ภายในวันที่ ๑๘ เม.ย.๕๙ และ รอบ ๑๒ เดือน ภายในวันที่ ๙ ส.ค.๕๙

๑๒. รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการศึกษาและส่งเสริมสุขภาพ ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙ ของ.....

รอบ ๖ เดือน

รอบ ๑๒ เดือน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	เอกสารหลักฐานประกอบการดำเนินงาน

หมายเหตุ : ให้แนบเอกสาร/หลักฐาน ประกอบการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมพร้อมกับการจัดส่งรายงานด้วย

ตรวจแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ) พ.ต.อ. (ระดับ ผกก.)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

๑๓. แผนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๙

ลำดับ	กิจกรรม	ปี ๒๕๕๙											
		ต.ค. ๕๘	พ.ย. ๕๘	ธ.ค. ๕๘	ม.ค. ๕๙	ก.พ. ๕๙	มี.ค. ๕๙	เม.ย. ๕๙	พ.ค. ๕๙	มิ.ย. ๕๙	ก.ค. ๕๙	ส.ค. ๕๙	ก.ย. ๕๙
๑.	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			←									→
๒.	ตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการและรายงานต่อคณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รอบ ๖ เดือน (ต.ค.๕๘ - มี.ค.๕๙)						←→						
๓.	ประชุมคณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙						←→						
๔.	สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาแต่ละคณะ ทราบ						←→						
๕.	ตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการและรายงานต่อคณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รอบ ๑๒ เดือน (ต.ค.๕๘ - ก.ย.๕๙)											←→	
๖.	ประชุมคณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙										←→	←→	
๗.	จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓										←→	←→	
๘.	จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๐										←→	←→	
๙.	ประชุมคณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙										←→	←→	←→
๑๐.	สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ทราบ												←→