



นโยบายการบริหารกำลังพล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว



ประกาศสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว
เรื่อง นโยบายการบริหารกำลังพล

ตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) มีเป้าหมายในการขับเคลื่อน ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรตำรวจอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจทุกหน่วยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์ โดยแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อ ทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จตาม เป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เพื่อให้การบริหารกำลังพลของสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารกำลังพลขึ้นเพื่อใช้ เป็นกรอบแนวทางในการบริหารของสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว ดังนี้

๑.นโยบายด้านการบริหารกำลังพล

๑.๑ มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็น ธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด รวมถึงให้ยึดประโยชน์และผลสำเร็จของ องค์กรเป็นสำคัญ

๑.๒ มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจให้มีความสมดุล โดยการสร้าง สภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการวางแผนเตรียมความพร้อม บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร

๑.๓ มีการประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน โปร่งใส เป็นธรรม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒.นโยบายด้านการพัฒนากำลังพล

สามารถแบ่งเป้าหมายการพัฒนากำลังพลออกเป็น ๔ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายอำนวยการ มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในด้านงานธุรการและกำลังพลงานส่งกำลังบำรุง งานการเงินและงบประมาณ

๒.๒ ฝ่ายป้องกันปราบปราม มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพให้กำลังพลมีความรู้ ความชำนาญ มีความ พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

๒.๓ ฝ่ายจราจร มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพให้กำลังพล ในการปฏิบัติงานด้านจราจร มีความรู้ เข้าใจก่อนออกปฏิบัติหน้าที่

๒.๔ ฝ่ายสืบสวน มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวน โดยนำเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ ฝ่ายสอบสวน มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพด้านการสอบสวน โดยนำเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานสอบสวน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘

พันตำรวจเอก

(นิรุชพล โยธามาศย์)

ผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว



บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของงานกำลังพลมีดังต่อไปนี้

๑. ปรับเปลี่ยนกำลังพลให้เป็นระบบ ให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละสายงาน
๒. ประชุมกำชับ สั่งการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบวินัย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓. กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละสายงาน ตามนัยคำ สั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ที่ ๕๓๗/๒๕๕๕ และคำ สั่งที่ ๕๓๘/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๕ และให้ชัดเจน
๔. มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของกำลังพล
๕. ควบคุม กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเต็มความสามารถและเป็นไปตามเป้าหมาย
๖. ส่งเสริมคุณธรรม และประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ



๑.ด้านบริหารกำลังพล

- ๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการโยกย้ายที่เป็นธรรม
- ๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่
- ๑.๓ การพิจารณาความดี ความชอบ
- ๑.๔ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด
- ๑.๕ กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละสายงาน ตามนโยบายสั่งสำ นักงานตำรวจแห่งชาติ
ที่ ๕๓๗/๒๕๕๕ ลง วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๕ และคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ที่ ๕๓๘/๒๕๕๕ ลง วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๕ ให้ชัดเจน

๒.ด้านการพัฒนากำลังพล

- ๒.๑ ประชุมกำชับสั่งการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ วินัย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลในสังกัด ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนา
ทุกรูปแบบ
- ๒.๓ ส่งเสริมคุณธรรม และประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ
- ๒.๔ ดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจในสังกัด

ด้านการบริหารกำลังพล

การดำเนินการวางแผนการสรรหากำลังพลเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่รับผิดชอบของ
ข้าราชการตำรวจในระดับสถานีตำรวจ ทดแทนตำแหน่งว่าง

๑. การสรรหากำลังพล ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานต่าง ๆ มีวิธีการสรรหาให้ได้กำลังพลที่
เหมาะสมกับงาน มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกโดยทั่วไป คือ

๑.๑ คัดเลือกกำลังพลที่มีรับผิดชอบ มีระเบียบ วินัย เสียสละ และมีความรักในสายงานนั้น ๆ

๑.๒ คัดเลือกกำลังพลที่มีความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ อย่าง คือ ความสามารถทั่วไปและ
ความสามารถเฉพาะ

๒. การส่งเสริมการแต่งตั้ง โยกย้าย อย่างถูกต้องเป็นธรรม

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการโยกย้ายที่เป็นธรรม

การขอรับการสนับสนุนกำลังพลระดับ รองสารวัตร ที่มีความรู้ ความสามารถ
มาสับเปลี่ยน/ทดแทนกำลังพลที่ขอย้ายออก และสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังพลภายในสถานีตำรวจที่มี
ความเหมาะสมตามสายงานนั้นวาระปีงบประมาณ ๒๕๖๘



๒.๒ จัดทำแผนกรอบกำลัง อัตราว่าง หรือแนวทางเพื่อใช้ในการสนับสนุน กำลังพลที่จะสมัคร
ขอรับการแต่งตั้ง มาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

สถานภาพกำลังพลข้าราชการตำรวจ ในสังกัด สน.คันนายาว (ณ วันที่ 4 มี.ค.68)

ระดับ	สายงาน	อัตรา	คนครอง	ตำแหน่งว่าง	หมายเหตุ
ผกก.	บริหารงานป้องกันปราบปราม	1	1	0	
	รวม	1	1	0	
รอง ผกก.	ป้องกันปราบปราม	1	1	0	
	จราจร	0	0	0	
	สืบสวน	1	1	0	
	สอบสวน	4	4	0	
	รวม	6	6	0	
สว.	ป้องกันปราบปราม	4	4	0	
	จราจร	1	1	0	
	สืบสวน	1	1	0	
	สอบสวน	8	8	0	
	อำนวยการ	1	1	0	
	รวม	15	15	0	
รอง สว.	ป้องกันปราบปราม	13	8	5	
	จราจร	3	2	1	
	สืบสวน	3	3	0	
	สอบสวน	26	12	14	
	ธุรการ	1	0	1	
	รวม	46	25	21	
ผบ.หมู่	ป้องกันปราบปราม	111	91	20	กตต.24 นาย
(รวม กตต.)	จราจร	31	20	11	กตต. 11 นาย
	สืบสวน	9	8	1	กตต. 3 นาย
	สอบสวน	21	14	7	กตต. 0 นาย
	ธุรการ	6	1	5	กตต. 1 นาย
	รวม	178	134	44	
	รวมทั้งหมด	246	181	65	

สัญญาบัตร ผกก. 1/รอง ผกก. 6/สว. 15/รอง สว. 25 รวม 47 นาย

รอง สว.(นายร้อย 53 ปี) ทั้งหมดรวม 39 นาย

ผบ.หมู่ ทั้งหมดรวม 95 นาย

๓. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของสถานี่ตำรวจ ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลง ๑ ตุลาคม ๒๕๓๗ ได้วางแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และให้มีหน้าที่กำกับดูแลระเบียบวินัย ความประพฤติและทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามความเหมาะสม

ขั้นตอนการปฏิบัติ การจัดทำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ

ก่อนการประเมิน

ผู้รับการประเมิน



1. บันทึกและรายงานผลงาน
2. อ้างอิงประกอบการดำเนินการ
3. เก็บสำเนาผลงานที่ผู้ประเมินและผู้ตรวจสอบไว้กับตนเอง 1 ชุด เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมินหรือร้องทุกข์

ขณะการประเมิน

ผู้ประเมิน/ผู้ตรวจสอบ



- ผู้ประเมิน**
1. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 2. ให้ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน
 3. ส่งผลการประเมินและรายงานผลงานไปยังผู้ตรวจสอบ
- ผู้ตรวจสอบ**
1. ตรวจสอบผลงานและผลการประเมินที่ผู้ประเมินได้ประเมินไว้
 2. กรณีเห็นชอบกับผลการประเมินให้ลงนามรับรอง
 3. กรณีไม่เห็นชอบ
 - 3.1 ให้เรียกผู้ประเมินและผู้รับการประเมินชี้แจง
 - 3.2 ปรับเปลี่ยนผล

หลังการประเมิน

ผู้ประเมิน/ผู้รับการประเมิน



- ผู้ประเมิน**
1. แจ้งผลการประเมินตามแบบใน ผนวก ค
 2. สำเนาแบบประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบโดยเร็วหรืออย่างช้า ไม่เกิน 3 วันทำการ นับแต่วันที่มีการประเมินเสร็จสิ้นหรือตามแนวทางที่ ตร.กำหนด
- ผู้รับการประเมิน**
1. มีหน้าที่เอาใจใส่ติดตามผลการประเมินจากผู้ประเมิน
 2. รับทราบผลการประเมินให้ลงลายชื่อในแบบแจ้งผลการประเมิน
 3. หากเห็นว่าผลการประเมินไม่ถูกต้อง
 - 3.1 เข้าพบผู้ประเมินและผู้ตรวจสอบ เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง
 - 3.2 ร้องทุกข์ตามกฎหมาย หรือ ระเบียบที่ ตร.กำหนด

หมายเหตุ - ทน.หน่วยงาน มีหน้าที่ดังนี้

1. ออกคำสั่งมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. กำหนดรูปแบบการรายงานผลงาน
3. กำหนดระยะเวลาการรายงานผลงาน
4. จัดเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่รวบรวมผลงาน ตรวจสอบและลงนามรับรอง รายงานผลงานที่ผู้รับการประเมินเสนอ
5. ส่งหลักฐานตามข้อ 1,2,3 ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
6. ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ใน กลุ่มสูงกว่ามาตรฐานกลาง

๓.๑ คอยกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอาการซึมเศร้า เสี่ยงต่อการก่ออัตวินิบาตกรรม หรือติดการพนัน ยาเสพติด ปัญหาชู้สาว โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคประจำตัวอื่น ๆ

๓.๒ คอยกำกับดูแล เกี่ยวกับสถานะทางการเงิน และมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหาการถูก ฟ้องร้องเรื่องหนี้สิน

๓.๓ กำกับดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการอาหารกลางวันทุนการศึกษาบุตร

๓.๔ กำกับดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการเกี่ยวกับอาคารบ้านพักของทางราชการ

๓.๕ ส่งเสริมให้ประกอบอาชีพเสริม



พ.ต.อ.นิรุชพล โยธามาศย์ ผกก.สน.คั่นยาว ร่วมประชุมกับหัวหน้างานแต่ละฝ่ายกำชับผู้บังคับบัญชาให้
ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ตามคำสั่ง ๑๒๑๒ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอาการซึมเศร้า เสี่ยงต่อการก่อ
อัตวินิบาตกรรม หรือติดการพนัน ยาเสพติด ปัญหาชู้สาว โรคพิษสุราเรื้อรัง

ด้านการพัฒนากำลังพล

การพัฒนากำลัง คือ การกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ คำสั่ง กฎหมายอย่างเคร่งครัด ด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ สุจริต มีพลังใจในการทำงานอาจทำได้โดยการเลื่อนยศ การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การพัฒนากำลังพลด้านวิชาการ การส่งเสริมการลา ศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนาการประชุมปรึกษาหารือ การวิจัย การศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

๑. การขอเลื่อนยศปฏิบัติตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งยศ พ.ศ. ๒๕๕๔
๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนปฏิบัติตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
๓. จัดให้ข้าราชการตำรวจเข้ารับการอบรมหลักสูตรการรับแจ้งความออนไลน์ การรับชำระค่าปรับออนไลน์ (PTM) ฯลฯ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่



พ.ต.อ.นิรุชพล โยธามาตย์ ผกก.สน.คันนายาว ได้จัดพิธีประดับให้แก่ข้าราชการตำรวจที่ได้เลื่อนยศสูงขึ้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจ

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล

ควรมุ่งเน้นการพัฒนาในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ คือ ทักษะทางภาษาเทคโนโลยีการสื่อสาร รวมถึงความรู้ในด้านกฎหมาย
๒. ด้านทัศนคติ
๓. ด้านบุคลิกภาพ

การพัฒนาส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการตำรวจ

๑. วางแผนพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า
๒. ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดทุกนายอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
๔. มีการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดทุกนายอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการตำรวจ และนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง



ผู้บังคับบัญชามอบเกียรติบัตรข้าราชการตำรวจดีเด่น และปฏิบัติหน้าที่สายตรวจที่มีผลงานประจักษ์สมควรยกย่อง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นต้นแบบแก่ข้าราชการรุ่นต่อไป

การเสริมสร้างวินัย คุณธรรมและประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

๑. มีการวางแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรม และประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจ รวมถึงวางแผนการดำเนินงานวินัยอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีวินัยอย่างต่อเนื่อง
๒. มีการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัดทุกนายอย่างต่อเนื่องส่งผลให้มีผู้กระทำผิดวินัยลดลงในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่มีผู้กระทำผิดวินัย
๓. มีการจัดระบบในการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีวินัยให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย
๔. สรุปและรายงานผลการดำเนินการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมจริยธรรม และประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจรวมถึงสรุปและรายงานผลการอุทธรณ์ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีวินัยและนำ ผลไปใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
๕. การให้ออก ไล่ออกจากราชการเป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารกำลังพล การให้ข้าราชการตำรวจออกจากราชการ มีสาเหตุหลายประการ เช่น การลาออกการย้าย หรือโอน การให้ออกเกษียณอายุ การเกลี้ยกำลังพลเพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นต้น



การสื่อสารนโยบายของผู้บริหารแก่ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๘ ๑๐.๐๐ น. พ.ต.อ.นิรุชพล โยธามาศย์ ผกก.สน.คันนายาว ประชุมมอบนโยบายการบริหารงานของสถานีตำรวจ โดยยึดหลักการบริหารตามนโยบาย ๑๕ ข้อ ของ ผบ.ตร. และการบริหารงานกำลังพลแก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด สน.คันนายาว เพื่อรับทราบและนำไปปฏิบัติให้เป็นแบบแผนเดียวกัน สร้างความเข้าใจในการทำงานแก่ข้าราชการตำรวจ และรับฟังปัญหาต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

