



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา
ปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

คณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

โดย
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำนำ

บันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ระหว่างกระทรวงการคลัง กับ กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกณฑ์วัดการดำเนินงานได้กำหนดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา โดยคณะอนุกรรมการกำกับดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานกำลังพล เป็นเลขานุการ ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากร (ระยะยาว) กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ปีบัญชี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ โดยผ่านการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พันตำรวจเอก



(พัฒน์พงษ์ ภูมิเจริญ)

ผู้กำกับกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานกำลังพล/เลขานุการ
คณะอนุกรรมการกำกับ ดูแล
การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

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. 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)

๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ นโยบายของผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนการปฏิบัติงานและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 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 และเพิ่ม
ช่องทางการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

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

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 เพื่อก่อระเบียบ ปรับปรุง แก้ไขปัญหาได้
ตามความจำเป็น
- ๓.๓ ระบบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มีผลกระทบต่อการบริหารงานของ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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

๔.๕ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - 19)

จึงสรุปได้ว่าปัจจัยภายในของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา มีจุดแข็งด้านความชัดเจนของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ 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: พัฒนางองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนได้อย่างเหมาะสม

ผลลัพธ์: มีโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์: โครงสร้างการบริหารกองทุน มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน	ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างบริหารงานกองทุนได้อย่างเหมาะสม			เป้าหมายที่ท้าทาย
		หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	
พัฒนาโครงสร้างการบริหารกองทุน ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการของยุทธศาสตร์กองทุน	<p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานกองทุน ทบทวนใบพรรณนางาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อได้รับการร้องขอ 	สภพ.	งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ต.ค.๒๕๖๕ - ก.ย.๒๕๖๙	มีการพัฒนาโครงสร้างองค์กรเพื่อตอบสนองการทำงานของกองทุนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

ผลผลิต: กำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน

ผลลัพธ์: มีอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนที่เหมาะสม

กลยุทธ์	<p>เป้าประสงค์: กำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน</p>	<p>ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการกำหนดอัตรากำลัง และบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนมีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน</p>	<p>เป้าหมายที่ท้าทาย</p>	
	<p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> • สรรหาและจัดสรรบุคลากรเพื่อทำหน้าที่เบิกจ่ายเงินกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนของหน่วย การมอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน กองทุน การจ้างบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก (Outsource) มาดำเนินการแทน การจ้างลูกจ้าง หรือ ด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม 	<p>หน่วยรับผิดชอบ</p> <p>บช.น., บช.ส., ภ.๑ - ๙, บช.ทท., บช.ก. บช.ปส., สตม., บช.ตชต. และ บช.สอท.</p>	<p>งบประมาณ</p> <p>งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ</p>	<p>ระยะเวลาดำเนินการ</p> <p>ต.ค.๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๙</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน

ผลผลิต: กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ผลลัพธ์: มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์: ระบบการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการบริหาร	ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลและนำไปใช้ในการบริหาร			เป้าหมายที่ท้าทาย
		หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	
เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรของกองทุน เพื่อให้ทราบแนวทางการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๑. ชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการทำงานของบุคลากรกองทุน ให้หน่วยงานกองทุนทราบและดำเนินการ โดยให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานด้านกองทุนสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกองทุนเพิ่มเติมจากหน้าที่หลัก ๒. รายงานผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของกองทุนรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ได้แก่ - ด้านการเงิน - ด้านการปฏิบัติการ - ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภ.	งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ต.ค. ๒๕๖๔ - ก.ย. ๒๕๖๙	มีการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยผลการประเมินสะท้อนต่อการปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุน
		ก.ง. ว.จ. สภ.			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิต:**
1. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
 2. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย
 3. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

- ผลลัพธ์:**
1. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
 2. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดของกองทุน	ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล			เป้าหมายที่ท้าทาย
		หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	
<p>กลยุทธ์</p> <p>1. พัฒนาระบบการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการของกองทุน รวมทั้งเสริมสร้างพัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดของกองทุน</p> <p>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. โครงการอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในหน่วย บริหารเงินกองทุน โดยการเข้ารับฟังการบรรยายโดยตรง หรือผ่านระบบออนไลน์ และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>สงป., สกพ.</p>	<p>งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ</p>	<p>ต . ค . ๒๕๖๔ - ก.ย.๒๕๖๙</p>	<p>สามารถลดปริมาณข้อบกพร่อง เกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร และทำให้บุคลากรมีแนวคิด วิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์</p>

หมายเหตุ : การอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาให้มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์การใช้ จ่ายเงินกองทุนฯ เป็นงบประมาณเดียวกับ 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
		หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	
๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการของกองทุน รวมทั้งเสริมสร้างพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรม	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒. ประชาสัมพันธ์สื่อการสอนของ กง. สำหรับโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพฯ และสื่อการสอนของ ศพท. ให้หน่วยบริหารกองทุนต่าง ๆ ทราบ เพื่อสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และผ่านช่องทาง Youtube	สกพ.	งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ต.ค. ๒๕๖๔ -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 : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล			เป้าหมายที่ท้าทาย
		หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	
๑. พัฒนาระบบการฝึกอบรม บุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการของกองทุน รวมทั้งเสริมสร้างพัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม			
		๓. การเพิ่มเติมหัวข้อวิชาหรือเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุน และให้นำปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน บรรจุลงในหลักสูตรต่าง ๆ ในทุกหลักสูตรของ ดร. ทั้งในระดับชั้นสัญญาบัตรและระดับชั้นประทวน รวมทั้ง หลักสูตรการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น นอกเหนือจากหลักสูตรของ ดร.	บข.ศ., บข.น., ภ.๑ - ๙, ร.ร.นรต., ศฝ.ร. ต่าง ๆ และหน่วย ที่รับผิดชอบ เงินกองทุน	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ต . ค . ๒ ๕ ๖ ๔ - ก.ย.๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลผลิต: ๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย

๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร

ผลลัพธ์: ๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ของกองทุน	ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของการดำเนินการตามแผน ๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	เป้าหมายที่ท้าทาย		
			หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
๒. ติดตามกระบวนการในถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงานกองทุน	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๔. โครงการที่สอนน้อง โดยให้บุคลากรของหน่วยบริหารเงินกองทุนที่เคยผ่านการอบรมและมีประสบการณ์ได้ถ่ายทอดและสอนงานด้านกองทัณฑ์ผู้สื่อข่าวพร้อมทั้งประชาสัมพันธ์แหล่งการศึกษาความรู้ด้วยตนเองและช่องทางการถามตอบ	ทุกหน่วยงาน กองทุน สภท.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ต . ศ . ๒ ๕ ๖ ๔ -ก.ย.๒๕๖๙	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุน ทุกหน่วยบริหารเงินกองทุนได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่เคยผ่านการอบรมตามโครงการ สัมมนาเพิ่มขึ้น

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 ของกองทุน	ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของการดำเนินการตามแผน ๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	เป้าหมายที่ท้าทาย	
			หน่วยรับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๒. ติดตามกระบวนการในถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในหน่วยงานกองทุน	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	สงส., สงป.	งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	พัฒนาขีดความสามารถในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เช่น การแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ มีเว็บไซต์กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา เป็นต้น

- เห็นชอบ

พล.ต.ท.

(กฤษณะ ทรัพย์เดช)

ผช.สทพ./ประธานอนุกรรมการกำกับดูแล

การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

ตรวจแล้วถูกต้อง

พ.ต.อ.

(พัฒนาพงษ์ ภูมิเจริญ)

ผกก.พท.สทพ./เลขานุการคณะอนุกรรมการกำกับดูแล

การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา