

การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล
และเส้นทางการเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร
ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันตำรวจเอก เสวีจ พิษิตภัย
ผู้กำกับการ 1 กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

วิทยาลัยการทัพบก
กันยายน 2560

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันตำรวจเอก เสว็จ พิษิตภักย์
เรื่อง การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล และเส้นทางการเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

วันที่ กันยายน 2560 **จำนวนคำ :** 5,785 คำ **จำนวนหน้า :** 15 หน้า

คำสำคัญ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคล การศึกษาแนวทางในเส้นทางการเจริญเติบโตและปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลและเส้นทางการเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ผลการวิจัยพบว่าการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลและเส้นทางการเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ โดยในการบริหารงานบุคคลสามารถครอบคลุม 4 ด้านคือ การวางแผนสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน โดยคำนึงถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี รวมทั้งเงื่อนไขที่สำคัญ 2 เงื่อนไข คือ เงื่อนไขของความรู้ ประสบการณ์ องค์กรความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความรอบคอบที่จะนำความรู้มาพิจารณาอย่างบูรณาการ เพื่อประกอบการวางแผนและการนำไปสู่การปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง เงื่อนไขของคุณธรรม การมีความซื่อสัตย์สุจริต มีสติ มีปัญญา แบ่งปัน ไม่โลภ และเป็นแนวทางในเส้นทางการเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรประกอบกับการปฏิรูปตำรวจจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยรวมถึง คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ในการปรับปรุงระบบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจสำหรับปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลกระทบต่อมีด้านอายุซึ่งประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยซึ่งมีแนวทางในการขยายอายุข้าราชการเพิ่มขึ้นเพื่อแก้ปัญหาและการแทรกแซงจากการเมืองโดยสามารถแก้ไขในส่วนพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ เพื่อมิให้การเมืองได้เข้ามามีส่วนในการเป็นคณะกรรมการต่างๆในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

ABSTRACT

AUTHOR : Pol. Col. SEWATPICHITPAI

TITLE : The Sufficiency Economy Philosophy as a guideline for personnel management and the growth path of police commissioners under the jurisdiction. Border Patrol Police Headquarters

DATE : September 2017 **WORD COUNT :** 5,785 **PAGES :** 15

KEY TERMS : Sufficiency Economy Philosophy

CLASSIFICATION : Unclassified

The purpose of this research is to study and adapt the sufficiency economy philosophy to be a guideline for human resource management, career path and many factors affect to human resource management, career path of police officers in Border Patrol Police Headquarters.

This research founded that the adaptation of sufficiency economy Philosophy to be guidance in human resource management and career path of police officers in Border Patrol Police Headquarters is the good guidance with include 4 method such as, play of recruitment, personnel selection, training and developing, the evaluation of performance and compensation management. The three principle of sufficiency economy philosophy are sufficiency, reasonable and immunity together with two conditions as knowledge, experience and carefully to use three principle and two conditions for the way to operating in career with carefully, honest, be conscious, have wit, sharing as mentioned is the best way for career path of police officers the police reforming as follow from Thai constitutional and order of chief of National to adjust system of police appointment council for peace and order. The factors with affect to human resource is the age of them. The suitable way to expand the total year in service of police officers by editing an act of police legislation to protect them from politics intervention.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก พันตำรวจเอก วรพัฒน์ บุญมา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณา ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างสูง รวมทั้ง พันเอก สีนสมุทร จันทระเนตร อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำแนะนำแนวทางในการจัดทำ เอกสารวิจัยส่วนบุคคลและตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จ สมบูรณ์ นอกเหนือจากข้อเสนอแนะทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยแล้วยังได้รับ กำลังใจและคำชี้แนะที่ทำให้เห็นหนทางแห่งความสำเร็จอีกด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาให้การสนับสนุนข้อมูล อีกทั้งเสนอแนวความคิดที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพ

**การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทาง
การบริหารงานบุคคลและเส้นทาง การเจริญเติบโต
ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัด
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน**

ในอดีตที่ผ่านมากิจการตำรวจได้มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน อันมีเหตุปัจจัยที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันไปในแต่ละยุค คือยุคแรก ในปีพ.ศ.2403-2458 ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 ปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้นในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบกับมีชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาค้าขาย และการล่าอาณานิคมจากชาติตะวันตก จำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมและการบังคับใช้กฎหมายให้ได้รับการยอมรับ จึงได้ตั้งกองกำลังตำรวจเป็นครั้งแรก แบ่งออกเป็น ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จนกระทั่งในปี พ.ศ.2458 จึงได้รวมเป็นกรมเดียวกันเรียกว่า กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวนยุคที่ 2 ในปี พ.ศ.2475-2520 มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ และได้เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 ตำรวจจึงต้องมีบทบาทในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในและความมั่นคงของชาติ ทำให้องค์กรตำรวจมีการขยายหน่วยงานเพิ่มขึ้นยุคที่ 3 ในปี พ.ศ.2521 ข้าราชการตำรวจมีความแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนจำเป็นต้องสร้างความ เป็นวิชาชีพตำรวจและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล จึงได้ออก พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 และมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเป็นของตนเอง คือ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.)ยุคที่ 4 ในปี พ.ศ.2547 ในยุคโลกาภิวัตน์ที่การบริหารราชการได้รับอิทธิพลจากแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และต้อง พัฒนาการให้บริการประชาชน มีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและการบริหารงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัว จึงมีการโอนกรมตำรวจมาจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ เป็นส่วนราชการขึ้นกับนายกรัฐมนตรีและออกพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 เป็นกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการบริหารราชการสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ยุคที่ 5 ในปี พ.ศ.2548 – ปัจจุบันได้เกิดปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง มีการแทรกแซงการบริหารจากภายนอกองค์กรตำรวจ โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ ว่าจ้างบริษัทเอพีเอ็มกรุ๊ปโซลูชั่น จำกัด ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนที่มีความเชี่ยวชาญด้านการ

บริหารองค์กร ให้ดำเนินโครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการบริหารจัดการ พบว่าโครงสร้างการบริหารจัดการไม่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างอิสระมีการแทรกแซงทางการเมือง เนื่องจากมีตัวแทนจากฝ่ายการเมืองในคณะกรรมการที่สำคัญ เช่น คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และ คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) ทำให้ผู้บริหารบางส่วนเติบโตจากการสนับสนุนของฝ่ายการเมือง มีเรื่องของผลประโยชน์ทั้งส่วนตัวหรือกลุ่มบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องและปฏิบัติตามความต้องการของฝ่ายการเมือง มีการประพุดติมิชอบในหน้าที่ และการมีส่วนร่วมรู้เห็นในการประพุดติมิชอบในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา²

จากเหตุปัจจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้นจึงทำให้มีความจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงตำรวจให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมและประชาชนอย่างแท้จริงโดย กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจหลักในการลาดตระเวนเฝ้าระวัง รักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ชายแดน และพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง มีศักยภาพและขีดความสามารถในการสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลในด้านต่างๆตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมาย จึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศในมิติต่างๆ โดยประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ชุมชนชายแดนมีความสุข ผลประโยชน์ของชาติบริเวณพื้นที่ชายแดนได้รับความคุ้มครองดูแลรักษาให้คงอยู่อย่างยั่งยืน อันส่งผลทำให้ประเทศชาติโดยรวมมีความมั่นคง

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลและเส้นทางการเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปตำรวจเพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมและประชาชนอย่างแท้จริงการที่สนใจในระดับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเนื่องจากเป็นระดับผู้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบมากตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับผู้บริหารหน่วยงานควรกระทำให้เป็นต้นแบบขององค์กร อีกทั้งการที่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจะก้าวไปมีตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงเป็นเรื่องที่ค่อนข้าง

ลำบาก ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง เนื่องจากตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมีจำนวนน้อย แต่ผู้ที่อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ที่จะได้รับการแต่งตั้งมีค่อนข้างมาก ในทุกๆระดับชั้น ยิ่งตำแหน่งสูงขึ้นเท่าใดอัตราตำแหน่งจะได้รับการแต่งตั้งก็ยังมีจำนวนน้อยลงเท่านั้น สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีการแข่งขันส่วนมากเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ประจำการที่ใดแล้ว มักจะไม่ค่อยมีการโยกย้ายเหมือนกับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่เป็นผู้คอยรับคำสั่ง หรืออยู่ในส่วนปฏิบัติการตามที่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในตำแหน่งต่างๆจะเป็นผู้ควบคุมดูแล³

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการกระทบใดๆอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี³ ความหมายของเศรษฐกิจพอเพียงคือ การพัฒนาตามแนวคิดของสังคมตะวันตกซึ่งสืบเนื่องจากการใช้ความรู้เป็นอำนาจในการแข่งขัน เพื่อเงินหรือความร่ำรวยที่ปราศจากคุณธรรมที่เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน โดยเขียนเป็นรหัส

พัฒนาว่า (KPM Knowledge Power-Money) หรือความรู้ อำนาจ เงิน กับแนวการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชที่เอาความดีเป็นที่ตั้ง เพื่อการอยู่ร่วมกันโดยใช้ความรู้ซึ่งเขียนรหัสพัฒนาว่า GCK (Goodness-Community-Knowledge) หรือความดี-การอยู่ร่วมกัน-ความรู้ ท่านสรุปว่าการพัฒนาแบบตะวันตก นำโลกไปสู่ความเสื่อมเสียทางศีลธรรมและเจ็บป่วยมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะให้เงินเป็นตัวตั้ง หากจะเขี้ยวโลกได้ต้องใช้รหัสพัฒนาใหม่ที่ใช้ความดีเป็นตัวตั้งเพื่อการอยู่ร่วมกัน โดยใช้ความรู้(GCK) ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มุ่งเน้นการพัฒนาโดยอาศัยความดี ความมีคุณธรรม ศีลธรรมเป็นตัวตั้ง เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข บนพื้นฐานแห่งความรู้ รู้จักวางแผนอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เริ่มจากเล็กไปหาใหญ่ จากน้อยไปหามาก เมื่อปฏิบัติแล้วให้มีความมั่นคงและยั่งยืน⁴ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงชี้ให้ประชาชนได้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติตนที่ควรจะเป็นเพื่อให้สามารถดำรงชีพได้โดยไม่เดือดร้อน ซึ่งที่จริงแล้วก็ยังเป็นแนวทางที่มีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของคนไทยและสามารถนำไปใช้ได้ทุกระดับ ในระดับบุคคล ครอบครัวชุมชน จนถึงระดับประเทศ⁵ การกระทำใดๆให้มีความพอเพียงหมายถึง ทำพอประมาณด้วยเหตุผลและผลการพัฒนาต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ต้องสร้างระบบภูมิคุ้มกันในตัว เพื่อสามารถเผชิญและอยู่รอดจากผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ต้องมีความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆมาใช้ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน ต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในประเทศให้สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม และสร้างความสมดุลและความพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต⁶

เศรษฐกิจพอเพียงมีแนวปฏิบัติที่เป็นหลักสำคัญ คือ การยึดทางสายกลาง ซึ่งประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีต่อการมีผลกระทบใดๆอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลง สำหรับการสร้างภูมิคุ้มกันนั้นต้องอาศัยความรอบรู้และรอบคอบในการดำเนินงานทุกขั้นตอน รวมทั้งการเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจให้มีสำนึกในคุณธรรม ดังนั้นสังคมไทยในยุคปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในหลายๆด้าน ส่งผลให้องค์กรต่างๆเกิดการเปลี่ยนแปลง คนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามีศักยภาพสูงสุดและเป็นทรัพยากรที่สำคัญซึ่งในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจของโลกมีพลวัตสูง

เพื่อเป็นการเตรียมคนให้พร้อมในความเจริญที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ จะต้องให้ความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการ การฝึกอบรมความรู้ที่ทันสมัย รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป⁷

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับงานและใช้บุคลากรนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร กระบวนการพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และรวมถึงการหาวิธีการให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข⁸ การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรทุกองค์กร เนื่องจากสามารถสร้างคนที่มีประสิทธิภาพ มีความพร้อม และมีคุณค่า จึงเห็นควรน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนโดยการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือพอประมาณ คือความพอดี ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป หมายถึงการรู้จักให้ออกาสแก่บุคคลในองค์กรในสิ่งที่สมควรได้หรือตามความสามารถของบุคลากรอย่างแท้จริง และรู้จักให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองด้วย เพื่อให้บุคลากรสามารถพึ่งตนเองได้ด้วยเช่นกันมีเหตุผล การคำนึงเหตุปัจจัยที่เกิดขึ้น อย่างรอบคอบ การใช้เหตุผลในการบริหารคนและการตัดสินใจต่างๆอย่างรอบคอบมากกว่าใช้อารมณ์ส่วนตัวและเป็นธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือความเปลี่ยนแปลงอะไรขึ้นในทางดีหรือร้าย แต่ก็ยังคงสามารถรักษามาตรฐานความเป็นกลางในการบริหารคนเอาไว้ได้โดยอาศัยการดำเนินงานตามแนวทางของ PDCA ที่มีเป้าหมายมุ่งเน้นให้เกิดการยกระดับคุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนาต่อยอด ต้องมีการดำเนินการอย่างครบถ้วนตั้งแต่ การวางแผน(Plan) การปฏิบัติ(Do) การตรวจสอบ(Check)และการปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม หรือการจัดทำมาตรฐานใหม่(Act) ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานสอดคล้องกับธรรมชาติของคนในองค์กรจากการวางแผนอย่างเหมาะสมด้วยการใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและดำเนินการติดตามอย่างเป็นระยะ จะทำให้สามารถปรับแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ รวมถึงมีการสรุปบทเรียนที่ได้หลังจบโครงการ ทำให้สามารถเรียนรู้รูปแบบที่เหมาะสมและนำมาเป็นแนวทางในการ

ดำเนินงานรอบใหม่ ทำให้ได้รับการพัฒนาและยกระดับอย่างต่อเนื่อง⁹ อีกสิ่งหนึ่งที่สามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติกับการบริหารบุคลากรได้คือ การให้คุณค่ากับบุคลากรและทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และเท่าเทียมกัน ซึ่งทั้ง 2 แนวคิดมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาบุคลากรบนฐานความเชื่อว่า การพัฒนาหมายถึงกระบวนการที่ช่วยให้คนมีโอกาสในการที่จะปรับปรุงตนเองและพัฒนาศักยภาพให้สามารถมีชีวิตที่มีคุณภาพ สร้างสรรค์ มีเสถียรภาพและมีศักดิ์ศรี ที่สำคัญ ความพอเพียง นั้นคือความพอดีซึ่งมีความเชื่อว่าการพัฒนาต้องมีความยั่งยืน เสมอภาค เคารพธรรมชาติและใช้ทรัพยากรธรรมชาติด้วยความระมัดระวัง ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ในทุกเรื่องและมุ่งหวังประโยชน์ระยะยาวมากกว่าระยะสั้น¹⁰

การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อมาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคลสามารถนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักการในการจัดการ ได้แก่ การวางแผนสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน โดยเฉพาะการคำนึงถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งเงื่อนไขที่สำคัญ 2 เงื่อนไข โดยเสนอขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคลดังนี้

การวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะได้คนดี คนเก่ง และมีความเหมาะสมมาร่วมงานกับองค์กร ประกอบด้วย ความพอประมาณในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้มีปริมาณที่เหมาะสมไม่มากเกินไป คนล้นงาน หรือน้อยไป งานล้นคน เครื่องมือการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญในการวิเคราะห์ความเหมาะสมในการคำนวณปริมาณของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานคือ การวิเคราะห์งาน(Job Analysis) เป็นขั้นตอนการกำหนดลักษณะขอบเขตของงานต่างๆ โดยมีการสำรวจและศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้ทำงานจำต้องมีอยู่อย่างครบถ้วนคือ ทั้งในแง่ความชำนาญที่ต้องการ ความรู้ที่ต้องใช้ ความสามารถที่ต้องมี และความรับผิดชอบที่ต้องมีอยู่ ความมีเหตุผลในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร คือ การมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน มีการคำนึงถึงเหตุปัจจัย

ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆอย่างรอบคอบ¹¹ องค์กรต้องมีคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มีฉันทามติในการคัดเลือกบุคลากรอย่างมีเหตุผลและไม่เกิดระบบที่อคติขึ้น การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร องค์กรจะต้องสร้างภูมิคุ้มกันในการเตรียมการด้านบุคลากรให้สามารถพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังในอนาคต โดยองค์กรต้องมีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้า เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการด้านบุคลากรขององค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรจะมีจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอกับงานในช่วงเวลาต่างๆตามความจำเป็นในอนาคต

การฝึกอบรมและพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตของบุคลากรให้สูงขึ้น ประกอบด้วย ความพอประมาณ บางองค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรน้อยเกินไป เพราะมักคำนึงเรื่องงบประมาณ ซึ่งเป็นต้นทุนขององค์กร ในขณะที่บางองค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมากเกินไปเกินความจำเป็น ดังนั้นองค์กรควรจะดำเนินการในการฝึกอบรมและพัฒนาในปริมาณที่เหมาะสมซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย อาทิ นโยบายขององค์กร ประเภทขององค์กร ขนาดขององค์กร และสถานะทางการเงินขององค์กร เป็นต้น ความมีเหตุผลในการฝึกอบรมและพัฒนา ยังมีผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลอีกจำนวนมากที่มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยใช้การฝึกอบรมและพัฒนาในการแก้ปัญหาต่างๆขององค์กร ซึ่งแท้ที่จริงแล้วบางปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการดังกล่าว เครื่องมือสำคัญในการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างมีเหตุผลนั้นก็คือ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา เพราะจะเป็นขั้นตอนที่จะบอกให้ทราบว่า องค์กรควรจะมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรหรือไม่ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการฝึกอบรมและพัฒนา คือ การที่องค์กรมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้าจะทำให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรขององค์กรได้ในเวลาที่เหมาะสม และประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน¹²

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการตัดสินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้จากประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ อาทิ การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น การประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญในการบริหารบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานควรดำเนินการด้วยความรอบคอบ ประกอบด้วย ความพอประมาณในการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ซึ่งโดยส่วนใหญ่องค์กรจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง ในช่วงกลางปีและปลายปี โดยทำการประเมินก่อนที่จะมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างไรก็ตามฝ่ายบริหารควรพิจารณาว่างานลักษณะใดควรประเมินผลในช่วงระยะเวลาเท่าใดจึงจะเหมาะสม¹³ ควรมีเหตุผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เดิมการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กรจะมุ่งเน้นพิจารณาแค่ปริมาณงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่ในปัจจุบันในการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กรต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะการประเมินสมรรถนะ ที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งควรมีการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรประกอบด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสะท้อนให้เห็นถึง ความเป็นคนเก่งและคนดีของบุคลากร การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรต้องมีการนำผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปวางแผนการดำเนินงานด้านบุคลากรในอนาคต อาทิ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร คือ กระบวนการต่อเนื่องและมีระบบที่จะสนับสนุนให้ศักยภาพของบุคลากรเติบโตไปพร้อมกับการเติบโตขององค์กร เพื่อไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งที่สำคัญขึ้นในอนาคต

การบริหารค่าตอบแทนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้กับบุคลากรในรูปแบบต่างๆทั้งสวัสดิการและรางวัลที่เป็นธรรม ถือเป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กร ควรมีแนวทางในการบริหารค่าตอบแทน ประกอบด้วย ความพอประมาณ ในการบริหารค่าตอบแทนให้เกิดความพอประมาณ องค์กรจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆประกอบโดยเฉพาะความสามารถในการจ่ายขององค์กร โดยองค์กรจะต้องพิจารณาถึง

ปัจจัยดังกล่าวอย่างรอบคอบ ความมีเหตุผลในการบริหารค่าตอบแทน หลักสำคัญที่มีถูกนำมาใช้ในการบริหารค่าตอบแทนก็คือ หลักความเป็นธรรม คือการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรจะต้องเหมาะสมสอดคล้องกับผลงานของบุคลากรแต่ละคนที่ทำให้องค์กรตามความเป็นจริง หลักความเสมอภาค คือการจ่ายค่าตอบแทนให้เท่ากันสำหรับงานที่เท่ากัน ซึ่งเครื่องมือสำคัญที่องค์กรควรนำมาใช้ก่อนที่จะกำหนดค่าตอบแทนก็คือ การประเมินค่างาน เป็นกระบวนการในการเปรียบเทียบค่างานหนึ่งกับงานอื่นๆที่มีอยู่ภายในองค์กร เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรเกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียม การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการบริหารค่าตอบแทน เนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านค่าตอบแทนของบุคลากรเป็นงบประมาณที่สำคัญ ส่งผลต่อสถานะและความมั่นคงขององค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและพิจารณาในเรื่องดังกล่าวอย่างรอบคอบ ผู้บริหารหรือผู้มีบทบาทสำคัญในเรื่องดังกล่าวจะต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการกำหนดค่าตอบแทน

การบริหารงานบุคคลนอกจากจะยึดตามลักษณะสำคัญ 3 ประการ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวแล้ว ยังจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้และคุณธรรมอีกด้วย กล่าวคือ การบริหารงานบุคคลต้องอาศัยองค์ความรู้ เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความรอบคอบในการนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน รวมทั้งมีความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ โดยในปัจจุบันมีการให้ความสำคัญกับเรื่องของการจัดการความรู้ ซึ่งถือเป็นกิจกรรมในการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะเงื่อนไขความรู้ นอกจากนี้ผู้มีบทบาทในการบริหารงานบุคคลยังต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม และต้องมีหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรผ่านขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคล อาทิ การกำหนดจรรยาบรรณขององค์กร เพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ การฝึกอบรมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การใช้กระบวนการทางวินัย เป็นต้น โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความเพียร และการใช้สติปัญญาในการทำงานและการดำเนินชีวิต

จากความสำคัญและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อมาเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรใน

สังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนจะสามารถนำเป็นแนวทางได้ตั้งแต่กระบวนการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยการศึกษาวิจัยจำนวนบุคคลและความสามารถที่ต้องการ การเตรียมแผนรองรับกำลังที่อาจจะขาดหายไป การสร้างโอกาสการทำงานที่เท่าเทียมกัน การลดจำนวนข้าราชการที่มากเกินไป ศึกษาและดำเนินการในการสรรหาให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบทุกขั้นตอน การสรรหาทั้งจากวิธีการภายในและภายนอกตามเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ทางราชการ การสรรหาโดยโปร่งใส เสมอภาค เป็นธรรม สุจริต รับผิดชอบและตรวจสอบได้ การคัดเลือกได้บุคคลที่มีลักษณะ ความสามารถ ปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่คัดเลือกและไม่รับคนตามระบบอุปถัมภ์หรือไม่สุจริต ลงทุนในการคัดเลือกพอประมาณ ไม่สร้างภาระให้ผู้สมัคร ใช้การคัดเลือกหลากหลาย ถูกต้อง เทียบตรง เชื่อถือได้ ยุติธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ มีสัมฤทธิ์ผล ตรวจสอบให้เกิดความถูกต้องตามกฎหมายและป้องกันความไม่รอบคอบในการจ้างงาน การฝึกอบรมและพัฒนาโดยการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีทักษะและประสบการณ์เพียงพอ ลดความเสี่ยงและอันตรายในการปฏิบัติงาน คุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยทุกฝ่าย ฝึกอบรมที่จำเป็นตามความต้องการ พอประมาณ ไม่ฟุ่มเฟือย แต่ให้เกิดประโยชน์ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ข้าราชการได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง การพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณธรรมส่งเสริมความก้าวหน้าและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทนโดยการให้โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยกย่องในผลงาน ความซื่อสัตย์ สุจริต การอุทิศตนให้ทางราชการ¹⁴

หลักการและแนวคิดของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path) ของบุคลากรแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากรเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรมีส่วนช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์กรรวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างบุคลากรที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาวโดยการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพนี้เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในการทำงานทำให้ข้าราชการทำงานอย่างมีเป้าหมายและกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายเมื่อคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรบุคลากรจึงควรได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพดังนั้นการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพจึงมี

จุดมุ่งหมายไปยังบุคลากรให้มีความตระหนักต่อความสนใจคุณค่าจุดอ่อนจุดแข็งของตนเองการได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน่วยงานการวิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพและการกำหนดแผนปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในอาชีพสามารถจัดทำได้ทั้งเป็นแผนระยะสั้น(1 ปี/2 ปี) และแผนระยะยาว(5 ปี/10 ปี)ลักษณะของสายอาชีพ (Career Path) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือสายอาชีพในแนวตั้ง (Vertical)เป็นการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงาน(Promotion) ซึ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนไปตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้นโดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับบริหารสู่ระดับบริหาร(Executive to Executive Level) การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับพนักงานสู่ระดับบริหาร(Non Executive to Executive Level)การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งจากระดับพนักงานสู่ระดับพนักงานอาวุโส(Non Executive to Non Executive Level)สายอาชีพในแนวนอน(Horizontal)เป็นการโอนย้าย(Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน(Job Rotation) ทั้งนี้ตำแหน่งงานอาจเปลี่ยนแปลงหรือไม่เปลี่ยนแปลงโดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือการโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานเดียวกันการโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานต่างหน่วยงานกัน¹⁵

ตารางกฎ ก.ตร.ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2559¹⁶

| ระดับตำแหน่ง | ยศตำรวจ | ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับไม่น้อยกว่า |
|---|---------------|---|
| ผู้ช่วย ผบ.ตร. เลื่อนเป็น จตช.และรอง ผบ.ตร. | พล.ต.ท. | 1 ปี |
| ผบช.เลื่อนเป็น ผู้ช่วย ผบ.ตร. | พล.ต.ท. | 1 ปี |
| รอง ผบช.เลื่อนเป็น ผบช. | พล.ต.ต. | 1 ปี |
| ผบก.เลื่อนเป็น รอง ผบช. | พล.ต.ต. | 2 ปี |
| รอง ผบก.เลื่อนเป็น ผบก. | พ.ต.อ.(พิเศษ) | 5 ปีและมีคุณสมบัติครบ |
| ผกก.เลื่อนเป็น รอง ผบก. | พ.ต.อ. | 5 ปี |
| รอง ผกก.เลื่อนเป็น ผกก. | พ.ต.ท. | 4 ปี |
| สว.เลื่อนเป็น รอง ผกก. | พ.ต.ท. | 6 ปี |
| รอง สว.เลื่อนเป็น สว. | ร.ต.อ. | 7 ปี |

ตามตารางที่ปรากฏจะพบว่าเส้นทางการเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับรวมแล้วไม่น้อยกว่า 32 ปี ประกอบคำสั่ง คสช.ที่ 7/2560 เรื่องการปรับปรุงระบบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ ในส่วนของการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจซึ่งตามกฎหมายในปัจจุบันเป็นอำนาจของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาตินั้น แม้จะมีกลไกการปฏิบัติภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่แล้ว แต่ควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการกลั่นกรองให้เกิดความรัดกุม ความถูกต้อง เรียบร้อยเป็นธรรมและมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถตามสายการบังคับบัญชาและการจัดสรรอัตรากำลังในแต่ละพื้นที่ยิ่งขึ้น เพื่อให้มีขั้นตอนชัดเจน โปร่งใส ปราศจากการวิงวอน การเรียกรับ ให้หรือสัญญาว่าจะให้สิ่งตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการแต่งตั้ง และปลอดจากระบบอุปถัมภ์ อันเป็นความจำเป็นต่อการปฏิรูประบบราชการ ตลอดจนการเตรียมการให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปด้านกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับกิจการตำรวจตามมาตรา 258 และ มาตรา 260 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย¹⁷

จากความสำคัญและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาแนวทางในเส้นทางการเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนโดยมีแนวทางจากการปฏิรูปด้านกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับกิจการของตำรวจตามมาตรา 258 และมาตรา 260 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีใจความสำคัญที่เกี่ยวข้องคือ มาตรา 258 ง.ด้านกระบวนการยุติธรรม(4) ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ อำนาจ และภารกิจของตำรวจให้เหมาะสม และแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ มีหลักประกันว่าข้าราชการตำรวจจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการพิจารณาบำเหน็จความชอบตามระบบคุณธรรมที่ชัดเจน ซึ่งการพิจารณาแต่งตั้งและโยกย้ายต้องคำนึงถึงอาวุโสและความรู้ความสามารถประกอบกัน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ตกอยู่ใต้อาณัติของบุคคลใด มีประสิทธิภาพและภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน มาตรา 260 ให้มีคณะกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายตามมาตรา 258 ง.ด้านกระบวนการยุติธรรม (4)¹⁸ ความพอประมาทในเส้นทางการเจริญเติบโตของข้าราชการตำรวจ คือการแต่งตั้งและโยกย้าย

คำนึงถึงหลักอาวุโสและความรู้ความสามารถประกอบกัน ความมีเหตุผลคือการใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจนโดยมีคณะกรรมการคัดเลือกตามลำดับชั้นอย่างเป็นระบบ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีคือไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของบุคคลใด มีประสิทธิภาพและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ รวมถึงศึกษาหาความรู้จากองค์ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆอย่างรอบด้าน

แนวโน้มสถานการณ์ภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลสถานการณ์ด้านสังคม กรมการปกครองได้ออกเอกสารแจ้งข้อมูลทางการปกครองเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2559 ในด้านประชากรมีจำนวนประชากรในปี พ.ศ.2559 ประเทศไทยมีประชากร 65,729,098 คน ขณะนี้ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยปัจจุบันมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 14.8 ของประชากรทั้งหมด คือจำนวน 9,727,906 คนและคาดการณ์ว่าในปีพ.ศ.2568 ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) คือมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ 20 จากสัดส่วนของประชากรในเขตเมืองที่มีเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต ทำให้ประชากรส่วนใหญ่มีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ครอบครัวมีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยว มีบุตรน้อย บิดามารดาต้องออกทำงานนอกบ้านความสัมพันธ์ในชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ความผูกพันระหว่างคนในท้องถิ่น ชุมชนลดน้อยลงสำหรับด้านสุขภาพของคนไทย ในปัจจุบันสาเหตุการเสียชีวิตของคนไทย 4 อันดับเรียงตามลำดับคือ โรคมะเร็ง อุบัติเหตุ ความดันโลหิตสูงและโรคหลอดเลือดในสมอง และโรคหัวใจจากสถานการณ์ด้านสังคมดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติกล่าวคือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของสังคมไทยองค์กรภาครัฐย่อมเกิดปัญหาเช่นเดียวกับภาคเอกชนคือปัญหาการขาดแคลนคนวัยหนุ่มเข้ามาทำงานในองค์กร มีการแย่งชิงประชากรวัยแรงงานกับภาคเอกชนเมื่อขาดคนวัยหนุ่มเข้าสู่องค์กรส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีแนวโน้มอายุเฉลี่ยสูงขึ้นเช่นเดียวกับอายุเฉลี่ยของประชากรทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง นอกจากนี้ยังทำให้เกิดภาระการดูแลด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งปัญหาของการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจพบว่าโครงสร้างการบริหารจัดการไม่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างอิสระมีการแทรกแซงทางการเมืองในคณะกรรมการที่สำคัญ วิธีแก้ต้องตัดอำนาจการพิจารณา

แต่งตั้งของ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ(ก.ตร.) ออกทั้งหมด โดย คณะกรรมการ
 ข้าราชการตำรวจ(ก.ตร.)มีอำนาจในการวางหลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งโยกย้ายและทำได้
 เมื่อมีเหตุจำเป็นเท่านั้น คณะกรรมการข้าราชการชั้นเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมายและ
 กระบวนการยุติธรรมมีมติให้ขับเคลื่อนการปฏิรูปคือ ปฏิรูปกิจการตำรวจโดยปฏิรูปการ
 บริหารงานบุคคลให้ปลอดการเมืองเข้าแทรกแซง มีการเสนอแก้ไข พระราชบัญญัติตำรวจ
 แห่งชาติ พ.ศ.2547ในมาตรา 53(1)(2)ระบุให้นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน สำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และประธานคณะกรรมการนโยบายตำรวจ
 แห่งชาติ(ก.ต.ช.)ที่มีอำนาจแต่งตั้ง ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและรองผู้บัญชาการตำรวจ
 แห่งชาติ หรือมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรีเป็นประธานแทน อีกทั้งประกาศ คณะรักษา
 ความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 88/2557 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยตำรวจ
 แห่งชาติซึ่งคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ(ก.ต.ช.) ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี
 รองนายกรัฐมนตรี ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวง
 ยุติธรรม ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเลือกจากวุฒิสภา
 จำนวน 2 คน คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ(ก.ตร.)ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี
 เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและผู้ทรงคุณวุฒิจากวุฒิสภา 2 คนโดยทั้ง 2
 คณะมีฝ่ายการเมืองและหน่วยงานนอกเข้ามามีบทบาทในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ¹⁹ จึง
 เห็นควรให้ปรับเปลี่ยนมาตราดังกล่าวจากความสำคัญและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า
 มีปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลและเส้นทางการเจริญเติบโต คือปัจจัย
 ทางด้านอายุที่ในอนาคตประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงวัยมากขึ้นทำให้มีการแย่งชิงกำลังวัย
 ทำงานกับภาคเอกชน ทำให้อายุเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจสูงขึ้นทำให้ส่งผลกระทบต่อ
 การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสายงานต่างๆ ในอีกปัจจัยที่ส่งผล
 กระทบคือการแทรกแซงทางการเมืองเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจชั้น
 สัญญาบัตรซึ่งทำให้เกิดมีการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม หากมี
 การดำเนินการโดยปลอดจากการเมืองอย่างแท้จริง ก็จะสามารถแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ
 ตำรวจโดยยึดหลักคุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้าราชการ
 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากสังคมและประชาชน
 สรุปลผลและข้อเสนอแนะจากการศึกษาการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อมาเป็น
 แนวทางการบริหารงานบุคคล การศึกษาแนวทางในเส้นทางการเจริญเติบโตและปัจจัย

อื่นๆที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลและเส้นทางการเจริญเติบโตของข้าราชการ
 ดำรงชั้นสัญญาบัตรในสังกัด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จะเห็นได้ว่าเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ
 ดำรงชั้นสัญญาบัตรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนโดยครอบคลุมเรื่อง
 สำคัญรวม 4 เรื่องคือ การวางแผนสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและ
 พัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน ส่วนในการศึกษาแนว
 ทางการเจริญเติบโตของข้าราชการดำรงชั้นสัญญาบัตรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจ
 ตระเวนชายแดน จะพบว่ามีกรณีไขกฏคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ มีคำสั่งหัวหน้า
 คณะรักษาความสงบแห่งชาติ รวมถึงประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติเกี่ยวกับการ
 บริหารบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยใน
 การปฏิรูปตำรวจ และปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลและเส้นทางการ
 เจริญเติบโตมีปัจจัยทางด้านอายุซึ่งประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยอันส่งผลกระทบต่อการขาด
 แคลนวัยแรงงานมีแนวทางในการแก้ไขคือการขยายอายุข้าราชการเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการ
 แก้ปัญหาลดภาระค่าใช้จายในระบบงบประมาณในการดูแล
 บุคลากร²⁰ อีกทั้งการแทรกแซงทางการเมืองตั้งแต่การเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็น
 คณะกรรมการต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ
 เพื่อเป็นการแก้ปัญหา เห็นควรให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติพ.ศ.2547
 กรณีการแต่งตั้งคนนอกมาเป็นคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและคณะกรรมการ
 ข้าราชการตำรวจเพื่อให้ปลอดจากการแทรกแซงทางการเมือง

เอกสารอ้างอิง

- ¹ ศูนย์พัฒนาด้านการข่าว กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปตำรวจ 20 ปี. เข้าถึงได้จาก <http://www.idcpolice.com>
- ² รายงานมติชน.เปิดผลศึกษา องค์การตำรวจ แฉผู้บริหารบางส่วนเติบโตจากการสนับสนุนของฝ่ายการเมือง; 2555(เข้าถึงเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2560). เข้าถึงได้จาก <http://www.matichon.co.th>
- ³ ดุษฎี ชูสังกิจ.ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ สาขาการเมืองการปกครอง. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2538.
- ⁴ ปรียานุช พิบูลสรารุช.ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับสังคมไทย.กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2554.
- ⁵ ประเวศ วะสี.กระบวนการทางปัญญา.กรุงเทพฯ:มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ; 2543.
- ⁶ สุรยุทธ์ จุลานนท์.ปาฐกถาพิเศษ แนวทางการบริหารประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง; 2549.
- ⁷ สุเมธ ตันติเวชกุล.การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.(ออนไลน์)2550 (อ้างอิงเมื่อ 27 สิงหาคม 2550) จาก <http://www.Sufficiency Economy>
- ⁸ ธนพรรณ ธานี.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่.ขอนแก่น:ขอนแก่นการพิมพ์; 2549.
- ⁹ สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช; 2556.
- ¹⁰ สุธาสนี โพธิจันทร์.PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง;2558.
- ¹¹ สานิตย์ หนูนิล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี 2556; ฉบับที่ 2.
- ¹² สมบัติ กุสุมาวาลี.หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจเอกชน กรณีศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เครือซิเมนต์ไทย. ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2548.

¹³ สมบัติ กุสุมาวลี.การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2551.

¹⁴ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว.การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2550.

¹⁵ วรเดช จันทรสร. การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง.วารสารราชบัณฑิตยสถาน2554; ฉบับที่ 4.

¹⁶ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.).HR Success Stories in Public Sectorแบบอย่างปฏิบัติการบริหารคน: กรุงเทพฯ;2551.

¹⁷ กฎคณะกรรมการข้าราชการตำรวจว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2559.ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 133 ตอนที่ 60 ก; 15 กรกฎาคม 2559.

¹⁸ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 7/2560 เรื่อง การปรับปรุงระบบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ.ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 53 ง; 20 กุมภาพันธ์ 2560.

¹⁹ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.ราชกิจจานุเบกษา.เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก;6 เมษายน 2560.

²⁰ ประกาศ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 88/2557 เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ;10 กรกฎาคม 2557.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันตำรวจเอก เสวัจ พิชิตภัย

วันเดือนปีเกิด 23 สิงหาคม 2512

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ.2532 โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 30
พ.ศ.2535 ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (รปบ.ตร.)
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จังหวัดนครปฐม (นรต.รุ่นที่ 46)
พ.ศ.2549 หลักสูตรเสนาธิการกิจ รุ่นที่ 50
พ.ศ.2553 หลักสูตรผู้กำกับการ รุ่นที่ 69

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ.2536 ผู้บังคับหมวด กองร้อยที่ 5 กองกำกับการสนับสนุน
ทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
พ.ศ.2544 รองสารวัตรแผนก 2(การข่าว) รักษาราชการแทน
สารวัตรแผนก 2 กองกำกับการสนับสนุนทางอากาศ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
พ.ศ.2545 ผู้บังคับกองร้อยที่ 2(กิจการพิเศษ) กองกำกับการสนับสนุน
ทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
พ.ศ.2548 ผู้บังคับกองร้อยที่ 3(ส่งกำลังทางอากาศ) กองกำกับการ
สนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
พ.ศ.2549 ผู้บังคับกองร้อยฝึกส่งกำลังทางอากาศ กองกำกับการ 4
กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจ
ตระเวนชายแดน
พ.ศ.2549 รองผู้กำกับการ 1 กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการ
ตำรวจตระเวนชายแดน (ค่ายพระรามหก)
พ.ศ.2552 รองผู้กำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 (ค่ายอากาศ
เกียรติวงศ์)
พ.ศ.2555 ผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

- พ.ศ.2558 ผู้กำกับการ 4 กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
- พ.ศ.2559 ผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พ.ศ.2560 ผู้กำกับการ 1 กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน