



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ..... สกพ. โทร. ๐ ๒๒๐๕ ๑๕๓๙

ที่ ๐๐๐๙.๐๒/๔๓๓๗ ..... วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง แจ้งผลการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๖

เรียน ผบช.น., ภ.๑-๙, ศชต., ก., ปส., สตม., ตชด., สยศ.ตร., สงป., สทส., สตส.

ตามหนังสือ สกพ. ที่ ๐๐๐๙.๐๒/๓๓๖๗ ลง ๒๙ มี.ค.๕๖ แจกจ่ายแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๕๖-๒๕๕๙ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๖ ให้หน่วยที่รับผิดชอบกองทุนและหน่วยรับผิดชอบร่วม ได้แก่ บช.น., ภ.๑-๙, ศชต., บช.ก., บช.ปส., สตม. (รวมทั้งหน่วยงานในสังกัดระดับ กก./สน., และ บก.), สยศ.ตร., สงป., สทส., บช.ศ. ดำเนินการตามแผน นั้น

สกพ. ได้มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๖ และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดกลยุทธ์ พัฒนาโครงสร้างองค์กรและการจัดอัตรากำลังในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานกองทุนให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการของกองทุน สกพ. ได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังของกองทุน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ในปัจจุบัน ตร. มิได้กำหนดโครงสร้างหน่วยงานรับผิดชอบงานกองทุนเป็นการเฉพาะ โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานปกติรับผิดชอบเพิ่มเติม นอกเหนือจากงานประจำปกติ หน่วยงานที่รับผิดชอบปัจจุบันงานมีปริมาณมาก มีความซับซ้อน และมีห้วงระยะเวลาดำเนินงานตลอดทั้งปี อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่และหน่วยงานที่รับผิดชอบยังมีขีดความสามารถปฏิบัติงานได้ แต่เนื่องจากปัญหาที่พบเป็นการปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับ สถานีตำรวจ ซึ่งเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ทำให้การปฏิบัติไม่ถูกต้อง จึงต้องมีการตอบข้อหารือและแก้ไขปัญหาลงไปตลอดเวลา

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านพัฒนาระบบการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดกลยุทธ์วางระบบและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการกองทุน เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรของกองทุน รวมทั้งพัฒนาระบบการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในเชิงการบริหาร การศึกษาดำเนินการโดยวิธีการสำรวจเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากหน่วยบริหารเงินกองทุน ๑,๖๔๑ หน่วย กำหนดกลุ่มตัวอย่างละ ๔๒๐ หน่วย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน ๓๒๔ ชุด (คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๔) และเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินกองทุนจำนวน ๒๕๑ ชุด (คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗๖) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

๒.๑ การพัฒนาองค์กรและการบริหารงานบุคคล หัวหน้าหน่วยงานส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการจัดโครงสร้างอัตรากำลัง การสรรหาและจัดบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานบริหารเงินกองทุน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สำหรับเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายมีความเห็นว่าการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบความพึงพอใจกับการได้รับมอบหมายหน้าที่ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบมีมาก จึงต้องการให้มีการกำหนดตำแหน่งให้รับผิดชอบเงินกองทุนในสถานีดำรวจหรือหน่วยปฏิบัติการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาโดยเฉพาะ

๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หัวหน้าหน่วยงานมีความเห็นว่าการเรียนรู้พัฒนาจากหน่วยงานตรวจสอบภายใน การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คู่มือการปฏิบัติงาน ช่วยการเรียนรู้ได้มาก แต่การจัดฝึกอบรมสามารถช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ในระดับปานกลาง และมีความเห็นว่าหน่วยบริหารเงินกองทุนในสังกัด มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้จ่ายเงินกองทุนเป็นไปตามวัตถุประสงค์อยู่ในระดับมาก สำหรับเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายมีความเห็นเช่นเดียวกันกับหัวหน้าหน่วยงาน ยกเว้น การเรียนรู้การปฏิบัติงานจากเพื่อนข้าราชการตำรวจ จากสถานีดำรวจอื่น หรือจากเว็บไซต์ ซึ่งเห็นว่าช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ในระดับปานกลาง

๒.๓ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกองทุน หัวหน้าหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ เช่น ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การถ่ายทอดระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกจ่ายเงิน ผู้มีอำนาจอนุมัติจ่ายเงิน ค่าใช้จ่ายที่สามารถเบิกได้ การประชุมคณะกรรมการบริหารเงินกองทุน การจัดทำเอกสารการประชุม เอกสารการเบิกจ่าย แต่การรายงานการบันทึกข้อมูลผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ยังมีความรู้ น้อย สำหรับเจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเห็นว่า ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ทักษะ ความชำนาญในการจัดทำเอกสาร การบันทึกข้อมูลรายงาน เจ้าหน้าที่จะมีความรู้ในระดับปานกลาง แต่จะมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงินกองทุน เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินกองทุน องค์กรประกอบและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินกองทุนในระดับมาก

๒.๔ ข้อเสนอจากแบบสอบถามหัวหน้าหน่วยงานและเจ้าหน้าที่เบิกจ่าย เป็นความเห็นเกี่ยวกับระเบียบ คู่มือการปฏิบัติ หลักเกณฑ์ การฝึกอบรม การตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบภายใน การดำเนินงานบริหารจัดการกองทุน และระบบเทคโนโลยี

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดกลยุทธ์พัฒนาระบบการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการของกองทุน รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้ดำเนินการอบรมร่วมกับ กง.สงป. “โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากร กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖” ระหว่างวันที่ ๒๙ เม.ย.- ๓ พ.ค.๕๖ ในหัวข้อ “ธรรมาภิบาลกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา” บรรยายโดย นายเสริมพรรณ สุทธิธานี นักวิชาการอิสระ ที่ปรึกษาและชำนาญการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ ผลการดำเนินการสัมมนาและการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์พอใช้ อนึ่ง สำหรับการฝึกอบรมยังมีการดำเนินการโดยหน่วยงานอื่นที่รับผิดชอบ ได้แก่ โครงการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงิน กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาของ สตส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

การอบรมตามโครงการจ้างทำโปรแกรมประมวลผลเกี่ยวกับเงินกองทุน POLIS หลักสูตร“รายงานผลการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา” ของ สทส. เป็นต้น

๔. สรุปข้อเสนอจากการศึกษาและคณะอนุกรรมการกำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา แบ่งเป็น ๒ ด้าน ดังนี้

#### ๔.๑ ด้านการบริหารงานบุคคล

๑) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาระดับ บช./ภ., บก./ภ.จว., สน./หน่วยปฏิบัติการสืบสวน และสอบสวนคดีอาญา พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสม และปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่เพื่อรับผิดชอบงานกองทุนฯ อย่างเพียงพอและปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การนำผลการปฏิบัติงานของกองทุนฯ ไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน การให้เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

๒) ชี้แจงบทบาท อำนาจหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ได้แก่ บช./ภ. และ บก./ภ.จว. เข้าไปมีบทบาทในการตรวจสอบติดตาม กำกับ ดูแล การใช้จ่ายเงินกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดไว้ในระเบียบฯ ข้อ ๑๖ หากไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดต้องมีมาตรการหรือบทลงโทษ รวมทั้งให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาเบื้องต้นให้แก่หน่วยงานระดับสถานีตำรวจ/หน่วยปฏิบัติการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ในสังกัด เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของหน่วยบริหารจัดการกองทุนระดับ ตร.

#### ๔.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) ควรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเพื่อกำหนดหัวข้อและรูปแบบได้ตรงกับกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม เช่น หัวหน้าสถานีตำรวจ/หน่วยปฏิบัติการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา คณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยที่ได้รับจัดสรรเงินกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาระดับภาค และระดับจังหวัด เน้นการบรรยายให้เห็นถึงความสำคัญ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบกองทุนฯ โดยเฉพาะการสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรูปแบบการทำ Workshop สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบกองทุนฯ

๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือสัมมนาเป็นประจำต่อเนื่อง และพิจารณาให้มีการฝึกอบรมหรือสัมมนาไปยังหน่วยระดับ บช./ภ. และ บก./ภ.จว. ทั้งนี้ อาจเป็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่หน่วยงานในสังกัดตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องเป็นเจ้าหน้าที่จากหน่วยบริหารงานกองทุน ตร.

๓) หากมีการสัมมนาในระดับ บช./ภ. หรือหลักสูตรการฝึกอบรมของ ตร. ให้สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับกองทุนฯ ในการฝึกอบรมหรือสัมมนาดังกล่าวด้วย รวมทั้งอาจจัดช่วงเวลาให้ผู้บังคับบัญชาของ ตร. หรือผู้บังคับบัญชาระดับรองลงไป ได้กำชับและมอบนโยบายในการบริหารเงินกองทุน ในโอกาสการประชุมหรือสัมมนาต่าง ๆ

๔) ควรมีเวทีที่เลี้ยงหรือสายด่วน การพัฒนาระบบเว็บไซต์กองทุนฯ ให้มี Application ที่หลากหลายไว้ให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานของกองทุนแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อให้สามารถค้นหา ข้อมูลด้วยตนเองได้ตลอดเวลา และการจัดทำคู่มือแจกจ่ายหน่วย รวมทั้งการพัฒนา ปรับปรุงเนื้อหาในคู่มือ การฝึกอบรมให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและมีตัวอย่างประกอบ โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๗ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารอัตรากำลัง กำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม คือ แจ้างผลการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๕๖ ให้หน่วยงานกองทุนทราบ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม กำหนดและวางแนวทางในการสรรหาบุคลากร การจัดบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ เบิกจ่ายเงินกองทุน การบริหารเงินกองทุนในหน่วยงานกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น การให้บุคลากรไปปฏิบัติหน้าที่ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานกองทุน การจ้างบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก (Outsource) มาดำเนินการแทน การจ้างลูกจ้าง หรือการสรรหาด้วยวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม เป็นต้น ดังนั้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางพิจารณาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ในหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน กองทุน จึงเรียนประสานมาเพื่อแจ้างผลการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้ดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ประจำปี บัญชี ๒๕๕๖ ให้หน่วยงานระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานกองทุนทราบ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาดำเนินการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองทุนเพื่อการสืบสวน และสอบสวนคดีอาญา ประจำปีบัญชี ๒๕๕๗ ต่อไป ทั้งนี้ บก.สสท. ได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของ กองทุนเพื่อการสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา ([www.criminalfund.police.go.th](http://www.criminalfund.police.go.th)) อีกส่วนหนึ่งแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

พล.ต.ท.



(รุ่งโรจน์ แสงคร้าม)

ผบช.สภพ./ประธานคณะกรรมการกำกับ ดูแล  
การประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

