



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

คณะกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงาน
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา

โดย
กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำนำ

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ของกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพงานทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดทำ/ดำเนินงาน ตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา โดยคณะอนุกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานกำลังพล เป็นเลขานุการ ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยผ่านการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พันตำรวจเอกหญิง

(สุวัฒนา สุเมธวัน)

ผู้กำกับการกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานกำลังพล/เลขานุการ
คณะอนุกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๓. พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๔. วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๕. เป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๖. นิยาม	๒
๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	๓ - ๔
๘. การนำปัจจัย ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้า หนึ่งในการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕ - ๖
๙. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๖ - ๗
๑๐. ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักทุนหมุนเวียน	๘
๑๑. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน	๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง	๑๐ - ๑๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน	๑๒ - ๑๓
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๔ - ๒๐

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 ค่าใช้จ่ายในการสนับสนุน และรวบรวมพยานหลักฐาน ทำให้หลักฐานในคดีมีคุณภาพมากขึ้น รวมทั้งเป็นค่าตอบแทนบุคคลภายนอกผู้ให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการสืบสวนติดตามจับกุมหรือสอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จแห่งคดี และเป็นเงินสินบนแก่ผู้แจ้งเบาะแสตามประกาศสืบจับและให้สินบนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จนสามารถจับกุมผู้ต้องหาได้

เนื่องจากเงินกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา เป็นเงินทุนหมุนเวียนประเภทที่ ๕ เป็นทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เงินในการสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมที่จะสร้างประโยชน์สุขโดยรวมของประชาชน ประโยชน์ของรัฐที่พึงจะได้ โดยที่ไม่มุ่งหวังแสวงหากำไร เป็นเงินนอกงบประมาณ การใช้จ่ายเงินดังกล่าว สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานได้ ทั้งนี้ กรมบัญชีกลางได้มีหนังสือที่ กค ๐๔๒๗/ว ๓๗๒ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ แจ้งการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ สำหรับการกำกับดูแลทุนหมุนเวียนทั้งระบบ รวมถึงการนำระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนมาเป็นเครื่องมือในการกำกับและผลักดันให้ทุนหมุนเวียนดำเนินการตามวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและประเทศอย่างแท้จริง ซึ่งตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ เกณฑ์วัดการดำเนินงานได้กำหนดด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ 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 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. พัฒนาศักยภาพในหน่วยงานกองทุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงานมากขึ้น

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 การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ของหน่วยบริหารเงินกองทุน

๗. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคล

๑) จุดแข็ง (Strengths)

มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๑ นโยบายของผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนการปฏิบัติงานและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน

๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน

๑.๓ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตรวจสอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา

๑.๔ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีศักยภาพ มุ่งมั่นและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

๑.๕ มีระเบียบ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติ และคำแนะนำให้ผู้ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน

๑.๖ มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายของกองทุนเป็นประจำทุกปี
โดยการเข้ารับฟังการบรรยายโดยตรงหรือผ่านทางระบบออนไลน์

๑.๗ มีการใช้เทคโนโลยีมาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองทุน และเพิ่ม
ช่องทางการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกรวดเร็ว

๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๒.๑ มีการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นประจำทุกปี ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงิน
ของกองทุนไม่มีความชำนาญด้านการเบิกจ่ายเงินกองทุน และบางหน่วยงานไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแทน
ผู้ที่ย้ายออกไป

๒.๒ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการ
ที่กำหนดไว้ในเรื่องการเบิกจ่ายเงินกองทุน

๒.๓ ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบกองทุนโดยเฉพาะ และไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน
ที่ทำหน้าที่ประจำเฉพาะเรื่องกองทุน

๒.๔ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขอยกย้ายไปในที่ที่มีความก้าวหน้ากว่า
ส่งผลทำให้ความรู้ความชำนาญของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง

๓) โอกาส (Opportunities)

๓.๑ มีข้อกฎหมายรองรับการดำเนินงานของกองทุนอย่างชัดเจน เช่น พระราชบัญญัติ
ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย
หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และ
วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุน
หมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน

๓.๒ มีคณะกรรมการบริหารกองทุนตามกฎหมาย เพื่อดูแลระเบียบ ปรับปรุง แก้ไขปัญหาได้
ตามความจำเป็น

๓.๓ ระบบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ส่งผลให้การบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓.๔ มีหน่วยงานภายนอกให้คำแนะนำในการบริหารกองทุน เช่น สำนักงานประมาณกรมบัญชีกลาง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และ บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นต้น

๔) ข้อจำกัด/ภาวะคุกคาม (Threats)

มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๔.๑ มีนโยบายปรับลดกำลังพล จึงทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนมีไม่เพียงพอ

๔.๒ การกิจที่นอกเหนือจากงานด้านกองทุนฯ มีจำนวนมาก ทำให้กระทบกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๔.๓ ความสำเร็จของงาน ต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากภายนอก

๔.๔ การพิจารณาปรับลดงบประมาณตามคำขอของทุกส่วนราชการส่งผลกระทบต่อการบริหารของกองทุน

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

เมื่อพิจารณาประกอบกับปัจจัยภายนอกของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา มีโอกาสที่ดี เนื่องจากมีหน่วยงานภายนอกที่สามารถให้คำแนะนำในการดำเนินงาน มีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน ในขณะที่ยังมีข้อจำกัดในด้านการจำกัดขนาดกำลังพลภาครัฐ

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

๘. การนำปัจจัย ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำ/ทบทวน แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยสำเร็จของกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา มีดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม เพียงพอ สอดคล้องกับพันธกิจของกองทุน
๒. มีระบบการบริหารจัดการ ผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พันธกิจของกองทุน

๓. พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานกองทุน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงานมากขึ้น

๔. มีคณะกรรมการบริหารกองทุน ที่มีหน้าที่และอำนาจในการบริหารกองทุนตามกฎหมาย

๕. มีพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕ รองรับในการจัดตั้งกองทุน

ปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานในอดีต

๑. มีการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นประจำทุกปี ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินของกองทุนไม่มีประสบการณ์ด้านการเบิกจ่ายเงินกองทุน และบางหน่วยงานไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานแทนผู้ที่ย้ายออกไป ประกอบกับมีนโยบายปรับลดกำลังพล จึงทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนมีไม่เพียงพอ

๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการที่กำหนดไว้ในเรื่องการเบิกจ่ายเงินกองทุน

๓. ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบกองทุนโดยเฉพาะ และไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่ประจำเฉพาะเรื่องกองทุน

ปัจจัยนำเข้า (Input)

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

๑. ผู้บังคับบัญชา ควบคุม กำกับ ดูแล เพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานกองทุน โดยมีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารการเงินกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ของหน่วยบริหารการเงินกองทุน และพิจารณามอบหมายหน้าที่ให้บุคลากร เพื่อทำหน้าที่เบิกจ่ายเงินกองทุนให้มีประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๒. มีโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การใช้โปรแกรมแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ผ่านระบบสารสนเทศสถานีตำรวจ (CRIMES) พร้อมให้บุคลากรในหน่วยที่เคยฝึกอบรมในโครงการดังกล่าว หรือผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับด้านกองทุน ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของหน่วย และประชาสัมพันธ์สื่อการสอนของทาง กองการเงิน สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น กองทุนฯ ได้นำปัจจัยสำเร็จ ปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานในอดีต มาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าหนึ่งในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ระยะ ๕ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

๙. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน จึงกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน

เป้าประสงค์ : โครงสร้างการบริหารกองทุน มีความชัดเจนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน

กลยุทธ์ : ทบทวนโครงสร้างการบริหารกองทุน ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการของยุทธศาสตร์กองทุน

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการยุทธศาสตร์กองทุน ร้อยละ ๑๐๐

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : มีการกำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการกองทุน ให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน

กลยุทธ์ : บริหารอัตรากำลังบุคลากร ในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของกองทุน ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์ของกองทุน

ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมายและพันธกิจของกองทุน ร้อยละ ๑๐๐

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์ : ระบบการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในเชิงการบริหาร

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการกองทุนและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร

- ตัวชี้วัด :
๑. ความสำเร็จในการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐
 ๒. ความสำเร็จของการนำผลการประเมินผลและนำไปใช้ในเชิงการบริหาร ร้อยละ ๑๐๐

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน

กลยุทธ์ : ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการของกองทุน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น โครงการฝึกอบรม โครงการพี่สอนน้อง

๒. สร้างเสริมการจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารกองทุน

- ตัวชี้วัด :
๑. ความสำเร็จของการดำเนินการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐
 ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ฐานกองทุน ของหน่วยบริหารกองทุน

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

๑๐. ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักทุนหมุนเวียน



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างการบริหารกองทุน

ผลผลิต: พัฒนางค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนได้อย่างเหมาะสม

ผลลัพธ์: มีโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์: โครงสร้างการบริหารกองทุน มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน	ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการทบทวน โครงสร้างการบริหารงานกองทุนให้ สอดคล้องกับการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์กองทุน ร้อยละ ๑๐๐			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วย รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	
ทบทวนโครงสร้างการบริหาร กองทุน ให้สอดคล้องกับ การบริหารจัดการของ ยุทธศาสตร์กองทุน	ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานกองทุน ทบทวนใบพรรณนา หน้าที่งานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อได้รับการร้องขอ	สกพ.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ม.ค. ๒๕๖๖ – ธ.ค. ๒๕๗๐	ร้อยละของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบโครงสร้างการบริหารงาน กองทุนและใบพรรณนาหน้าที่งาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง
ผลผลิต: กำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน
ผลลัพธ์: มีอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนที่เหมาะสม

กลยุทธ์	เป้าประสงค์: มีการกำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน	ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการกำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนมีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมายและพันธกิจของกองทุน ร้อยละ ๑๐๐			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	
บริหารอัตรากำลังบุคลากรในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของกองทุน ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามยุทธศาสตร์ของกองทุน	๑. การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญาของหน่วยบริหารเงินกองทุน	บช.น., บช.ส., ภ.๑ - ๘, บช.ทท., บช.ก. บช.ปส., สตม. บช.ตชด., และ บช.สอท.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ร้อยละ ของ หน่วย บริหารเงินกองทุนมีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินกองทุนฯ ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการบริหารอัตรากำลัง
ผลผลิต: กำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุน
ผลลัพธ์: มีอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนที่เหมาะสม

กลยุทธ์	เป้าประสงค์: มีการกำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมาย และพันธกิจของกองทุน	ตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการกำหนดอัตรากำลังและบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการกองทุนมีความชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป้าหมายและพันธกิจของกองทุน ร้อยละ ๑๐๐			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	
	๒. การพิจารณาขอหมายหน้าที่ให้บุคลากร เพื่อทำหน้าที่เบิกจ่ายเงินกองทุนให้มีประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น การออกคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ ตามแนวทางปฏิบัติในการเบิกจ่ายเงินกองทุนฯ แนบท้ายหนังสือ ตร. ด่วนที่สุด ที่ ๐๐๑๐.๒๗๓/ ว ๑๐๔๔ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖	บช.น., บช.ส., ภ.๑ - ๙, บช.ทท., บช.ก. บช.ปส., สตม. บช.ตชด., และ บช.สอท.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ร้อยละของหน่วยบริหาร เงินกองทุนมีการมอบหมายหน้าที่ ให้บุคลากรทำหน้าที่เบิกจ่าย เงินกองทุน ร้อยละ ๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน
ผลผลิต: กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
ผลลัพธ์: มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์: ระบบการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในเชิงการบริหาร	ตัวชี้วัด : ๑. ความสำเร็จในการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ความสำเร็จของการนำผลการประเมินผลและนำไปใช้ในเชิงการบริหารร้อยละ ๑๐๐			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	
พัฒนาระบบการประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกองทุนและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร	๑. ชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานกองทุน	สภพ.	งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ร้อยละของหน่วยงานกองทุนรายงานผลการปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานกองทุน
ผลผลิต: กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
ผลลัพธ์: มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	เป้าประสงค์: ระบบการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในเชิงการบริหาร	ตัวชี้วัด : ๑. ความสำเร็จในการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ความสำเร็จของการนำผลการประเมินผลและนำไปใช้ในเชิงการบริหารร้อยละ ๑๐๐			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	
	๒. รายงานผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของกองทุน รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ได้แก่ - ด้านการเงิน (สถานะการเงินของกองทุน) / - ด้านการปฏิบัติการ - ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ / คณะอนุกรรมการบริหารกองทุน	ก. ว. สพ.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ร้อยละของหน่วยงาน รายงานผลการปฏิบัติไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิต: ๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย
๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร
- ผลลัพธ์: ๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน	ตัวชี้วัด : ๑. ความสำเร็จของการดำเนินการ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการ ความรู้ในกองทุน ของหน่วยบริหารกองทุน			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วย รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ของกองทุน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น โครงการฝึกอบรม โครงการพี่สอนน้อง	๑. โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา	กก., สกพ.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ม.ค. ๒๕๖๖ – ธ.ค. ๒๕๗๐	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ มากกว่าร้อยละ ๙๐

หมายเหตุ : โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา เป็นงบประมาณของ กก. โดยมี กก. เป็นหน่วยงานหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิต: ๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย
๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร
- ผลลัพธ์: ๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตาม ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน	ตัวชี้วัด : ๑. ความสำเร็จของการดำเนินการ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการ ความรู้งานกองทุน ของหน่วยบริหารกองทุน			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วย รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	
	๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์การใช้โปรแกรมแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ผ่านระบบสารสนเทศสถานีตำรวจ (CRIMES)	ศทก.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	ภายในปีปฏิทิน แต่ละปี	ผล ประ เมิ น ของ ผู้ เข้า รั บ การอบรมมีความรู้ความเข้าใจใน การใช้งานโปรแกรมรายงานผล ปฏิบัติงานผ่านระบบสารสนเทศ สถานีตำรวจอยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมาก

หมายเหตุ : โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์การใช้โปรแกรมแบบรายงานผลการปฏิบัติงาน กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ผ่านระบบสารสนเทศสถานีตำรวจ (CRIMES) เป็นงบประมาณของ ศทก. โดยมี ศทก. เป็นหน่วยงานหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

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

กลยุทธ์	เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน	ตัวชี้วัด : ๑. ความสำเร็จของการดำเนินการ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการ ความรู้งานกองทุน ของหน่วยบริหารกองทุน			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วย รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	
	๓. ประชาสัมพันธ์สื่อการสอนของ กก. สำหรับโครงการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรกองทุนฯ และสื่อการสอนของ ศทก. ให้หน่วยบริหารกองทุนต่าง ๆ ทราบเพื่อสามารถ นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านกองทุนฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผ่านทาง เว็บไซต์กองทุน เพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปราม การกระทำความผิดทางอาญา (https://criminalfund.police.go.th/)	สกพ.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ม.ค. ๒๕๖๖ – ธ.ค. ๒๕๗๐	จำนวนผู้เข้าชมเว็บไซต์กองทุนฯ มากกว่า ๒,๐๐๐ ครั้ง/เดือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิต: ๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย
๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร
- ผลลัพธ์: ๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน	ตัวชี้วัด : ๑. ความสำเร็จของการดำเนินการ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการ ความรู้งานกองทุน ของหน่วยบริหารกองทุน			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วย รับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	
	๔. นำปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนฯ ไปเพิ่มเติมหัวข้อวิชาการสอน ในหลักสูตรต่าง ๆ ของ ตร. ทั้งในระดับชั้นสัญญาบัตรและระดับชั้นประทวน	รร.นรต., บช.ศ., บก.ฝรก. ศฝร. ๑๑-๙ และ ศฝร.ตม.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้นจากเดิม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิต: ๑. มีการฝึกอบรมบุคลากร หลักสูตร และแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม
๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจน เข้าใจง่าย
๓. จัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร
- ผลลัพธ์: ๑. บุคลากรในกองทุนมีสมรรถนะสูง มีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒. บุคลากรในกองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของกองทุน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน	ตัวชี้วัด : ๑. ความสำเร็จของการดำเนินการ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการ ความรู้งานกองทุน ของหน่วยบริหารกองทุน			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	
๒. สร้างเสริมการจัดการความรู้ เกี่ยวกับการบริหารกองทุน	๑. โครงการพี่สอนน้อง โดยให้บุคลากรของหน่วยบริหาร เงินกองทุนที่เคยผ่านการอบรมและมีประสบการณ์ ได้ถ่ายทอดและสอนงานด้านกองทุนให้ผู้อื่นพร้อมทั้ง ประชาสัมพันธ์แหล่งการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและ ช่องทางการถามตอบ	สกพ.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ม.ค. ๒๕๖๖ – ธ.ค. ๒๕๗๐	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุน ทุกหน่วยบริหารเงินกองทุนได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากร ที่เคยผ่านการอบรมตามโครงการ 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 และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน	ตัวชี้วัด : ๑. ความสำเร็จของการดำเนินการ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการ ความรู้งานกองทุน ของหน่วยบริหารกองทุน			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	
	๒. จัดทำทะเบียนรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา	สกพ.	งบประมาณ ของ สำนักงาน ตำรวจ แห่งชาติ	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	จัดทำทะเบียนรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา เพื่อนำไปทดแทนบุคลากรเดิม หรือเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

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

กลยุทธ์	เป้าประสงค์ : บุคลากรของกองทุนมีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน	ตัวชี้วัด : ๑. ความสำเร็จของการดำเนินการ ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดการ ความรู้ฐานกองทุน ของหน่วยบริหารกองทุน			เป้าหมายที่ท้าทาย
	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยรับผิดชอบ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	
	๓. การจัดทำข้อมูลเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของกองทุนฯ ทางเว็บไซต์ (https://criminalfund.police.go.th/)	บก.สสท.	งบประมาณของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ม.ค. ๒๕๖๖ - ธ.ค. ๒๕๗๐	ความสำเร็จในการจัดทำเว็บไซต์ ของ บก.สสท. มากกว่าร้อยละ ๘๐

- เห็นชอบ

พล.ต.ท.

(ยิ่งยศ เทพจำนงค์)

ผบช.สกพ./ประธานอนุกรรมการกำกับ ดูแล
การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกันและปราบปราม
การกระทำความผิดทางอาญา

ตรวจแล้วถูกต้อง

พ.ต.อ.หญิง

(สัวัดนา สุเมธวัน)

ผกก.พท.สกพ./เลขาธิการคณะอนุกรรมการกำกับ ดูแล
การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองทุนเพื่อการสืบสวน สอบสวน การป้องกัน
และปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา