



สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

เรื่อง นโยบายการบริหารกำลังพล สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) มีเป้าหมายในการขับเคลื่อน ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกหน่วย และผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์ โดยแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อ กำหนดเป้าหมายขององค์กร ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตามนโยบายของรัฐบาล

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารกำลังพลไว้ ๒ ด้าน ประกอบด้วย

ด้านที่ ๑ นโยบายด้านการบริหารกำลังพล

- ๑.) ส่งเสริม สนับสนุนการโยกย้ายที่เป็นธรรม โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นสำคัญ
- ๒.) การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น เป็นที่ประจักษ์ และความสามารถเชิงสมรรถนะ
- ๓.) การพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใส
- ๔.) กำหนดบทบาทหน้าที่ของกำลังแต่ละสายงานให้ชัดเจน

ด้านที่ ๒ นโยบายด้านการพัฒนากำลังพล แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน

๑.ส่วนที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร มีเป้าหมาย ดังนี้

- ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในด้านการจัดซื้อจัดจ้าง, การเงิน การบัญชี ข้อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ
- ๑.๒ ฝ่ายตรวจคนเข้าเมือง มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกำลังพลความรู้เกี่ยวกับระบบการตรวจคนเข้าเมือง

/๑.๓ ฝ่ายป้องกัน...

๑.๓ ฝ่ายป้องกันปราบปราม มุ่งเน้นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกำลังพล ให้มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะ มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑.๓.๑ ฝึกทบทวนเพื่อเพิ่มทักษะ การเข้าจับกุมต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย

๑.๓.๒ การตรวจจุดเสี่ยงจุดต่อแหลม ด้วยเทคโนโลยี

๑.๔ ฝ่ายสืบสวน มุ่งเน้นการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการสืบสวนด้วยเทคโนโลยี

๒. ส่วนที่ ๒ การพัฒนาสถานที่ โดยมีเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ ปรับปรุงห้องกักให้สะอาดเสมอ

๒.๒ ปรับปรุงห้องประชุม

๒.๓ ปรับปรุงอาหารสวัสดิการตอนกลางวัน

๒.๔ ปรับปรุงอาคารบ้านพักของทางราชการ

นโยบายการบริหารกำลังพล

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

บทนำ

ในปัจจุบันที่สภาวะแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตาม จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ไม่เว้นแม้แต่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งก็ได้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง พัฒนาองค์กร เพื่อรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นมาตามลำดับ แต่ด้วยข้อจำกัดในด้านทรัพยากร ทำให้ทุกองค์กรหันมาให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสามารถทำได้ด้วยวิธีการได้หลายวิธีการ เช่น การพัฒนาคนขององค์กรให้เป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การรับสมัครบุคคลภายนอกเข้ามาเติมเต็มกำลังพลของสนามบินที่ขาดแคลน ดังนั้น สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จึงให้ความสำคัญของการพัฒนากำลังพลในสังกัด ให้เป็นกำลังพลที่มีคุณภาพ มีทักษะและความสามารถที่สูงขึ้น มีผลงานเพิ่มขึ้นและดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จึงกำหนดนโยบายการบริหารกำลังพล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้ บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

นโยบายการบริหารกำลังพล

ด้านการบริหารกำลังพล

- ๑.) ส่งเสริม สนับสนุนการโยกย้ายที่เป็นธรรม โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นสำคัญ
- ๒.) การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น

เป็นที่ประจักษ์ และความสามารถเชิงสมรรถนะ

- ๓.) การพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาตามหลักคุณธรรม ความโปร่งใส
- ๔.) กำหนดบทบาทหน้าที่ของกำลังแต่ละสายงานให้ชัดเจน

๑. การส่งเสริม สนับสนุนการโยกย้ายที่เป็นธรรม

การโยกย้ายต้องคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการตำรวจเป็นหลัก และจะต้องไม่กระทำโดยมีอคติหรือเจตนากลั่นแกล้งข้าราชการตำรวจผู้ถูกย้าย ให้ได้รับความเสียหาย ในการย้ายไปดำรงตำแหน่งใดให้พิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ข้อกำหนด ก.ตร. ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม โปร่งใส โดยยึดหลักเกณฑ์ปฏิบัติตามหนังสือ ตร.ที่ ๐๐๐๙.๒/ว ลง ๑๔ กันยายน ๑๔๓๗ เรื่อง แจ้างแนวทางการปฏิบัติสำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ

๓. การพิจารณาคดี ความชอบ

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ ให้เป็นไปตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.๒๕๕๑ และ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๓ และในการประชุม ก.ตร.ครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การประกาศเชิดชูเกียรติหน่วยงานและข้าราชการตำรวจที่ประพฤติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.๒๕๕๘ โดยพิจารณาคัดเลือกจากข้าราชการตำรวจที่มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมควรได้รับการยกย่อง โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด ดังนี้-

๔.๑ การครองตน

๔.๒ การครองงาน

๔.๓ การครองงาน

๔.๔ ผลงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์

๔.การกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละสายงาน

กำหนดบทบาท หน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ โดยยึดถือตามนัยคำสั่งกรมตำรวจ ที่ ๑๒๑๒/๒๕๓๗ ลง ๑ ตุลาคม ๒๕๓๗ ,คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ ๕๓๗/๒๕๕๕ ลง วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๕ และคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ ๕๓๘/๒๕๕๕ ลง วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๕

การพัฒนากำลังพล หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ