



สถานีตำรวจนครบาลเตาปูน TAOPOON

รายงานผลการบริหาร และพัฒนากำลังพล



ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗



รายงานผลการบริหารและพัฒนากำลังพล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

สถานีตำรวจนครบาลเตาปูน

การบริหารและพัฒนากำลังพล ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นไป ตามมาตรฐานคุณธรรม เพื่อให้การดำเนินการในการบริหารกำลังพลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างแท้จริง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนากำลังพลของ สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ ประกอบด้วย

๑. หลักเกณฑ์การโยกย้ายกำลังพล
๒. หลักเกณฑ์การพัฒนากำลังพล
๓. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ผลการดำเนินการ

๑.หลักเกณฑ์การโยกย้ายกำลังพล

- ๑.การแต่งตั้งหรือโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ให้เป็นไปตาม กฎ ก.ตร.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้งข้าราชการตำรวจ ระดับสารวัตร ถึงจเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๙
- ๒.การแต่งตั้งหรือโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ให้เป็นไปตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยการแต่งตั้ง ข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๙

การขอรับการสนับสนุนกำลังพลระดับ รองสารวัตร ที่มีความรู้ ความสามารถ มาสับเปลี่ยน/ทดแทน กำลังพลที่ขอย้ายออก และสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังพลภายในสถานีตำรวจที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสม ตามสายงานนั้น ๆ วาระปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รายชื่อข้าราชการตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งออกนอกสังกัด บก.น.๒

ลำดับ	ยศ	ชื่อ ชื่อสกุล	ตำแหน่งเดิม	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่งใหม่	เลขตำแหน่งใหม่	คำสั่งที่
๑	ร.ต.อ.	ปภาสุต บวรพลภัทร	รอง สว.(สอบสวน) สน.เตาปูน	๓๐๐๕ ๓๗๕๐๓ ๐๓๕๓	รอง สว.(สอบสวน) สภ.แม่สอด จว.ตาก	๓๖๐๕ ๓๑๕๐๓ ๐๒๕๕	ก.๖ ที่ ๓๘/๖๗ ลง ๒๙ มี.๖๗
๒							
๓							
๔							
๕							

การขอรับการสนับสนุนกำลังพลระดับ ผู้บังคับหมู่ ที่มีความรู้ ความสามารถ มาสับเปลี่ยน/ทดแทน
กำลังพลที่ขอย้ายออก วาระปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รายชื่อข้าราชการตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งในสังกัด บก.น.๒

ลำดับ	ยศ	ชื่อ	ชื่อสกุล	ตำแหน่งเดิม	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่งใหม่	เลขตำแหน่งใหม่	คำสั่งที่
๑	ส.ต.ต.	จิรัชิต	สินวนชาติ	ผ.หมู่ (ป.) สน.สำราญราษฎร์	๑๐๐๘ ๑๒๒๐๒ ๑๕๒๓	ผ.หมู่ (ป.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๒ ๐๖๘๔	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๒	ส.ต.ท.	ณรงค์ฤทธิ์	มะลัด	ผ.หมู่ กองร้อยที่ ๓ กก.ควบคุมฝูงชน ๓ บก.อกผ.	๑๐๑๔ ๑๒๒๐๒ ๒๕๔๕	ผ.หมู่ (ป.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๒ ๐๗๒๖	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๓	ส.ต.ต.	ณัฐพงศ์	ทิพย์ข้า	ผ.หมู่ งานอารักขาที่ ๓ กก.อารักขา ๓ บก.อกผ.	๑๐๑๔ ๑๒๒๐๒ ๑๖๖๒	ผ.หมู่ (จร.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๓ ๐๗๕๖	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๔	ส.ต.ท.	ธวัชชัย	ชัยเนตร	ผ.หมู่ กองร้อยที่ ๓ กก.ควบคุมฝูงชน ๓ บก.อกผ.	๑๐๑๔ ๑๒๒๐๒ ๒๖๗๕	ผ.หมู่ (คตศ.) (ป.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๒ ๐๗๔๔	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๕	ส.ต.ท.	ปรกรณ์	สมหวัง	ผ.หมู่ (ป.) สน.นางเลิ้ง	๑๐๐๓ ๑๒๒๐๒ ๐๘๘๘	ผ.หมู่ (ป.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๒ ๐๖๘๘	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๖	ส.ต.ท.	พงศกร	นามวงศ์	ผ.หมู่ (พงว.) (ป.) สน.สุวินทวงศ์	๑๐๐๕ ๑๒๒๐๒ ๑๓๓๓	ผ.หมู่ (เวรบริการ) (ส.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๒ ๐๗๕๒	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๗	ส.ต.ท.	ยศวริศ	คำผายจันทร์	ผ.หมู่ กองร้อยที่ ๓ กก.อารักขา ๓ บก.อกผ.	๑๐๑๔ ๑๒๒๐๒ ๐๕๑๓	ผ.หมู่ (จร.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๓ ๐๗๕๔	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๘	ส.ต.ท.	ราเชนทร์	จัญมณีศรี	ผ.หมู่ (ป.) สน.ธรรมศาลา	๑๐๐๙ ๑๒๒๐๒ ๐๔๔๙	ผ.หมู่ (เวรบริการ) (ส.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๒ ๐๗๕๑	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๙	ส.ต.ท.	วิศวัฒน์	คงสุชาติ	ผ.หมู่ (คตศ.) (ป.) สน.สุวินทวงศ์	๑๐๐๕ ๑๒๒๐๒ ๑๒๗๕	ผ.หมู่ (พงว.) (ป.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๒ ๐๘๔๓	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๑๐	ส.ต.ท.	วุฒิไกร	จอมเกาะ	ผ.หมู่ (ป.) สน.นางเลิ้ง	๑๐๐๓ ๑๒๒๐๒ ๐๘๘๘	ผ.หมู่ (ป.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๒ ๐๗๐๘	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๑๑	ส.ต.ท.	ศุภกิจ	มงคลยุทธ์	ผ.หมู่ (สิบเวร) (ป.) สน.บางโพ	๑๐๐๓ ๑๒๒๐๒ ๐๙๕๒	ผ.หมู่ (ผ.พงส.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๒ ๐๗๖๐	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๑๒	ส.ต.ท.	สถาพร	อาชานอก	ผ.หมู่ (ป.) สน.ทุ่งมหาเมฆ	๑๐๐๗ ๑๒๒๐๒ ๐๙๓๒	ผ.หมู่ (จร.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๓ ๐๗๘๙	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๑๓	ส.ต.ท.	อภิชาติ	จันลา	ผ.หมู่ กองร้อยที่ ๓ กก.ควบคุมฝูงชน ๓ บก.อกผ.	๑๐๑๔ ๑๒๒๐๒ ๐๕๒๕	ผ.หมู่ (คตศ.) (ป.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๒ ๐๗๔๘	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗
๑๔	ส.ต.ท.	อรรถพล	จันจำปา	ผ.หมู่ (ป.) สน.นางเลิ้ง	๑๐๐๓ ๑๒๒๐๒ ๐๗๙๙	ผ.หมู่ (จร.) สน.เตาปูน	๑๐๐๔ ๑๒๒๐๓ ๐๘๐๒	บ.ข.น. ที่ ๓๘๘/๖๗๗ ลง ๒๗ มี.ค.๖๗

๒. หลักเกณฑ์การพัฒนากำลังพล

ตามที่สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ ได้จัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการตำรวจในสังกัด ตามหัวข้อ “พัฒนาคน พัฒนางาน เพื่อสืบสานองค์กร” ใน ๓ ระยะ เพื่อเรียนรู้ระบบการทำงานจากระดับผู้สู้น้อง และเพื่อสืบสานวัฒนธรรมองค์กรและสานต่อระบบการทำงาน อีกทั้งมีการปฐมนิเทศข้าราชการตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายมาดำรงตำแหน่งใหม่ รวมถึงข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งครั้งแรก ให้มาปฏิบัติหน้าที่ในสังกัด สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ จัดระบบพี่เลี้ยงในแต่ละสายงาน เพื่อคอยดูแล แนะนำ และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ควบคู่กับการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ โดยกำหนดเป็นนโยบายและได้มอบหมายให้ฝ่ายอำนวยการ จัดทำแผนงาน/กิจกรรม/โครงการพัฒนากำลังพล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย กฎหมายและมีคุณธรรมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ โดยการจัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการแก่ข้าราชการตำรวจ ทุกครั้งที่มีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจมารับตำแหน่งใหม่ในสถานีตำรวจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร ในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลเตาปูน ได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่ง ระดับ สารวัตร (ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม) ทำหน้าที่ชุมชนสัมพันธ์ จำนวน ๓ นาย (ว่าที่ พ.ต.ต.อดิศักดิ์ พงษ์พรหม , ว่าที่ พ.ต.ต.สุระเดช หวังจิตร , ว่าที่ พ.ต.ต.ธีรพร สอนสอาด) ดังนี้-



ว่าที่ พ.ต.ต.อดิศักดิ์ พงษ์พรหม



ว่าที่ พ.ต.ต.สุระเดช หวังจิตร



ว่าที่ พ.ต.ต.ธีรพร สอนสอาด

ส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลในสังกัด ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทุกรูปแบบ

เจ้าหน้าที่จราจร สน.เตาปูน เข้ารับการอบรมเรื่องข้อกฎหมายจราจร ใบบังทางออนไลน์ การพัฒนาหน่วยงานให้ทันสมัย ไปสู่ระบบราชการไทย ๔.๐ ให้เป็นองค์กรที่เปิดกว้าง ทำงานในเชิงรุก มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) เตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือ ความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการดำเนินงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กร ที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นองค์กรสมัยใหม่



๓.หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

หลักในการพิจารณา

๑. นำผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และพฤติกรรมการทำงาน ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจมาเป็นหลักในการพิจารณาประกอบกับข้อมูลอื่น ๆ
- ๒ .การเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้จัดทำปีละ ๒ ครั้ง โดยพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน
๓. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดและวิธีการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พ.ศ.๒๕๖๕
๔. ดำเนินการตาม แผนวก ก.แนวทางปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ ตามมติ ก.ตร.ในที่ประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยให้มีผลบังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการตำรวจผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายก่อนวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

สำหรับกรณีข้าราชการตำรวจผู้ใดออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นในวันที่ ๓๑ มีนาคม หรือวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีที่จะได้เลื่อนนั้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ประเมินผลงานตามที่กำหนดใน กฎ ก.ตร.
 ๒. มีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานกลางขึ้นไป
- ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อน ๐.๕ ขั้น**
๑. บรรลุอายุไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
 ๒. ปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลดี เกิดความก้าวหน้า
 ๓. ไม่ถูกพักหรือให้ออกไว้ก่อน ถูกปลดออก ถูกไล่ออก หรือออกจากราชการด้วยเหตุใด เกิน ๒ เดือน
 ๔. ไม่ถูกลงโทษทางวินัยถึงที่สุด หรือไม่ถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาถึงที่สุด
 ๕. ไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินกว่าที่ ตร.กำหนด (ลา ๑๕ ครั้ง สาย ๑๘ ครั้ง)
 ๖. ปฏิบัติหน้าที่ ๖ เดือน ไม่ลาเกิน ๒๓ วัน เว้นแต่
 - ๖.๑ ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์
 - ๖.๒ ลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๙๐ วัน
 - ๖.๓ ลาป่วยจำเป็นต้องรักษาตัว ไม่เกิน ๖๐ วัน
 - ๖.๔ ลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่
 - ๖.๕ ลาพักผ่อน
 - ๖.๖ ลาปฏิบัติงานองค์กระระหว่างประเทศ
 - ๖.๗ ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ไม่เกิน ๑๕ วัน
 - ๖.๘ ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

๖.๙ ลาศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๖.๑๐ ศึกษาในสถานศึกษา ของ ตร.ปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งแรก ไม่น้อยกว่า ๒ เดือน

๖.๑๑ ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันควร

ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อน ๑ ชั้น

๑.อยู่ในเกณฑ์ ๐.๕ ชั้น

๒.มีผลงานดีเด่น

๓.มีความคิดริเริ่ม

๔.ตรากตรำเสี่ยงอันตราย

๕.ทำงานยากลำบากเป็นพิเศษ

๖.ทำงานเกินตำแหน่งหน้าที่

๗.ปฏิบัติงานดีเยี่ยมแก่ประเทศชาติ

ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อน ๒ ชั้น

๑.ครั้งปีแรกอยู่ในเกณฑ์เลื่อน ๑ ชั้น แต่ได้เลื่อนไม่ถึง ๑ ชั้น

๒.ครั้งปีแรกอยู่ในเกณฑ์เลื่อน ๑ ชั้นอีก

๓.ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเงินที่จะใช้เลื่อน

๔.ผู้มีอำนาจมีคำสั่งเลื่อนรวมทั้งปี ๒ ชั้นได้ (เลื่อน ๑ ต.ค. ๑.๕ ชั้น)



ผลการดำเนินการพิจารณาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ผนวก ก : แนวทางปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ
แนบท้ายหนังสือ ตร. ที่ ๐๐๐๙.๒๕๑/ว ๔๕๓๑ ลง ๒๘ พ.ย.๖๖

๑. ในแนวทางนี้

๑.๑ การพิจารณาถ้อยคำที่ปรากฏในกฎ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ถือตามแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑.๑.๑ ความในข้อ ๕ (๔) คำว่า “ส่งลงโทษทางวินัยถึงที่สุด” ให้พิจารณาตามกฎหมายว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการตำรวจ

๑.๑.๒ ความในข้อ ๕ (๔) คำว่า “เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน” ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาด้วยความละเอียดรอบคอบโดยคำนึงถึงผลกระทบอื่นอันอาจเกิดขึ้นต่อสังคม ความยุติธรรม และพึงสังวรในการใช้ดุลยพินิจด้วยความระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น

๑.๑.๓ ความในข้อ ๕ (๔) คำว่า “เหตุผลอันสมควร” ให้พิจารณาด้วยความละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจผู้นั้นว่ามีความสมเหตุสมผล ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับระยะเวลา ระยะเวลา สภาพภูมิประเทศ สภาพภูมิอากาศ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ และอื่น ๆ ประกอบกัน

๑.๒ “การเลื่อนเงินเดือน” หมายความว่า การสั่งให้ข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงขึ้นหรือได้รับเงินตอบแทนพิเศษแทนการเลื่อนเงินเดือน เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในครั้งปีที่แล้วมา

๑.๓ “หน่วยจัดทำบัญชี” หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดทำบัญชีแสดงการเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตำรวจที่หน่วยงานนั้นนำมาคำนวณโควตาเลื่อน ๑ ชั้น หรือโควตาเลื่อน ๒ ชั้น จำนวนและใช้วงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งจัดทำเอกสารรายละเอียดประกอบตามที่กำหนดไว้ในแนวทางนี้

๑.๔ “วงเงินงบประมาณ” หมายถึง กรอบจำนวนเงินงบประมาณที่นำไปใช้เลื่อนเงินเดือนและให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการตำรวจ

๑.๕ “โควตาเลื่อน ๑ ชั้น” หมายถึง กรอบจำนวนข้าราชการตำรวจตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ให้เลื่อนเงินเดือน ๑ ชั้นได้ ณ วันที่ ๑ เม.ย.

๑.๖ “โควตาเลื่อน ๒ ชั้น” หมายถึง กรอบจำนวนข้าราชการตำรวจตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ให้เลื่อนเงินเดือนรวมทั้งปี ๒ ชั้นได้ ณ วันที่ ๑ ต.ค.

๑.๗ “เงินตอบแทนพิเศษ” หมายถึง เงินซึ่งจ่ายเป็นรายเดือนให้แก่ข้าราชการตำรวจผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับอยู่แล้ว (เต็มขั้น) และข้าราชการตำรวจผู้นั้น ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนโดยให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษแทนการเลื่อนเงินเดือน ในอัตราร้อยละ ๒ (กรณี ๐.๕ ชั้น) ร้อยละ ๔ (กรณี ๑ ชั้น) และร้อยละ ๖ (กรณี ๑.๕ ชั้น) ของเงินเดือน ตามที่ระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด

๑.๘ ตำแหน่งข้าราชการตำรวจตำแหน่งใดในแนวทางนี้ให้หมายความรวมถึงตำแหน่งที่เทียบเท่าตำแหน่งนั้นด้วย

๑.๙ หน่วยงานระดับใดในแนวทางนี้ให้หมายความรวมถึงหน่วยงานที่เทียบเท่าหน่วยงานนั้นด้วย