



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว)
กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและ
ปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

คณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปราม
การกระทำความผิดทางอาญา

โดย
กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำนำ

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ ของกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลการจัดทำและดำเนินงาน ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปราม การกระทำความผิดทางอาญา โดยคณะอนุกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มี กองทะเบียนพล เป็นเลขานุการ ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยผ่านการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน เพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พลตำรวจโท



(อาชยน ไกรทอง)

ผู้บัญชาการสำนักงานกำลังพล/ประธานอนุกรรมการกำกับ ดูแล
การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปราม
การกระทำความผิดทางอาญา

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์	๒
๓. พันธกิจ	๒
๔. วัตถุประสงค์	๒
๕. เป้าหมาย	๒
๖. นิยาม	๒
๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	๓
๘. การนำปัจจัย ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้า หนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
๙. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๖
๑๐. ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักทุนหมุนเวียน	๘
๑๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน	๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง	๑๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน	๑๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๒

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล(ระยะยาว)
กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลักษณะ ๙ กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา มาตรา ๑๕๖ - ๑๖๑ กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดตั้งกองทุนขึ้นมาเรียกว่า กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา พร้อมทั้งกำหนดให้มีกระบวนการวิธีการบริหารจัดการขึ้นในรูปคณะกรรมการบริหาร ซึ่งกองทุนดังกล่าวฯ ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องนับแต่ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลบังคับใช้ วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนนี้ เพื่อสนับสนุนงานสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา โดยการจัดสรรเงินให้กับหน่วยที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปราม สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนและรวบรวมพยานหลักฐาน ทำให้หลักฐานในคดีมีคุณภาพมากขึ้น รวมทั้งเป็นค่าตอบแทนบุคคลภายนอกผู้ให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการสืบสวนติดตามจับกุมหรือสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จแห่งคดี และเป็นเงินสินบนแก่ผู้แจ้งเบาะแสตามประกาศสืบจับและให้สินบนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จนสามารถจับกุมผู้ต้องหาได้

เนื่องจากเงินกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา เป็นเงินทุนหมุนเวียนประเภทที่ ๕ เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เงินในการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมที่จะสร้างประโยชน์สุขโดยรวมของประชาชน ประโยชน์ของรัฐที่พึงจะได้ โดยที่ไม่มุ่งหวังแสวงหากำไร เป็นเงินนอกงบประมาณ การใช้จ่ายเงินดังกล่าว สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานได้ ทั้งนี้ กรมบัญชีกลางได้มีหนังสือที่ กค ๐๔๒๗/ว ๓๗๒ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ แจ้งการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ สำหรับการกำกับดูแลทุนหมุนเวียนทั้งระบบ รวมถึงการนำระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนมาเป็นเครื่องมือในการกำกับและผลักดันให้ทุนหมุนเวียนดำเนินการตามวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและประเทศอย่างแท้จริง ซึ่งตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗ เกณฑ์วัดการดำเนินงานได้กำหนดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้างตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนของกองทุน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รวมทั้งเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดให้จัดทำและทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๒. วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา โดยให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓. พันธกิจ

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารเงินกองทุน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตรากำลังในหน่วยงานกองทุนให้เหมาะสมกับพันธกิจ

๒. เพื่อประเมินผลบุคลากรในหน่วยงานกองทุน และใช้ประโยชน์จากผลการประเมินสำหรับบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานกองทุนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารเงินกองทุน ทำให้กระบวนการบริหารเงินกองทุนของหน่วยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

๕. เป้าหมาย

๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม เพียงพอ สอดคล้องกับพันธกิจของกองทุน

๒. มีระบบการบริหารจัดการ ผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พันธกิจของกองทุน

๓. พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานกองทุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งผู้บริหารกองทุนและผู้ปฏิบัติ

๖. นิยาม

กองทุน หมายถึง กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

หน่วยงานกองทุน หมายถึง

๑. หน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารจัดการกองทุน

๒. หน่วยจัดสรร

๓. หน่วยบริหารเงินกองทุน

๔. กองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค ที่มีหน่วยบริหารเงินกองทุนในสังกัด

บุคลากรในหน่วยงานกองทุน หมายถึง

๑. บุคลากรที่รับผิดชอบบริหารจัดการกองทุน

๒. ผู้บริหารเงินกองทุน

๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินกองทุน

๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญาของหน่วยบริหารเงินกองทุน

๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคล

๑) จุดแข็ง (Strengths)

มีทัศนคติที่สอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- ๑.๑ นโยบายของผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนการปฏิบัติงานและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน
- ๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน
- ๑.๓ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ให้เป็นไป
ตามวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
- ๑.๔ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีศักยภาพ มุ่งมั่นและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
- ๑.๕ มีระเบียบ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ และคำแนะนำให้ผู้ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน
- ๑.๖ มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินของกองทุนเป็นประจำทุกปี
โดยการเข้ารับฟังการบรรยายโดยตรงหรือผ่านทางระบบออนไลน์
- ๑.๗ มีการใช้เทคโนโลยีมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองทุน และเพิ่ม
ช่องทางการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

มีทัศนคติที่สอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- ๒.๑ มีการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นประจำทุกปี ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงิน
ของกองทุนไม่มีประสบการณ์ด้านการเบิกจ่ายเงินกองทุน และบางหน่วยงานไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแทน
ผู้ที่ย้ายออกไป
- ๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการ
ที่กำหนดไว้ในเรื่องการเบิกจ่ายเงินกองทุน
- ๒.๓ ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบกองทุนโดยเฉพาะ และไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
ที่ทำหน้าที่ประจำเฉพาะเรื่องกองทุน
- ๒.๔ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขอยกย้ายไปในที่ที่มีความก้าวหน้ากว่า
มีผลทำให้ความรู้ความชำนาญของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง

๓) โอกาส (Opportunities)

- ๓.๑ มีข้อกำหนดรองรับการดำเนินงานของกองทุนอย่างชัดเจน เช่น พระราชบัญญัติ
ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย
หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ
วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหาร
ทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน
- ๓.๒ มีคณะกรรมการบริหารกองทุนตามกฎหมาย เพื่อออกระเบียบ ปรับปรุง แก้ไขปัญหาได้
ตามความจำเป็น
- ๓.๓ ระบบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ส่งผลให้การบริหารงานของสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๓.๔ มีหน่วยงานภายนอกให้คำแนะนำในการบริหารกองทุน เช่น สำนักงานประมาณ
กรมบัญชีกลาง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นต้น

๔) ข้อจำกัด/ภาวะคุกคาม (Threats)

มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๔.๑ มีนโยบายปรับลดกำลังพล จึงทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนมีไม่เพียงพอ

๔.๒ การกีดกันนอกเหนือจากงานด้านกองทุนฯ มีจำนวนมาก ทำให้กระทบกับการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่

๔.๓ ความสำเร็จของงาน ต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากภายนอก

๔.๔ การพิจารณาปรับลดงบประมาณตามคำขอของทุกส่วนราชการส่งผลกระทบต่อ
การบริหารของกองทุน

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยภายในของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวน
สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา มีจุดแข็งด้านความชัดเจนของผู้บริหาร
และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีระเบียบคู่มือ/แนวทางปฏิบัติ และมีหน่วยงานรับผิดชอบในการตรวจสอบควบคุม
อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนด้านความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาหน่วยบริหารเงินกองทุน

เมื่อพิจารณาประกอบกับปัจจัยภายนอกของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุน
เพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา มีโอกาสที่ดี เนื่องจาก
มีหน่วยงานภายนอกที่สามารถให้คำแนะนำในการดำเนินงาน มีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน ในขณะที่
ยังมีข้อจำกัดในด้านการจำกัดขนาดกำลังพลภาครัฐ

ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกแล้ว การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องอาศัยจุดแข็ง และโอกาส ที่มีอยู่ในด้านความชัดเจนของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่
และความเข้มแข็งของหน่วยตรวจสอบควบคุม รวมทั้งการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก มาใช้พัฒนา
ขีดความสามารถ สมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม
จรรยาบรรณของผู้บังคับบัญชาของหน่วยบริหารเงินกองทุน การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายใน
ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น ภายใต้ขีดจำกัดด้านกำลังพลที่มีอยู่ในปัจจุบัน

**๘. การนำปัจจัย ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวน
แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ปัจจัยสำเร็จของกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำ
ความผิดทางอาญา มีดังนี้**

๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม เพียงพอ สอดคล้องกับพันธกิจกองทุน
๒. มีระบบการบริหารจัดการ ผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
พันธกิจของกองทุน

๓. พัฒนาศักยภาพในหน่วยงานกองทุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบ
และหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๔. มีคณะกรรมการบริหารกองทุน ที่มีหน้าที่และอำนาจในการบริหารกองทุนตามกฎหมาย

๕. มีพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕ รองรับในการจัดตั้งกองทุน

ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต

๑. มีการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นประจำทุกปี ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินของ
กองทุนไม่มีประสบการณ์ด้านการเบิกจ่ายเงินกองทุน และบางหน่วยงานไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแทน
ผู้ที่ย้ายออกไป ประกอบกับมีนโยบายปรับลดกำลังพล จึงทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนมีไม่เพียงพอ

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการที่กำหนดไว้
ในเรื่องการเบิกจ่ายเงินกองทุน

๓. ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบกองทุนโดยเฉพาะ และไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่ประจำ
เฉพาะเรื่องกองทุน

ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้า (Input) ของกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปราม
การกระทำความผิดทางอาญา ประกอบไปด้วยคน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
ซึ่งแผนบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เน้นในเรื่องคนหรือบุคลากรของกองทุนฯ ต้องมีปัจจัยนำเข้าที่ดี ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชา ควบคุม กำกับ ดูแล เพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานกองทุน โดยมีการออกคำสั่ง
แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด
ทางอาญา ของหน่วยบริหารเงินกองทุน และพิจารณามอบหมายหน้าที่ให้บุคลากร เพื่อทำหน้าที่เบิกจ่ายเงินกองทุน
ให้มีประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๒. มีโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและ
ปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้โปรแกรมแบบรายงานผล
การปฏิบัติงาน กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
ผ่านระบบสารสนเทศสถานีตำรวจ (CRIMES) พร้อมให้บุคลากรในหน่วยที่เคยฝึกอบรมในโครงการดังกล่าว
หรือผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับด้านกองทุน ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของหน่วย และประชาสัมพันธ์
สื่อการสอนของทาง กองการเงิน สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น กองทุนฯ ได้นำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต
มาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ระยะ ๕ ปี ประจำปี
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

**๙. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปราม
การกระทำความผิดทางอาญา ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกองทุน จึงกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ : โครงสร้างการบริหารกองทุน มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย
พันธกิจของกองทุนและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์ : ทบทวนโครงสร้างการบริหารกองทุน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุน

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนให้สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์กองทุน ร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปี				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : มีการกำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน
ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน

กลยุทธ์ : บริหารอัตรากำลังและบุคลากร ในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของกองทุน
ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุน

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการกำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหาร
จัดการกองทุนมีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมายและพันธกิจของกองทุน ร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปี				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์ : มีกระบวนการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการบริหาร

กลยุทธ์ : จัดให้มีการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์กองทุน
และนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร

ตัวชี้วัด : ๑. ความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐

๒. ความสำเร็จของการนำผลการประเมินผลและนำไปใช้ในการบริหาร ร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปี				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

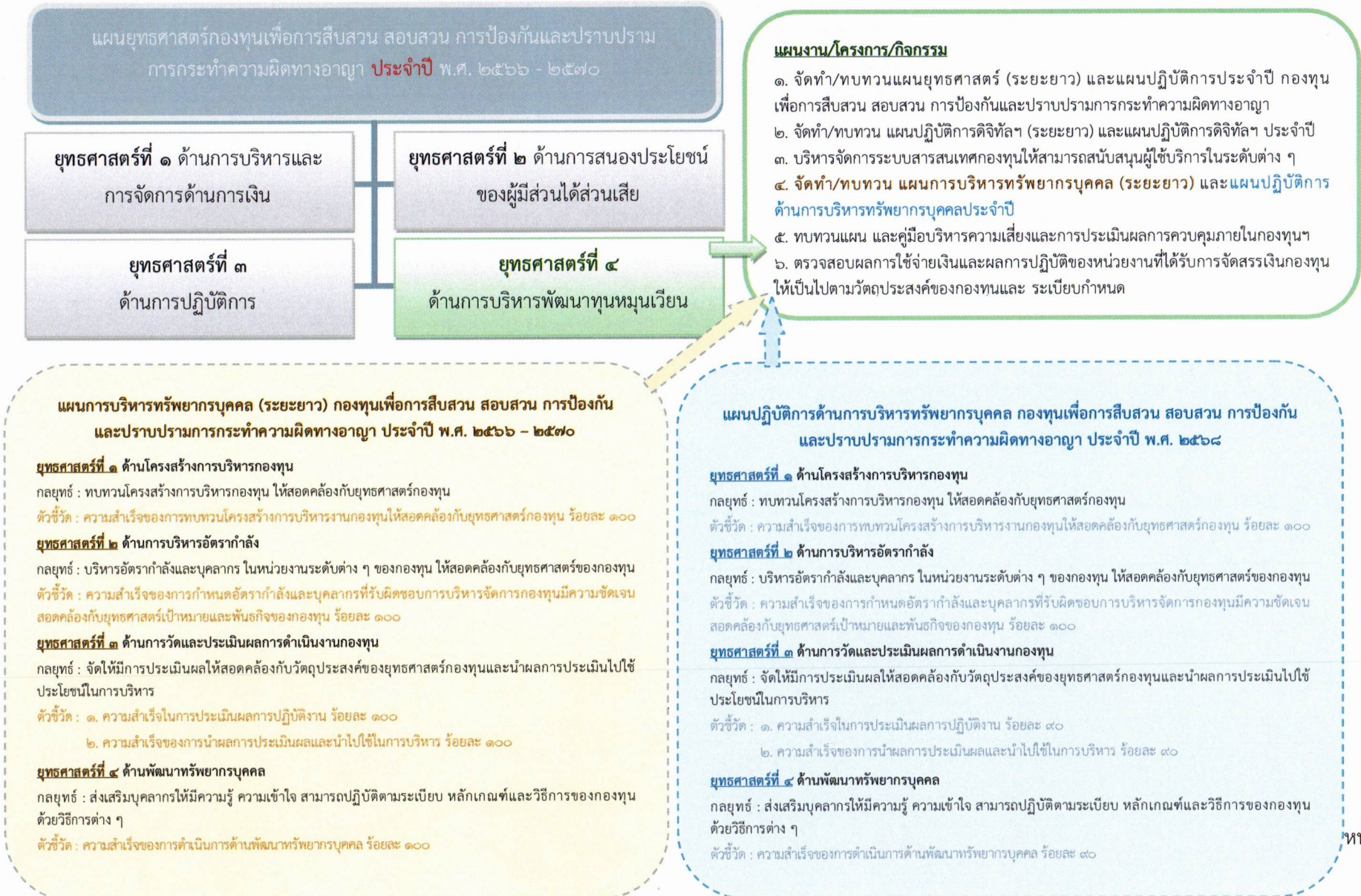
เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

กลยุทธ์ : ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์
และวิธีการของกองทุนด้วยวิธีการต่าง ๆ

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการดำเนินการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมายตามตัวชี้วัดในแต่ละปี				
ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐

๑๐. ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักทุนหมุนเวียน



๑๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ : โครงสร้างการบริหารกองทุน มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจของกองทุนและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุน ร้อยละ ๑๐๐

ผลผลิต : พัฒนาการในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนได้อย่างเหมาะสม

ผลลัพธ์ : มีโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ	เป้าหมายที่ท้าทาย
ทบทวนโครงสร้างการบริหารกองทุนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุน	๑. ทบทวนโครงสร้างการบริหารกองทุนและอำนาจหน้าที่รับผิดชอบให้แก่หน่วยที่เกี่ยวข้อง	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ทพ.	-	ความสำเร็จในการทบทวนโครงสร้างการบริหารกองทุนและอำนาจหน้าที่รับผิดชอบให้แก่หน่วยที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๑๐๐
	๒. ทบทวนใบพรรณนาหน้าที่งานให้แก่หน่วยที่เกี่ยวข้อง	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ทพ.	-	ความสำเร็จในการทบทวนใบพรรณนาหน้าที่งานให้แก่หน่วยที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : มีการกำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการกำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนมีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมายและพันธกิจของกองทุน ร้อยละ ๑๐๐

ผลผลิต : กำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน

ผลลัพธ์ : มีอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนที่เหมาะสม

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	เป้าหมาย ที่ทำท่าย
บริหารอัตรากำลังและบุคลากรในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของกองทุนให้ ส อ ด ค ลั อ ง กั บ ยุทธศาสตร์กองทุน	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญาของหน่วยบริหารเงินกองทุน	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ภ.๑ - ๙ บช.น. บช.ก. บช.ส. บช.ทท. บช.ปส. บช.ตชด. บช.สอท. และ สตม.	-	หน่วยบริหารเงิน กองทุน มีการ ออก คำสั่ง แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการฯ ร้อยละ ๑๐๐
	๒. พิจารณามอบหมายข้าราชการตำรวจในสังกัดให้เป็นเจ้าหน้าที่การเงินของกองทุน	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ภ.๑ - ๙ บช.น. บช.ก. บช.ส. บช.ทท. บช.ปส. บช.ตชด. บช.สอท. และ สตม.	-	หน่วยบริหารเงิน กองทุน มีการมอบหมายข้าราชการตำรวจในสังกัดให้เป็นเจ้าหน้าที่การเงินของกองทุน ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์: มีกระบวนการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการบริหาร

ตัวชี้วัด : ๑. ความสำเร็จในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐

๒. ความสำเร็จของการนำผลการประเมินผลและนำไปใช้ในการบริหาร ร้อยละ ๑๐๐

ผลผลิต : มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

ผลลัพธ์ : มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ	งบประมาณ	เป้าหมายที่ท้าทาย
จัดให้มีการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์กองทุนและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร	๑. ชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานกองทุน	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ทพ.	-	เจ้าหน้าที่กองทุนผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ฯ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕
	๒. รายงานผลการปฏิบัติงานของกองทุนด้านต่าง ๆ รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ได้แก่ - ด้านการเงิน (สถานะการเงินของกองทุน) - ด้านการปฏิบัติการ ^(๑) - ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ / คณะอนุกรรมการบริหารกองทุน	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	กง. วจ. และ ทพ.	-	ความสำเร็จของการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยที่รับผิดชอบกองทุน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕

หมายเหตุ^(๑) การรายงานผลการปฏิบัติงานของกองทุนด้านการปฏิบัติการ หน่วยบริหารเงินกองทุนจะรายงานผลการดำเนินการทุกวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์: บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการดำเนินการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐

ผลผลิต : ๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย

๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

ผลลัพธ์ : ๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	เป้าหมาย ที่ทำทนาย
ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการของกองทุนด้วยวิธีการต่างๆ	๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ^(๒) หมายเหตุ : โครงการฝึกอบรมนี้ เป็นงบประมาณของ กง. โดยมี กง. เป็นหน่วยงานหลัก	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐ (ภายในปีปฏิทิน แต่ละปี)	กง.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การฝึกอบรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

หมายเหตุ ^(๒) โครงการฝึกอบรม มีการนำปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ไขไปบรรจุในเนื้อหาการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	เป้าหมาย ที่ทำหาย
ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการของกองทุนด้วยวิธีการต่างๆ	๒. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้โปรแกรมรายงานผลการปฏิบัติงาน (แบบ กส.๑ - กส.๒) ผ่านระบบสารสนเทศสถานีตำรวจ (CRIMES) ^(๒) หมายเหตุ : โครงการฝึกอบรมนี้เป็นงบประมาณของ ศทก. โดยมี ศทก. เป็นหน่วยงานหลัก	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐ (ภายในปีปฏิทิน แต่ละปี)	ศทก.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ผล การ ประเมิน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้โปรแกรมรายงานผลการปฏิบัติงาน (แบบ กส.๑ - กส.๒) ผ่านระบบสารสนเทศสถานีตำรวจ (CRIMES) อยู่ในเกณฑ์มากถึงมากที่สุด
	๓. โครงการพี่สอนน้อง ^(๓)	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ภ.๑ - ๙ บข.น. บข.ก. บข.ส. บข.ทท. บข.ปส. บข.ตชด. บข.สอท. และ สตม.	-	ความสำเร็จในการดำเนินงานในโครงการพี่สอนน้อง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕

หมายเหตุ ^(๒) โครงการฝึกอบรม มีการนำปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ไขไปบรรจุในเนื้อหาการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	งบ ประมาณ	เป้าหมาย ที่ทำหาย
ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการของกองทุนด้วยวิธีการต่างๆ	๔. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับกองทุนให้หน่วยบริหารกองทุนต่าง ๆ ทราบ เพื่อสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	กง. บก.สสท. และ ทพ.	-	จำนวนผู้เข้าชมเว็บไซต์กองทุนฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่า ๒๕,๐๐๐ ครั้ง
	๕. มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับกองทุนในหลักสูตรต่างๆ ของ ตร.	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ร.ร.นรต. บช.ศ. บก.ฝรก. ศฝร.๑-๙ และ ศฝร.ตม.	-	หน่วยการศึกษาของ ตร. มีการเพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับกองทุนในหลักสูตรต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕
	๖. จัดทำทะเบียนรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา บุคลากร กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ทพ.	-	ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการขึ้นทะเบียน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕

- เห็นชอบ

พลตำรวจโท

(อาชน ไกรทอง)

ผู้บัญชาการสำนักงานกำลังพล/ประธานอนุกรรมการกำกับ ดูแล
การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปราม
การกระทำความผิดทางอาญา

ตรวจแล้วถูกต้อง

พันตำรวจเอก

(ธงชัย วิไลพรหม)

รองผู้บังคับการกองทะเบียนพล รักษาการการแทน
ผู้บังคับการกองทะเบียนพล/เลขานุการคณะอนุกรรมการกำกับ ดูแล
การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปราม
การกระทำความผิดทางอาญา