

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา
ปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

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 เพื่อสนับสนุนงานสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา โดยการจัดสรรเงินให้กับหน่วยที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวนสอบสวน สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนและรวบรวมพยานหลักฐาน ทำให้หลักฐานในคดีมีคุณภาพมากขึ้น รวมทั้งเป็นค่าตอบแทนบุคคลผู้ให้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการสืบสวนติดตามจับกุมหรือสืบสวนสอบสวนคดีอาญาอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จแห่งคดี

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

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ กับ กระทรวงการคลัง เพื่อกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑

ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน หัวข้อที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ บทบาทคณะกรรมการทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ซึ่งกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ไว้แล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา เป็นไปตามข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ และยุทธศาสตร์กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ รวมทั้งแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งกำหนดให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และทบทวนแผนยุทธศาสตร์และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๒. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ได้เพิ่มมากขึ้น

๓. พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารเงินกองทุน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๔. วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตรากำลังในหน่วยงานกองทุนให้เหมาะสมกับพันธกิจ

๒. เพื่อพัฒนาแนวทาง รูปแบบ และเครื่องมือสำหรับการติดตาม ประเมินผลบุคลากรในหน่วยงานกองทุน

๓. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานกองทุนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารเงินกองทุน เพื่อให้กระบวนการบริหารเงินกองทุนของหน่วยมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๕. เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรให้เพียงพอสอดคล้องกับพันธกิจกองทุน

๒. มีระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พันธกิจของกองทุน

๓. บุคลากรในหน่วยงานกองทุน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

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)

๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ นโยบายของผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนการปฏิบัติงานและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน
- ๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ กำหนดไว้อย่างชัดเจน
- ๑.๓ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตรวจสอบ ควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
ของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา
- ๑.๔ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีศักยภาพ ความมุ่งมั่นและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน
- ๑.๕ มีระเบียบ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ และคำแนะนำให้ผู้ปฏิบัติไว้ใช้อย่างชัดเจน
- ๑.๖ มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของกองทุนเป็นประจำทุกปี
- ๑.๗ มีการใช้เทคโนโลยีมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองทุน และเพิ่ม
ช่องทางการติดต่อสื่อสาร เช่น เว็บไซต์, Facebook และ Line เพื่อเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๒.๑ มีการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นประจำทุกปี ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงิน
ของกองทุนไม่มีประสบการณ์ด้านการเบิกจ่ายเงินกองทุน และทำให้บางหน่วยงานไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแทน
คนที่ย้ายออกไป
- ๒.๒ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการ
ที่กำหนดไว้ในเรื่องการเบิกจ่ายเงินกองทุน
- ๒.๓ ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบกองทุน และไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่ประจำ
เฉพาะกองทุน
- ๒.๔ ขาดแรงจูงใจในการทำงานทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานโยกย้ายไปที่อื่นที่ก้าวหน้ากว่า
ทำให้ความรู้ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง

๓) โอกาส (Opportunities)

- ๓.๑ มีข้อกำหนดรองรับการดำเนินงานของกองทุนอย่างชัดเจน เช่น พ.ร.บ.ตำรวจ
แห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ , พ.ร.บ.การบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘, พ.ร.ฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน
- ๓.๒ มีคณะกรรมการบริหารกองทุนตามกฎหมาย เพื่อออกระเบียบ ปรับปรุง แก้ไขปัญหา
ได้ตามความจำเป็น
- ๓.๓ ระบบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๓.๔ มีหน่วยงานภายนอกให้คำแนะนำในการบริหารกองทุน เช่น สำนักงานประมาณ,
กรมบัญชีกลาง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และ บ.ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นต้น

๔) ข้อจำกัด/ภาวะคุกคาม (Threats)

- ๔.๑ นโยบายปรับลดกำลังพลจึงทำให้มีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านกองทุน ไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ภารกิจที่นอกเหนือจากภารกิจหลักมีจำนวนมาก ทำให้กระทบกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- ๔.๓ ความสำเร็จของงานบางงานต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากภายนอก
- ๔.๔ การพิจารณาปรับลดงบประมาณตามคำขอของทุกส่วนราชการส่งผลกระทบต่อการบริหารของกองทุน

สรุปได้ว่าปัจจัยภายในของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา มีจุดแข็งด้านความชัดเจนของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีระเบียบคู่มือ/แนวทางปฏิบัติ และมีหน่วยงานรับผิดชอบในการตรวจสอบควบคุม อย่างไรก็ตาม ยังมีจุดอ่อนด้านความรู้ ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาหน่วยบริหารเงินกองทุน

เมื่อพิจารณาประกอบกับปัจจัยภายนอกของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา มีโอกาสที่มีหน่วยงานภายนอกสามารถให้คำแนะนำการดำเนินงาน มีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน ในขณะที่ยังมีข้อจำกัดในด้านการจำกัดขนาดกำลังพลภาครัฐ

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

๘. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน จึงกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์: โครงสร้างการบริหารกองทุน มีความชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน

กลยุทธ์: พัฒนาโครงสร้างการบริหารกองทุนและการจัดอัตรากำลังในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานกองทุนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์: การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน มีความชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน

กลยุทธ์: การบริหารอัตรากำลังในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานกองทุนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการของกองทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์: ระบบการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในเชิงการบริหาร

กลยุทธ์: ๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรของกองทุน เพื่อให้ทราบแนวทางการ ประเมินผล

๒. พัฒนาระบบการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในเชิงการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์: บุคลากรของกองทุน มีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตาม ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

กลยุทธ์: ๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการของกองทุน รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. สร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงานกองทุน

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน
 ผลผลิต: กำหนดโครงสร้างองค์กรในการบริหารจัดการกองทุน
 ผลลัพธ์: มีโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบการบริหารงานกองทุน

| | | | |
|--|--|--|---|
| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์: โครงสร้างการบริหารกองทุน มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน | ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการ กำหนดแนวทางการสรรหา การจัด บุคลากร และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ | เป้าหมายที่ท้าทาย |
| | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | หน่วย รับผิดชอบ | งบประมาณ ระยะเวลา ดำเนินการ |
| พัฒนาโครงสร้างการบริหาร กองทุนและการจัดอัตรากำลัง ในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของ หน่วยงานกองทุนให้สอดคล้อง กับการบริหารจัดการของ กองทุน | <ul style="list-style-type: none"> กำหนดปัจจัยพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับ โครงสร้างการบริหารงานกองทุน มีค่าบรรยาเกียรติคุณและ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรกองทุนรายบุคคล | สภพ. | งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ ต.ค.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๔ มีการพัฒนาองค์กรและจัดสรร บุคลากรที่รับผิดชอบงานกองทุน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

ผลผลิต: กำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน

ผลลัพธ์: มีอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์: การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน | ตัวชี้วัด: ระดับความสำเร็จของการกำหนดอัตรากำลังตามแนวทางการสรรหาการจัดบุคลากร | การ จัด บุคลากร | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|--|---|--|---|-----------------------------------|---|
| | | | หน่วยรับผิดชอบ | งบประมาณ ระยะเวลา ดำเนินการ | |
| การบริหารอัตรากำลังในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานกองทุนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการของกองทุน | <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดวางแผนทางเลือกในการสรรหาบุคลากร การบริหารเงินกองทุน เพื่อทำหน้าที่เบิกจ่ายเงินกองทุน การบริหารเงินกองทุน ในหน่วยงานกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น การให้บุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานกองทุน การจ้างบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก (Outsource) มาดำเนินการแทน การจ้างลูกจ้าง หรือ การสรรหาด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม เป็นต้น | <p>บข.ศ., บข.น., บข.ส., ภ. ๑-๙, บข.ทท., และหน่วยที่รับผิดชอบเงินกองทุน ประกอบด้วย สยศ.ตร., (ผอ., วจ., ยศ.) สทส., สทพ., สตส., และ สงป. (กง., งป.)</p> | <p>งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ</p> | <p>ต.ค.๒๕๖๐- ก.ย.๒๕๖๔</p> | <p>มีการพัฒนาองค์กรและจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบงานกองทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน
 ผลผลิต: กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
 ผลลัพธ์: มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| กลยุทธ์ | เป้าหมาย/โครงการ/กิจกรรม | ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลและนำไปใช้ในเชิงการบริหาร | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|--|---|---|-----------------------------------|--|
| | | หน่วยรับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ | |
| ๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่บุคลากรของกองทุน เพื่อให้ทราบแนวทางการประเมินผล | <p>● ชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนทราบและดำเนินการ</p> <p>● ผลการปฏิบัติงานกองทุนด้านต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลการดำเนินงานด้านการเงิน - ผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ - ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์ | <p>สกพ.</p> <p>กง.</p> <p>วจ.</p> <p>สกพ., ศทก.</p> | <p>ต.ค.๒๕๖๐ -</p> <p>ก.ย.๒๕๖๔</p> | <p>ดำเนินการประเมินและผลการประเมินสะท้อนต่อการปฏิบัติงานและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับการบริหารจัดการกองทุน</p> |
| ๒. พัฒนาระบบการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในเชิงการบริหาร | | | | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลผลิต : ๑. กำหนดหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

ผลลัพธ์: ๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์

๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน | ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|---|--|--|---|--|
| | | หน่วยรับผิดชอบ | งบประมาณ ของ สำนักงาน ตรวจ แห่งชาติ | |
| ๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการของกองทุน รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่หน่วยบริหารเงินกองทุน ๒. การอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา | สกพ., สจป. สกพ., สจป. | งบประมาณ ๒.๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๔ | ๑. สามารถลดปริมาณการร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ๒. บุคลากรมีวิธีคิดและวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลผลิต: ๑. การฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

๒. คู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

๓. กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

ผลลัพธ์: ๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์

๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน | ตัวชี้วัด : ร้อยละของการดำเนินการตามแผน | | | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
|--|---|---|---|------------------------------|--|-------------------|
| | | หน่วยรับผิดชอบ | งบประมาณ | ระยะเวลาดำเนินการ | | |
| ๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรม บุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตาม ระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการ ของกองทุน รวมทั้งเสริมสร้าง และพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรม | <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๓. การเพิ่มเติมหัวข้อวิชาหรือเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนในหลักสูตรต่าง ๆ ของ ตร. ทั้งในระดับชั้น สัญญาบัตร และระดับชั้นประทวน เช่น หลักสูตรการเงินและงบประมาณ, หลักสูตรการส่งกำลังบำรุง, หลักสูตรงานธุรการ และกำลังพล, หลักสูตรสืบสวนคดีอาญา, หลักสูตร สว., หลักสูตร ผอ., หลักสูตร ผกก., หลักสูตร บดส. ฯลฯ รวมทั้ง หลักสูตรการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่หน่วยงานจัดเพิ่มขึ้น นอกเหนือ จากหลักสูตรของ ตร.</p> | <p>บข.ศ., บข.น., ภ. ๑-๙, บข.ทพ., ร.นรต., ศฝร. ต่าง ๆ และหน่วยที่ รับผิดชอบ เงินกองทุน</p> | <p>งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ</p> | <p>๓.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๔</p> | <p>๑. สามารถลดปริมาณการร้องเรียน เกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนเกิด ภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร ๒.บุคลากรมีวิถีชีวิตและวิธีการ ทำงานอย่างสร้างสรรค์</p> | |

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลผลิต: ๑. การฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

๒. คู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

๓. กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

ผลลัพธ์: ๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์

๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน | ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของการดำเนินการตามแผน ๒. คู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ | เป้าหมายที่ท้าทาย | |
|--|---|---|----------------------------------|---------------------|
| | | | หน่วยรับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ |
| ๒. สร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงานกองทุน | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. โครงการพี่สอนน้อง โดยบุคลากรของหน่วยบริหารเงินกองทุน (ตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนฯ) ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าสอนผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า ๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกองทุน | หน่วยงานกองทุน | งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ | ๓.๑.๒๕๖๐ - ๓.๑.๒๕๖๔ |
| | | | สงป. | |

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ปีบัญชี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลผลิต : ๑. การฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตรและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

๒. คู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

๓. กิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

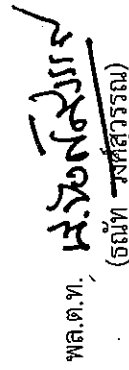
ผลลัพธ์: ๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์

๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

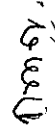
| | | | | |
|--|--|---|---------------------|--|
| กลยุทธ์ | เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน | ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของการดำเนินการตามแผน ๒. คู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ | | เป้าหมายที่ท้าทาย |
| | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | หน่วยรับผิดชอบ | ระยะเวลาดำเนินการ | |
| ๒. สร้างกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงานกองทุน | ๓. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกองทุนทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ซีดีคู่มือการปฏิบัติงาน มีเว็บไซต์กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา เป็นต้น | สทส., สงป. | ๓.ค.๒๕๖๐ - ก.ย.๒๕๖๔ | การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี |

- เห็นชอบ

ตรวจแล้วถูกต้อง

พล.ต.ท. 
(อำนวยการบริหาร)

พ.ต.อ.



(กฤษฎา โชคพิพัฒน์ไพบูลย์)

ผกก.พท.สกพ./ประธานคณะกรรมการกำกับ ดูแล

การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา