



## คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

### รายงานการประชุม

### คณะอนุกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจ

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐

วันอังคารที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมกระทรวงยุติธรรม ๒ อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ชั้น ๘

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษาฯ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ

### ผู้มาประชุม

- |    |                                                                                                                                                   |                  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| ๑. | ปลัดกระทรวงยุติธรรม<br>นายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ                                                                                                     | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. | ผู้แทนสำนักงานศาลยุติธรรม<br>นายระบิล จันทริกรมย์<br>ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์<br>ประจำสำนักประธานศาลฎีกา                                  | อนุกรรมการ       |
| ๓. | ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด<br>นายกฤษฎา บุญยสมิต<br>อธิบดีอัยการ สำนักงานวิชาการ                                                                   | อนุกรรมการ       |
| ๔. | ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ<br>พลตำรวจเอกสุเทพ เดชรักษา<br>รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ                                                            | อนุกรรมการ       |
| ๕. | ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย<br>นายชัยวัฒน์ ธรรมวัตร<br>เจ้าพนักงานปกครอง<br>หัวหน้ากลุ่มงานสืบสวนสอบสวนคดีอาญาที่ ๔                                      | อนุกรรมการ       |
| ๖. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน<br>นางอรวรรณ คงธนขันติธร<br>นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ                                                    | อนุกรรมการ       |
| ๗. | ผู้แทนกรมสอบสวนคดีพิเศษ<br>พันตรี จรัล แสงหิรัญ<br>ผู้อำนวยการส่วนที่ปรึกษากฎหมาย ๓ กองกฎหมาย<br>รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มคดีความเห็นแย้ง | อนุกรรมการ       |

- |     |                                                                           |                                   |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| ๘.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์พันตำรวจโท เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์                     | อนุกรรมการ                        |
| ๙.  | ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณชฎา ศิริวรรณบุศย์                                   | อนุกรรมการ                        |
| ๑๐. | ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม<br>นายวัลลภ นาคบัว                      | อนุกรรมการ                        |
| ๑๑. | ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย<br>นางอุษา จันทลอย บุญเปี่ยม | อนุกรรมการ<br>และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. | ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย<br>นายวัฒนากร สันนัย         | อนุกรรมการ<br>และผู้ช่วยเลขานุการ |

#### ผู้ไม่มาประชุม

- |    |                                         |           |
|----|-----------------------------------------|-----------|
| ๑. | ผู้แทนกระทรวงการคลัง                    | ติดตามการ |
| ๒. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา         | ติดตามการ |
| ๓. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ | ติดตามการ |
| ๔. | ศาสตราจารย์ณรงค์ ใจหาญ                  | ติดตามการ |

#### ผู้เข้าร่วมประชุม

- |     |                                   |                                        |
|-----|-----------------------------------|----------------------------------------|
| ๑.  | พลตำรวจตรีอภิชัย ศรีโสภิต         | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ                  |
| ๒.  | พันตำรวจโทณัฐพล ผ่องสุขสกุล       | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ                  |
| ๓.  | พันตำรวจโทอิศราวุธ อ่อนน้อม       | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ                  |
| ๔.  | พันตำรวจโทหญิงชนิษฐา โมกขจันทร์   | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ                  |
| ๕.  | ร้อยตำรวจโทพรชัย สาเล็ก           | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ                  |
| ๖.  | ร้อยตำรวจโทหญิงนพรัตน์ มงคลลักษณ์ | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ                  |
| ๗.  | นางสาวพรฤดี วุฒิปัญญารัตน์กุล     | กรมบัญชีกลาง                           |
| ๘.  | นางสาวรัชณี ดวงราบริน             | กรมบัญชีกลาง                           |
| ๙.  | นายนฤนารถ อาภาศิริผล              | กรมบัญชีกลาง                           |
| ๑๐. | นายวิริยะ ธรรมจักร                | กรมบัญชีกลาง                           |
| ๑๑. | นายธนวัฒน์ โลหะเวช                | สำนักงานคณะกรรมการ<br>ข้าราชการพลเรือน |
| ๑๒. | นายเจษฎา พุ่มจันทร์               | กระทรวงยุติธรรม                        |

/เริ่มประชุมเวลา...

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
ประธานฯ แจ้งต่อที่ประชุมว่า คาคการณ์ว่าการประชุมของคณะกรรมการปฏิรูป  
กิจการตำรวจมีกำหนดการประชุมเพิ่มเติมอีกจำนวน ๓ ครั้ง

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจ  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐  
ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมและเรียนแจ้งให้คณะกรรมการฯ  
ทุกท่านพิจารณาแล้ว เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ในเบื้องต้น มีผู้ขอแก้ไขรายงานการประชุม ๑ ท่าน คือ  
- ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยได้ขอแก้ไขข้อความ  
ในหน้า ๑๔ บรรทัดที่ ๓๙ ดังนี้

นางอรรรณฯ ได้อธิบายว่า

(๑) การกำหนดหลักในเรื่องของการบริหารจัดการกำลังพล การวางโครงสร้าง  
เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจนและเหมาะสมกับงาน ซึ่งในส่วนนี้จะมีความเชื่อมโยง  
กับประเภทของตำรวจที่เข้ามาปฏิบัติงานด้วยว่าจะเป็นการตรวจประเภทมียศหรือไม่มียศ การข้ามสายงานกันไปมา  
ระหว่างตำรวจสองประเภทนี้จะต้องมีการดำเนินการเช่นใดต่อไปหรือไม่ อย่างไร

หน้า ๑๕ บรรทัดที่ ๕ ดังนี้

(๒) การวางโครงสร้างของตำรวจให้เหมาะสมกับภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจ  
แห่งชาติ รวมเข้ากับการกำหนดกรอบอัตรากำลังพลที่เหมาะสมด้วย ซึ่งเป็นการกำหนดในภาพรวมก่อนที่จะ  
เข้าสู่การวางกรอบในรายละเอียดที่รองลงมา

(๕) หากต้องการออกแบบหลักการบริหารบุคคลให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ  
ควรมีการสร้างธรรมาภิบาลในเรื่องของกลไกการแต่งตั้งให้เกิดขึ้น โดยหากเทียบเคียงกับทหาร เห็นว่า  
มีการพิจารณาในเรื่องของลำดับขั้นยศ เรื่องความอาวุโส เรื่องของประสบการณ์และความรู้ความสามารถ  
ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลงานของแต่ละบุคคล ซึ่งข้าราชการทหารเน้นเรื่องความอาวุโสเป็นหลัก

(๗) หากพิจารณาเทียบเคียงกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนพบว่า  
ควรเปิดโอกาสให้การใช้อำนาจเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นอำนาจของตำรวจที่อยู่ประจำในแต่ละระดับ  
ตามแต่ละสายงานมากกว่า โดยแยกแต่ละสายงานให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดการข้ามสายงาน

หน้า ๑๘ บรรทัดที่ ๒๓ ดังนี้

๒.๒ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการ  
ตำรวจที่ชัดเจน

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งต่อที่ประชุมว่า สืบเนื่องจากมติที่ประชุมคณะกรรมการปฏิรูป  
กิจการตำรวจครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เห็นควรให้เชิญผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้แทนฝ่ายเลขานุการฯ คณะกรรมการ  
พิจารณาโครงสร้างหน่วยงานและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

ตำรวจแห่งชาติ ได้เชิญผู้แทนโรงเรียนนายตำรวจเข้าร่วมในการประชุมครั้งนี้เพิ่มเติม อีกทั้งฝ่ายเลขานุการฯ ได้รวบรวมข้อมูลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖ โครงสร้างสถานีตำรวจขนาดต่าง ๆ และข้อมูลหลักสูตรที่เปิดสอนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการตำรวจเพื่อประกอบการสังเคราะห์รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจ และประกอบการพิจารณากรอบการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. ข้อมูลแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๖ โดยข้อมูลในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับการพิจารณากรอบพัฒนาอำนาจหน้าที่ และภารกิจของตำรวจ และกรอบการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล โดยมี ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.๑ พัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบตำแหน่งรองรับการบริหารงานตำรวจยุคใหม่ มีแผนงาน เช่น ทบทวนและถ่ายโอนภารกิจที่ไม่ใช่งานตำรวจ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ พัฒนาระบบงานสถานีตำรวจ จัดทำรูปแบบหน่วยให้บริการประชาชน เป็นต้น

๑.๒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรตำรวจที่มุ่งสร้างศรัทธาจากประชาชน มีแผนงาน เช่น จัดกิจกรรมเสริมค่านิยมให้หัวหน้าหน่วยงานทุกระดับบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาเกณฑ์จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ เป็นต้น

๑.๓ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล มีแผนงาน เช่น จัดทำแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูล ระบบการเก็บข้อมูล และให้บริการข้อมูล เป็นต้น

๑.๔ พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุก มีแผนงาน เช่น จัดทำและพัฒนาแผนการสรรหากำลังพลทดแทน ขอรับสนับสนุนกำลังพลทดแทนอัตราที่ถูกยุบเลิก พัฒนาระบบการทดสอบและกลั่นกรองบุคคล โดยนำหลักสมรรถนะของข้าราชการตำรวจมาใช้ เป็นต้น

๑.๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีแผนงาน เช่น กำหนดต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งเพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม จัดทำระบบเส้นทางการเติบโตสายอาชีพ (Career Path) การปรับปรุงเงินเพิ่มให้เหมาะสม เป็นต้น

๑.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ มีแผนงาน เช่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เพียงพอ จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพคุณภาพ กิจกรรมสันทนาการ จัดสวัสดิการเพื่อลดค่าใช้จ่าย เป็นต้น

๑.๗ สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ มีแผนงาน เช่น เพิ่มหลักสูตรเนื้อหาการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ จัดทำงานวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นต้น

ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ทั้งหมดสอดคล้องกับประเด็นที่คณะกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจดำเนินการ

๒. โครงสร้างสถานีตำรวจขนาดต่าง ๆ ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างออกเป็น ๖ รูปแบบ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ เช่น หลักเกณฑ์ในด้านพื้นที่ จำนวนประชากรในแต่ละพื้นที่ ปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในพื้นที่นั้น ๆ รวมถึงด้านงบประมาณและความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง โดยรูปแบบที่ ๑ เป็นโครงสร้างสถานีตำรวจที่มีขนาดใหญ่ที่สุด มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งผู้กำกับฯ จนไปถึงรูปแบบที่ ๖ เป็นโครงสร้างสถานีตำรวจที่มีขนาดเล็กที่สุด โดยมีหัวหน้า

สถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งสารวัตร โดยข้อมูลในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับการพิจารณากรอบการพัฒนาอำนาจหน้าที่และภารกิจของตำรวจซึ่งที่ประชุมได้มีการพิจารณาร่วมกันแล้ว

๓. ข้อมูลหลักสูตรที่เปิดสอนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจและการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการตำรวจ สืบเนื่องจากมติที่ประชุมอนุกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจครั้งที่ ๒/๖๐ ที่เห็นควรให้มีการสร้างสถาบันเพื่อการผลิตและพัฒนาข้าราชการตำรวจให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของตำรวจทั้งในขั้นแรกเข้าและการเลื่อนระดับสูงขึ้น โดยเชื่อมโยงภารกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้เป็นหน่วยหลักในการสนับสนุนการสร้างสถาบันนี้ ซึ่งการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการตำรวจนั้น อย่างไรก็ตามก็ดีจากการประสานงานกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทราบว่า การขึ้นสู่ตำแหน่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น ตำรวจที่จบการศึกษาตามหลักสูตรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจไม่ได้ส่งผลต่อการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการตำรวจแต่อย่างใด ทั้งนี้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาการขึ้นสู่ตำแหน่งต้องพิจารณาจากกรณีต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ หลักการตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้แก่

- หลักการคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลทุกข์สุขของราษฎร

- หลักการคัดเลือกแต่งตั้งข้าราชการตำรวจโดยคำนึงถึงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับ

- หลักอาวุโส
- ความรู้ความสามารถ
- ผลการปฏิบัติงาน
- ความประพฤติ
- ประวัติการรับราชการ

๓.๒ หลักพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะ คือ การต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการศึกษากำหนดไว้ ดังนี้

- หลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูง
- หลักสูตรผู้กำกับการ (ผกก.)
- หลักสูตรสารวัตร (สว.)
- หลักสูตรฝ่ายอำนวยการตำรวจ (ผอ.ตร.)

โดยวิทยาลัยการตำรวจ เป็นหน่วยงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในด้านการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทั่วประเทศ

ดังนั้น โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันในการผลิตบุคลากรให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะของโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมสมรรถนะ (Human Resource Development หรือ HRD หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ โดยใช้กลวิธีต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน ฯลฯ) แต่อย่างใด

พลตำรวจตรีอภิชัยฯ ได้นำเสนอประวัติความเป็นมาและข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนนายร้อยตำรวจต่อที่ประชุม โดยมีประเด็นที่ท้าทายต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนนายร้อยตำรวจในอนาคต ดังนี้

- การบังคับใช้กฎหมายตามหลักนิติธรรม (rule of law)
- การเรียกร้องสิทธิเสรีภาพของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย

/- ปัญหาสังคม...

- ปัญหาสังคมและอาชญากรรมที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง
  - อาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้าย
  - อาชญากรรมคอมพิวเตอร์
  - สิทธิมนุษยชน
  - การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและมาตรฐานสากล
  - ความขาดแคลนทรัพยากรทางการบริหาร โดยเฉพาะกำลังพล และงบประมาณ
- อีกทั้ง โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีเป้าหมายการพัฒนา ระยะเร่งด่วน ๑ ปี ระยะกลาง ๕ ปี และระยะยาว ๒๐ ปี ดังนี้

- ระยะเร่งด่วน ๑ ปี

๑. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบข้อบังคับให้สอดคล้องกับการปฏิรูปตำรวจ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ นี้จะมีการแก้ไขหลักสูตรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีการเรียนการสอนวิชากฎหมายเพิ่มเติม แต่ไม่ใช้การเรียนในฐานะนักกฎหมายเพียงอย่างเดียวเพราะต้องมีการฝึกอบรมยุทธวิธีของตำรวจควบคู่กันไปด้วย

๒. Smart Academy

๓. การเรียนรู้วิชาการด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย

จากประสบการณ์จริง

๔. การสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในสถาบันและวิชาชีพตำรวจ

๕. การพัฒนาบุคลากรและสร้างร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันต่าง ๆ

(ติดต่อทางปัญญาให้กับบุคลากรและนักเรียนนายร้อยตำรวจ) อีกทั้งยังมีการเปิดรับนักเรียนนายร้อยจากต่างประเทศ เช่น พม่า เวียดนาม เป็นต้น เข้ามาศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจของไทยอีกด้วย

๖. การพัฒนาหลักสูตรและวิทยฐานะให้ได้รับมากกว่า ๑ ปริญญา (เช่น Dual Degree หรือ Joint Degree เป็นต้น)

- ระยะกลาง ๕ ปี

๑. Smart Academy ๕.๐

๒. แสวงหาทุนอุดหนุนและจัดตั้งกองทุนการวิจัยเพื่อสร้างงานวิจัยและองค์ความรู้ด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย

๓. เป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย (Home Team Law Enforcement Academy)

๔. นำระบบวิทยาศาสตร์การกีฬามาพัฒนาบุคลากรในทุกประเภท

๕. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

การศึกษาของประเทศ

๖. วางระบบการสรรหาและการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

๗. การเป็นสถาบันนิติบุคคลที่สามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง การทำวารสารวิชาการให้อยู่ในฐานข้อมูลของ TCI

- ระยะยาว ๒๐ ปี

๑. ตั้งเป็นสถาบันวิชาชีพตำรวจและบังคับใช้กฎหมายของ ASEAN เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

/๒. กำหนดเส้นทาง...

๒. กำหนดเส้นทางการเจริญเติบโตในวิชาชีพ (Career Path) สำหรับบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ทั้งสายงานหลักของตำรวจ งานเทคนิคและอาจารย์ โดยมีทั้งระบบมียศและไม่มียศ ทั้งนี้ โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันหลักของประเทศในการผลิตบุคลากรที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย ยึดมั่นคุณธรรม มีจรรยาบรรณ และเป็นสากล

พลตำรวจเอกสุเทพฯ ได้อภิปรายว่า

(๑) การกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ต้องให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ของตำรวจด้วย โดยในอนาคตควรให้มีการเน้นวิชากฎหมายให้มากยิ่งขึ้น เมื่อศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจครบ ๔ ปี จะได้รับวุฒิรัฐประศาสนศาสตร์ หากศึกษาเพิ่มอีก ๑ ปี จะได้รับวุฒินิติศาสตรบัณฑิต ซึ่งอาจเทียบเคียงกับหลักสูตรของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าในบางส่วน

(๒) การพัฒนาพนักงานสอบสวนให้มีคุณภาพและประชาชนให้ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน อาจเทียบเคียงได้กับองค์กรอัยการ หรือศาล โดยกำหนดให้เป็นผู้ช่วยพนักงานสอบสวนในระยะเวลาหนึ่ง จึงขึ้นสู่ตำแหน่งพนักงานสอบสวนได้ เป็นต้น เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพมากที่สุด

(๓) การโยกย้ายข้ามสายงานจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หลังจากมีการเลือกเส้นทางการปฏิบัติงานในขั้นเริ่มแรกแล้ว

(๔) การรับผู้หญิงเข้ามาเป็นตำรวจเป็นไปตามหลักการสอบสวนในบางกรณี ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่แก้ไขใหม่ ที่ระบุให้ตำรวจหญิงเป็นผู้สอบสวน รวมทั้งกระแสการเรียกร้องสิทธิมนุษยชนทั่วโลกที่ส่งผลให้จำเป็นต้องมีการรับผู้หญิงเข้ามาฝึกอบรมเป็นตำรวจ อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานจริงพบว่า ตำรวจหญิงมีข้อจำกัดบางอย่างที่มีผลกระทบต่อการทำงานในลักษณะเฉพาะของตำรวจ เช่น เมื่อตำรวจหญิงต้องปฏิบัติหน้าที่เพียงลำพังในเวลากลางคืนอาจส่งผลให้มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นกับตัวตำรวจหญิงได้มากกว่าตำรวจชาย ด้วยเหตุผลทางเพศสภาพและสภาพของสังคมในปัจจุบัน แต่ถึงกระนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังคงต้องมีนโยบายในการรับผู้หญิงเข้ามาเป็นตำรวจอยู่ต่อไป ทั้งนี้ อาจเป็นการมอบหมายให้ตำรวจหญิงปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเท่านั้น

พลตำรวจตรีอภิชัยฯ ได้อภิปรายว่า

(๑) ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาแก้ไขหลักสูตรการเรียนการสอนของโรงเรียนนายร้อยตำรวจเพิ่มเติม ซึ่งในปัจจุบันนักเรียนนายร้อยตำรวจที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจแล้ว ต้องเข้าศึกษาที่สถาบันส่งเสริมการสอบสวนเป็นระยะเวลา ๑ ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับใบประกอบวิชาชีพสอบสวน ดังนั้น การปรับปรุงหลักสูตรควรเพิ่มการเรียนการสอนด้านกฎหมายมากยิ่งขึ้น

(๒) การฝึกอบรมที่ควบคู่ไปกับการเรียนการสอนทางด้านวิชาการของโรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นองค์ประกอบในการสร้างบุคลิกภาพความเป็นตำรวจให้เกิดขึ้นกับนักเรียนนายร้อยตำรวจทุกคน ทั้งในส่วนของกรณีระเบียบวินัย การฝึกการใช้อาวุธ และการฝึกยุทธวิธีทางตำรวจในรูปแบบต่าง ๆ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พันตำรวจโทเกษมศานต์ฯ ได้อภิปรายว่า

(๑) หากพิจารณาในประเด็นเรื่อง การประกันคุณภาพและการกำกับดูแลมาตรฐานการศึกษาของทหารกับตำรวจ พบว่าระบบการศึกษาของทหารกับตำรวจมีความแตกต่างกันในหลายประการ เช่น ทหารมีระบบสภาการศึกษาวิชาการทหาร ทำหน้าที่ในการควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายการศึกษาของกระทรวงกลาโหมให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และมีหน้าที่ในการวิเคราะห์ วิจัย และรับผิดชอบ

/งานการประกันคุณภาพ...

งานการประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษาเฉพาะทาง การเทียบโอนหน่วยการศึกษา การอนุมัติ หรือเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพครู/อาจารย์ ของกองทัพ รวมทั้งการติดตามประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างสถาบันการศึกษาที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสภาแห่งนี้ เช่น วิทยาลัย พยาบาลทหารของเหล่าทัพต่าง ๆ สถาบันการป้องกันประเทศ วิทยาลัยเสนาธิการทหาร เป็นต้น ส่วนระบบ การศึกษาของตำรวจจะมีการกระจายตัวของสถาบันการศึกษา โดยไม่ได้อยู่ภายใต้การบริหารงานเดียวกัน เหมือนเช่นการควบคุมมาตรฐานของสภาการศึกษาวิชาการทหารแต่อย่างใด ดังนั้น เห็นควรให้ระบบการศึกษา ของตำรวจมีสถาบัน มีหน่วยงาน หรือมีคณะกรรมการกลางในการกำกับดูแลมาตรฐานการศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อความมีประสิทธิภาพของบุคลากรและการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับนโยบาย ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

(๒) การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความเหมาะสมแล้ว อีกทั้งการประเมินมาตรฐานของโรงเรียนนายร้อยตำรวจจากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกว.) ยังอยู่ในมาตรฐานระดับสูงมาก จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยให้มีความเป็นมาตรฐานในระดับสากล มากยิ่งขึ้น

(๓) ควรมีการพัฒนาในส่วนและเทคโนโลยีที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียนนายร้อย ตำรวจเพิ่มเติม เช่น การยกเลิกการใช้บัตรนักเรียนรูปแบบเก่า และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีของโทรศัพท์มือถือ แทนบัตรนักเรียน เป็นต้น

ประธานฯ ได้อภิปรายว่า ที่ประชุมควรพิจารณาถึงภาพรวมของตำรวจในอนาคต อีก ๒๐ ปี ข้างหน้า ว่าจะมีทิศทางหรือรูปแบบองค์กรในลักษณะใด โดยเป็นการพิจารณาภาพรวมในประเด็น ของการผลิต และการพัฒนาบุคลากรว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร โดยอาจพิจารณา ความสัมพันธ์และการเชื่อมต่อกันระหว่างโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับกองบัญชาการศึกษาประกอบด้วย อย่างไรก็ดีสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีโรงเรียนในการสร้างบุคลากรเข้าสู่สายอาชีพของตนเอง ในขณะที่อัยการ ผู้พิพากษาและกระทรวงยุติธรรมไม่มีในส่วนนี้ ส่งผลให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีศักยภาพในการพัฒนา หน่วยงานของตนเองสูง ทั้งนี้บุคลากรที่ถูกสร้างให้เป็นตำรวจอาจเป็นผู้ที่มีความรู้กฎหมายโดยไม่มี ความสัมพันธ์กับนิติศาสตร์บัณฑิต เช่น อาจกำหนดให้นักเรียนนายร้อยตำรวจจบการศึกษาด้วยคุณวุฒิตำรวจ บัณฑิต เป็นต้น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณชญาฯ ได้อภิปรายว่า

(๑) การรับนักเรียนหญิงเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจในปัจจุบันมีนโยบาย ใดๆ และเมื่อนักเรียนหญิงดังกล่าวสำเร็จการศึกษาเรียบร้อยแล้ว การปฏิบัติงานในฐานะตำรวจหญิง ในสถานการณ์การทำงานจริงมีอุปสรรค หรือมีปัญหาที่กระทบกับการปฏิบัติงานในภาพรวมของตำรวจหรือไม่ ใดๆ

(๒) ควรมีการแยกการฝึกตำรวจหญิงโดยเฉพาะหรือไม่ เพื่อให้ตำรวจหญิง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเมื่อพิจารณาในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่ามีการจัดให้ ตำรวจหญิงได้รับการฝึกอบรมแยกออกจากตำรวจชาย โดยหากต้องการให้มีความเชี่ยวชาญในสายงานใด ให้เข้ารับการฝึกอบรมในสายงานนั้นโดยเฉพาะ เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างตำรวจหญิงให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานทัดเทียมกับตำรวจชาย

มติที่ประชุม

รับทราบ



#### ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ทำการสืบค้นและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นการปฏิรูปกรอบที่ ๕ การพัฒนาระบบค่าตอบแทน รวมทั้งประเด็นข้อเสนอในการปฏิรูปกิจการตำรวจของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ คณะกรรมการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การประชุมสัมมนา การศึกษาวิจัยต่าง ๆ ข้อมูลเรื่องค่าตอบแทนจากกรมบัญชีกลาง รวมถึงข้อมูลจากคณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างหน่วยงานและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ พบว่า ค่าตอบแทนของตำรวจในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำเกินสมควร รวมถึงมีกระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทนขัดต่อหลักการกำหนดค่าตอบแทน และไม่สอดคล้องกับหลักการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (conflict of interest) อีกทั้งมีปัญหาเรื่องความเสมอภาคในการประกอบอาชีพอีกด้วย อย่างไรก็ตามค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ

๑. เงินเดือน
๒. เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน
๓. เงินประจำตำแหน่ง
๔. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

ในส่วนของเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ จะมีการกำหนดอัตราของเงินดังกล่าวโดยอาศัยลำดับชั้นมาประกอบการพิจารณาด้วย แต่ถึงกระนั้นเพื่อให้ที่ประชุมสามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนของตำรวจดังกล่าว ฝ่ายเลขานุการฯ จึงได้จัดทำแผนภาพอัตราค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมอื่น ๆ เช่น ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เป็นต้นเพื่อเปรียบเทียบกับระบบค่าตอบแทนของตำรวจ แต่ทั้งนี้ฝ่ายเลขานุการฯ เห็นว่า เนื่องจากตำรวจเป็นข้าราชการหน่วยหนึ่งที่มีการคิดอัตราค่าตอบแทนตามรูปแบบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ใช้บังคับกับหน่วยงานราชการโดยทั่วไป ในกรณีนี้จึงได้เชิญผู้แทนจากกรมบัญชีกลาง ในฐานะผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราเงินเดือน และภาพรวมของอัตราค่าตอบแทนของข้าราชการโดยตรงเข้าร่วมประชุมเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาของที่ประชุม คณะอนุกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจ ในส่วนของกรอบที่ ๕ การพัฒนาระบบค่าตอบแทน ในครั้งนี้ด้วย

#### ประเด็นอภิปราย

##### ๑ โครงสร้างค่าตอบแทนของภาครัฐในปัจจุบัน

นายณัฐนาถฯ ได้อภิปรายว่า

(๑) กระบวนการคลังจะพิจารณาจากหลัก ๒ หลักควบคู่กันไป เพื่อเป็นการถ่วงน้ำหนักซึ่งกันและกัน คือ

๑.๑) หลักเหตุผลในการจ่าย (Willingness to pay) เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลในการจ่ายว่ามีความสำคัญ มีความจำเป็นหรือมีความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทนนั้นมากน้อยเพียงใดแล้ว กระบวนการคลังจะจ่ายเงินดังกล่าวตามที่ได้รับการเสนอมาเป็นส่วนมาก

๑.๒) หลักความสามารถในการจ่าย (Ability to pay) เป็นหลักการในการถ่วงดุลหลักเหตุผลในการจ่าย เพื่อถ่วงดุลการใช้จ่ายงบประมาณของภาครัฐให้อยู่ในกรอบภาระงบประมาณของประเทศที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งนี้ ในการกำหนดค่าตอบแทนไม่ว่าเรื่องใดก็ตาม ๒ หลักนี้จะต้องมาควบคู่กันเสมอ เพราะในปัจจุบันกรอบภาระงบประมาณของประเทศที่เป็นรายจ่ายประจำในส่วนองงบบุคลากรมีสัดส่วนค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับรายรับ หรือเงินงบประมาณทั้งหมดที่ประเทศมีอยู่ ส่งผลให้การกำหนดค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรภาครัฐทุกประเภทไม่สามารถกำหนดให้สอดคล้องกับกลไกตลาดที่แท้จริงได้ รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจด้วย อย่างไรก็ตามรายได้ของภาครัฐมาจาก

การจัดเก็บภาษี ซึ่งการจัดเก็บภาษีของประเทศในปัจจุบันยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความยากลำบากในการจัดเก็บรายได้ในอีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้น การจะปรับเพิ่มอัตราค่าตอบแทนให้สูงขึ้นย่อมกระทบกับกรอบงบประมาณของประเทศในภาพรวม ทำให้ไม่สามารถขยับอัตราดังกล่าวได้

(๒) การกำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการในประเทศไทยจะใช้หลักการยึดโยงกัน กล่าวคือ อำนาจหลักทั้ง ๓ อำนาจ คือ นิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ อย่างน้อยที่สุดตำแหน่งสูงสุดของอำนาจอธิปไตยทั้ง ๓ ฝ่าย คือ ประธานรัฐสภา นายกรัฐมนตรี และประธานศาลฎีกา ต้องได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน ส่วนผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่มีตำแหน่งลดหลั่นกันลงไปจะมีความแตกต่างในเรื่องค่าตอบแทนที่แตกต่างกันอยู่เล็กน้อย แต่โดยช่วงชั้นแล้วจำเป็นต้องกำหนดค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกัน

(๓) หากมีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนของหน่วยราชการใดหน่วยราชการหนึ่ง หน่วยราชการหลาย ๆ หน่วยอาจมีการเรียกร้องให้หน่วยงานของตนได้รับสิทธิการพิจารณาปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เท่าเทียมกัน หรือให้มีความสอดคล้องกันตามไปด้วยทั้งระบบด้วย

นายธนวัฒน์ฯ ได้อภิปรายว่า

(๑) คณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างหน่วยงานและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ มีที่มาจากมติที่ร่างรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๘ บัญญัติเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินไว้ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการอิสระเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบค่าตอบแทนภาครัฐขึ้น ซึ่งสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในส่วนนี้ สืบเนื่องมาจนถึงร่างรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันไม่ปรากฏบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการดังกล่าว สำนักงานข้าราชการพลเรือนจึงได้ส่งเรื่องไปที่คณะรัฐมนตรี โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการคงอำนาจในการบริหารงานของคณะกรรมการดังกล่าวไปก่อน ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการชุดที่เหมาะสมกว่าเกิดขึ้น โดยอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการซึ่งตั้งขึ้นผ่านอำนาจของนายกรัฐมนตรีออกเป็นคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ดังนั้นจึงมีเพียงอำนาจในการเสนอแนะความคิดเห็นในเชิงนโยบายเท่านั้น ไม่ได้มีอำนาจในการเห็นชอบ อนุมัติ อนุญาต เพื่อให้เกิดการปรับปรุงใด ๆ ส่วนใหญ่เป็นการพิจารณาในเรื่องที่จะนำเข้าสู่วาระการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ในปัจจุบันมีร่างกฎหมายหลายฉบับเสนอเข้ามายังคณะกรรมการชุดนี้ เพื่อให้พิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวกับระบบค่าตอบแทนต่อไป

(๒) หากพิจารณาถึงอัตราค่าตอบแทนของตำรวจ ต้องพิจารณาอัตราค่าตอบแทนของข้าราชการประเภทอื่น ๆ ประกอบกันไปด้วย ซึ่งองค์ประกอบของค่าตอบแทนของข้าราชการประกอบไปด้วย ๓ ส่วนหลัก ดังนี้

๒.๑) เงินเดือน เป็นเงินที่ผูกพันกับภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐในระยะยาว คือ ผูกพันกับเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ดังนั้น จึงไม่สามารถปรับให้เพิ่มสูงขึ้นตามที่ต้องการได้ เนื่องด้วยอายุเฉลี่ยของประชากรไทยในปัจจุบันยาวนานมากขึ้นสวนทางกับฐานะทางการเงินของประเทศที่มีงบประมาณอยู่อย่างจำกัด จึงไม่สามารถรองรับภาระค่าใช้จ่ายที่จะเพิ่มเติมขึ้นมาในส่วนนี้ได้เต็มที่

๒.๒) เงินประจำตำแหน่ง เป็นเงินที่ไม่ผูกพันกับเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ได้แก่

๒.๒.๑) ตำแหน่งบริหารในระดับกรม ระดับอำนวยการ ระดับบริหารงานบุคคล

๒.๒.๒) ตำแหน่งที่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพในการปฏิบัติงาน เช่น สถาปนิก วิศวกร เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๒.๓) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ เป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง

/๒.๓) เงินเพิ่ม...

๒.๓) เงินเพิ่ม เป็นเงินที่เพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนตามที่กฎหมายของข้าราชการแต่ละประเภทกำหนด ซึ่งในกฎหมายของข้าราชการพลเรือนกำหนดให้มีเงินเพิ่ม ๔ ประเภท ดังนี้

๒.๓.๑) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งในบางสายงาน โดยยังอยู่ในการศึกษาวิจัยว่าจะกำหนดให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อย่างไร

๒.๓.๒) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งในบางท้องที่ โดยยังอยู่ในการศึกษาวิจัยว่าจะกำหนดให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อย่างไรเช่นเดียวกัน

๒.๓.๓) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ต้องไปปฏิบัติราชการในต่างประเทศโดยกำหนดไว้ให้สำหรับหน่วยงานที่มีสำนักงานในต่างประเทศ เพื่อให้ข้าราชการที่ไปปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศประพฤติตนได้อย่างมีเกียรติ เหมาะสม และเพียงพอต่อค่าครองชีพของประเทศนั้น ๆ ในฐานะตัวแทนประเทศไทยอีกด้วย

๒.๓.๔) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เป็นเงินที่มีความใกล้เคียงกับอัตราเงินเพิ่มของตำรวจมากที่สุด ประกอบไปด้วย ๑๘ ตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินส่วนนี้ โดยได้รับในอัตราที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน อย่างไรก็ตามตำแหน่งดังกล่าวมีทั้งผู้ที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมและอยู่นอกกระบวนการยุติธรรม เช่น นิติกร ผู้ทำแผนที่โบราณคดีได้นำของกรมศิลปากร ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

## ๒. การกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

นายอนุสรณ์ฯ ได้อภิปรายว่า ค่าตอบแทนข้าราชการตำรวจในปัจจุบันเมื่อเอาเงินเดือนเป็นตัวตั้งเทียบกับข้าราชการทหาร เห็นได้ว่าตำแหน่งที่เป็นหัวหน้าของทั้ง ๓ หน่วยงานคือ พลเรือน ตำรวจ และทหาร ปัจจุบันถูกยึดโยงไว้ในอัตราที่เท่าเทียมกัน สำหรับข้าราชการพลเรือนตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดกับข้าราชการตำรวจ และข้าราชการทหารนั้นเท่ากัน ซึ่งก่อนหน้านี้อัตราของตำรวจกับพลเรือนจะมีอัตราเงินเดือนที่เท่ากันอยู่ แต่เมื่อได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติเงินเดือนของข้าราชการตำรวจในครั้งหลัง มีการกำหนดขั้นของเงินเดือนให้สูงขึ้นอีก ๑ ขั้นเพื่อให้สอดคล้องกับอัตราของข้าราชการทหารยศจอมพล แต่ว่าโดยหลักการจะเห็นว่าอัตราของพลเรือน ตำรวจและทหารจะมีขั้นที่เท่ากัน

พลตำรวจเอกสุเทพฯ ได้อภิปรายว่า

(๑) การปรับอัตราค่าตอบแทนในส่วนของเงินเดือนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่สามารถปฏิบัติได้ เพราะหากปรับขึ้นให้ตำรวจแล้วข้าราชการประเภทอื่น ๆ ต้องมีการเรียกร้องสิทธิในการขอปรับอัตราเงินเดือนเช่นกัน อีกทั้งงบประมาณการใช้จ่ายของประเทศในปัจจุบันมีอยู่อย่างจำกัด แม้ว่าจะมีเหตุผลเหมาะสมในการใช้จ่ายมากนักน้อยเพียงไร ดังนั้น มีความเป็นไปได้หรือไม่หากจะมีการกำหนดเงินเพิ่มให้กับตำรวจในทุกระดับชั้นยศ โดยเฉพาะชั้นยศต่ำ ๆ เพื่อให้ตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งจะสามารถช่วยขจัดปัญหาตำรวจจรดไกลประชาชนไปในคราวเดียวกัน

(๒) ปัญหาตำรวจขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุที่ตำรวจเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานสูง เช่น การปะทะกับคนร้าย การเข้าเก็บกู้วัตถุระเบิด เป็นต้น สถานการณ์การปฏิบัติงานเหล่านี้ล้วนเป็นค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานที่ควรได้รับเงินเพิ่มเติมพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเป็นการพิจารณาให้เฉพาะตำรวจที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเท่านั้น

### ๓. การกำหนดแหล่งที่มาของเงินค่าตอบแทนของตำรวจ

พลตำรวจเอกสุเทพฯ ได้อภิปรายว่า

(๑) แหล่งที่มาของเงินค่าตอบแทนของตำรวจควรมีการพิจารณาถึงการปฏิบัติภารกิจร่วมกับพื้นที่ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการภารกิจของตำรวจด้วย ตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ โดยให้พิจารณาภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลอยู่ บางประเภทว่าสามารถจัดเก็บภาษีได้อย่างไรบ้าง เช่น กิจการโรงแรมในเมืองภูเก็ต เมืองพัทยา หรือเมืองท่องเที่ยวอื่น ๆ ที่มีการจัดเก็บภาษีอยู่แล้ว หากสามารถตัดทอนภาษีที่จัดเก็บได้เพียงบางส่วน (ร้อยละ ๐.๑) ส่งมอบให้แก่ตำรวจในท้องถิ่นนั้น ๆ โดยกำกับไว้เพื่อเป็นการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยแก่ท้องถิ่น

(๒) ควรพิจารณานำเงินค่าปรับมาใช้เป็นเงินค่าตอบแทนของตำรวจด้วย

### ๔. การปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยการลดขนาดองค์กร (Down sizing) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ประธานฯ ได้อภิปรายว่า

(๑) ควรลดขนาดองค์กร (Down sizing) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติลง เพื่อการบริหารงานที่คล่องตัวมากยิ่งขึ้นภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดในปัจจุบัน ซึ่งในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนอาจมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่จากการเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงมาเป็นผู้กำกับ การชุมชนแทน โดยอาจเป็นการลดบทบาทของชั้นยศลง แต่ยังคงมีหน้าที่เช่นเดียวกับตำรวจปกติเพียงแต่ยึดชุมชนเป็นพื้นฐานหลักในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Community Based) เป็นต้น

(๒) ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยเจ้าพนักงาน เพื่อลดภาระงานของตำรวจ และอาจส่งผลให้ลดขนาดองค์กรลงได้หรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ไม่ควรยึดติดกับกรอบความคิดเดิมที่เมื่อภารกิจมากเกินไปจนสมควร ก็จะแก้ปัญหาโดยมุ่งแต่เรื่องของขยายองค์กรเพื่อรองรับภารกิจเหล่านั้นแต่เพียงอย่างเดียว

พลตำรวจเอกสุเทพฯ ได้อภิปรายว่า

(๑) ปริมาณตำรวจในปัจจุบันหากเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรทั่วประเทศพบว่า อัตราค่าจ้างของตำรวจยังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกสบายและดูแลทุกข์สุขของราษฎรอย่างทั่วถึง ดังนั้น หากพิจารณาถึงการจ้างลูกจ้างชั่วคราว เช่นเดียวกับกรมป่าไม้ที่สามารถจ้างลูกจ้างประจำมาช่วยในการปฏิบัติงานควบคุมไฟป่าได้ หรือในอีกกรณีหนึ่ง คือ การขอความช่วยเหลือจากอาสาสมัครดินแดน (อส.) ของกระทรวงมหาดไทย ให้เข้ามาร่วมปฏิบัติงานกับตำรวจ โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตกลงกับผู้กำกับการณ์ในสถานีตำรวจตามท้องถิ่นนั้น ๆ ในเรื่องของขอบเขตอำนาจของอาสาสมัครดินแดน ในฐานะผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ข้อเสนอทั้งสองแนวทางนี้อาจเป็นทางเลือกที่เหมาะสมมากกว่าการปรับลดขนาดองค์กรหรือไม่ อย่างไร

(๒) ระบบชั้นยศของตำรวจเป็นเพียงเพื่อความสะดวกในการบังคับบัญชาระหว่างกัน ในการปฏิบัติงานเท่านั้น

นายกฤษฎาฯ ได้อภิปรายว่า ควรเน้นการลดขนาดองค์กร และต้องพิจารณาเรื่องภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตำรวจ การบริหารงานบุคคล และการพัฒนาระบบค่าตอบแทนควบคู่กันไปด้วย เนื่องจากมีความเชื่อมโยงกัน

๕. การกำหนดลักษณะงานแต่ละตำแหน่งให้มีความเป็นวิชาชีพหรือความเชี่ยวชาญ ให้สอดคล้องกับหลักคิดของการมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษ ประธานฯ ได้อภิปรายว่า

(๑) ตำรวจชั้นยศนายสิบสามารถมีเงินประจำตำแหน่งได้ หากมีการมอบหมายงานที่มีลักษณะเป็นวิชาชีพเฉพาะให้ปฏิบัติ เพราะประเด็นที่มีการพิจารณาเงินเพิ่มดังกล่าว คือ การปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นวิชาชีพเฉพาะ ไม่ได้พิจารณาจากระดับชั้นยศในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

(๒) การสร้างบุคลากรต้องมีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพเฉพาะตั้งแต่การเรียนการสอนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพราะเมื่อตำรวจออกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงจะพบว่าเนื้องานของตำรวจแห่งชาติมีลักษณะงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและวิชาชีพเฉพาะในการปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก โดยที่ลักษณะงานดังกล่าวไม่ได้ผูกพันกับคุณวุฒิทางการศึกษาแต่อย่างใด หากแต่เป็นการสั่งสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงเพิ่มเติม ดังนั้น การได้รับการพัฒนาวิชาชีพเฉพาะตั้งแต่การเรียนการสอนเป็นเสมือนการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบเมื่อก้าวเข้าสู่การปฏิบัติหน้าที่จริงในอนาคตเท่านั้น

นายกฤษฎาฯ ได้อภิปรายว่า กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำกับดูแลและควบคุมให้ตำรวจได้รับการฝึกอบรมให้มีความเชี่ยวชาญให้เป็นวิชาชีพตำรวจที่ไม่ยึดติดอยู่กับวิชาชีพนิตินศาสตร์แต่เพียงอย่างเดียว

มติที่ประชุม เห็นชอบในหลักการปรับปรุงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษ โดย

๑. โครงสร้างค่าตอบแทนในปัจจุบันจะประกอบด้วย ๓ ส่วนคือ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษ ซึ่งในสองส่วนแรกนั้น จะมีลักษณะเป็นเงินที่จ่ายประจำ แต่ในส่วนของเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษนั้น จะมีความแตกต่างไปตามลักษณะวิชาชีพและความยากง่ายของงาน ซึ่งในกรณีนี้งานของตำรวจเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างที่ควรได้รับเงินเพิ่มในส่วนนี้ แต่การจะทำให้เงินเพิ่มดังกล่าวมีความเหมาะสมนั้น จึงต้องปรับปรุงในส่วนอื่นประกอบด้วย ได้แก่

๑.๑) การปรับปรุงภารกิจที่มุ่งเน้นภารกิจหลักหรือภารกิจเฉพาะ

๑.๒) การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยการลดขนาดองค์กร (Down sizing) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑.๓) การกำหนดลักษณะงานแต่ละตำแหน่งให้มีความเป็นวิชาชีพหรือความเชี่ยวชาญ ให้สอดคล้องกับหลักคิดของการมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษ

๒. การกำหนดแหล่งที่มาของเงินค่าตอบแทนควรมีการพิจารณาถึงการปฏิบัติภารกิจร่วมกับพื้นที่ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดการภารกิจของตำรวจด้วย

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ (ร่าง) รายงานผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจ ในส่วนบทนำ กรอบที่ ๑ การพัฒนาระบบการสอบสวน และกรอบที่ ๒ การพัฒนางานนิติวิทยาศาสตร์

ตามที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจ โดยได้เริ่มจัดการประชุมระหว่างวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๙ จนกระทั่งถึงวันนี้ รวม ๘ ครั้ง และได้ให้ความเห็นชอบกรอบในการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจใน ๕ เรื่อง คือ ๑. ระบบการสอบสวน

๒. ระบบนิติวิทยาศาสตร์...

๒. ระบบนิติวิทยาศาสตร์ ๓. อำนาจหน้าที่และภารกิจของตำรวจ ๔. การบริหารงานบุคคล และ ๕. ค่าตอบแทน โดยเน้นการพิจารณาถึงสภาพปัญหา และอภิปรายข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานแก้ไขการปฏิรูปกิจการตำรวจในลำดับต่อไป โดยมีเป้าหมาย เพื่อเสนอไปยังคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) และเสนอต่อไปยัง คณะกรรมการหลักตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา ๒๖๐ เป็นลำดับถัดไป นั้น

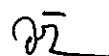
ในการนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้เนิการจัดทำ (ร่าง) รายงานผลการดำเนินงานของ คณะอนุกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจในส่วนบทนำ กรอบที่ ๑ การพัฒนาระบบการสอบสวน และกรอบที่ ๒ การพัฒนางานนิติวิทยาศาสตร์ เสร็จในเบื้องต้นแล้ว และจะดำเนินการส่วนที่เหลือเสนอคณะอนุกรรมการฯ ต่อไป หากที่ประชุมมีข้อเสนอแนะหรือข้อพิจารณาอื่น ๆ ในส่วนที่ฝ่ายเลขานุการฯ ได้นำเสนอต่อที่ประชุม ในครั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ จะขอรับกลับมาดำเนินการและปรับปรุง (ร่าง) รายงานฯ ดังกล่าว เพื่อนำเสนอ ต่อที่ประชุมในการประชุมครั้งถัดไป

มติที่ประชุม                      รับทราบ

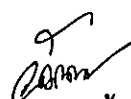
๕.๒ การนัดหมายการประชุมคณะอนุกรรมการปฏิรูปกิจการตำรวจ ประธานได้กำหนดให้มีการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ ในวันอังคารที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. โดยให้ฝ่ายเลขานุการฯ ประสานสถานที่ประชุมและแจ้งให้คณะอนุกรรมการฯ

มติที่ประชุม                      รับทราบ

เลิกประชุมเวลา                      ๑๕.๒๐ น.



(นางสาวอภิสร นันทชัย)  
นิติกร  
ผู้ตรวจงานการประชุม



(นายวิฒนากร สันนุ้ย)  
นิติกรชำนาญการ  
ผู้ตรวจงานการประชุม