



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

1.1-1-04

ส่วนราชการ รร.นรต.

โทร. ๑๐๖

ที่ ๐๐๓๕.๑๔/ ๑๒๘๙

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง การจัดทำร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ (แผน ๔ ปี)

ผบก.อก., ผบก.ปค., ผบก.คฝต., ผบก.ศบศ.

คณบดี ตศ., คณบดี นว., คณบดี สค.

รอง ผบก.สทว., รอง ผบก.สปศ.

รอง ผกก.สสภ., รอง ผกก.สศภ.

ตามที่ รร.นรต. ได้ใช้แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๔ ซึ่งมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศในระดับอุดมศึกษาที่ผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจ ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีความเชี่ยวชาญด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจ โดยให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน การวิจัย การฝึกอบรม และให้บริการแก่สังคม โดยเป็นทักษะความเชี่ยวชาญด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจเป็นสำคัญ โดยให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการและการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์แห่ง พ.ร.บ. วิทยาลัยนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๑ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

เนื่องจากแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๔ จะสิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ แล้ว ซึ่ง รร.นรต. ต้องดำเนินการยกร่างแผนพัฒนาฉบับใหม่ ซึ่งได้แก่แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๘ (แผน ๔ ปี) จึงขอความร่วมมือท่านระดมความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสังกัดประเมินจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ของ รร.นรต. รวมทั้งปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะของหน่วย ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ส่งให้ รร.นรต. (ผ่าน บก.อก.) ภายใน ๙ มิ.ย. ๒๕๕๔ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการจัดทำร่างแผนพัฒนาฯ และเสนอ รร.นรต. พิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พล.ต.ต.

( วิศิษฐ์ เอมประณีตร )

รอง ผบช.๗ ปรท.ผบช.รร.นรต.

## ความคิดเห็นการจัดทำร่างแผนพัฒนา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๘

### ๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

#### ๑.๑ จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) ผู้บริหารระดับสูงมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆจากภายนอก
- ๒) บุคลากรระดับผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความพร้อมในการตอบสนองนโยบายของผู้บริหารระดับสูงของ รร.นรต. และ ตร.
- ๓) มีวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็ง และยาวนาน
- ๔) บุคลากรส่วนใหญ่ ดำรงตนอยู่ในระเบียบวินัยระดับดี และค่อนข้างสม่ำเสมอ

#### ๑.๒ จุดอ่อน (Weakness)

- ๑) นโยบายการบริหารงาน และการนำองค์กร จะถูกปรับเปลี่ยนไปตามความคิดเห็นของผู้ที่มาดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูงทั้งของ ตร.และ รร.นรต.
- ๒) บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ มีจำนวนไม่สัมพันธ์กับระดับผู้บริหาร จึงไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองต่อข้อสั่งการได้อย่างครบถ้วน และขาดคุณภาพ
- ๓) กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นรูปธรรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกและความพึงพอใจของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่

#### ๑.๓ โอกาส (Opportunities)

- ๑) พ.ร.บ. รร.นรต. พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๙ เปิดโอกาสให้สามารถสรรหารายได้จากเงินนอกงบประมาณ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ โดยไม่ต้องรองบประมาณแผ่นดินเพียงด้านเดียว
- ๒) มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและกิจกรรมต่างๆ (MOU) กับสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่างๆ และทางวิชาชีพตำรวจกับหน่วยงานตำรวจไทยและโรงเรียนตำรวจในแถบ ภูมิภาคอาเซียน เช่น จีน เวียดนาม ลาว กัมพูชา และพม่า เพื่อยกระดับความเป็นสากล

#### ๑.๔ อุปสรรค (Threats)

- ๑) สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีอัตราการเปลี่ยนแปลงเร็วกว่าในอดีต เพราะการพัฒนาตัวเองที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร ช่วยส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกระทำผิดที่มีรูปแบบยุ่งยากขึ้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์สูง และผ่านการทำงานจริงจากภายนอก หมุนเวียนเข้ามาถ่ายทอดความรู้ให้ ซึ่งจะเป็นปัญหาการรักษาเสถียรภาพกำลังพลของหน่วย
- ๒) ได้รับจัดสรรงบประมาณดำเนินการจำกัดและคงที่ เนื่องจากไม่มีโครงการ/กิจกรรมลักษณะใหม่ๆ เพื่อการร้องขอของงบประมาณเพิ่มเติม
- ๓) โครงสร้าง รร.นรต. ใหญ่เกินหน้าที่ที่ ตร.กำหนดให้รับผิดชอบในกิจกรรมหลัก คือ การผลิต

๒. การวิเคราะห์ปัญหา และข้อขัดข้อง

ปัญหาหลักคืออุปสรรคที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วย พอสรุปได้ว่าเกิดจากความสัมพันธ์กัน ๓ ส่วน คือสถานการณ์ภายในภายนอกที่ไม่เสถียร งบประมาณที่มีกรอบเงินคงที่ และโครงสร้างหน่วยที่มีรายละเอียดมากเกินไป เป็นตัวแปรที่ปกปิดจุดแข็ง และโอกาสที่ดีของสถาบัน แต่จะไปส่งเสริมจุดอ่อนให้แข็งแกร่งขึ้น ได้แก่

- สร้างระบบการนำร่ององค์กร ที่ไม่แม่นยำ
- การวางแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยไม่ก้าวหน้า เพราะต้องรอผลการระดมความคิดเห็น
- กำหนดผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ตรงจุด
- ขาดผู้รู้ด้านการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ไปเน้นทรัพยากรบุคคลที่ตนเองพอใจเพราะมีวิสัยทัศน์ดี มากกว่าผู้มีความสามารถ
- ไม่สามารถรวบรวมกระบวนการทำงานให้เป็นหมวดหมู่ได้

มีหลายสถาบันที่ประสบความสำเร็จได้ด้วยสูตรสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยไม่จำเป็นต้องคิดใหม่ทำใหม่ และสอดคล้องกับนโยบายบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล และประเด็นยุทธศาสตร์ ตร. ด้านการผลิตและฝึกอบรม

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน

๓.๑ ด้านทรัพยากรบุคคล

๑) สรรหาบุคลากรภายนอกโดยเฉพาะศิษย์เก่าที่มุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาสถาบัน ได้ไหลเวียนเข้ามาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากภายนอกให้แก่ นรต. และข้าราชการตำรวจที่ยึดมั่นในอุดมการณ์ ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันทางวิชาชีพ โดยไม่ปิดกั้นโอกาสเมื่อครบระยะเวลา

๒) สร้างกระบวนการผลักดันให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้ก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนขึ้นเป็นข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร เพื่อรองรับโครงสร้างขนาดใหญ่ของหน่วย

๓) ไม่ควรใช้เกณฑ์เพราะเห็นว่าเหมาะสม เพื่อให้ได้สิทธิ์เลื่อนตำแหน่งกับผู้ที่ตนชอบใจ เพราะอนาคตอันใกล้จะไม่มีบุคลากรที่เป็นตัวจริงและทำงานเป็นจริง เหลืออยู่ในหน่วยอีก

๓.๒ การพัฒนาหน่วยงาน

๑) ปรับกระบวนการทำงาน/โครงการ ให้รองรับพันธกิจหลักของ ตร. ให้มั่นคงเสียก่อน แล้วจึงส่งเสริมพันธกิจรอง

๒) สนับสนุนระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ ก.พ.ร. ให้ยิ่งขึ้นไป เพื่อใช้รองรับระบบการจัดสรรงบประมาณใหม่ของรัฐบาล

๓.๓ พัฒนางบประมาณ โดยส่งเสริมให้หน่วยรู้จักเสนอกิจกรรมในรูปแบบของโครงการ/กิจกรรม ที่ต้องสอดคล้องและรองรับพันธกิจที่ ตร.มอบหมาย เพื่อจ่ายต่อการร้องขอของงบประมาณเพิ่มเติม

# ร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของ รร.นรต.

## จุดแข็ง (Strengths)

- ๑. เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตข้าราชการตำรวจระดับสัญญาบัตรแห่งเดียวของประเทศ
- ๒. ที่ดินพร้อมจัดการศึกษา
- ๓. ทำเลที่ตั้ง เหมาะสมต่อการศึกษา
- ๔. เป็นสถาบันเก่าแก่ของประเทศ

๖

## จุดอ่อน (Weakness)

- ๑. บุคลากรทางการศึกษาไม่มีความเป็นมืออาชีพด้านการศึกษา
- ๒. คณาจารย์ยังไม่เป็นมืออาชีพด้านการสอน และประยุกต์วิชาการ (ศาสตร์ประยุกต์)
- ๓. การปฏิรูปการศึกษา เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ รร.นรต. ปรับตัวช้ามาก ทำให้ก้าวตามไม่ทันระบบภายนอก
- ๔. ตร. ไม่เข้าใจระบบการศึกษา ให้ความสำคัญน้อย
- ๕. งบประมาณไม่เพียงพอ
- ๖. ระบบบริหารงานบุคคลล้าสมัย ไม่เหมาะสมกับงาน

๖

## โอกาส (Opportunities)

- ๑. ประเทศไทยยังต้องมีตำรวจต่อไป

## อุปสรรค (Threats)

- ๑. ขาดการพัฒนาวิชาการตำรวจให้ทันต่อสภาพปัญหา
- ๒. ความรุนแรงและปัญหาอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้น ตำรวจตามไม่ทัน
- ๓. ปี ๒๕๕๘ ก้าวสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ปัญหาจะมากขึ้นอีก
- ๔. ผู้บริหารต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วย

๒.๑ สรรหาคนที่มีความรู้ด้านการศึกษาเข้ามาทำงานโดยด่วนที่สุด

๒.๒ คณาจารย์ต้องพัฒนาให้ทันต่อปัญหา

๒.๓ การปรับปรุงความพร้อมด้านการจัดการศึกษา ตามการประเมินคุณภาพโดยแท้จริง

๒.๔ แผนควรทำเป็นแผนกลยุทธ์ตามความหมาย หน้า ๓๕ ของคู่มือประกันคุณภาพ

การศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา ๒๕๕๓

๘

๘

## ร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๘

### ๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของ ตศ. รร.นรต.

#### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ มีคณาจารย์ ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงาน สามารถนำแนวคิด ทฤษฎี และ หลักการมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์และยังได้รับการยอมรับจากสถาบัน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน

๑.๒ บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในสภาวะที่ขาดแคลนทรัพยากรทางการบริหาร

๑.๓ เป็นแหล่งเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาเพียงแห่งเดียวในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการบังคับใช้ กฎหมายในวิชาชีพตำรวจ

๑.๔ คณะตำรวจศาสตร์เป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรนักเรียน นายร้อยตำรวจ และหลักสูตรการฝึกอบรมอื่น ๆ ในด้านการบังคับใช้กฎหมายในวิชาชีพตำรวจ

#### ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๒.๑ ผู้บริหารไม่มีอำนาจบริหารงานในองค์กรอย่างแท้จริง เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล เนื่องจากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547

๒.๒ บุคลากรมีไม่เพียงพอกับงานที่ปฏิบัติงาน

๒.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอ

๒.๔ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อนำมาบริหารจัดการในการเรียนการสอน เช่น ระบบฐานข้อมูลนักเรียน การเรียนการสอน และการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งยังไม่มี

๓. โอกาส (Opportunities)

๓.๑ การได้รับการยอมรับเป็นสถาบันในการเรียนรู้เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตำรวจที่สำคัญ เช่น การป้องกันปราบปราม การสืบสวน การสอบสวน กฎหมาย และการบริหารงานตำรวจ

๓.๒ ได้รับความร่วมมือจากองค์กร สถาบัน ทั้งภาครัฐ เอกชน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ

๔. อุปสรรค (Threats)

๔.๑ บุคลากรทางการบริการทางการศึกษาซึ่งทำหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนคณาจารย์ในการเรียนการสอนยังไม่มี

๔.๒ งบประมาณในการดำเนินการตามแผนที่กำหนด ตลอดจน งบประมาณที่ได้รับเป็นงบประมาณตามยุทธศาสตร์หลักในการผลิตและฝึกอบรมตำรวจนั้นไม่มี

๔.๓ อาคารสถานที่สำหรับจัดการเรียนการสอนมีขนาดไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอเนื่องจาก นรต. มีปริมาณมากขึ้น

๔.๔ ระบบเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ

๔.๕ แผนพัฒนา รร.นรต. ไม่สอดคล้องกับแผนประกันคุณภาพการศึกษาของ ตศ.

๔.๖ ปฏิทินการปฏิบัติงานของ รร.นรต.ไม่แน่นอนมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน

๒. การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน

๒.๑ ปัญหาหลักของ ตศ.

ไม่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ให้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของคณะตำรวจศาสตร์

๒.๒ ข้อเสนอแนะ

ควรจัดตั้งคณะทำงานพิจารณาข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของ ตศ.ร่วมกับ รร.นรต. เพื่อผลักดันให้มีการปรับปรุงกฎหมาย กำหนดอำนาจผู้บริหารของ ตศ.ให้ชัดเจน

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพของ นว. รร.นรต.

### ๑. จุดแข็ง

๑.๑ บุคลากรของ นว. มีทักษะ และประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติงาน สามารถนำหลักปฏิบัติ และหลักทฤษฎี บูรณาการ เป็นการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

๑.๒ บุคลากรของ นว. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับจาก สถาบัน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยพิจารณาได้จากการมีหนังสือเชิญเป็นวิทยากรและร่วมกิจกรรมจากองค์กร ต่างๆ

๑.๓ ในหลักสูตรการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ของ นว. มีเนื้อหาวิชาที่ครอบคลุมกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์

๑.๔ นว. เป็นแหล่งเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา ด้านนิติวิทยาศาสตร์ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปยังมีการดำเนินด้านนี้น้อยมาก

๑.๕ นว. เป็นแหล่งเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา ในด้านนิติวิทยาศาสตร์ เพียงแห่งเดียวในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑.๖ นว. เป็นแหล่งเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา ในด้านนิติวิทยาศาสตร์ ที่ได้รับการยอมรับจาก สถาบัน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน

๑.๗ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนของ นว. มีความตั้งใจปฏิบัติงานแม้อยู่ในสถานะที่ขาดแคลนทั้งงบประมาณ และบุคลากร แต่สามารถสนับสนุนการบริหารองค์กร ให้มีประสิทธิภาพได้

### ๒. จุดอ่อน

๒.๑ ขาดการส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มเติมทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน และด้านทฤษฎี

๒.๒ ขาดงบประมาณในการส่งเสริมการบริหารงาน และการให้บุคลากรได้ศึกษาอบรมเพิ่มเติม

๒.๓ ขาดผู้บริหารองค์กรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารอย่างแท้จริง

๒.๔ ไม่มีระบบการติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคลากร กับบุคลากร และกับบุคลากรกับองค์กร ที่เป็นระบบชัดเจนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้เมื่อมีความต้องการ

๒.๕ ผู้ปฏิบัติ ขาดขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างสุดความสามารถ

๒.๖ บุคลากรมีไม่เพียงพอกับงานที่ปฏิบัติ ทั้งฝ่ายอาจารย์และฝ่ายสนับสนุน

๒.๗ วัฒนธรรมขององค์กรในการให้เกียรติตามลำดับชั้นยศเป็นอุปสรรคในการแสดงความคิดเห็น

๒.๘ ขาดการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำมาบริหารจัดการและการเรียนการสอน

๒.๙ ผู้บริหารไม่ได้รับการกระจายอำนาจในด้านการบริหารงบประมาณ จึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติงบประมาณ

๒.๑๐ ผู้บริหารไม่มีอำนาจบริหารงานในองค์กร นว.อย่างแท้จริง เนื่องจากไม่มีกฎหมาย ระเบียบ กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน



๒.๑๑ ผู้บริหารขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน

๒.๑๒ ฝ่ายสนับสนุนของ นว. ขาดความชัดเจนในอำนาจหน้าที่ของตนเอง

๒.๑๓ ขาดการทำงานเป็นทีม และการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม แต่ละบุคคลมุ่งแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง

๓. โอกาส

๓.๑ นว. ได้รับการยอมรับเป็นสถาบันในการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์

๓.๒ ได้รับความร่วมมือจากองค์กร สถาบัน ทั้งภาครัฐ เอกชน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ

๓.๓ ตาม พรบ.รร.นรต. ให้อำนาจ รร.นรต. สามารถหารายได้จากเงินนอกงบประมาณ

๔. อุปสรรค

๔.๑ ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการตามแผนที่กำหนด งบประมาณที่ได้รับเป็นงบประมาณตามยุทธศาสตร์หลักของ ในการผลิตและฝึกอบรมตำรวจ

๔.๒ ขาดผู้มีความรู้ในการถ่ายทอดถึงปัญหาอาชญากรรมทางด้านเทคโนโลยี เนื่องจากเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว

๔.๓ การบริหารงานของ นว. ต้องควบคู่กับการบริหารทางด้านอุดมศึกษา แต่ นว.ไม่มีความชำนาญในรูปแบบการประเมินคุณภาพการศึกษา

## ร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘

### ๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT) ของ รร.นรต.

#### จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ เป็นสถาบันการศึกษาวิชาชีพเฉพาะทางที่ผลิตบัณฑิตออกไปทำงานรับใช้สังคมได้ ๑๐๐%
- ๑.๒ มีสภาสถาบันเป็นผู้กำหนดนโยบายการผลิตบัณฑิต การบริหารจัดการ ทำให้เกิดความคล่องตัว
- ๑.๓ มีครู-อาจารย์ ที่มีความเชี่ยวชาญในสายวิชาชีพที่ให้การศึกษ
- ๑.๔ มียุทธศาสตร์การศึกษา ตร. (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๙) เป็นแนวทางการดำเนินงานของหน่วยอย่างชัดเจน

#### จุดอ่อน (weaknesses)

- ๒.๑ ขาดการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา ภายใต้พันธกิจที่ครบถ้วนสมบูรณ์
- ๒.๒ การขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการพัฒนา
- ๒.๓ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรม

#### โอกาส (Opportunities)

- ๓.๑ การกำหนดนโยบายการพัฒนาที่ชัดเจน (การบริหารจัดการและการศึกษา)
- ๓.๒ การนำเสนอแผนงาน/โครงการพัฒนา เพื่อเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณ
- ๓.๓ การระดมเงินทุนจากภายนอกเพื่อพัฒนาหน่วย

#### อุปสรรค (Threats)

- ๔.๑ ความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบจากภายนอก เช่น นโยบายรัฐบาล ปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม
- ๔.๒ ความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบจากภายใน เช่น นโยบาย ตร. , กฎหมายระเบียบคำสั่ง

### ๒. การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน

#### ๒.๑ ในการกำหนดนโยบายสำคัญเพื่อแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องในด้านต่างๆ ดังนี้

- (๑) แผนพัฒนาหน่วย (แผนยุทธศาสตร์ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการ ๑ ปี)
- (๒) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๓) แผนงบประมาณที่สอดคล้องกับการพัฒนาหน่วยงาน
- (๔) แผนงานด้านการศึกษารองรับยุทธศาสตร์การศึกษา ตร.

#### ๒.๒ การถ่ายทอดแผนฯ สู่การปฏิบัติ การกำกับดูแล การติดตามประเมินผลและการทบทวนปรับปรุงการดำเนินการตามแผนฯ

ข้อมูลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)  
ของ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยบริการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ  
ประกอบร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของ สทว.รร.นรต.

จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ พ.ร.บ. รร.นรต. พ.ศ. ๒๕๕๑ ถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่เกื้อหนุนและสามารถส่งเสริมให้การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยบริการ จะมีการพัฒนาไปได้อย่างเป็นระบบเพื่อรองรับวัตถุประสงค์ตามกฎหมายดังกล่าว ที่ได้กำหนดให้ รร.นรต. เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิชาชีพตำรวจ

๑.๒ ผู้บริหารของ สทว.รร.นรต. มีแนวคิดและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาห้องสมุดให้สามารถตอบสนองต่อการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๑.๓ บุคลากรในระดับต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ในแต่ละฝ่าย เป็นบุคลากรที่มีความสามารถและมีคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมพัฒนาองค์ความรู้เพื่อไปสู่การพัฒนาในภาพรวมขององค์กร ไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรใน รร.นรต.

๑.๔ เป็นแหล่งรวบรวมจัดเก็บและให้บริการทรัพยากรสารสนเทศด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย

๑.๕ สถานที่ตั้งของหน่วยมีความพร้อมต่อการพัฒนาและปรับปรุงรองรับการใช้เป็นสถานที่ในการให้ความรู้และการค้นคว้าของบุคลากรทั้งในหน่วยและนอกหน่วยที่มีความสนใจ

จุดอ่อน (Weakness)

๒.๑ ทิศทางของการพัฒนาองค์กรในภาพรวมขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารของผู้บริหารระดับสูงของ รร.นรต.

๒.๒ ตำแหน่งตามอัตราอนุญาตที่กำหนดในส่วนของงานปฏิบัติการส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ทางด้านเทคนิค เป็นตำแหน่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในสังกัด สทว.รร.นรต. ทำให้อัตราคนครองเมื่อเทียบกับอัตราอนุญาตยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ

๒.๓ สทว.รร.นรต. เป็นหน่วยที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีทั้งในด้านของอุปกรณ์และในด้านของระบบ ซึ่งการที่จะไปสู่การพัฒนาให้สามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการจัดสรรงบประมาณมากพอที่จะรองรับต่อการพัฒนา เนื่องจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งอุปกรณ์ไม่ว่าจะเป็น Hardware Software และรวมถึงโปรแกรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโปรแกรมป้องกันไวรัส มีราคาที่ค่อนข้างสูง การที่จะพัฒนารวมถึงการดูแลระบบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงจะต้องใช้งบประมาณที่ค่อนข้างสูงซึ่งขัดแย้งกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

โอกาส (Opportunities)

๓.๑ ตร. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยบริการ เพื่อรองรับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยีที่มีการขยายตัวและพัฒนาารูปแบบการกระทำผิดอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ การบริหารจัดการในด้านของห้องสมุดและห้องเรียนคอมพิวเตอร์ มีเงินทุนในการบริหารจัดการทั้งในส่วนของเงินทุนห้องสมุด และเงินทุนห้องเรียนคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาใน ส่วนของห้องสมุดและห้องเรียนคอมพิวเตอร์ แต่การที่จะนำมาพัฒนาเทคโนโลยีด้านอื่นที่นอกเหนือจาก ห้องสมุดและห้องเรียนคอมพิวเตอร์ จะต้องอยู่ภายในระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ ห้องสมุด รร.นรต. มีการดำเนินการในลักษณะความร่วมมือที่เป็นเครือข่ายทั้งใน ระดับอุดมศึกษาและภาคเอกชน เช่น เครือข่ายความร่วมมือพัฒนาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา หรือ Thai Library Integrated System : ThaiLIS) เป็นต้น ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในระดับประเทศและ ระดับสากล

**อุปสรรค (Threats)**

๔.๑ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยบริการให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขึ้นอยู่กับทิศทางการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง

๔.๒ เทคโนโลยีโดยเฉพาะทางด้านคอมพิวเตอร์ไม่ว่าจะเป็นตัวเครื่องหรือระบบ ได้มีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะดำเนินการให้มีการก้าวทันต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ ต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสนับสนุน อย่างต่อเนื่องทั้งในส่วนของอุปกรณ์และระบบรวมถึงโปรแกรมต่าง ๆ

๔.๓ ในภาพรวมของการปฏิบัติงานในหน่วย ถือได้ว่ายังขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน

**๒. การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน**

ในภาพรวมของปัญหาที่เกิดขึ้นจนอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาหน่วยให้เป็นไปในทิศทางที่พึง ประสงค์ อาจจะสรุปได้ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข
คน	สทว.รร.นรต. เป็นหน่วยงานที่มี หน้าที่และความรับผิดชอบต่อการ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ห้องสมุด รร.นรต. ให้สามารถ รองรับต่อการให้บริการของ บุคลากรทั้งในและนอก.รร.นรต. งานในภาพรวมจึงถือได้ว่าเป็นงาน ทางด้านเทคนิค บุคลากรจึงถือได้ ว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนา การที่จะพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการ ดำรวจให้มาปฏิบัติหน้าที่ใน สทว. จึงเป็นบุคลากรที่มีคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง ทำให้ขาดแคลน เช่น ตำแหน่ง สว./รอง สว.ฝ่ายวิทย บริการ จะต้องมีคุณสมบัติของผู้ที่ จบทางด้านบรรณารักษ์ เป็นต้น	รร.นรต. พิจารณาจัดสรรกำลังพลที่มีคุณสมบัติ ทางเทคนิคที่กำหนดไว้แต่งตั้งให้มาปฏิบัติหน้าที่ใน สทว.รร.นรต. หากไม่มีเห็นควรถือปฏิบัติตาม หนังสือ ตร. ที่ ๐๐๐๖.๓๓/๑๕๒๐ ลง ๑ มี.ค. ๒๕๕๕ เรื่อง นโยบายและหลักเกณฑ์การบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการ โดยประสานการปฏิบัติกับ ตร. โดยใกล้ชิด ถือได้ว่าตำแหน่งนั้นเป็นวุฒิขาด แคลน

ปัญหา	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไข
งบประมาณ	อุปกรณ์ และระบบ รวมถึงโปรแกรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยีให้ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองต่อการให้บริการและความต้องการของผู้ใช้บริการได้นั้น ถือได้ว่ามีราคาที่สูง ซึ่งขัดแย้งกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร แม้จะมีเงินทุนต่าง ๆ แต่ก็จะต้องดำเนินการตามระเบียบการใช้เงินกองทุนที่กำหนดไว้	หากมีนโยบายในการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี ควรพิจารณาใช้งบประมาณปกติที่ได้รับจัดสรร และรวมถึงเงินนอกงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนา

ตรวจแล้วถูกต้อง

พ.ต.อ.

(นิวัชชัย หิรัญสถิตย์)

ผกก.ฝช.๗ พรท.รอง ผบก.สทว.รร.นรต.

ร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของ รร.นรต.(ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม)

จุดแข็ง

๑.

จุดอ่อน

๑.ข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีการแต่งตั้งโยกย้ายเป็นประจำทุกปี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะงานด้านการศึกษาซึ่ง รร.นรต.เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต้องผ่านการตรวจประเมินของ สกอ. ประกอบกับมี พรบ.เป็นของตนเอง แตกต่างจากหน่วยงานอื่นๆ ใน ตร. ทำให้ผู้มาปฏิบัติงานใหม่ขาดความเข้าใจ และการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง ไม่มีองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน (บุคลากรของสถาบันการศึกษาอื่นๆ ทำงานในหน่วยงานของตนเป็นระยะเวลานานโดยไม่มีการย้ายหน่วยงาน)

โอกาส

๑.รร.นรต.มีสภาพแวดล้อม ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมต่างๆ อันนำมาซึ่งรายได้ของ รร.นรต. เช่น มีพื้นที่กว้างขวางในการรองรับหลักสูตรต่างๆ , มีอาคารสัมมนา ๘ ชั้น , มีหลักสูตรเฉพาะทางวิชาชีพตำรวจระดับอุดมศึกษาเพียงแห่งเดียวในประเทศไทย ฯลฯ โดยหากเปิดช่องทางและสร้างโอกาสไปยังองค์กรของรัฐ และเอกชนอื่นๆ ย่อมเกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

อุปสรรค

๑. ข้อกฎหมายต่างๆ ที่ต้องถือปฏิบัติมีเป็นจำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานของ รร.นรต. ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัวตามเจตนารมณ์ของ พรบ.รร.นรต.

๒.การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน

## ร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๘

### ๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายใน (SWOT) ของ รร.นรต.

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ โครงสร้าง รร.นรต. มีสำนักประกันคุณภาพการศึกษาที่ขึ้นตรงต่อ ผบ.ช.ร.นรต.นำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่กระทรวงศึกษากำหนดได้ดี

๑.๒ รร.นรต.เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มีการพัฒนาคุณภาพและยกระดับมาตรฐานในการจัดการศึกษาให้มีความทัดเทียมกันและพัฒนาสู่สากล

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

๒.๑ รร.นรต.เป็นสถาบันการศึกษาวิชาชีพตำรวจแห่งเดียวในประเทศ จึงไม่มีการเปรียบเทียบกับคุณภาพการศึกษาที่จัดขึ้นตรงตามที่สังคมต้องการหรือไม่

๒.๒ บุคลากรของ รร.นรต.ยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ในการประเมินจึงให้ความร่วมมือไม่มากเท่าที่ควร

#### โอกาส (Opportunities)

๓.๑ ตัวคณาจารย์และบุคลากรของ รร.นรต.เข้าใจระบบการศึกษาและวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษาจะทำให้ รร.นรต.มีโอกาสเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอาเซียนได้

#### อุปสรรค (Threats)

๔.๑ รร.นรต.จะพัฒนาไปสู่ความเป็นสถาบันการศึกษาระดับอาเซียนได้นั้นจะต้องให้คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ ตลอดจนวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ได้ดี จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและจัดตั้งองค์การขึ้นมาทำหน้าที่นี้โดยเฉพาะเป็นการเร่งด่วน

### ๒. การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน

#### ปัญหา

- สปศ.ยังขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้านประกันคุณภาพการศึกษาเป็นจำนวนมาก
- สถานที่ทำงานคับแคบไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

#### ข้อเสนอแนะ

- ควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้มีประสบการณ์ด้านประกันคุณภาพการศึกษามาทำหน้าที่ด้านนี้

ร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของ รร.นรต.

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ เป็นสถาบันหลักแห่งเดียวของ ตร. ในการผลิต นรต.
- ๑.๒ หลักสูตร นรต. สามารถกำหนดได้เอง ตร. ไม่ได้กำหนดให้จึงไม่มีข้อจำกัด

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๒.๑ บุคลากรจำนวนหนึ่งไม่ยอมยกยู่ หรืออยู่แบบไปวันๆ ไม่มีบทบาท ไม่มีการสำรางราชการ
- ๒.๒ โครงการเกี่ยวกับกำลังพลส่วนใหญ่ที่ถูกเสนอขึ้นมามักเป็นความต้องการของข้าราชการตำรวจใน รร.นรต. เอง เพื่อประโยชน์ของตัวเอง ไม่ใช่เพื่อพัฒนา นรต. ไม่ใช่เพื่อพัฒนาหลักสูตร นรต. และไม่ใช่เพื่อพัฒนา รร.นรต.

โอกาส (Opportunities)

- ๓.๑ อาศัยข้อมูลความต้องการของสังคมว่าต้องการตำรวจอย่างไร ที่สถาบันอื่นเคยได้สำรวจไว้แล้วมาเป็นข้อมูล

อุปสรรค (Threats)

- ๔.๑ หลักสูตร นรต. แม้เคยปรับปรุงก็ปรับเพียงเล็กน้อย และปรับมานานมากแล้ว
- ๔.๒ บุคลากรไม่ได้มีศูนย์รวมอยู่ที่ นรต. ในการที่จะพัฒนา นรต. และ รร.นรต. แต่ปฏิบัติไปเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตน

๒. การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาหน่วยงาน

- ปัญหาในการพัฒนา รร.นรต. ก็คือบุคลากรต้องการพัฒนาเพื่อประโยชน์ของตัวเองเช่นเรื่องตำแหน่ง ไม่ใช่เพื่อพัฒนา รร.นรต.
- ข้อขัดข้องคือ เมื่อบุคลากรไม่ได้ตามความต้องการของตนก็ไม่มีใจในการพัฒนา รร.นรต.
- การพัฒนา รร.นรต. ที่แท้จริงก็คือ การพัฒนาผลผลิตของ รร.นรต. ได้แก่ นรต. ให้มีคุณภาพ โดยเริ่มที่การปรับปรุงหลักสูตร นรต. ให้มีจุดแข็ง/จุดเด่น ๓ ด้าน คือ

- ๑) ด้านวิชาการ (กฎหมายและวิชาชีพตำรวจ)
- ๒) ด้านยุทธวิธีตำรวจ
- ๓) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม



ร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๘

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (Swot) ของ รร.นรต.

จุดแข็ง ( Strengths )

- ๑.๑ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และ ขั้นตอนในการดำเนินการงานเป็นอย่างดี
- ๑.๒ ข้าราชการตำรวจในสังกัด มีความรู้ ความเข้าใจ และ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี
- ๑.๓ มีการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

จุดอ่อน ( weaknesses )

- ๒.๑ ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีจำนวนคนจริงน้อยกว่าอัตราอนุญาต
- ๒.๒ การปฏิบัติงานในสังกัดอาจล่าช้า เพราะข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่มีจำนวนไม่เพียงพอ

โอกาส ( Opportunities )

- ๓.๑ ควรมีการเปิดอบรมเกี่ยวกับการใช้งานระบบ GFMS เพิ่มเติมแก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด
- ๓.๒ ควรเสริมสร้างการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม และ วินัยของ ตร.
- ๓.๓ ควรจัดทำมาตรฐานจริยธรรมของ ตร. และ ส่งเสริมการประพฤติตนตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในหน่วยงานต่อต้านการทุจริตอย่างเคร่งครัด

อุปสรรค ( Threats )

- ๔.๑ ขาดแคลนกำลังพลชั้นประทวนและระดับ รอง สว.
- ๔.๒ แต่งตั้งข้าราชการตำรวจไม่ตรงความรู้ความสามารถ

๒. การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน

๑. แต่งตั้งข้าราชการให้เต็มตามอัตราอนุญาตในทุกตำแหน่ง
๒. จัดฝึกอบรมระเบียบ วิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

ร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน (SWOT) ของ รร.นรต.

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ การจัดกลุ่มงานสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการแบ่งแยกหน้าที่อย่างชัดเจน
- ๑.๒ มีการสร้างความสามัคคีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เช่น มีการจัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคี
- ๑.๓ บุคลากรมีความรู้เฉพาะด้านตามตำแหน่งของตนเอง

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๒.๑ การแบ่งโครงสร้างออกมาเป็นหน่วยย่อยมากเกินไปทำให้เกิดความล่าช้าในการประสานงานและสิ้นเปลืองงบประมาณ
- ๒.๒ การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามระเบียบงานสารบรรณทำให้เกิดความล่าช้า
- ๒.๓ บุคลากรไม่เพียงพอกับตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรตามโครงสร้าง

โอกาส (Opportunities)

- ๓.๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีพื้นที่กว้างขวางเหมาะแก่การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการตำรวจ, นรต. และลูกจ้าง
- ๓.๒ มี พ.ร.บ.โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นของตนเอง

อุปสรรค (Threats)

- ๔.๑ สายการบังคับบัญชาที่กำหนดให้มีการควบคุมความประพฤติและข้อกำหนดทางด้านการดำเนินการทางวินัย ทำให้ข้าราชการตำรวจระดับล่างไม่กล้าแสดงความคิดเห็น
- ๔.๒ ไม่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเท่าที่ควร

๒. การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน

ร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๘

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ( SWOT ) ของ รร.นรต.

จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ เป็นสถาบันหลักของประเทศในระดับอุดมศึกษาที่ผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจ ตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๒.๑ เป็นสถาบันแห่งเดียวของประเทศในระดับอุดมศึกษาที่ผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจ ทำให้ขาดการแข่งขันด้านวิชาการ ส่งผลต่อการพัฒนาในทางวิชาการของตำรวจอย่างยั่งยืน

โอกาส (Opportunities)

๓.๑ บัณฑิตที่จบไปจากสถาบันแห่งนี้เป็นที่ยอมรับของสังคม และมีงานทำแน่นอน

อุปสรรค (Threats)

๔.๑ โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีสถานที่ตั้งอยู่ อ.สามพราน จ.นครปฐม เพียงแห่งเดียว ทำให้นักเรียนและผู้ปกครองที่อยู่ต่างจังหวัดต้องเดินทางไกล

๒. การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน

ร่างแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๘

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ( SWOT ) ของ รร.นรต.

จุดแข็ง ( Strengths )

๑.๑ เป็นสถาบันหลักที่ผลิตมุ่งนักเรียนนายร้อยตำรวจ

๑.๒ เป็นสถาบันที่เคารพระบอบอาวุโส รุ่นพี่รุ่นน้อง

๒. จุดอ่อน ( Weaknesses )

๒.๑ มีข้าราชการ และ พยาบาลวิชาชีพมีน้อย

๒.๒ นรต.ได้รับการบริการเรื่องดูแลรักษาพยาบาลไม่ดีเท่าที่ควร

๒.๓ จิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการยังมีน้อย ( บางนาย )

๓. โอกาสพัฒนา ( Opportunities )

๓.๑ มีการอบรมข้าราชการให้มีจิตสำนึกในอาชีพข้าราชการตำรวจ

๔. อุปสรรค

๒. การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน

ปัญหาของ รร.นรต. คือ ขาดบุคลากร ควรเน้นย้ำให้ข้าราชการที่มีอยู่ตั้งใจทำงาน และมีความสามัคคี เพื่อให้การทำงานราบรื่น และ ประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์

---

ร่างแผนพัฒนา รร.นรต. พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของ รร.นรต.

จุดแข็ง

-

จุดอ่อน (Weaknesses)

-

โอกาส (Opportunities)

-

อุปสรรค (Treats)

-

๒. การวิเคราะห์ปัญหา ข้อขัดข้อง และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน

- ขาดกำลังพล ระดับ รอง สว.และ ผบ.หมู่
- ขาดงบประมาณในการดำเนินงานทุกด้าน
- ขาดการวางแผนการดำเนินงานระยะยาว
- เห็นควรให้ ความสำคัญต่อปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ ขององค์กรก่อนอันดับแรก
- เห็นควรใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการขับเคลื่อนองค์กร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บก.อก.

โทร. ๑๒๘

ที่ ๐๐๓๕.๑๔/ ๑๐๑๕

วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙.

เรียน ผบก.ปค., ผบก.ศผต. และ ผบก.ศบศ.

คณบดี ตศ., นว. และ สค.

รอง ผบก.สทว.รร.นรต. และ รอง ผบก.สปศ.รร.นรต.

รอง ผกก.สสท.รร.นรต. และ สศก.รร.นรต.

๑. ตามที่ บก.อก.รร.นรต. ได้นำเสนอกรอบแนวคิดการจัดทำแผน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร รร.นรต. ครั้งที่ ๗ เมื่อวันอังคารที่ ๘ มี.ค. ๒๕๕๔ ณ ห้องประชุมบริหาร รร.นรต. รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

๒. ตามสั่งการ ผบช.รร.นรต. ในการประชุมตามข้อ ๑ ให้ทุกหน่วยร่วมระดมความคิดเห็นในกรอบแนวคิดการจัดทำแผน ฯ ดังกล่าว ทั้งนี้ให้เสนอแนวความคิดในทุก ๆ ด้าน เพื่อนำมาจัดทำแผนให้มีความสมบูรณ์ และครอบคลุมทุกภารกิจของ รร.นรต.

๓. เพื่อให้การดำเนินการตามข้อ ๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแจ้งมายังท่าน เพื่อทราบและกรุณาดำเนินการระดมความคิดเห็นภายในหน่วยงานของท่าน และจัดส่งข้อมูลให้ บก.อก. ภายในวันศุกร์ที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๕๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พล.ต.ต.

( ธีรชัย นิลานุก )

ผบก.อก.รร.นรต.









