ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา

ประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
เรื่อง ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ด้วยพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๕ กำหนดให้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้มีคำสั่ง ที่ ๖๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้น เพื่อศึกษาวิเคราะห์และจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้สอดคล้องรองรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายประเทศไทย ๔.๐ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

ในการจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) คณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนของหลักการจัดทำยุทธศาสตร์ที่ครบถ้วน โดยผ่านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจทุกหน่วยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์โดยแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งได้ผ่านการพิจารณาและรับฟังความคิดเห็นจากคณะอนุกรรมการด้านวิชาการตามประกาศคณะกรรมการปฏิรูปประเทศ ด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ) เพื่อให้การจัดทำรายละเอียดของยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความครบถ้วน สมบูรณ์ โดยกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็น ๔ ระยะ ๆ ละ ๕ ปี และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติด้วยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี และระยะ ๑ ปี พร้อมทั้งกำหนดการติดตามประเมินผลให้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และทุกหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งมีรายละเอียดของแผนงาน โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัดความสำเร็จ งบประมาณ และหน่วยรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามภารกิจรับผิดชอบและใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการงบประมาณให้มีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารและการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บรรลุสู่วิสัยทัศน์ **“เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา”**

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

พลตำรวจเอก
(จักรทิพย์ ชัยจินดา)
ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

คำนำ

ด้วยรัฐบาลได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้บรรลุสู่วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้น โดยมี พลตำรวจเอก รุ่งโรจน์ แสงคร้าม รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ซึ่งคณะทำงานได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีความสอดคล้องรองรับกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายประเทศไทย ๔.๐ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการตำรวจทุกหน่วยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานตำรวจแห่งชาติครบถ้วนตามกระบวนการและขั้นตอนของการจัดทำยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ ๒) การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความยุติธรรมทางอาญา และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม ๓) การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืน และ ๔) การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยกำหนดการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ แบ่งเป็น ๔ ระยะ ๆ ละ ๕ ปี เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายให้ ประชาชน สังคม และประเทศชาติ มีความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุขอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับนี้ จึงเป็นนโยบายและกรอบแนวทางในการบริหารและการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งทุกหน่วยในสังกัดและข้าราชการตำรวจทุกนายจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุสู่วิสัยทัศน์ **“เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา”** และเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สารบัญ

หน้า

- แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๑
- ส่วนที่ ๑ บทนำ ๒
  - สถานการณ์ ๒
  - การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ๔
  - วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ผลสัมฤทธิ์หน่วยงาน และพันธกิจ ๕
- ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๗
- ส่วนที่ ๓ การขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์ ๑๘
- ภาคผนวก
  - หน่วยรับผิดชอบ/หน่วยปฏิบัติตามกลยุทธ์ ๒๑
  - กรอบแนวคิดที่ใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๒๖
  - โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๗
  - คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ ๖๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๘

แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วิสัยทัศน์ : “เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา”

ยุทธศาสตร์

- การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ
- การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความยุติธรรมทางอาญา และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม
- การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืน
- การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

มิติที่ ๑ ประสิทธิผลตามพันธกิจ

- สถาบันหลักและประเทศมีความมั่นคงปลอดภัย
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ระดับความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชนลดลง และสังคมมีความสงบเรียบร้อย
- การบูรณาการและร่วมมือกันของภาคีเครือข่ายในการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและสังคม
- การบริหารจัดการองค์กรตำรวจที่มีธรรมาภิบาล มีขีดสมรรถนะสูง และมีความทันสมัย

มิติที่ ๒ คุณภาพการบริการ

- สังคมมีความสงบสุขและสนับสนุนการพัฒนาประเทศ
- ประชาชนมีความพึงพอใจและเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ
- ความพึงพอใจของภาคีเครือข่ายต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของตำรวจ
- ความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

- ยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงานและบูรณาการการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- กระบวนงานที่โปร่งใส มีมาตรฐาน การให้บริการที่รวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรม และตอบสนองความต้องการ
- รูปแบบ กลไก และเครื่องมือที่สนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพและสร้างจิตสำนึกทางด้านจิตอาสา
- กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย

มิติที่ ๔ การพัฒนาองค์กร

- ระบบการบริหารจัดการฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมที่นำมาใช้ปฏิบัติงานที่ทันสมัย และมีมาตรฐาน
- วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และเทคโนโลยีที่มีมาตรฐาน ทันสมัย มีจำนวนเพียงพอ และมีความเหมาะสมต่อภารกิจ
- ระเบียบ กฎหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีความทันสมัย เหมาะสมสอดรับต่อการเปลี่ยนแปลง
- ระบบการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ
- โครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองเป้าหมาย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ข้าราชการตำรวจที่มีขีดสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ส่วนที่ ๑ บทนำ

สถานการณ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ผลสัมฤทธิ์หน่วยงาน พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนา

๑. สถานการณ์

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเพื่อเป็นเป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาประเทศ มาตรา ๒๕๗ กำหนดเป้าหมายการปฏิรูปประเทศ (๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ (๒) สังคมมีความสงบสุขเป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ (๓) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประกอบกับ มาตรา ๒๕๘ ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เกิดผล โดยกำหนดแผนปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการเมือง ๒) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ๓) ด้านกฎหมาย ๔) ด้านกระบวนการยุติธรรม ๕) ด้านเศรษฐกิจ ๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗) ด้านสาธารณสุข ๘) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) ด้านสังคม ๑๐) ด้านพลังงาน และ ๑๑) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยประเด็นการปฏิรูปด้านกระบวนการยุติธรรมกำหนดให้ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และภารกิจของตำรวจให้เหมาะสม และแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ มีหลักประกันว่าข้าราชการตำรวจจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้าย และการพิจารณาบำเหน็จความชอบตามระบบคุณธรรมที่ชัดเจน ซึ่งในการพิจารณาแต่งตั้งและโยกย้ายต้องคำนึงถึงลำดับอาวุโสและความรู้ความสามารถประกอบกัน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีอิสระ ไม่ตกอยู่ใต้อาณัติของบุคคลใด มีประสิทธิภาพและภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งนี้ การปฏิรูปที่สำคัญ คือ การปฏิรูปตำรวจ

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รัฐบาลได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางระยะยาวในการพัฒนาประเทศ โดยกำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๘๐ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยกำหนดการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเป็นระยะ ๆ ละ ๕ ปี

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เป็นแนวทางการพัฒนารองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ในระยะเวลา ๕ ปี จำนวน ๑๐ ยุทธศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องรองรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน และ ๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นกลไกสนับสนุนให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ด้านสัมฤทธิ์ผล ประกอบด้วย ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ และ ๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ตามมาตรา ๒๕๗ และ ๒๕๘ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบด้วย ๑) ด้านการเมือง ๒) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ๓) ด้านกฎหมาย ๔) ด้านกระบวนการยุติธรรม ๕) ด้านเศรษฐกิจ ๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗) ด้านสาธารณสุข ๘) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) ด้านสังคม ๑๐) ด้านพลังงาน และ ๑๑) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) สอดคล้องรองรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔) ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ ได้แก่ นโยบายด้านการเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นโยบายด้านการสร้างความเป็นธรรม ความปรองดองและความสมานฉันท์ในชาติ นโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนที่ ๒ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป ได้แก่ นโยบายด้านจัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน นโยบายด้านการสร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ นโยบายด้านการปกป้อง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล นโยบายด้านการจัดระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง นโยบายด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน นโยบายด้านการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายด้านการเสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ นโยบายด้านการรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านการพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ นโยบายด้านการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ นโยบายด้านการพัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ นโยบายด้านการเสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

นโยบายประเทศไทย ๔.๐ และระบบราชการ ๔.๐ ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มุ่งเน้นการปรับระบบราชการให้เป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้ โดย ๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ ๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

นอกจากนี้ ยังมีสถานการณ์ที่สำคัญอีกหลายด้าน ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจรับผิดชอบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) นโยบายรัฐบาล และนโยบายการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้นำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการวิเคราะห์และจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไขต่าง ๆ ข้างต้น รวมถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ตลอดจนปัจจัยการพัฒนาประเทศในทุกด้าน ส่งผลให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในทุกมิติ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนาองค์กรที่รอบคอบและครอบคลุมด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ให้มีความสอดคล้องรองรับกับสถานการณ์ในประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับภารกิจรับผิดชอบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นทิศทางการพัฒนาในระยะยาว โดยมุ่งให้บรรลุวิสัยทัศน์องค์กรที่วางไว้ โดยการกำหนดแนวยุทธศาสตร์หลักและเป้าหมายในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ออกเป็น ๔ ระยะๆ ละ ๕ ปี ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระยะ ๕ ปี ซึ่งมีการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม งบประมาณ และหน่วยรับผิดชอบที่ชัดเจน และให้หน่วยในสังกัดนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี และระยะ ๑ ปี พร้อมจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมรองรับและใช้เป็นแผนในการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปีของทุกหน่วยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นองค์กรหลักที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย
๒. มีหน่วยงานและกำลังพลในสังกัดปฏิบัติงานอยู่ทั่วประเทศ สามารถเข้าถึงประชาชน แหล่งข้อมูล และบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การอำนวยความยุติธรรมทางอาญา และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ
๒. ค่าตอบแทนและสวัสดิการของตำรวจยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและความรับผิดชอบ
๓. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๔. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
๕. การประชาสัมพันธ์องค์กรในเชิงรุกยังไม่เพียงพอและทันต่อสถานการณ์

โอกาส (Opportunities)

๑. ภารกิจที่รับผิดชอบมีความเกี่ยวข้องกับประโยชน์สุขของประชาชนโดยตรง
๒. นโยบายรัฐบาล ส่งเสริมให้มีการทำงานในลักษณะบูรณาการกับทุกภาคส่วนทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. การปฏิรูปประเทศตามรัฐธรรมนูญเป็นโอกาสในการปรับระบบการบริหารงานตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อุปสรรค (Threats)

๑. สังคมยังมีความขัดแย้งทางด้านความคิดอยู่บ้างและอาจมีความเคลื่อนไหวที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อย

๒. รูปแบบการก่ออาชญากรรมมีความสลับซับซ้อนจากการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และมีแนวโน้มเป็นอาชญากรรมข้ามชาติมากขึ้น

๓. กฎหมายบางฉบับมีความล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

๔. กระแสสังคมและความสะดวกรวดเร็วของการติดต่อสื่อสาร มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ

๓. วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา

๔. ค่านิยม

สมรรถนะ (Competency) สุจริตเป็นธรรม (Overall Fairness) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented) บริการด้วยใจ (Service Mind) : **COPS**

๕. วัฒนธรรมองค์กร

ยึดมั่นในระเบียบวินัย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และมีการทำงานเป็นทีม

๖. ผลสัมฤทธิ์หน่วยงาน

ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ สังคมและประเทศชาติมีความมั่นคง และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

๗. พันธกิจ

๑) ถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์

๒) บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรมทางอาญา

๓) รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร

๘. เป้าหมายการพัฒนา

ระยะ	ระยะที่ ๑ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	ระยะที่ ๒ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	ระยะที่ ๓ ๑๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕)	ระยะที่ ๔ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐)
เป้าหมาย	ปรับระบบการบริหารจัดการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	องค์กรมีความเข้มแข็ง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	ทำงานเชิงรุกในทุกมิติ	Public Safety & Security & Partnership & Wellness & Sustainable
ตัวชี้วัดเป้าหมาย - ระดับความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชนไม่เกินร้อยละ (๔๖.๙๘) (ที่มา : แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๓๕	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๒๕
- ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ ไม่น้อยกว่าร้อยละ (๗๐.๑๓) (ที่มา : ตัวชี้วัดเป้าหมายหน่วยงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (เดิม) และ พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณฯ)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๓	ร้อยละ ๘๖	ร้อยละ ๘๙

ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความยุติธรรมทางอาญาและการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ

เป้าหมาย

๑. สถาบันพระมหากษัตริย์มีความมั่นคงปลอดภัย

๒. ประเทศมีความมั่นคงปลอดภัย

ตัวชี้วัดเป้าหมาย

๑. ถวายความปลอดภัยเป็นไปอย่างสมพระเกียรติ ต้องตามพระราชประสงค์

๒. ประชาชนในพื้นที่มีความสงบสุขและมีความเชื่อมั่นจากการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาสถานการณ์ที่เกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันพระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์

๑.๑.๑ ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวกับสถาบันหลัก

๑.๑.๒ ถวายความปลอดภัยและจัดการจราจรอันเกี่ยวเนื่องกับการถวายความปลอดภัยให้สมพระเกียรติและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๑.๓ พัฒนาประสิทธิภาพและความเข้มแข็งของกลไกที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและป้องปรามการล่วงละเมิดสถาบันหลัก

๑.๑.๔ ทบทวนและปรับปรุงระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการถวายความปลอดภัยและจัดทำหลักปฏิบัติว่าด้วยการถวายความปลอดภัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๒ เผยแพร่และน้อมนำแนวพระราชดำริไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์

๑.๒.๑ น้อมนำศาสตร์พระราชาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติ

๑.๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการพระราชดำริและอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๑.๒.๓ สนับสนุนการดำเนินการโครงการจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๑.๒.๔ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑.๓ พัฒนาศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงและภัยคุกคามของชาติ

กลยุทธ์

๑.๓.๑ ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ที่กระทบต่อความมั่นคงของประเทศ

๑.๓.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือในการบริหารจัดการปัญหาด้านความมั่นคงและภัยคุกคามในทุกระดับทั้งภายในและภายนอกประเทศ

๑.๓.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านความมั่นคงให้มีความทันสมัย และทันสถานการณ์ และสามารถเชื่อมโยงบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ในทุกมิติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความยุติธรรมทางอาญา และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม

เป้าหมาย

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมมีความสงบเรียบร้อย

๒. ประชาชนได้รับการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาและการบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม

๓. สนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวชี้วัดเป้าหมาย

๑. ระดับความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของผู้เสียหายต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจเพิ่มขึ้น

๒. ระดับความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชนลดลง

๓. อัตราการเกิดคดีต่อประชากรแสนคน (๑. กลุ่มชีวิต ร่างกายและเพศ ๒. กลุ่มทรัพย์)

๔. สถิติในการไม่แจ้งความคืบหน้าของการดำเนินคดีต่อผู้เสียหายลดลง

๕. ประชาชนมีช่องทางในการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมของตำรวจเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์

๒.๑.๑ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยมุ่งเน้นการป้องกันอาชญากรรม

- ๒.๑.๑.๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- ๒.๑.๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

๒.๑.๒ ป้องกันปราบปรามยาเสพติด

- ๒.๑.๒.๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- ๒.๑.๒.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๑.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

- ๒.๑.๓.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๒.๑.๓.๒ รักษาความปลอดภัยจากเหตุความรุนแรงและขจัดภัยแทรกซ้อนตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

๒.๑.๔ ป้องกันปราบปรามการหลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและคนต่างด้าวที่ไม่พึงปรารถนา

- ๒.๑.๔.๑ สกัดกั้น สืบสวน ปราบปราม จับกุม คนต่างด้าวผิดกฎหมายหลบหนีเข้าเมืองหรือผิดเงื่อนไขการได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร อาชญากรรมข้ามชาติตามหมายจับของไทยและต่างประเทศ
- ๒.๑.๔.๒ ผลักดันส่งกลับคนต่างด้าวผิดกฎหมายออกนอกราชอาณาจักรให้เป็นไปตามขั้นตอน โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน

๒.๑.๕ เสริมสร้างประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการป้องกันปราบปรามและดำเนินคดี รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประจำกายประจำหน่วย และเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติและภัยคุกคามต่าง ๆ

๒.๑.๖ จัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย วิธีปฏิบัติ ข้อตกลง พันธสัญญา และหลักสิทธิมนุษยชน ที่ประชาชนควรรู้และต้องปฏิบัติพร้อมทั้งเผยแพร่ในช่องทางที่สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก

๒.๑.๗ เสนอให้มีการยกร่าง ปรับปรุง แก้ไข และยกเลิกกฎหมายบางฉบับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๒.๑.๘ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย และลดการใช้ดุลยพินิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การอำนวยความยุติธรรมและพัฒนาระบบงานสอบสวนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

กลยุทธ์

๒.๒.๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา

๒.๒.๑.๑ เพิ่มช่องทางในการรับแจ้งเหตุและการเข้าถึงการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและรวดเร็ว

๒.๒.๑.๒ พัฒนางานนิติวิทยาศาสตร์และนิติเวชให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานสากล เพิ่มขีดความสามารถงานในส่วนภูมิภาค รวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลและเชื่อมโยงฐานข้อมูลนิติวิทยาศาสตร์ ตลอดจนบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๒.๑.๓ พัฒนามาตรการในการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา โดยพัฒนามาตรการคุ้มครองผู้เสียหายและพยาน ส่งเสริมการพัฒนางานไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีอาญา และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของตำรวจ

๒.๒.๑.๔ บูรณาการการทำงานและฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

๒.๒.๒ พัฒนาระบบงานสอบสวน งานกฎหมายและงานพิสูจน์หลักฐาน

๒.๒.๒.๑ ปรับโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานสอบสวน ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ฝ่ายกฎหมาย และฝ่ายพิสูจน์หลักฐาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับปริมาณงานโดยเฉพาะในสถานีตำรวจ

๒.๒.๒.๒ เสริมสร้างและพัฒนาขีดสมรรถนะให้พนักงานสอบสวน ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เจ้าหน้าที่สืบสวน เจ้าหน้าที่สายตรวจ ป้องกันปราบปราม ฝ่ายกฎหมาย และฝ่ายพิสูจน์หลักฐานมีองค์ความรู้ มาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทัศนคติ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรในการบริการประชาชนอย่างมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับ และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้มีมาตรฐาน

๒.๒.๒.๓ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานในทุกขั้นตอนของงานสอบสวนให้ชัดเจนเพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมโดยไม่ล่าช้า และสร้างระบบการตรวจสอบและ/หรือแจ้งความคืบหน้าให้ประชาชนทราบโดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

๒.๒.๒.๔ ปรับปรุงระบบงานสอบสวน โดยพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการรับคำร้องทุกข์กล่าวโทษและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างสถานีตำรวจทั่วประเทศ

๒.๒.๒.๕ เสริมสร้างและพัฒนาพนักงานสอบสวนผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาคดีและรักษาสถานที่เกิดเหตุให้มีองค์ความรู้ด้านนิติวิทยาศาสตร์ โดยพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านนิติวิทยาศาสตร์

๒.๒.๒.๖ กำหนดมาตรการเพื่อป้องกันมิให้ผู้ใดแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจของพนักงานสอบสวน ในการทำสำนวน

๒.๒.๒.๗ ทบทวนการปรับค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวน ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน ฝ่ายกฎหมาย และฝ่ายพิสูจน์หลักฐานให้สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๓ การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

กลยุทธ์

๒.๓.๑ ยกระดับมาตรฐานการให้บริการของสถานีตำรวจและหน่วยบริการประชาชน

๒.๓.๑.๑ ปรับปรุงและพัฒนาทางด้านกายภาพของสถานีตำรวจ และหน่วยบริการประชาชน

๒.๓.๑.๒ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๒.๓.๑.๓ สร้างเสริมบุคลิกภาพ พฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากรให้มีความเป็นมิตรและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน

๒.๓.๑.๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๒.๓.๒ สนับสนุนการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ

๒.๓.๒.๑ บริหารจัดการและอำนวยความสะดวกด้านการตรวจคนเข้าเมือง

๒.๓.๒.๒ พัฒนาระบบการบริหารจัดการหน่วยงานตำรวจในเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๒.๓.๒.๓ รักษาความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว

๒.๓.๓ บริหารจัดการและอำนวยความสะดวกด้านการจราจร

๒.๓.๔ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ให้แก่เด็กนักเรียนในบริเวณพื้นที่ชายแดน

๒.๓.๕ บริการด้านสุขภาพให้กับประชาชน ข้าราชการตำรวจ และครอบครัว

๒.๓.๖ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบังคับใช้กฎหมายและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวมทั้งเชื่อมโยงระบบข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ

๒.๓.๗ จัดให้มีกระบวนการและช่องทางการสื่อสารกับประชาชนในรูปแบบที่หลากหลายพร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชน

๒.๓.๘ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน (Service Mind) มีทัศนคติและวิธีการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

๑. มีการบูรณาการและร่วมมือกันของภาคีเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วย ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและสังคม

๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมมีความสงบเรียบร้อย

ตัวชี้วัดเป้าหมาย

๑. จำนวนภาคีเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพิ่มขึ้น

๒. ระดับความพึงพอใจของภาคีเครือข่ายต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของตำรวจเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๑ การพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

กลยุทธ์

๓.๑.๑ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของข้าราชการตำรวจทุกระดับให้ยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลางตามแนวคิด Community Policing

๓.๑.๒ สร้างความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างตำรวจกับทุกภาคส่วนในการดูแลชุมชนและสังคม โดยเน้นการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่ต้นเหตุ (Problem Oriented Policing)

๓.๑.๓ เปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่าย ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม มีส่วนร่วมในการรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ การดำเนินการ ติดตามตรวจสอบประเมินผลการบริหารจัดการ สอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูลและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจอย่างเหมาะสม

๓.๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคีเครือข่ายรับรู้เข้าใจวิธีการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชนของตนเอง และนำไปใช้เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓.๒ การพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

กลยุทธ์

๓.๒.๑ เสนอให้มีการยกร่าง ปรับปรุงระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และปฏิบัติหน้าที่ให้มีความยืดหยุ่นและทันสมัย

๓.๒.๒ จัดทำระบบและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ให้เข้าถึงได้โดยสะดวก รวดเร็วและง่ายต่อการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๓.๒.๓ เสริมสร้างแรงจูงใจและความตระหนักในการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามแนวทางจิตอาสา

๓.๒.๔ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมให้แก่ตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่และภาคีเครือข่าย

๓.๒.๕ พัฒนาหลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยและสอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๓.๒.๖ ผลักดันให้ภาคีเครือข่ายเข้ามาสนับสนุนกิจการตำรวจ เพื่อความสงบสุขของชุมชนและสังคมในทุกด้าน

๓.๒.๗ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

เป้าหมาย

๑. การจัดองค์กรมีความเหมาะสม มีความพร้อมทางด้านทรัพยากรทางการบริหาร และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

๓. ข้าราชการตำรวจมีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทันสมัย เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ข้าราชการตำรวจมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรัก เชื่อมั่น และศรัทธาต่อองค์กรตำรวจ

๕. เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในเรื่องความโปร่งใส

ตัวชี้วัดเป้าหมาย

๑. ขีดสมรรถนะของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น

๒. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจเพิ่มขึ้น

๓. ระดับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพิ่มขึ้น

๔. มีทรัพยากรทางการบริหารที่ทันสมัย ครบถ้วนทุกภารกิจและบริหารจัดการองค์กรด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๕. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๑ การพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

๔.๑.๑ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงานในรูปแบบใหม่ให้เหมาะสม คล่องตัวในการบริหารงาน และเป็นสำนักงานสมัยใหม่ (Modern Office)

๔.๑.๒ กระจายอำนาจการบริหารงานไปยังกองบัญชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๒ การปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองกระบวนทัศน์ใหม่

กลยุทธ์

๔.๒.๑ พัฒนาระบบการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง ให้มีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม

๔.๒.๒ สร้างเส้นทางการเจริญเติบโต (Career Path) และสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่ชัดเจน รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งทุกสายงานให้เหมาะสม

๔.๒.๓ พัฒนาระบบการแต่งตั้ง และพิจารณาบำเหน็จความชอบของข้าราชการตำรวจให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System)

๔.๒.๔ เสนอให้มีการยกร่าง แก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ

๔.๒.๕ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาคนดี คนเก่ง ผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในองค์กร

๔.๒.๖ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

๔.๒.๗ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะทางการกีฬาและร่างกายให้แก่ข้าราชการตำรวจ

๔.๒.๘ เสริมสร้างและพัฒนา ปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัวและส่งเสริมสนับสนุนการดำรงชีพตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและภาคภูมิใจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพและมีมาตรฐานระดับสากล

กลยุทธ์

๔.๓.๑ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยฝึกอบรมและเฉพาะทางของแต่ละสายงาน

๔.๓.๒ ปรับปรุงหลักสูตรและระบบการเรียน การสอน การฝึกอบรม ให้ทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ และสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน

๔.๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๔.๓.๔ ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดถือหลักปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓.๕ จัดระบบการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งและสายงาน ต่อเนื่องตลอดการรับราชการ ให้มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย

๔.๓.๖ พัฒนาระบบการผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจและการส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงด้านการบังคับใช้กฎหมายสู่มาตรฐานระดับสากล

๔.๓.๗ ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๔ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

กลยุทธ์

๔.๔.๑ ปรับระบบวิธีการทำงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

๔.๔.๒ เสนอให้มีการยกร่าง ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่ล้าสมัยให้เป็นปัจจุบัน มีความชัดเจน เป็นธรรม สอดคล้องกับข้อบังคับและข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๔.๓ ปรับรูปแบบและวิธีการทำงานในรูปแบบการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One stop service) และมีลักษณะครบวงจร โดยบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔.๔ กำหนดมาตรการและกลไกในการป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ และมาตรฐานการปฏิบัติตามวินัยของข้าราชการตำรวจ

๔.๔.๕ พัฒนากระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการและแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานในสังกัดให้ทันสมัยและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์

๔.๔.๖ พัฒนาระบบวิธีการงบประมาณ การเงิน และการบัญชีให้เหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบเป็นไปตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด

๔.๔.๗ พัฒนาระบบการส่งกำลังบำรุงให้มีความคล่องตัว ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว มีการบริหารจัดการด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมีฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงกันทุกหน่วยงาน

๔.๔.๘ พัฒนาระบบงานวิจัยของข้าราชการตำรวจ ให้สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๔.๙ ตรวจสอบ แนะนำ ติดตาม ประเมินผลการป้องกันปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ของทุกหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๔.๔.๑๐ ตรวจสอบ แนะนำ ติดตาม ประเมินผลการป้องกันปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี พัสดุของทุกหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๕ การยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความทันสมัย รองรับนโยบายประเทศไทย ๔.๐

กลยุทธ์

๔.๕.๑ เพิ่มสมรรถนะขององค์กรในการตอบสนองต่อประชาชนในสถานการณ์หรือภาวะฉุกเฉินให้สะดวกและรวดเร็ว

๔.๕.๒ พัฒนาระบบการป้องกัน ติดตาม เฝ้าระวัง และวิเคราะห์เหตุคุกคามทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล และจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้าน Cyber crime

๔.๕.๓ สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางขององค์กร (Big Data) ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทันสมัย เพื่อสนับสนุนภารกิจตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกับส่วนราชการอื่นได้

๔.๕.๔ พัฒนาและปรับวิธีการปฏิบัติงานระบบการบริหารจัดการด้านข้อมูลข่าวสารและการบริการประชาชนให้ทันสมัย โดยนำนวัตกรรม เทคโนโลยีและระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ

๔.๕.๕ พัฒนาศักยภาพและการจัดการความรู้ของบุคลากรทุกระดับชั้นในด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัล

๔.๕.๖ กำหนดกรอบอัตราและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ยานพาหนะทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ ตลอดจนอาคารที่ทำการและที่พักอาศัย ให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๖ สร้างการรับรู้และความเข้าใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจอย่างทันต่อสถานการณ์และทั่วถึง

กลยุทธ์

๔.๖.๑ วิเคราะห์ข้อมูลและวางแผนการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๖.๒ พัฒนาเทคนิคการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้และเข้าใจในรูปแบบต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์

๔.๖.๓ เพิ่มช่องทางการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย

๔.๖.๔ ประเมินผลการประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้และเข้าใจ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๓ การขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์

การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นกรอบการดำเนินงานที่กำหนดทิศทางและขอบเขตขององค์กร ซึ่งมีสาระสำคัญที่สัมพันธ์สอดคล้องกัน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ **"เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา"** เป็นเป้าหมายร่วมที่แสดงถึงเจตจำนงของข้าราชการตำรวจทุกนาย เพื่อดำเนินการตามพันธกิจที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้า ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การประเมินศักยภาพและประเมินความสามารถที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาหรือยังพัฒนาได้ไม่เต็มที่ขององค์กร และได้วางแผนเพื่อการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดรายละเอียดแบ่งเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมายหลัก ตัวชี้วัดเป้าหมาย หลักกลยุทธ์ ระบบการติดตามและประเมินผล ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร รวมทั้งโครงสร้างและระบบการบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินการตามยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

๑. กรอบแนวทางยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การดำเนินการตามกระบวนการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งได้กำหนดกรอบการพัฒนาไว้ในห้วงระยะเวลา ๒๐ ปี และแบ่งช่วงในการบริหารการพัฒนาองค์กรออกเป็น ๔ ระยะ ๆ ละ ๕ ปี โดยยึดช่วงเวลาการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มาเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการบริหารยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วย แผนงาน โครงการ กิจกรรม งบประมาณ หน่วยงานรับผิดชอบ รวมทั้งมีการพัฒนาระบบข้อมูลและการติดตามประเมินผลดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. การพัฒนาระบบการวางแผนและงบประมาณ

๒.๑ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้นำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในรูปของแผน แผนงาน โครงการ งาน กิจกรรม งบประมาณ หน่วยรับผิดชอบ มีการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยให้หน่วยในสังกัดนำไปจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของหน่วยรองรับ ดังนี้

๒.๑.๑ หน่วยระดับกองบัญชาการ จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ในระดับกองบัญชาการ

๒.๑.๒ หน่วยระดับกองบังคับการ จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณในระดับกองบังคับการ

๒.๒ ให้ทุกหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติราชการ

ประจำปีงบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและของหน่วย ไปเป็นจุดเน้นในการวางแผนสำหรับจัดทำคำของบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. การประชาสัมพันธ์

ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งผลการติดตามและประเมินผล ให้ข้าราชการตำรวจ หน่วยงานของรัฐ และประชาชน รับทราบและสามารถเข้าถึงข้อมูล รวมทั้งสามารถตรวจสอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ประกาศใช้ เพื่อนำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นมาทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี ให้มีความสมบูรณ์ครอบคลุม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน

การติดตามและประเมินผล

๑. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นกระบวนการที่ทำให้ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และผลการดำเนินงานขององค์กรว่าสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลถือเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่จะนำไปกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์กรในอนาคต ตามกระบวนการ P-D-C-A โดยกำหนดห้วงระยะเวลาในการติดตามและประเมินผลไว้ ๒ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ ติดตามผลความก้าวหน้าประจำปี เพื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้กับผลที่เกิดขึ้นจริง ณ ขณะนั้น เพื่อจะนำไปแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานตลอดจนทบทวนเป้าหมายหลักและกลยุทธ์ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระยะที่ ๒ ประเมินเมื่อสิ้นสุดระยะที่ ๑ ของยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในการนำยุทธศาสตร์ไปใช้ เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินการที่เกิดขึ้นจริง กับเป้าหมายหลักของหน่วยงานที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์สรุปผลการประเมินและนำปัญหา ข้อเสนอแนะในแต่ละปี มาแสดงผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) นำไปสู่การทบทวน ปรับปรุง พัฒนากลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. การติดตามและประเมินผลการจัดทำแผนปฏิบัติราชการในแต่ละช่วงปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดให้หน่วยปฏิบัติ ตามกลยุทธ์ แนวทางการดำเนินการ โครงการ กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รายงานผลการดำเนินการไปยังหน่วยรับผิดชอบหลักตามแผนปฏิบัติราชการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หน่วยรับผิดชอบหลัก ตามแผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สรุปผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด ทั้งเชิงปริมาณ/คุณภาพ รายงานผลให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผ่านสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เพื่อสรุปผลการประเมินในภาพรวมและนำปัญหา ข้อเสนอแนะจากการประเมินผลดังกล่าว เสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และแจ้งหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

๓. ให้หน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำแนวทางการติดตามและประเมินผล ตามข้อ ๑ และ ๒ ไปปรับใช้ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยกับหน่วยในสังกัด ให้มีความสอดคล้องรองรับเป็นแนวทางเดียวกันต่อไป

ภาคผนวก

หน่วยรับผิดชอบ/หน่วยปฏิบัติตามกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
๑.๑	๑.๑.๑	สยศ.ตร.(ผก.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ส. ตชด. และ สทส.
	๑.๑.๒	สยศ.ตร.(ผก.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ส. ตชด. สทส. และ บ.ตร.
	๑.๑.๓	สยศ.ตร.(ผก.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ส. ตชด. สทส. สพฐ.ตร. และ บ.ตร.
	๑.๑.๔	สยศ.ตร.(ผก.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ส. สยศ.ตร.(ผก.) กมค. สทส. และ บ.ตร.
๑.๒	๑.๒.๑	บช.ตชด.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๑.๒.๒	บช.ตชด.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๑.๒.๓	บช.ตชด.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๑.๒.๔	บช.ศ. รร.นรต. และ ศฝร.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
๑.๓	๑.๓.๑	สยศ.ตร.(ผก.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ส. ปส. ตชด. สตม. สยศ.ตร.(ผก.) สพฐ.ตร. รพ.ตร.(นต.) ตท. สบร. และ บ.ตร.
	๑.๓.๒	สยศ.ตร.(ผก.) และ ตท.	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ส. ปส. ตชด. สตม. สยศ.ตร.(ผก.) สพฐ.ตร. รพ.ตร.(นต.) ตท. และ สบร.
	๑.๓.๓	สทส.	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ปส. ส. ตชด. สตม. สยศ.ตร.(ผก.) สพฐ.ตร. สทส. รพ.ตร.(นต.) ตท. และ สบร.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความยุติธรรมทางอาญาและการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
๑.๑	๒.๑.๑ ๒.๑.๑.๑ ๒.๑.๑.๒	สยศ.ตร.(ผอ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. สตม. สพฐ.ตร. สทส. สกบ. และ บ.ตร.
	๒.๑.๒ ๒.๑.๒.๑ ๒.๑.๒.๒	บช.ปส.	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ปส. ตชด. สตม. สพฐ.ตร. รพ.ตร. สทส. สกบ. และ บ.ตร.
	๒.๑.๓ ๒.๑.๓.๑ ๒.๑.๓.๒	ภ.๙	ภ.๙ ก. ทท. ตชด. สตม. ส. สพฐ.ตร. รพ.ตร. สกบ. และ บ.ตร.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
	๒.๑.๔ ๒.๑.๔.๑ ๒.๑.๔.๒	สตม. และ สยศ.ตร.(ผก.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. สตม. ส. สพฐ.ตร. สยศ.ตร.(ผก.) สกบ. และ บ.ตร.
	๒.๑.๕	บช.ก.	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. สตม. ส. สยศ.ตร.(ผอ.) สพฐ.ตร. รพ.ตร. สทส. บ.ตร. สกบ. และ ตท.
	๒.๑.๖	สทส. และ กมค.	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. สตม. ส. กมค. สยศ.ตร.(ผอ.) สพฐ.ตร. รพ.ตร. สทส. และ ตท.
	๒.๑.๗	กมค.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๒.๑.๘	สทส.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
๒.๒	๒.๒.๑ ๒.๒.๑.๑ ๒.๒.๑.๒ ๒.๒.๑.๓ ๒.๒.๑.๔	กมค.	บช.น. ภ.๑-๙ ก. สพฐ.ตร. รพ.ตร.(นต.) กมค. และ สทส.
	๒.๒.๒ ๒.๒.๒.๑ ๒.๒.๒.๒ ๒.๒.๒.๓ ๒.๒.๒.๔ ๒.๒.๒.๕ ๒.๒.๒.๖ ๒.๒.๒.๗	กมค. และ สพฐ.ตร.	กมค. สกพ. รร.นรต. สพฐ.ตร. สทส. และ สง.ก.ตร.
๒.๓	๒.๓.๑ ๒.๓.๑.๑ ๒.๓.๑.๒ ๒.๓.๑.๓ ๒.๓.๑.๔	สยศ.ตร.(ยศ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. สตม. ส. สพฐ.ตร.(ทว.) รพ.ตร. และ สทส.
	๒.๓.๒ ๒.๓.๒.๑ ๒.๓.๒.๒ ๒.๓.๒.๓	สยศ.ตร.(ยศ.) และ สทส.	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. สตม. รพ.ตร. ตชด. สยศ.ตร.(ผก.) และ สทส.

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
	๒.๓.๓		
	๒.๓.๔		
	๒.๓.๕		
	๒.๓.๖		
	๒.๓.๗	สยศ.ตร.(ยศ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. สตม. รพ.ตร. ตชด. สยศ.ตร.(ผก.) และ สทส.
	๒.๓.๘		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
๓.๑	๓.๑.๑	สยศ.ตร.(ผอ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. และ ปส.
	๓.๑.๒	สยศ.ตร.(ผอ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. และ ปส.
	๓.๑.๓	สยศ.ตร.(ผอ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ปส. ตชด. สยศ.ตร.(ผอ.) และ สง.ก.ต.ช.
	๓.๑.๔	สยศ.ตร.(ผอ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. ปส. สยศ.ตร.(ผอ.) และ สง.ก.ต.ช.
๓.๒	๓.๒.๑	สยศ.ตร.(ผอ.) และ กมค.	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ปส. ตชด. กมค. สยศ.ตร.(ผอ.) และ สง.ก.ต.ช.
	๓.๒.๒	สทส. และ สยศ.ตร.(ผอ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. ปส. สยศ.ตร.(ผอ.) สง.ก.ต.ช. และ สท.
	๓.๒.๓	สยศ.ตร. (ผอ.และ ผก.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. ปส. สยศ.ตร.(ผอ. ผก.) และ สง.ก.ต.ช.
	๓.๒.๔	สยศ.ตร.(ผอ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. ปส. ศ. รร.นรต. ศฝร. สยศ.ตร.(ผอ.) และ สง.ก.ต.ช.
	๓.๒.๕	บช.ศ. และ สยศ.ตร.(ผอ.)	บช.ศ. และ รร.นรต.
	๓.๒.๖	สยศ.ตร.(ผอ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. สยศ.ตร.(ผอ.) ศ. รร.นรต. และ สง.ก.ต.ช.
	๓.๒.๗	สยศ.ตร.(ผอ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ตชด. สยศ.ตร.(ผอ.) ศ. รร.นรต. และ สง.ก.ต.ช.

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
๔.๑	๔.๑.๑	สกพ.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๑.๒	สกพ.	สกพ. กมค. สงป. สกบ. และ สง.ก.ตร.
๔.๒	๔.๒.๑	สกพ. และ บช.ศ. (กส.)	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๒.๒	สกพ.	สกพ. ศ. รร.นรต. สพฐ.ตร. สตส. รพ.ตร. และ บ.ตร.
	๔.๒.๓	สกพ.	สกพ. กมค. และ สง.ก.ตร.
	๔.๒.๔	สกพ.	สกพ. กมค. และ สง.ก.ตร.
	๔.๒.๕	สกพ.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๒.๖	สกพ.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๒.๗	สกพ. และ รพ.ตร.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๒.๘	สกพ. และ สงป.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
๔.๓	๔.๓.๑	บช.ศ. และ สกพ.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๓.๒	บช.ศ.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๓.๓	บช.ศ. และ รร.นรต.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๓.๔	บช.ศ.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๓.๕	รร.นรต. และ บช.ศ.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๓.๖	รร.นรต.	รร.นรต. และ บช.ศ.
	๔.๓.๗	บช.ศ. และ รร.นรต.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
๔.๔	๔.๔.๑	สยศ.ตร.(ยศ.)	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๔.๒	สยศ.ตร.(ยศ.) และ กมค.	สยศ.ตร. กมค. และ ตท.
	๔.๔.๓	สยศ.ตร.(ยศ.)	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ส. สตม. สยศ.ตร. สพฐ.ตร. และ รพ.ตร.
	๔.๔.๔	บช.ก.(ปปป.) จต. สตส. และ วน.	ทุกหน่วยในสังกัด
	๔.๔.๕	สยศ.ตร.(ยศ.)	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๔.๖	สงป.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.

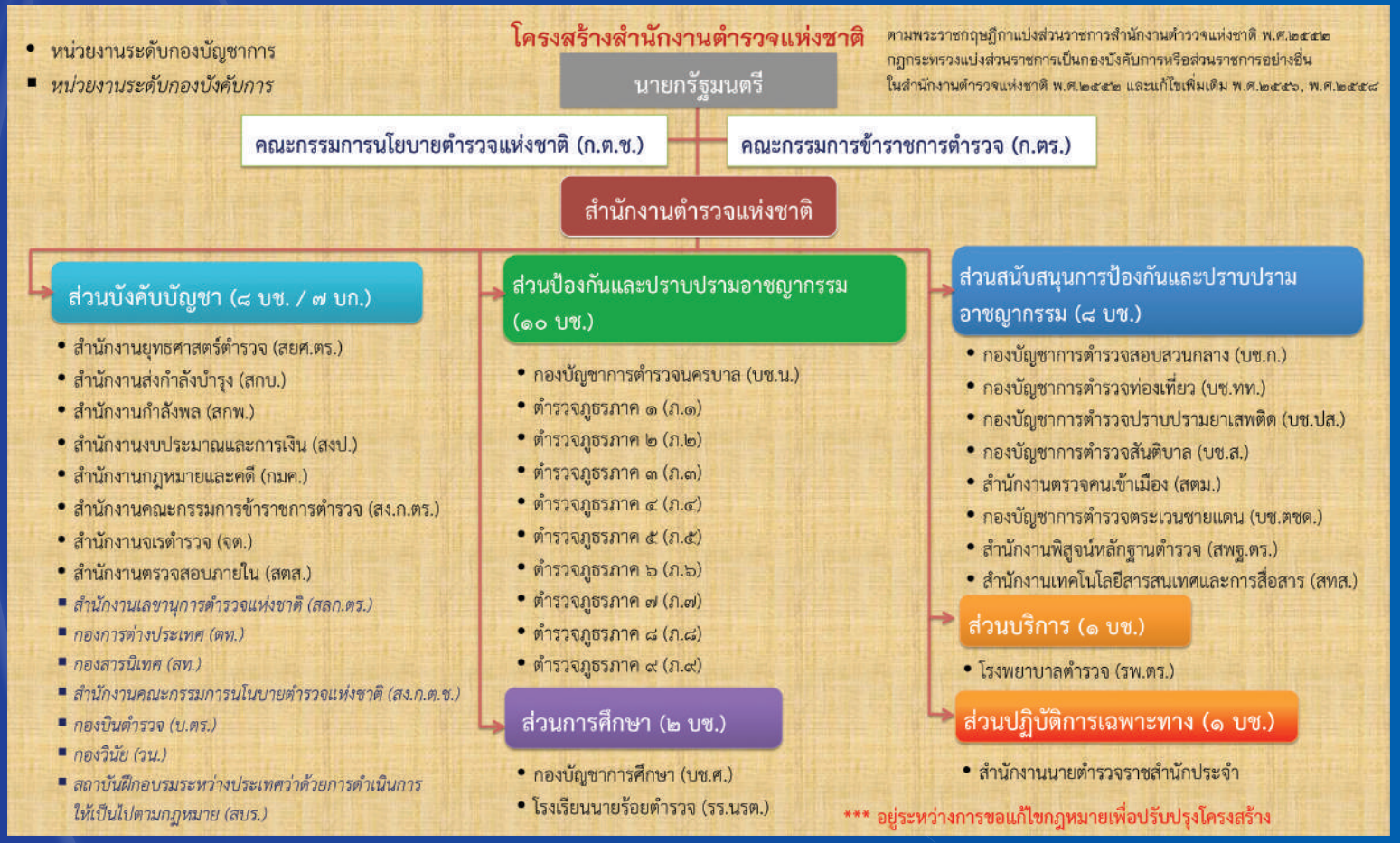
ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
	๔.๔.๗	สกบ. และ สทส.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๔.๘	สยศ.ตร.(วจ.)	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๔.๙	จต.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๔.๑๐	สตส.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
๔.๕	๔.๕.๑	สทส.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๕.๒	บช.ก.(ปอท.) และ สทส.	บช.น. ภ.๑-๙ ก. ทท. ปส. สตม. ตชด. ส. สยศ.ตร.(ผก. ผอ.) และ สทส.
	๔.๕.๓	สทส.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๕.๔	สทส. สยศ.ตร.(ยศ.) และ สลก.ตร.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๕.๕	สทส.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๕.๖	สกบ.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
๔.๖	๔.๖.๑	สท.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๖.๒	สท.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๖.๓	สท.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.
	๔.๖.๔	สท.	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการจัดทำ ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
Royal Thai Police

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐	นโยบายรัฐบาล	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน	แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔)
นโยบายประเทศไทย ๔.๐	การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)	ความเห็นของคณะอนุกรรมการด้านวิชาการตามประกาศคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ)	ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๔)	ผลการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	

ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)


โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่น
ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๖, พ.ศ.๒๕๕๘
หน่วยงานระดับกองบัญชาการ
หน่วยงานระดับกองบังคับการ
นายกรัฐมนตรี
คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.)
คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.)
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ส่วนบังคับบัญชา (๘ บช. / ๗ บก.)
สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (สยศ.ตร.)
สำนักงานส่งกำลังบำรุง (สกบ.)
สำนักงานกำลังพล (สกพ.)
สำนักงานงบประมาณและการเงิน (สงป.)
สำนักงานกฎหมายและคดี (กมค.)
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (สง.ก.ตร.)
สำนักงานจเรตำรวจ (จต.)
สำนักงานตรวจสอบภายใน (สตส.)
สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ (สลก.ตร.)
กองการต่างประเทศ (ตท.)
กองสารนิเทศ (สท.)
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (สง.ก.ต.ช.)
กองบินตำรวจ (บ.ตร.)
กองวินัย (วน.)
สถาบันฝึกอบรมระหว่างประเทศว่าด้วยการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย (สบร.)
ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม (๑๐ บช.)
กองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.)
ตำรวจภูธรภาค ๑ (ภ.๑)
ตำรวจภูธรภาค ๒ (ภ.๒)
ตำรวจภูธรภาค ๓ (ภ.๓)
ตำรวจภูธรภาค ๔ (ภ.๔)
ตำรวจภูธรภาค ๕ (ภ.๕)
ตำรวจภูธรภาค ๖ (ภ.๖)
ตำรวจภูธรภาค ๗ (ภ.๗)
ตำรวจภูธรภาค ๘ (ภ.๘)
ตำรวจภูธรภาค ๙ (ภ.๙)
ส่วนการศึกษา (๒ บช.)
กองบัญชาการศึกษา (บช.ศ.)
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (รร.นรต.)
ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม (๘ บช.)
กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง (บช.ก.)
กองบัญชาการตำรวจท่องเที่ยว (บช.ทท.)
กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด (บช.ปส.)
กองบัญชาการตำรวจสันติบาล (บช.ส.)
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (สตม.)
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (บช.ตชด.)
สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ (สพฐ.ตร.)
สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สทส.)
ส่วนบริการ (๑ บช.)
โรงพยาบาลตำรวจ (รพ.ตร.)
ส่วนปฏิบัติการเฉพาะทาง (๑ บช.)
สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ
*** อยู่ระหว่างการขอแก้ไขกฎหมายเพื่อปรับปรุงโครงสร้าง

คำสั่ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ที่ ๖๒/๒๕๖๑
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ ๖๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีหน้าที่ศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) นโยบายประเทศไทย ๔.๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และนโยบายรัฐบาล นั้น

เนื่องจากพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงและรองรับกับยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบกับคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติตามคำสั่งดังกล่าวข้างต้นได้มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพหลายราย ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความเหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทางการพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑	รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (รับผิดชอบงานด้านยุทธศาสตร์)	หัวหน้าคณะทำงาน
๑.๒	ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (รับผิดชอบงานด้านยุทธศาสตร์)	รองหัวหน้าคณะทำงาน
๑.๓	ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๔	ผู้บัญชาการสำนักงานงบประมาณและการเงิน หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๕	ผู้บัญชาการสำนักงานกำลังพล หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๖	ผู้บัญชาการสำนักงานส่งกำลังบำรุง หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๗	ผู้บัญชาการศึกษา หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๘	ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๙	ผู้บัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง หรือผู้แทน	คณะทำงาน

๑.๑๐	ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๑	ผู้บัญชาการสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๒	ผู้บัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๓	ผู้บัญชาการสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๔	ผู้บังคับการกองสารนิเทศ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๕	ผู้บังคับการกองงบประมาณ หรือผู้แทน	คณะทำงาน
๑.๑๖	ผู้บัญชาการสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ	คณะทำงาน/เลขานุการ
๑.๑๗	รองผู้บัญชาการสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ	คณะทำงาน/ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๘	ผู้บังคับการกองยุทธศาสตร์	คณะทำงาน/ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) นโยบายประเทศไทย ๔.๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และนโยบายรัฐบาล

๒.๒ ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ และคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่าง ๆ

๒.๓ ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ให้แต่งตั้งคณะทำงานเพิ่มเติม หรือสั่งการให้ข้าราชการตำรวจหรือหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มาร่วมประชุมให้ข้อมูลหรือส่งเอกสารได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๒.๔ หน้าที่อื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓. ให้ยกเลิกคำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ และให้ใช้คำสั่งนี้แทน ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

พลตำรวจเอก

(จักรทิพย์ ชัยจินดา)

ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

จัดพิมพ์โดย
โรงพิมพ์ตำรวจ ถ.เศรษฐศิริ ดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐ โทรศัพท์ ๐-๒๖๖๘-๒๘๑๑-๓ โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๔๖๕๘

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา

ค่านิยม (Core Values)

C สมรรถนะ (Competency)

O สุจริตเป็นธรรม (Overall Fairness)

P ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented)

S บริการด้วยใจ (Service Mind)

พันธกิจ (Mission)

๑) ถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์

๒) บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรมทางอาญา

๓) รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร

กองยุทธศาสตร์ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
Website : http://strategypolice.com
E-mail : analysis.stp@gmail.com

กฎ ก.ตร.

ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์
และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ
พ.ศ. ๒๕๕๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๒) และมาตรา ๖๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ก.ตร. จึงออกกฎ ก.ตร. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.ตร. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก

(๑) กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๔๘

(๒) กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

(๓) กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๓ ในกฎ ก.ตร. นี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

“ศึกษาในประเทศ” หมายความว่า การศึกษาในประเทศตามหลักสูตรที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพอันอาจพิจารณาคุณวุฒิให้ได้

ข้อ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๖ ข้าราชการตำรวจซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๔ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือนครึ่งขั้น

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการ ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถูกปลดออก ถูกไล่ออก หรือออกจากราชการด้วยเหตุใด ๆ เป็นระยะเวลารวมกันเกินสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยถึงที่สุดสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาถึงที่สุด ให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ช) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันไม่เกินสิบห้าวันทำการ

(ซ) ลาไปพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ กรณีได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วย ตาม (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน สำหรับผู้ที่ศึกษาในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งแรกในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองเดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ข้อ ๗ ข้าราชการตำรวจซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๖ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๘ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๔ และพฤติกรรมการปฏิบัติตาม กฎ ก.ตร. ที่ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๙ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๘ ถ้าเห็นว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๖ ให้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าข้าราชการตำรวจผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๗ ให้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจผู้ใดได้รับการเลื่อนเงินเดือนครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครึ่งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการตำรวจผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครึ่งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของข้าราชการตำรวจผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากและงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือน ถ้าในการเลื่อนเงินเดือนครึ่งปีหลัง ข้าราชการตำรวจผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือนในคราวนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการตำรวจผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ไม่เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตำรวจผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๑ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนครึ่งปีให้แก่ข้าราชการตำรวจ ซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๖ (๖) (ฉ) ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการ โดยให้สั่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนด

ข้อ ๑๒ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ให้เลื่อนได้ ดังต่อไปนี้

(๑) รองผู้บังคับหมู่ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนระดับ พ.๑

(๒) ผู้บังคับหมู่ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ยศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จ่าสิบตำรวจ ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนระดับ ป.๑

(๓) ผู้บังคับหมู่ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ยศจ่าสิบตำรวจ อัตราเงินเดือน จ่าสิบตำรวจ (พิเศษ) ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนระดับ ป.๓

(๔) ผู้บังคับหมู่ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ยศดาบตำรวจ ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนระดับ ส.๓

(๕) รองสารวัตร และพนักงานสอบสวน หรือตำแหน่งเทียบเท่า ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนระดับ ส.๓

(๖) สารวัตร พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ รองผู้กำกับการ และพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนระดับ ส.๔

(๗) ผู้กำกับการ และพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนระดับ ส.๕

(๘) รองผู้บังคับการ และพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนระดับ ส.๖

(๙) ผู้บังคับการ พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และรองผู้บัญชาการ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนระดับ ส.๖

(๑๐) ผู้บัญชาการ และผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนระดับ ส.๗

(๑๑) จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนระดับ ส.๘

ข้าราชการตำรวจตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) ซึ่งได้รับเงินเดือนเต็มขั้นสูงสุดของระดับที่ตนได้รับอยู่ในขณะนั้นในปีงบประมาณใด หากผ่านการประเมินสมรรถภาพ ความประพฤติ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติหน้าที่แล้วให้มีสิทธิได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นตามที่ได้กำหนดไว้ใน (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณีอีกหนึ่งระดับ โดยเริ่มต้นให้ได้รับเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงไม่ต่ำกว่าเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม

การประเมินสมรรถภาพ ความประพฤติ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการได้รับเงินเดือนภายหลังการประเมิน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ตร. กำหนด

ข้อ ๑๓ ข้าราชการตำรวจซึ่งถูกสั่งให้ประจำหรือสำรองราชการ ตามกฎ ก.ตร. ที่ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการตำรวจประจำสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือส่วนราชการใดหรือสำรองราชการส่วนราชการใด ให้เลื่อนเงินเดือนได้เสมือนดำรงตำแหน่งสุดท้ายก่อนถูกสั่งให้ประจำหรือสำรองราชการ

ข้อ ๑๔ ข้าราชการตำรวจผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเนื่องจากได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว หรือมีขั้นเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงของระดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่และได้รับการประเมินให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าขั้นเงินเดือนที่เหลืออยู่ในตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคมที่ผ่านมา หากภายหลังมีระดับเงินเดือนที่จะเลื่อนให้ได้ หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และหรือได้รับยศสูงขึ้นและเงินเดือนที่ได้รับยังไม่ถึงขั้นสูงของระดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้เลื่อนขึ้นนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตำรวจผู้นั้น ตามที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หรือหนึ่งขั้นครึ่งในครั้งหลังสุด แล้วแต่กรณี ตั้งแต่วันที่มีระดับเงินเดือนที่จะเลื่อนให้ได้ หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และหรือได้รับยศสูงขึ้นนั้น แล้วแต่กรณี

ข้าราชการตำรวจผู้ใดได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และหรือได้รับยศสูงขึ้น ในวันที่ ๑ เมษายนหรือวันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับวันเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตำรวจผู้นั้นก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและหรือได้รับยศสูงขึ้น

กรณีข้าราชการตำรวจผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่หรือใกล้ถึงขั้นสูงของระดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่และได้รับการประเมินให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าขั้นเงินเดือนที่เหลืออยู่ในตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตำรวจผู้นั้นหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และหรือได้รับยศสูงขึ้นแล้ว

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการตำรวจผู้ใดแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการตำรวจผู้ใดแต่ผู้นั้นได้ตายใน หรือหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ หลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคมของครึ่งปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้

สำหรับกรณีข้าราชการตำรวจผู้ใดออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม หรือวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนจะสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ ๑๗ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร. นี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวดำเนินการเพื่อเสนอ ก.ตร. พิจารณาอนุมัติเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๑๘ ในวันที่กฎ ก.ตร. นี้ใช้บังคับ หากข้าราชการตำรวจผู้ใดมีกรณีรอการเลื่อนเงินเดือนไว้ตั้งแต่ก่อนหรือในวันที่กฎ ก.ตร. นี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นตามกฎ ก.ตร. นี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖
พลตำรวจเอก ประชา พรหมนอก
รองนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี
ประธานกรรมการข้าราชการตำรวจ

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ตร. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจตามรายงานของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร. และสมควรให้ข้าราชการตำรวจได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีที่ข้าราชการตำรวจถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และหรือถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการเช่นเดียวกับข้าราชการประเภทอื่น เป็นการสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่ได้กำหนดประเภทของการลาเพิ่มเติมสำหรับข้าราชการทุกประเภท อีกทั้ง ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๑๖/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ มาประกอบการพิจารณาด้วย ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจ คุ้มครองสิทธิ และสอดคล้องเกี่ยวกับการดำเนินการตามจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ตร. นี้

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ตร. โทร. ๐ ๒๒๐๕ ๒๔๗๘

ที่ ๐๐๐๙.๒๖/ ว ๒๖๖ **วันที่** ๒๕ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ

จตช., รอง ผบ.ตร. หรือตำแหน่งเทียบเท่า
ผู้ช่วย ผบ.ตร. หรือตำแหน่งเทียบเท่า
ผบช. หรือตำแหน่งเทียบเท่า
รอง ผบช.ประจำ สง.ผบ.ตร.
ผบก.ในสังกัด สง.ผบ.ตร. หรือตำแหน่งเทียบเท่า

ตามหนังสือ ตร. ที่ ๐๐๐๙.๒๖/ว๐๐๕ ลง ๓๑ ม.ค.๕๔ แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจถือปฏิบัติตั้งแต่รอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ประจำปี ๒๕๕๔ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๕๓ - ๓๑ มี.ค.๕๔) เป็นต้นไป นั้น

เนื่องจาก ตร. ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ให้มีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจได้ โดยไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของ ตร. ได้อย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและนโยบาย ตร. จึงให้ทุกหน่วยถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ตามหนังสือ ตร. ที่ ๐๐๐๙.๒๖/ว๐๐๕ ลง ๓๑ ม.ค.๕๔ และให้นำแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ มาใช้แทนตั้งแต่รอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ ประจำปี ๒๕๕๘ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๕๗ - ๓๑ มี.ค.๕๘) เป็นต้นไป

๒. ให้หน่วยดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เพื่อทำหน้าที่พิจารณาผู้รับการประเมินที่ยื่นแบบประเมินในระดับดีเยี่ยม โดยให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติฯ นี้

๓. สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสังกัด ตร. ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

พล.ต.อ.
(วัชรพล ประสารราชกิจ)
รรท.ผบ.ตร.

แนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ

(แนบท้ายหนังสือ ตร. ที่ ๐๐๐๙.๒๖/ว ๖๖ ลง ๒๕ ก.ย. ๒๕๕๗)

๑. หลักการในการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจเป็นไปตาม กฎ ก.ตร.ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ พ.ศ.๒๕๔๗ ออกโดย พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗ มาตรา ๖๖ ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ปรับปรุงครั้งนี้ แบ่งกลุ่มการประเมินให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยแยกข้าราชการตำรวจกลุ่มดีเยี่ยมออกจากกลุ่มดี ตามสมมุติฐานที่ว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มมาตรฐานกลาง โดยผู้ที่อยู่ในกลุ่มดีเยี่ยมควรเป็นผู้มีความประพฤติดี และปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความทุ่มเท เสียสละ อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดรอบระยะเวลาการประเมิน จนเป็นแบบอย่างที่ดี และต้องคิดค้นนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ใหม่ๆ และได้มีการนำไปใช้ปฏิบัติ จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการได้อย่างแท้จริงอย่างเป็นรูปธรรม หรือมีผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษอย่างดียิ่ง เช่น เป็นงานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนมากกว่าปกติทั่วไป การได้มาซึ่งข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักฐาน เป็นไปด้วยความยากยิ่ง หรือเป็นงานปกติแต่มีการปรับระบบการทำงานให้สั้น กระชับ คล่องตัว ลดความซ้ำซ้อนของเอกสาร หลักฐาน และขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เป็นต้น สำหรับผู้ที่อยู่ในกลุ่มต้องปรับปรุงจะเป็นคนส่วนน้อยในองค์กร คือเป็นผู้มีความประพฤติไม่เรียบร้อย บกพร่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจมีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ โปร่งใส และตรวจสอบได้ จึงให้ข้าราชการตำรวจดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแนวทางนี้มีหลักการ ดังนี้

๑.๑ ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย

๑.๑.๑ ผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑.๒ ความสามารถเชิงสมรรถนะ

๑.๒ การกำหนดข้อตกลง ก่อนการประเมินให้มีการจัดทำข้อตกลงที่ใช้ในการประเมินตามหัวข้อประเมิน แยกตามระดับของผู้รับการประเมินที่ ตร. กำหนด

๑.๓ การรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล ให้มีการบันทึก รายงาน รวบรวม จัดเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติราชการและผลการประเมินไว้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สำหรับใช้เป็นข้อมูลหลักฐานในการประเมินแทนการใช้ดุลยพินิจ

๑.๔ การนำผลการประเมินไปใช้ ให้นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาบริหารงานบุคคลของ ตร. ให้เกิดความเป็นธรรม

๑.๕ การประเมินข้าราชการตำรวจให้เป็นไป ดังนี้

๑.๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือผู้รับการประเมินขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชาเหนือผู้ประเมิน ๑ ระดับ เป็นผู้ตรวจสอบ

๑.๕.๒ ข้าราชการตำรวจระดับ **รอง ผบ.ตร. และ ผบ.ตร.** ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับเป็นผู้ประเมินและผู้ตรวจสอบ

๑.๕.๓ **นว.และผู้ช่วย นว. ในสำนักงานของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ** ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินและผู้ตรวจสอบ

๑.๕.๔ **ผู้ปฏิบัติราชการหรือช่วยราชการในสำนักงานของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ** ให้ผู้ที่มีตำแหน่งสูงสุดในสำนักงานรองจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ตรวจสอบ

๑.๕.๕ **ข้าราชการตำรวจประจำหรือสำรองราชการส่วนราชการใด** ให้ประเมินตามระดับของหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินประจำหรือสำรองราชการ ดังนี้

๑.๕.๕.๑ ระดับ ตร. ให้ ผู้ช่วย ผบ.ตร. ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นผู้ประเมิน และ รอง ผบ.ตร. หรือที่ปรึกษา (สบ ๑๐) ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นผู้ตรวจสอบ

๑.๕.๕.๒ ระดับ บช. หรือเทียบเท่า ให้ รอง ผบช. ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมิน และ ผบช.เป็นผู้ตรวจสอบ กรณี รอง ผบช.ประจำ ให้ ผบช.เป็นผู้ประเมินและผู้ตรวจสอบ

๑.๕.๕.๓ ระดับ บก. หรือเทียบเท่า ให้ รอง ผบก. ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมิน และ ผบก. เป็นผู้ตรวจสอบ กรณี รอง ผบก.ประจำ ให้ ผบก. เป็นผู้ประเมินและผู้ตรวจสอบ

๑.๕.๖ ให้มีคณะกรรมการประเมินทำหน้าที่พิจารณาว่า ผู้รับการประเมินที่ยื่นแบบประเมินในระดับดีเยี่ยม (ผนวก ก-๔) เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนอยู่ในระดับดีเยี่ยมหรือไม่

๒. ในแนวทางนี้

๒.๑ การประเมิน หมายถึง กระบวนการประเมินการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการตำรวจประจำปี ในด้านผลงานและคุณลักษณะผู้ปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ ผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามอำนาจหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๒.๓ ความสามารถเชิงสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะผู้ปฏิบัติราชการเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้ข้าราชการตำรวจผู้นั้นเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

๒.๔ ผู้รับการประเมิน คือ ข้าราชการตำรวจตั้งแต่ระดับ ผบ.หมู่ ขึ้นไป ที่มีผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบปีงบประมาณ

๒.๕ ผู้ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาเหนือผู้รับการประเมินขึ้นไป ๑ ระดับ หรือ เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา ขณะทำการประเมิน

๒.๖ ผู้ตรวจสอบ คือ ผู้บังคับบัญชาเหนือผู้ประเมินขึ้นไป ๑ ระดับ หรือ เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา ขณะทำการตรวจสอบ

๒.๗ รอบระยะเวลาการประเมิน หมายถึง รอบระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ๖ เดือน ได้แก่ รอบระยะเวลาประเมิน ครั้งที่ ๑ ระยะเวลาตั้งแต่ ๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป และครั้งที่ ๒ ระยะเวลาตั้งแต่ ๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ของปีเดียวกัน

๒.๘ ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน หมายถึง องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ผลการปฏิบัติราชการ และความสามารถเชิงสมรรถนะ

๒.๙ หัวข้อประเมิน หมายถึง หัวข้อที่ ตร.กำหนดให้หน่วยนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะของผู้รับการประเมิน

๒.๑๐ ข้อตกลง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมิน ในการกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละรอบระยะเวลาการประเมิน

๒.๑๑ ตำแหน่งข้าราชการตำรวจ ให้หมายความรวมถึงตำแหน่งเทียบเท่ากับตำแหน่งนั้นด้วย เช่น ตำแหน่ง ผบก. หมายความรวมถึง ตำแหน่ง ลก.ตร. เป็นต้น

หน่วยงานระดับใด ให้หมายความรวมถึง หน่วยงานที่เทียบเท่าหน่วยงานนั้นด้วย เช่น รพ.ตร. เป็นหน่วยงานเทียบเท่าระดับ บช. เป็นต้น

๒.๑๒ ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งประจำหรือสำรองราชการ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ประจำ ตร. หรือส่วนราชการใด ตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการตำรวจประจำ ตร.หรือส่วนราชการใด หรือสำรองราชการในส่วนราชการใด และข้าราชการตำรวจที่มีตำแหน่งประจำ เช่น รอง ผบช.ประจำ สง.ผบ.ตร., ผบก.ประจำ บช. หรือ ผบ.หมู่ ประจำ บก. หรือ บช. เป็นต้น

๓. ขั้นตอนและวิธีการ

๓.๑ การดำเนินการก่อนการประเมิน

๓.๑.๑ ให้ผู้รับการประเมินใช้**แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ** ตามที่ ตร.กำหนด (ผนวก ก) ดังนี้

๓.๑.๑.๑ ระดับ **ผบ.หมู่ - รอง ผกก. (ยกเว้น สว. - สวญ. ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วย และรอง สว. ขึ้นไปที่ดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่ม - ลดได้ในตัวเอง) (ผนวก ก-๑)**

๓.๑.๑.๒ ระดับ **รอง สว. ขึ้นไปที่ดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่ม - ลดได้ในตัวเองและระดับ ผกก. ขึ้นไปที่ไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ผนวก ก-๒)**

๓.๑.๑.๓ ระดับ **ผกก. ขึ้นไปที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหาร และ สว. - สวญ. ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วย (ผนวก ก-๓)**

๓.๑.๒ ให้ผู้รับการประเมินบันทึกและรายงานผลการปฏิบัติราชการ ตาม**แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ผนวก ก)** แล้วเสนอผู้ประเมินต่อไป

๓.๒ การดำเนินการขณะประเมิน

๓.๒.๑ **ผู้ประเมิน** ดำเนินการดังนี้

๓.๒.๑.๑ ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน และลงนามใน**แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ** ทั้งนี้ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาหัวข้อประเมินให้ตรงกับข้อเท็จจริงในการปฏิบัติราชการ และพึงพิจารณาด้วยความระมัดระวัง ละเอียดรอบคอบทุกหัวข้อ หากมีการขูด ลบ ขีด ฆ่า ที่ใด ให้ผู้ประเมินลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่ง โดยผู้ประเมินจะต้องรับผิดชอบในการประเมินที่ไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริง

๓.๒.๑.๒ ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เช่น การชมเชยการปฏิบัติราชการ คำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น เป็นต้น

๓.๒.๑.๓ ส่งผลการประเมินและรายงานผลการปฏิบัติราชการไปยังผู้ตรวจสอบ

๓.๒.๒ **ผู้ตรวจสอบ** ดำเนินการตรวจสอบผลการประเมิน ที่ผู้ประเมินได้ประเมินไว้

กรณีผู้ตรวจสอบพิจารณาแล้ว เห็นชอบกับผลการประเมินที่ผู้ประเมินได้ประเมินไว้ ให้ลงนามในผลการประเมินดังกล่าว

กรณีผู้ตรวจสอบพิจารณาแล้ว ไม่เห็นชอบกับผลการประเมินที่ผู้ประเมินได้ประเมินไว้ ให้เรียกผู้ประเมินหรือผู้รับการประเมินเข้าชี้แจง เพื่อให้ผู้ประเมินพิจารณาปรับเปลี่ยนผลการประเมินให้เป็นไปตามข้อเท็จจริงตามหัวข้อประเมินที่กำหนดไว้ หากตกลงกันได้ให้ผู้ตรวจสอบลงนามในผลการประเมินดังกล่าว หรือผู้ตรวจสอบสามารถปรับเปลี่ยนผลการประเมินได้ตามความเหมาะสม แต่ให้เป็นไปตามหัวข้อประเมินที่กำหนด โดยมีความเห็นและต้องรับผิดชอบในผลการตรวจสอบนั้น

๓.๓ การดำเนินการหลังการประเมิน

๓.๓.๑ เมื่อผู้ตรวจสอบดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้แจ้งผู้ประเมินทราบเพื่อแจ้งผลการประเมินตามแบบ **ผนวก ข-๑** ให้ผู้รับการประเมินทราบโดยเร็ว อย่างช้าไม่เกิน ๗ วันทำการ นับแต่วันที่ผู้ประเมินทราบ

๓.๓.๒ **ผู้รับการประเมิน** มีหน้าที่เอาใจใส่ติดตามผลการประเมินจากผู้ประเมิน และเมื่อรับทราบผลการประเมินแล้วให้ลงลายมือชื่อรับทราบในแบบแจ้งผลการประเมินด้วย กรณีไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบภายใน ๗ วันทำการ ให้ถือว่าผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินนั้นแล้ว หากเห็นว่าผลการประเมินของตนไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง ให้ผู้รับการประเมินเข้าพบผู้ประเมินหรือผู้ตรวจสอบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติราชการ หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมิน ทั้งนี้ผู้ประเมินหรือผู้ตรวจสอบอาจพิจารณาปรับเปลี่ยนผลการประเมิน ให้ตรงกับข้อเท็จจริงได้ และต้องรับผิดชอบในผลการประเมินและผลการตรวจสอบที่เปลี่ยนแปลงแก้ไข หากผู้รับการประเมินยังไม่พอใจให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมิน ที่ทำหน้าที่พิจารณาคำร้องทุกข์ของผู้รับการประเมินที่เห็นว่าผลการประเมินของตนไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริง ภายใน ๑๐ วันทำการ นับแต่วันที่รับทราบผลการประเมิน

กรณี มีการปรับเปลี่ยนผลการประเมินให้ถือว่าเป็นผลการประเมินของผู้รับการประเมินที่สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณา ในด้านการบริหารงานบุคคลได้

๓.๓.๓ **ให้หน่วยงานในแต่ละระดับ** ดำเนินการดังนี้

๓.๓.๓.๑ จัดให้มีการบันทึกข้อมูลสรุปผลการประเมินของข้าราชการตำรวจในสังกัดตามแบบ **ผนวก ค** ภายในเดือน มี.ค. สำหรับรอบระยะเวลาการประเมินครั้งที่ ๑ และ เดือน ก.ย. สำหรับรอบระยะเวลาการประเมินครั้งที่ ๒

๓.๓.๓.๒ ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในกลุ่มสูงกว่ามาตรฐานกลางในที่เปิดเผย ณ ที่ตั้งหน่วยงานของผู้ประเมิน ตามแบบที่กำหนด **ผนวก ง**

๓.๓.๓.๓ มอบหมายให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการ ตามข้อ ๓.๓.๓.๑ และ ๓.๓.๓.๒ ทั้งนี้ ให้เสร็จสิ้นภายในเดือน มี.ค. สำหรับรอบระยะเวลาการประเมินครั้งที่ ๑ และ เดือน ก.ย. สำหรับรอบระยะเวลาการประเมินครั้งที่ ๒

๓.๔ การส่งและจัดเก็บเอกสารผลการประเมิน

ให้จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และบันทึกข้อมูลผลการประเมินในระบบฐานข้อมูล กำลังพลโครงการ POLIS ที่หน่วยงานต้นสังกัดในแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี เว้นแต่ข้าราชการตำรวจระดับ ผบช. ขึ้นไป และ ผบก.หน่วยขึ้นตรง สง.ผบ.ตร. ให้ ตร.(กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล) จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และบันทึกข้อมูลผลการประเมินในระบบฐานข้อมูลกำลังพลโครงการ POLIS

๔. การประเมินผล การประเมินในระดับดีเยี่ยม

๔.๑ ในแนวทางนี้

๔.๑.๑ การประเมินในระดับดีเยี่ยม หมายถึง การประเมินผลงานของผู้รับการประเมินที่ประสงค์จะได้รับการประเมินในระดับดีเยี่ยม โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑.๑.๑ เป็นผู้มีความประพฤติดี และปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความทุ่มเทเสียสละ อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดรอบระยะเวลาการประเมิน จนเป็นแบบอย่างที่ดี **และ**

๔.๑.๑.๒ คิดค้นนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ใหม่ๆ และได้มีการนำไปใช้ปฏิบัติ จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการได้อย่างแท้จริงอย่างเป็นรูปธรรม **หรือ**

๔.๑.๑.๓ มีผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษอย่างดียิ่ง ในลักษณะ ดังนี้

(๑) เป็นงานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนมากกว่าปกติทั่วไป การได้มาซึ่งข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักฐาน เป็นไปด้วยความยากยิ่ง หรือเป็นงานปกติแต่มีการปรับระบบการทำงานให้สั้นกระชับ คล่องตัว ลดความซ้ำซ้อนของเอกสาร หลักฐาน และขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และ

(๒) เป็นผู้ที่มีบทบาทหรือเป็นตัวแปรสำคัญ ที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ และ

(๓) ผลงานนั้นได้มาจากการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณ ไหวพริบ เป็นพิเศษมากกว่ากรณีปกติทั่วไป และ

(๔) มีผลการปฏิบัติงานในลักษณะข้างต้นอย่างต่อเนื่อง

๔.๑.๒ นวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การคิดค้น อาจเป็นแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่เกิดจากการใช้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ มิใช่การคัดลอกเลียนแบบจากหน่วยอื่น และได้มีการนำไปใช้ปฏิบัติจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการได้อย่างแท้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้นวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่อาจรวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน และคิดค้นโดยบุคคลคนเดียวหรือมากกว่าหนึ่งคนก็ได้

๔.๑.๓ ผู้รับการประเมินในระดับดีเยี่ยม คือ ข้าราชการตำรวจตั้งแต่ระดับ ผบ.หมู่ ขึ้นไปที่ประสงค์จะขอรับการประเมินในระดับดีเยี่ยม

๔.๑.๔ คณะกรรมการประเมิน หมายถึง คณะกรรมการซึ่งมีอำนาจหน้าที่ พิจารณาผู้รับการประเมินที่ยื่นแบบประเมินในระดับดีเยี่ยม ว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่ เพื่อประกาศให้เป็นผู้รับการประเมินที่มีผลการประเมินในระดับดีเยี่ยม

๔.๑.๔.๑ องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน มีดังนี้

ระดับคณะกรรมการ	ประกอบด้วย	
กก.	ผกก. รอง ผกก. ทุกนายที่ทำหน้าที่บริหาร	เป็นประธาน เป็นกรรมการ
บก.	ผบก. รอง ผบก. ทุกนายที่ทำหน้าที่บริหาร	เป็นประธาน เป็นกรรมการ
บช.	ผบช. รอง ผบช. ทุกนายที่ทำหน้าที่บริหาร	เป็นประธาน เป็นกรรมการ
ตร.	จตช. หรือ รอง ผบ.ตร. อาวุโส จตช. หรือ รอง ผบ.ตร. ที่เหลือ	เป็นประธาน เป็นกรรมการ

คณะกรรมการประเมินนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ข้างต้น ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กลุ่มงานฯ ศูนย์ฯ คณะฯ ภาควิชาฯ หรือหน่วยงาน ที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ที่มีหัวหน้าหน่วยงานเป็นระดับ รอง ผบก. ให้คณะกรรมการประเมินประกอบด้วย รอง ผบก. เป็นประธาน และ ผกก.เป็นกรรมการ

(๒) สถานีตำรวจ ด่าน หรือหน่วยงาน ที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ที่มีหัวหน้าหน่วยงานเป็นระดับ รอง ผกก. หรือ สว. ให้คณะกรรมการประเมินประกอบด้วย รอง ผกก.หรือ สว. เป็นประธาน และ สว.หรือ รอง สว. เป็นกรรมการ แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาผู้รับการประเมินระดับ ผบ.หมู่

(๓) สำหรับหน่วยงานใดที่มี กต.ตร. ให้ผู้แทน กต.ตร. จำนวน ๑ คน ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินด้วย

๔.๑.๔.๒ สำหรับหน่วยงานใด ที่มีข้าราชการตำรวจดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่ม - ลดได้ในตัวเอง เช่น บ.ตร., รพ.ตร., รร.นรต., ศูนย์ฯ เป็นต้น ซึ่งอาจไม่มีผู้ที่ทำหน้าที่บริหารหรือมีไม่เพียงพอที่จะเป็นคณะกรรมการประเมิน ได้ ให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้าหน่วยของหน่วยนั้นๆ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้คณะกรรมการประเมิน จะต้องไม่น้อยกว่า ๓ คน เพื่อให้ครบองค์ประชุม

๔.๑.๕ รอบระยะเวลาการประเมิน หมายถึง รอบระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ในแต่ละรอบปีงบประมาณ

๔.๒ ขั้นตอนและวิธีการ

๔.๒.๑ การยื่นขอรับการประเมินในระดับดีเยี่ยม

ให้ผู้รับการประเมินในระดับดีเยี่ยม ยื่นขอรับการประเมินตาม**แบบประเมินผลการประเมินในระดับดีเยี่ยม (ผนวก ก-๔)** โดยให้บรรยายไม่ควรเกินสองหน้ากระดาษ เอ ๔ แล้วส่งแบบประเมินพร้อมแสดงหลักฐานประกอบการนำเสนอผลการประเมินในระดับดีเยี่ยม ต่อประธานกรรมการประเมินระดับต้น ในรูปของเอกสาร ภาพถ่าย ภาพเคลื่อนไหว ได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อประกอบการเผยแพร่ผลงานในเว็บไซต์ของหน่วยและกองสารนิเทศ ภายในวันที่ ๑ ก.ค.

๔.๒.๒ การพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน

๔.๒.๒.๑ โดยหลักการพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน จะมี ๒ ระดับ เว้นแต่กรณีที่ไม่สามารถพิจารณาได้ ๒ ระดับ ให้พิจารณาเพียงระดับเดียว ดังนี้

ระดับข้าราชการตำรวจ	การพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน		
	จำนวน ๒ ระดับ		ระดับเดียว
	ระดับต้น	ระดับสุดท้าย	
๑. ข้าราชการตำรวจระดับ ผบ.หมู่	กก.	บก.	-
เว้นแต่ ๑.๑ หน่วยงานที่มีหัวหน้าหน่วยงานตั้งแต่ระดับ รอง ผกก.ลงมา	ตามข้อ ๔.๑.๔.๑(๒)	บก.	-
๑.๒ ไม่สังกัด บก.ใน บช.ใด	กก.	บช.	-
๑.๓ ไม่สังกัด กก.ใน บก.ใด	-	-	บก.
๑.๔ ไม่สังกัด กก.และ บก. ใน บช.ใด	-	-	บช.
๒. ข้าราชการตำรวจระดับ รอง สว. – ผกก.	บก.	บช.	-
เว้นแต่ ๒.๑ ข้าราชการตำรวจ**ระดับ รอง สว. – รอง ผกก.**สังกัดกลุ่มงานฯ ศูนย์ฯ คณะฯ ภาควิชาฯ หรือหน่วยงาน ที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น และมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นระดับ รอง ผบก.	ตามข้อ ๔.๑.๔.๑(๑)	บช.	-
๒.๒ ข้าราชการตำรวจ**ระดับ ผกก.**สังกัดกลุ่มงานฯ ศูนย์ฯ คณะฯ ภาควิชาฯ หรือหน่วยงาน ที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น และมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นระดับ รอง ผบก.	-	-	บช.
๒.๓ ไม่สังกัด บก.ใน บช.ใด	-	-	บช.
๒.๔ สังกัด บก.หน่วยขึ้นตรง สง.ผบ.ตร.	บก.	ตร.	-

ระดับข้าราชการตำรวจ	การพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน		
	จำนวน ๒ ระดับ		ระดับเดียว
	ระดับต้น	ระดับสุดท้าย	
๓. ข้าราชการตำรวจระดับ รอง ผบก. และ ผบก.	บช.	ตร.	-
เว้นแต่ สังกัด บก.หน่วยขึ้นตรง สง.ผบ.ตร. หรือหน่วยงานที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นและไม่สังกัด บช.ใด	-	-	ตร.
๔. นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามข้อ ๑ – ๓ และขึ้นตรงต่อ ตร.	-	-	ตร.
๕. ข้าราชการตำรวจระดับ รอง ผบช. - ผู้ช่วย ผบ.ตร.	-	-	ตร.

๔.๒.๒.๒ ข้าราชการตำรวจระดับ รอง ผบ.ตร.หรือเทียบเท่า ให้ ผบ.ตร. เป็นผู้พิจารณา สำหรับ ผบ.ตร. ให้ นายกรัฐมนตรีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา

๔.๒.๓ ระยะเวลาการพิจารณาและดำเนินการของคณะกรรมการประเมิน

๔.๒.๓.๑ คณะกรรมการประเมินระดับ กก. และ คณะกรรมการประเมินตามข้อ ๔.๑.๔.๑(๒) พิจารณาดำเนินการให้เสร็จสิ้น **ภายในวันที่ ๗ ก.ค.**

๔.๒.๓.๒ คณะกรรมการประเมินระดับ บก. และ คณะกรรมการประเมินตามข้อ ๔.๑.๔.๑(๑) พิจารณาดำเนินการให้เสร็จสิ้น **ภายในวันที่ ๑๔ ก.ค.**

๔.๒.๓.๓ คณะกรรมการประเมินระดับ บช. พิจารณาดำเนินการให้เสร็จสิ้น **ภายในวันที่ ๒๑ ก.ค.**

๔.๒.๓.๔ คณะกรรมการประเมินระดับ ตร. พิจารณาดำเนินการให้เสร็จสิ้น **ภายในวันที่ ๒๘ ก.ค.**

๔.๒.๓.๕ สำหรับการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินที่มี ๒ ระดับ เมื่อประธานกรรมการประเมินระดับต้นพิจารณาเสร็จแล้ว ให้เสนอไปยังประธานกรรมการประเมินระดับสุดท้าย ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่การพิจารณาเสร็จสิ้น

กรณีการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินในแต่ละระดับไม่แล้วเสร็จ ตามระยะเวลาที่ ตร. กำหนด ก็ให้ดำเนินการพิจารณาตามขั้นตอนต่อไปจนกว่าจะเสร็จสิ้น แล้วให้คณะกรรมการประเมินชี้แจง เหตุผล และความจำเป็น กรณีดำเนินการไม่แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่ ตร. กำหนดต่อประธานกรรมการประเมินเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ และสำหรับคณะกรรมการประเมินระดับ ตร. ให้ชี้แจงต่อ ผบ.ตร.

๔.๒.๔ การแจ้งและประกาศผลการประเมิน

๔.๒.๔.๑ **ข้าราชการตำรวจระดับ ผบ.หมู่ - ผู้ช่วย ผบ.ตร.** เมื่อคณะกรรมการประเมินทั้ง ๒ ระดับ หรือ ๑ ระดับแล้วแต่กรณี พิจารณาเสร็จแล้ว ให้ประธานกรรมการประเมินระดับสุดท้ายแจ้งผลการประเมินตามแบบ **ผนวก ข-๒** ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับ บก. และ บช. ทราบแล้วให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว ปิดประกาศในที่เปิดเผย ณ ที่ตั้งหน่วยงานระดับ บก. และ บช.ของผู้ยื่นขอรับการประเมินในระดับดีเยี่ยม ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่การพิจารณาเสร็จสิ้น และแจ้งเวียนภายในหน่วยให้ทราบโดยทั่วกัน รวมถึงเผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วย (หากมี) และ กองสารนิเทศ

สำหรับข้าราชการตำรวจที่ไม่สังกัด บก.และ บช.ใด ที่มีคณะกรรมการประเมินระดับสุดท้ายเป็นระดับ ตร. ให้ประธานกรรมการประเมิน แจ้งผลการประเมิน ไปที่ กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล เพื่อแจ้งเวียนรายชื่อผู้ยื่นขอรับการประเมินในระดับดีเยี่ยม ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่การพิจารณาเสร็จสิ้น และเผยแพร่ในเว็บไซต์กองสารนิเทศ

๔.๒.๔.๒ **ข้าราชการตำรวจระดับ รอง ผบ.ตร. และ ผบ.ตร.** เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาเสร็จแล้ว ให้แจ้งผลการประเมิน ไปที่ กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล เพื่อแจ้งเวียนรายชื่อผู้ยื่นขอรับการประเมินในระดับดีเยี่ยม ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่การพิจารณาเสร็จสิ้น และเผยแพร่ในเว็บไซต์กองสารนิเทศ

๔.๒.๕ การคัดค้านผลการประเมิน

๔.๒.๕.๑ หากผู้หนึ่งผู้ใดเห็นว่าการพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน ไม่เป็นธรรมหรือไม่เหมาะสม ให้ยื่นคัดค้านเป็นลายลักษณ์อักษร โดยปรากฏหลักฐานและเหตุผลที่ชัดเจนต่อประธานกรรมการประเมินระดับสุดท้าย เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันที่ปิดประกาศ หรือวันที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ เว้นแต่กรณียื่นคัดค้านต่อคณะกรรมการประเมิน ระดับ ตร. ให้ดำเนินการร้องทุกข์ตามกฎหมายที่กำหนด

๔.๒.๕.๒ เมื่อคณะกรรมการประเมินพิจารณาข้อคัดค้านตามข้อ ๔.๒.๕.๑ แล้ว ผลเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ และให้ดำเนินการตามข้อ ๔.๒.๔

๕. ผลการประเมิน

การประเมิน มี ๔ ระดับ โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๕.๑ กลุ่มสูงกว่ามาตรฐานกลาง คือ กลุ่มที่มีผลการประเมินอยู่ใน**ระดับดีเยี่ยมและระดับดี**

๕.๒ กลุ่มอยู่ในมาตรฐานกลาง คือ กลุ่มที่มีผลการประเมินอยู่ใน**ระดับพอใช้**

๕.๓ กลุ่มต่ำกว่ามาตรฐานกลาง คือ กลุ่มที่มีผลการประเมินอยู่ใน**ระดับต้องปรับปรุง**

๖. อื่น ๆ

๖.๑ กรณีผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑.๑ ผู้รับการประเมินช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ**ขาดจากต้นสังกัด** หรือนอกสังกัด ตร. **ในรอบระยะเวลาการประเมินในแต่ละครั้ง (๖ เดือน)** หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมิน คือ หน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการประเมินไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเดิมเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานด้วย

ผู้รับการประเมินช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ**ขาดจากต้นสังกัด** หรือนอกสังกัด ตร. **ไม่ครบรอบระยะเวลาการประเมินในแต่ละครั้ง** หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมิน คือ หน่วยงานต้นสังกัด โดยให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ประเมินในห้วงระยะเวลาที่ช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการประเมินไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

๖.๑.๒ ผู้รับการประเมินไปปฏิบัติราชการหรือช่วยราชการ**ไม่ขาดจากต้นสังกัด** หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมิน คือ หน่วยงานต้นสังกัด โดยให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยที่ผู้รับการประเมินไปปฏิบัติราชการหรือช่วยราชการ ทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน แล้วส่งผลการประเมินไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการประเมิน

๖.๒ กรณีผู้รับการประเมินอยู่ปฏิบัติราชการในหน่วยงานเดิมไม่ครบรอบระยะเวลาการประเมิน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมิน คือ หน่วยงานใหม่ โดยให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดิมประเมินในห้วงระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการประเมินไปยังหน่วยงานใหม่พร้อมกับหนังสือส่งตัวเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการประเมิน

๖.๓ กรณีผู้รับการประเมินเข้ารับการศึกษา ฝึก หรืออบรมหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรสารวัตร หลักสูตรผู้กำกับการ เป็นต้น

ให้หน่วยงานต้นสังกัดประสานขอผลคะแนนสอบภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และความประพฤติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยฝึกอบรมกำหนด มาเป็นข้อมูลประกอบการประเมิน

๖.๔ กรณีผู้รับการประเมินลาไปศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ (ได้รับคุณวุฒิ)

หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมิน คือ หน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้ กรณีการศึกษาต่อต่างประเทศ ให้ ตท. ประสานขอทราบผลการศึกษาหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการประเมินได้จากสถาบันการศึกษา แล้วให้ ตท. ส่งผลหรือเอกสารดังกล่าวไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการประเมิน

๖.๕ กรณีผู้รับการประเมินลาไปปฏิบัติราชการในองค์การระหว่างประเทศ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการประเมิน คือ หน่วยงานต้นสังกัด โดยให้ ตท. ประสานขอทราบผลการประเมินในรอบระยะเวลาการประเมิน หรือในห้วงระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ (กรณีปฏิบัติราชการไม่ครบรอบระยะเวลาประเมิน) ไปยังองค์การระหว่างประเทศ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินปฏิบัติราชการแล้วให้ ตท. ส่งผลการประเมินดังกล่าวไปยังหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการประเมิน

๖.๖ กรณีผู้รับการประเมินไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ในรอบระยะเวลาการประเมินในแต่ละครั้ง (๖ เดือน) เนื่องจากทุพพลภาพ ป่วย ฯลฯ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้ยกเว้นไม่ต้องทำการประเมินตามแนวทางนี้ โดยให้ผู้รับการประเมินส่งเอกสารทางการแพทย์หรือเอกสารอื่นใด ที่รับรองอาการเจ็บป่วยต่างๆ ที่เป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไปยังผู้ประเมินเพื่อจัดเก็บเป็นหลักฐาน

.....

ผนวก ก–๑

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ
<u>ระดับ ผบ.หมู่-รอง ผกก. (ยกเว้น สว.-สวญ. ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วย</u>
<u>และ รอง สว. ขึ้นไปที่ดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่ม-ลดได้ในตัวเอง)</u>

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล สายงาน..... หน่วยงาน .....

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ..... ถึง ๓๑ มี.ค. .....) ☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ถึง ๓๐ ก.ย. .....)

ผู้รับการประเมิน (ยศ ชื่อ ชื่อสกุล) ..... ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๒ : การประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะ

หัวข้อประเมิน	ผู้รับการประเมิน		ผู้ประเมิน		
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติดี	ปฏิบัติพอใช้	ไม่ปฏิบัติ
๑. มีส่วนร่วมในงานตามหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
๒. มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน เกิดผลงานที่มีคุณภาพ					
๓. ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ยุทธวิธีในการทำงานของตนเอง และความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
๔. รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ					

ส่วนที่ ๓ : สรุปผลการประเมิน

☐ ดี ปฏิบัติตามหัวข้อประเมินจำนวน ๓ - ๔ หัวข้อ

☐ พอใช้ ปฏิบัติตามหัวข้อประเมินจำนวน ๒ หัวข้อ

☐ ต้องปรับปรุง ปฏิบัติตามหัวข้อประเมิน ๑ หัวข้อหรือไม่มีผลงานเลย

ส่วนที่ ๔ : ลงนามรับรองผลการปฏิบัติราชการ และความเห็นผู้บังคับบัญชา

ขอรับรองว่าผลการปฏิบัติราชการเป็นจริงและสามารถตรวจสอบได้	ความเห็น.....	☐ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก..... .....
(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... ...../...../.....	(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... ...../...../.....	(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ (.....) ตำแหน่ง..... ...../...../.....

<u>หมายเหตุ</u> คำอธิบายปรากฏด้านหลัง

ผนวก ก–๑

คำอธิบายการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ
<u>ระดับ ผบ.หมู่-รอง ผกก. (ยกเว้น สว.-สวญ. ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วย</u>
<u>และ รอง สว. ขึ้นไปที่ดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่ม-ลดได้ในตัวเอง)</u>

<u>ส่วนที่ ๑</u> : ข้อมูลส่วนบุคคล

ให้ระบุสายงาน หน่วยงาน รอบการประเมิน และยศ ชื่อ ชื่อสกุล ตำแหน่ง ของผู้รับการประเมิน

<u>ส่วนที่ ๒</u> : การประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะ

๑. **มีส่วนร่วมในงานตามหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ร่วมแรงร่วมใจ ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของตนตามอำนาจหน้าที่ โดยมีการบูรณาการร่วมกันกับผู้ร่วมงานหรือกรณีที่เชื่อมโยงกับหน่วยอื่น การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานในการปฏิบัติกิจกรรมส่วนรวม และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น การทำกิจกรรม ๕ส, เคารพธงชาติ, ฝึกประจำสัปดาห์ เป็นต้น

๒. **มีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน เกิดผลงานที่มีคุณภาพ** หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น ก่อเกิดผลงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ โดยประชาชนหรือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

๓. **ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ยุทธวิธีในการทำงานของตนเอง และความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล** หมายถึง การขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. **รักษาระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ** หมายถึง การประพฤติตนหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผนธรรมเนียมของทางราชการโดยเคร่งครัด

<u>ส่วนที่ ๓.</u> : สรุปผลการประเมิน

- ให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมิน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ตามระดับผลการประเมินที่ได้รับ **โดยให้นับหัวข้อประเมินกรณีทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ปฏิบัติดี” เท่านั้น** เช่น ในกรณีที่มีการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ปฏิบัติดี” ๔ หัวข้อ ก็จะได้ผลการประเมินอยู่ในระดับดี หรือกรณีทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ปฏิบัติดี” ๒ หัวข้อ ก็จะได้ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ เป็นต้น

- กรณีสรุปผลการประเมิน “**ต้องปรับปรุง**” **ต้องมีหลักฐานประกอบ** เช่น รายงานชี้แจงข้อบกพร่อง , บันทึกว่ากล่าว เป็นต้น

<u>ส่วนที่ ๔.</u> : ลงนามรับรองผลการปฏิบัติราชการ และความเห็นผู้บังคับบัญชา

ให้ผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้ตรวจสอบลงนามรับรองผลการปฏิบัติราชการ

ผนวก ก–๒

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ
<u>ระดับ รอง สว. ขึ้นไปที่ดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่ม-ลดได้ในตัวเอง</u>
<u>และ ระดับ ผกก. ขึ้นไปที่ไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง</u>

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล สายงาน..... หน่วยงาน .....

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ..... ถึง ๓๑ มี.ค. .....) ☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ถึง ๓๐ ก.ย. .....)

ผู้รับการประเมิน (ยศ ชื่อ ชื่อสกุล) ..... ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๒ : การประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะ

หัวข้อประเมิน	ผู้รับการประเมิน		ผู้ประเมิน		
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติดี	ปฏิบัติพอใช้	ไม่ปฏิบัติ
๑. งานประจำตามระเบียบและงานที่ได้รับมอบหมาย					
๒. คุณภาพของงาน ปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด มีความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน					
๓. ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ยุทธวิธี ในการทำงานของตนเอง และความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
๔. ประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และจรรยาบรรณของแต่ละวิชาชีพนั้นๆ					

ส่วนที่ ๓ : สรุปผลการประเมิน

☐ ดี ปฏิบัติตามหัวข้อประเมินจำนวน ๓ - ๔ หัวข้อ

☐ พอใช้ ปฏิบัติตามหัวข้อประเมินจำนวน ๒ หัวข้อ

☐ ต้องปรับปรุง ปฏิบัติตามหัวข้อประเมิน ๑ หัวข้อหรือไม่มีผลงานเลย

ส่วนที่ ๔ : ลงนามรับรองผลการปฏิบัติราชการ และความเห็นผู้บังคับบัญชา

ขอรับรองว่าผลการปฏิบัติราชการเป็นจริงและสามารถตรวจสอบได้	ความเห็น.....	☐ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก.....
(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... ...../...../.....	(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... ...../...../.....	(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ (.....) ตำแหน่ง..... ...../...../.....

<u>หมายเหตุ</u> คำอธิบายปรากฏด้านหลัง

ผนวก ก–๒

คำอธิบายการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ
<u>ระดับ รอง สว. ขึ้นไปที่ดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่ม-ลดได้ในตัวเอง</u>
<u>และระดับ ผกก. ขึ้นไปที่ไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง</u>

<u>ส่วนที่ ๑</u> : ข้อมูลส่วนบุคคล

ให้ระบุสายงาน หน่วยงาน รอบการประเมิน และยศ ชื่อ ชื่อสกุล ตำแหน่ง ของผู้รับการประเมิน

<u>ส่วนที่ ๒</u> : การประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะ

๑. **งานประจำตามระเบียบและงานที่ได้รับมอบหมาย** หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือระเบียบ รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๒. **คุณภาพของงาน ปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด มีความรวดเร็ว ความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานในแต่ละสายวิชาชีพนั้นๆ และให้แต่ละหน่วยกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มเติมในแต่ละสายวิชาชีพของหน่วยตามความเหมาะสมกับลักษณะของภารกิจของข้าราชการตำรวจในวิชาชีพนั้นๆ

๓. **ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ยุทธวิธี ในการทำงานของตนเอง และความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล** หมายถึง การขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. **ประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และจรรยาบรรณของแต่ละวิชาชีพนั้นๆ** หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสม ตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ รวมถึงการปฏิบัติตามแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการตำรวจ เช่น ในกรณีการปฏิบัติหน้าที่แพทย์ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามใบประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณแพทย์ เป็นต้น

<u>ส่วนที่ ๓.</u> : สรุปผลการประเมิน

- ให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมิน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ตามระดับผลการประเมินที่ได้รับ **โดยให้นับหัวข้อประเมินกรณีทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ปฏิบัติดี” เท่านั้น** เช่น ในกรณีที่มีการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ปฏิบัติดี” ๔ หัวข้อ ก็จะได้ผลการประเมินอยู่ในระดับดี หรือกรณีทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ปฏิบัติดี” ๒ หัวข้อ ก็จะได้ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ เป็นต้น

- กรณีสรุปผลการประเมิน “**ต้องปรับปรุง**” **ต้องมีหลักฐานประกอบ** เช่น รายงานชี้แจงข้อบกพร่อง , บันทึกว่ากล่าว เป็นต้น

<u>ส่วนที่ ๔.</u> : ลงนามรับรองผลการปฏิบัติราชการ และความเห็นผู้บังคับบัญชา

ให้ผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้ตรวจสอบลงนามรับรองผลการปฏิบัติราชการ

ผนวก ก–๓

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ
<u>ระดับ ผกก. ขึ้นไปที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหาร และ สว.-สวญ. ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วย</u>

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล สายงาน..... หน่วยงาน .....

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ..... ถึง ๓๑ มี.ค. .....) ☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ถึง ๓๐ ก.ย. .....)

ผู้รับการประเมิน (ยศ ชื่อ ชื่อสกุล) ..... ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๒ : การประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะ

หัวข้อประเมิน	ผู้รับการประเมิน		ผู้ประเมิน		
	ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติ	ปฏิบัติดี	ปฏิบัติพอใช้	ไม่ปฏิบัติ
๑. งานประจำตามระเบียบและงานที่ได้รับมอบหมาย					
๒. การปกครองบังคับบัญชา					
๓. ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ยุทธวิธีในการทำงานของตนเอง และความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
๔. ประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ					

ส่วนที่ ๓ : สรุปผลการประเมิน

☐ ดี ปฏิบัติตามหัวข้อประเมินจำนวน ๓ - ๔ หัวข้อ

☐ พอใช้ ปฏิบัติตามหัวข้อประเมินจำนวน ๒ หัวข้อ

☐ ต้องปรับปรุง ปฏิบัติตามหัวข้อประเมิน ๑ หัวข้อหรือไม่มีผลงานเลย

ส่วนที่ ๔ : ลงนามรับรองผลการปฏิบัติราชการ และความเห็นผู้บังคับบัญชา

ขอรับรองว่าผลการปฏิบัติราชการเป็นจริงและสามารถตรวจสอบได้	ความเห็น.....	☐ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก.....
(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... ...../...../.....	(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... ...../...../.....	(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ (.....) ตำแหน่ง..... ...../...../.....

<u>หมายเหตุ</u> คำอธิบายปรากฏด้านหลัง

ผนวก ก–๓

คำอธิบายการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ
<u>ระดับ ผกก. ขึ้นไปที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหาร และ สว.-สวญ. ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วย</u>

<u>ส่วนที่ ๑</u> : ข้อมูลส่วนบุคคล

ให้ระบุสายงาน หน่วยงาน รอบการประเมิน และยศ ชื่อ ชื่อสกุล ตำแหน่ง ของผู้รับการประเมิน

<u>ส่วนที่ ๒</u> : การประเมินผลการปฏิบัติราชการและความสามารถเชิงสมรรถนะ

๑. **งานประจำตามระเบียบและงานที่ได้รับมอบหมาย** หมายถึง งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ตามกฎหมายหรือระเบียบ รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๒. **การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง การกำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๓. **ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ยุทธวิธีในการทำงานของตนเอง และความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล** หมายถึง การขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนจนเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. **ประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม มีศีลธรรม จริยธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ อยู่ในกรอบของประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ** หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสม ตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการตำรวจ

<u>ส่วนที่ ๓.</u> : สรุปผลการประเมิน

- ให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมิน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ตามระดับผลการประเมินที่ได้รับ **โดยให้นับหัวข้อประเมินกรณีทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ปฏิบัติดี” เท่านั้น** เช่น ในกรณีที่มีการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ปฏิบัติดี” ๔ หัวข้อ ก็จะได้ผลการประเมินอยู่ในระดับดี หรือกรณีทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ปฏิบัติดี” ๒ หัวข้อ ก็จะได้ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ เป็นต้น

- กรณีสรุปผลการประเมิน “**ต้องปรับปรุง**” **ต้องมีหลักฐานประกอบ** เช่น รายงานชี้แจงข้อบกพร่อง , บันทึกว่ากล่าว เป็นต้น

<u>ส่วนที่ ๔.</u> : ลงนามรับรองผลการปฏิบัติราชการ และความเห็นผู้บังคับบัญชา

ให้ผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้ตรวจสอบลงนามรับรองผลการปฏิบัติราชการ

ผนวก ก–๔

แบบประเมินผล การประเมินในระดับดีเยี่ยม

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล สายงาน..... หน่วยงาน .....

รอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .....

ผู้รับการประเมิน (ยศ ชื่อ ชื่อสกุล) ..... ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๒ : การประเมินในระดับดีเยี่ยม ต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความทุ่มเทเสียสละอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดรอบระยะเวลาการประเมินจนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษอย่างดียิ่ง

ระบุ.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๓ : ลงนามรับรองการประเมินในระดับดีเยี่ยม ต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความทุ่มเท เสียสละอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดรอบระยะเวลาการประเมินจนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษอย่างดียิ่ง

ขอรับรองว่าความประพฤติฯ และนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษอย่างดียิ่ง เป็นจริงและสามารถตรวจสอบได้

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ส่วนที่ ๔ : ความเห็นของคณะกรรมการประเมิน

คณะกรรมการประเมินระดับต้น ❑ เห็นชอบ ❑ ไม่เห็นชอบ

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

คณะกรรมการประเมินระดับสุดท้าย ❑ เห็นชอบ ❑ ไม่เห็นชอบ

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

<u>หมายเหตุ</u> คำอธิบายปรากฏด้านหลัง

ผนวก ก–๔

คำอธิบายการใช้แบบประเมินผล การประเมินในระดับดีเยี่ยม

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลส่วนบุคคล

ให้ระบุสายงาน หน่วยงาน รอบการประเมิน และยศ ชื่อ ชื่อสกุล ตำแหน่ง ของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : การประเมินในระดับดีเยี่ยม จะต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความทุ่มเท เสียสละอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดรอบระยะเวลาการประเมินจนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษอย่างดียิ่ง

๑. เป็นผู้มีความประพฤติดี และปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความทุ่มเท เสียสละอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดรอบระยะเวลาการประเมินจนเป็นแบบอย่างที่ดี และ

๒. คิดค้นนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ใหม่ๆ และได้มีการนำไปใช้ปฏิบัติ จนเกิดประโยชน์ ต่อทางราชการได้อย่างแท้จริงอย่างเป็นรูปธรรม หรือ

๓. มีผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษอย่างดียิ่ง ในลักษณะ ดังนี้

(๑) เป็นงานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนมากกว่าปกติทั่วไป การได้มาซึ่งข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักฐาน เป็นไปด้วยความยากยิ่ง หรือเป็นงานปกติ แต่มีการปรับระบบการทำงานให้สั้น กระชับ คล่องตัว ลดความซ้ำซ้อนของเอกสาร หลักฐาน และขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และ

(๒) เป็นผู้ที่มีบทบาทหรือเป็นตัวแปรสำคัญ ที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ และ

(๓) ผลงานนั้นได้มาจากการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณ ไหวพริบ เป็นพิเศษมากกว่ากรณีปกติทั่วไป และ

(๔) มีผลการปฏิบัติงานในลักษณะข้างต้นอย่างต่อเนื่อง

๔. ให้แสดงหลักฐานประกอบการนำเสนอผลการประเมินในระดับดีเยี่ยมในรูปของเอกสาร ภาพถ่าย ภาพเคลื่อนไหว ได้ตามที่เห็นว่าเหมาะสม เพื่อประกอบการเผยแพร่ผลงานในเว็บไซต์ของหน่วยและกองสารนิเทศ

นวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การคิดค้น อาจเป็นแนวทางหรือวิธีปฏิบัติ ที่เกิดจากการใช้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ มิใช่การคัดลอกเลียนแบบจากหน่วยอื่น และได้มีการนำไปใช้ปฏิบัติจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการได้อย่างแท้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้นวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่อาจรวมทั้งสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อน และคิดค้นโดยบุคคลคนเดียวหรือมากกว่าหนึ่งคนก็ได้ โดยให้**บรรยายไม่ควรเกิน ๒ หน้ากระดาษ เอ ๔**

ส่วนที่ ๓ : ลงนามรับรองการประเมินในระดับดีเยี่ยม จะต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความทุ่มเท เสียสละอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดรอบระยะเวลาการประเมินจนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษอย่างดียิ่ง

ให้ผู้รับการประเมิน ลงนามรับรองความประพฤติฯ และนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษอย่างดียิ่ง

ส่วนที่ ๔ : ความเห็นของคณะกรรมการประเมิน

ให้ประธานกรรมการประเมินในแต่ละระดับ เลือกให้ความเห็นชอบความประพฤติฯ และนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษอย่างดียิ่ง และลงนามรับรอง

ผนวก ข-๑

แบบแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

ถึง.....

ด้วยได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของท่าน ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... แล้ว ปรากฏว่า มีผลการประเมินอยู่ในระดับ..... ซึ่งจัดว่าเป็นผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในกลุ่ม

- ❑ สูงกว่ามาตรฐานกลาง (ระดับดีเยี่ยม และระดับดี)
- ❑ อยู่ในมาตรฐานกลาง (ระดับพอใช้)
- ❑ ต่ำกว่ามาตรฐานกลาง (ระดับต้องปรับปรุง)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมิน

.....

.....

.....

กรณีดังกล่าว หากท่านเห็นว่าผลการประเมินของตนไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง ให้ดำเนินการดังนี้

๑. ร้องทุกข์ตามกฎหมายหรือระเบียบที่ ตร. กำหนด หรือ

๒. เข้าพบผู้ประเมินหรือผู้ตรวจสอบ เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติราชการพร้อมหลักฐานประกอบการอ้างอิงการดำเนินการ หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมิน นับแต่วันที่รับทราบผลการประเมิน ทั้งนี้ ผู้ประเมินหรือผู้ตรวจสอบอาจพิจารณาปรับเปลี่ยนผลการประเมินใหม่โดยพิจารณาจากหลักฐานประกอบการอ้างอิงการดำเนินการของผู้รับการประเมินใหม่ หากผู้รับการประเมินยังไม่พอใจให้ร้องทุกข์ตามกฎหมายหรือระเบียบ ตร. กำหนด

จึงแจ้งมาเพื่อทราบ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง .....
วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

รับทราบการประเมินและผลการประเมิน

(ลงชื่อ) ..... ผู้รับการประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง .....
วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

<u>หมายเหตุ</u> เมื่อผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมินแล้ว ให้ผู้รับการประเมินเก็บไว้เป็นหลักฐานต่อไป

ผนวก ข-๒

แบบแจ้งผลการประเมินในระดับดีเยี่ยม

ด้วยคณะกรรมการประเมินระดับ.....ได้ประเมินผล การประเมินในระดับดีเยี่ยมของ ยศ ชื่อ ชื่อสกุล.....ตำแหน่ง..... รอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ..... แล้ว

ปรากฏว่า ❑ เห็นชอบ ❑ ไม่เห็นชอบ การพิจารณาผลการประเมินในระดับดีเยี่ยม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินในระดับดีเยี่ยม ครบถ้วนทั้ง ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. เป็นผู้มีความประพฤติดี และปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความทุ่มเท เสียสละ อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องตลอดรอบระยะเวลาการประเมินจนเป็นแบบอย่างที่ดี และ

๒. คิดค้นนวัตกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ใหม่ๆ และได้มีการนำไปใช้ปฏิบัติ จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการได้อย่างแท้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ระบุ..... .....หรือ

๓. มีผลการปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษอย่างดียิ่ง ในลักษณะ ดังนี้

๓.๑ เป็นงานที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนมากกว่าปกติทั่วไป การได้มาซึ่งข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักฐานเป็นไปด้วยความยากยิ่ง หรือเป็นงานปกติ แต่มีการปรับระบบการทำงานให้สั้น กระชับ คล่องตัว ลดความซ้ำซ้อนของเอกสาร หลักฐาน และขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และ

๓.๒ เป็นผู้ที่มีบทบาทหรือเป็นตัวแปรสำคัญ ที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ และ

๓.๓ ผลงานนั้นได้มาจากการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณ ไหวพริบ เป็นพิเศษมากกว่ากรณีปกติทั่วไป และ

๓.๔ มีผลการปฏิบัติงานในลักษณะข้างต้นอย่างต่อเนื่อง

จึงแจ้งมาเพื่อทราบ

(ลงชื่อ) ..... ประธานกรรมการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ผนวก ค

แบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ

หน่วยงาน .....

ผลการประเมิน ❑ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ..... - ๓๑ มี.ค. .....) ❑ ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.....)

ลำดับ	ผู้รับการประเมิน				ระดับผลการประเมิน
	ยศ	ชื่อ	ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

<u>หมายเหตุ</u> การจัดรายชื่อผู้รับการประเมิน หากมีผู้รับการประเมินจำนวนมากให้จัดเรียงตามสายงาน หรือกลุ่มงาน โดยเรียงตามลำดับชั้นยศ

ผนวก ง

แบบประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ใน กลุ่มสูงกว่ามาตรฐานกลาง

การประเมินครั้งที่.....ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กลุ่มผู้รับการประเมิน ..... สังกัด .....

ลำดับ	ยศ ชื่อ ชื่อสกุล	ตำแหน่ง

ประกาศ ณ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

หมายเหตุ การจัดรายชื่อผู้รับการประเมิน หากมีผู้รับการประเมินจำนวนมากให้จัดเรียงตามสายงาน หรือกลุ่มงาน โดยเรียงตามลำดับชั้นยศ และจัดเรียงลำดับตามลำดับกลุ่มที่อยู่ใน ระดับดีเยี่ยมและดี

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖

(Human Resource Strategy of Royal Thai Police 2014 - 2023)

๑. บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ ปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญารักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ในการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔ โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน” การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่จำเป็นต้องมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีแนวคิดว่าคนเป็น “ทุน” ประเภทหนึ่งขององค์กรที่จำเป็นต้องลงทุนในการสรรหา บริหารจัดการและพัฒนาให้มีคุณภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร บุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ไม่มีค่าเสื่อมราคา เป็น “ทุนมนุษย์” ที่เน้นความรู้และนำสติปัญญามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร หากสามารถบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ย่อมสามารถเพิ่มผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กรได้มากกว่าสินทรัพย์หรือทุนประเภทอื่น ๆ กระบวนทัศน์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่อาจจำกัดแค่การรักษากฎระเบียบด้านงานบุคคลเพียงเท่านั้น แต่การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่ จำเป็นต้องบริหารในลักษณะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ผลักดันให้องค์กรไปสู่วิสัยทัศน์โดยผ่านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ ภาระด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่จำกัดอยู่กับหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นบทบาทที่ผู้บริหารทุกระดับและหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องร่วมกันรับผิดชอบ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวประกอบกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรในห้วงเวลาที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องกำหนดกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในระยะ ๑๐ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการพัฒนาสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลงและให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. แนวโน้มสถานการณ์ภายนอกที่มีผลกระทบต่อทรัพยากรบุคคล

๒.๑ สถานการณ์ด้านสังคม ในด้านประชากรมีการประมาณจำนวนประชากรไว้ว่าในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ประเทศไทยจะมีประชากร ๖๔,๘๗๑,๐๐๐ คน โดยมีสัดส่วนประชากรที่อยู่อาศัยในเขตเมือง ๓๐,๓๒๕,๐๐๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๕) อาศัยในเขตชนบท ๓๔,๕๔๖,๐๐๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒๕) ปัจจุบันอายุเฉลี่ยของคนไทย เพศชาย ๗๑.๓ ปี เพศหญิง ๗๘.๒ ปี และขณะนี้ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยปัจจุบันมีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งหมด คือจำนวน ๙,๙๒๘,๐๐๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓) และคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) คือมีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ ๒๐

นอกจากประชากรในประเทศแล้ว ยังมีชาวต่างชาติที่เป็นนักท่องเที่ยวและแรงงานที่เดินทางเข้า - ออกประเทศ ในแต่ละปีจำนวนมาก โดยเฉลี่ยเดินทางเข้าประมาณ ๓๐ ล้านคน และเดินทางออกประมาณ ๒๙ ล้านคน บุคคลที่เดินทางเข้าออกประเทศส่งผลต่อภาระงานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเช่นเดียวกัน รายละเอียดตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๑ : สถิติชาวต่างชาติเดินทางเข้า - ออกราชอาณาจักร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖

ปี พ.ศ.	เดินทางเข้า			เดินทางออก		
	passport	border pass	รวม	passport	border pass	รวม
๒๕๕๔	๒๐,๔๖๘,๐๒๐	๘,๓๓๘,๘๑๓	๒๘,๘๐๖,๘๓๓	๒๐,๐๒๓,๙๕๑	๘,๐๔๙,๗๓๓	๒๘,๐๗๓,๖๘๔
๒๕๕๕	๒๓,๘๙๔,๓๙๐	๔,๕๔๘,๖๕๔	๒๘,๔๔๓,๐๔๔	๒๓,๔๐๔,๐๖๘	๔,๓๐๖,๓๗๐	๒๗,๗๑๐,๔๓๘
๒๕๕๖	๒๘,๕๙๒,๒๑๓	๔,๓๘๓,๓๘๗	๓๒,๙๗๕,๖๐๐	๒๘,๑๓๖,๕๒๕	๔,๒๑๖,๗๙๕	๓๒,๓๕๓,๓๒๐
เดินทางเข้า เฉลี่ย ๓ ปี			๓๐,๐๗๕,๑๕๙	**เดินทางออก เฉลี่ย ๓ ปี**		๒๙,๓๗๙,๑๔๗

ที่มา : สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในด้านสัดส่วนของประชากร พบว่าประชากรในเขตเมืองที่มีเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต ทำให้ประชากรส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ครอบครัวมีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยว มีบุตรน้อย บิดามารดาต้องออกทำงานนอกบ้าน ความสัมพันธ์ในชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ความผูกพันระหว่างคนในท้องถิ่นชุมชนลดน้อยลง

สำหรับด้านสุขภาวะของคนไทย ในปัจจุบันสาเหตุการเสียชีวิตของคนไทย ๔ อันดับเรียงตามลำดับ คือ ๑) โรงมะเร็ง ๒) อุบัติเหตุ ๓) ความดันโลหิตสูงและโรคหลอดเลือดในสมอง และ ๔) โรคหัวใจ

สถานการณ์ด้านสังคมดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กล่าวคือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของสังคมไทย ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรภาครัฐเช่นเดียวกับภาคเอกชน ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนคนวัยหนุ่มสาวเข้ามาทำงานในองค์กร มีการแย่งชิงประชากรวัยแรงงานกับภาคเอกชนเมื่อขาดคนวัยหนุ่มเข้าสู่องค์กรส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีแนวโน้มอายุเฉลี่ยสูงขึ้นเช่นเดียวกับอายุเฉลี่ยของประชากรทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง นอกจากนี้ยังเกิดภาระการดูแลด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น ส่วนสาเหตุการเสียชีวิตของคนไทยก็เป็นสาเหตุของการเสียชีวิตโดยปกติของข้าราชการตำรวจเช่นกัน สาเหตุการเสียชีวิตดังกล่าวเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้ชีวิตของบุคลากรและเป็นสาเหตุที่สามารถป้องกันได้หากมีการดูแลสุขภาพในระยะยาว

๒.๒ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ แม้ว่าในห้วงเวลาที่ผ่านมามีเหตุการณ์ที่กระทบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นวิกฤติการณ์ทางการเมือง ปัญหาเศรษฐกิจภายนอกประเทศ เหตุภัยพิบัติทางธรรมชาติ แต่สำหรับแนวโน้มในระยะยาวมีการคาดการณ์ว่าประเทศไทยจะมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง อัตราการขยายตัวและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ดี ภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสูง ภาคเกษตรกรรมเป็นแหล่งสร้างรายได้ และภาคบริการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economics Community) จะส่งผลให้มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม การเติบโตทางเศรษฐกิจอาจมีผลกระทบในแง่ลบได้แก่ ภาวะเงินเฟ้อ ปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นและค่าครองชีพมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการกำหนดค่าตอบแทนข้าราชการตำรวจให้เพียงพอต่อการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละห้วงเวลาและความแตกต่างในแต่ละพื้นที่

๒.๓ สถานการณ์ด้านการเมือง ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การบริหารงานภาครัฐจำเป็นต้องอยู่ภายใต้นโยบายของรัฐบาล และการบริหารทรัพยากรบุคคล ก็จะต้องดำเนินไปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสามารถสนองตอบนโยบายสำคัญของรัฐบาลในแต่ละสมัย ทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรงและนโยบายด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการให้บริการประชาชนซึ่งมีจุดเน้นที่แตกต่างกันในแต่ละรัฐบาล การบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องสนองตอบต่อนโยบายดังกล่าวให้ทันต่อสถานการณ์ นอกจากนี้ ปัญหาระบบการเมืองของไทยที่ขาดเสถียรภาพย่อมส่งผลต่อความไม่แน่นอนของการกำหนดนโยบายภาครัฐ ซึ่งรวมถึงนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลด้วย

๒.๔ สถานการณ์ด้านเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology) สื่อสังคมออนไลน์ ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานของทุกภาคส่วน ทำให้เกิดรูปแบบการให้บริการประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต เปลี่ยนแปลงต่อวิธีการปฏิบัติงานประจำวัน รวมทั้งการถูกตรวจสอบการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐผ่านสื่อสังคมออนไลน์ บุคคลภาครัฐจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติให้เหมาะสม

๒.๕ สถานการณ์ด้านอาชญากรรม สถานการณ์ภายในประเทศในด้านเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้สภาพอาชญากรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต เนื่องจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ยังกระจุกตัวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเมืองใหญ่ที่มีประชากรหนาแน่น รวมถึงเมืองที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวมีนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในแต่ละปีจำนวนมาก ทำให้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีความแตกต่างจากเมืองอื่น ๆ เกิดช่องว่างทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งในบางพื้นที่มีความขัดแย้งจากการแย่งชิงทรัพยากรอันจำกัด สถานการณ์เหล่านี้เป็นความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมและปัญหายาเสพติด ในพื้นที่ต่าง ๆ อาชญากรรมพื้นฐาน (street crime) ยังเป็นอาชญากรรมที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ ชีวิต ร่างกายและเพศ มีคดีเกิดขึ้นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สร้างความหวาดกลัวภัยให้แก่ประชาชน ดังจะเห็นได้จากสถิติคดีย้อนหลัง ๓ ปี ตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๒ : สถิติคดีอาญา ๕ กลุ่ม ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖

กลุ่มคดี	ปี พ.ศ. ๒๕๕๔		ปี พ.ศ. ๒๕๕๕		ปี พ.ศ. ๒๕๕๖	
	รับแจ้ง (คดี)	จับกุม (คน)	รับแจ้ง (คดี)	จับกุม (คน)	รับแจ้ง (คดี)	จับกุม (คน)
๑. คดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ	๔,๗๐๙	๓,๐๕๑	๔,๙๘๐	๓,๓๖๒	๔,๗๔๗	๓,๐๘๙
๒. คดีชีวิต ร่างกายและเพศ	๒๕,๖๐๖	๑๗,๙๗๔	๒๕,๘๒๘	๑๗,๖๗๙	๒๓,๙๔๔	๑๕,๘๕๑
๓. คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์	๕๐,๗๘๓	๒๗,๑๐๓	๕๑,๕๐๘	๒๖,๖๔๖	๕๐,๒๖๐	๒๔,๕๓๐
๔. คดีที่น่าสนใจ	๓๑,๙๑๐	๑๑,๓๔๘	๓๒,๕๖๔	๑๑,๘๖๑	๓๐,๔๔๖	๑๐,๒๐๓
๕. คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย	๔๕๒,๐๒๕	๕๔๖,๔๐๒	๔๘๘,๖๕๒	๕๘๖,๓๒๓	๕๕๙,๕๙๕	๖๖๐,๓๕๘

ที่มา : สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในกลุ่มคดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย คดีที่มีสัดส่วนมากที่สุด คือ คดียาเสพติด และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี โดยคดียาเสพติดในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ มี ๓๕๙,๑๘๐ คดี ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ มี ๓๘๔,๗๖๔ คดี และปี พ.ศ. ๒๕๕๖ มี ๔๔๗,๕๖๔ คดีปัญหายาเสพติดจึงเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม

ขณะที่สังคมไทยมีสัดส่วนประชากรวัยเด็กและวัยหนุ่มสาวลดลง แต่เด็กและเยาวชนที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดกลับมีสัดส่วนมากขึ้น จากข้อมูลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าจำนวนคดีที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๖ มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยมีสัดส่วนการกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดประเภทเมทแอมเฟตามีน (ยาบ้า) สัดส่วนมากที่สุด ตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๓ : จำนวนคดีที่เด็กและเยาวชนกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๖

ปี พ.ศ.	ยาบ้า	ร้อยละ	กระท่อม	ร้อยละ	กัญชา	ร้อยละ	อื่น ๆ	ร้อยละ	รวม
๒๕๕๑	๖,๕๔๙	๕๘.๔	๑,๒๘๒	๑๑.๔	๑,๔๔๗	๑๒.๙	๑,๙๒๙	๑๗.๒	**๑๑,๒๐๗**
๒๕๕๒	๗,๒๒๔	๕๘.๕	๒,๖๘๙	๒๑.๘	๒,๐๖๘	๑๖.๗	๓๗๑	๓.๐	**๑๒,๓๕๒**
๒๕๕๓	๙,๑๔๖	๖๒.๒	๓,๐๗๕	๒๐.๙	๑,๘๘๒	๑๒.๘	๕๙๒	๔.๐	**๑๔,๖๙๕**
๒๕๕๔	๙,๕๒๕	๖๘.๘	๑,๘๘๘	๑๓.๖	๑,๓๖๐	๙.๘	๑,๐๗๒	๗.๗	**๑๓,๘๔๕**
๒๕๕๕	๙,๕๖๓	๖๔.๗	๒,๑๙๙	๑๔.๙	๑,๒๗๙	๘.๗	๑,๗๓๒	๑๑.๗	**๑๔,๗๗๓**
๒๕๕๖	๑๐,๔๘๒	๖๗.๕	๒,๐๔๗	๑๓.๒	๑,๕๙๓	๑๐.๓	๑,๔๐๘	๙.๑	**๑๕,๕๓๐**

ที่มา : กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

การกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด รวมทั้งคดีลัก วิ่ง ชิง ปล้น ในปัจจุบันมีการกระทำผิดในลักษณะกลุ่มแก๊งอาชญากรรม ซึ่งมีเยาวชนเข้าไปเกี่ยวข้องจำนวนมาก เช่น แก๊งรถซิ่ง แก๊งทวงหนี้นอกระบบ แก๊งมือปืนรับจ้าง เป็นต้น นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สื่อสังคมออนไลน์ ทำให้เกิดการกระทำผิดที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น การหลอกลวงจำหน่ายสินค้าทางอินเทอร์เน็ต การหลอกลวงให้โอนเงินจากแก๊ง Call Center การโจรกรรมข้อมูลบัตรเบิกเงินสดหรือบัตรเครดิต เป็นต้น การกระทำผิดในลักษณะดังกล่าวมีความซับซ้อนมากขึ้น การแก้ไขปัญหาเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน

และจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญในการสืบสวนสอบสวนและการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากจะทำให้เกิดการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ป่าไม้ แหล่งน้ำ หรือแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ แล้ว ปัญหาดังกล่าวยังทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างรัฐกับท้องถิ่น ระหว่างกลุ่มประชาชน รวมทั้งกระแสการตื่นตัวของพลังมวลชนกลุ่มต่าง ๆ ที่เคลื่อนไหวในประเด็นด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องรับผิดชอบแก้ไขปัญหาเพิ่มขึ้น

สถานการณ์ภายนอก จากปัญหาการเมืองระหว่างประเทศ ทำให้ภัยด้านการก่อการร้ายสากลเป็นภัยคุกคามประชาคมโลกกระแสโลกาภิวัตน์ ที่เชื่อมต่อประเทศต่าง ๆ ให้สามารถติดต่อสื่อสาร เดินทางและดำเนินธุรกิจการค้าได้อย่างเสรี ทำให้อาชญากรกระทำความผิดได้โดยไม่จำกัดพรมแดนเช่นกัน อาชญากรรมองค์กรข้ามชาติ (Transnational organized crime) มีเครือข่ายการกระทำผิดในลักษณะต่าง ๆ ทั้งการค้ามนุษย์ การค้ายาเสพติด การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย นอกจากนี้การที่ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีแนวโน้มที่จะมีการลงทุนค้าขาย การเดินทางเข้าออกประเทศเพิ่มมากขึ้น การขยายโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน และการส่งเสริมเขตเศรษฐกิจพิเศษตามพื้นที่ชายแดน ย่อมส่งผลกระทบต่อการเพิ่มขึ้นของอาชญากรรมที่อาศัยการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุน การเดินทางเข้าออก เป็นช่องทางในการกระทำผิดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แรงงานผิดกฎหมาย สินค้าหนีภาษี ยาเสพติด อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

๒.๖ ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อตำรวจ จากผลการวิจัยเรื่อง “ความคาดหวังของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ” โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๗ พบว่าประชาชนมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เรียงตามลำดับ ดังนี้

๑) ติดต่อใช้บริการได้ง่ายและรวดเร็ว
๒) บริการด้วยความสุภาพและมีมนุษยสัมพันธ์
๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
๔) ทำงานคุ้มค่ากับงบประมาณของรัฐบาล
๕) บริการด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม

ผู้วิจัยได้เสนอตัวแบบเพื่อตอบสนองความคาดหวังของประชาชน ในประเด็นที่สำคัญคือ การนำตัวแบบตำรวจชุมชน (Community Policing) มาใช้ โดยแก้ไขปัญหาให้เจ้าหน้าที่ตำรวจลดการใช้ความรุนแรงกับประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ใช้วาจาสุภาพกับประชาชน ไม่ใช้อำนาจกดขี่ประชาชน ลดปัญหาการแทรกแซงทางการเมืองและระบบอุปถัมภ์ นอกจากนี้จำเป็นต้องปรับบทบาทใหม่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจากการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมไปสู่บทบาทของการแก้ไขปัญหาสังคมโดยทำงานร่วมมือกับประชาชน

การสำรวจความคิดเห็นของสวนดุสิตโพล ซึ่งสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเนื่องในวันตำรวจ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๓ บทบาทของตำรวจที่ประชาชนพึงพอใจมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ

๑) การเสียสละทุ่มเทในการทำงาน (ร้อยละ ๔๖.๓๗)
๒) พิทักษ์ ปกป้องดูแลความสงบเรียบร้อยในบ้านเมืองและความปลอดภัย (ร้อยละ ๒๕.๔๐)
๓) การดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด (ร้อยละ ๒๐.๕๘)
๔) การปรับปรุงภาพลักษณ์ของตำรวจในสายตาประชาชนให้ดูเป็นมิตร ใกล้ชิดมากขึ้น (ร้อยละ ๗.๖๕)

ส่วนบทบาทของตำรวจที่ประชาชนอยากให้แก้ไขปรับปรุงมากที่สุด คือ

๑) การใช้อำนาจหน้าที่ที่ไม่ถูกต้อง เช่น รีดไถ เก็บส่วย สินบน (ร้อยละ ๖๐.๑๑)

๒) การใช้เส้นสาย เงินทองเพื่อแลกกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๓.๐๘)

๓) พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสม เช่น เมา อาละวาด ลวนลาม ฯลฯ (ร้อยละ ๑๖.๘๑)

เอแบคโพล (ABAC POLL) สำรวจความคิดเห็นของประชาชนเนื่องในวันตำรวจ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๓ เช่นเดียวกัน ความคิดเห็นของประชาชนถึงความรู้สึกยอดเยี่ยมที่มีต่อตำรวจ ๓ ลำดับแรก คือ รู้สึกอุ่นใจที่พบเห็น (ร้อยละ ๗๓) รู้สึกปลอดภัย (ร้อยละ ๗๑.๒๐) รู้สึกตำรวจยินดีต้อนรับ (ร้อยละ ๖๙.๒๐)

ความรู้สึกยอดแย่ที่มีต่อตำรวจ ๓ ลำดับแรก คือ ถูกเลือกปฏิบัติ (ร้อยละ ๔๑.๕๐) รู้สึกถึงผลประโยชน์เมื่อพบเห็นตำรวจ (ร้อยละ ๓๕.๕๐) รู้สึกจะถูกรีดไถ (ร้อยละ ๑๘.๗๐)

จากผลการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าในมุมมองของประชาชน คาดหวังให้ตำรวจให้บริการแก่ประชาชนอย่างสะดวกและรวดเร็ว ให้บริการด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม มีความสุภาพและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละและทุ่มเทเพื่อปกป้องในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และไม่มีพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชั่นหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในลักษณะต่าง ๆ นอกจากนี้ ประชาชนยังมีความคาดหวังให้ระบบการบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใส ไม่มีปัญหาการซื้อขายตำแหน่งอีกด้วย

๓. โครงสร้างองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกรอบอัตรากำลัง

๓.๑ โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น ๓๐ กองบัญชาการ ๖ กองบังคับการ โดยจัดกลุ่มหน่วยงานแบ่งออกเป็น ๖ กลุ่ม ประกอบด้วย

๓.๑.๑ ส่วนบังคับบัญชาได้แก่ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (สยศ.ตร.) สำนักงานส่งกำลังบำรุง (สกบ.) สำนักงานกำลังพล (สกพ.) สำนักงานงบประมาณและการเงิน (สงป.) สำนักงานกฎหมายและคดี (กมค.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (สง.ก.ตร.) สำนักงานจเรตำรวจ (จต.) สำนักงานตรวจสอบภายใน (สตส.) สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ (สลก.ตร.) กองการต่างประเทศ (ตท.) กองสารนิเทศ (สท.) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (สง.ก.ต.ช.) กองบินตำรวจ (บ.ตร.) กองวินัย (วน.)

๓.๑.๒ ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.) ตำรวจภูธรภาค ๑ - ๙ (ภ.๑ - ๙) และศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศชต.) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ทั่วประเทศ ควบคุมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๔๖๕ สถานี แยกเป็นสถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นตำแหน่งระดับผู้กำกับการ ๑,๑๘๕ สถานี ระดับสารวัตรใหญ่ ๑๕๒ สถานี และระดับสารวัตร ๑๒๘ สถานี

๓.๑.๓ ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้แก่ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง (บช.ก.) กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด (บช.ปส.) กองบัญชาการตำรวจสันติบาล (บช.ส.) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (สตม.) กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (บช.ตชด.) สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ (สพฐ.ตร.) สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สทส.)

๓.๑.๔ ส่วนปฏิบัติการเฉพาะทางได้แก่ สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ (สง.นรป.)

๓.๑.๕ ส่วนการศึกษาได้แก่ กองบัญชาการศึกษา (บช.ศ.) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (รร.นรต.)

๓.๑.๖ ส่วนบริการ ได้แก่ โรงพยาบาลตำรวจ (รพ.ตร.)

แผนภูมิที่ ๑ : โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ที่มา : จัดทำจากพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๒ สถานภาพกำลังพล

๓.๒.๑ อัตรากำลังพล

๑) ข้าราชการตำรวจตามกรอบตำแหน่ง จำแนกเป็นชั้นข้าราชการตำรวจ ดังนี้

ตารางที่ ๔ : อัตรากำลังพลจำแนกตามชั้นข้าราชการตำรวจ

ชั้น	ตำแหน่ง	คนครอง	ร้อยละของตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง
สัญญาบัตร	๖๓,๒๘๘	๕๘,๓๑๓	๙๒.๑๔	๔,๙๗๕
ประทวน	๒๓๒,๙๗๓	๑๕๔,๖๖๙	๖๖.๓๙	๗๘,๓๐๔
รวม	**๒๙๖,๒๖๑**	**๒๑๒,๙๘๒**	**๗๑.๘๙**	**๘๓,๒๗๙**

ที่มา : สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ข้อมูล ณ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗)

หมายเหตุ - รวมตำแหน่งและตัวคนในหน่วยนอกงบประมาณสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว (บก.ทท.) กองบังคับการตำรวจทางหลวง (บก.ทล.) กองบังคับการตำรวจรถไฟ (บก.รฟ.) กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (บก.ปอท.)

- ไม่รวมตำแหน่งสำรองราชการ
- นายตำรวจที่เลื่อนชั้นจากดาบตำรวจ อายุ ๕๓ ปี นับอยู่ในตำแหน่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

อัตราส่วนข้าราชการตำรวจทั้งหมดต่อประชากร เท่ากับ ๑ : ๓๐๕ (ตำรวจ ๓๒๘ นาย ต่อประชากรหนึ่งแสนคน)

อัตราส่วนข้าราชการตำรวจเฉพาะหน่วยงานในส่วนป้องกันปราบปรามอาชญากรรมต่อประชาชน เท่ากับ ๑ : ๓๙๘ (ตำรวจ ๒๕๑ นาย ต่อประชากรหนึ่งแสนคน)

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๕๘,๓๑๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๘ ของข้าราชการตำรวจทั้งหมด ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน ๑๕๔,๖๖๙ นาย คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๖๒ ของข้าราชการตำรวจทั้งหมด

สัดส่วนการควบคุมบังคับบัญชา (Span of Control) ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรต่อชั้นประทวน เท่ากับ ๑ : ๒.๖๕

สถานภาพกำลังพล หากแยกตามกลุ่มสายงาน กลุ่มงานบริหาร มีคนครองร้อยละ ๙๘.๕ กลุ่มงานป้องกันปราบปราม มีคนครองร้อยละ ๗๕.๕ กลุ่มงานอำนวยการและสนับสนุน มีคนครองร้อยละ ๕๗.๔ และกลุ่มงานเทคนิค มีคนครองร้อยละ ๔๙.๑ รายละเอียดตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๕ : อัตรากำลังพลแยกตามสายงาน

ลำดับ	สายงาน	สัญญาบัตร			ประทวน			รวม		
		ตำแหน่ง	คนครอง	%	ตำแหน่ง	คนครอง	%	ตำแหน่ง	คนครอง	%
๑	บริหาร	๗๓๔	๗๒๓	๙๘.๕	-	-	-	๗๓๔	๗๒๓	๙๘.๕
๒	ป้องกันปราบปราม	๔๓,๕๓๘	๔๑,๐๔๑	๙๔.๓	๑๙๕,๙๘๓	๑๓๙,๗๘๕	๗๑.๓	๒๓๙,๕๒๑	๑๘๐,๘๒๖	๗๕.๕
๓	อำนวยการและสนับสนุน	๑๕,๒๔๓	๑๓,๕๓๖	๘๘.๘	๓๒,๒๓๙	๑๓,๗๐๘	๔๒.๕	๔๗,๔๘๒	๒๗,๒๔๔	๕๗.๔
๔	เทคนิค	๓,๗๗๓	๓,๐๑๓	๗๙.๙	๔,๗๕๑	๑,๑๗๖	๒๔.๘	๘,๕๒๔	๔,๑๘๙	๔๙.๑
	รวม	**๖๓,๒๘๘**	**๕๘,๓๑๓**	**๙๒.๑**	**๒๓๒,๙๗๓**	**๑๕๔,๖๖๙**	**๖๖.๔**	**๒๙๖,๒๖๑**	**๒๑๒,๙๘๒**	**๗๑.๙**

ที่มา : กองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล (ข้อมูล ณ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗)

๒) ข้าราชการตำรวจจำแนกตามเพศ เพศชาย ๑๙๖,๙๕๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๘ เพศหญิง ๑๖,๐๒๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๒ ปัจจุบันมีข้าราชการตำรวจหญิงดำรงตำแหน่งสูงสุด รองผู้บัญชาการ ๒ นาย ผู้บังคับการ ๘ นาย

ข้าราชการตำรวจหญิงที่ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนและตำแหน่งในกลุ่มสายงานป้องกันปราบปราม มีจำนวน ๔,๐๕๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑.๙ ของกำลังพลข้าราชการตำรวจทั้งหมด

๓) บุคลากรอื่น ๆ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ ๑,๐๖๓ คน พนักงานราชการ ๕๗ คน

๔) เปรียบเทียบข้าราชการตำรวจกับข้าราชการในฝ่ายพลเรือน มีสัดส่วนข้าราชการตำรวจเป็นร้อยละ ๑๖.๐๘ โดยข้าราชการตำรวจมีจำนวนมากเป็นลำดับสอง รองจากกระทรวงศึกษาธิการ

๓.๒.๒ คุณลักษณะกำลังพล

๑) คุณวุฒิการศึกษา ข้าราชการตำรวจมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๒ รองลงมาปริญญาตรี ร้อยละ ๓๑.๙ ปริญญาโท ร้อยละ ๔.๗ และปริญญาเอก ร้อยละ ๐.๒ รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๖ : สถานภาพการศึกษาของข้าราชการตำรวจ

คุณวุฒิ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาเอก	๓๒๓	๐.๒
ปริญญาโท	๙,๙๘๖	๔.๗
ปริญญาตรี	๖๗,๙๙๑	๓๑.๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓๔,๖๘๒	๖๓.๒
รวม	**๒๑๒,๙๘๒**	**๑๐๐**

ที่มา : สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ข้อมูล ณ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗)

๒) อายุข้าราชการตำรวจ ปัจจุบันข้าราชการตำรวจ มีอายุเฉลี่ย ๔๓ ปี

- หน่วยงานที่มีอายุเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ภ.๕ อายุเฉลี่ย ๔๘.๕๗ ปี รองลงมา บช.ตชด. อายุเฉลี่ย ๔๖.๗๖ ปี และ ภ.๙ อายุเฉลี่ย ๔๖.๔๖ ปี
- หน่วยงานที่มีอายุเฉลี่ยน้อยสุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ รร.นรต. อายุเฉลี่ย ๓๑.๘๗ ปี รองลงมา สตส. อายุเฉลี่ย ๓๖.๒๗ ปี และ สยศ.ตร. อายุเฉลี่ย ๓๘.๐๕ ปี
- หน่วยปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อายุเฉลี่ยเกิน ๔๔ ปี ทุกหน่วย
- ข้าราชการตำรวจ จำแนกเป็นช่วงวัย (Generation) มีข้าราชการตำรวจอยู่ในวัย Generation X มากที่สุดคือร้อยละ ๕๕.๔๙ รองลงมาคือ Generation Baby boomer ร้อยละ ๓๑.๕๐ และ Generation Y ร้อยละ ๑๓.๐๑ รายละเอียดปรากฏตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๗ : จำนวนข้าราชการตำรวจ จำแนกตามช่วงวัย (Generation)

ช่วงวัย	จำนวน	ร้อยละ
Baby boomer (๔๙ - ๖๐ ปี)	๖๗,๐๘๓	๓๑.๕๐
Generation X (๓๔ - ๔๘ ปี)	๑๑๘,๑๘๒	๕๕.๔๙
Generation Y (๓๓ ปี ลงมา)	๒๗,๗๑๗	๑๓.๐๑
รวม	๒๑๒,๙๘๒	๑๐๐

ที่มา : สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ข้อมูล ณ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗)

นอกจากนี้ ในด้านอายุของบุคลากร องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation Development - OECD) กำหนดไว้ว่าองค์กรที่ก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรผู้สูงอายุ คือ องค์กรที่มีเจ้าหน้าที่อายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ ๒๐ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้าราชการตำรวจอายุตั้งแต่ ๕๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๕๗,๑๔๙ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๔ ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเป็นองค์กรผู้สูงอายุ ตามนิยามดังกล่าว

๓.๒.๓ ด้านการกระจายตัวของกำลังพล

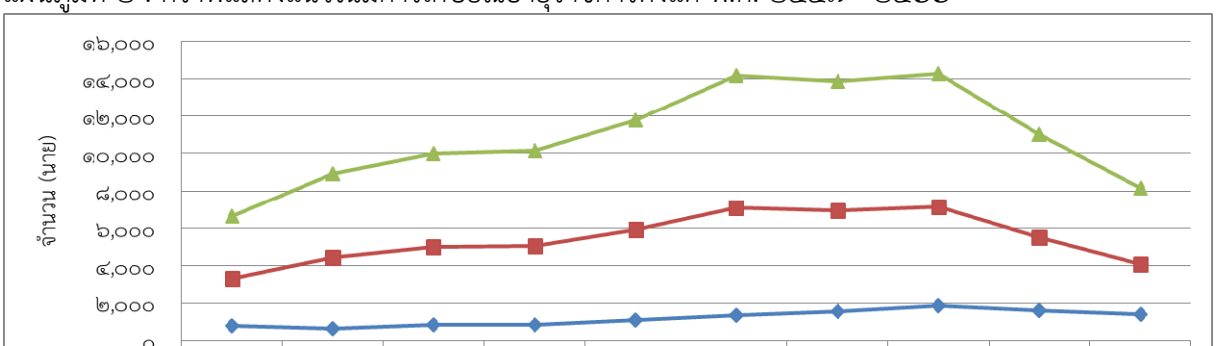
- หน่วยที่มีกำลังพลมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ภ.๔ จำนวน ๒๑,๙๘๑ นาย รองลงมา บช.น. จำนวน ๒๐,๙๙๙ นาย และ ภ.๓ จำนวน ๒๐,๔๙๕ นาย
- หน่วยที่มีกำลังพลน้อยที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ สตส. จำนวน ๑๖๕ นาย รองลงมา สง.นรป. จำนวน ๑๙๔ นาย และ สง.ก.ตร. จำนวน ๒๐๖ นาย

- หน่วยที่มีตำแหน่งว่างมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ สพฐ.ตร. คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗๒ รองลงมา สทส. คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑๑ และ บช.ตชด. คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๓

- หน่วยที่มีอัตราว่างน้อยที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ สตม. คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๕ รองลงมา ภ.๙ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๐ และ บช.ปส. คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๙

๓.๒.๔ แนวโน้มการเกษียณอายุราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ข้าราชการตำรวจจะเกษียณอายุเพิ่มขึ้นทุกปี จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนผู้เกษียณอายุสูงสุด ๗,๑๓๑ นาย จำนวนผู้เกษียณอายุราชการปรากฏตามกราฟ ดังนี้

แผนภูมิที่ ๒ : กราฟแสดงแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖



	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
รวม	๓,๓๑๓	๔,๔๕๗	๔,๙๙๒	๕,๐๖๗	๕,๙๐๑	๗,๐๙๖	๖,๙๒๘	๗,๑๓๑	๕,๕๒๑	๔,๐๘๔
ประทวน	๒,๕๓๔	๓,๘๑๕	๔,๑๕๐	๔,๒๓๓	๔,๘๑๐	๕,๗๕๐	๕,๓๗๐	๕,๒๖๘	๓,๙๒๓	๒,๖๙๗
สัญญาบัตร	๗๗๙	๖๔๒	๘๔๒	๘๓๔	๑,๐๙๑	๑,๓๔๖	๑,๕๕๘	๑,๘๖๓	๑,๕๙๘	๑,๓๘๗

ที่มา : จัดทำจากข้อมูลประกาศรายชื่อข้าราชการตำรวจเกษียณอายุ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๘ และฐานข้อมูลจากระบบ POLIS

๓.๒.๕ งบประมาณรายจ่ายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายของประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับการจัดสรรงบประมาณคิดเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ ๓ - ๔ ของงบประมาณรายจ่าย สำหรับงบบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้งบประมาณด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๗๐ ของงบประมาณรายจ่าย รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๘ : เปรียบเทียบสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายของประเทศ รายจ่ายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และงบบุคลากร ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗

ปีงบประมาณ	งบรายจ่ายประเทศ (บาท)	งบรายจ่าย ตร. (บาท)	ร้อยละ	งบบุคลากร ตร. (บาท)	ร้อยละของงบ ตร.
๒๕๕๓	๑,๗๐๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐	๗๔,๓๘๒,๙๖๗,๓๐๐	๔.๔	๕๒,๔๔๖,๖๖๗,๖๐๐	๗๐.๕๑
๒๕๕๔	๒,๐๗๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐	๗๔,๑๙๐,๕๕๕,๓๐๐	๓.๖	๕๔,๘๔๙,๙๙๖,๐๐๐	๗๓.๙๓
๒๕๕๕	๒,๓๘๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐	๗๗,๗๕๙,๗๕๐,๗๐๐	๓.๓	๖๐,๓๖๘,๖๖๙,๕๐๐	๗๗.๖๓
๒๕๕๖	๒,๔๐๐,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐	๘๓,๗๕๘,๘๓๑,๕๐๐	๓.๕	๖๒,๖๐๓,๙๕๐,๗๐๐	๗๔.๗๔
๒๕๕๗	๒,๕๒๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐	๘๖,๗๖๘,๗๒๘,๓๐๐	๓.๔	๖๕,๘๗๗,๖๑๘,๗๐๐	๗๕.๙๒

ที่มา : ปรับปรุงจากข้อมูลของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำหรับงบประมาณที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้ในการผลิตและฝึกอบรมข้าราชการตำรวจในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นเงิน ๗๙๓.๙๔๔ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๒ ของงบดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และคิดเป็นร้อยละ ๐.๙๒ ของงบประมาณรายจ่ายภาพรวม รายละเอียดการเปรียบเทียบงบประมาณย้อนหลังตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๗ ตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๙ : เปรียบเทียบสัดส่วนค่าใช้จ่ายในการผลิตและฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจต่องบดำเนินงานในภาพรวม ตร. และงบประมาณรายจ่ายภาพรวม ตร. (หน่วย : ล้านบาท)

ปีงบประมาณ	ค่าใช้จ่ายผลิตและฝึกอบรม	งบดำเนินงานภาพรวม ตร.	สัดส่วน	งบประมาณรายจ่ายภาพรวม ตร.	สัดส่วน
๒๕๕๓	๓๑๔.๙๕๐	๑๑,๕๗๐.๒๔	๒.๗๒	๗๔,๓๘๒.๙๗	๐.๔๒
๒๕๕๔	๒๗๘.๙๕๑	๑๓,๘๐๔.๔๐	๒.๐๒	๗๔,๑๙๐.๕๖	๐.๓๘
๒๕๕๕	๕๕๔.๑๖๓	๑๓,๙๘๑.๓๙	๓.๙๖	๗๗,๗๕๙.๗๕	๐.๗๑
๒๕๕๖	๙๕๔.๕๐๘	๑๕,๔๐๘.๓๓	๖.๒๐	๘๓,๗๕๘.๘๓	๑.๑๔
๒๕๕๗	๗๙๓.๙๔๔	๑๔,๙๓๗.๘๒	๕.๓๒	๘๖,๗๖๘.๗๒	๐.๙๒

ที่มา : สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๓.๓ ลักษณะงานตำรวจ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีความแตกต่างจากข้าราชการประเภทอื่น กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานซึ่งมีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เป็นผู้ที่มีอำนาจใช้กำลังบังคับต่อประชาชน อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มิใช่มีเพียงการจับกุมผู้กระทำผิดเพียงอย่างเดียว แต่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมเกือบทุกเรื่อง เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทั้งในระดับบุคคลในชุมชนสังคม ระดับกลุ่มบุคคล รวมทั้งความขัดแย้งทางการเมือง การปฏิบัติงานจึงมีลักษณะที่ต้องใช้วิจารณญาณหรือใช้ดุลยพินิจ (Police Discretion) และการใช้วิจารณญาณดังกล่าว มีความแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ซึ่งข้าราชการระดับผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ใช้วิจารณญาณมากกว่าผู้ปฏิบัติระดับล่าง แต่สำหรับองค์กรตำรวจข้าราชการตำรวจระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นผู้ที่ติดต่อกับประชาชนโดยตรง กลับต้องเป็นผู้ใช้วิจารณญาณมากกว่า เป็นการใช้วิจารณญาณที่จะจับกุมหรือไม่จับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ เลือกปฏิบัติกับผู้ใด ไม่ปฏิบัติกับผู้ใด การใช้วิจารณญาณที่ผิดพลาดอาจส่งผลสะท้อนที่ร้ายแรงได้

ลักษณะอีกประการหนึ่งของงานตำรวจ คือการปฏิบัติงานด้วยความเสี่ยงอันตราย ซึ่งมิใช่ความเสี่ยงจากการปราบปรามผู้กระทำผิดเพียงเท่านั้น แต่จากสภาพการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ การปฏิบัติราชการพิเศษ ทำให้มีความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ หรือความเสี่ยงจากความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจ ความเสี่ยงจากการเจ็บป่วยอันเนื่องจากสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น พักผ่อนน้อย พักผ่อนไม่เป็นเวลา ปฏิบัติงานด้วยความตรากตรำ เป็นต้น รวมทั้งความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้องหรือต้องหาคดีทั้งทางอาญาและทางแพ่ง อันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จากการวิจัยเพื่อศึกษาระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจ โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ร่วมกับมูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๕ พบว่าข้าราชการตำรวจมีความเสี่ยงทั่วไป (Common Risk) มากกว่าข้าราชพลเรือนสามัญอยู่ระหว่าง ๑๓.๕๖ - ๒๒.๕๗ เท่า ข้าราชการตำรวจสายปฏิบัติการ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวนและสายงานจราจร มีความเสี่ยงเฉพาะ (Specific Risk)

มากกว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มงานอำนวยการและสนับสนุน เท่ากับ ๒.๙๗ เท่า ๓.๐๘ เท่า และ ๒.๖๖ เท่า ตามลำดับ

จากลักษณะงานที่ตำรวจเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถใช้กำลังบังคับต่อประชาชนได้โดยสามารถใช้อาวุธได้ สภาพงานที่ต้องใช้วิจารณญาณท่ามกลางความขัดแย้งต่าง ๆ และความเสี่ยงอันตราย กับค่านิยมที่ตำรวจจะต้องเป็นผู้พิทักษ์ปกป้องสังคม ทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “วัฒนธรรมตำรวจ” (Police Culture) อันมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากบุคคลในอาชีพอื่น เช่น การระแวงสงสัย (suspicion) การรักษาความลับ (secrecy) การแยกตัวออกจากสังคม (isolation) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (solidarity) เป็นต้น วัฒนธรรมตำรวจ เกิดขึ้นจากลักษณะการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเชื่อการหล่อหลอมความคิดผ่านฝึกอบรม การถ่ายทอดจากรุ่นพี่ หรือเรื่องเล่าอันเป็นตำนาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางอาชีพอื่น ๆ

นอกจากนี้ งานตำรวจเป็นงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานีตำรวจจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง การจัดบุคลากรจึงจำเป็นต้องจัดเป็นผลัด เพื่อหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ การจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องคำนึงถึงวิธีการปฏิบัติงานเป็นผลัดที่จะต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก

๔. กรอบแนวนโยบายที่นำมาจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖

๔.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมในสังคม โดยมีประเด็นมุ่งเน้นสำคัญประการหนึ่ง คือ พัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพสูง มีคุณธรรม จริยธรรมทางอาชีพและมีความรับผิดชอบ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโต อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ให้ความสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างสังคมนานาชาติที่มีคุณภาพชีวิต ป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔.๒ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังพลภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑)

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๑๖๙ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๖ แจ้งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) สาระสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีดังนี้

- มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ครอบคลุมกำลังพลภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และกำลังคนประเภทอื่นในส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารที่ใช้งบบุคลากรจากงบประมาณรายจ่ายแผ่นดิน

- ไม่เพิ่มอัตราข้าราชการตั้งใหม่ในภาพรวมสำหรับข้าราชการทุกประเภท ยกเว้นกรณีจำเป็นมิอาจหลีกเลี่ยงได้ ได้แก่ การจัดตั้งหน่วยงานระดับกรมขึ้นไป หรืองานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

- การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ จะไม่ยุบเลิกอัตราข้าราชการในภาพรวม และจัดสรรอัตราที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนในภาพรวมของกระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว สำหรับข้าราชการตำรวจ ให้องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.ตร.) พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ สำหรับตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด มีดังนี้

ก. ภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ข. ภารกิจในสถานีตำรวจในพื้นที่อำเภอในถิ่นทุรกันดารที่มิใช่ตัวจังหวัดและพื้นที่อำเภอในเขตจังหวัด ที่ห่างไกลความเจริญ

ค. ภารกิจด้านการอารักขาและรักษาความปลอดภัยในบริเวณสถานที่ประทับ

ง. ภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

จ. ภารกิจด้านการปราบปรามยาเสพติด

ฉ. ภารกิจที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

- การบริหารจัดการอัตรากำลังลูกจ้าง ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นทุกส่วนราชการ และไม่ให้จ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณประเภทงบบุคลากร

๔.๓ ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔ กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้ คือ “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน” ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลโดยเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตอบสนองต่อภารกิจตามนโยบายรัฐบาล เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชน ปรับปรุงพัฒนาระบบงานและกระบวนงานนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใส มีมาตรฐาน โดยพัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ นำมาตรการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบมาบังคับใช้ มุ่งมั่นทำงานเพื่อภาพลักษณ์ของตำรวจ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ และพัฒนาคุณธรรมให้บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสปรับทัศนคติและวิธีการทำงานเพิ่มขีดความสามารถของสถานีตำรวจ นำประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม กำหนดมาตรฐานและปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนกระบวนงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจและงานบริการประชาชน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พัฒนางานตรวจสอบภายในจัดหาครุภัณฑ์ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ให้เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยภายในและภายนอก

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยส่งเสริมให้ประชาชนเครือข่ายภาครัฐ และภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมยกย่อง เชิดชูเกียรติและหรือให้รางวัลตอบแทนคุณความดีแก่ประชาชนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมบูรณาการกลไก ทั้งภายในและภายนอกให้มีการเชื่อมโยงการดำเนินงาน รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค

ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน เครือข่ายภาครัฐและเอกชนรวมทั้ง การปรับโครงสร้างหน่วยงานและระบบตำแหน่งให้สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารโดยการบริหารที่มุ่งเน้นผลงาน พัฒนาระบบการจัดทำแผนงานงบประมาณ ขับเคลื่อน ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานการสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานวางระบบการจัดสวัสดิการระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความเจริญก้าวหน้า ยึดหลักสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถภาพทางกายและจิตใจ สร้างจิตสำนึกการอุทิศตนในการทำงาน การใช้งบประมาณและทรัพย์สินของทางราชการ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านยุทธศาสตร์ ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการตรวจราชการ กำหนดแผนการจัดหาทดแทนสถานที่ทำการ บ้านพัก ยุทโธปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยานพาหนะให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทุกระดับให้สอดคล้องยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ

๔.๔ ยุทธศาสตร์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการชายแดนและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามทุกรูปแบบเพื่อความมั่นคงของประเทศ รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจที่ ๑ การเฝ้าระวังตามแนวชายแดนและคนต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว การบริการและการลงทุนกับประเทศในสมาชิกอาเซียน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพการตรวจคนเข้าเมืองเพื่อรองรับความเชื่อมโยงระบบการคมนาคมขนส่ง การเปิดเสรีทางการค้า และการท่องเที่ยว

ภารกิจที่ ๓ การรักษาความปลอดภัยระบบโครงข่ายคมนาคมขนส่งในพื้นที่ชั้นใน

ภารกิจที่ ๔ การปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ภารกิจที่ ๕ การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์

ภารกิจที่ ๖ การให้บริการและอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความร่วมมือด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ทั้งในและนอกอาเซียน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจที่ ๗ การพัฒนากลไกความร่วมมือกับหน่วยงานตำรวจในอาเซียนและหน่วยงานความมั่นคงอื่น ๆ

๗.๑ การพัฒนากลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานตำรวจของประเทศสมาชิก

๗.๒ การสร้างกลไกความร่วมมือบริเวณชายแดน ในการปรับปรุงความเชื่อมโยงระหว่างประเทศสมาชิก

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจที่ ๘ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ภารกิจที่ ๙ การศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียนและการพัฒนาทักษะข้าราชการตำรวจ

ภารกิจที่ ๑๐ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการอำนวยความยุติธรรม

๑๐.๑ การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ

๑๐.๒ การอำนวยความยุติธรรมและการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ

๔.๕ ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาบุคคลภายนอก ดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและได้นำผลการวิจัยมาประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ ดังนี้

๔.๕.๑ โครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และบริษัท เอพีเอ็ม กรุ๊ป โซลูชั่น จำกัด ซึ่งผลการศึกษามีข้อเสนอ ดังนี้

(๑) การปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลในเชิงการพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) เช่น การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์และปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

(๒) การปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลในเชิงการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) เช่น การวิเคราะห์งานและการกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ การสร้างระบบสรรหาและคัดเลือก การบริหารและพัฒนาสวัสดิการ การจัดทำระบบเส้นทางการเจริญเติบโต เป็นต้น

(๓) การปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลในเชิงการพัฒนาข้าราชการตำรวจ (Human Resource Development : HRD) เช่น การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการตำรวจแบบต่อเนื่อง การกำหนดลักษณะผู้นำ บทบาทผู้นำและพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นต้น

(๔) การปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลในเชิงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) เช่น การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

(๕) การเตรียมความพร้อมเปิดเสรีอาเซียน การเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย

๔.๕.๒ โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจ โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง ซึ่งผลการศึกษามีข้อเสนอ ดังนี้

(๑) ปรับปรุงบัญชีเงินเดือนให้แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้สามารถสะท้อนความเสี่ยงจากการรับราชการในฐานะข้าราชการตำรวจ

(๒) ปรับปรุงอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เพื่อสะท้อนความเสี่ยงเฉพาะจากการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการ

(๓) เสนอให้มีการให้เงินเพิ่มตามท้องที่ ที่สามารถสะท้อนผลกระทบต่อความสามารถในการดำรงชีวิต และการทำงานจากการต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลาย

(๔) ปรับปรุงการให้เงินเพิ่มตามวิชาชีพ ให้สามารถสะท้อนความแตกต่าง และความเหมาะสมของค่าตอบแทนรายวิชาชีพ

(๕) ปรับปรุงสวัสดิการ ให้สามารถสะท้อนการดำรงชีวิต และการทำงานของข้าราชการตำรวจให้มากขึ้น

๔.๕.๓ โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษากรณีการขอทบทวนมติ ก.ต.ช. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๑ โดยสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ร่วมกับคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นการศึกษาความเหมาะสมของการรับสมัครบุคคลผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยผลการศึกษาพบว่า ภายใต้เงื่อนไขสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้มีคุณวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีความเหมาะสมในการเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมากกว่าผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี และผู้วิจัยมีข้อเสนอเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในการรับสมัครบุคคลภายนอก การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาระบบและกระบวนการสรรหาที่ควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกมากกว่าการทดสอบความรู้ ความสามารถโดยทั่วไปเพียงอย่างเดียว

๕. บทสรุปการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖ เป็นการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว การกำหนดวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ที่จะต้องดำเนินการ ได้คำนึงถึงแนวโน้มของสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แล้วนำไปกำหนดเป็นภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สรุปประเด็นได้ดังนี้

๕.๑ แนวโน้มของสถานการณ์และปัญหาที่ต้องเผชิญ เมื่อวิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และอาชญากรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนคนวัยหนุ่มสาวเข้ามาในองค์กร การแย่งชิงประชากรวัยทำงานที่มีความรู้ความสามารถกับภาคเอกชนปัญหาการขาดแคลนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในฐานะเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมที่จะต้องสามารถดำรงชีพได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เพื่อไม่ให้ใช้อำนาจหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ปัญหาด้านอาชญากรรมมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการกระทำผิดที่ซับซ้อนมากขึ้น มีการกระทำผิดเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายหรือกลุ่มแก๊งอาชญากรรม ปัญหายาเสพติดและองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ การเปิดประเทศสู่การเป็นประชาคมอาเซียนเป็นสถานการณ์ที่ข้าราชการตำรวจจะต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมพร้อมเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผลกระทบย่อมตกอยู่กับการให้บริการประชาชนในทุกพื้นที่

ปัญหาด้านองค์กรที่จะต้องเผชิญ คือ การเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่จัดโครงสร้างแบบราชการ (Bureaucratic Organization) มีช่วงชั้นการบังคับบัญชา อำนาจรวมศูนย์ เน้นการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนการจัดองค์กรและระบบตำแหน่ง ได้ทันต่อปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่สามารถกำหนดเส้นทางเติบโตในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและไม่สามารถตอบสนองการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของข้าราชการตำรวจได้เพียงพอ ระบบสรรหาไม่สามารถดึงดูดบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้าสู่ระบบ ปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามและให้บริการประชาชน

ลักษณะงานตำรวจมีความแตกต่างจากข้าราชการอื่น ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีอำนาจใช้กำลังบังคับ ตรวจค้น จับกุมประชาชน ข้าราชการตำรวจระดับล่างเป็นผู้ที่จะต้องใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง ภายใต้การปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตราย และความไม่ชัดเจนในขอบข่ายภารกิจ ทำให้เกิดวัฒนธรรมตำรวจ ที่มีความแตกต่างจากอาชีพอื่น

๕.๒ คุณลักษณะข้าราชการตำรวจในอนาคต จากแนวโน้มสถานการณ์และปัญหาที่จะต้องเผชิญในอนาคต จึงจำเป็นต้องกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรที่เป็นเป้าหมายการบริหารและการพัฒนา โดยคุณลักษณะดังกล่าวยังจำเป็นต้องมีการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีวิสัยทัศน์ให้ “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน”

เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้นำผลการศึกษาของ อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) เพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในทุกระดับตำแหน่ง โดย อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ศึกษาลักษณะของงานตำรวจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว จึงกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการตำรวจ โดยมีองค์ประกอบ ๕ สมรรถนะ เรียกว่า “PRIDE” เพื่อใช้เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการตำรวจทั้งระบบ และเป็นการหล่อหลอมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสมรรถนะดังกล่าว มีดังนี้

๑) ความเป็นตำรวจมืออาชีพ (Professional Police) หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ การใช้ยุทธวิธีตำรวจ ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจที่จะเสี่ยงภัย

๒) ความอดกลั้น (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์กดดันต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถควบคุมตัวเองให้ยืนหยัดต่ออุดมการณ์และอุดมคติตำรวจอย่างเหมาะสม

๓) ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT literacy) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถใช้อุปกรณ์และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔) การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา (Developing Trust) หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ประชาชน และจะต้องส่งเสริมชื่อเสียงและเกียรติภูมิขององค์กรตำรวจอยู่เสมอ

๕) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ (Enabling English or other Languages Proficiency) หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ การกำหนดคุณลักษณะข้าราชการตำรวจในอนาคต ได้พิจารณาเทียบเคียงกับคุณลักษณะของข้าราชการไทยในอนาคต จากการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้าตามภาพอนาคตที่เป็นไปได้มากที่สุด ประกอบด้วยคุณลักษณะ ๓ ด้าน ดังนี้

๑) คุณลักษณะของข้าราชการมืออาชีพ (Professionalism) ทำงานอย่างมีคุณภาพ สามารถจัดการกับกลุ่มคนที่หลากหลาย มีความพร้อมกับการทำงานภายใต้สภาวะวิกฤติ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่

๒) คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจิตสาธารณะ (Public ethos) มีจิตบริการ เน้นการให้บริการอย่างมีคุณภาพ ให้ความสำคัญแก่ผู้เสียเปรียบ พร้อมต่อการถูกตรวจสอบ

๓) คุณลักษณะของข้าราชการที่มีจริยธรรม (Ethics) เคารพในความแตกต่างหลากหลาย มีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ตรงไปตรงมา ใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน เป็นแบบอย่างของความดีงามในสังคม

ดังนั้น ลักษณะของข้าราชการตำรวจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคต ตามสมรรถนะหลัก จึงมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของข้าราชการไทยดังกล่าว ทั้งด้านความเป็นตำรวจมืออาชีพที่จำเป็นต้องมี

ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความพร้อมทำงานในสภาพเสี่ยงอันตราย ภาวะวิกฤติ และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ การมีจิตสาธารณะจะเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ความอดกลั้นเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะการมีจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต สำหรับความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีและด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ นั้น เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อรองรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจอันเนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาที่จะต้องเผชิญในอนาคต ประกอบกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อตำรวจ จึงมีประเด็นที่นำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ใน ๒ มิติ คือ

มิติด้านคุณลักษณะข้าราชการตำรวจในอนาคต ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ เป็นตำรวจมืออาชีพ หมายถึงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในงานตำรวจ มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปฏิบัติงานภายใต้สภาวะความเสี่ยง มีจิตใจให้บริการ มีกริยาวาจาที่สุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีความอดกลั้น มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ยึดมั่นในอุดมการณ์ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ นอกจากนี้ ข้าราชการตำรวจในอนาคตควรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่และการให้บริการประชาชน การใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมภายใต้ประชาคมอาเซียน และคุณสมบัติดังกล่าวจะนำไปสู่ผลลัพธ์สุดท้าย คือ ความเชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนที่มีต่อตำรวจ

มิติด้านระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจะทำให้ข้าราชการตำรวจในอนาคตมีคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่จะสามารถสร้างข้าราชการตำรวจให้มีคุณลักษณะดังกล่าวได้ จำเป็นต้องมีระบบที่สามารถสรรหาบุคคลที่เหมาะสม เข้ามาในองค์กร พัฒนา รักษาไว้ และออกจากราชการไปอย่างมีคุณค่า การพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและให้บริการประชาชนโดยตรง

๕.๓ สรุปประเด็นท้าทายด้านทรัพยากรบุคคล จากแนวโน้มสถานการณ์และปัญหาที่ต้องเผชิญคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจที่ต้องการ รวมทั้งระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จะนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้ จึงได้สรุปประเด็นท้าทายที่นำมากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

๕.๓.๑ ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development - OD)

๕.๓.๑.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีขอบข่ายกว้างขวางมากเป็นองค์กรขนาดใหญ่และจัดโครงสร้างที่มีช่วงชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ดำเนินการได้ล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์

๕.๓.๑.๒ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีสัดส่วนสูง งบบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ ๗๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้มีข้อจำกัดในการพัฒนาด้านอื่น ๆ รวมทั้งมาตรการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่สามารถเพิ่มกำลังพลได้เกินกว่าจำนวนผู้ที่เกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๕.๓.๑.๓ วัฒนธรรมตำรวจ มีลักษณะเฉพาะและที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการสร้างหุ้นส่วนกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม หรือการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังมีปัญหาข้าราชการตำรวจที่มีความประพฤติไม่เหมาะสม ทำให้มีความจำเป็นในการเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกแก่ข้าราชการตำรวจ

๕.๓.๑.๔ การบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายใต้สภาวะความเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นมืออาชีพ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอันทันสมัยมาช่วยสนับสนุนข้อมูลด้านบุคลากรอย่างครบถ้วนถูกต้องและทันเวลา

๕.๓.๒ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management - HRM)

๕.๓.๒.๑ ข้าราชการตำรวจเกษียณอายุราชการเพิ่มขึ้นหากไม่สามารถสรรหาและผลิตกำลังพลทดแทนให้เพียงพอและทันเวลา จะส่งผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามและการให้บริการประชาชน

๕.๓.๒.๒ ขาดแคลนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจากนโยบายส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเปิดสอบข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเลื่อนเป็นชั้นสัญญาบัตรจำนวนมาก และการประเมินเลื่อนชั้นข้าราชการตำรวจยศดาบตำรวจอายุ ๕๓ ปี เป็นชั้นสัญญาบัตร ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาการขาดแคลนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นอย่างมาก

๕.๓.๒.๓ ขาดแคลนข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่ด้านเทคนิค ซึ่งเป็นบุคลากรที่ต้องมีคุณวุฒิพิเศษ มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ตลอดจนจะต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน เช่น งานพิสูจน์หลักฐาน งานนิติวิทยาศาสตร์ งานตรวจพิสูจน์และเก็บกู้วัตถุระเบิด งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร งานบัญชี งานการเงิน นักบินตำรวจ เป็นต้น

๕.๓.๒.๔ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบ ยังไม่สามารถดึงดูดและคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะและทัศนคติที่เหมาะสมกับงานตำรวจเข้าสู่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปัญหาการขาดแคลนคนอายุน้อยที่จะเข้ามาปฏิบัติงานตำรวจ

๕.๓.๒.๕ ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายยังไม่สามารถตอบสนองต่อภารกิจ รวมทั้งไม่สอดคล้องกับเส้นทางการเจริญเติบโตในสายอาชีพไม่สามารถส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของข้าราชการตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓.๒.๖ ค่าตอบแทนตำรวจไม่เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะเป็นเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมที่จำเป็นต้องให้ข้าราชการตำรวจดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ เป็นธรรม

๕.๓.๒.๗ งานตำรวจมีลักษณะเฉพาะ สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีบุคลากรจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรม เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับล่างเป็นผู้ใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติงานประจำวัน ลักษณะงานมีความเสี่ยง ทำให้ข้าราชการตำรวจเจ็บป่วย ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ มีภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านอื่น ๆ รวมทั้งการเป็นองค์กรแห่งผู้สูงวัยทำให้มีภาระด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น

๕.๓.๒.๘ สัดส่วนจำนวนข้าราชการตำรวจหญิงในฝ่ายปฏิบัติการมีจำนวนน้อย

๕.๓.๒.๙ ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดจากวิกฤติด้านการเมืองหรือเศรษฐกิจ เช่น ความขัดแย้งทางการเมือง การตกต่ำทางเศรษฐกิจ เป็นต้น

๕.๓.๓ ด้านการพัฒนาข้าราชการตำรวจ (Human Resource Development - HRD)

๕.๓.๓.๑ ข้าราชการตำรวจอายุเฉลี่ยสูงขึ้น การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรผู้สูงอายุ และการมีข้าราชการตำรวจอายุเฉลี่ยสูง นอกจากจะเป็นภาระการดูแลสวัสดิการและการรักษาพยาบาลแล้ว ยังทำให้กระทบต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีอายุน้อย มีสมรรถนะร่างกายเหมาะสมกับภารกิจที่ตรากตรำและมีความเสี่ยงอันตราย

๕.๓.๓.๒ การบริหารคนต่างยุค (Generation) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมาก มีการผสมผสานระหว่างคนรุ่นเก่าและคนรุ่นใหม่ด้วยความแตกต่างของอุปนิสัยและวิถีการใช้ชีวิตระหว่างคนที่เกิดในแต่ละยุค (Generation) อาจเกิดปัญหาด้านความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างยุค จำเป็นต้องมีกลยุทธ์เพื่อให้กำลังพลต่างยุคสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและดึงศักยภาพของคนต่างยุคออกมาให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด

๕.๓.๓.๓ การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและอาชญากรรมรวมทั้งปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ดังนั้น จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาวิกฤติต่าง ๆ ได้ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังต้องการผู้เชี่ยวชาญที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ สำหรับการรองรับการเปลี่ยนแปลงและลักษณะงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการรักษาความสงบเรียบร้อยในอนาคต เช่น อาชญากรรมข้ามชาติ การก่อการร้าย อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมทางเทคโนโลยี เป็นต้น

๕.๓.๓.๔ การพัฒนาภาวะผู้นำ เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลง บริหารจัดการ กำกับดูแลคนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้าหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทุกระดับจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ และผู้บังคับการขึ้นไป ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยที่ให้บริการประชาชนโดยตรง

๕.๓.๓.๕ การสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน จำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมข้าราชการตำรวจทุกระดับและต่อเนื่องตลอดเวลาการรับราชการ รวมถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพตำรวจ

๕.๓.๓.๖ การพัฒนาขีดความสามารถข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จำเป็นต้องจัดระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาความสามารถในการใช้ดุลยพินิจปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม การเพิ่มอำนาจ (Empowerment) ให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันได้อย่างคล่องตัวและสนองตอบแนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร

๕.๓.๓.๗ การเตรียมความพร้อมของทรัพยากรบุคคลเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจะเริ่มต้นในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ และพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความพร้อมรับสถานการณ์อาชญากรรมและการทำงานร่วมกับตำรวจประเทศอาเซียน

แผนภูมิที่ ๓ : กรอบแนวนโยบายที่นำมาจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖

แผนภูมิที่ ๔ : ที่มาของยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖

๖. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖ (Human Resource Strategy of Royal Thai Police 2014 - 2023)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖
(Human Resource Strategy of Royal Thai Police 2014 - 2023)

วิสัยทัศน์ : ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม สร้างตำรวจมืออาชีพที่ประชาชนศรัทธา

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล :

(๑) จัดระบบการบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ตามระบบคุณธรรม

(๒) ออกแบบและพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ ระบบตำแหน่ง และระบบการปฏิบัติและบริหารงานตำรวจ

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและพัฒนาการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(๔) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถตั้งแต่เริ่มรับราชการและการพัฒนาในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีการเตรียมความพร้อมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังเกษียณอายุราชการ

(๕) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อระบบบริหารงานบุคคล

เป้าประสงค์ :

(๑) โครงสร้างองค์กรอัตรากำลังและระบบการบริหารงานบุคคล เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถปรับตัวรองรับความเปลี่ยนแปลงได้ทันสถานการณ์ รวมทั้งตอบสนองเส้นทางเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจได้อย่างเหมาะสม

(๒) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้าราชการตำรวจทดแทนกำลังพลที่สูญเสียอย่างเพียงพอและทันเวลา

(๓) ข้าราชการตำรวจมีความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความยุติธรรม การให้บริการประชาชน รวมทั้งสามารถตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม ภาคภูมิใจในวิชาชีพตำรวจ

(๔) ข้าราชการตำรวจและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) พัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบตำแหน่งรองรับการบริหารงานตำรวจยุคใหม่

(๒) สร้างวัฒนธรรมองค์กรตำรวจที่มุ่งสร้างศรัทธาจากประชาชน

(๓) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

(๔) พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุก

(๕) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(๖) พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ

(๗) สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบตำแหน่งรองรับการบริหารงานตำรวจยุคใหม่

เป้าประสงค์

๑. โครงสร้างองค์กรมีมาตรฐาน ทันสมัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒. ระบบตำแหน่งตอบสนองภารกิจการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย อำนวยความยุติธรรมและการให้บริการประชาชน รวมทั้งเส้นทางเติบโตของข้าราชการตำรวจ

๓. การบริหารงบประมาณด้านบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการ

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ
๑.๑ พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีมาตรฐาน ยืดหยุ่นและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑.๑ ทบทวนและถ่ายโอนภารกิจที่ไม่ใช่งานตำรวจทั้งในระดับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ และภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจรวมทั้งการลดความซ้ำซ้อนของงาน แบ่งขอบเขตงานและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในส่วนป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและส่วนสนับสนุนการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ให้ชัดเจน ๑.๑.๒ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ สภาพปัญหา มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหาร ลดช่วงชั้นการบังคับบัญชาลดความซ้ำซ้อนของงาน ปรับให้เป็นองค์กรแบบราบที่ส่งเสริมให้เกิดการประสานงานเป็นเครือข่ายในแนวราบ และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว โดยจัดระบบการพิจารณาเพื่อการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน กำหนดหลักการและกรอบการพิจารณา ลำดับความเร่งด่วน กลไกการพิจารณา วงรอบระยะเวลาการดำเนินการให้ชัดเจน ๑.๑.๓ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งหน่วยงานฝ่ายอำนวยการประสานงานและฝ่ายปฏิบัติการ โดยคำนึงถึงพื้นที่ แนวโน้มสถานการณ์และปัญหาที่จะเกิดขึ้น ได้แก่ ความเจริญทางเศรษฐกิจในพื้นที่ชายแดน การเชื่อมต่อเส้นทางคมนาคม ช่องทางเข้าออกประเทศ ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นต้น ๑.๑.๔ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานและตำแหน่งให้สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ตำแหน่งที่รับผิดชอบงานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน งานตำรวจชุมชน (Community Policing) ในระดับสถานีตำรวจ รวมทั้งโครงสร้างหน่วยงานระดับบน เป็นต้น
๑.๒ เพิ่มขีดความสามารถของสถานีตำรวจ	๑.๒.๑ วิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน โครงสร้างและระบบตำแหน่งเพื่อพัฒนาระบบงานของสถานีตำรวจให้กระชับคล่องตัวมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทบทวนการกำหนดสายงานของตำแหน่งต่าง ๆ ในสถานีตำรวจ อำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจ

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ
	๑.๒.๒ จัดทำรูปแบบหน่วยให้บริการประชาชนเพื่อกระจายการบริการไปในพื้นที่ต่าง ๆ โดยมีรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ รวมทั้งคำนึงถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร รูปแบบดังกล่าว ได้แก่ การตั้งสถานีตำรวจใหม่ ตู้ยามตำบล สถานีตำรวจชุมชน จุดรับแจ้งเหตุ ฐานปฏิบัติการ เป็นต้น รวมถึงจัดระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม กับหน่วยแต่ละรูปแบบ
๑.๓ พัฒนาหน่วยงานฝ่ายอำนวยการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานแต่ละระดับ	๑.๓.๑ ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการปฏิบัติงานของฝ่ายอำนวยการด้านทรัพยากรบุคคลระดับ ตร. บช./ภ. บก./ภ.จว. และปรับปรุงโครงสร้างระบบงานให้ทันสมัยและเป็นกลไกผลักดันยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลและยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยคำนึงถึงหลักการรวมอำนาจ (Centralization) การกระจายอำนาจ (Decentralization) หรือการผสมผสานและเน้นกลยุทธ์การรวมศูนย์งานเพื่อให้บริการองค์การในภาพใหม่ (Shared Services) ทบทวนภาระงานในแต่ละตำแหน่งและหน่วยงาน ออกแบบกระบวนการทำงาน ปรับลดกระบวนการทำงานใหม่ ๑.๓.๒ วิเคราะห์ความต้องการคุณสมบัติและคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจที่จะผลักดันงานด้านทรัพยากรบุคคลในแต่ละหน่วยงาน สรรหาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล ๑.๓.๓ จัดทำระบบพัฒนาเจ้าหน้าที่กำลังพล โดยจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ จัดทำหลักสูตรเพื่อฝึกอบรมหรือจ้างที่ปรึกษาดำเนินการบูรณาการกับหน่วยฝึกอบรม สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือจัดตั้งเป็นสถาบันพัฒนานักบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติรวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถข้าราชการตำรวจ ทำหน้าที่เป็นวิทยากรงานด้านกำลังพล
๑.๔ ปรับปรุงระบบตำแหน่งและการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งให้ตอบสนองภารกิจ	๑.๔.๑ ปรับปรุงระบบตำแหน่งประเภทต่าง ๆ ได้แก่ตำแหน่งควบข้าราชการตำรวจไม่มียศ พนักงานราชการ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรประเภทต่าง ๆ สามารถให้บริการประชาชนและรองรับภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเส้นทางการเจริญเติบโตอย่างเป็นธรรม ๑.๔.๒ จัดทำแผนทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์การวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง จัดทำกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาด้านอัตรากำลังให้แก่หน่วยปฏิบัติได้อย่างคล่องตัว ๑.๔.๓ การกำหนดให้มีตำรวจกองประจำการ (ตำรวจเกณฑ์) ๑.๔.๔ จัดหากำลังพลทางเลือกหรือบุคลากรประเภทอื่นมาปฏิบัติงาน เช่น พนักงานราชการ การจ้างเหมาหน่วยงานภายนอก (Outsource) การจ้างผู้เกษียณอายุ เป็นต้น ในงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ งานเทคโนโลยี งานรับโทรศัพท์ งานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ
๑.๕ พัฒนาระบบงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๑.๕.๑ วางแผนการบริหารงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี ให้สอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งขอสนับสนุนงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษประเภทต่าง ๆ ให้เพียงพอและสอดคล้องการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรตำรวจที่มุ่งสร้างศรัทธาจากประชาชน

เป้าประสงค์

๑. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของตำรวจและภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งวัฒนธรรมที่เอื้อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

๒. วัฒนธรรมตำรวจที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและส่งผลให้เสื่อมเสียภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับการแก้ไขปรับปรุง

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการ

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ
๒.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เพื่อดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและภาพลักษณ์องค์กร	๒.๑.๑ จัดกิจกรรมที่เสริมค่านิยมให้หัวหน้าหน่วยงานทุกระดับบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานระดับสถานีตำรวจขึ้นไป และมุ่งเน้นค่านิยม ดังนี้ ๑) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง สร้างทัศนคติในการทำงานร่วมเป็นหุ้นส่วนกับประชาชนแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและความสงบเรียบร้อย ปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของประชาชน ๒) ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ ให้เกียรติประชาชนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ๓) ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่า โปร่งใส เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบจากภายนอก ๔) ยึดถือผลงานเป็นหลัก บริหารงานบุคคลโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมค่านิยมดังกล่าว ให้แก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับ
๒.๒ พัฒนาวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจในรูปแบบใหม่	๒.๒.๑ พัฒนาเกณฑ์จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ให้เป็นรูปธรรมของการปฏิบัติที่เข้าใจได้ง่าย ชี้ให้เห็นถึงผลเสียของการฝ่าฝืน โดยแบ่งเป็นจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจแต่ละสายงานอย่างชัดเจนอาจจัดทำเป็นรูปแบบเรื่องเล่า ประวัติศาสตร์ กรณีศึกษา เพื่อถ่ายทอดแก่ข้าราชการตำรวจ ๒.๒.๒ สร้างสื่อที่ใช้เผยแพร่เรื่องราวเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจภายในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทำภาพยนตร์สั้น การเล่าเรื่องราวผ่านละครสั้นโดยใช้สื่อประสม (multimedia) การ์ตูนคลิปวิดีโอ เป็นต้น แล้วเผยแพร่สื่อดังกล่าวในช่องทางต่าง ๆ เช่น สถานีโทรทัศน์ สถานีวิทยุ เว็บไซต์ Youtube, Facebook หรือใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปอื่น ๆ ของสื่อสังคมออนไลน์ (social media) รวมทั้งช่องทางภายในองค์กร เช่น วารสาร สิ่งพิมพ์ ระบบ Intranet เป็นต้น โดยมีเป้าหมายให้เข้าถึงข้าราชการตำรวจทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนโดยทั่วไปได้รับรู้ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ
	๒.๒.๓ สอดแทรกกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตำรวจ ในหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มุ่งเน้นตั้งแต่การเริ่มเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ และต่อเนื่องในทุกหลักสูตรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยพัฒนาวิธีการถ่ายทอดให้เหมาะสมกับสถานการณ์และคนยุคต่าง ๆ ๒.๒.๔ พัฒนากลไกการตรวจสอบจากภายนอกองค์กร เช่น การรับแจ้งเบาะแสการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของตำรวจ การรับแจ้งข้อมูลภาพลักษณ์ที่ดีของตำรวจ จัดระบบการตรวจสอบเพื่อลงโทษผู้ฝ่าฝืนและยกย่องชมเชยผู้ทำดีต่อสาธารณะ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สื่อสังคมออนไลน์ เป็นช่องทางในการตรวจสอบจากสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีข้อมูลที่ทันสมัย สามารถสนับสนุนการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถเข้าถึงข้อมูลบุคคลได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วตลอดเวลา

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการ

กลยุทธ์	แนวทาง/แผนงาน
๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถตอบสนองการตัดสินใจเชิงบริหาร	๓.๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาระบบ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ การพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปให้สามารถวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล สามารถตอบสนองความต้องการในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรผู้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ๓.๑.๒ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านบุคลากรและใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในและภายนอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยมุ่งเน้นตอบสนองการใช้งานของสถานีตำรวจและหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ ให้สามารถประมวลข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ๓.๑.๓ พัฒนาการเก็บข้อมูลและให้บริการข้อมูลด้านบุคลากรแก่ข้าราชการตำรวจ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต สมาร์ทโฟน หรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์เคลื่อนที่ เช่น การจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการตำรวจอิเล็กทรอนิกส์ การตรวจสอบสิทธิกำลังพล บัญชีเงินเดือน ยอดเงินหักบัญชีผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ข้อมูลสุขภาพ โรคประจำตัว เป็นต้น
๓.๒ พัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	๓.๒.๑ จัดเก็บข้อมูลและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วนถูกต้องและเป็นปัจจุบันโดยมีรายละเอียดของข้อมูลเพียงพอ ต่อการพิจารณาและกำหนดนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุก

เป้าประสงค์

๑. มีข้าราชการตำรวจทดแทนกำลังพลที่เกษียณอายุราชการและสูญเสียกรณีอื่น ๆ อย่างเพียงพอ ทันเวลา และมีขีดความสามารถเหมาะสม

๒. ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการตำรวจ ยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดคนเก่งคนดีเข้ารับราชการตำรวจ

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการ

กลยุทธ์	แนวทาง/แผนงาน
๔.๑ พัฒนาแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและการเปลี่ยนแปลง	๔.๑.๑ จัดทำและพัฒนาแผนการสรรหากำลังพลทดแทน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมุ่งเน้นเพิ่มข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะอย่างยิ่งชั้นประทวนให้เพียงพอต่อภารกิจ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานด้านเทคนิคและสาขาวิชาชีพขาดแคลน ๔.๑.๒ ขอรับสนับสนุนกำลังพลทดแทนอัตราที่ถูกยุบเลิก เพื่อรองรับภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและรัฐบาล ๔.๑.๓ จัดทำแผนการทดแทนเจ้าหน้าที่ทหารในพื้นที่ความมั่นคงชายแดนและจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๔.๑.๔ เพิ่มขีดความสามารถการบริหารกำลังพลของหน่วยงานระดับ บช./ภ. เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาอัตรากำลัง เสนอขอกำลังพล แก้ไขปัญหาด้านอัตรากำลัง ด้วยการหมุนเวียน ปรับเกลี่ยกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔.๒ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มีสมรรถนะเหมาะสมเข้ารับราชการตำรวจ	๔.๒.๑ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุก เพื่อดึงดูดคนเก่งคนดี คนวัยหนุ่มสาวที่มีสมรรถนะเหมาะสมเข้ารับราชการตำรวจ โดยดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้เข้าถึงกลุ่มบุคคลเป้าหมายโดยใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและครอบคลุม ๔.๒.๒ พัฒนาระบบการทดสอบและกลั่นกรองบุคคลเพื่อให้ได้คนเก่งคนดี และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้ารับราชการตำรวจ โดยนำหลักสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการตำรวจ มาพัฒนาการทดสอบคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เช่น การทดสอบบุคลิกภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น และมุ่งเน้นความโปร่งใสในขั้นตอนการคัดเลือกและป้องกันการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เป้าประสงค์

๑. กระบวนการบริหารงานบุคคล การบรรจุ การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนเงินเดือน บำเหน็จความชอบ โปร่งใส เป็นธรรม

๒. กำลังพลในหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับการบริหารจัดการใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด

๓. ระบบเงินเดือน เงินค่าตอบแทนอื่น มีความเหมาะสม ดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรี

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการ

กลยุทธ์	แนวทาง/แผนงาน
๕.๑ ส่งเสริมการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการตำรวจมาประกอบการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย	๕.๑.๑ กำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการตำรวจในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง เผยแพร่ทำความเข้าใจกับข้าราชการตำรวจและนำมาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้ายและการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ
๕.๒ พัฒนาระบบการแต่งตั้งตามระบบคุณธรรม (Merit System) และสร้างเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ (Career Path)	๕.๒.๑ ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งเพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมโดยคำนึงถึงผลงานและพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับได้ และมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังหัวหน้าหน่วยระดับรองอย่างเป็นรูปธรรม ๕.๒.๒ จัดทำระบบเส้นทางการเติบโตสายอาชีพ (Career Path) โดยศึกษาโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการตำรวจ วิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งจัดทำและนำเสนอแผนเส้นทางการเติบโตที่เป็นตัวเลือกหลักแก่ข้าราชการตำรวจ รวมทั้งการพัฒนาระบบเส้นทางการเติบโตสายอาชีพที่เอื้อให้คนเก่งคนดีสามารถเติบโตสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยอาจจัดทำเป็นระบบช่องทางพิเศษสำหรับข้าราชการตำรวจที่มีความสามารถสูง (Fast Track) นอกเหนือไปจากระบบการบริหารจัดการข้าราชการตำรวจที่มีศักยภาพและมีความสามารถ (Talent Management)
๕.๓ บริหารกำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๕.๓.๑ ใช้การแต่งตั้งโยกย้าย การสั่งปฏิบัติราชการเพื่อปรับเกลี่ยกระจายกำลังพลลงสู่หน่วยปฏิบัติที่ให้บริการประชาชน และมอบหมายให้บุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ๕.๓.๒ ศึกษาทบทวนการเกษียณอายุราชการ
๕.๔ พัฒนาระบบและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)	๕.๔.๑ วิเคราะห์ทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงระบบการประเมินที่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ และวางระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑) การวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กลยุทธ์	แนวทาง/แผนงาน
	๒) การติดตามผลการปฏิบัติงาน ๓) การพัฒนา ๔) การประเมิน ๕) การนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ
๕.๕ ปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ	๕.๕.๑ จัดทำแผนการขอปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการตำรวจในระยะยาว โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในแต่ละปี และความแตกต่างในการดำรงชีพในแต่ละท้องที่ อัตราเงินเฟ้อ ภาวะความเสี่ยง รวมถึงการเทียบเคียงกับเงินเดือน ค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรม ๕.๕.๒ การปรับปรุงเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการตำรวจกลุ่มต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเสมอภาคกัน
๕.๖ ส่งเสริมการบูรณาการมิติหญิงชาย	๕.๖.๑ การเพิ่มสัดส่วนข้าราชการตำรวจหญิงในฝ่ายปฏิบัติการ ๕.๖.๒ ปรับปรุงพัฒนากฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ส่งเสริมการใช้ศักยภาพของข้าราชการตำรวจหญิงในงานตำรวจ และบูรณาการความสามารถของข้าราชการตำรวจหญิงและชายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๕.๖.๓ เสริมสร้างความเข้าใจและทัศนคติยอมรับในมิติหญิงชาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๒. ระบบ กลไก ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐาน

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการ

กลยุทธ์	แนวทาง/แผนงาน
๖.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	๖.๑.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ๖.๑.๒ จัดหา ซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ เทคโนโลยี ที่ทันสมัยและเพียงพอ รวมทั้งอาวุธยุทธภัณฑ์ ที่มีคุณภาพ สำหรับให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความปลอดภัยทั้งอุปกรณ์ประจำกายขั้นพื้นฐานและอุปกรณ์ประจำหน่วย ที่จำเป็นในแต่ละภารกิจ ๖.๑.๓ ปรับปรุงระบบการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายแก่ข้าราชการตำรวจที่ต้องหาหรือถูกฟ้องคดีอาญาอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยสุจริต ให้ความช่วยเหลืออย่างครบวงจร ตั้งแต่การให้คำปรึกษาข้อกฎหมาย การประสานงานเพื่อขอให้อัยการเป็นทนายแก้ต่าง การรวบรวมเอกสารพยานหลักฐาน เพื่อแก้ข้อกล่าวหา เป็นต้น ๖.๑.๔ กำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจที่สูงวัย ได้ทำงานอย่างยืดหยุ่น สนับสนุนให้ทำงานที่เหมาะสม เช่น ทำงานโครงการพัฒนางานที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ร่วมเป็นทีมงานคณะทำงานพัฒนานอกเหนือจากงานประจำ เป็นพี่เลี้ยง ครูฝึกวิทยากร เป็นต้น
๖.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว	๖.๒.๑ จัดกิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจข้าราชการตำรวจทุกระดับเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต และทักษะการดำเนินชีวิต หรือการสอดแทรกเนื้อหาในหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ การจัดทำสื่อเผยแพร่ในช่องทางต่าง ๆ หรือเผยแพร่ความรู้ด้วยวิธีการอื่น ๆ ๖.๒.๒ จัดให้มีการตรวจสุขภาพข้าราชการตำรวจเป็นประจำ และให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพ แนวทางการลดพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non - Communicable Disease) เพื่อประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบันและคงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ และไม่เป็นภาระด้านการรักษาพยาบาล ๖.๒.๓ จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ทั้งกิจกรรมด้านการออกกำลังกายและกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการตำรวจและครอบครัว

กลยุทธ์	แนวทาง/แผนงาน
	๖.๒.๔ จัดระบบเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เช่น ประสานงานหรือทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับสถาบันการเงินเพื่อให้สินเชื่อดอกเบี้ยถูก สหกรณ์ออมทรัพย์จัดให้กู้ยืมเงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย เป็นต้น
๖.๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม	๖.๓.๑ จัดกิจกรรมสันทนาการ ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างการสื่อสารภายในองค์กร สร้างความรักความสามัคคีและสร้างจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมแข่งขันกีฬา ทัศนศึกษานอกสถานที่ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ร่วมกัน เป็นต้น
๖.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ	๖.๔.๑ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการเงินส่วนบุคคลและการออม ให้แก่ข้าราชการตำรวจ และรณรงค์การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๖.๔.๒ จัดสวัสดิการเพื่อลดค่าใช้จ่ายในรูปแบบใหม่ที่หลากหลายสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจที่เป็นคนต่างยุค (Generation) โดยอาจแสวงหาความร่วมมือจากภาคเอกชนเพื่อสนับสนุน เช่น บัตรส่วนลดราคาสินค้าและบริการ ส่วนลดค่าใช้จ่ายในสถานที่ท่องเที่ยว เป็นต้น ๖.๔.๓ จัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจมีสิทธิเลือกประเภทของสวัสดิการที่จะได้รับ หรือไม่รับสิทธิประเภทใด ภายใต้กรอบวงเงินที่กำหนด เช่น ค่าเช่าบ้าน บ้านพักของทางราชการ รถรับส่ง ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น
๖.๕ สร้างกลไกการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ	๖.๕.๑ ขอแก้ไขพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการเพิ่มเติม ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ ๖.๕.๒ จัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือด้านสิทธิกำลังพล สวัสดิการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยพัฒนาระบบกลไกการติดต่อและติดตามให้ความช่วยเหลือข้าราชการตำรวจโดยทั่วไป และครอบครัวข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือข้าราชการตำรวจที่เจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่จนไม่สามารถรับราชการต่อไปได้ ให้ครอบคลุมข้าราชการตำรวจและครอบครัว ทั้งในส่วนกลางและหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ ๖.๕.๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจกับส่วนราชการอื่น หรือองค์กรธุรกิจเอกชน เพื่อแสวงหาความร่วมมือทั้งด้านทรัพยากร การให้ความรู้ และอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรทุกระดับของทุกหน่วยงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นมืออาชีพ สามารถผลักดันสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติทางยุทธวิธีตำรวจที่มีมาตรฐานและความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่

กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการ

กลยุทธ์	แนวทาง/แผนงาน
๗.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามตัวแบบสมรรถนะ (Competency) ข้าราชการตำรวจ	๗.๑.๑ นำตัวแบบสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการตำรวจ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะเฉพาะทาง (Functional Competency) มาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกสายงาน ทุกระดับโดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการตำรวจได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการรับราชการ และคำนึงถึงความต้องการการฝึกอบรม (Training Need) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวโน้มปัญหา มีแนวทางดำเนินการด้วยการบูรณาการระหว่างหน่วยปฏิบัติกับหน่วยฝึกอบรม หรือสถาบันการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือจัดตั้งเป็นสถาบันพัฒนาเฉพาะทาง ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๗.๑.๒ จัดทำคำของบประมาณค่าใช้จ่ายในการผลิตและฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ โดยเพิ่มสัดส่วนงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร
๗.๒ พัฒนาภาวะผู้นำและสร้างผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๗.๒.๑ จัดทำหลักสูตรและองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารงานตำรวจ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถบริหารคนต่างยุค (Generation) รวมทั้งให้เป็นผู้นำที่สามารถส่งเสริมบุคลากรภายในหน่วยงานให้ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวก ลดวัฒนธรรมในเชิงลบของข้าราชการตำรวจ ๗.๒.๒ จัดเตรียมความพร้อมและพัฒนาข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับการขึ้นไป ให้มีความพร้อมเป็นผู้นำระดับสูง โดยกำหนดแผนเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Plan)
๗.๓ พัฒนาขีดความสามารถตำรวจให้พร้อมรับโลกยุคใหม่	๗.๓.๑ เพิ่มหลักสูตรหรือเนื้อหาการฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศให้แก่ข้าราชการตำรวจ ๗.๓.๒ จัดหาทุนการศึกษา ฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการตำรวจ ทั้งทุนของรัฐบาลไทย หน่วยงานองค์กรภาครัฐ และทุนจากหน่วยงานต่างประเทศ มุ่งเน้นสาขาวิชาที่มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาองค์กรในอนาคต คือ

กลยุทธ์	แนวทาง/แผนงาน
	๑) สาขาวิชาที่รองรับการสร้างองค์ความรู้ปัญหาอาชญากรรมรูปแบบใหม่หรือมีความซับซ้อน เช่น อาชญากรรมข้ามชาติ องค์กรอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด การค้ามนุษย์ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมทางเทคโนโลยี การก่อการร้าย เป็นต้น ๒) สาขาวิชาที่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งกระทบต่อการบริหารงานตำรวจ เช่น ประชาคมอาเซียน ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศึกษาภูมิภาคต่าง ๆ ของโลกที่กระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๓) สาขาวิชาด้านเทคนิคทางวิชาชีพตำรวจ เช่น งานตรวจพิสูจน์หลักฐาน งานนิติวิทยาศาสตร์ งานทะเบียนประวัติอาชญากร วิชาการตำรวจ การบริหารงานตำรวจ งานตำรวจชุมชน เป็นต้น ๔) สาขาวิชาด้านการพัฒนาองค์กร การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๗.๓.๓ แสวงหาทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน จากหน่วยงานภาคเอกชนที่สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรและการตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ ๗.๓.๔ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยวิธีการที่หลากหลาย มุ่งเน้นให้ข้าราชการตำรวจเรียนรู้และพัฒนาตนเองนอกเหนือจากการเรียนในห้องฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การศึกษาดูงานหน่วยงาน Best Practice ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานอื่น ๆ การฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ด้วย E-Learning, Online training, On-demand training เป็นต้น จัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบใหม่ เช่น กิจกรรมแข่งขันตอบปัญหา การประกวดการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านต่าง ๆ นวัตกรรมด้านการป้องกันปราบปราม ด้านการสืบสวน เป็นต้น ๗.๓.๕ ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างข้าราชการตำรวจหน่วยงานต่าง ๆ และการจัดการความรู้ ประสบการณ์ของข้าราชการตำรวจอาวุโส หรือผู้ที่เกษียณอายุไปแล้ว
๗.๔ สร้างองค์ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล	๗.๔.๑ จัดทำงานวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล โดยการขอตั้งงบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรสนับสนุนงานวิจัย ได้แก่ สภาวิจัยแห่งชาติ (วช.) คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย (สกว.) หรือแหล่งทุนวิจัยอื่น ๆ
๗.๕ พัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๗.๕.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยคำนึงถึงลักษณะหน่วยงาน พื้นที่ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและเนื้อหาความรู้ที่แตกต่างกัน ได้แก่

กลยุทธ์	แนวทาง/แผนงาน
	- หน่วยงานในพื้นที่ชายแดนช่องทางเข้าออก - หน่วยงานประสานงานระหว่างประเทศ - หน่วยงานที่รับผิดชอบแหล่งท่องเที่ยว พื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ เส้นทางคมนาคมเชื่อมต่ออาเซียน ๗.๕.๒ สร้างองค์ความรู้ประเทศอาเซียนที่จำเป็นสำหรับข้าราชการตำรวจ ได้แก่ - ความรู้เกี่ยวกับภาษา วัฒนธรรม สังคม การเมือง - ความรู้ระบบกฎหมายและงานยุติธรรมของประเทศอาเซียน - ความรู้การจัดองค์กรตำรวจหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย - กฎหมายระหว่างประเทศ กฎกติกาที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจ - ความรู้เกี่ยวกับการจัดประชุมสัมมนาระหว่างประเทศการประสานงานระหว่างหน่วยงานระหว่างประเทศ รวมทั้งการฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาประเทศอาเซียนให้แก่ข้าราชการตำรวจตามความจำเป็นเร่งด่วน โดยศึกษาข้อมูล กฎหมาย ระเบียบ การปฏิบัติงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แล้วจัดทำเป็นคู่มือ เอกสาร เผยแพร่ด้วยวิธีการต่าง ๆ
๗.๖ เพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเผชิญเหตุ	๗.๖.๑ ปรับปรุงระบบวิธีการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในระดับสถานีตำรวจและหน่วยปฏิบัติการ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ ทักษะ และความชำนาญด้านยุทธวิธี เพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดระบบการฝึกในสถานีตำรวจอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ และครอบคลุมข้าราชการตำรวจทุกสายงาน รวมทั้งการเพิ่มเติมและพัฒนาครูฝึกประจำหน่วย ๗.๖.๒ สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวทางการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและรองสารวัตร โดยพัฒนาเป็นคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานและกำหนดแนวทางการปฏิบัติในแต่ละเหตุการณ์อย่างชัดเจน

๗. ตารางสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่รองรับประเด็นท้าทายและแนวโน้มปัญหาที่จะต้องเผชิญและความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางสรุปประเด็นยุทธศาสตร์ที่รองรับประเด็นท้าทายและแนวโน้มปัญหาที่จะต้องเผชิญและความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ประเด็นท้าทาย/แนวโน้มปัญหา		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่รองรับ	กลยุทธ์	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ตร.
ด้าน	**รายละเอียด**			
พัฒนาองค์กร (OD)	๑) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตร. มีขอบข่ายกว้างขวาง เป็นองค์กรใหญ่	๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบตำแหน่งฯ	๑.๑ พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีมาตรฐานฯ ๑.๒ เพิ่มขีดความสามารถของสถานีตำรวจ ๑.๔ ปรับปรุงระบบตำแหน่งและการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งให้ตอบสนองภารกิจ	๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายฯ ๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
	๒) ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีสัดส่วนสูง มีข้อจำกัดไม่สามารถเพิ่มกำลังพลได้	๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบตำแหน่งฯ	๑.๕ พัฒนาระบบงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
	๓) วัฒนธรรมตำรวจ มีลักษณะเฉพาะ ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ปัญหาตำรวจมีความประพฤติไม่เหมาะสม จำเป็นต้องเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงบวก	๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรตำรวจที่มุ่งสร้างศรัทธาจากประชาชน	๒.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารฯ ๒.๒ พัฒนาวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจในรูปแบบใหม่	๒. การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใส มีมาตรฐาน ๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายฯ
	๔) การบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายใต้สภาวะความเปลี่ยนแปลง ต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นมืออาชีพ มีข้อมูลสารสนเทศสนับสนุน	๑. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบตำแหน่งฯ ๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๑.๓ พัฒนาหน่วยงานฝ่ายอำนวยการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานแต่ละระดับ ๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฯ ๓.๒ พัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
บริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	๑) ข้าราชการตำรวจเกษียณอายุเพิ่มขึ้น	๔. พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุก ๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ตร.	๔.๑ พัฒนาแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและการเปลี่ยนแปลง ๕.๓ บริหารกำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
	๒) ขาดแคลนข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	๔. พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุก	๔.๑ พัฒนาแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและการเปลี่ยนแปลง	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
	๓) ขาดแคลนข้าราชการตำรวจด้านเทคนิคผู้มีคุณวุฒิพิเศษ ความชำนาญเฉพาะ	๔. พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุก	๔.๑ พัฒนาแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและการเปลี่ยนแปลง	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
	๔) ไม่สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้าสู่องค์กร ขาดคนอายุน้อย	๔. พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุก	๔.๒ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มีสมรรถนะเหมาะสมเข้ารับราชการตำรวจ	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร

ประเด็นท้าทาย/แนวโน้มปัญหา		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่รองรับ	กลยุทธ์	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ตร.
ด้าน	**รายละเอียด**			
	๕) ระบบการแต่งตั้งไม่ตอบสนองภารกิจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจให้เกิดความพึงพอใจและผูกพันกับองค์กร	๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ตร.	๕.๑ ส่งเสริมการนำแนวคิดสมรรถนะของข้าราชการตำรวจมาประกอบการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย ๕.๒ พัฒนาระบบการแต่งตั้งตามระบบคุณธรรมและสร้างเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ ๕.๓ บริหารกำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๕.๔ พัฒนาระบบและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
	๖) ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจและการดำรงชีวิต	๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ตร.	๕.๕ ปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
	๗) งานตำรวจมีลักษณะเฉพาะ มีความเสี่ยงปฏิบัติงาน ๒๔ ชั่วโมง เจ้าหน้าที่ระดับล่างต้องใช้วิจารณญาณสูง	๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ ๗. สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ	๖.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน ๖.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว ๖.๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม ๖.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ ๖.๕ สร้างกลไกการจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ ๗.๖ เพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเผชิญเหตุ	๑. ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล ๒. การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใส มีมาตรฐาน
	๘) สัดส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงสายปฏิบัติการมีน้อย	๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ตร.	๕.๖ ส่งเสริมการบูรณาการมิติหญิงชาย	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
	๙) ความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลจากสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ	๔. พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุก ๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ตร.	๔.๑ พัฒนาแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและการเปลี่ยนแปลง ๕.๓ บริหารกำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
พัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)	๑) ข้าราชการตำรวจอายุสูงขึ้น สมรรถนะทางร่างกายไม่เหมาะสมกับภารกิจป้องกันปราบปราม	๕. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ตร. ๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ	๕.๓ บริหารกำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๖.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร

ประเด็นท้าทาย/แนวโน้มปัญหา		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่รองรับ	กลยุทธ์	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ตร.
ด้าน	**รายละเอียด**			
	๒) องค์กรตำรวจมีคนจำนวนมาก อาจเกิดปัญหาสัมพันธภาพระหว่างคนในองค์กรและการบริหารคนต่างยุค	๗. สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ	๗.๒ พัฒนาภาวะผู้นำและสร้างผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
	๓) การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและอาชญากรรม	๗. สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ	๗.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามตัวแบบสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ๗.๓ พัฒนาขีดความสามารถตำรวจให้พร้อมรับโลกยุคใหม่ ๗.๔ สร้างองค์ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล	๑. ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล
	๔) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร	๗. สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ	๗.๒ พัฒนาภาวะผู้นำและสร้างผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
	๕) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องได้รับความศรัทธาและเชื่อมั่นจากประชาชน	๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรตำรวจที่มุ่งสร้างศรัทธาจากประชาชน ๗. สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหาร ๒.๒ พัฒนาวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจในรูปแบบใหม่ ๕.๒ พัฒนาระบบการแต่งตั้งตามระบบคุณธรรมและสร้างเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ ๗.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามตัวแบบสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ๗.๒ พัฒนาภาวะผู้นำและสร้างผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๗.๓ พัฒนาขีดความสามารถตำรวจให้พร้อมรับโลกยุคใหม่ ๗.๔ สร้างองค์ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล ๗.๕ พัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ๗.๖ เพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเผชิญเหตุ	๒. การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใสมีมาตรฐาน ๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร

ประเด็นท้าทาย/แนวโน้มปัญหา		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่รองรับ	กลยุทธ์	ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ตร.
ด้าน	**รายละเอียด**			
	๖) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นผู้ปฏิบัติงานติดต่อกับประชาชนโดยตรง ปฏิบัติงานใช้ดุลยพินิจสูง	๗. สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ	๗.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามตัวแบบสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ๗.๖ เพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเผชิญเหตุ	๒. การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใสมีมาตรฐาน ๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร
	๗) การเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๗. สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ	๗.๕ พัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๔. การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร - ยุทธศาสตร์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของ ตร.

๘. ตารางตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖

แผนภูมิที่ ๕ : ตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖

ตารางตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบตำแหน่งรองรับการบริหารงานตำรวจยุคใหม่
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร

กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินการ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และหน่วยรับผิดชอบ

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๑.๑ พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีมาตรฐาน ยืดหยุ่นและรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑.๑ ทบทวนภารกิจและถ่ายโอนภารกิจ	ระดับความสำเร็จของการทบทวน	ศึกษาข้อมูลความเป็นไปได้	จัดทำข้อเสนอแก้ไขกฎหมายระเบียบ ฯลฯ	แก้ไขกฎหมายระเบียบ ฯลฯ	ดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	สกพ.	ทุกหน่วย
	๑.๑.๒ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจสภาพปัญหา	ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุง	ศึกษาและจัดทำกรอบการพิจารณา	๓๐	๕๐	๗๕	๑๐๐	สกพ.	ทุกหน่วย
	๑.๑.๓ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุง	๕๐	๗๕	๙๐	๑๐๐	ประเมินผลและทบทวน	สกพ./สยศ.ตร.	ทุกหน่วย
	๑.๑.๔ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานและตำแหน่งให้สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน	ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุง	๒๐	๔๐	๖๐	๘๐	๑๐๐	สกพ./สยศ.ตร.	ทุกหน่วย
๑.๒ เพิ่มขีดความสามารถของสถานีตำรวจ	๑.๒.๑ วิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน โครงสร้างและระบบตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์และการปรับปรุง	ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์	เสนอขอปรับโครงสร้างระบบงาน	ดำเนินการตามการปรับปรุง	ดำเนินการตามการปรับปรุง	ประเมินผลและทบทวน	สกพ./สยศ.ตร.	บช.น. ภ.๑ - ๙ ศชต.

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
	๑.๒.๒ จัดทำรูปแบบหน่วยให้บริการประชาชนเพื่อกระจายไปในพื้นที่ต่าง ๆ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรูปแบบและดำเนินการ	ศึกษาและจัดทำรูปแบบ	เสนอขออนุมัติดำเนินการตามรูปแบบ	สถานีตำรวจดำเนินการ	สถานีตำรวจดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	สกพ./สยศ.ตร.	บช.น. ภ.๑-๙ ศชต.
๑.๓ พัฒนาหน่วยงานฝ่ายอำนวยการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานแต่ละระดับ	๑.๓.๑ ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างและระบบการปฏิบัติงานของฝ่ายอำนวยการด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการศึกษาและดำเนินการ	ศึกษาวิเคราะห์	เสนอขออนุมัติดำเนินการตามผลการศึกษา	ดำเนินการตามผลการศึกษา	ดำเนินการตามผลการศึกษา	ประเมินผลและทบทวน	สกพ.	ทุกหน่วย
	๑.๓.๒ วิเคราะห์ความต้องการคุณสมบัติและคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจที่จะผลักดันงานด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของการศึกษาและดำเนินการ	ศึกษาวิเคราะห์	เสนอขออนุมัติดำเนินการตามผลการศึกษา	ดำเนินการตามผลการศึกษา	ดำเนินการตามผลการศึกษา	ประเมินผลและทบทวน	สกพ.	ทุกหน่วย
	๑.๓.๓ จัดทำระบบพัฒนาเจ้าหน้าที่กำลังพล โดยจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณ	ร้อยละของเจ้าหน้าที่กำลังพลที่ได้รับการพัฒนา	๒๐	๓๐	๕๐	๗๕	๑๐๐	สกพ./สงป., บช.ศ.	ทุกหน่วย
๑.๔ ปรับปรุงระบบตำแหน่งและการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งให้ตอบสนองภารกิจ	๑.๔.๑ ปรับปรุงระบบตำแหน่งประเภทต่าง ๆ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาข้อมูลความเป็นไปได้	จัดทำข้อเสนอแก้ไขกฎหมายระเบียบ ฯลฯ	แก้ไขกฎหมายระเบียบ ฯลฯ	ดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	สกพ./สง.ก.ตร.	ทุกหน่วย
	๑.๔.๒ จัดทำแผนทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์การวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาข้อมูลความเป็นไปได้	จัดทำข้อเสนอแก้ไขกฎหมายระเบียบ ฯลฯ	แก้ไขกฎหมายระเบียบ	ดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	สกพ.	ทุกหน่วย

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
	๑.๔.๓ การกำหนดให้มีตำรวจกองประจำการ (ตำรวจเกณฑ์)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	จัดทำข้อเสนอแก้ไขกฎหมายทำความตกลง กห.	รับตำรวจเกณฑ์ ๒,๐๐๐ นาย	รับตำรวจเกณฑ์ ๕,๐๐๐ นาย	รับตำรวจเกณฑ์ ๕,๐๐๐ นาย	รับตำรวจเกณฑ์ ๕,๐๐๐ นาย	สกพ.	บช.น. ภ.๑ - ๙ ศชต. บช.ก. บช.ส. บช.ตชด.
	๑.๔.๔ จัดหากำลังพลทางเลือกหรือบุคลากรประเภทอื่น	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาข้อมูลความเป็นไปได้	จัดทำข้อเสนอแก้ไขกฎหมายระเบียบ ฯลฯ	แก้ไขกฎหมายระเบียบ	ดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	สกพ.	ทุกหน่วย
๑.๕ พัฒนาระบบงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๑.๕.๑ วางแผนบริหารงบประมาณด้านทรัพยากรบุคคล รวมทั้งขอรับการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาข้อมูลและจัดทำแผนบริหารงบประมาณฯ	ดำเนินการตามแผน/ทบทวน	ดำเนินการตามแผน/ทบทวน	ดำเนินการตามแผน/ทบทวน	ดำเนินการตามแผน/ทบทวน	สกพ./สงป.	ทุกหน่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรตำรวจที่มุ่งสร้างศรัทธาจากประชาชน
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๒ ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ

กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินการ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และหน่วยรับผิดชอบ

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๒.๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหาร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๒.๑.๑ จัดกิจกรรมที่เสริมค่านิยมให้หัวหน้าหน่วยงานทุกระดับ บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละความพึงพอใจของผู้บริหารระดับ สว. ขึ้นไป	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	บช.ศ.	ทุกหน่วย
๒.๒ พัฒนาวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจในรูปแบบใหม่	๒.๒.๑ พัฒนาเกณฑ์จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจให้เป็นรูปธรรม	จำนวนข้อของจริยธรรม (๙ ข้อ) และจรรยาบรรณตำรวจ (๖ ข้อ) ที่นำมาดำเนินการ	๑๐	๑๕	ประเมินผลและทบทวน	ประเมินผลและทบทวน	ประเมินผลและทบทวน	บช.ศ./จต.	ทุกหน่วย
	๒.๒.๒ สร้างสื่อที่ใช้เผยแพร่เรื่องราวที่ใช้เสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ	จำนวนข้อของจริยธรรม (๙ ข้อ) และจรรยาบรรณตำรวจ (๖ ข้อ) ที่นำมาดำเนินการ	๑๐	๑๕	ประเมินผลและทบทวน	ประเมินผลและทบทวน	ประเมินผลและทบทวน	บช.ศ./จต.	ทุกหน่วย
	๒.๒.๓ สอดแทรกกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตำรวจในหลักสูตรการฝึกอบรม	ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่ดำเนินการ	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐	๑๐๐ ประเมินผล	บช.ศ./รร.นรต.	ทุกหน่วย
	๒.๒.๔ พัฒนากลไกการตรวจสอบจากภายนอกองค์กร	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบ	จัดสร้างกลไก	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ประเมินผล	จต.	ทุกหน่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะองค์กรด้านเทคโนโลยี

กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินการ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และหน่วยรับผิดชอบ

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๓.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้านทรัพยากรบุคคล	๓.๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุม	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและดำเนินการ	จัดทำแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยี	พัฒนาระบบสารสนเทศ	ใช้งานระบบสารสนเทศ	ใช้งานระบบสารสนเทศ	ประเมินผลและปรับปรุง	สทส./สกพ.	ทุกหน่วย
	๓.๑.๒ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านบุคลากรและใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ	ระดับความสำเร็จของการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	จัดทำแผนเชื่อมโยงและทำข้อตกลง	ทดลองใช้งานใช้งานระบบเชื่อมโยง	ใช้งานระบบเชื่อมโยงข้อมูล	ใช้งานระบบเชื่อมโยงข้อมูล	ประเมินผลและปรับปรุง	สทส./สกพ.	ทุกหน่วย
	๓.๑.๓ พัฒนาการเก็บข้อมูลและให้บริการข้อมูลด้านบุคลากรแก่ข้าราชการตำรวจ	ระดับความสำเร็จของการให้บริการข้อมูล	ตำรวจสามารถตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลพื้นฐานผ่านอินเทอร์เน็ต	สามารถตรวจสอบสิทธิกำลังพลและข้อมูลอื่น ๆ	ให้บริการข้อมูลตามที่ร้องขอ	ใช้งานต่อเนื่อง	ประเมินผลและปรับปรุง	สทส./สกพ.	ทุกหน่วย
๓.๒ พัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล	๓.๒.๑ จัดเก็บข้อมูลและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละของข้อมูลบุคลากรที่จัดเก็บครบถ้วน	๘๐	๘๕	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	สทส./สกพ.	ทุกหน่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุก
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการและการปฏิบัติงานของตำรวจ

กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินการ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และหน่วยรับผิดชอบ

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๔.๑ พัฒนาแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรและการเปลี่ยนแปลง	๔.๑.๑ จัดทำและพัฒนาแผนการสรรหากำลังพลทดแทน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	จำนวนกำลังพลที่ได้รับการสรรหา (นาย)	- มีแผนกำลังพล - ปี ๕๗ - ๖,๘๐๐ - ปี ๕๘ - ๔,๕๐๐	ปี ๕๙ - ๕,๕๐๐ ปี ๖๐ - ๕,๕๐๐	ปี ๖๑ - ๖,๕๐๐ ปี ๖๒ - ๗,๕๐๐	ปี ๖๓ - ๗,๕๐๐ ปี ๖๔ - ๗,๕๐๐	ปี ๖๕ - ๖,๐๐๐ ปี ๖๖ - ๔,๕๐๐	สกพ.	ทุกหน่วย
	๔.๑.๒ การขอรับสนับสนุนกำลังพลทดแทนอัตราที่ถูกยุบเลิก	จำนวนกำลังพลที่ได้รับเพิ่มเติม	๕,๐๐๐ นาย	๙,๐๐๐ นาย	๖,๐๐๐ นาย	๕,๐๐๐ นาย	-	สกพ.	ทุกหน่วย
	๔.๑.๓ จัดทำแผนการทดแทนเจ้าหน้าที่ทหารในพื้นที่ความมั่นคง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและจัดกำลัง	มีแผนการทดแทนเจ้าหน้าที่ทหาร	ดำเนินการตามแผน	ดำเนินการตามแผน	ดำเนินการตามแผน	ประเมินผลทบทวน	สกพ.	บช.ตชด. ภ.๑ - ๙ ศชต.
	๔.๑.๔ เพิ่มขีดความสามารถการบริหารกำลังพลของหน่วยงานระดับ บช./ภ.	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาการบริหารกำลังพล	- มีแนวทางการพัฒนา - ดำเนินการตามแนวทาง	ดำเนินการตามแนวทาง	สำรวจปัญหาอุปสรรค ทบทวนแนวทาง	ดำเนินการตามแนวทาง	สำรวจปัญหา ทบทวนแนวทาง	สกพ.	ทุกหน่วย

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๔.๒ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อให้ได้ผู้ที่มีสมรรถนะเหมาะสมเข้ารับราชการตำรวจ	๔.๒.๑ พัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเชิงรุก	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสรรหา	ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนการพัฒนา	เสนอขอแก้ไขกฎหมายระเบียบฯลฯ	ดำเนินการตามแนวทางใหม่	ดำเนินการตามแนวทางใหม่	ประเมินผลปรับปรุง	บช.ศ./รร.นรต.	บช.ศ. รร.นรต. ภ.๑ - ๙ ศชต.
	๔.๒.๒ พัฒนาระบบการทดสอบและกลั่นกรองบุคคลเพื่อให้ได้คนเก่งคนดี และมีคุณลักษณะที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือ	ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนการพัฒนาเครื่องมือทดสอบเครื่องมือ	เสนอขอแก้ไขกฎหมายระเบียบ ฯลฯ	ดำเนินการตามแนวทางใหม่	ดำเนินการตามแนวทางใหม่	ประเมินผลปรับปรุง	บช.ศ./รร.นรต.	บช.ศ. รร.นรต. ภ.๑ - ๙ ศชต.

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจต่อการบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินการ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และหน่วยรับผิดชอบ

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๕.๑ ส่งเสริมการนำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการตำรวจมาประกอบการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย	๕.๑.๑ กำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการตำรวจและพิจารณานำมาใช้ประกอบการแต่งตั้งโยกย้าย	ระดับความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะต้นแบบและนำไปใช้	มีสมรรถนะต้นแบบครบถ้วนเผยแพร่ทำความเข้าใจ	ปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้	นำสมรรถนะต้นแบบมาใช้ประกอบการแต่งตั้ง	นำสมรรถนะต้นแบบมาใช้ประกอบการแต่งตั้ง	ทบทวนและประเมินผล	สกพ.	ทุกหน่วย
๕.๒ พัฒนาระบบการแต่งตั้งตามระบบคุณธรรม (Merit System) และสร้างเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ (Career Path)	๕.๒.๑ ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งเพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎระเบียบ	ศึกษาปัญหาจัดทำข้อเสนอการแก้ไขปัญหาการแต่งตั้ง	เสนอขอแก้ไขกฎหมายระเบียบข้อบังคับ	เสนอขอแก้ไขกฎหมายระเบียบข้อบังคับ	ใช้กฎเกณฑ์ใหม่	ทบทวนและประเมินผล	สกพ.	ทุกหน่วย
	๕.๒.๒ จัดทำระบบเส้นทางการเติบโตทางสายอาชีพ (Career Path)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบเส้นทางการเติบโต	ศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบจัดทำเส้นทางการเติบโต	เผยแพร่ให้ข้าราชการตำรวจทราบ	เผยแพร่ให้ข้าราชการตำรวจทราบ	เผยแพร่ให้ข้าราชการตำรวจทราบ	ทบทวนและประเมินผล	สกพ./สง.ก.ตร.	ทุกหน่วย

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๕.๓ บริหารกำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๕.๓.๑ ใช้การแต่งตั้ง โยกย้าย การสั่งปฏิบัติราชการเพื่อปรับเกลี่ยกระจายกำลังพล	ร้อยละคนครองต่อตำแหน่งข้าราชการตำรวจในหน่วยปฏิบัติ	๗๕	๘๕	๙๐	๙๐	๙๕	สกพ.	ทุกหน่วย
	๕.๓.๒ ศึกษาทบทวนการเกษียณอายุราชการ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาวิเคราะห์จัดทำข้อเสนอ	ศึกษาวิเคราะห์จัดทำข้อเสนอ	แก้ไข กฎระเบียบข้อบังคับ	แก้ไข กฎระเบียบข้อบังคับ	แก้ไข กฎระเบียบข้อบังคับ	สกพ.	ทุกหน่วย
๕.๔ พัฒนาระบบและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๕.๔.๑ วิเคราะห์ทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงระบบการประเมิน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาวิเคราะห์จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงการประเมิน	เสนอขอแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ	ดำเนินการประเมิน	ดำเนินการประเมิน	ทบทวน	สกพ.	ทุกหน่วย
๕.๕ ปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ	๕.๕.๑ จัดทำแผนการขอปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการตำรวจในระยะยาว	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาวิเคราะห์จัดทำข้อเสนอ	ศึกษาวิเคราะห์จัดทำข้อเสนอ	เสนอขอแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ	เสนอขอแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ	ทบทวน	สกพ./สงป.	ทุกหน่วย
	๕.๕.๒ การปรับปรุงเงินเพิ่มต่าง ๆ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาวิเคราะห์จัดทำข้อเสนอ	ศึกษาวิเคราะห์จัดทำข้อเสนอ	เสนอขอแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ	เสนอขอแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ	ทบทวน	สกพ./สงป. สง.ก.ตร.	ทุกหน่วย
๕.๖ ส่งเสริมการบูรณาการมิติหญิงชาย	๕.๖.๑ การเพิ่มสัดส่วนข้าราชการตำรวจหญิงในฝ่ายปฏิบัติการ	ร้อยละของข้าราชการตำรวจหญิงฝ่ายปฏิบัติการ	๒	๓	๕	๘	๑๐	สกพ.	ทุกหน่วย

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
	๕.๖.๒ ปรับปรุงพัฒนา กฎ ระเบียบที่ส่งเสริมการใช้ศักยภาพของตำรวจหญิง	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการแก้ไขกฎระเบียบ	ศึกษาวิเคราะห์จัดทำข้อเสนอ	แก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	แก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	แก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	ทบทวน	สกพ./ กมค.	ทุกหน่วย
	๕.๖.๓ เสริมสร้างความเข้าใจและทัศนคติยอมรับในมิติหญิงชาย	ร้อยละของเจตคติด้านความเสมอภาคหญิงชายของตำรวจ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สกพ./ สยศ.ตร.	ทุกหน่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๖ ความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินการ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และหน่วยรับผิดชอบ

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๖.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน	๖.๑.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับการปรับปรุง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	สกบ.	ทุกหน่วย
	๖.๑.๒ จัดหา ซ่อมแซม บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ฯลฯ	ร้อยละของครุภัณฑ์ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือที่มีอยู่และจัดหาได้ตามกรอบ	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	สกบ.	ทุกหน่วย
	๖.๑.๓ ปรับปรุงระบบการให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายฯ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาปัญหาจัดระบบ	จัดทำข้อเสนอขอแก้ไขระเบียบ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	กมค./สง.ก.ตร.	ทุกหน่วย
	๖.๑.๔ กำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจที่สูงวัยได้ทำงานอย่างยืดหยุ่น	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาปัญหาจัดระบบ	จัดทำข้อเสนอขอแก้ไขระเบียบ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	สกพ.	ทุกหน่วย
๖.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว	๖.๒.๑ จัดกิจกรรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ	ร้อยละข้าราชการตำรวจที่ได้รับความรู้	๓๐	๕๐	๗๐	๘๐	๙๐	รพ.ตร.	ทุกหน่วย

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
	๖.๒.๒ จัดให้มีการตรวจสุขภาพข้าราชการตำรวจเป็นประจำ และให้คำปรึกษา แนะนำ	ร้อยละข้าราชการตำรวจที่ได้รับการตรวจสุขภาพ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	รพ.ตร.	ทุกหน่วย
	๖.๒.๓ จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพเป็นประจำ	ร้อยละของหน่วยงานที่มีกิจกรรมเป็นประจำ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	รพ.ตร.	ทุกหน่วย
	๖.๒.๔ จัดระบบเพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง	ร้อยละของข้าราชการตำรวจที่จัดหาบ้านพักได้ จากผู้ที่ต้องการ	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	สกพ.	ทุกหน่วย
๖.๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม	๖.๓.๑ จัดกิจกรรมสันทนาการฯ	ร้อยละของหน่วยงานที่มีกิจกรรมเป็นประจำ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	สกพ.	ทุกหน่วย
๖.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ	๖.๔.๑ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนการเงินส่วนบุคคลและการออม	ร้อยละข้าราชการตำรวจที่ได้รับความรู้	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	สกพ.	ทุกหน่วย
	๖.๔.๒ จัดสวัสดิการเพื่อลดค่าใช้จ่ายในรูปแบบใหม่ที่หลากหลาย	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาปัญหาจัดระบบ	จัดทำข้อเสนอขอแก้ไขระเบียบ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	สกพ.	ทุกหน่วย
	๖.๔.๓ จัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาปัญหาจัดระบบ	จัดทำข้อเสนอขอแก้ไขระเบียบ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	สกพ.	ทุกหน่วย

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๖.๕ สร้างกลไกการจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ	๖.๕.๑ ขอแก้ไขพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติฯ กำหนดบทบาทด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาปัญหาประโยชน์ที่จะได้รับ จัดทำข้อเสนอ	เสนอขอแก้ไขกฎหมาย	เสนอขอแก้ไขกฎหมาย	ดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	สกพ./กมค.	ทุกหน่วย
	๖.๕.๒ จัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือด้านสิทธิ กำลังพล สวัสดิการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาปัญหาจัดระบบ	จัดทำข้อเสนอขอแก้ไขระเบียบ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	สกพ.	ทุกหน่วย
	๖.๕.๓ สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ	ศึกษาปัญหาจัดระบบ	จัดทำข้อเสนอขอแก้ไขระเบียบ	ดำเนินการ	ดำเนินการ	ประเมินผลและทบทวน	สกพ.	ทุกหน่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ ๗ ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการและการปฏิบัติงานของตำรวจ

กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินการ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และหน่วยรับผิดชอบ

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๗.๑ พัฒนาทรัพยากรบุคคลตามตัวแบบสมรรถนะ (Competency) ข้าราชการตำรวจ	๗.๑.๑ นำตัวแบบสมรรถนะ (Competency) มาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและหลักสูตร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร และการดำเนินการตามแผน	จัดทำตัวแบบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ปรับปรุงหลักสูตรและระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	นำแผนสู่การปฏิบัติ	นำแผนสู่การปฏิบัติ	ประเมินผลและทบทวน	บช.ศ./ รร.นรต.	ทุกหน่วย
	๗.๑.๒ จัดทำคำของบประมาณค่าใช้จ่ายในการผลิตและฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ	ร้อยละงบประมาณการพัฒนาบุคลากรกับงบรายจ่าย ตร.	๑	๑.๕	๒	๒.๕	๓	สงป./ บช.ศ., รร.นรต.	ทุกหน่วย
๗.๒ พัฒนาภาวะผู้นำและสร้างผู้นำที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๗.๒.๑ จัดทำหลักสูตรและองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	บช.ศ.	ทุกหน่วย
	๗.๒.๒ กำหนดแผนเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Plan)	ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนและดำเนินการ	ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง	ดำเนินการพัฒนาผู้นำ	ดำเนินการพัฒนาผู้นำ	ดำเนินการพัฒนาผู้นำ	ประเมินผลและทบทวน	บช.ศ.	ทุกหน่วย

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๗.๓ พัฒนาขีดความสามารถตำรวจให้พร้อมรับโลกยุคใหม่	๗.๓.๑ เพิ่มหลักสูตรหรือเนื้อหาการฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและภาษาอังกฤษฯ	ร้อยละข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	บช.ศ.	ทุกหน่วย
	๗.๓.๒ จัดหาทุนการศึกษา ฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการตำรวจ	จำนวนทุนการศึกษาต่างประเทศ	๘	๑๐	๑๒	๑๖	๑๖	สกพ./ตท.	ทุกหน่วย
	๗.๓.๓ แสวงหาทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน จากหน่วยงานภาคเอกชน	จำนวนทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	สกพ./ตท.	ทุกหน่วย
	๗.๓.๔ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการตำรวจด้วยวิธีการที่หลากหลาย	ร้อยละข้าราชการตำรวจที่ได้รับการพัฒนา	๗๐	๗๕	๘๐	๙๐	๑๐๐	บช.ศ.	ทุกหน่วย
	๗.๓.๕ ปรับปรุงแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management)	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการดำเนินการ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	บช.ศ.	ทุกหน่วย
๗.๔ สร้างองค์ความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล	๗.๔.๑ จัดทำงานวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล	จำนวนงานวิจัย	๑	๒	๓	๕	๗	สยศ.ตร./สกพ.	ทุกหน่วย

กลยุทธ์	แนวทางดำเนินการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยรับผิดชอบ	
			๕๗ - ๕๘	๕๙ - ๖๐	๖๑ - ๖๒	๖๓ - ๖๔	๖๕ - ๖๖	ฝอ.เจ้าภาพ (หลัก/รอง)	หน่วยปฏิบัติ
๗.๕ พัฒนาศักยภาพข้าราชการตำรวจเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๗.๕.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและดำเนินการตามแผน	จัดทำตัวแบบสมรรถนะเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ	นำแผนสู่การปฏิบัติ	นำแผนสู่การปฏิบัติ	ประเมินผลทบทวน	บช.ศ./รร.นรต.	ทุกหน่วย
	๗.๕.๒ สร้างองค์ความรู้ประเทศอาเซียนที่จำเป็นสำหรับข้าราชการตำรวจ	ระดับความสำเร็จของการสร้างองค์ความรู้	ศึกษาข้อมูลจัดทำเอกสารคู่มือแจกจ่าย	จัดทำเอกสารคู่มือแจกจ่ายทบทวน	ทบทวนปรับปรุงเนื้อหา	ทบทวนปรับปรุงเนื้อหา	ประเมินผล	บช.ศ./รร.นรต.	ทุกหน่วย
๗.๖ เพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการเผชิญเหตุ	๗.๖.๑ ปรับปรุงระบบวิธีการฝึกอบรมทางยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงาน	ร้อยละข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการที่ได้รับการพัฒนา	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	บช.ศ.	ทุกหน่วย
	๗.๖.๒ สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวทางการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานพัฒนาเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคู่มือ	ศึกษาและรวบรวมจัดทำคู่มือ	ใช้คู่มือทบทวน	ใช้คู่มือทบทวน	ใช้คู่มือทบทวน	ใช้คู่มือทบทวน	รร.นรต.	ทุกหน่วย

๙. แนวทางการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

การจะบรรลุวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖ จะต้องมีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ผ่านมา พบว่ามีปัญหาอุปสรรคบางประการที่อาจทำให้ไม่สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดได้ อาทิเช่น

๑) หน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่เห็นความสำคัญของการกำหนดยุทธศาสตร์ระยะยาว เพื่อเป็นแนวทางและเป้าหมายการพัฒนา สร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขาดแรงผลักดันเชิงนโยบาย

๒) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่เน้นงานเอกสาร การรายงานที่ทำให้เพิ่มงานธุรการ ทำให้เกิดการต่อต้านจากหน่วยงานในสังกัด และขับเคลื่อนโดยไม่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของยุทธศาสตร์อย่างแท้จริง

๓) กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการในยุทธศาสตร์ไม่มีวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน ทำให้ยากต่อการแปลงนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ

๔) การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ ไม่เชื่อมโยงกับกระบวนการจัดทำงบประมาณประจำปี ทำให้ยุทธศาสตร์ไม่มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน

๕) ขาดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และเจ้าภาพที่ชัดเจน ไม่มีการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จากหน่วยที่เกี่ยวข้อง

๖) ไม่มีการกำกับติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลจากหน่วยงานภายนอก ที่น่าจะได้ผลที่แม่นตรง รวมทั้งการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการตามยุทธศาสตร์อย่างจริงจัง

จากปัญหาดังกล่าว ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖ ให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๙.๑ ผู้เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และบทบาทในการขับเคลื่อน

๙.๑.๑ ผู้บริหารระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะมีบทบาทสำคัญในการผลักดันในระดับนโยบาย ติดตามกำกับดูแลการขับเคลื่อน

๙.๑.๒ ฝ่ายอำนวยการเจ้าภาพหลักและเจ้าภาพรอง ได้แก่ หน่วยงานฝ่ายอำนวยการในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งฝ่ายอำนวยการที่รับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล การผลิตและพัฒนาข้าราชการตำรวจ ด้านงบประมาณ ด้านส่งกำลังบำรุง หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดรายละเอียดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ กำหนดแนวทางและรายละเอียดการขับเคลื่อนในแต่ละกลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ เป็นศูนย์กลางประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๙.๑.๓ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทุกหน่วยงานภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด รวมทั้งการสนับสนุนด้านข้อมูลให้แก่ฝ่ายอำนวยการเจ้าภาพ เพื่อดำเนินการด้วย

๙.๑.๔ ฝ่ายอำนวยการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วย หน่วยผลิตและฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ ทั้งในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยระดับกองบัญชาการ/ภาค จะมีบทบาทสำคัญในการ

ประสานงานระหว่างฝ่ายอำนวยการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด รวมทั้งการประสานงาน สนับสนุนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การทำความเข้าใจต่อยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

๙.๑.๕ ส่วนราชการอื่น ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประเมินภายนอก การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องมีการประสานกับส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เป็นต้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล สถาบันการศึกษา องค์กร ที่อาจทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินภายนอก เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนข้อมูลหรืองานทางวิชาการ ซึ่งจะทำให้การแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลมีข้อมูลทางวิชาการสนับสนุนรองรับ

๙.๒ วิธีการบริหารจัดการยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

๙.๒.๑ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ ให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยจัดกิจกรรมลักษณะต่าง ๆ ได้แก่

- ประชุมเพื่อชี้แจงให้หน่วยระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยเจ้าภาพหลัก เจ้าภาพรอง และฝ่ายอำนวยการที่รับผิดชอบมีความเข้าใจยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และนโยบายการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งการสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นและจัดทำแนวทางการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ
- จัดทำสื่อเผยแพร่ประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาฉบับย่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าใจได้ง่าย เผยแพร่ในช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ แผ่นพับ เว็บไซต์ เครือข่ายสื่อสังคม (Social Network) เป็นต้น

๙.๒.๒ สร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เนื่องจากยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยหลายประเด็นยุทธศาสตร์ มีกลยุทธ์จำนวนมากซึ่งเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน การขับเคลื่อนจึงจำเป็นต้องมีกลไกให้หน่วยต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันในการขับเคลื่อน จึงมีแนวทางการสร้างกลไกการขับเคลื่อนดังนี้

- สร้างกลไกในลักษณะคณะกรรมการ คณะทำงานย่อย โดยมอบหมายให้รับผิดชอบประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แนวทางการดำเนินการในแต่ละเรื่อง
- กำหนดขั้นตอนการดำเนินการ การติดตามกำกับดูแล เป็นวงรอบระยะเวลาที่เหมาะสมในแต่ละเรื่อง
- สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากหน่วยต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการอื่น หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ เพื่อให้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในแต่ละเรื่อง

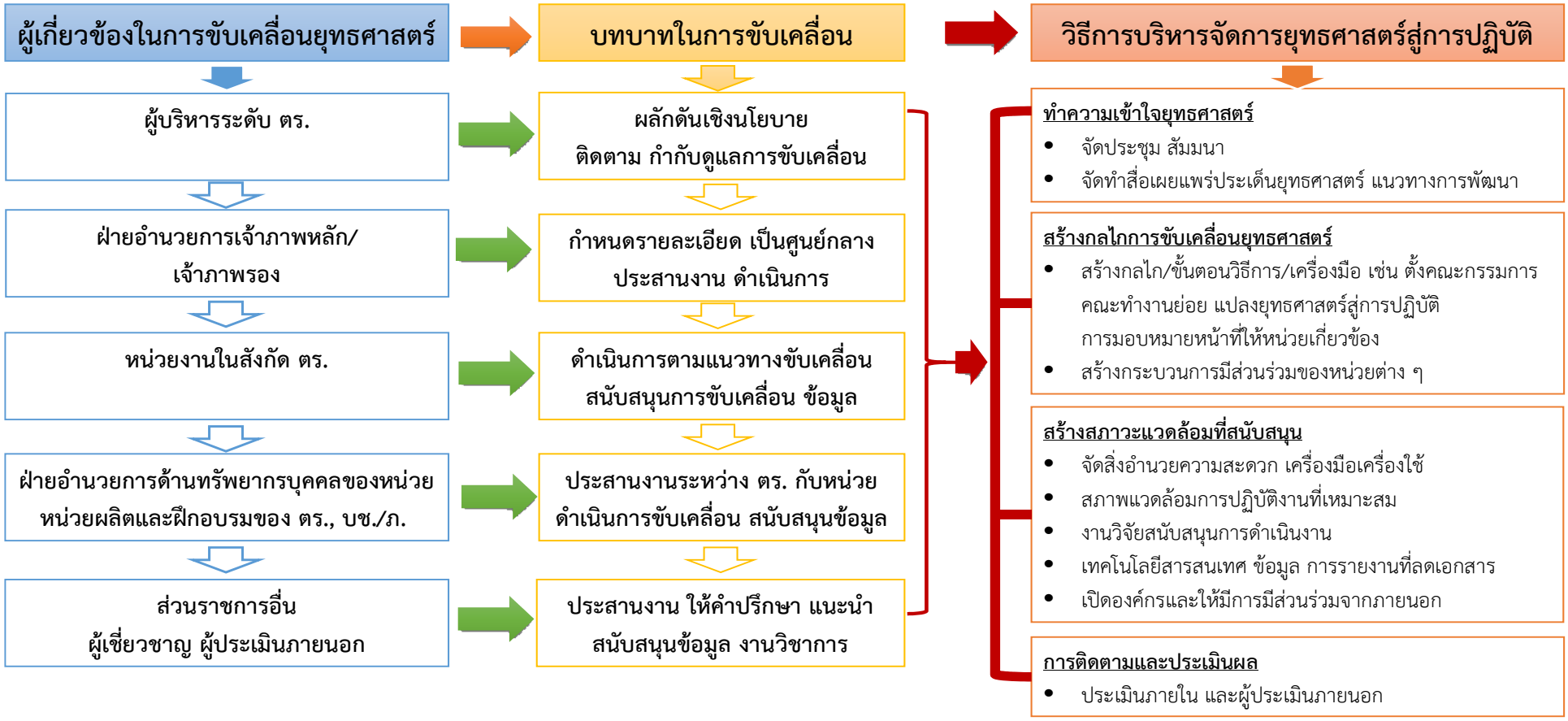
๙.๒.๓ สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของแต่ละส่วนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมที่ทำให้การขับเคลื่อนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ด้วยการดำเนินการ ได้แก่

- จัดสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- จัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในหน่วยงาน
- จัดหางานวิจัยหรือข้อมูลทางวิชาการที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินการตามแนวทางและกลยุทธ์ต่าง ๆ

- จัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นมาสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รวมทั้งใช้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้รับผิดชอบ ลดงานเอกสารในการรายงาน

- เปิดโอกาสให้หน่วยราชการหรือภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๙.๒.๔ การติดตามและประเมินผล ให้ความสำคัญทั้งการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดในแต่ละกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ และการประเมินผลผลิตและผลลัพธ์ของยุทธศาสตร์ โดยใช้การประเมินภายในองค์กร และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

แผนภูมิที่ ๖ : กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖ ไปสู่การปฏิบัติ

กลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ไปสู่การปฏิบัติ