

หลักเกณฑ์การบริหารกำลังพล

การบริหารกำลังพลของสถานีตำรวจ เป็นไปตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความสำคัญกับสถานีตำรวจ มีหลักเกณฑ์เพื่อให้การบริหารกำลังพลของสถานีตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

- แบ่งระดับสถานีตำรวจ ออกเป็นระดับใหญ่ กลาง และเล็ก เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ (มาตรา 13)
- การจัดกำลังพลในสถานีตำรวจให้เพียงพอ ในกรณีที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ ให้จัดอัตรากำลังให้แก่สถานีตำรวจ ให้ครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังก่อน (มาตรา 12 วรรคสี่)
- การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับอัตรากำลังพล อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของสถานีตำรวจ (มาตรา 23 (3))
- การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการตำรวจไปให้สถานีตำรวจให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ (มาตรา 23 (7))
- ห้ามมิให้สั่งให้ข้าราชการตำรวจที่สังกัดสถานีตำรวจ ไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการอื่นที่มีใช้สถานีตำรวจ เว้นแต่ในคำสั่งนั้นจะสั่งให้ข้าราชการตำรวจอื่นมาปฏิบัติหน้าที่นั้นแทนในสถานีตำรวจนั้น (มาตรา 92)

การบริหารกำลังพลของสถานีตำรวจ

- การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ รวมทั้งการบริหารจัดการกำลังพลที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 รวมทั้งระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่
 - ข้อกำหนด ก.ตร. ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2566
 - ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการตำรวจไปช่วยราชการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2566
 - ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการตำรวจไปช่วยราชการนอกสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2545

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
2. นำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน

ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะผู้ปฏิบัติราชการ ดังนี้

(๑) การประเมินผลงาน พิจารณาจาก

- (ก) ปริมาณงาน
- (ข) คุณภาพของผลงาน
- (ค) ความทันเวลา
- (ง) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน
- (จ) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

(๒) การประเมินคุณลักษณะผู้ปฏิบัติราชการ พิจารณาจาก

- (ก) ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติราชการ
- (ข) การรักษาวินัย
- (ค) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ การประพฤติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ และจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ
- (ง) ความคิดริเริ่ม การสร้างสรรค์ และงานเชิงรุก

วงรอบการประเมิน : ปีละ 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 ระหว่าง

วันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม
ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่าง

วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน
ของปีเดียวกัน

- กฎ ก.ตร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2566
- หนังสือ ตร. ที่ 0009.26/ ว 66 ลง 25 ก.ย.2557 กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ ให้เลื่อนปีละสองครั้ง

- ครั้งที่ 1 ครั้งปีแรก ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน
- ครั้งที่ 2 ครั้งปีหลัง ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป

- ข้าราชการตำรวจซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 หรือ 1 ขั้น ในแต่ละครั้ง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- ผู้บังคับบัญชาจะต้องนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ และพฤติกรรมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ และกฎ ก.ตร. ที่ว่าด้วยจรรยาบรรณของตำรวจ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น
- การเลื่อนขั้นเป็นไปตามโควตา และวงเงินงบประมาณที่กำหนด

ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน : ผู้บังคับการ สั่งเลื่อนเงินเดือนระดับ ส.3 (ตำแหน่ง รองผู้กำกับการ ลงมา ในสถานีตำรวจ)
ผู้บัญชาการ สั่งเลื่อนเงินเดือนระดับ ส.4 (ตำแหน่ง ผู้กำกับการ สถานีตำรวจ)

- กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2566
- ระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2566
- หนังสือ ตร. ที่ 0009.251/ว 4531 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 เรื่อง กำหนดแนวทางปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

หลักเกณฑ์การพัฒนากำลังพล

- การพัฒนากำลังพลของสถานีตำรวจ เป็นไปตามแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police HRD Blueprint) ประกอบด้วย
- กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจที่ต้องการพัฒนา คือ
 1. ความรู้ด้านกฎหมาย
 2. ความรู้ด้านวิชาการตำรวจ
 3. ทักษะด้านยุทธวิธีตำรวจ
 4. คุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคม
 5. สมรรถนะทางร่างกายและโภชนาการ
- มิติของการพัฒนา
 1. สมรรถนะหลัก (core competency)
 2. สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency)
 3. สมรรถนะเฉพาะ (Technical competency)
 4. การขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic driven)

แนวทางและวิธีการพัฒนา

• การฝึกอบรม ประกอบด้วย

1. หลักสูตรแรกเข้ารับราชการตำรวจ ได้แก่ หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ นักเรียนนายร้อยตำรวจ การฝึกอบรมเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เป็นต้น
2. หลักสูตรการพัฒนาตามที่ ก.ตร.กำหนด ได้แก่
 - หลักสูตรพัฒนาด้านการบริหารงาน เช่น หลักสูตรสารวัตร ผู้กำกับ การบริหารงานตำรวจชั้นสูง เป็นต้น
 - หลักสูตรเฉพาะทาง เช่น EODต่อต้านการก่อการร้าย สืบสวนคดีอาญา ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอบสวน เป็นต้น
 - หลักสูตรที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เช่น ตปส. ชัยยะ เป็นต้น
 - หลักสูตรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่
 - การจัดระบบให้ข้าราชการตำรวจได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม โดยข้าราชการตำรวจระดับ ผบ.หมู่-รอง ผกก. ทุกนาย ใน 5 สายงานหลัก ได้แก่ ป้องกันปราบปราม สืบสวน สอบสวน จราจร และอำนวยยานยนต์และเทคนิค จะได้รับการฝึกอบรมทุก 3 ปี
3. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

[นอกเหนือจากการฝึกอบรม]

เรียนรู้ด้วยตัวเอง [SELF - LEARNING]

ทุนระดับปริญญา

- ทุนการฝึกอบรมต่างประเทศระยะสั้น :
สำนักงาน ก.พ. องค์การระหว่างประเทศ
Interpol USA Australia
China

- หลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน
ภายในประเทศ : เสธ.ทหาร จิตวิทยา
ความมั่นคง พัสตุ ฯลฯ

- E-KM

1. E - Library
2. E - Learning
3. E - Testing
4. E - Seminar

ปฏิบัติ

[LEARNING BY DOING]

- การทดสอบความรู้ Police
Professional Test / Legal
Test

- การตรวจร่างกายประจำปี /
การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย
(Physical Test)

- การฝึกยุทธวิธีประจำสัปดาห์ /
ฝึกแผนเผชิญเหตุ

แบ่งปันความรู้ [SHARING & TEACHING]

- การทบทวนหลังการปฏิบัติ
(After Action Review)

- การทำหน้าที่วิทยากรในสถานศึกษา
ของ ตร. หน่วยงานภายนอก / ร่วม
สัมมนากับหน่วยงานภายในและ
ภายนอก

- Buddy / พี่เลี้ยงฝึกงาน / นิเทศ
งาน

- สัมมนาประสบการณ์ข้าราชการ
ตำรวจที่จะเกษียณ

สร้างสภาพแวดล้อมจูงใจให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาตนเอง

การเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ

นอกจากนี้จากการฝึกอบรม

เรียนรู้ด้วยตัวเอง (SELF - LEARNING)

ทุกระดับปริญญา

- ทุนการฝึกอบรมต่างประเทศระยะสั้น :
สำนักงาน ก.พ. องค์การระหว่างประเทศ
Interpol USA Australia
China

- หลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน
ภายในประเทศ : เสธ.ทหาร จิตวิทยา
ความมั่นคง พัสดฯ ฯลฯ

- E-KM

1. E - Library
2. E - Learning
3. E - Testing
4. E - Seminar

ปฏิบัติ (LEARNING BY DOING)

- การทดสอบความรู้ Police Professional Test / Legal Test

- การตรวจร่างกายประจำปี / การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย (Physical Test)

- การฝึกยุทธวิธีประจำสัปดาห์ / ฝึกแผนเผชิญเหตุ

แบ่งปันความรู้ (SHARING & TEACHING)

- การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review)

- การทำหน้าที่วิทยากรในสถานศึกษาของ ดร. หน่วยงานภายนอก / ร่วมสัมมนากับหน่วยงานภายในและภายนอก

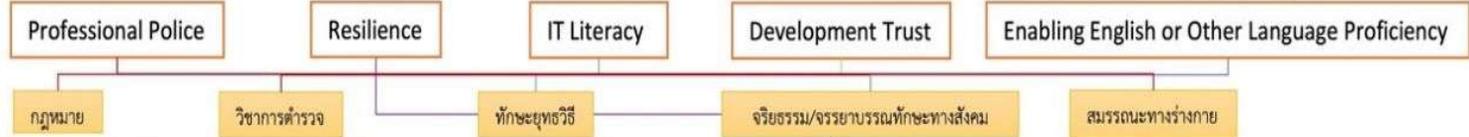
- Buddy / พี่เลี้ยงฝึกงาน / นิเทศงาน

- สัมมนาประสบการณ์ข้าราชการตำรวจที่จะเกษียณ

สร้างสภาพแวดล้อมจูงใจให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาตนเอง

RTP HRD Blueprint

ข้าราชการตำรวจที่พึงประสงค์ → ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ



ตำแหน่ง	จำนวน	ระดับ	Core	Managerial	Technical	Strategic	Self- Learning	Doing	Sharing & teaching
ผบ.ตร.	1	บริหาร ระดับสูง Strategic/Visionary Leadership							
รอง ผบ.ตร.	6+10								
ผู้ช่วย ผบ.ตร.	12								
ผบ.ช.	41+20								
รอง ผบ.ช.	154								
ผบก.	293+30	บริหาร ระดับกลาง Change Leadership							
รอง ผบก.	1,307								
ผกก.	3,572	บริหาร ระดับต้น Performance Leadership							
รอง ผกก.	7,781								
สว.	12,666	ปฏิบัติงาน อาวุโส Team Leadership							
รอง สว.	29,806								
ผบ.หมู่	151,872	ปฏิบัติงาน Self Leadership							
รอง ผบ.หมู่	14,380								
รวม	221,951								

การบริหารการรักษาความสงบเรียบร้อย:
ของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน (บรจ.)

สัมมนา เป็น ผบก.-ผบ.ช.

การพัฒนาผู้บริหาร ระดับสูง(รวมมิตร)

หลักสูตรภายนอก : วปอ. บยศ. ฯลฯ

- ❑ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพล ตร. เช่น
 - สืบสวนคดียาเสพติด ยึดทรัพย์
 - สายงาน ปป. จราจร ครูแม่ไก่
 - ครู ดชด.
 - สืบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
 - การควบคุมฝูงชน
 - การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
 - บริหารงานบุคคล
 - งบประมาณ/การเงิน
 - ปฏิรูปตำรวจ
 - งานตรวจสอบภายใน
- ❑ การพัฒนาทฤษฎีและสืบสวนสอบสวนด้านต่างๆ

- ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านสอบสวน ระดับ ผกก.
- ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านสอบสวน ระดับ รอง ผกก. 1 สปีดท์
- หลักสูตรการพัฒนา 5 สายงาน รอง ผกก.
- หลักสูตรการพัฒนา 5 สายงาน สว.
- ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านสอบสวน ระดับ สว.
- หลักสูตรการพัฒนา 5 สายงาน รอง สว.
- หลักสูตรเฉพาะ: 7 สายงาน, โคตรม, ก่อการร้าย, ปค., ป.สอบ ฯลฯ
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพล ตร.
- หลักสูตรการพัฒนา 5 สายงาน ผบ.หมู่
- หลักสูตรเฉพาะ: ปค. EOD โคตรม ก่อการร้าย ชัยยะ ตปส. นิติวิธี ผ.พ.ส. ควบคุมฝูงชนตำรวจ ฯลฯ

ทุนระดับปริญญา

ทุนการฝึกอบรมต่างประเทศระยะสั้น : สำนักงาน ก.พ. องค์กรต่างประเทศ USA Australia China

หลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานภายในประเทศ : เสธ.ทหาร จิตวิทยาความมั่นคง พัสดุ ฯลฯ

E - Learning

การทดสอบความรู้ Police Professional test / Legal test

การตรวจร่างกายประจำปี / การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย (Physical Test)

ฝึกทฤษฎีประจำสัปดาห์ / ฝึกแผนเผชิญเหตุ

การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review)

การทำหน้าที่วิทยากรในสถานศึกษาของ ตร. หน่วยงานภายนอก / ร่วมสัมมนา

Buddy / พี่เลี้ยงฝึกงาน / นิเทศงาน

สัมมนาประสบการณ์ข้าราชการตำรวจที่จะเกษียณอายุ

← **หลักสูตรแรกเข้า**

เรียนรู้ด้วยตนเอง ปฏิบัติ แบ่งปันความรู้