แนวทางการพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

โดย

พลตำรวจตรี สรไกร พูลเพิ่ม
รองผู้บัญชาการสำนักงานกำลังพล
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2560 - 2561

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ลักษณะวิชา การเมือง
ผู้วิจัย พลตำรวจตรี สรไกร พูลเพิ่ม **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 60

ในหน้าหนังสือพิมพ์ ข่าวทางโทรทัศน์มีการถ่ายทอดออกอากาศได้มีการกล่าวถึงการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจที่ไม่เป็นธรรม การแต่งตั้งให้ข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการซื้อขายตำแหน่งซึ่งส่งผลในภาพลบต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 7/2560 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560เรื่อง การปรับปรุงระบบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ โดยกล่าวถึง การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ หากมิได้ดำเนินการให้ถูกต้องเป็นธรรมแล้ว ย่อมกระทบต่อขวัญ กำลังใจ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งหากมีผู้ใช้การแต่งตั้งเป็นช่องทางเรียกรับผลประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมาย และปราศจากหลักธรรมาภิบาลด้วยแล้วก็ยังก่อให้เกิดความคับแค้นใจแก่ผู้ได้รับผลกระทบและอาจเป็นการผลักภาระต่อไปให้แก่ประชาชนกลายเป็นวัฏจักรแห่งการทุจริตในองค์กร ความไร้ประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยการยุติธรรม จำเป็นต้องปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจ ประกอบกับรัฐบาลได้มีการตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้ว่ารัฐบาลก็ยังให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่การดำเนินการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้งการโอน การบรรจุกลับ ระบบเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ เงินเพิ่มค่าครองชีพ ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นซึ่งเป็นประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม โดยศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างและการบริหารงานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติและองค์กรกลางตำรวจต่างประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น อีกทั้งสัมภาษณ์ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนข้าราชการตำรวจระดับรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่กำกับดูแลงานบริหาร และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษา วิเคราะห์ และโครงสร้างการบริหารงานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติกับองค์กรกลางบริหารงานตำรวจต่างประเทศโดยเสนอแนะแนวทางเพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง โครงสร้าง และการบริหารงานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ABSTRACT

Title : The Guidelines and Development for the Central Administration of Police Royal Thai Police

Field : Politics

Name : Pol.Maj.Gen Sorakrai Poonperm **Course** NDC **Class** 60

There is news shown on media has broadcasted about policemen's nomination, appointed. Moreover, Police appointment is unsuitable position police officers. It is not be "Put the right man on the right job". Especially, corruption about the position that extremely damage the image of Royal Thai Police. Further, Head of National Council for Peace and Order no.7/2560 on 2017, February 20th; Regularity Improvement of the police's nomination, mentioned about an unfair police's nomination would inevitably decrease courage, advancement and efficacy. If someone use the nomination to demand the benefit illegally and without the main good governance, that cause displeasure, push the responsibility to populace and become to the peculation cycle in organization. Because the ineffective law enforcement and director of Justice, the police officers need to reorganize their personnel management, along with the government has organized national reform committee (justice and Police) in order to develop and improve the Royal Thai Police to accomplish the objective efficiently. It can be seen that the government prioritize of the Royal Thai Police. There is the police commission of the RTP that is a central personnel administration organization, responses human resource management, position systematization, position determination, position placement, position migration, salary and emolument, extra money, living expanse or other welfare which is useful for the police officers appropriately. By means of studying and comparing the structure and management of the central personnel administration organization and central foreign police organization include Singapore, Australia and Japan. In addition, interview Board of Civil Servant's secretary, Deputy Commissioner General, Assistant Commissioner General who has been controlling administration and head of department that is in charge personnel management division. This research is a qualitative research that studies and analyzes structure of the central personnel administration organization and central foreign police administration organization, recommended how to progress and adjust structure of the central personnel administration organization.

คำนำ

งานวิจัยฉบับนี้ศึกษาเกี่ยวกับงานองค์กรกลางบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเปรียบเทียบกับโครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติของต่างประเทศ เช่น เครือรัฐออสเตรเลีย สิงคโปร์ และญี่ปุ่น อีกทั้งยังเสนอแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรกลางบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้หรือเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเกิดประโยชน์กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือหน่วยงานที่มีโครงสร้างลักษณะเดียวกันนำไปประยุกต์หรือเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรกลางที่มีประสิทธิภาพต่อไป

พลตำรวจตรี

(สรไกร พูลเพิ่ม)
นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60
ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ ก
คำนำ ข
สารบัญ ค
สารบัญตาราง จ
สารบัญแผนภาพ ฉ
บทที่ 1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2
ขอบเขตของการวิจัย 2
วิธีดำเนินการวิจัย 3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3
บทที่ 2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตำรวจ 4
แนวคิดการบริหาร 4
อำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล 9
รายงานผลการดำเนินการคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ) 14
กรอบแนวคิดของการวิจัย 20
บทที่ 3 ข้อมูลองค์กรกลางตำรวจบริหารงานบุคคล 21
คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ 21
ออสเตรเลีย (อังกฤษ : Australia) หรือชื่อทางการคือ เครือรัฐออสเตรเลีย Commonwealth of Australia) 24
ประเทศสิงคโปร์ 27
ประเทศญี่ปุ่น 29
สรุป 32
บทที่ 4 ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรกลางตำรวจบริหารงานบุคคล 33
ผลการเปรียบเทียบ 35
สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 35
สรุป 48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	**50**
สรุป	50
ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	**54**
ประวัติย่อผู้วิจัย	**56**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2-1	องค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ	15
2-2	ขั้นตอยการแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ	16
4-1	เปรียบเทียบและวิเคราะห์โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางตำรวจบริหารงานบุคคล ระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติและตำรวจต่างประเทศ	33

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่

2-1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	20
3-1	โครงสร้างคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ	22
3-2	โครงสร้างคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติญี่ปุ่น	31

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ที่มีอำนาจหน้าที่ซึ่งได้บัญญัติไว้พระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ.2547 คือ รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย และปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่า “ตำรวจ” เป็นองค์กรที่มีบทบาทต่อประชาชนมากองค์กรหนึ่ง ตำรวจจึงเปรียบเสมือนต้นธารแห่งกระบวนการยุติธรรมหรือเป็นองค์กรแรกขององค์กรในระบบงานยุติธรรม

ที่ผ่านมาในหน้าหนังสือพิมพ์ข่าวทางโทรทัศน์มีการถ่ายทอดออกอากาศได้มีการกล่าวถึงการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจที่ไม่เป็นธรรม การแต่งตั้งให้ข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการซื้อขายตำแหน่งซึ่งส่งผลต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 7/2560 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560 เรื่อง การปรับปรุงระบบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ โดยกล่าวถึง การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ หากมิได้ดำเนินการให้ถูกต้องเป็นธรรมแล้วย่อมกระทบต่อขวัญ กำลังใจ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งหากมีผู้ใช้การแต่งตั้งเป็นช่องทางเรียกรับผลประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมาย และปราศจากหลักธรรมาภิบาลด้วยแล้วก็ยังก่อให้เกิดความคับแค้นใจแก่ผู้ได้รับผลกระทบและอาจเป็นการผลักภาระต่อไปให้แก่ประชาชนกลายเป็นวัฏจักรแห่งการทุจริตในองค์กร ความไร้ประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยการยุติธรรม จำเป็นต้องปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจประกอบกับรัฐบาลได้มีการตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักประกันว่าข้าราชการตำรวจจะได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เหมาะสมแก่ภารกิจและการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายและการพิจารณาบำเหน็จความชอบตามระบบคุณธรรมที่ชัดเจน ซึ่งในการพิจารณาแต่งตั้งและโยกย้ายต้องคำนึงถึงอาวุโสและความรู้ความสามารถประกอบกัน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ใต้อาณัติของบุคคลใด มีประสิทธิภาพ ภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังจะเห็นได้ว่ารัฐบาลก็ยังให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ(ก.ตร.) เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่การดำเนินการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้งการโอน การบรรจุกลับ ระบบเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ เงินเพิ่มค่าครองชีพ ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นซึ่งเป็นประโยชน์เกื้อกูลสำหรับข้าราชการตำรวจให้เหมาะสมรวมถึงการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการทางวินัยการให้ข้าราชการตำรวจออกจากราชการ การกำหนดมาตรการ แนวทางปฏิบัติราชการและการพัฒนาข้าราชการตำรวจเพื่อสร้างสภาวะและส่งเสริมให้เกิด การพัฒนาคุณธรรม ค่านิยมและจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจ การร้องทุกข์ของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนการออกกฎ กฎ ก.ตร. ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ การกำหนดนโยบายและมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การร้องทุกข์การอุทธรณ์ การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัยและป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างและการบริหารงานขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจหรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างและการบริหารงานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจต่างประเทศ
2. เสนอแนะแนวทางเพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง โครงสร้าง และการบริหารงานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานและโครงสร้างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจต่างประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานข้าราชการพลเรือนข้าราชการตำรวจระดับข้าราชการพลเรือนรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่กำกับดูแลงานบริหารและหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษา วิเคราะห์ และโครงสร้าง การบริหารงานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติกับองค์กรกลางบริหารงานตำรวจต่างประเทศ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบความแตกต่างของโครงสร้าง การบริหารงานและสภาพปัญหาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติและต่างประเทศ
2. เสนอแนะวิธีการแก้ไขและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลตำรวจ เพื่อการพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

บทที่ 2
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตำรวจ

แนวคิดการบริหาร

1. ความหมายการบริหาร

นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายของการบริหารไว้แตกต่างกันไป แต่ในหลักการใหญ่ๆ แล้วก็มีความหมายที่ครอบคลุมตรงกันดังนี้

พระธรรมโกศาจารย (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, 2536) ได้กล่าวว่า "การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done throughother people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้นั่นคือในวันอาสาฬหบูชาเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ"

วิจิตร ศรีสอ้าน (อ้างถึงใน สำนักพัฒนาการฝึกครู, 2546 : 17) ได้กล่าวว่า "การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม วัตถุประสงค์ของการบริหารก็คือการประสานความพยายามของคน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายที่วางไว้

ปราชญา กลาผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง ได้กล่าวว่าการบริหารคือ กระบวนการมีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะทำให้งานดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อยและกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึงการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีการวางแผน จัดองค์การ สั่งการและควบคุมเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

2. ความหมายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวกับการปกครองมาตั้งแต่มนุษย์รู้จักกันอยู่เป็นหมู่เหล่า ในปัจจุบัน แต่ละองค์การหรือทุกหน่วยงานต่างเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการทั้งนี้ได้มีนักวิชาการเขียนอธิบายความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้มากมาย เช่น

ธงชัย สันติวงษ์ (การบริหารงานบุคคล, 2536 :1) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ ภารกิจของผู้บริหารงานบุคคลที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม) (2556) กล่าวถึงความหมายของคำว่าการบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะในการสรรหา และการคัดเลือกบุคคล เข้าทำงานในองค์การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคคล การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา การวางแผนและการเลื่อนตำแหน่งโดยการดำเนินการต่างๆ ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตหรือการบริหารขององค์การในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด ทั้งบุคคล และองค์การ และสังคมโดยรวม

ภิญโญ สาธร (หลักการบริหารวิธีการพัฒนาบุคคลระหว่างการปฏิบัติราชการ, 2523 : 267) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานบุคคล คือการใช้คนให้ได้ผลดีโดยใช้เวลาที่น้อยที่สุดสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุด ในขณะเดียวกันคนที่เราใช้นั้นมีความสุข มีความพอใจที่จะให้ผู้บริหารใช้พอใจที่จะทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการหรืออีกนัยหนึ่งคือการบริหารให้บรรดากิจกรรมต่างๆ ของผู้ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยความดีและเกิดประโยชน์สมความมุ่งหมายของการศึกษาโดยอาศัยเทคนิคของการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านี้มีความเจริญก้าวหน้าได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงาน

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นศิลปะในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสม พัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและใช้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาทรัพยากรนี้ไว้อย่างผู้มีคุณค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริหารทั้งปริมาณและคุณภาพของงานอย่างสูงสุด

อมร รักษาสัตย์ (การปรับปรุงระบบด้านการบริหารงานบุคคล, 2535 : 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การนับตั้งแต่การแสวงหา การรับสมัคร การสอบคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การจัดขั้นและตำแหน่งตามหน้าที่ และระดับความรับผิดชอบของงาน การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินงานทางวินัย การให้พ้นจากตำแหน่ง การช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนการให้สินน้ำใจ การให้รางวัลบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (หลักการบริหาร, 2517 : 129) ให้ความหมายให้การบริหารว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

เสนาะ ติเยาว์ (นโยบายการพัฒนาชนบทไทย, 2534 : 8) ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรใช้บุคลากรและบำรุงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนพอเพียงและเหมาะสม นั้นก็คือหน้าที่ด้านการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงาน

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคล หมายถึง วิธีการ ขั้นตอนเกี่ยวกับการดำเนินการทางด้านบุคคลตั้งแต่การสรรหาตัวบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทน จนถึงการให้บุคลากรพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

3. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

สำหรับการบริหารงานบุคคล องค์ประกอบสำคัญของการบริหารที่ทราบกันดีในหมู่นักบริหาร จะประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

3.1 คนหรือบุคคล (Man)

3.2 เงินหรืองบประมาณ (Money)

3.3 วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และ

3.4 การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management) สำหรับองค์ประกอบแรก คือคนหรือบุคคล มีความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งนักวิชาการหลายคนได้ให้ความคิดเห็นไว้ เช่น

สมพงษ์ เกษมสิน (หลักการบริหาร, 2517 : 129) กล่าวว่า บุคคลยังมีบทบาทสำคัญในขั้นตอนของการบริหารซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 5 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการเกี่ยวกับคน การประสานงาน และการควบคุมงาน ในบรรดาองค์ประกอบเหล่านี้ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลโดยเฉพาะการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานและบำรุงรักษาดูแลให้บุคคลเหล่านั้น ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเต็มที่ นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด การจัดการเกี่ยวกับคนนั้นเป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อน เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีปัญหา และความต้องการแตกต่างกันไป แต่ถ้าสามารถจัดการเกี่ยวกับบุคคลให้ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยแล้ว ปัญหาอื่นๆ ก็แทบจะหมดไปทีเดียว ดังนั้น การบริหารเกี่ยวกับบุคคลในองค์การจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง

เมธี ปิลันธนานนท์ (การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา, 2529 : 2) กล่าวว่า บุคลากรเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานเพราะเป็นส่วนประกอบที่เป็นมนุษย์และไม่มีงานใดที่จะยากลำบากและไม่แน่นอนเท่ากับการทำงานร่วมกับบุคคล เพราะบุคคลมีความต้องการต่างๆ กัน และความต้องการเหล่านั้นนอกจากจะมีจำนวนไม่เท่ากันแล้ว ยังมีลำดับของความต้องการต่างๆ กันอีกด้วย ดังที่ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ บุคลากรจะเป็นเครื่องชี้ว่าระบบการทำงานจะสัมฤทธิ์ผลหรือไม่เพียงใด ความสำคัญจึงอยู่ที่การบริหารบุคคลอันเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรได้รับการชดเชยตอบแทนที่เหมาะสม การประเมินค่า การสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการ ตลอดจนการให้บุคคลเกิดความมั่นใจ และปลอดภัยเมื่อต้องพ้นจากหน้าที่การงาน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, 2540 : 2) ได้อธิบายของการบริหารงานบุคคลว่า ในการบริหารงานใดๆ ก็ตาม เป็นที่ยอมรับว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุดทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอมีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์ และวัสดุต่างๆ พร้อมมูลเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ขาดความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารจะบรรลุผลสมตามความมุ่งหมาย แต่ถ้าได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะกับงาน ปัญหาอื่นๆ แทบจะหมดไปทีเดียว ส่วนสาเหตุที่ทำให้การบริหารงานบุคคลยุ่งยากนั้น ก็เพราะว่าเป็นเรื่องเกี่ยวพัน และมีผลกระทบกระเทือนต่อสิ่งมีชีวิตจิตใจ ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงแทบจะกล่าวได้ว่าไม่มีที่สิ้นสุด

กล่าวสรุป องค์การใดๆ จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นย่อมอยู่ที่ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้บริหารสามารถจัดการปัญหาเรื่องบุคคลได้แล้ว ปัญหาอย่างอื่นๆ แทบจะหมดไปปัจจุบันปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลเกิดจากการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหาร ดังนั้นการบริหารงานบุคคลที่ดีช่วยลดและแก้ปัญหาดังกล่าวได้ โดยอาศัยความรู้ความสารถของผู้บริหาร

4. กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคล โดยทั้งหมดย่อมเป็นเป้าหมายในการบริหารจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งแก่หน่วยงานเองและบุคลากรทุกคน และเช่นเดียวกันสำหรับแต่ละหน้าที่ หรือแต่ละขั้นตอนในกระบวนการนั้น ต่างมีเป้าหมายเฉพาะที่จะให้สำเร็จบางอย่างแตกต่างกัน และต่างมุ่งพยายามที่จะให้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เป้าหมายส่วนรวมของการบริหารงานบุคคลผลสูงสุด

สุกิจ จุลละนันทน์ (การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, 2514 : 16-17) เป้าหมายหลักของการบริหารงานบุคคลนั้นจะมีลักษณะที่สำคัญๆ อยู่ 4 ประการ กล่าวคือ

1. การให้ได้มาซึ่งบุคคล
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การบำรุงรักษาซึ่งบุคคล
4. การให้บุคคลพ้นจากงาน

เป้าหมายทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานี้จำเป็นต้องอาศัยกิจกรรมหรือกระบวนการที่ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของหลักการบริหารงานบุคคล

กระบวนการหรือกิจกรรมในการบริหารงานบุคคลนั้นประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายและวางระเบียบเกี่ยวกับบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางแผนโครงการปฏิบัติ
4. กำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติในตำแหน่งต่างๆ
5. การจำแนกตำแหน่ง
6. การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน
7. การสรรหาคนมาทำงาน
8. การเลือกสรรและการทดสอบ
9. การให้ทดลองปฏิบัติงาน
10. การบรรจุแต่งตั้ง
11. การจัดทำทะเบียนประวัติ
12. การย้ายและโอน
13. การพัฒนาตัวบุคคล
14. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
15. การพิจารณาความดีความชอบ

16. การเลื่อนตำแหน่งฐานะ
17. การรักษาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
18. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
19. การปกครองบังคับบัญชา
20. การรักษาวินัย
21. การให้พ้นจากงาน
22. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
23. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล

ธงชัย สันติวงศ์ (การบริหารบุคคล, 2542 : 40) ได้แบ่งหน้าที่งานด้านการบริหารงานบุคคลกระบวนการปฏิบัติด้วยส่วนสำคัญต่างๆ เกี่ยวพันกัน ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์งานเพื่อแบ่งตำแหน่งงาน (Task Specialization Process) คือ ขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่จะมาถึงขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนองค์การ (Organization Planning) และการออกแบบ (Job Design) ซึ่งต้องทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) จะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของกิจกรรมที่ต้องทำในขั้นนี้

2. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning Process) คือ ขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงานและบุคคลที่ต้องการ เพื่อจัดหาแผนกำลังคนขององค์การซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นขั้นตอนแรกของการหาคนมาบรรจุ

3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection Process) กรรมวิธีการสรรหาบุคคล (Recruitment) ก็เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุดและการมีวิธีการคัดเลือกคน (Selection) เพื่อให้คนที่ดีที่สุดมีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามจำนวนตำแหน่งงานต่างๆ

4. การปฐมนิเทศพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Induction Appraisal Process) คือ ขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนที่ 2 ที่จะต้องเริ่มต้นส่งมอบคนเข้าทำงานด้วยกิจกรรมซึ่งประกอบด้วยขั้นแรกสุดที่ต้องทำ คือ การแนะนำเพื่อบรรจุหรือการปฐมนิเทศ Inductionor Performance Evaluation) หลังจากที่ได้ทราบจากผลการปฏิบัติงานแล้ว เพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหาอันอาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานก็จะดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือลดตำแหน่งหรือโยกย้าย

5. การอบรมและการพัฒนา (Training and Development Process) คือ ขั้นตอนที่เป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะ ที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับเราหรือที่เรียกว่าการอบรม หรือการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งหมายถึงกิจกรรมทางการบริหารงานบุคคลที่ต้องจัดทำขึ้นเพื่อมุ่งส่งเสริมความรู้ความสามารถตลอดจนความชำนาญให้มีมากขึ้นในตัวบุคลากรโดยเฉพาะเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ และเงื่อนไขปัจจัย สภาพแวดล้อมอื่นๆ ตลอดจนการช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

6. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation Process) คือกิจกรรมทางด้านการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรด้วยผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจมากพอ สมเหตุสมผลและเพียงพอในระดับความสามารถ และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้นกับองค์การ

7. การทำนุบำรุงรักษาด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ (Health, Safe Maintenance and Labor Relation) เพื่อการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์การต้องคอยดูแลสุขภาพอนามัยความปลอดภัย ซึ่งองค์การต้องคำนึงถึงด้านนี้ตามสมควร เพื่อประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์การ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งกิจกรรมนี้จะต้องคอยปกป้องและแก้ไขดูแลเอาใจใส่ตลอดเวลามีระบบของการเจรจาระหว่างทั้งสองฝ่ายให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ดีและเจตนาที่ดีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อความราบรื่นในการอยู่ร่วมกันทั้งองค์การ

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารงานบุคลากร เป็นการบริหารหรือการจัดการที่เกี่ยวกับตัวบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การหนึ่ง เพื่อจะเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ เพื่อให้การใช้คนให้เกิดประโยชน์เต็มที่ และรักษากำลังแรงงาน การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและปริมาณที่เพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การบริหารงานนั้นผู้บริหารไม่สามารถที่จะดำเนินงานทั้งหมดให้สำเร็จโดยลำพัง จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการการบริหารงานบุคคล

อำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล

1. ประวัติองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

ระบบการบริหารงานบุคคลในภาคราชการได้มีการวิวัฒนาการเรื่อยมา โดยเริ่มจากการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง นับแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2471 ซึ่งบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2472 มีผลให้มีกรรมการรักษาระเบียบข้าราชการพลเรือน (ก.ร.พ.) เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ต่อมามีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2476 เป็นองค์กรกลางควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในระเบียบแบบแผนเดียวกัน นับแต่ พ.ศ.2471เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างๆ เพิ่มขึ้นแยกตามประเภทข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกระทรวง กรม สังกัดฝ่ายบริหารองค์กรปกครองสวนท้องถิ่น รัฐสภา ศาลยุติธรรมและหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ การศึกษานี้เป็นการศึกษาและวิเคราะห์บทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจ สภาพปัญหา และทิศทางการดำเนินงานขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลฝ่ายพลเรือนในปัจจุบันและการปรับเปลี่ยนสู่อนาคตและเพื่อเสนอรูปแบบขององคกรกลางบริหารงานบุคคลที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนให้การทำงานภาครัฐเป็นไปตามหลักการการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่การมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ แม้จะตั้งใจทำให้การบริหารงานบุคคลและงานราชการมีความคลองตัวขึ้น อันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านวิชาชีพและความเชี่ยวชาญความแตกต่างด้านความเฉพาะของงาน แต่ก็ก่อให้เกิดปัญหาบางประการ เช่น ความไม่เสมอภาคในเรื่องความก้าวหน้าอัตราเงินเดือน โดยภาวการณ์ปัจจุบันคือ มีทั้งกลุ่มข้าราชการที่ควรได้รับการแยกเป็นพิเศษ และข้าราชการที่ไม่มีเหตุผลควรแยกแต่แยกออกมา ในความเป็นจริง ความคลองตัวที่ต้องการยังไม่ได้ผลเต็มที่และงานด้านบุคลากรหลายด้านยังช้าและ

ไม่ก้าวหน้าเทาที่ควร ยังมีลักษณะการทำงานในเชิงประจำเหมือนเป็นระบบราชการ อีกส่วนหนึ่งเกิดลักษณะการบริหารงานประจำเป็นลักษณะการบริหารระเบียบเป็นสำคัญ งานในเชิงรุกไม่เกิดส่งผลให้ขาดความพร้อมหรือความต้องการและทัศนคติที่จะรองรับความเปลี่ยนแปลง เพราะเงื่อนไขไม่เอื้ออำนวย เช่น ด้านทักษะความรูความสามารถของบุคลากรขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล

ในต่างประเทศ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลมีรูปแบบหลากหลาย เช่น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับชาติของสหรัฐอเมริกาทำงานโดยจัดเป็นกลุ่มงาน องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของอังกฤษทำหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาไว้ซึ่งการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการให้ปลอดจากอคติทางการเมืองโดยการเป็นผู้จัดการเรื่องการคัดเลือกข้าราชการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของออสเตรเลียทำหน้าที่เป็นผู้ปลูกจิตสำนึก พัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ องค์กลางบริหารงานของสิงคโปร์แยกเป็นสองหน่วยหลักเน้นการพัฒนาบุคลากร ส่วนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของสาธารณรัฐเกาหลีแยกออกเป็นสองหน่วยงานหลักเน้นผลักดันนโยบายและตรวจสอบการทำงาน และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของญี่ปุ่นประกอบด้วยสำนักงาน 5 สำนักงานดูแลงานหลักๆ เป็นต้น

เหตุดังกล่าวข้างต้นนำไปสู่การต้องหาแนวทางการบริหารงานบุคคลแบบใหม่ที่ไปในทิศทางเดียวกับการทำงานเชิงรุก ข้อเสนอทั้งหลายที่เสนอแนะในที่นี้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรกลางด้านบริหารเท่านั้น มิได้เกี่ยวข้องกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นๆ ที่เกิดขึ้นตามรัฐธรรมนูญ และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่มีเนื้องานเฉพาะด้าน เช่น ก.ต. กล่าวคือข้อเสนอแนะเป็นข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยราชการที่ขณะนี้ยังสังกัด ก.พ. นอกจากนี้ได้เสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพียงคร่าวๆ เนื่องจากนโยบายผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ ยังมิได้นำมาใช้อย่างเต็มที่ ข้อเสนอแนะประกอบด้วย

1.1 การพิจารณาปรับยุบองค์กรกลางบริหารงานบุคคล

จากนโยบายของรัฐว่าด้วยเรื่องปฏิรูประบบราชการที่ต้องการให้กระทรวงแต่ละกระทรวงรับผิดชอบงานให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสมกับที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณโดยทำตามเป้าหมายที่ได้ให้สัญญากับรัฐบาลไว้ กระทรวงจำเป็นต้องดูแลการบริหารงานบุคลากรของตนเองอย่างครบวงจร การมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในบริบทใหม่อาจไม่มีความจำเป็นเนื่องจากแต่ละกระทรวงหรือหน่วยงานบริหารงานบุคคลที่มิได้เป็นกระทรวงจะต้องบริหารตนเองอย่างมีประสิทธิภาพมีความคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรให้ทันการณ์เชิงรุก การปรับยุบองค์กรกลางบริหารงานบุคคลควรแบ่งเป็น3ระยะตามระดับความจำเป็น ดังนี้

1.1.1 ระยะสั้น จำเป็นต้องมีหรือคงองค์กรกลางบริหารงานบุคคลไว้ ซึ่งเป็นระยะที่กระทรวงและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่มิใช่กระทรวงยังไม่มีความพร้อมในการบริหารงานบุคคลตามแนวใหม่และเป็นระยะที่ข้าราชการที่อยู่ภายใต้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ และอยู่ภายใต้การดูแลของ ก.พ. ยังต้องปรับตัว จึงให้คงองค์กรกลางบริหารงานบุคคลไว้ก่อนโดยให้บริหารงานตามที่เคยเป็นมา เพื่อให้งานไม่ขาดช่วง

1.1.2 ระยะกลาง องค์กรกลางบริหารงานบุคคลบางองค์กรซึ่งพิจารณาแล้วไม่จำเป็นต้องมีหรือสามารถควบรวมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นได้ ก็ให้ยุบหรือควบรวมและให้องค์กรที่เหลือทำงานแบบบริหารงานควบคู่ไปกับกระทรวง แต่มีบทบาทเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่กระทรวงหรือหลายกระทรวงและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นๆ

1.1.3 ระยะยาว เมื่อระบบบริหารงานบุคคลของกระทรวงและองค์กรบริหารงานบุคคล ที่มิได้สังกัดกระทรวงเข้มแข็งแล้ว ไม่จำเป็นต้องมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่อไป ให้คงไว้ซึ่งองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่จำเป็นต้องมีอิสระ

1.2 การจัดตั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลระดับชาติ(ก.บ.ช.) เนื่องจากงานบริหารงานบุคคลของภาครัฐควรมีระดับที่ต้องทำงานแบบองค์รวม ขณะเดียวกันกระทรวงและองค์กรบริหารงานบุคคลที่ไม่ได้สังกัดกระทรวงต้องมีอำนาจเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่งบประมาณกำหนดไว้ คณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลระดับชาติ จะเป็นตัวกลางประสานงานกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลระดับงานเฉพาะและหน่วยงานบริหารงานบุคคลในกระทรวงและองค์กรบริหารงานบุคคลที่ไม่ได้สังกัดกระทรวง รวมทั้งระดับท้องถิ่น ในลักษณะการทำงานที่ประสานงานเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลและให้การชี้แนะและเป็นพี่เลี้ยงในเรื่องกำหนดนโยบายใหญ่ๆ ด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ตลอดจนให้คำแนะนำ ชี้แนะแก่รัฐบาลเรื่องนโยบายการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลระดับชาติจะต้องมีรูปแบบ บทบาทอำนาจหน้าที่ที่ปรับไปตามระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาวตามการพิจารณาปรับยุบองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามข้อหนึ่งข้างต้น และมีคณะกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นกลางเป็นคณะกรรมการที่มีขนาดไม่ใหญ่และไม่อุ้ยอ้าย ทั้งนี้ กรรมการส่วนหนึ่งควรทำงานเต็มเวลา และมีสำนักงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน

1.3 แนวทางการปรับปรุงรูปแบบ โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลจากปัจจุบันไปสู่อนาคต ใช้แนวทางจากภายในสู่ภายนอก (inside out) คือ

1.3.1 ให้แต่ละองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำรวจตนเองถึงหน้าที่ความรับผิดชอบจำนวนข้าราชการและงานที่สามารถถ่ายโอนไปให้กระทรวงต่างๆ และหน่วยงานอื่นๆ ทั้งนี้ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำรวจความพร้อมโดยร่วมกับกระทรวงและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่ไม่ได้สังกัด กระทรวงและประสานกับคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลระดับชาติ ซึ่งถือว่าเป็นขั้นการเตรียมพร้อม รวมทั้งการพิจารณาบริบททางด้านกฎหมาย

1.3.2 การเตรียมการด้านจิตวิทยาของข้าราชการให้มีความพร้อมที่จะรองรับภาวการณ์เปลี่ยนแปลงจิตสำนึกในการบริการประชาชน การยอมรับข้อผิดพลาดและจุดอ่อนในการทำงาน การปรับตัวอย่างสร้างสรรค์และยืดหยุ่น การรับรู้รับทราบถึงเป้าหมายหลักและระเบียบวาระสำคัญระดับชาติ แนวคิดธรรมาภิบาล หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักการพร้อมรับผิดต่อผลงานและสังคม บริบทของเวทีสากล เช่น สิทธิมนุษยชน มิติหญิงชาย การคุกคามทางเพศ ความรุนแรงต่อสตรี มิติผู้ด้อยโอกาส มิติด้านสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ตลอดจนเข้าใจหลักการทำงานเป็นหุ้นส่วนและการทำงานแบบมืออาชีพหรือความเป็นวิชาชีพอย่างแท้จริง

การดำเนินการข้างต้นจะต้องมีปัจจัยเสริมความสำเร็จในการทำงานของคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลระดับชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคการเมืองและผู้บริหารสูงสุดในภาคการเมือง ซึ่งต้องแสดงจุดยืนและมีท่าทีที่ชัดเจนในการสนับสนุน

2. องค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานด้านบุคลากร คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (สง.ก.ตร.) โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 กำหนดนโยบายและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจและจัดระบบราชการตำรวจ รวมตลอดทั้งการอบรมและพัฒนาข้าราชการตำรวจ ในการนี้หากกรรมการ นโยบายตำรวจแห่งชาติได้กำหนดระเบียบแบบแผนและนโยบายไว้เป็นการทั่วไป การกำหนดในเรื่องดังกล่าวของกรรมการข้าราชการตำรวจต้องสอดคล้องกับระเบียบแบบแผนและนโยบายของกรรมการ นโยบายตำรวจแห่งชาติ และให้กรรมการข้าราชการตำรวจแจ้งการดำเนินการนั้นให้กรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติทราบด้วย

2.2 ออกกฎ ก.ตร. ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

2.3 กำกับดูแล ตรวจสอบ และแนะนำ เพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติรายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการและการปฏิบัติการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

2.4 รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม

2.5 กำหนดชั้นยศที่ควรบรรจุแต่งตั้งและอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับสำหรับวุฒิปริญญาหรือประกาศนียบัตรต่างๆ

2.6 กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

2.7 พิจารณาอนุมัติแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวันเดือนปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ

2.8 ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่าการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีมติสั่งการให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติปฏิบัติการให้ถูกต้องเหมาะสม ถ้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ปฏิบัติการตามมติดังกล่าวให้รายงานต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาและสั่งการต่อไป

2.9 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่กรรมการข้าราชการตำรวจมอบหมาย

2.10 ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในมาตราอื่นแห่งพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น กฎ ก.ตร. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ต่อมามีพระราชฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจและหน่วยงานในสังกัด

2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจและตามที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจมอบหมาย

3. พิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจหรืออนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการตำรวจ

4. พิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจหรืออนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการแก้ไขวันเดือนปีเกิดในทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ

5. พิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจหรืออนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. พิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจหรืออนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา วินิจฉัยปัญหา การออกกฎ ระเบียบข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ

7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับคณะกรรมการข้าราชการตำรวจคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ตร.” ประกอบด้วย

1. นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการข้าราชการตำรวจ

2. ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นรองประธานกรรมการข้าราชการตำรวจ

3. เลขานุการ ก.พ. จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นกรรมการข้าราชการตำรวจโดยตำแหน่ง

4. กรรมการข้าราชการตำรวจ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับการเลือกจากวุฒิสภาจำนวนสองคนให้ผู้บัญชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเป็นเลขานุการและรองผู้บัญชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานผลการดำเนินการคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ)

1. ด้านการบริหารงานบุคคล

ตำรวจมีอำนาจและหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจึงมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง การบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพเป็นผลมาจากการบริหารงานภายในองค์กรตำรวจ และการบริหารงานบุคคลก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดขวัญและกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ สภาพปัญหาของการบริหารงานบุคคลของตำรวจในปัจจุบัน ได้แก่

1.1 การแทรกแซงการบริหารงานบุคคลของภายนอกองค์กร

1.2 การถ่วงดุลการใช้อำนาจแต่งตั้งโยกย้ายของผู้มีอำนาจยังไม่มีประสิทธิภาพ

1.3 การบริหารงานบุคคลภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังไม่สามารถตอบสนองการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขากการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การพิจารณาบำเหน็จความชอบของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับยังขาดหลักประกันการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาอย่างเพียงพอ

1.5 ค่าตอบแทนข้าราชการตำรวจไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับภารกิจและความรับผิดชอบ ทำให้ไม่สามารถดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรี ขาดขวัญและกำลังใจ

1.6 ระบบการพัฒนา การศึกษาและฝึกอบรมข้าราชการตำรวจยังไม่ครอบคลุมต่อเนื่อง

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลดังกล่าว จำเป็นต้องสร้างความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล เพื่อมิให้ถูกแทรกแซงหรือตกอยู่ใต้อาณัติของบุคคลหนึ่งบุคคลใด มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลอย่างเหมาะสม สร้างกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ ปรับปรุงการพิจารณาบำเหน็จความชอบและค่าตอบแทนเรื่องเงินเพิ่มพิเศษรวมทั้งการพัฒนาด้านระบบการศึกษาและฝึกอบรม และจัดหากำลังพลทางเลือกเพิ่มเติม โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจที่เป็นธรรม

1.1 การปรับองค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.)ให้ ก.ต.ช. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะด้านการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น โดยตัดอำนาจหน้าที่ของ ก.ต.ช. ในการคัดเลือกข้าราชการตำรวจเพื่อดำเนินการแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และให้ ก.ต.ช. มีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบทางยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและตรวจสอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์

ปรับปรุงองค์ประกอบของ ก.ต.ช. โดยก.ต.ช.ประกอบด้วย

1.1.1 นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน

1.1.2 รองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นรองประธาน

1.1.3 ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้บัญชาการทหารสูงสุด และผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

1.1.4 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งได้รับการสรรหาโดยกรรมการตามข้อ 1, 2 และ 3 โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ในด้านยุทธศาสตร์ การวางแผน กฎหมาย หรือการพัฒนาองค์กร

ตารางที่ 2-1 องค์ประกอบและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ

การแก้ไข	ปัจจุบัน	เสนอแก้ไข
อำนาจหน้าที่ของ ก.ต.ช.	1. ออกระเบียบ ประกาศ หรือมีมติในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารราชการตำรวจและวิธีปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่ ก.ต.ช. กำหนด ฯลฯ 3. พิจารณาดำเนินการคัดเลือกข้าราชการตำรวจเพื่อดำเนินการแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติตามที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเสนอ ฯลฯ	1. ออกระเบียบ ประกาศ หรือมีมติในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารราชการตำรวจและวิธีปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่ ก.ต.ช. กำหนด ฯลฯ 3. ให้ความเห็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและตรวจสอบการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ ฯลฯ
องค์ประกอบของ ก.ต.ช.	1. นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน 2. รองนายกรัฐมนตรี ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นรองประธาน 3. ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม และผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง 4. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับการเลือกจากวุฒิสภาจำนวนสองคน ฯลฯ	1. นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน 2. รองนายกรัฐมนตรี ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นรองประธาน 3.ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้บัญชาการทหารสูงสุด และผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง 4. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คนซึ่งได้รับการสรรหาโดยกรรมการตาม (1) (2) และ (3) ฯลฯ

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2561

1.2 การปรับบทบาทหน้าที่และองค์ประกอบของ ก.ตร. เปลี่ยนแปลงองค์กรที่จะทำหน้าที่คัดเลือกผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติจากเดิมเป็นก.ต.ช. เป็นคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และปรับองค์ประกอบของ ก.ตร. ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้อาณัติของผู้หนึ่งผู้ใด โดยองค์ประกอบของ ก.ตร. ประกอบด้วย

1.2.1 ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นประธาน ก.ตร.

1.2.2 กรรมการโดยตำแหน่ง ประกอบด้วย เลขาธิการ ก.พ.จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

1.2.3 กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ซึ่งเคยรับราชการตำรวจในตำแหน่งตั้งแต่ผู้บัญชาการหรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป แต่พ้นจากความเป็นตำรวจไปแล้วไม่เกิน 1 ปี และต้องไม่กลับเข้ารับราชการตำรวจโดยให้ข้าราชการตำรวจตั้งแต่ผู้กำกับการหรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไปเป็นผู้เลือก จำนวน 6 คน

1.2.4 กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งไม่เป็นและไม่เคยเป็นข้าราชการตำรวจ2 คน ซึ่งได้รับการสรรหาโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับเลือก

ปรับปรุงขั้นตอนการแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ให้มีการถ่วงดุลกันระหว่าง 3 ฝ่าย คือ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ก.ตร. และนายกรัฐมนตรี โดยการแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เสนอรายชื่อข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งจเรตำรวจแห่งชาติ หรือรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ไม่เกิน 3 คน ไม่น้อยกว่า 2 คน พร้อมจัดเรียงลำดับเสนอ ก.ตร. เพื่อพิจารณาคัดเลือกเพียงหนึ่งคน แล้วให้นายกรัฐมนตรีพิจารณานำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง โดยหากนายกรัฐมนตรีไม่เห็นชอบรายชื่อตามที่ ก.ตร. เสนอให้ส่งกลับพร้อมเหตุผลไปยัง ก.ตร. เพื่อให้ ก.ตร. พิจารณาใหม่จากรายชื่อที่เหลือ แล้วเสนอให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ต่อไป

ตารางที่ 2-2 ขั้นตอนการแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

การแก้ไข	ปัจจุบัน	เสนอแก้ไข
อำนาจหน้าที่ของ ก.ตร.	2. ออกกฎ ก.ตร. ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศหรือมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ฯลฯ 3 การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งจเรตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ 4. ผู้บังคับการให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติคัดเลือกรายชื่อข้าราชการตำรวจเสนอ ก.ตร. เพื่อพิจารณาให้	2. ออกกฎ ก.ตร. ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ฯลฯ 3. การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเสนอรายชื่อข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่ง จเรตำรวจแห่งชาติหรือรองผู้บัญชาการตำรวจ

ตารางที่ 2-2 ขั้นตอนการแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (ต่อ)

การแก้ไข	ปัจจุบัน	เสนอแก้ไข
	ความเห็นชอบก่อนแล้วให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ฯลฯ	แห่งชาติ ไม่เกิน 3 คน แต่ไม่น้อยกว่า 2 คน พร้อมจัดเรียงลำดับเสนอเพียง 1 คน แล้วให้นายกรัฐมนตรีพิจารณานำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หากนายกรัฐมนตรีไม่เห็นด้วยกับรายชื่อ ให้ส่งกลับพร้อมเหตุผลไปยังก.ตร. ภายใน 7 วันนับแต่วันที่รับเรื่องเมื่อ ก.ตร. ได้รับเรื่องแล้วให้พิจารณาใหม่จากรายชื่อที่เหลือภายใน 7 วันนับแต่วันที่รับเรื่องเพื่อพิจารณาคัดเลือกเพียงหนึ่งคน แล้วให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ฯลฯ
อำนาจหน้าที่ของ ก.ตร.	1. นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน 2. ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นรองประธาน 3.เลขาธิการ ก.พ. จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นกรรมการข้าราชการตำรวจโดยตำแหน่ง	1. ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นประธานกรรมการ 2. เลขาธิการ ก.พ. จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นกรรมการข้าราชการตำรวจโดยตำแหน่ง 3. กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเคยรับราชการตำรวจในตำแหน่งตั้งแต่ผู้บัญชาการหรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป แต่พ้นจากความเป็นตำรวจแล้วไม่เกิน 1 ปี และต้องไม่กลับเข้ารับราชการตำรวจ โดยให้ข้าราชการตำรวจตั้งแต่ผู้กำกับการหรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไปเป็นผู้เลือก จำนวน 6 คน เว้นแต่ตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นกรรมการ

ตารางที่ 2-2 ขั้นตอนการแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (ต่อ)

การแก้ไข	ปัจจุบัน	เสนอแก้ไข
		ข้าราชการตำรวจตามข้อ2 เพิ่มขึ้นก็ให้มีกรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนของรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่เพิ่มขึ้น
	4. กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้จากการเลือกจากวุฒิสภาสองคน	4. กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งไม่เป็นและไม่เคยเป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 2 คน ซึ่งได้รับการสรรหาโดยกรรมการตามข้อ 3

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2561

1.3 การกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจและคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม โดยดำเนินการดังนี้

1.3.1 ให้ ก.ตร. ออกกฎ ก.ตร. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและโยกย้ายข้าราชการตำรวจไว้ให้ชัดเจนแน่นอน มีความเที่ยงธรรมและมีการกระจายอำนาจ มีมาตรการป้องกันมิให้มีการใช้อำนาจหรือก้าวก่ายแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงอาวุโส ประวัติการรับราชการ ผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติ และความรู้ความสามารถประกอบกัน

1.3.2 กำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจทำหน้าที่พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจดำรงตำแหน่งต่างๆ ในสังกัด ก่อนที่ผู้มีอำนาจแต่งตั้งจะออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และคณะกรรมการพิจารณาการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับกองบัญชาการ

1.4 คณะกรรมการร้องทุกข์ตำรวจ(ก.รท.) เป็นช่องทางให้ข้าราชการตำรวจที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการแต่งตั้งโยกย้าย มีโอกาสร้องทุกข์ ก.รท. ได้รับการแต่งตั้งจาก ก.ตร. โดยคณะกรรมการเป็นบุคคลที่ไม่เป็นข้าราชการตำรวจ เพื่อให้เกิดความเป็นอิสระและเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ มีองค์ประกอบดังนี้

1.4.1 กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเคยดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการหรือเทียบเท่าขึ้นไปและได้รับเลือกจากข้าราชการตำรวจระดับผู้กำกับการขึ้นไป คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

1.4.2 รองเลขาธิการ ก.พ. ที่ได้รับมอบหมาย

1.4.3 ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมเป็นที่ประจักษ์และไม่เคยเป็นข้าราชการตำรวจมาก่อน จำนวน 3 คน

1.4.4 ผู้เคยเป็นข้าราชการตำรวจในตำแหน่งตั้งแต่ผู้บัญชาการหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน 4 คน

2. การพิจารณาบำเหน็จความชอบตามระบบคุณธรรมที่ชัดเจนและหลักประกันค่าตอบแทน

2.1 เงินเดือน กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจให้ดำเนินการด้วยระบบคุณธรรมในรูปคณะกรรมการโดยพิจารณาจากคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมาความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจตามรายงานของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นหลัก ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

2.2 ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน เนื่องจากสภาวะการปฏิบัติงานของตำรวจ มีทั้งสภาวะความเสี่ยงอันตรายตรากตรำจึงมีการกำหนดเงินเพิ่มเติม เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายปฏิบัติการหรือมีลักษณะงานที่สามารถกำหนดเงินเพิ่มพิเศษได้ การปฏิรูปเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ จึงควรดำเนินการให้มีหลักประกันว่าจะมีการปรับอัตราเงินเพิ่มดังกล่าวเป็นประจำในระยะเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น จึงมีการบัญญัติให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ ก.ตร. ต้องจัดทำรายงานการพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศหรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และเงินเพิ่มอื่นหรือเงินช่วยเหลือตามมาตรา 69 มาตรา 70และมาตรา 71 เป็นประจำทุก 5 ปี เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบการเพิ่มอัตราเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศหรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และเงินเพิ่มอื่นหรือเงินช่วยเหลือ ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจและการดำรงชีพที่เปลี่ยนแปลงไป

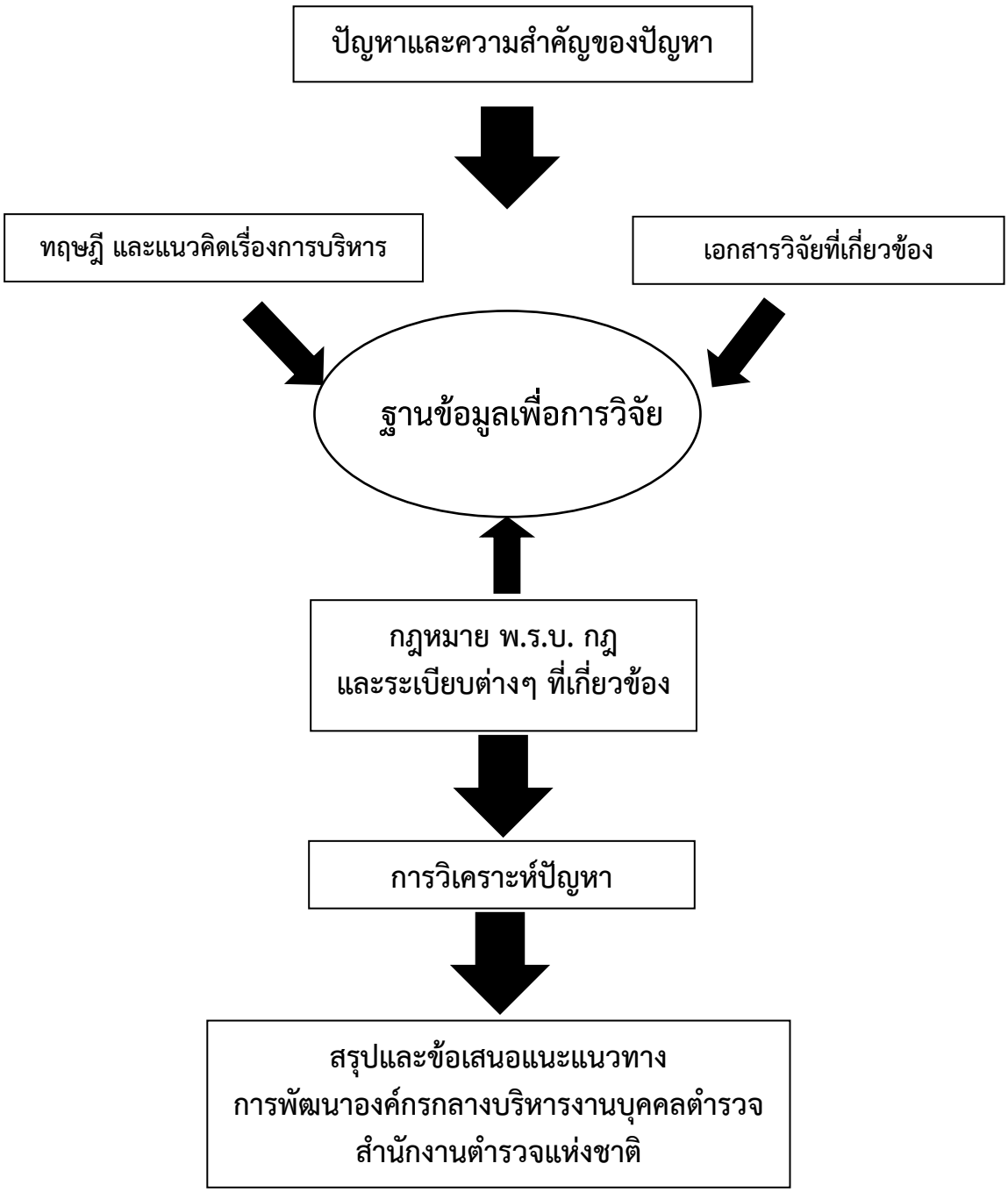
การดำเนินการตามข้อ 1 และ 2 จะต้องแก้ไขพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 โดยคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม(ตำรวจ) ได้จัดทำร่างพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ... เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจฯ และส่งไปยังเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือคณะกรรมการฯ ที่ 14/2560 ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2560

สรุป การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ กระทรวง ทบวง กรมใดๆ ก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งอันสืบเนื่องมาจากการปฏิรูปและการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ จึงมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง การบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพเป็นผลมาจากการบริหารงานภายในองค์กรตำรวจ และการบริหารงานบุคคลก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดขวัญและกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงมีการพิจารณาองค์กรกลางบริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลดังกล่าว จำเป็นต้องสร้างความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล เพื่อมิให้ถูกแทรกแซงหรือตกอยู่ใต้อาณัติของบุคคลหนึ่งบุคคลใด มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลอย่าง

เหมาะสม สร้างกลไกการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ ปรับปรุงการพิจารณาบำเหน็จความชอบและค่าตอบแทนเรื่องเงินเพิ่มพิเศษรวมทั้งการพัฒนาด้านระบบการศึกษาและฝึกอบรม และจัดหากำลังพลทางเลือกเพิ่มเติม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

แผนภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



บทที่ 3
ข้อมูลองค์กรกลางตำรวจบริหารงานบุคคล

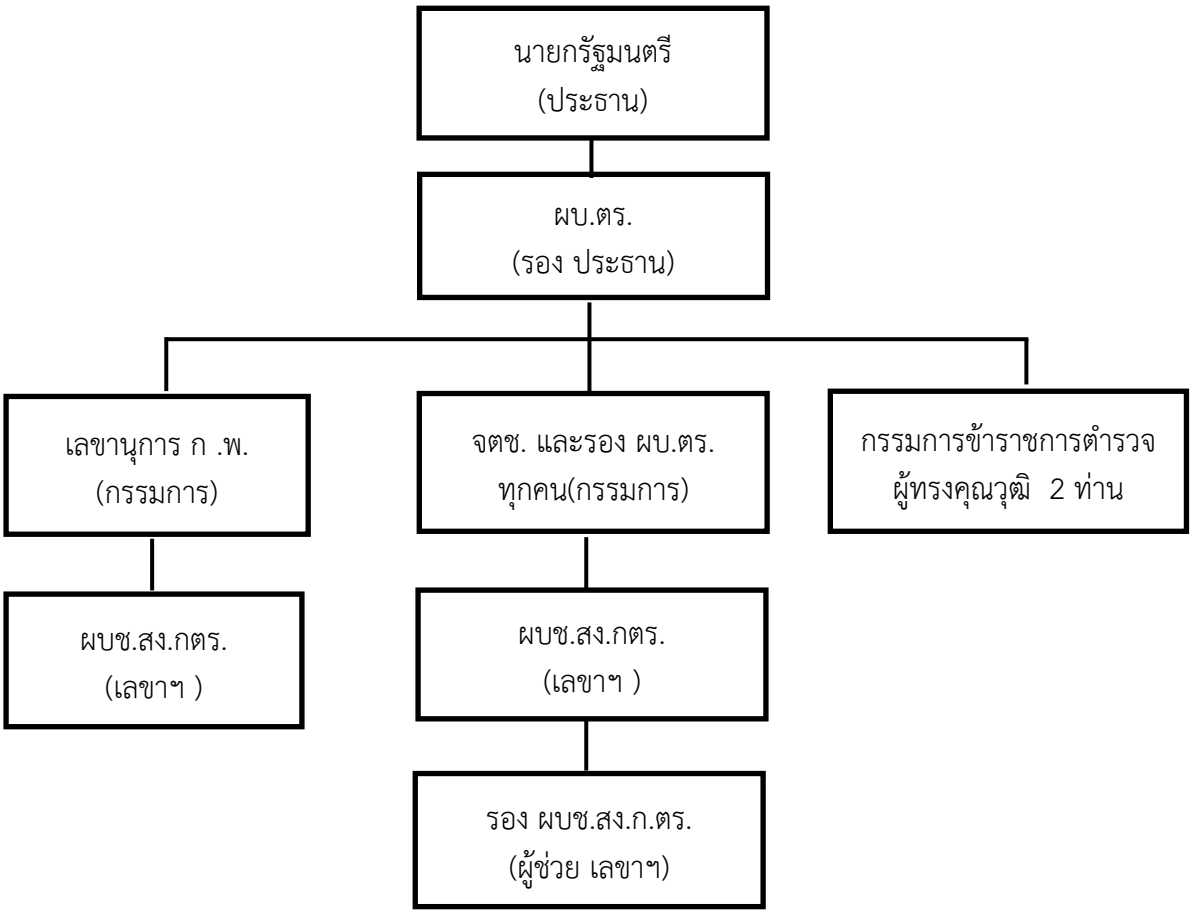
โครงสร้างและอำนาจหน้าที่องค์กรกลางตำรวจบริหารงานบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่องค์กรกลางตำรวจบริหารงานบุคคลของต่างประเทศ ได้แก่สาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น

คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

มาตรา 30 ให้มีคณะกรรมการข้าราชการตำรวจคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ตร.” ประกอบด้วย

1. นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการข้าราชการตำรวจ
2. ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นรองประธานกรรมการข้าราชการตำรวจ
3. เลขานุการ ก.พ. จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นกรรมการข้าราชการตำรวจโดยตำแหน่ง
4. กรรมการข้าราชการตำรวจ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับการเลือกจากวุฒิสภาจำนวนสองคน ให้ผู้บัญชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเป็นเลขานุการและรองผู้บัญชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเป็นผู้ช่วยเลขานุการ” (ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 88/2557เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ, 2557)

แผนภาพที่ 3-1 โครงสร้างคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ



ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2561

มาตรา 31 ให้ ก.ตร. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจและจัดระบบราชการตำรวจรวมตลอดทั้งการอบรมและพัฒนาข้าราชการตำรวจในการนี้หาก ก.ต.ช. ได้กำหนดระเบียบแบบแผนและนโยบายไว้เป็นการทั่วไป การกำหนดในเรื่องดังกล่าวของ ก.ตร. ต้องสอดคล้องกับระเบียบแบบแผนและนโยบายของ ก.ต.ช. และให้ ก.ตร. แจ้งการดำเนินการนั้นให้ ก.ต.ช. ทราบด้วย

2. ออกกฎ ก.ตร. ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

3. กำกับดูแล ตรวจสอบ และแนะนำ เพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจออกระเบียบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติรายงานเกี่ยวกับการสอบ การบรรจุการแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนการดำเนินการทางวินัยการออกจากราชการและการปฏิบัติการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

4. รายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาปรับปรุงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งเงินเพิ่มค่าครองชีพ สวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการตำรวจให้เหมาะสม

5. กำหนดชั้นยศที่ควรบรรจุแต่งตั้งและอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับสำหรับวุฒิปริญญาหรือประกาศนียบัตรต่างๆ

6. กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้

7. พิจารณาอนุมัติแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวันเดือนปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ

8. ในกรณีที่พิจารณาเห็นว่าการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ให้มีมติสั่งการให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติปฏิบัติการให้ถูกต้องเหมาะสม ถ้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ปฏิบัติการตามมติดังกล่าวให้รายงานต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาและสั่งการต่อไป

9. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่ ก.ตร. มอบหมาย

10. ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ที่บัญญัติไว้ในมาตราอื่นแห่งพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่นกฎ ก.ตร. เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้ (พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ, 2547)

ซึ่งในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก.ตร. จะกำหนดกรอบนโยบายในการบริหารให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อที่จะได้นำไปเป็นนโยบายในการบริหารงานต่อไป นอกจากนี้บทบาทที่สำคัญของ ก.ตร. ในเรื่องของการบริหารงานบุคคลคือการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับ ผบก.ขึ้นไป โดย ผบ.ตร. คัดเลือกรายชื่อข้าราชการตำรวจแล้วเสนอ ก.ตร. ให้ความเห็นชอบ ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรกลางที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในเรื่องการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ออสเตรเลีย (อังกฤษ : Australia) หรือชื่อทางการคือ เครือรัฐออสเตรเลีย Commonwealth of Australia)

เป็นประเทศซึ่งประกอบด้วยแผ่นดินหลักของทวีปออสเตรเลีย, เกาะแทสเมเนีย และเกาะอื่นๆ ในมหาสมุทรอินเดีย แปซิฟิก และมหาสมุทรใต้ มันเป็นประเทศที่ใหญ่เป็นอันดับหกของโลกเมื่อนับพื้นที่ทั้งหมด ประเทศเพื่อนบ้านของออสเตรเลียประกอบด้วย อินโดนีเซีย ปาปัวนิวกินีและติมอร์-เลสเตทางเหนือ หมู่เกาะโซโลมอน วานูอาตู และนิวแคลิโดเนียทางตะวันออกเฉียงเหนือ และนิวซีแลนด์ทางตะวันออกเฉียงใต้ประเทศออสเตรเลียปกครองโดยระบอบประชาธิปไตยและยังคงเป็นประเทศในเครือจักรภพอังกฤษ มีสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถอลิซเบธเป็นประมุขของประเทศโดยแต่งตั้งให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้ปกครองประเทศ และมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 6 รัฐด้วยกัน คือ นิวเซาท์เวลส์ วิคตอเรีย ควีนสแลนด์ เซาท์เทิร์นออสเตรเลียเวสเทิร์นออสเตรเลีย และแทสมาเนีย และยังมีอีกสองเขตการปกครอง คือ เขตทางเหนือ (Northern Territiry) และเขตเมืองหลวงของประเทศ (the Australian Capital Territory)

1. รัฐบาลของออสเตรเลีย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1.1 รัฐบาลกลาง มีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้นำ และเป็นผู้รับผิดชอบงานต่างๆ ภายในประเทศ

1.2 รัฐบาล มีผู้ว่าการรัฐเป็นผู้นำ โดยจะมีการปกครองตนเอง และมีการออกกฎหมายสำหรับบังคับใช้ภายในรัฐ

1.3 รัฐบาลท้องถิ่น รับผิดชอบโดยเทศบาล

2. การแบ่งเขตการปกครอง

รัฐบาลสหพันธรัฐรับผิดชอบกิจการระดับประเทศ เช่น การป้องกันประเทศ การต่างประเทศ ส่วนรัฐบาลในระดับรัฐ ดูแลด้าน การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การบริหารสาธารณสุข การเกษตร การรักษากฎหมายภายในรัฐของตน และรัฐบาลระดับท้องถิ่น ดูแลสาธารณูปโภค การระบายน้ำ การขจัดของเสีย สวนสาธารณะ ห้องสมุดประชาชน

สำหรับกิจการตำรวจ (Police Service) ของออสเตรเลียแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

2.1 กิจการตำรวจของเครือรัฐ (Australian Federal Police : AFP)

2.2 กิจการตำรวจของแต่ละรัฐ (State Police) โดยตำรวจของเครือรัฐตั้งขึ้นตาม Australian Federal Police Act 1979 (Cth) และมาตรา 85 ของกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ AFP มีหน้าที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายในเขต Australian Capital Territory อันเป็นที่ตั้งของเมืองหลวงของออสเตรเลีย (กรุงแคนเบอร์ร่า) และเขต Jervis Bay Territory รับผิดชอบบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายระดับเครือรัฐ (laws of the Commonwealth) นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่ช่วยเหลือหรือประสานงานกับองค์กรบังคับใช้กฎหมายอื่นของออสเตรเลียและของต่างประเทศ หน่วยงานสืบราชการลับหรือความมั่นคงของออสเตรเลียและของต่างประเทศ องค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลของรัฐบาลออสเตรเลียและของต่างประเทศด้วย

สำหรับกิจการตำรวจของแต่ละรัฐ จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายของแต่ละรัฐ เช่น กรณีรัฐ New South Wales นั้น การตำรวจ New South Wales (NSW Police) จัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกโดย Police Regulation Act 1862 (2405) และมีการแก้ไขกฎหมายเพื่อปรับปรุงอำนาจหน้าที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยกฎหมายจัดตั้ง NSW Police ฉบับปัจจุบันได้แก่ Police Act 1990 (NSW) กรณีรัฐ Victoria การตำรวจ Victoria (Victoria Police) จัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกโดย Police Regulation Act 1853 (2396) ส่วนกฎหมายจัดตั้ง Victoria Police ฉบับปัจจุบันได้แก่ Police Regulation Act 1958 (Vic) เป็นต้น ทั้งนี้ เขตอำนาจของกิจการตำรวจของแต่ละรัฐนั้นจำกัดอยู่เฉพาะภายในรัฐของตนตามบทบัญญัติของกฎหมายของแต่ละรัฐ

3. สำนักงานตำรวจกลางออสเตรเลีย Australian Federal Police (AFP)

3.1 บทบาทและหน้าที่

สำนักงานตำรวจกลางออสเตรเลียมีบทบาทในการบังคับใช้กฎหมายอาญาทั่วเครือจักรภพ ช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่มีความสลับซับซ้อน อาชญากรรมร้ายแรง และองค์กรอาชญากรรมที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงประเทศและต่อต้านป้องกันอันตรายหรือผลที่เกิดจากการกระทำผิดในประเทศและนอกประเทศ นอกจากนี้สำนักงานตำรวจกลางออสเตรเลียยังรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดเตรียมกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่ในเมืองและตามแนวชายแดนออสเตรเลีย ประกอบไปด้วย เกาะคริสต์มาส (ChristmasIsland) เกาะโคโคส (คีนลิ่ง) (Cocos (Keeling) Islands) เกาะนอโฟล์ค (Norfolk Island) และอ่าวเจอวิส (Jervis Bay)

สำนักงานตำรวจกลางออสเตรเลียยังปฏิบัติงานมีความใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายอื่นและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่เครือจักรภพและระดับนานาชาติในการป้องกันและครอบคลุมยังภูมิภาคและนานาชาติยุทธศาสตร์หรือเป้าหมายของสำนักงานตำรวจกลางออสเตรเลียถูกกำหนดโดยรัฐมนตรี โดยมีพื้นที่ในการปฏิบัติงานประกอบด้วย การสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมที่มีความสลับซับซ้อน ข้ามชาติ ร้ายแรงและองค์กรอาชญากรรม ป้องกันประเทศและสิ่งที่อาจจะเกิดผลกระทบต่อความมั่นคงประเทศจากการก่อการร้ายหรือการกระทำการก่อการร้าย นำเสนอตำรวจออสเตรเลียและการบังคับใช้กฎหมายระดับนานาชาติในการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถหรือสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

3.2 ความรับผิดชอบของสำนักงานตำรวจกลางออสเตรเลีย

การให้บริการตำรวจชุมชนภายใต้ความร่วมมือจัดการร่วมกันระหว่างเมืองและหมู่เกาะต่างๆ เกาะคริสต์มาส (Christmas Island) เกาะโคโคส (คีนลิ่ง) (Cocos(Keeling) Islands) เกาะนอโฟล์ค (Norfolk Island) และอ่าวเจอวิส (Jervis Bay) ขีดความสามารถในการป้องกันเพื่อมั่นใจในการป้องกันเฉพาะบุคคล ก่อตั้งและจำแนกเหตุการณ์ที่เสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศ การต่อต้านการก่อการร้ายเป็นเรื่องรับผิดชอบแรกในความปลอดภัยทางการบินและป้องกันเหตุวิกฤตโครงสร้างพื้นฐาน

กล่าวโดยสรุป เขตอำนาจของ AFP นั้นค่อนข้างจำกัด โดยนอกจากกิจการที่เกี่ยวกับตำรวจสากลแล้ว AFP มีเขตอำนาจเต็มเฉพาะในเขต Australian Capital Territory (ACT) และเขต Jervis Bay Territory เท่านั้น ส่วนพื้นที่อื่นของประเทศนั้นเขตอำนาจของ AFP จำกัด

เฉพาะเรื่องที่เป็นความผิดที่มีผลกระทบอย่างกว้างขวางในระดับเครือรัฐหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจนิติบัญญัติหรือทรัพย์สินของเครือรัฐเท่านั้น

ในส่วนของการบริหารงานของสำนักงานตำรวจกลางออสเตรเลียมีองค์กรกลางเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวนกลาง ได้แก่

4. คณะกรรมการบริการสาธารณะออสเตรเลีย (The Australian Public Service Commission-APS)

ประกอบด้วย

4.1 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

4.2 คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

บทบาทหน้าที่ : สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ประเมินระบบและวิธีทำงาน สนับสนุนค่านิยม พัฒนาและประเมินผลนโยบายการจ้างงาน พัฒนา HRM สนับสนุนการฝึกอบรม

คณะกรรมการบริการสาธารณะออสเตรเลียเป็นหน่วยงานตามกฎหมาย ของรัฐบาลออสเตรเลีย ที่ทำหน้าที่เพื่อรับประกันความสามารถในอนาคตและความยั่งยืนภายในประมาณ 160,000 คน (หรือ 0.8% ของแรงงานออสเตรเลีย) (Whelan, James., 2011) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการฯ คือการนำและกำหนดรูปแบบการบริการสาธารณะของออสเตรเลีย (APS) แบบครบวงจรและมีประสิทธิภาพสูงคณะกรรมการจะรับผิดชอบในการให้คำแนะนำแก่รัฐบาลเกี่ยวกับ APS ; ให้คำแนะนำในการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ของประชาชน สนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล มีส่วนร่วมในการเป็น ผู้นำของ APS ที่มีประสิทธิภาพและการประเมินและการรายงานผลการปฏิบัติงานของ APS (Australian Public Service Commission, 2013)

5. โครงสร้างหน่วย Organisation structure

ซึ่งประกอบด้วยกรรมการ 5 ท่าน คือ เลขาธิการคณะกรรมการบริการสาธารณะ (the Australian Public Service Commissioner) รองเลขาธิการคณะกรรมการบริการสาธารณะ (Deputy Australian Public Service Commissioner) เลขาธิการคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (the Merit Protection Commissioner) หัวหน้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และจัดการกรอบแรงงานทั่วไป (ChiefHuman Capital Officer and the General Manager of the Employment Frameworks Division) เป็นคณะกรรมการ

6. คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (The Merit Protection Commissioner)

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมก่อตั้งขึ้นโดยผลของกฎหมายเพื่อที่จะเป็นอิสระในการให้ความเห็นในด้านต่างและมีพื้นฐานระบบคุณธรรมในการตัดสินใจ คณะกรรมการมีหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมายเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายในรูปแบบการบริการเช่นข้าราชการเลือกหรือต้องการกรณีต้องถูกกล่าวหา

7. การแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจกลางออสเตรเลียและรองผู้บัญชาการตำรวจ

นายกรัฐมนตรีเป็นผู้คัดเลือกแล้วเสนอคณะกรรมการ เมื่อผ่านความเห็นของคณะกรรมการดังกล่าวเสนอให้ผู้สำเร็จราชการแห่งออสเตรเลียเห็นชอบ (Australian Police Act Part iv division 1, 1979)

ข้าราชการตำรวจระดับอื่นๆ ให้ ผบ.ตร. เป็นผู้พิจารณาแล้วเสนอคณะกรรมการบริการสาธารณะโดยเป็นผู้ให้ความเห็นหรือคำแนะนำในการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ (Australian Police Act Part iv division 2, 1979)

สำหรับประเทศออสเตรเลียจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการบริการสาธารณะจะมีบทบาทในการช่วยพิจารณาหรือให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ในการพิจารณาคัดเลือกผู้เหมาะสมดำรงตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนประเทศในภาพรวม

กล่าวโดยสรุป องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจกลางออสเตรเลีย (AFP) มีลักษณะที่แตกต่างกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) โดยในปัจจุบันคณะกรรมการโดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนยังถือได้ว่ายังน้อยมากหากเปรียบเทียบองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจกลางออสเตรเลีย ซึ่งองค์ประกอบของคณะกรรมการเป็นบุคคลภายนอกโดยมาจากการเมือง โดยผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภา แสดงให้เห็นว่าความเป็นกลางของคณะกรรมการไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือเป็นข้าราชการตำรวจแต่อย่างใด การบริหาร การพิจารณาในการแต่งตั้งจึงเป็นเรื่องของคณะกรรมการที่ไม่ได้เป็นตำรวจมาจากประชาชนบุคคลภายนอก แต่อย่างไรก็ตามแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะทางด้าน ประชากร วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม รวมตลอดถึงการบังคับใช้กฎหมาย

ประเทศสิงคโปร์

กองกำลังตำรวจสิงคโปร์ (Singapore Police Force) อยู่ภายใต้กระทรวงมหาดไทย (Ministry of Home Affairs) ซึ่งมีหน่วยงานอื่นๆ อยู่ในกระทรวงมหาดไทย ได้แก่ กรมความมั่นคงภายใน (Internal Security Dept.) กองกำลังป้องกันตนเองฝ่ายพลเรือน (Singapore Civil Defence Force) หน่วยงานเรือนจำ (Singapore Prison Service) ตรวจคนเข้าเมืองและด่านผ่านแดน (Immigration & Checkpoints Authority) หน่วยยาเสพติดกลาง (Central Narcotics Bureau) สถาบันฝึกอบรม (Home team Academy) องค์การควบคุมคาสิโน (Casino Regulatory Authority) และ Singapore Corporation of Rehabilitative Enterprises)

ภารกิจหลักของกองกำลังตำรวจสิงคโปร์ คือ การป้องกัน (Prevent) การป้องปราม (deter) และการสืบสวนจับกุมอาชญากรรม (detect)

ความหมายภารกิจของตำรวจสิงคโปร์เรื่องการป้องกัน อาจจะต่างกับของตำรวจไทยเล็กน้อย การป้องกันอาชญากรรมของตำรวจไทย เราจะรวมถึงการตรวจตราโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจและอาจรวมถึงงานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ด้วย แต่การป้องกันของตำรวจสิงคโปร์ เป็นการป้องกันที่สาเหตุของการเกิดอาชญากรรม เช่น การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อไม่เสี่ยงต่อการเกิดเหตุ การให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อป้องกันตนเอง การร่วมมือกับสถานประกอบการธุรกิจ เพื่อป้องกันตนเองจากอาชญากรรม เป็นต้น ส่วนการใช้กำลังออกตรวจตราป้องกันเหตุ คือการป้องปราม (deter) ในความหมายของตำรวจสิงคโปร์

อัตราส่วนตำรวจต่อประชากร ของสิงคโปร์ คือ 1 : 601 หรือตำรวจ 166 คน ต่อประชากรแสนคน ซึ่งเป็นอัตราส่วนตำรวจที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าฮ่องกง โตเกียว เมืองนิวยอร์ค และลอนดอน

จำนวนตำรวจในสิงคโปร์ รวม 15,284 นาย แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจ (police officers) 7,376 นาย
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจอาวุโส (Senior Officers) 1,726 นาย
3. พลเรือน (Civilian) 1,559 นาย
4. เจ้าหน้าที่บริการแห่งชาติ (Full-time National Service Officers) 4,623 นาย ประเภทสุดท้ายนี้แหละครับ เป็นกำลังพลภาคบังคับ ซึ่งชายสิงคโปร์ทุกนายเมื่ออายุครบ 18 ปี จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมและไปปฏิบัติหน้าที่ในกองทัพ หรือเป็นตำรวจ หรือเจ้าหน้าที่พลเรือน รับราชการประมาณ 2 ปี

นอกจากนี้ยังมีกำลังพลส่วนเสริมอีก คือ

1. พลตำรวจพิเศษอาสาสมัคร (Volunteer Special Constables 748 นาย
2. กำลังพลสำรอง (Police National Servicemen (Reservist) 26,210 นาย

ประเทศสิงคโปร์จัดได้ว่าเป็นประเทศที่มีความพัฒนาในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ และความมั่นคง เป็นประเทศให้ความสำคัญต่อชีวิตของประชาชนในชาติ รวมถึงด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จึงมีหน่วยงานด้านความมั่นคงในการให้บริการประชาชน

1. คณะกรรมการบริการสาธารณะแห่งชาติสิงคโปร์ (The Public Service Commission)

เป็นคณะกรรมการโดยกฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีหน้าที่บทบาทความรับผิดชอบในเรื่องการแต่งตั้ง อนุมัติ โอนย้าย รวมถึงการดำเนินการควบคุมทางวินัยให้กับข้าราชการต่างๆ ในสิงคโปร์

คณะกรรมการยังมีบทบาทที่สองในเรื่องของการพิจารณาผู้เหมาะสมที่จะรับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าระดับสูงของหน่วยงานต่างๆ และยังรับผิดชอบในการกำหนดหรือวางแผนในการบริหารเงินทุนต่างๆ เพื่อจัดเตรียมให้รัฐบาลไว้ในใจการบริหารด้วย (Psc-Members, Online, 2018)

2. โครงสร้างคณะกรรมการบริการสาธารณะแห่งชาติสิงคโปร์

ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการและกรรมการอย่างน้อย 5 คนแต่ไม่เกิน 14 คน ที่ได้มาจาก

2.1 ข้าราชการ

2.2 ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งจากสภา

2.3 สมาชิกจากสมาคมหรือสถาบันการเมือง

2.4 สมาชิกสหภาพการค้าหรือองค์การค้าอื่นๆ

3. การแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติสิงคโปร์

ประธานาธิบดีสิงคโปร์เป็นผู้พิจารณาเลือกบุคคลที่เป็นข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่ง ผบ.ตร. เมื่อดำเนินการคัดเลือกแล้วเสนอชื่อต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา เมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วก็ให้แต่งตั้งเป็น ผบ.ตร.สิงคโปร์

ในขณะเดียวกันประธานาธิบดีสิงคโปร์ ยังสามารถที่จะไม่พิจารณาเพื่อแต่งตั้งหรือเปลี่ยนแปลงบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่ง ผบ.ตร.สิงคโปร์ได้ (Police Force, Online, 1985)

สำหรับการคัดเลือกแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับอื่นๆ ให้ ผบ.ตร.สิงคโปร์เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการตำรวจที่เหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งต่างๆ แล้วเสนอต่อ คณะกรรมการบริหารงานสาธารณะสิงคโปร์ หรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นภายใจรัฐธรรมนูญ

จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการบริการสาธารณะแห่งชาติสิงคโปร์มีบทบาทสำคัญต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติสิงคโปร์ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติสิงคโปร์ เป็นกรรมการที่มาจากบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ข้าราชการตำรวจ และการเมือง การเข้ามาของกรรมการจึงไม่มีส่วนที่เป็นข้าราชการตำรวจเลย ในเรื่องของการแต่งตั้ง จึงมีความเป็นกลางในการพิจารณา และเป็นผลดีในเรื่องของความเป็นกลางไม่สามารถกดดันหรือบังคับให้ทำโน่นทำนี่ หรือพิจารณาในเรื่องที่ต้องทำตามใบสั่งได้ในการพิจารณาคัดเลือกผู้เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและการให้บริการประชาชนและมีความเป็นกลางในการพิจารณาดำเนินการ

ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าไม่ว่าจะเป็นในเรื่องเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและด้านต่างๆ อีกทั้งในเรื่องของความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประเทศชาติและประชาชนซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ตำรวจจึงเป็นหน่วยงานแรกที่ประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญ อย่างที่เราเคยได้ยินว่าป้อมยามตำรวจหรือ โคบัง (KOBAN) มักถูกพูดถึงอย่างชื่นชมถึงการเป็นตัวอย่างหรือรูปแบบขององค์กรตำรวจที่ประสบความสำเร็จ สามารถที่จะเข้าไปนั่งอยู่ในหัวใจของชาวญี่ปุ่น ตำรวจญี่ปุ่นมีรูปแบบของหน่วยงานขนาดเล็กชนิดหนึ่งแต่กลับทำหน้าที่ที่ยิ่งใหญ่กว่าขนาดของหน่วย และที่สำคัญเป็นตัวอย่างของรูปแบบการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด "ตำรวจเพื่อชุมชน" (Community Policing) ซึ่งเป็นปรัชญาการทำงานขององค์กรตำรวจทั่วโลกในปัจจุบัน กลไกที่ว่านี้ก็คือ ระบบป้อมยาม (Police Box System) ที่สร้างชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจนหลายประเทศนำไปศึกษาและใช้เป็นต้นแบบในการประยุกต์ปรับปรุงพัฒนาระบบป้อมยามจนประสบความสำเร็จอย่าง NPP (Neighborhood Police Post) ในสิงคโปร์ เป็นต้นเรายังไม่ได้กล่าวถึงระบบอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปราม นอกจากนี้หน่วยงานตำรวจของญี่ปุ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรกลางในการบริหารตำรวจไม่ว่าจะเป็นเรื่องนโยบายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจและสิ่งที่จะหลีกเลี่ยงไม่ได้ในเรื่องของการบริหารงานบุคคลในการเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติญี่ปุ่น มีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (Commissioner General) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลเชิงบริหารของคณะกรรมการ NPSC ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จะเป็นผู้บริหารการปฏิบัติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่งตั้งและถอดถอนเจ้าหน้าที่ตำรวจ กำกับดูแลและควบคุมตำรวจจังหวัดภายในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. หน่วยงานที่ควบคุมพื้นที่ของญี่ปุ่น

1.1 กองบัญชาการตำรวจภาค (Regional Police Bureaus-RPB) เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (NPA) มีจำนวน 7 ภาค ไม่รวม กรมตำรวจนครบาลโตเกียว (Tokyo Metropolitan Police Department) และกองบัญชาการตำรวจจังหวัดฮอกไกโด (Hokkaido Prefectural Police Headquarter) โดยมีผู้อำนวยการ (Director General) เป็นหัวหน้า แต่ละกองบัญชาการตำรวจภาคจะทำหน้าที่ควบคุม กำกับดูแลเท่าที่จำเป็น และให้การสนับสนุนตำรวจจังหวัดภายในพื้นที่รับผิดชอบ ภายใต้อำนาจหน้าที่และคำสั่งของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ตำรวจนครบาลโตเกียว มีสถานะที่ใหญ่กว่าตำรวจภาค เนื่องจากเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานและภารกิจแล้ว ตำรวจนครบาลโตเกียวมีกำลังพล 43,272 นาย และที่สำคัญคือ ตำแหน่งหัวหน้าตำรวจนครบาลโตเกียว มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าหัวหน้าตำรวจในระดับภาค หัวหน้าตำรวจนครบาลโตเกียว มีระดับตำแหน่ง Superintendent General ซึ่งเป็นตำรวจเบอร์สอง รองจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

1.2 ตำรวจจังหวัด (Prefectural Police) กำหนดให้ในแต่ละหน่วยการปกครองจังหวัด (prefectural government) มีหน่วยงานตำรวจของตนเอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ภายในพื้นที่รับผิดชอบ ตำรวจของจังหวัดมีลักษณะกับโครงสร้างตำรวจแห่งชาติ คือ มีคณะกรรมการความปลอดภัยสาธารณะจังหวัด (The Prefectural Public Safety Commission-PPSC) และกองบัญชาการตำรวจจังหวัด (prefectural police headquarters) ปัจจุบันมี 47 จังหวัด

1.3 สถานีตำรวจ (Police Station) มีจำนวน 1,174 สถานี กรมตำรวจนครบาลโตเกียว (MPD) และตำรวจจังหวัด (PPH) แบ่งพื้นที่รับผิดชอบออกเป็นเขต (district) แต่ละเขตอยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจ ซึ่งมีหัวหน้าสถานีตำรวจ (station chief) เป็นหัวหน้า ในฐานะหน่วยปฏิบัติการในพื้นที่ สถานีตำรวจจะปฏิบัติหน้าที่ติดต่อใกล้ชิดกับชุมชนท้องถิ่น

1.4 ป้อมตำรวจ (Police Box) ที่เรียกว่า KOBAN และ CHUZAISHO ถือเป็นกลไกสำคัญในการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ต่างๆ เป็นหน่วยที่อยู่ภายใต้สถานีตำรวจ และตั้งอยู่ในพื้นที่แขวง (sub-district) ของสถานีตำรวจ ทั้ง Koban และ Chuzaishoเป็นจุดสำคัญที่สุดของกิจกรรมตำรวจชุมชนและให้บริการในฐานะเป็น “ศูนย์ความปลอดภัยของชุมชน” (Community Safety Center) สำหรับประชาชนที่พักอาศัยในท้องถิ่น เป็นผู้แสดงบทบาทนำในการรักษาความปลอดภัยของชุมชนท้องถิ่นผ่านการเชื่อมโยงกับประชาชนและหน่วยการปกครองท้องถิ่นมี KOBAN จำนวน 6,240 แห่ง และมี SHUZAISHO จำนวน 4,714 แห่ง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติญี่ปุ่น มีกำลังพลรวม 294,700 นาย โดยประชากรญี่ปุ่นมีจำนวน 127.3 ล้านคน มากกว่าประเทศไทย 2 เท่า (อัตราตำรวจต่อประชากร 1: 432) มีพื้นที่รับผิดชอบ 377,930 ตารางกิโลเมตร พื้นที่เล็กกว่าประเทศไทย ซึ่งมีพื้นที่ 513,120 ตร.กม. แต่ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่เป็นเกาะ ประมาณ 3,000 เกาะ จำนวนกำลังพลทั้งหมด เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติญี่ปุ่น เพียงแค่ 7,700 นาย ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2,100 นาย ราชองครักษ์ 900 นาย และเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ 4,800 นาย

เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจในตำรวจจังหวัด 287,000 นาย ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ตำรวจ 258,600 นาย เจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ 28,300 นาย ตำรวจญี่ปุ่น มีตำรวจหญิง ประมาณ 21,000 นาย และตำรวจหญิงที่เป็นฝ่ายอำนวยการ 12500 นาย

2. ระบบคณะกรรมการความปลอดภัยสาธารณะของญี่ปุ่น (National Public Safety Commissions-NPSC)

เป็นคณะกรรมการในสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการประกอบด้วยรัฐมนตรีหนึ่งคนเป็นประธาน และกรรมการอื่นอีกห้าคนซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งโดยได้รับความเห็นชอบจากสภาทั้งสองของสภานิติบัญญัติ คณะกรรมการชุดนี้จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระจากคณะรัฐมนตรี แต่ประสานงานกับคณะรัฐมนตรีผ่านทางรัฐมนตรีผู้เป็นประธานคณะกรรมการ

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติญี่ปุ่น รับประกันความเป็นกลางของระบบตำรวจโดยแยกตำรวจจากอิทธิพลทางการเมืองและรับรองการบริหารงานตำรวจด้วยวิธีที่เป็นประชาธิปไตย ทั้งมีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนข้าราชการตำรวจชั้นผู้ใหญ่

แผนภาพที่ 3-2 โครงสร้างคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติญี่ปุ่น

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2561

3. การแต่งตั้ง ผบ.ตร. ของประเทศญี่ปุ่น

ผบ.ตร. แต่งตั้งโดย NPSC และเห็นชอบจาก นรม.

3.1 NPSC กำกับดูแลในการบริหาร

ตามที่ พ.ร.บ.ตำรวจหรือกฎหมายอื่นได้กำหนดไว้ คณะกรรมการความปลอดภัยสาธารณะของญี่ปุ่นควบคุมสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยการบริหารและกำหนดอำนาจหน้าที่ เช่น การออกกฎหมาย และควบคุมการดำเนินการทางวินัยและป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการตำรวจชั้นผู้ใหญ่ท้องถิ่น (ระดับผู้ช่วย ผบ.ตร. หรือสูงกว่า) รวมตลอดถึงแนะนำสำนักงานตำรวจแห่งชาติญี่ปุ่นในการกำหนดมาตรการเพื่อจะป้องกันการประพฤติผิดของข้าราชการตำรวจ โดยกำลังพลตำรวจ (npa, online, 2018) เมื่อดำเนินการแต่งตั้ง ผบ.ตร.ญี่ปุ่นแล้ว ผบ.ตร.ก็มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ

3.2 อำนาจหน้าที่ ผบ.ตร.ญี่ปุ่น กำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติตำรวจจังหวัด (Prefectural Police HQ)

3.2.1 ผบช.น.โตเกียว แต่งตั้งโดย NPSC รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการความปลอดภัยสาธารณะโตเกียว และอนุมัติโดย นรม.

3.2.2 หัวหน้าตำรวจจังหวัด แต่งตั้งโดย NPSC รับความเห็นชอบคณะกรรมการความปลอดภัยสาธารณะจังหวัดนั้นๆ

คณะกรรมการที่เข้ามาบริหารงานองค์ตำรวจญี่ปุ่นมาจากบุคคลภายนอกทั้งหมด อาจจะเป็นข้าราชการตำรวจเกาที่ต้องไม่เป็นข้าราชการตำรวจมาแล้ว 5 ปี รวมทั้งกรรมการที่มาจากการเมืองโดยนายกรัฐมนตรีผ่านความเห็นชอบจากรัฐบาลซึ่งจะสามารถเป็นกรรมการได้ ซึ่งคณะกรรมการนี้จะมีบทบาทในการพิจารณาคัดเลือกผู้นำสูงสุดขององค์กรตำรวจ แสดงให้เห็นว่าคณะกรรมการจะมีความเป็นกลางอย่างมาก โดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจแต่อย่างใด

สรุป

จากการศึกษาจะเห็นได้นอกจากประเทศไทยแล้ว ทั้ง 3 ประเทศให้ความสำคัญในการคัดเลือกตัวบุคคลผู้มีความเหมาะสมและความรู้ความสามารถดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อให้บริการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน โดยผ่านการพิจารณาคณะกรรมการ คณะกรรมการต่างๆ ของแต่ละประเทศจึงมีความสำคัญสำหรับการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสารถในการทำงานของตำรวจ นอกจากนั้นคณะกรรมการของแต่ละประเทศมีความเป็นกลางทำหน้าที่ในการพิจารณาตำรวจดำรงต่างๆ

บทที่ 4
ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาองค์กรกลางตำรวจบริหารงานบุคคล

เปรียบเทียบและวิเคราะห์โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางตำรวจริหารงานบุคคล ระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติและตำรวจต่างประเทศทั้ง 3 ประเทศ

ตารางที่ 4-1 เปรียบเทียบและวิเคราะห์โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางตำรวจบริหารงานบุคคล ระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติและตำรวจต่างประเทศ

ไทย	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	ญี่ปุ่น
คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ก.ตร. ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง 1.นรม. ประธาน 2.ผบ.ตร. รองประธาน 3. เลขาธิการ ก.พ. 4.จตช. รอง ผบ.ตร. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับเลือกจากวุฒิสภา 2 คน	คณะกรรมการบริหารสาธารณะแห่งออสเตรเลีย(The Australian Public Service Commission-APS) ประกอบด้วย 1. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2. คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม - วาระ 5 ปี	คณะกรรมการบริการสาธารณะแห่งชาติสิงคโปร์ (The Public Service Commission) ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการและกรรมการอย่างน้อย 5 คนแต่ไม่เกิน 14 คน ที่ได้มาจาก 1. ข้าราชการ 2. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งจากสภา 3. สมาชิกจากสมาคมหรือสถาบันการเมือง 4. สมาชิกสหภาพการค้าหรือองค์การค้าอื่นๆ	คณะกรรมการความปลอดภัยสาธารณะแห่งชาติ (National Public Safety Commissions-NPSC) ประกอบด้วย กรรมการ 5 ท่าน ที่มาแต่งตั้ง โดย นรม.+ ความเห็นชอบจากรัฐสภา/วาระ 5ปี/ไม่เป็นตำรวจหรืออัยการมาแล้ว 5 ปี/ไม่เป็นสมาชิกพรรคการเมืองเดียวกันเกิน 2 คน

ตารางที่ 4-1 เปรียบเทียบและวิเคราะห์โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางตำรวจบริหารงานบุคคล ระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติและตำรวจต่างประเทศ (ต่อ)

ไทย	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	ญี่ปุ่น
บทบาทหน้าที่ : กำหนดนโยบายและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจและจัดระบบราชการตำรวจ	บทบาทหน้าที่ : สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ประเมินระบบและวิธีทำงาน สนับสนุนค่านิยม พัฒนาและประเมินผลนโยบายการจ้างงาน พัฒนา HRM สนับสนุนการฝึกอบรม	บทบาทหน้าที่ : 1. ความรับผิดชอบในเรื่องการแต่งตั้งอนุมัติ โอนย้าย รวมถึงการดำเนินการควบคุมทางวินัยให้กับข้าราชการต่างๆ ในสิงคโปร์ 2. พิจารณาผู้เหมาะสมที่จะรับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าระดับสูงของหน่วยงานต่างๆ และยังรับผิดชอบในการกำหนดหรือวางแผนในการบริหารเงินทุนต่างๆ เพื่อจัดเตรียมให้รัฐบาลไว้ในใจการบริหารด้วย	บทบาทหน้าที่ : ควบคุมกำกับดูแลการบริหาร

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2561

ผลการเปรียบเทียบ

การเปรียบเทียบนี้เพื่อให้เราได้ทราบว่าแต่ละประเทศมีความเหมือนหรือความแตกต่างกันอย่างไรของคณะกรรมการ

ตารางที่ 4-2 ความเหมือนหรือความแตกต่างกันของคณะกรรมการ

ลำดับ	ไทย	ออสเตรเลีย	สิงคโปร์	ญี่ปุ่น
1. กรรมการเป็นบุคคลภายนอก	3 คน	ทั้งหมด	ทั้งหมด	ทั้งหมด
2. มาจากการเมือง	นายกรัฐมนตรีเป็นประธานและจากสภา 2 คน	จากสภา	จากสภาสมาคมหรือสถาบันการเมืองสมาชิกสหภาพการค้าหรือองค์การค้าอื่นๆ	โดย นรม.ความเห็นชอบจากรัฐสภา ไม่เป็นตำรวจหรืออัยการมาแล้ว 5 ปี/ไม่เป็นสมาชิกพรรคการเมืองเดียวกันเกิน 2 คน
3. บทบาท	การบริหารให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งระดับ ผบก.ถึง รอง ผบ.ตร.	การบริหารพิจารณาในการแต่งตั้ง	การบริหารพิจารณาในการแต่งตั้ง	การบริหารพิจารณาในการแต่งตั้ง

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2561

สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

กรณีคำถามได้ตั้งประเด็นคำถามผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และเป็นข้อมูล โดยมีรายละเอียดในประเด็นคำถาม ดังนี้

1. ข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 ชื่อหน่วยงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.1.1 ท่านคิดว่าประธาน ก.ตร. ควรเป็นใครและ ก.ตร. ควรปลอดจากอำนาจทางการเมือง หรือไม่อย่างไร

1.1.2 ปัญหา/อุปสรรค (สภาพปัญหา) ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.1.3 ปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจ (ก.ตร.)

1.1.4 แนวทางใดสนับสนุนให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.)บริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ ก.ตร. มีการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.2 ชื่อหน่วยงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

1.2.1 ท่านคิดว่าประธาน ก.ตร.ควรเป็นใครและ ก.ตร.ควรปลอดจากอำนาจทางการเมือง หรือไม่อย่างไร

1.2.2 ปัญหา/อุปสรรค (สภาพปัญหา) ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.2.3 ปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจ (ก.ตร.)

1.2.4 แนวทางใดสนับสนุนให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) บริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ ก.ตร. มีการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. ผลการสัมภาษณ์

พลตำรวจเอก รุ่งโรจน์ แสงคร้าม รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

1. ท่านคิดว่าประธาน ก.ตร.ควรเป็นใครและ ก.ตร.ควรปลอดจากอำนาจทางการเมืองหรือไม่อย่างไร

ไม่อาจจะปฏิเสธได้เลยว่าประธาน ก.ตร. เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการทำหน้าที่หรือกำหนดนโยบายให้กับคณะกรรมการฯ โดยเสนอให้คณะกรรมการฯ มีความเห็นหรือมติในเรื่องต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นทิศทางให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตาม และอีกประการหนึ่งตัวประธานไม่อาจจะเป็นบุคคลอื่นไม่ได้เลย เนื่องจากเป็นผู้กำหนดนโยบายให้กับรัฐบาลไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารงานหรือการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานต่างๆ ดังนั้น ประธาน ก.ตร. ควรจะเป็นนายกรัฐมนตรี

2. ปัญหา/อุปสรรค (สภาพปัญหา) ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรในองค์กรปัจจุบันประมาณ 210,000 นาย ซึ่งจากลักษณะโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้นจะประกอบด้วยหน่วยย่อยๆ ต่างๆ ประกอบกัน เพื่อตอบสนองภารกิจอันหลากหลาย

นอกจากนั้นในโครงสร้างดังกล่าวยังประกอบด้วยข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันตามลักษณะงาน เช่น สืบสวน สอบสวน ปราบปราม แพทย์ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ซึ่งข้าราชการตำรวจแต่ละประเภทมีลักษณะ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างกัน

ก.ตร. ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงต้องบริหารความหลากหลายของโครงสร้าง และคุณสมบัติเฉพาะสำหนรับตำแหน่งที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นธรรมต่อข้าราชการตำรวจทุกคนให้มากที่สุด

3. ปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจ (ก.ตร.)

องค์ประกอบของ ก.ตร. ในปัจจุบันมีการนำเอาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ามาเป็นกรรมการซึ่งที่ผ่านมามีเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (เลขาธิการ ก.พ.) เข้ามาเพื่อให้หลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยมีข้าราชการตำรวจระดับรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนอดีตข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาเป็นที่ปรึกษาในส่วนของประสบการณ์ วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนข้อจำกัดขององค์กรในมิติต่างๆ

4. แนวทางใดสนับสนุนให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) บริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น เนื่องจากความแตกต่างและความหลากหลายของโครงสร้าง ระบบตำแหน่งดังที่กล่าวมาแล้วนั้น เพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีระบบที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้กำหนดระบบตำแหน่ง และเส้นทางการเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจแต่ละสายงานให้มีความชัดเจน สามารถวางแผนกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ ก.ตร. มีการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

องค์ประกอบของ ก.ตร. ควรต้องประกอบด้วยผู้ที่มีประสบการณ์ และความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างแท้จริง ทั้งนี้ควรให้ ก.ตร. ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการตำรวจเมื่อเข้ามาเป็นกรรมการแล้ว ควรมีเวลาศึกษา เรียนรู้ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม ข้อเท็จจริง ข้อจำกัด และปัญหาที่แท้จริงขององค์กรเพื่อจะได้นำไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลอันเป็นหน้าที่หลักของ ก.ตร. ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด

พลตำรวจโท ต่อศักดิ์ สะอาดพรรค ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

1. ท่านคิดว่าประธาน ก.ตร. ควรเป็นใครและ ก.ตร. ควรปลอดจากอำนาจทางการเมืองหรือไม่อย่างไร

ประธาน ก.ตร. ควรจะเป็น นายกรัฐมนตรีเป็นผู้นำการบริหารรัฐบาลและสนับสนุนด้านการงบประมาณให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมตลอดถึงกำหนดนโยบายให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการบริหารงานประเทศ

2. ปัญหา/ อุปสรรค (สภาพปัญหา) ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ลักษณะ 5 คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ มาตรา 30 ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 นายกรัฐมนตรี เลขาธิการ ก.พ. ผบ.ตร. จตช. และ รอง ผบ.ตร. เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

2.1 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเคยรับราชการเป็นข้าราชการตำรวจ ตั้งแต่ระดับผู้บัญชาการหรือเทียบเท่า ซึ่งพ้นจากความเป็นข้าราชการตำรวจมาแล้วเกินหนึ่งปีจำนวน 5 คน โดยให้ข้าราชการตำรวจระดับผู้กำกับการ หรือเทียบเท่าขึ้นไป เป็นผู้เลือก

2.4 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่เป็นข้าราชการตำรวจซึ่งมีความเชี่ยวชาญในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม หรือสาขาอื่นๆ จำนวน 6 คน โดยให้ ก.ตร. โดยตำแหน่ง และ ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นเคยเป็นข้าราชการตำรวจ เป็นผู้เลือก

ภายหลังมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ ก.ตร. โดย ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 88/2557 มีการยกเลิกโครงสร้างเดิม และกำหนดให้ ก.ตร. ประกอบด้วย

1. นายกรัฐมนตรี ผบ.ตร. เลขานุการ ก.พ. จตช. และ รอง ผบก.ตร. เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

2. ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 คน โดยการคัดเลือกจากวุฒิสภา

จากการปรับโครงสร้างของ ก.ตร. ซึ่งเดิมมี ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากการเลือกของข้าราชการตำรวจ จำนวน 5 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจากสาขาวิชาชีพต่างๆ จำนวน 6 คน รวม จำนวน 11 คน เหลือเพียงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คนจากการคัดเลือกของวุฒิสภา ส่งผลให้ขาดการถ่วงดุลการใช้ดุลพินิจในการบริหารงานบุคคลของ ก.ตร.

ปัญหาอีกประการเป็นปัญหาด้านกฎหมาย หลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ซึ่งบัญญัติไว้ใน กฎ ก.ตร.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ตามลำดับศักดิ์กฎหมาย เป็นกฎหมายรอง สามารถแก้ไขปรับเปลี่ยนได้โดยประธาน ก.ตร. ส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอน หากมีการแทรกแซงให้แก้กฎ ก.ตร. เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดก็สามารถทำได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาให้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีทิศทางที่แน่นอน และเกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ควรบัญญัติหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจไว้ใน กฎหมายระดับพระราชบัญญัติ ซึ่งคือการบัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นหลักที่ใช้ปฏิบัติต่อไป

3. ปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจ (ก.ตร.)

บทบาทของ ก.ตร. นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อกำกับดูแล ตรวจสอบ และแนะนำการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งโครงสร้างของ ก.ตร. เดิมมีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายวิชาชีพ ซึ่งมีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ในด้านต่างๆ ที่สามารถ

นำมาปรับประยุกต์ใช้ในการพิจารณาให้ความเห็น ให้แนวทาง ควบคุมการปฏิบัติงานในด้านการบริหารบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งเป็นธรรมในองค์กร ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการบริหารงานบุคคล คือ ความรู้ความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ก.ตร.

4. แนวทางใดสนับสนุนให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.)บริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น การเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม ให้ข้อเสนอแนะ การบริหารงานแก่ตำรวจอย่างเป็นระบบ โดยผ่านคณะทำงานประสานการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ซึ่งมีข้อมูลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งในระดับสถานีตำรวจและตำรวจภูธรจังหวัด สามารถนำประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคลได้

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ ก.ตร. มีการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ประการสำคัญสำหรับในการสนับสนุนการบริหารงานบุคคลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การกำหนดโครงสร้าง ก.ตร. ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ เช่นเดียวกับโครงสร้างของ ก.ตร. เดิมตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 30 โดยในส่วนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเคยเป็นข้าราชการตำรวจ ควรปรับเปลี่ยนจากต้องเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการ หรือเทียบเท่า เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับการ หรือเทียบเท่า เพื่อเป็นการเปิดกว้างให้ที่สนใจร่วมเข้ามาพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถสมัครรับคัดเลือกได้มากขึ้น

ผู้ทรงคุณวุฒิ ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

คุณสมศักดิ์ เจตสุรกานต์ ผู้อำนวยการสถาบันข้าราชการพลเรือน

1. ท่านคิดว่าประธาน ก.ตร. ควรเป็นใครและ ก.ตร. ควรปลอดจากอำนาจทางการเมืองหรือไม่อย่างไร

ไม่อาจจะเป็นใครอื่นได้จะต้องเป็น นายกรัฐมนตรี เนื่องจากหน่วยงานอื่นๆ ก็มีนายกรัฐมนตรีเป็นนายกรัฐมนตรีเช่นเดียวกัน และเป็นผู้นำสูงสุดของคณะรัฐบาลที่มีอำนาจในการบริหารประเทศ

2. ปัญหา/อุปสรรค (สภาพปัญหา) ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สภาพปัญหาและอุปสรรคขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ การไม่สามารถมองเห็นภาพองค์รวมของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่แรกบรรจุรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย อาทิ ทางก้าวหน้า ค่าตอบแทน สวัสดิการ ตลอดจนการใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม การแก้ปัญหาต่างๆ มีการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องเฉพาะหน้า เช่น การรับบุคลากรเข้ามาในบางสายวิชาชีพ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำกับบุคลากรที่มาจากสายตรงในระบบ เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรก็ไม่มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องและไม่สามารถมองภาพรวมของระบบการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเต็มที่

3. ปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจ (ก.ตร.)

ปัจจัยที่สนับสนุนให้ ก.ตร. ปฏิบัติงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ แล้วส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.1 กรรมการ ก.ตร. ให้สำคัญกับเรื่อง/ประเด็นการประชุมในภาพองค์รวมของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบ ตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งออกจากราชการ

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ตร. มีข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นที่มี Impacts สำคัญต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3 มีการกำหนดเป้าหมาย/การรายงานผลงานของ ก.ตร. เป็นประจำ (ประจำปี)

4. แนวทางใดสนับสนุนให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) บริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) ควรมีการประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่าง อ.ก.ตร. ชุดต่างๆ โดยมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก หรือผู้แทนขององค์กรกลางอื่นๆ เข้าร่วมให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน นวัตกรรมสมัยใหม่ สามารถเทียบเคียง (Benchmark) กับประเทศต่างๆ รวมทั้ง Best Practices ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้คณะกรรมการสามารถเป็นหลักในการสร้างสรรค์นโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวความคิดในการชี้นำการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นที่พึ่งของประชาชนที่เป็นที่ยอมรับ ศรัทธา และเข้าสู่มาตรฐานสากลต่อไป

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ ก.ตร. มีการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แนวทางในการสนับสนุนให้ ก.ตร. บริหารงานในฐานะองค์กรกลางที่จะช่วยให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ :เห็นควรให้ ก.ตร. พิจารณาประเด็นสำคัญเฉพาะเรื่องเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักการ หลักเกณฑ์ที่สำคัญ ส่วนเรื่องวิธีการ/แนวทาง มอบให้ อ.ก.ตร. หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตามหลักการ/หลักเกณฑ์ แล้วรายงาน ก.ตร. เพื่อทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค หากเป็นเช่นนี้จะทำให้ ก.ตร. มีโอกาสในการพัฒนา/ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลที่สำคัญๆ ในเชิงนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ได้มากยิ่งขึ้น

ข้อมูลการสัมภาษณ์

พลตำรวจตรีนิทัศน์ ลิ้มศิริพันธ์ รักษาราชการแทนผู้บัญชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

1. ประธาน ก.ตร. ควรเป็นใคร และ ก.ตร. ควรปลอดจากอำนาจทางการเมืองหรือไม่อย่างไร

มีความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจและนักวิชาการบางส่วนเห็นว่าที่มาของประธาน ก.ตร. ควรมาจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1.1 ประธาน ก.ตร. ควรมาจากทางฝ่ายการเมือง โดยปัจจุบันนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่ประธาน ก.ตร. เนื่องจากกฎหมายงานบริหารตำรวจกำหนดให้ ตร. เป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

1.2 ประธาน ก.ตร. ควรมาจากการเลือกตั้งโดยพิจารณาจากอดีตข้าราชการตำรวจที่เคยเป็นผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับ รอง ผบ.ตร. ขึ้นไปที่พ้นจากตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และให้ข้าราชการตำรวจตั้งแต่ระดับ ผบก. ขึ้นไปเป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ความเห็น องค์กรตำรวจเป็นส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐที่ต้องขับเคลื่อนนโยบายด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมให้กับฝ่ายการเมือง (รัฐบาล) จึงต้องได้รับการสนับสนุนทางด้านกำลังพล งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานจากทางรัฐบาล จึงถือเป็นกลไกสำคัญของรัฐ ที่จะทำให้นโยบายดังกล่าวบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ อีกทั้งภารกิจของตำรวจต้องปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล ในการปฏิบัติภารกิจจึงกระทบถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนโดยตรง การที่กฎหมายกำหนดให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาของ ตร. จึงเป็นเรื่องจำเป็น ต่างจากภารกิจขององค์กรอิสระ ศาล หรืออัยการ ซึ่งกฎหมายกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ให้มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติภารกิจ การบริหารจัดการ ไม่ขึ้นตรงต่อฝ่ายการเมืองหรือรัฐบาล แต่จะทำหน้าที่ตรวจสอบและถ่วงดุลกับฝ่ายการเมือง ไม่ต้องรับนโยบายจากทางรัฐบาล ไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่ผูกพันใกล้ชิดกับฝ่ายการเมือง ประธานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเหล่านั้นจึงไม่จำเป็นต้องมีตัวแทนจากฝ่ายการเมืองมาทำหน้าที่ แต่จะคัดเลือกมาจากผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรืออดีตผู้บังคับบัญชาองค์กรเหล่านั้นมาทำหน้าที่ประธานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลแทน ซึ่งต่างจากลักษณะงานของตำรวจที่ต้องรับนโยบายและปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับฝ่ายการเมือง ดังนั้นโดยส่วนตัวของข้าพเจ้าจึงเห็นว่า ประธาน ก.ตร. จึงยังมีความจำเป็นต้องเป็นตัวแทนจากทางการเมือง คือนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร และไม่อาจแยกขาดจากอำนาจทางการเมืองได้ แต่มีความจำเป็นต้องพึ่งพิงพึ่งพาปัจจัยทางบริหารจากฝ่ายการเมือง และนำนโยบายของรัฐบาลในด้านการสร้างความสงบเรียบร้อยของสังคมไปสู่การปฏิบัติควบคู่กันไปโดยไม่อาจแยกขาดจากกันได้

2. ปัญหาและอุปสรรคของ ก.ตร. ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของ ตร.

2.1 มิติด้านองค์กร

2.1.1 องค์คณะของ ก.ตร. ตามกฎหมายกำหนดประกอบด้วยคณะบุคคล 3 ฝ่าย หรือไตรภาคีประกอบด้วย ฝ่ายการเมือง ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีทำหน้าที่ประธาน ก.ตร. ฝ่ายข้าราชการประจำ ซึ่งประกอบด้วย เลขาธิการ กพ. , จตช และ รอง ผบ.ตร. รวมทั้งฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกฎหมายตำรวจปัจจุบันกำหนดให้เลือกโดยวุฒิสภาจำนวน 2 นาย แต่เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีวุฒิสภาจึงยังไม่มีการเลือก ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่เสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลต่อ ก.ตร. รวมถึงบทบาทของการตรวจสอบถ่วงดุลเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของ ตร. อย่างแท้จริง เป็นเหตุให้การขับเคลื่อนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลไม่สามารถดำเนินการได้เต็มประสิทธิภาพ การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของ ตร. ในบางกรณีอาจไม่อยู่บนพื้นฐานของหลักการและเหตุผล เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติแล้วจึงก่อให้เกิดปัญหาการบริหารงานบุคคลในระยะยาวได้

2.1.2 ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามกฎหมายตำรวจปัจจุบันกำหนดให้มีได้เพียง 2 นาย ซึ่งถือว่า มีจำนวนน้อยเกินไป และไม่ได้ระบุที่มาของการคัดเลือกหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมภารกิจของตำรวจทุกลักษณะงาน เป็นเหตุให้ ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาทำหน้าที่อาจเป็นบุคคลที่ไม่ได้มีความรู้ ความเข้าใจงานตำรวจอย่างแท้จริง ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลของ ตร. ไม่พัฒนาเท่าที่ควร

2.1.3 ก.ตร. ที่เป็นตัวแทนฝ่ายการเมือง ซึ่งปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ก.ตร. เนื่องจาก ตร. เป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เป็นเหตุให้หลายฝ่ายมองว่าการบริหารงานบุคคลของ ตร. เกิดความเสียหายเนื่องจากถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ผู้บังคับบัญชาไม่มีอิสระในการใช้อำนาจทางการบริหารงานบุคคลเต็มตัวตามที่กฎหมายกำหนด จึงเกิดความไม่เป็นธรรมในการใช้อำนาจพิจารณาสั่งการของผู้บังคับบัญชา

2.2 มิติด้านบริหารจัดการถือเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของ ตร. แม้ไม่ใช่เงื่อนไขหลักแต่ก็เป็นข้อจำกัดที่ควรต้องคำนึงถึง ดังนี้

2.2.1 ด้านบุคคล ในอดีต ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิบางส่วนวิ่งเต้นเข้ามาทำหน้าที่จึงขาดความรอบรู้ในงานของตำรวจอย่างแท้จริง สามารถเสนอแนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของ ตร. ได้ ในบางกรณีกลับเป็นเรื่องที่ทำให้ต้องเสียเวลาและเพิ่มภาระให้กับเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบ ค้นหาข้อมูลเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงและตอบข้อซักถามในสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือสร้างสรรค์

2.2.2 ด้านงบประมาณ ค่าตอบแทนการทำหน้าที่ ก.ตร. เช่นเบี้ยประชุมแม้มิใช่ส่วนสำคัญของการเข้ามาทำหน้าที่ของ ก.ตร. แต่ก็เป็นเรื่องของการสร้างแรงจูงใจ มุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

2.2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ ระบบฐานข้อมูลบุคคล รวมถึงการเชื่อมโยงระบบเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาของ ก.ตร. โดยเฉพาะกรณีการแต่งตั้งโยกย้ายในระดับ ผบก.ขึ้นไป ซึ่งต้องนำเสนอ ก.ตร. ให้ความเห็นชอบ ไม่ครบถ้วนถูกต้องสมบูรณ์และ ก.ตร. ก็ไม่สามารถตรวจสอบ ค้นหาหรือเรียกดูข้อมูลบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยตนเองได้ ส่งผลให้การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายไม่อาจดำเนินการได้อย่างละเอียดถี่ถ้วนและเป็นธรรมเท่าที่ควร

2.2.4 ด้านวิธีดำเนินการ การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญในระบบการบริหารงานบุคคลของตำรวจ ตามกฎหมายปัจจุบันไม่ได้กำหนดให้มีขั้นตอนของคณะกรรมการกลั่นกรองตรวจสอบตัวบุคคลก่อนเสนอ ก.ตร. หรือมอบหมายให้ อ.ก.ตร. คณะใดคณะหนึ่งช่วยตรวจสอบกลั่นกรองก่อนเสนอ ก.ตร. พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อให้การพิจารณาตัวบุคคลเกิดความละเอียดรอบคอบยิ่งขึ้น ประกอบกับในชั้นการพิจารณาของ ก.ตร. ก็มีระยะเวลาจำกัด จึงอาจส่งผลให้การแต่งตั้งโยกย้ายดังกล่าวเกิดความไม่เป็นธรรมได้

2.3 มิติด้านสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะด้านการเมืองที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถชี้นำและกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคลของ ตร. ได้ชัดเจนและส่งผลกระทบต่อองค์กรตำรวจมากที่สุดโดยเฉพาะนโยบายที่ถูกกำหนดจากบนลงล่าง มิใช่จากล่างสู่บน กล่าวคือ

2.3.1 ด้านการเมืองนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลของ ตร. เกิดจากแรงกดดันทางการเมืองซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก และไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของหลักการและเหตุผล แต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรตำรวจในระยะยาว เช่นโครงการ ด.ต. อายุ 53 ปี เลื่อนไหลเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หรือการเปิดสอบเลื่อนชั้นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นสัญญาบัตรคราวละมากๆ เหมือนที่เกิดขึ้นในอดีตเมื่อ 5-6 ปีที่ผ่านมาแต่ส่งผลกระทบถึงปัจจุบันและอนาคต โดยในขณะนั้นมีนโยบายให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเลื่อนชั้น เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ทั้งสองโครงการราว 30,000 – 40,000 นาย เป็นเหตุให้กำลังพลชั้นประทวนโดยเฉพาะในสถานีตำรวจซึ่งเป็นหัวใจของงานบริหารเกิดความขาดแคลนเป็นจำนวนมากและต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนเป็นอย่างยิ่ง จนมีคำกล่าวของผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าสถานีตำรวจถึงโครงการทั้งสอง ภายหลังจากที่นโยบายได้นำไปสู่การปฏิบัติแล้วว่า “สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องสูญเสียกำลังพลระดับชั้นประทวนที่มีคุณภาพไปเป็นจำนวนมาก แต่กลับได้กำลังพลระดับชั้นสัญญาบัตรที่ด้อยประสิทธิภาพ ในสัดส่วนที่เท่ากันอีกเป็นจำนวนมากด้วยเช่นกัน”

2.3.2 ด้านเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องสูญเสียงบประมาณซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในส่วนงบบุคลากรเพิ่มขึ้นจากการปรับยศ และเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นให้แก่ข้าราชการตำรวจดังกล่าวเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง แต่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตำรวจโดยรวมกลับลดลงเป็นอย่างมาก สวนทางกับสัดส่วนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจเหล่านั้น

2.3.3 ด้านสังคมและวัฒนธรรม

2.3.3.1 ข้าราชการตำรวจโดยรวมแม้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแต่ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคลของ ตร. ในระยะยาวให้กับองค์กรต้องแก้ไขปัญหาเช่น โครงสร้างระบบตำแหน่งเปลี่ยนแปลงไป จากเดิมสัดส่วนการแข่งขันในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น กับจำนวนตำแหน่งว่างในแต่ละระดับตำแหน่งโดยเฉลี่ยปัจจุบัน**ระดับ รอง สว.** เลื่อนเป็น สว. อยู่ที่ 7 : 1 จะเปลี่ยนเป็น 25 : 1 ในปีงบประมาณ 2562 **ระดับ สว.** เลื่อนเป็น รอง ผกก. อยู่ที่ 10 : 1 จะเปลี่ยน เป็น 20 : 1 ภายในระยะเวลาอันใกล้ เป็นต้น รวมทั้งปัญหาการวิ่งเต้นแข่งขันเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เป็นคุณสมบัติในการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเช่นหลักสูตร สว. เป็นต้น

2.3.3.2 ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติในการปฏิบัติงานจากเดิมเป็นผู้รับคำสั่งและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีเงื่อนไข เป็นผู้ออกคำสั่งและปฏิเสธไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาตามเดิมอีก ซึ่งส่งผลต่อระบบการบังคับบัญชาของตำรวจ

2.3.3.3 องค์กรตำรวจเกิดปัญหาขาดแคลนกำลังพลข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม

2.3.3.4 ประชาชนผู้รับการบริการขาดความเชื่อถือ และไว้วางใจตำรวจส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นและศรัทธาในบทบาทหน้าที่ของตำรวจลดลงเป็นลำดับตามไปด้วย

3. แนวทางการสนับสนุนให้ ก.ตร. บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 มิติด้านองค์กร

3.1.1 ด้านองค์คณะ ก.ตร. ควรมีการแต่งตั้ง ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่หรือเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของ ตร. ให้ครบทั้ง 3 ฝ่าย คือ ตัวแทนฝ่ายการเมือง ข้าราชการประจำและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 คน โดยในระยะแรกควรเร่งรัดแต่งตั้งให้ครบตามจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดไปก่อน

3.1.2 ด้าน ก.ตร.ผู้ทรงคุณวุฒิควรดำเนินการดังนี้

3.1.2.1 เร่งรัดการแก้ไขกฎหมายตำรวจโดยเพิ่มเติมจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในสัดส่วนที่เหมาะสม และครอบคลุมทุกสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตำรวจทั้งสิ้นโดยจำนวนที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 4-6 ราย

3.1.2.2 ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ควรเป็นอดีตผู้บังคับบัญชาระดับสูงของ ตร. มาก่อนเพื่อตัดปัญหาการสร้างอำนาจต่อรองในการขอรับการสนับสนุนแต่งตั้งโยกย้ายบุคคลที่มีความใกล้ชิดตนเอง ซึ่งเป็นปัญหาต่อความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตร. มาโดยตลอดตั้งแต่ในอดีต

3.1.3 ด้านตัวแทนฝ่ายการเมือง ซึ่งต้องทำหน้าที่ประธาน ก.ตร. ปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายควรเป็นผู้มีคุณธรรม มีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานตำรวจเป็นอย่างดี มีจิตใจเป็นธรรม เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ รับฟังและตัดสินใจปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่มหรือเสียงข้างมาก ปราศจากอคติ เป็นต้น

3.2 มิติด้านบริหารจัดการ

3.2.1 ด้านบุคลากร การคัดเลือก ก.ตร.ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ควรคัดเลือกผู้ที่วิ่งเต้นมาทำหน้าที่ แต่พิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ ที่เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม จะเกิดประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของ ตร. อย่างแท้จริง

3.2.2 ด้านงบประมาณ ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการทำหน้าที่ ก.ตร. ในระดับที่เพียงพอและคุ้มค่าต่อการเสียสละเวลามาเพื่อทำหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลของ ตร.

3.2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพิจารณาของ ก.ตร. ควรมีระบบฐานข้อมูลที่มีความทันสมัยเชื่อมโยงกับระบบเครือข่ายของ ตร. ให้ ก.ตร. สามารถค้นหาข้อมูลประกอบการพิจารณาเป็นรายบุคคลได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

3.2.4 ด้านวิธีดำเนินการ ควรแก้ข้อกฎหมายให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาคัดเลือกแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับ ผบก.ขึ้นไป ซึ่งเป็นอำนาจของ ก.ตร. หรืออาจมอบหมายให้ อ.ก.ตร. คณะใดคณะหนึ่งที่มีอยู่แล้วและเห็นว่าเหมาะสมเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองตัวบุคคลให้เกิดความรอบคอบก่อนนำเสนอ ก.ตร. พิจารณาให้ความเห็นชอบ จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการพิจารณาแต่งตั้งมากยิ่งขึ้น

3.3 มิติด้านสภาพแวดล้อม

3.3.1 ด้านการเมือง การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของ ตร. หากเป็นนโยบาย ที่กำหนดจากบนลงล่าง ฝ่ายการเมืองควรตั้งคณะทำงานศึกษาและรับฟังข้อมูลให้ครบถ้วนก่อนกำหนดเป็นนโยบาย และหากเป็นนโยบายที่ถูกนำเสนอจากล่างขึ้นบนแม้มีการตรวจสอบกลั่นกรองมา

ตามสายงานแล้วก็ตาม แต่ก็ต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลสนับสนุนที่ทันสมัยถูกต้องครบถ้วน และเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายการเมืองที่จะกำหนดนโยบายด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อลดความเสียหาย หรือสุ่มเสี่ยงกับการกำหนดนโยบายที่ผิดพลาด

3.3.2 ด้านเศรษฐกิจ ตร. ควรเร่งรัดศึกษารวบรวมนโยบายการบริหารงานบุคคลที่เห็นว่าได้รับการกำหนดโดยไม่เป็นไปตามหลักการและเหตุผล แล้วนำมาแก้ไขอย่างเป็นระบบโดยด่วน โดยเฉพาะโครงการ ด.ต. อายุ 53 ปี เลื่อนไหล และโครงการเลื่อนชั้นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นสัญญาบัตรจำนวนสองโครงการดังได้กล่าวแล้วข้างต้น เพื่อให้ข้าราชการเหล่านั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างคุ้มค่าต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของยศและตำแหน่งที่ได้รับอีกทั้ง ก.ตร. ต้องร่วมแรงร่วมใจกันทำหน้าที่มิให้โครงการที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคลของ ตร. ในลักษณะนี้เกิดขึ้นอีกได้

3.3.3 **ด้านสังคมและวัฒนธรรม**

3.3.3.1 ควรเร่งรัดศึกษาผลกระทบถึงโครงสร้างระบบตำแหน่ง และแก้ไขปัญหาการวิ่งเต้น เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เป็นคุณสมบัติในการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงการจัดเตรียมหาตำแหน่งรองรับความเจริญเติบโตก้าวหน้าในอนาคตอันใกล้ ให้แก่ข้าราชการตำรวจที่ได้รับผลกระทบอย่างเป็นระบบ

3.3.3.2 ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และค่านิยม มุ่งเน้นให้มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับสถานะภาพความเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศและตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.3.3.3 การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังพลผู้ปฏิบัติในระดับชั้นประทวนในสถานีตำรวจ โดยรายงานสภาพปัญหาข้อขัดข้องตลอดจนเร่งรัดติดตามการขอรับการจัดสรรอัตราเงินเดือนไปยังรัฐบาล เพื่อดำเนินการบรรจุกำลังพลใหม่ ทดแทนอัตราการสูญเสียจากการเลื่อนชั้นสูงขึ้นดังกล่าวโดยพลัน

3.3.3.4 ชี้แจงและทำความเข้าใจให้ประชาชนเข้าใจถึงสภาพปัญหาการขาดแคลน และแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้รับทราบ เพื่อเรียกศรัทธาและความเชื่อถือกลับคืนสู่ ตร. โดยเร็ว

4. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ ก.ตร. มีการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของ ตร.

เนื่องจาก สง.ก.ตร. เป็นหน่วยงานสำคัญที่ต้องทำหน้าที่เลขานุการ ก.ตร. จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนข้อมูลและเสนอความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา หรือสั่งการของ ก.ตร. ดังนี้

4.1 ด้านบุคลากร

4.1.1 ควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านกฎหมาย ระเบียบตลอดจนข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอยู่เสมอ โดยเฉพาะกฎหมายวิธีการปฏิบัติราชการปกครองที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงใหม่ตลอดเวลา คำพิพากษา หรือคำสั่งศาลที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาคดี ซึ่งจำเป็นต้องนำมาเป็นแนวทาง และคู่มือการปฏิบัติงาน

4.1.2 มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงานด้านอำนวยการหรือกฎหมาย แต่ไม่ค่อยได้รับโอกาส ให้มีความเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่ราชการในสายงานของตนเอง จึงควรเร่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรของ สง.ก.ตร. มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายงาน

4.1.3 ไม่ควรมีการแต่งตั้งโยกย้ายผู้ที่ไม่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญงานด้านกฎหมายหรือการบริหารงานบุคคลมาดำรงตำแหน่งใน ก.ตร. หรือผ่องถ่ายบุคคลากรที่ขาดทักษะความชำนาญงานออกไปให้หมด

4.2 ด้านงบประมาณ ควรได้รับการสนับสนุนอย่างพอเพียง เพื่อให้การปรับปรุงและพัฒนางานด้านวิชาการแก่ ก.ตร. มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4.3ด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ควรได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์และระบบการตรวจสอบควบคุมที่ทันสมัย เช่นระบบการออกเลขตำแหน่ง ปัจจุบัน สง.ก.ตร. ใช้การควบคุมด้วยตัวบุคคล ควรปรับจากระบบการออกเลขตำแหน่งด้วยตัวบุคคล ไปเป็นการออกเลขตำแหน่งด้วยระบบประมวลผล ซึ่งจะสามารถลดความผิดพลาดซ้ำซ้อนและเกิดความสะดวกรวดเร็ว

4.4 ด้านวิธีดำเนินการควรปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการให้มีความทันสมัย ถูกต้องอยู่เสมอๆ เพื่อจะลดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนหรือหากคงมีก็ต้องเป็นจำนวนน้อยที่สุด

พลตำรวจตรี วิบูลย์ สีสุข ผู้บังคับการกองยุทธศาสตร์ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

1. ท่านคิดว่าประธาน ก.ตร. ควรเป็นใครและ ก.ตร. ควรปลอดจากอำนาจทางการเมืองหรือไม่อย่างไร

ประธาน ก.ตร. ควรมาจากการเลือกตั้งของข้าราชการตำรวจ โดยให้ประธานก.ตร. ดำรงตำแหน่งมีวาระ 2 ปี แต่ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน และควรปลอดจากอำนาจทางการเมือง

2. ปัญหา/อุปสรรค (สภาพปัญหา) ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.1 โครงสร้างของ ก.ตร. ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ โดยเดิมประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่งส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการตำรวจที่ยังคงอยู่ในราชการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งจะมีที่มาอยู่ 2 ส่วน ได้แก่ ผู้ที่เคยเป็นข้าราชการตำรวจ(เกษียณอายุแล้ว)กับผู้ที่ไม่ใช่ข้าราชการตำรวจที่มีความเชี่ยวชาญในสาขางานที่เกี่ยวข้องกับงานตำรวจในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน แต่ปัจจุบันเหลือเพียงกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีเพียง จำนวน 2 คน ส่งผลให้ขาดการถ่วงดุลการใช้ดุลพินิจในการบริหารงานบุคคลของ ก.ตร.

2.2 ความไม่แน่นอนในหลักการ การตีความกฎหมาย ส่งผลให้การวินิจฉัย การใช้ดุลยพินิจ คลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ โดยเฉพาะการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ ซึ่งบัญญัติไว้ใน กฎ ก.ตร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปรับเปลี่ยนได้โดยง่าย ทำให้ผู้ปฏิบัติขาดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยที่สนับสนุนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจ (ก.ตร.) ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.1ความรู้และความเข้าใจในหลักการของกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องส่วนบุคคลของ ก.ตร.ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพิจารณาให้ความเห็น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 ความเข้าใจในประเพณี และลักษณะขององค์กรตำรวจ เพื่อทราบแนวทางการปฏิบัติงานในด้านการบริหารบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4. แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้วยการเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานตำรวจอย่างเป็นระบบ โดยผ่านคณะทำงานประสานการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ทั้งในระดับสถานีตำรวจ และตำรวจภูธรจังหวัด ซึ่งมีข้อมูลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยอาจดำเนินการในรูปแบบการลงประชามติในชุมชน นำไปประกอบการพิจารณาในการบริหารงานบุคคลได้

5. แนวทางในการสนับสนุนให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) บริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ต้องการให้ ก.ตร. มีแนวทางพัฒนาอย่างไร)

5.1 องค์กรตำรวจเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นกองกำลังบังคับใช้กฎหมายครอบคลุมทั้งประเทศ แต่มีจุดเด่นโดยมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดเมื่อเทียบกับหน่วยราชการอื่นเพราะฉะนั้นการให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของตำรวจมีความสำคัญมาก

5.2 ในส่วนโครงสร้างควรกำหนดให้มี ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเคยเป็นข้าราชการตำรวจ โดยกำหนด คุณสมบัติให้เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับการ หรือเทียบเท่า เพื่อเป็นการเปิดกว้างให้อดีตข้าราชการ ตำรวจผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ เป็นที่ยอมรับจากข้าราชการตำรวจผู้ลงคะแนนเลือกตั้ง เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พันตำรวจเอก เดชา กัลยาวุฒิพงศ์ รองผู้บังคับการ กองทะเบียนพล

1. ท่านคิดว่าประธาน ก.ตร.ควรเป็นใครและ ก.ตร.ควรปลอดจากอำนาจทางการเมืองหรือไม่อย่างไร

ประธาน ก.ตร. ควรเป็น ผบ.ตร. เนื่องจากเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของ ตร. เอง จึงไม่ควรให้มีบุคคลภายนอกหรือนักการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะหากมีคนนอกที่ไม่ใช่ข้าราชการตำรวจเข้ามาเกี่ยวข้องอาจทำให้เกิดการแทรกแซงจากอำนาจภายนอกได้

2. ปัญหา/อุปสรรค (สภาพปัญหา) ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การดำเนินการตามกฎหมายของ ก.ตร. ในหลายๆ ครั้งมีการเอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้องของตนเองหรือของผู้มีอำนาจ ด้วยการยกเว้นกฎ หรือหลักเกณฑ์ต่าง ที่ออกโดย ก.ตร. จึงไม่เกิดความเท่าเทียมกัน

3. ปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจ (ก.ตร.)

ปัจจัยที่มีผลต่อ ก.ตร. คือ ความรู้ความสามารถของกรรมการ ก.ตร. เพราะหากได้กรรมการที่มีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ที่ดีที่อยากพัฒนาองค์กร ตร. จะทำให้ ตร. พัฒนาไปได้มากกว่านี้

4. แนวทางใดสนับสนุนให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) บริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลภายนอกได้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ่งที่ดีและสิ่งที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุง

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ ก.ตร.มีการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ก.ตร. ควรปลอดจากการเมืองเพราะเป็นองค์กรกลางของ ตร. ประกอบกับกรรมการที่มาจากส่วนต่างๆ ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงต่อการพัฒนาองค์กร ตร.

สรุป

เมื่อได้รับผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานต่างๆ ผู้วิจัยสามารถสรุปโดยแบ่งกลุ่มได้ดังนี้

1. บุคคลผู้ทำหน้าที่ ประธาน ก.ตร.

ประธาน ก.ตร.เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการทำหน้าที่หรือกำหนดนโยบายให้กับคณะกรรมการฯ โดยเสนอให้คณะกรรมการฯ มีความเห็นหรือมติในเรื่องต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นทิศทางให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตาม และอีกประการหนึ่งตัวประธานไม่อาจจะเป็นบุคคลอื่นไม่ได้เลย เนื่องจากเป็นผู้นำการบริหารรัฐบาลเป็นผู้กำหนดนโยบายให้กับรัฐบาลไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารงานหรือการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการบริหารงานประเทศ ประธาน ก.ตร.ควรจะเป็นนายกรัฐมนตรี

2. ปัญหา

2.1 ไม่มีการถ่วงดุลการใช้ดุลพินิจของก.ตร. ยกตัวอย่าง ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากการเลือกของข้าราชการตำรวจและผู้ทรงคุณวุฒิจากสาขาวิชาชีพต่างๆ รวมจำนวน 11 คน เหลือเพียงผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 คนจากการคัดเลือกของวุฒิสภา ส่งผลให้ขาดการถ่วงดุลการใช้ดุลพินิจในการบริหารงานบุคคลของ ก.ตร.

2.2 การทำหน้าที่ของ ก.ตร. ไม่พิจารณาในภาพรวม ยกตัวอย่างการไม่สามารถมองเห็นภาพองค์รวมของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่แรกบรรจุรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

3. ปัจจัยที่จะสนับสนุนให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ตร.

3.1 ความรู้ความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ก.ตร.

3.2 การพิจารณาของ ก.ตร.ขาดการประชุมในภาพองค์รวมของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบ ตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งออกจากราชการ

4. แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนา

4.1 การเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม ให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานแก่ตำรวจอย่างเป็นระบบ โดยผ่านคณะทำงานประสานการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.)

4.2 การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก หรือผู้แทนขององค์กรกลางอื่นๆ เข้าร่วมให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

5.1 ในส่วนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเคยเป็นข้าราชการตำรวจ ควรปรับเปลี่ยนจากต้องเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการ หรือเทียบเท่า เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับการ หรือเทียบเท่า เพื่อเป็นการเปิดกว้างให้ที่สนใจร่วมเข้ามาพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถสมัครรับคัดเลือกได้มากขึ้น

5.2 พิจารณาประเด็นสำคัญเฉพาะเรื่องเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักการหลักเกณฑ์ที่สำคัญส่วนเรื่องวิธีการ/แนวทาง มอบให้ อ.ก.ตร. หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตามหลักการ/หลักเกณฑ์ แล้วรายงาน ก.ตร. เพื่อทราบผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค หากเป็นเช่นนี้จะทำให้ ก.ตร. มีโอกาสในการพัฒนา/ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลที่สำคัญๆ ในเชิงนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ได้มากยิ่งขึ้น

บทที่ 5
สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรกลางในการบริหารงาน ตร. (ก.ตร.)

1.1 ก.ตร. ผู้ทรงคุณวุฒิไม่ว่าจะเป็นการเลือกตั้งเข้ามาหรือผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาด้านต่างๆ ควรจะมีอยู่ใน ก.ตร. และให้มีสัดส่วนจำนวนให้เท่ากันเพื่อเป็นการถ่วงดุลการใช้ดุลพินิจในการบริหารงานบุคคลของ ก.ตร.

1.2 การทำหน้าที่ของ ก.ตร. ไม่พิจารณาในภาพรวม ส่งผลให้ไม่สามารถมองเห็นภาพองค์รวมของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่แรกบรรจุรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

1.3 ความรู้ความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ก.ตร.

2. แนวทางในการแก้ไขปัญหา

2.1 การเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม ให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานแก่ตำรวจอย่างเป็นระบบ โดยผ่านคณะทำงานประสานการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.)

2.2 การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก หรือผู้แทนขององค์กรกลางอื่นๆ เข้าร่วมให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

2.3 ในส่วนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเคยเป็นข้าราชการตำรวจ ควรปรับเปลี่ยนจากต้องเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการ หรือเทียบเท่า เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับการ หรือเทียบเท่า เพื่อเป็นการเปิดกว้างให้ผู้สนใจร่วมเข้ามาพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถสมัครรับคัดเลือกได้มากขึ้น

2.4 ก.ตร.ควรจะพิจารณาประเด็นสำคัญเฉพาะเรื่องเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักการ หลักเกณฑ์ที่สำคัญส่วนเรื่องวิธีการ/แนวทาง มอบให้ อ.ก.ตร. หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตามหลักการ/หลักเกณฑ์

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์กรบริหารงานบุคคลตำรวจ หรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ก.ตร. ควรมีแนวทางในการพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนี้

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ ก.ตร.

1.1 สำหรับจำนวนคณะกรรมการ ก.ตร. ควรมีสัดส่วนที่เหมาะสม โดยเฉพาะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรจะมีจำนวนที่เหมาะสมกับกรรมการโดยตำแหน่งเพื่อให้เกิดดุลยภาพในการพิจารณา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อเปรียบเทียบปัจจุบันให้เป็นดังตารางที่ 5-1

ตารางที่ 5-1 โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ ก.ตร.

ก.ตร.	
ปัจจุบัน	**เสนอแก้ไข**
<u>องค์ประกอบ</u> 1. นายกรัฐมนตรี ประธาน 2. ผบ.ตร. รองประธาน 3. เลขาธิการ ก.พ. จตช. และ รอง ผบ.ตร. กรรมการโดยตำแหน่ง 4. กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน	**<u>องค์ประกอบ</u>** 1. นายกรัฐมนตรี 2. ผบ.ตร. รองประธาน 3. เลขาธิการ ก.พ. จตช. และ รอง ผบ.ตร. กรรมการโดยตำแหน่ง **4. กรรมการอดีตข้าราชการตำรวจและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบุคคลภายนอกซึ่งไม่เป็นและไม่เคยเป็นข้าราชการตำรวจรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่ากรรมการโดยตำแหน่งในการสรรหาควรให้ข้าราชการตำรวจตั้งแต่ระดับผกก.ขึ้นไปเลือกในกรณีของผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายตำรวจ**

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2561

อันสืบเนื่องมาจากกรณีมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติกำหนดให้ปรับเปลี่ยน ก.ตร. โดยส่งผลให้มีจำนวนคณะกรรมการ ดังนี้

1.1.1 นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการข้าราชการตำรวจ

1.1.2 ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นรองประธานกรรมการข้าราชการตำรวจโดยตำแหน่ง

1.1.3 เลขาธิการ ก.พ.

1.1.4 จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นกรรมการข้าราชการตำรวจโดยตำแหน่ง

1.1.5 กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับการเลือกจากวุฒิสภาจำนวนสองคน

ให้ผู้บัญชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเป็นเลขานุการและรองผู้บัญชาการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

จะเห็นได้ว่า คณะกรรมการส่วนใหญ่เป็นกรรมการโดยตำแหน่งและเป็นบุคคลภายในองค์กร ทำให้ไม่มีความเท่าเทียมกัน ความเป็นกลาง ในกรณีหากจะต้องมีการลงคะแนนเสียงในเรื่องที่สำคัญๆ ดังนั้นควรจะมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามาเพื่อทำหน้าที่กรรมการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและละเอียดรอบคอบในการพิจารณาดำเนินการในเรื่องต่างๆ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรตำรวจต่อไป ซึ่งในการสรรหาควรให้ข้าราชการตำรวจตั้งแต่ระดับ ผกก.ขึ้นไปเลือกในกรณีของผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายตำรวจ ประกอบกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านต่างๆ จะสามารถให้คำแนะนำและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงาน

1.2 คณะกรรมการ ก.ตร. ต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงมีข้อเสนอแนะและแนวคิดในการบริหารงานบุคคลทุกครั้งที่มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ทัศนคติ ความคิดเห็นต่างๆ ระหว่างคณะกรรมการด้วยกัน

2. อำนาจหน้าที่ของ ก.ตร.

บทบาทและอำหน้าที่ของ ก.ตร. ตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มีความเหมาะสมครอบคลุมการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่อย่างไรก็ตามควรจะมีการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานดังนี้

2.1 ก.ตร. ควรพิจารณาดำเนินการในเรื่องที่สำคัญๆ เช่นเรื่องนโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักการ หลักเกณฑ์ที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม ส่วนเรื่องวิธีการหรือแนวทางควรมอบหมายให้ อนุ ก.ตร. หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตามวิธีการหรือแนวทางแล้วรายงานให้ ก.ตร. ทราบ เพื่อลดปริมาณงานของ ก.ตร. ส่งผลทำให้ ก.ตร. มีเวลาในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาจจะเป็นการสัมมนาระหว่าง ก.ตร. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลองค์กรอื่น หรือรับฟังข้อเสนอแนะจากประชาชนผ่านคณะทำงานประสานการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) และนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเพิ่มเติมศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงานของ ก.ตร. ให้ทันต่อสถานการณ์และสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นประเทศใดๆ ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐ เริ่มตั้งแต่รัฐบาลอันมาจากการเลือกตั้งก็มาจากการสนับสนุนของประชาชน องค์กรตำรวจจึงต้องมีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การทำงาน เพื่อให้ตำรวจได้รับทราบปัญหา ความต้องการของประชาชนว่าต้องการอะไรในเรื่องของการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน ก็เปรียบเสมือนตำรวจได้มีข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการป้องกันอาชญากรรม ว่าบริเวณไหน พื้นที่ใด มีการกระทำความผิด และเป็นความผิดประเภทใด เป็นต้น

ผู้วิจัยมีความเห็นในส่วนนี้ว่า ประชาชนควรจะเข้ามามีส่วนร่วม โดยการมีผู้แทนในส่วนท้องถิ่นเข้ามาเป็นคณะกรรมการในการทำงานของข้าราชการตำรวจเพื่อให้การพัฒนา การบริหารของข้าราชการตำรวจดีขึ้น ยกตัวอย่าง ถนนบางเส้นทางเกิดอุบัติเหตุทางรถจักรยานยนต์บ่อยมาก อันสืบเนื่องมาจากถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ ทางตำรวจพื้นที่ทราบก็อาจจะขอให้กรรมการที่เป็นผู้แทนของประชาชนเพิ่มความระมัดระวังก่อนเป็นขั้นต้น ต่อมาอาจจะขอความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาซ่อมบำรุง ให้ดี เป็นต้น

2.3 การรายงานผลการดำเนินการขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) เป็นประจำ เพื่อทำให้ข้าราชการตำรวจในองค์กรและประชาชนเห็นถึงความโปร่งใส และแนวทางในการทำงานของ ก.ตร. ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นผลให้ข้าราชการตำรวจและประชาชน มีความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานของ ก.ตร. ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพตามแนวทางที่ ก.ตร.กำหนดไว้ และประชาชนก็จะมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ทำให้สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ตรงกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน”

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 6, 10. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2536.

ภิญโญ สาธร. หลักการบริหารวิธีการพัฒนาบุคคลระหว่างการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

เมธี ปิลันธนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. กรุงเทพฯ : จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์, 2529.

สมพงษ์ เกษมสิน. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18, กรุงเทพฯ : น่ำกังการพิมพ์, 2540.

สุกิจ จุลละนันทน์. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2514.

เสนาะ ติเยาว์. นโยบายการพัฒนาชนบทไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2534.

อมร รักษาสัตย์. การปรับปรุงระบบด้านการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2535.

กฎหมาย

“คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 88/2557 เรื่องการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ”, ราชกิจจานุเบกษา. 131, 21 กรกฎาคม 2557, หน้า 20-22.

“คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 44/2558 เรื่องการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจ”, ราชกิจจานุเบกษา. 132, 4 ธันวาคม 2558, หน้า 31-32.

“พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พุทธศักราช 2477”, ราชกิจจานุเบกษา. 52, 7 มีนาคม 2477, หน้า 598.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี (ดีเยี่ยม). “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ). “รายงานผลการดำเนินการคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ)”. มีนาคม 2561.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ, สำนักงาน. “ประวัติความเป็นมา”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.opc.police.go.th/OPC_Police/ประวัติความเป็นมา, 2561.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. “อำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https : www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/rep.pdf., 2561.

ภาษาต่างประเทศ

“Australian Public Service Commission”. People : public servants. Government of Australia. Archived from the original on 11 November 2013. Retrieved 11 November 2013.

James. Whelan, “The State of the Australian Public Service - An alternative report” (PDF). Centre for Policy Development. p. 13. ISSN 1835-0135. Archived from the original (PDF) on 16 September 2012. Retrieved 11 November 2013.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ : พลตำรวจตรี สรไกร พูลเพิ่ม

วัน เดือน ปีเกิด : 26 กันยายน 2506

การศึกษา : สส.ม., รป.บ.(ตร.) บตส.30 และ ผกก.38

ประวัติการทำงาน

โดยย่อ : ผู้บังคับการตำรวจสันติบาล 4 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล
: ผู้บังคับการกองทะเบียนพล
: ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรสาคร
: ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี

ตำแหน่งปัจจุบัน : รองผู้บัญชาการ สำนักงานกำลังพล

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การเมือง

เรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ผู้วิจัย พลตำรวจตรี สรไกร พูลเพิ่ม **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 60
ตำแหน่ง รองผู้บัญชาการ สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ที่มีอำนาจหน้าที่ซึ่งได้บัญญัติไว้พระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ.2547 คือ รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ, ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา, ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย และปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่า “ตำรวจ” เป็นองค์กรที่มีบทบาทต่อประชาชนมากองค์กรหนึ่ง ตำรวจจึงเปรียบเสมือนต้นธารแห่งกระบวนการยุติธรรมหรือเป็นองค์กรแรกขององค์กรในระบบงานยุติธรรม ปัจจุบันรัฐบาลได้มีการตั้งคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม(ตำรวจ) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักประกันว่าข้าราชการตำรวจจะได้รับค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เหมาะสมแก่ภารกิจและการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายและการพิจารณาบำเหน็จความชอบตามระบบคุณธรรมที่ชัดเจน ซึ่งในการพิจารณาแต่งตั้งและโยกย้าย ต้องคำนึงถึงอาวุโสและความรู้ความสามารถประกอบกัน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ใต้อาณัติของบุคคลใดมีประสิทธิภาพ ภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังจะเห็นได้ว่ารัฐบาลก็ยังให้ความสำคัญในเรื่องของการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่การดำเนินการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดระบบตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอน การบรรจุกลับ ระบบเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ เงินเพิ่มค่าครองชีพ ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นซึ่งเป็นประโยชน์เกื้อกูล

สำหรับข้าราชการตำรวจให้เหมาะสมรวมถึงการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการทางวินัย การให้ข้าราชการตำรวจออกจากราชการ การกำหนดมาตรการ แนวทางปฏิบัติราชการและการพัฒนาข้าราชการตำรวจเพื่อสร้างสภาวะและส่งเสริมให้เกิด การพัฒนาคุณธรรม ค่านิยมและจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ การร้องทุกข์ของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนการออกกฎ กฎ ก.ตร. ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ มติ การกำหนดนโยบายและมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การร้องทุกข์ การอุทธรณ์ การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัยและป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย

ดังนั้นจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารงานขององค์กรกลางบริหารงานตำรวจหรือคณะกรรมการข้าราชการตำรวจควรจะบริหารงานอย่างไรจะสามารถทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นนโยบายในด้านการบริหารงานบุคคลและโครงสร้างแบบใดที่เหมาะสมสนับสนุนการบริหารงานบุคคลได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างและการบริหารงานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติและองค์กรกลางตำรวจต่างประเทศ
2. เสนอแนะแนวทางเพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุง โครงสร้าง และการบริหารงานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานและโครงสร้างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจต่างประเทศ ได้แก่ สาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ กพ. ข้าราชการตำรวจระดับรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่กำกับดูแลงานบริหารและหัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษา วิเคราะห์ และโครงสร้าง การบริหารงานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติกับองค์กรกลางบริหารงานตำรวจต่างประเทศ

ผลการวิจัย

1. ผู้ที่ทำหน้าที่ประธาน ก.ตร. และ ก.ตร.ปลอดจากอำนาจทางการเมือง

1.1 ผู้ที่จะเข้ามาทำหน้าที่เป็นประธาน ก.ตร.นั้น ควรเป็นนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของรัฐบาล มีอำนาจเต็มในการบริหารประเทศผ่านคณะรัฐมนตรี การเข้ามาทำหน้าที่จะสามารถมองเห็นปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ รวมตลอดถึงการมอบนโยบายรัฐบาลให้เป็นไปในแนวทางหรือทิศทางเดียวกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ให้ประเทศสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมๆ กัน มากกว่านั้นการจัดสรรงบประมาณที่จัดสรรให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่

1.2 การปลอดจากอำนาจทางการเมืองของ ก.ตร.อาจจะเป็นไปได้อยากแต่ก็สามารถถ่วงดุลอำนาจการพิจารณากันได้ โดยมีการกำหนดปรับโครงสร้าง ก.ตร.ให้มีความเป็นกลางและยุติธรรมโดยให้การกำหนดสัดส่วนให้เหมาะสม

2. ปัญหา/อุปสรรค(สภาพปัญหา) ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ(ก.ตร.) ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.1 โครงสร้างของ ก.ตร. ยังขาดการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการประจำและบุคคลภายนอก เนื่องจากปัจจุบันผู้ทรงคุณวุฒิที่มากำหนดให้คัดเลือกโดยวุฒิสภา มีจำนวนเพียง 2 คน จากจำนวน ก.ตร. ทั้งหมด 11 คน

2.2 การทำหน้าที่ของ ก.ตร. เนื่องจากองค์ประกอบมีเฉพาะข้าราชการประจำเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งยังอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของฝ่ายการเมือง โดยปัจจุบันผู้ทรงคุณวุฒิยังไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ ถึงแม้การทำหน้าที่ของ ก.ตร.ขณะนี้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ แต่ยังไม่เต็มประสิทธิภาพ การแสดงความคิดเห็นหรือการลงมติในด้านต่างๆ ไม่สามารถกระทำได้ดีเท่าที่ควร

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจ (ก.ตร.)

3.1 ก.ตร. ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ระเบียบ รวมไปถึงให้ความสำคัญในเรื่องและประเด็นที่มีการประชุมในภาพรวมของการบริหารงานบุคคลของ ตร. ตั้งแต่กระบวนการรับสมัครเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจไปจนถึงการออกจากราชการ ซึ่งทำให้การบริหารงานบุคคลในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์การทำงาน สามารถที่จะให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่ส่งผลสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล และทำให้มีการถ่วงดุลการใช้ดุลยพินิจใน ก.ตร. อยู่ตลอดเวลา

3.3 มีการกำหนดเป้าหมาย รวมไปถึงการรายงานผลการดำเนินการของ ก.ตร. เป็นประจำทำให้ข้าราชการตำรวจและประชาชนทราบถึงผลการดำเนินงานของ ก.ตร. ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีความโปร่งใส ทำให้เกิดความมั่นใจต่อบุคลากรในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4. แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4.1 การเข้ามามีส่วนร่วมของภาคประชาชนโดยการเปิดให้สังคมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม ให้ข้อเสนอแนะของการบริหารงานบุคคลของ ตร. โดยผ่านคณะทำงานประสานการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) เพื่อนำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับปรุงในการทำงานของ ก.ตร.

4.2 การประชุมสัมมนาร่วมกันระหว่าง ก.ตร. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหน่วยงานอื่น เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มเติมศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงานของ ก.ตร.

5. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ทำให้ ก.ตร.มีการพัฒนาในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5.1 การให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลของ ตร. เนื่องจาก ตร. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังนั้นความคิดเห็นของประชาชน จึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางในการบริหารงานบุคลลของ ตร.

5.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ ของ ก.ตร. จากเดิมเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการหรือเทียบเท่า เป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับการหรือเทียบเท่า เพื่อเปิดกว้างสำหรับการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ ตร.

5.3 ก.ตร. พิจารณาเฉพาะประเด็นสำคัญในเรื่องนโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักการหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ส่วนเรื่องวิธีการหรือแนวทางควรมอบให้ อนุ ก.ตร. หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตามวิธีการหรือแนวทาง แล้วรายงานให้ ก.ตร. ทราบ เพื่อ ก.ตร. จะได้มีโอกาสในการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพการในบริหารงานบุคคลที่สำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์กรบริหารงานบุคคลตำรวจ หรือ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ก.ตร. ควรแนวทางในการพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนี้

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการ ก.ตร.

1.1 สำหรับจำนวนคณะกรรมการ ก.ตร. ควรมีสัดส่วนที่เหมาะสม โดยเฉพาะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิควรจะมีจำนวนที่เหมาะสมกับกรรมการโดยตำแหน่งเพื่อให้เกิดดุลยภาพในการพิจารณา นอกจากนี้ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อเปรียบเทียบปัจจุบันให้เป็นดังตารางด้านล่างนี้

ก.ตร.	
ปัจจุบัน	**เสนอแก้ไข**
<u>องค์ประกอบ</u> 1. นายกรัฐมนตรี ประธาน 2. ผบ.ตร. รองประธาน 3. เลขาธิการ ก.พ. จตช. และ รอง ผบ.ตร. กรรมการโดยตำแหน่ง 4. กรรมการข้าราชการตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน	**<u>องค์ประกอบ</u>** 1. นายกรัฐมนตรี 2. ผบ.ตร. รองประธาน 3. เลขาธิการ ก.พ. จตช. และ รอง ผบ.ตร. กรรมการโดยตำแหน่ง **4. กรรมการอดีตข้าราชการตำรวจและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบุคคลภายนอกซึ่งไม่เป็นและไม่เคยเป็นข้าราชการตำรวจ รวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่ากรรมการโดยตำแหน่ง**

1.2 คณะกรรมการ ก.ตร. ต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงมีข้อเสนอแนะและแนวคิดในการบริหารงานบุคคลทุกครั้งที่มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ทัศนคติ ความคิดเห็นต่างๆ ระหว่างคณะกรรมการด้วยกัน

2. อำนาจหน้าที่ของ ก.ตร.

บทบาทและอำหน้าที่ของ ก.ตร. ตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มีความเหมาะสม ครอบคลุมการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่อย่างไรก็ตามควรจะมีการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานดังนี้

2.1 ก.ตร.ควรพิจารณาดำเนินการในเรื่องที่สำคัญๆ เช่นเรื่องนโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักการ หลักเกณฑ์ที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม ส่วนเรื่องวิธีการหรือแนวทางควรมอบหมายให้ อนุ ก.ตร. หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการตามวิธีการหรือแนวทาง แล้วรายงานให้ ก.ตร. ทราบ เพื่อลดปริมาณงานของ ก.ตร. ลด ส่งผลทำให้ ก.ตร. มีเวลาในการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพการในบริหารงานบุคคลในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาจจะเป็นการสัมมนาระหว่าง ก.ตร. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลองค์กรอื่น หรือรับฟังข้อเสนอแนะจากประชาชนผ่านคณะทำงานประสานการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) และนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.3 เพื่อเพิ่มเติมศักยภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงานของ ก.ตร. ให้ทันต่อสถานการณ์และสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.4 การรายงานผลการดำเนินการขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) เป็นประจำ เพื่อทำให้ข้าราชการตำรวจในองค์กรและประชาชนเห็นถึงความโปร่งใส และแนวทางการในการทำงานของ ก.ตร. ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นผลให้ข้าราชการตำรวจและประชาชนมีความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงานของ ก.ตร. ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพตามแนวทางที่ ก.ตร. กำหนดไว้ และประชาชนก็จะมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ทำให้สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ตรงกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน”