



ประกาศสถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย  
เรื่อง การบริหารและการพัฒนากำลังพล

การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖ เป็นการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว การกำหนดวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ที่จะต้องดำเนินการ ได้คำนึงถึงแนวโน้มของสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้ว นำไปกำหนดเป็นภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สรุปประเด็นได้ดังนี้

๑. แนวโน้มของสถานการณ์และปัญหาที่ต้องเผชิญ

เมื่อวิเคราะห์แนวโน้มสถานการณ์ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และอาชญากรรม จะเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนข้าราชการตำรวจ ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในฐานะเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมที่จะต้องสามารถดำรงชีพได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เพื่อไม่ให้ใช้อำนาจหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ปัญหาด้านอาชญากรรมมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการกระทำผิดที่ซับซ้อนมากขึ้น หากไม่มีการเตรียมพร้อมเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ผลกระทบย่อมตกอยู่กับการให้บริการประชาชน

ลักษณะงานตำรวจมีความแตกต่างจากข้าราชการอื่น ในลักษณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีอำนาจใช้กำลัง บังคับ ตรวจสอบ จับกุมประชาชน ข้าราชการตำรวจระดับล่างเป็นผู้ที่จะต้องใช้วิจารณญาณในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูง ภายใต้การปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตราย และความไม่ชัดเจนในขอบข่ายภารกิจ ทำให้เกิดวัฒนธรรมตำรวจ ที่มีความแตกต่างจากอาชีพอื่น

๒. คุณลักษณะข้าราชการตำรวจในอนาคต

จากแนวโน้มสถานการณ์และปัญหาที่จะต้องเผชิญในอนาคต จึงจำเป็นต้องกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรที่เป็นเป้าหมายการบริหารและการพัฒนาโดยคุณลักษณะดังกล่าวยังจำเป็นต้องมีการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีวิสัยทัศน์ให้ “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน”

เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการตำรวจ โดยมีองค์ประกอบ ๕ สมรรถนะ เรียกว่า “PRIDE” เพื่อใช้เป็นตัวคุณลักษณะร่วมของข้าราชการตำรวจทั้งระบบ 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 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

### ๓.สรุปประเด็น ด้านทรัพยากรบุคคล

จากแนวโน้มสถานการณ์และปัญหาที่ต้องเผชิญคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจที่ต้องการ รวมทั้งระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่จะนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้ จึงได้กำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ๓.๑ ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development - OD)

๓.๑.๑ วัฒนธรรมตำรวจ มีลักษณะเฉพาะและไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและการสร้างหุ้นส่วนกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม หรือการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังมีปัญหาข้าราชการตำรวจที่มีความประพฤติไม่เหมาะสม ทำให้มีความจำเป็นในการเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกแก่ข้าราชการตำรวจ

๓.๑.๒ การบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายใต้สภาวะความเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็นมืออาชีพ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอันทันสมัยมาช่วยสนับสนุนข้อมูลด้านบุคลากรอย่างครบถ้วนถูกต้องและทันเวลา

#### ๓.๒ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management - HRM)

๓.๒.๑ ขาดแคลนข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

๓.๒.๒ ขาดแคลนข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่ด้านเทคนิค ซึ่งเป็นบุคลากรที่ต้องมีคุณสมบัติพิเศษ มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน

๓.๒.๓ ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายยังไม่สามารถตอบสนองต่อภารกิจ รวมทั้งไม่สอดคล้องกับเส้นทางการเจริญเติบโตในสายอาชีพไม่สามารถส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตด้านการทำงานของข้าราชการตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๔ ค่าตอบแทนตำรวจไม่เหมาะสมกับสถานะทางเศรษฐกิจ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมที่จำเป็นต้องให้ข้าราชการตำรวจดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ เป็นธรรม

๓.๒.๕ งานตำรวจมีลักษณะเฉพาะ ใช้วิจารณ์ญาณในการปฏิบัติงานประจำวัน ลักษณะงานมีความเสี่ยง ทำให้ข้าราชการตำรวจเจ็บป่วย ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ มีภาระค่าใช้จ่าย

๓.๒.๖ สัดส่วนจำนวนข้าราชการตำรวจหญิงในฝ่ายปฏิบัติกรมีจำนวนน้อย

๓.๓ ด้านการพัฒนาข้าราชการตำรวจ (Human Resource Development - HRD)

๓.๓.๑ การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและอาชญากรรมรวมทั้งปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ดังนั้น จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาวิกฤติต่าง ๆ ได้

๓.๓.๒ การพัฒนาภาวะผู้นำ เนื่องจากปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลง บริหารจัดการ กำกับดูแลคนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพหัวหน้าสถานีตำรวจ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยที่ให้บริการประชาชน โดยตรง

๓.๓.๕ การสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน จำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมข้าราชการตำรวจทุกระดับและต่อเนื่องตลอดเวลาการรับราชการ รวมถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพตำรวจ

๓.๓.๖ การพัฒนาขีดความสามารถข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

#### ๔. หลักเกณฑ์ต่างๆ

##### ๔.๑ หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย ได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก เนื่องด้วยบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไป ข้างหน้าอย่างมั่นคง จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๔.๑.๑ วิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรมหลักสูตร หรือโครงการต่างๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๔.๑.๒ วางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการ ที่จะพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ

๔.๑.๓ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด

๔.๑.๔ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

##### ๔.๒ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย กำหนดแนวทางการดำเนินการกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ (หรือผู้ที่มีคะแนนสมรรถนะต่ำ) ที่อยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิผลเป็นที่พึงพอใจแก่ทางราชการ ดังนี้

๔.๒.๑ กรณีข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับ “พอใช้” มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑ ด้านองค์ความรู้ จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เช่น การจัดอบรมการจัดการความรู้(Knowledge Management) ในประเด็นหัวข้อที่ต้องมีการพัฒนาเป็นกรณีพิเศษ

๒. ด้านประสบการณ์ มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น สอนงาน และให้คำชี้แนะใน ข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

๓. ด้านการติดตามผล ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการปฏิบัติงานทุก ๓ เดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม) บันทึกการดำเนินการและผลการดำเนินการไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรูปแบบของรายงาน ทั้งก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการ และเสนอรายงานต่อผู้บริหารต่อไป

#### ๔.๓ หลักเกณฑ์การให้คุณและการสร้างขวัญกำลังใจ

สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย ได้มีการคัดเลือกบุคคลต้นแบบประจำหน่วย เป็นประจำทุกเดือน เพื่อเป็นการส่งเสริม และยกย่องข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการอื่นได้ ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม กับการปฏิบัติงานที่เพียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ

ทั้งนี้ สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย มีความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย เพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และ จรรยาบรรณ ของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

#### ๔.๔ หลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัย

สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย มีความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาให้ข้าราชการ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย เพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และ จรรยาบรรณ ของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

โดยสถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย มีหลักในการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ตามพระราชบัญญัติ ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๘๒ โทษทางวินัย มี ๗ สถาน ดังนี้

๑. ภาคทัณฑ์
๒. ทัณฑกรรม
๓. กักขัง
๔. กังขัง
๕. ตัดเงินเดือน
๖. ปลดออก
๗. ไล่ออก

ทั้งนี้ ได้มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินการทางวินัยให้บุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง ผ่าน เว็บไซต์ สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย <http://bangkoknoi.metro.police.go.th>

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พันตำรวจเอก

( ศาสตรา อ่อนรัมย์ )

ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย