สำเนาถูกต้อง
ที่ ๐๐๒๑.๑๑๒/๒๒๓๖
เรียน ผบช.ภ.๖
รอง ผบช.ภ.๖ และ รอง ผบช.สพฐ.ตร. ปฏิบัติราชการ ภ.๖
เพื่อโปรดทราบ

ภ.จว.เพชรบูรณ์
เลขที่ 2571
วันที่ 25 มี.ค. 65
เวลา

ผบก.ในสังกัด ภ.๖

เพื่อทราบและดำเนินการตามหนังสือ ตร. ที่ ๐๐๐๑(บร)/๐๙๖ ลง ๒๑ มี.ค.๖๕ เรื่อง การขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. (Royal Thai Police HRD Blueprint) จึงให้หน่วยต่าง ๆ นำแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. ไปเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจในส่วนที่รับผิดชอบ และดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนฯ สามารถสแกนรายละเอียดตาม QR code ที่แนบมาพร้อมนี้ แล้วรายงานความคืบหน้าการดำเนินการมายัง ภ.๖(ผ่าน ฝอ.๑ บก.อก.ภ.๖) ภายใน ๔ เม.ย.๖๕

พล.ต.ต.
(เอกรักษ์ ลิ้มสังกาศ)
รอง ผบช.ฯ ปรท.ผบช.ภ.๖
๒๖ มี.ค.๖๕

สำเนาถูกต้อง
ที่ ๐๐๒๑(พช).๑๑/ ๑๕๕๔
เรียน ผบก.ภ.จว.เพชรบูรณ์
รอง ผบก.ภ.จว.เพชรบูรณ์
เพื่อโปรดทราบ
ผกก.ฝอฯ , ผกก.สืบสวนฯ และ ผกก.(สอบสวน) กลุ่มงานสอบสวน ภ.จว.เพชรบูรณ์
ผกก.สภ. ในสังกัด ภ.จว.เพชรบูรณ์

เพื่อทราบและดำเนินการตามตามหนังสือ ภ.๖ ที่ ๐๐๒๑.๑๑๒/๒๒๓๖ ลง ๒๔ มี.ค.๖๕ ต่อท้ายหนังสือ ตร.ที่ ๐๐๐๑(บร)/๐๙๖ ลง ๒๑ มี.ค.๖๕ เรื่อง การขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. สามารถสแกนรายละเอียดตาม QR Code ที่แนบมาพร้อมนี้แล้วรายงานความคืบหน้าการดำเนินการส่ง ภ.จว.เพชรบูรณ์ ภายในวันที่ ๓๑ มี.ค.๖๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้ ๒๕ แผ่น

พ.ต.อ.
(หทัยวัฒก์ จารุชัยนิวัฒน์)
รอง ผบก.ฯ ปรท.ผบก.ภ.จว.เพชรบูรณ์
๒๗ มี.ค.๖๕

สแกนด้วย CamScanner

สำเนาถูกต้อง

ที่ ๐๐๒๑.๑๑๒/๒๒๓๖

เรียน ผบช.ภ.๖

รอง ผบช.ภ.๖ และ รอง ผบช.สพฐ.ตร. ปฏิบัติราชการ ภ.๖

เพื่อโปรดทราบ

ผบก.ในสังกัด ภ.๖

เพื่อทราบและดำเนินการตามหนังสือ ตร. ที่ ๐๐๐๑(บร)/๐๙๖ ลง ๒๑ มี.ค.๖๕ เรื่อง การขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. (Royal Thai Police HRD Blueprint) จึงให้หน่วยต่าง ๆ นำแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. ไปเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจในส่วนที่รับผิดชอบ และดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนฯ สามารถสแกนรายละเอียดตาม QR code ที่แนบมาพร้อมนี้ แล้วรายงานความคืบหน้าการดำเนินการมายัง ภ.๖(ผ่าน ฝอ.๑ บก.อก.ภ.๖) ภายใน ๔ เม.ย.๖๕

พล.ต.ต.

(เอกรักษ์ ลิ้มสังกาศ)

รอง ผบช.ฯ ปรท.ผบช.ภ.๖

๒๖ มี.ค.๖๕

สแกนด้วย CamScanner

เลขรับ 3365
วันที่ ๒๒ มี.ค. ๒๕๖๕
เวลา 0906 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ตร. **โทร.** ๐ ๒๒๐๕ ๑๔๙๕

ที่ ๐๐๐๑(บร)๐๙๖ **วันที่** ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. (Royal Thai Police HRD Blueprint)

ฝอ.๑ บก.อก.ภ.๖
เลขรับ 1474
วันที่ ๒ ๓ มี.ค. ๒๕๖๕
เวลา 0910 น.

เรียน ผบ.ตร.

จตช. รอง ผบ.ตร. หรือตำแหน่งเทียบเท่า
ผู้ช่วย ผบ.ตร. หรือตำแหน่งเทียบเท่า

เพื่อโปรดทราบ

ผบช. หรือตำแหน่งเทียบเท่า
ผบก. ในสังกัด สง.ผบ.ตร. หรือตำแหน่งเทียบเท่า

ด้วย ก.ตร. ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อ ๒๙ ต.ค.๖๔ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. (Royal Thai Police HRD Blueprint) เพื่อให้ ตร. ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และบันทึก ผบ.ตร ลง ๑๐ พ.ย.๖๔ ให้ดำเนินการขับเคลื่อนแผนแม่บทดังกล่าว โดยมี รอง ผบ.ตร. (บร) เป็นหัวหน้าทีม และหน่วยงานฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นเจ้าภาพ ประกอบกับ อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๓ ม.ค.๖๕ ที่ประชุมมีมติรับทราบแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. และให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อเสนอแนะของที่ประชุมส่งให้ ตร. เพื่อประกอบการพิจารณาการขับเคลื่อนแผนฯ และติดตามความคืบหน้าการดำเนินการของ ตร. แล้วรายงานที่ประชุมทราบเป็นระยะ ๆ ในโอกาสต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบ

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลเป็นอย่างเป็นรูปธรรม จึงให้หน่วยต่าง ๆ นำแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. ไปเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจในส่วนที่รับผิดชอบ และดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนฯ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยให้รายงานความคืบหน้าการดำเนินการมายัง ตร. (ผ่าน พท.สกพ.) ภายใน ๕ เม.ย.๖๕

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

พล.ต.อ.
(ปิยะ อุทาไย)
รอง ผบ.ตร.ปรท.ผบ.ตร.

รายละเอียดเพิ่มเติม

สแกนด้วย CamScanner

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ตร. โทร. ๐ ๒๒๐๕ ๑๔๙๕

ที่ ๐๐๐๑(บร)/๐๙๖ **วันที่** ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. (Royal Thai Police HRD Blueprint)

เรียน ผบ.ตร.

จตช. รอง ผบ.ตร. หรือตำแหน่งเทียบเท่า

ผู้ช่วย ผบ.ตร. หรือตำแหน่งเทียบเท่า

เพื่อโปรดทราบ

ผบช. หรือตำแหน่งเทียบเท่า

ผบก. ในสังกัด สง.ผบ.ตร. หรือตำแหน่งเทียบเท่า

ด้วย ก.ตร. ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อ ๒๙ ต.ค.๖๔ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. (Royal Thai Police HRD Blueprint) เพื่อให้ ตร. ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป และบันทึก ผบ.ตร ลง ๑๐ พ.ย.๖๔ ให้ดำเนินการขับเคลื่อนแผนแม่บทดังกล่าว โดยมี รอง ผบ.ตร. (บร) เป็นหัวหน้าทีม และหน่วยงานฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นเจ้าภาพ ประกอบกับ อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๓ ม.ค.๖๕ ที่ประชุมมีมติรับทราบแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. และให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อเสนอแนะของที่ประชุมส่งให้ ตร. เพื่อประกอบการพิจารณาการขับเคลื่อนแผนฯ และติดตามความคืบหน้าการดำเนินการของ ตร. แล้วรายงานที่ประชุมทราบเป็นระยะ ๆ ในโอกาสต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบ

เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลเป็นอย่างเป็นรูปธรรม จึงให้หน่วยต่าง ๆ นำแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร. ไปเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาข้าราชการตำรวจในส่วนที่รับผิดชอบ และดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนฯ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยให้รายงานความคืบหน้าการดำเนินการมายัง ตร. (ผ่าน พท.สกพ.) ภายใน ๕ เม.ย.๖๕

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

พล.ต.อ.

(ปิยะ อุทาโย)

รอง ผบ.ตร.ปรท.ผบ.ตร.

รายละเอียดเพิ่มเติม

สแกนด้วย CamScanner

มติ ก.ตร. ครั้งที่ 11/2564 เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2564

แผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(Royal Thai Police HRD Blueprint)

๑.ความเป็นมา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย มีกำลังพลกว่า ๒๒๑,๐๐๐ นาย ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจรวมทั้งหน่วยงานสนับสนุนการป้องกันปราบปรามต่างๆ ทั่วประเทศ เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องรับผิดชอบภารกิจต่างๆ ที่มีความหลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่ในสายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปราม สืบสวน สอบสวน จราจร อำนวยการและสนับสนุน เทคนิค และสายงานบริหาร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการสร้างและพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ปัญหาอาชญากรรม เทคโนโลยีในโลกปัจจุบันและอนาคต

อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้เคยศึกษาและวางระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบด้วย HRD Blueprint และการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง (Competency) ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๗ และการดำเนินการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สรุปผลการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ การวางกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบด้วย HRD Blueprint โดยพิจารณากรอบแนวคิดในการจัดทำ HRD Blueprint ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง ครอบคลุมบุคลากรทุกคนในองค์กร บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลในทุกด้าน ตอบสนองการเติบโต และการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต เป็นการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการจัดสรรงบประมาณ และต้องคำนึงถึงสถานภาพกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งหมด ซึ่งจำแนกเป็นระดับตำแหน่ง และสายงานต่างๆ (รศ.ดร.จิรประภา อัครบวร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ นำเสนอในการประชุม อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔)

๑.๒ การจัดทำต้นแบบสมรรถนะ (Competency) หัวหน้าสถานีตำรวจ ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของหัวหน้าสถานีตำรวจ สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ของหัวหน้าสถานีตำรวจ และสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ของหัวหน้าสถานีตำรวจ (ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๑๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๕)

๑.๓ การจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของข้าราชการตำรวจเพื่อการพัฒนา โดยศึกษาพิจารณาเปรียบเทียบกับสมรรถนะของตำรวจประเทศต่างๆ ที่มีการพัฒนากิจการตำรวจเป็นที่ยอมรับในระดับสากล แล้วนำมาจัดทำเป็นคุณลักษณะเพื่อใช้สำหรับการพัฒนข้าราชการตำรวจในทุกระดับตำแหน่ง (ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๑๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๕)

สแกนด้วย CamScanner

ลำดับ	กิจกรรม/รายละเอียด	หน่วยรับผิดชอบ	ระยะเวลา
๖	**การจัดระบบให้ข้าราชการตำรวจได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม เพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) และการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic driven)** - จัดทำหลักสูตรเฉพาะทาง ๕ สายงานหลัก เพื่อจัดการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่อง - การดำเนินการด้านงบประมาณ - วางระบบการจัดฝึกอบรมให้หน่วยต่าง ๆ ดำเนินการ	บช.ศ. กมค.(สบส.) และ สงป.	- ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๗	**การปรับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ของ ตร. ให้เป็นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)** - ใช้กระบวนการเรียนรู้ผสมผสาน เช่น การเรียนในห้อง การเรียนทางไกล ใช้ระบบ e-Learning ฝึกสถานการณ์สมมติ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น	ทุกหน่วย	- ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	วิธีการพัฒนาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)		
๘	**ทุนการศึกษาระดับปริญญาในต่างประเทศ สรรหาทุนการศึกษาให้แก่ข้าราชการตำรวจ** - ทุนสำนักงาน ก.พ. - ทุนศึกษาต่อของ ตร. - การแสวงหาความร่วมมือเพื่อสนับสนุนทุนการศึกษาจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นต้น	สกพ. รร.นรต.	- ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๙	**ทุนการฝึกอบรมระยะสั้น สรรหาทุนการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อจัดสรรให้ข้าราชการตำรวจไปฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน** ได้แก่ - ทุนการฝึกอบรมของสำนักงาน ก.พ. - ทุนของประเทศต่าง ๆ และองค์กรต่างประเทศ	สกพ. และ ตท.	- ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑๐	**หลักสูตรการฝึกอบรมภายในประเทศ สรรหาและประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนทุนการฝึกอบรมภายในประเทศ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ**	สกพ.	- ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๑๑	**สร้างระบบการเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)** - สร้างหลักสูตรหรือบทเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งประกอบด้วยบทเรียน สื่อการเรียน เงื่อนไขการฝึกอบรม และการทดสอบ - ผสมผสานใช้บทเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กับหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีอยู่แล้ว - จัดทำห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (e-Library)	บช.ศ. และ รร.นรต.	- ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สแกนด้วย CamScanner

ลำดับ	กิจกรรม/รายละเอียด	หน่วยรับผิดชอบ	ระยะเวลา
๑๒	**การทดสอบความรู้ด้านวิชาชีพตำรวจและความรู้ทางกฎหมาย** ๑) งานป้องกันปราบปราม ๒) งานจราจร ๓) งานสืบสวน ๔) งานสอบสวน ๕) งานอำนวยการ	บช.ศ. รร.นรต. และคณะทำงานด้านต่าง ๆ	- ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
	การพัฒนาหรือเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Doing)		
๑๓	**การตรวจร่างกายประจำปี และการประเมินสุขภาพจิต** - จัดระบบการตรวจร่างกายประจำปี และการประเมินสุขภาพจิตให้ครอบคลุมข้าราชการตำรวจและต่อเนื่อง	รพ.ตร.	- ในแต่ละปีงบประมาณ
๑๔	**การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย** - จัดระบบการทดสอบสมรรถนะทางร่ายกาย และสร้างความตระหนักและจูงใจให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาสมรรถนะทางร่ายกาย	รพ.ตร.	- ในแต่ละปีงบประมาณ
๑๕	**การจัดการฝึกและการประกวดการฝึกของข้าราชการตำรวจ** - จัดระบบให้ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจและหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ ได้รับการฝึกอย่างต่อเนื่อง - พัฒนารูปแบบการฝึกให้เหมาะสมกับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการตำรวจ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานต่าง ๆ	สยศ.ตร.	- ในแต่ละปีงบประมาณ
๑๖	**การฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุ** - จัดระบบให้ข้าราชการตำรวจมีการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และรูปแบบที่ ตร.กำหนด และติดตามผลการปฏิบัติ	สยศ.ตร. และหน่วยที่เกี่ยวข้อง	- ในแต่ละปีงบประมาณ
	การแบ่งปันความรู้และการสอน (sharing and teaching)		
๑๗	**การทบทวนหลังการปฏิบัติ (AAR After Action Review) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง** - การจัดทำแนวทางการทบทวนหลังการปฏิบัติ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยลักษณะงานหรือภารกิจที่ต้องมีการทบทวนหลังปฏิบัติ กระบวนการทบทวน ระยะเวลา บุคคลที่มีส่วนร่วม การเก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวน	บช.ศ. และทุกหน่วย	- ในแต่ละปีงบประมาณ
๑๘	**การมอบหมายให้ทำหน้าที่วิทยากร** - ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด ตามความรู้ความสามารถ - พัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรให้แก่ข้าราชการตำรวจ	ทุกหน่วย บช.ศ. รร.นรต.	- ในแต่ละปีงบประมาณ
๑๙	**การจับคู่การปฏิบัติหน้าที่ การจัดพี่เลี้ยงฝึกงาน** - การมอบหมายให้ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายเปลี่ยนสายงาน ปฏิบัติหน้าที่กับข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง	ทุกหน่วย	ในแต่ละปีงบประมาณ

สแกนด้วย CamScanner

ลำดับ	กิจกรรม/รายละเอียด	หน่วยรับผิดชอบ	ระยะเวลา
๒๐	**การนิเทศงานสำหรับข้าราชการตำรวจที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ครั้งแรก** - การจัดนิเทศงานหรือการฝึกอบรมให้ความรู้สำหรับข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก โดยมอบหมายข้าราชการตำรวจภายในหน่วยงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม	ทุกหน่วย	- ในแต่ละปีงบประมาณ
๒๑	**การสัมมนาประสบการณ์ข้าราชการตำรวจที่จะเกษียณอายุราชการ** - จัดสัมมนาเพื่อถ่ายทอดและรวบรวมประสบการณ์จากข้าราชการตำรวจที่จะเกษียณอายุราชการ รวมทั้งการเตรียมความพร้อมของผู้ที่จะเกษียณอายุราชการเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี	สกพ. และทุกหน่วยงาน	-ในแต่ละปีงบประมาณ
๒๒	**สร้างสภาพแวดล้อมจูงใจให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาตนเอง** - พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลบุคคล เพื่อจัดเก็บข้อมูลการพัฒนาข้าราชการตำรวจแต่ละบุคคล - ศึกษาและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจด้วยการใช้แผนพัฒนาบุคคลากรรายบุคคล (IDP: Individual Development Plan) - พิจารณาจัดทำเว็บไซต์หรือแอพพลิเคชั่นในลักษณะ Portal Web ซึ่งสามารถเชื่อมต่อไปยังเว็บไซต์อื่น เพื่อเป็นฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองของข้าราชการตำรวจ และเชื่อมโยงไปสู่ระบบการการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลและการประเมินผล	สกพ. และ บช.ศ.	- ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สแกนด้วย CamScanner

แผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

หน่วยงาน .....

ลำดับ	กิจกรรม/รายละเอียด	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ

ตรวจแล้วถูกต้อง

(.....)

...../...../.....

สแกนด้วย CamScanner

แนวทางการขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ลำดับ	กิจกรรม/รายละเอียด	หน่วยรับผิดชอบ	ระยะเวลา
๑	**พัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกำหนดเนื้อหาในแต่ละวิชา รวมทั้งการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจ**	ทุกหน่วยในสังกัด ตร.	- ตามกำหนดการปรับปรุงหลักสูตร -ระหว่างการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากร
	หลักสูตรเพื่อการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ		
๒	**หลักสูตรแรกเข้า (นรต. นสต. หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร** - พัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกำหนดเนื้อหาในแต่ละวิชาในหลักสูตรให้สอดคล้องกับมิติของการพัฒนาสมรรถนะ ๔ ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหาร สมรรถนะเฉาะทาง และสมรรถนะการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ โดยเน้นสมรรถนะหลักเป็นสำคัญ และสมรรถนะอื่น ๆ ตามลำดับความสำคัญ	รร.นรต. บช.ศ. ศฝร.บช.น. ศฝร.ภ.๑-๙	- ตามกำหนดการปรับปรุงหลักสูตร - ระหว่างการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากร
๓	**หลักสูตรพัฒนาด้านการบริหารงานตำรวจ (บตส. ผกก. สว. ฝอ.ตร. ด.ต.(๕๓ ปี) ฯลฯ** - พัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม หรือกำหนดเนื้อหาในแต่ละวิชาในหลักสูตรให้สอดคล้องกับมิติของการพัฒนาสมรรถนะ ๔ ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร สมรรถนะเฉพาะทาง และสมรรถนะการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ โดยเน้นสมรรถนะด้านการบริหารเป็นสำคัญ และสมรรถนะอื่น ๆ ตามลำดับความสำคัญ	รร.นรต. บช.ศ. ศร.บช.น. และ ศฝร.ภ.๑-๙	- ตามกำหนดการปรับปรุงหลักสูตร - ระหว่างการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากร
๔	**หลักสูตรเฉพาะทาง หลักสูตรที่กำหนดตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หลักสูตรเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะและประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่** - พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกำหนดเนื้อหาในแต่ละวิชาในหลักสูตรให้สอดคล้องกับมิติของการพัฒนาสมรรถนะ ๔ ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร สมรรถนะเฉพาะทาง และสมรรถนะการขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ โดยเน้นสมรรถนะด้านการบริหารเป็นสำคัญ และสมรรถนะอื่น ๆ ตามลำดับความสำคัญ	ทุกหน่วย	- ตามกำหนดการปรับปรุงหลักสูตร - ระหว่างการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากร
๕	**การจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลของ ตร.** - จัดทำโครงการการพัฒนาที่ตอบสนองการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทาง และมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการตอบสนองนโยบายของรัฐ	บช.ศ. และทุกหน่วย	- ตามแผนการจัดฝึกอบรมในแต่ละปีงบประมาณ

สแกนด้วย CamScanner

๑.๔ การจัดทำสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ของข้าราชการตำรวจเพื่อการพัฒนา โดยศึกษาพิจารณาเปรียบเทียบกับสมรรถนะทางการบริหารของตำรวจต่างประเทศที่มีพัฒนาการด้านกิจการตำรวจ เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและของข้าราชการพลเรือนที่กำหนดโดย ก.พ. รวมทั้งได้บูรณาการให้การกำหนดสมรรถนะทางการบริหาร มีความสอดประสานกับสมรรถนะหลักที่ได้กำหนดไว้แล้ว เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการตำรวจระดับตำแหน่งต่างๆ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน (ก.ตร. ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๖)

๑.๕ การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ที่ได้จัดทำขึ้นกับหลักสูตรพัฒนาด้านการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ หลักสูตรผู้กำกับการ (ผกก.) และหลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูง (บตส.) และการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนด

๑.๖ การปรับปรุงหลักสูตรแรกเข้า (pre-service training) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ (นสต.) และหลักสูตรสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ (นรต.) โดยกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่จะสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรดังกล่าว ให้สอดรับกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของตำรวจ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดกรอบคุณลักษณะดังกล่าวไว้ สรุปได้คือ

(1) ความรู้ด้านกฎหมาย
(2) ความรู้ด้านวิชาการตำรวจ
(3) ทักษะด้านยุทธวิธีตำรวจ
(4) คุณธรรม จริยธรรมและทักษะทางสังคม
(5) สมรรถนะทางร่างกายและโภชนาการ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีคำสั่งที่ ๕๒๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งคณะทำงานนโยบายการพัฒนางานด้านต่างๆ รวมถึงคณะทำงานนโยบายการพัฒนางานอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานด้านอำนวยการ ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งครอบคลุมทั้งการบริหารงานตำรวจด้านต่างๆ เช่น การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน งานที่ดินสิ่งก่อสร้าง งานด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น คณะทำงานนโยบายการพัฒนางานอำนวยการ พิจารณาแล้วเห็นว่ากำลังพลข้าราชการตำรวจมีจำนวนมาก ในขณะที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ รวมทั้งยังขาดการวางระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจในแต่ละระดับและสายงานต่างๆ ยังไม่มีความต่อเนื่องและไม่ครอบคลุมข้าราชการตำรวจทั้งหมด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับปฏิบัติที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน มีความจำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ครอบคลุมข้าราชการตำรวจทุกระดับตำแหน่งและทุกสายงาน อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีเป้าหมายในการพัฒนา และข้าราชการตำรวจได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย ทันต่อสถานการณ์ด้านอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนามิติต่างๆ อย่างสมดุล ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ศักยภาพ รวมทั้งสมรรถนะทางร่างกายและจิตใจ โดยวางกรอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Blueprint) เพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานในสังกัดที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

สแกนด้วย CamScanner

คณะทำงานนโยบายการพัฒนางานอำนวยการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้จัดทำร่างกรอบการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผ่านการพิจารณาของคณะทำงานฯ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ธันวาคม ๒๕๖๓ และได้นำเสนอ อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ พิจารณา และคณะอนุกรรมการได้พิจารณาและอภิปรายในประเด็นต่างๆ แล้ว เห็นชอบในหลักการของแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตร.(HRD Blueprint) ตามที่คณะทำงานนโยบายการพัฒนางานอำนวยการเสนอ เพื่อนำเสนอ ก.ตร. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป ทั้งนี้ คณะทำงานฯ ได้นำความเห็นจากการอภิปรายของที่ประชุม อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล มาปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police HRD Blueprint) เรียบร้อยแล้ว

๒.แผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒.๑ การแบ่งกลุ่มทรัพยากรบุคคลตำรวจ

ปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีกำลังพลจำนวนทั้งสิ้น ๒๒๑,๙๕๑ นาย (ข้อมูลเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔) แบ่งกลุ่มทรัพยากรบุคคลตำรวจ ตามกลุ่มตำแหน่ง เป็น ๖ กลุ่ม ดังนี้

๒.๑.๑ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง คือ ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งระดับ ผู้บังคับการ ขึ้นไป

๒.๑.๒ กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง คือ ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งระดับ ผู้กำกับการ และ รองผู้บังคับการ

๒.๑.๓ กลุ่มผู้บริหารระดับต้น คือ ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งระดับ สารวัตร และ รองผู้กำกับการ

๒.๑.๔ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาวุโส คือ ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งระดับ รองสารวัตร

๒.๑.๕ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งระดับ ผู้บังคับหมู่

๒.๑.๖ กลุ่มนักเรียนตำรวจ คือ ข้าราชการตำรวจที่อยู่ระหว่างการศึกษาในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ หลักสูตรนักเรียนนายสิบ หลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ (ตำแหน่งระดับรองผู้บังคับหมู่)

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (นาย)	กลุ่ม
๑.	ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ	๑	กลุ่มผู้บริหารระดับสูง
๒.	จเรตำรวจ/รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ	๖+(ที่ปรึกษาพิเศษ ตร.๑๐)	
๓.	ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ	๑๒	
๔.	ผู้บัญชาการ	๔๑+(ที่ปรึกษา ตร.๒๐)	
๕.	รองผู้บัญชาการ	๑๕๔	
๖.	ผู้บังคับการ	๒๙๓+(ผู้ทรงคุณวุฒิ ตร.๓๐)	
	รวม	**๕๖๗**	
๗.	รองผู้บังคับการ	๑,๓๐๗	กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง
๘.	ผู้กำกับการ	๓,๕๗๒	
	รวม	**๔,๘๗๙**	

สแกนด้วย CamScanner

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (นาย)	กลุ่ม
๙.	รองผู้กำกับการ	๗,๗๘๑	กลุ่มผู้บริหารระดับต้น
๑๐.	สารวัตร	๑๒,๖๖๖	
	รวม	**๒๐,๔๔๗**	
๑๑.	รองสารวัตร	๒๙,๘๐๖	กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาวุโส
๑๒.	ผู้บังคับหมู่	๑๕๑,๘๗๒	กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
๑๓.	รองผู้บังคับหมู่	๑๔,๓๘๐	กลุ่มนักเรียนตำรวจ
	รวมทั้งสิ้น	**๒๒๑,๙๕๑**	

หมายเหตุ : ตำแหน่งแต่ละระดับรวมตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น

: ข้อมูลเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ จากสำนักงานกำลังพล

หากจำแนกข้าราชการตำรวจ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถแบ่งข้าราชการตำรวจได้เป็น ๕ สายงาน คือ ป้องกันปราบปราม สืบสวน สอบสวน จราจร และอำนวยการและสนับสนุน โดยจำนวนบุคลากรในแต่ละสายงาน ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	จำนวน (นาย)	หมายเหตุ
๑.	ป้องกันปราบปราม	๑๓๒,๕๑๐	
๒.	สืบสวน	๒๑,๘๑๖	
๓.	สอบสวน	๑๒,๐๗๖	
๔.	จราจร	๑๐,๖๓๕	
๕.	อำนวยการและสนับสนุน	๔๔,๙๑๔	
	รวมทั้งสิ้น	**๒๒๑,๙๕๑**	

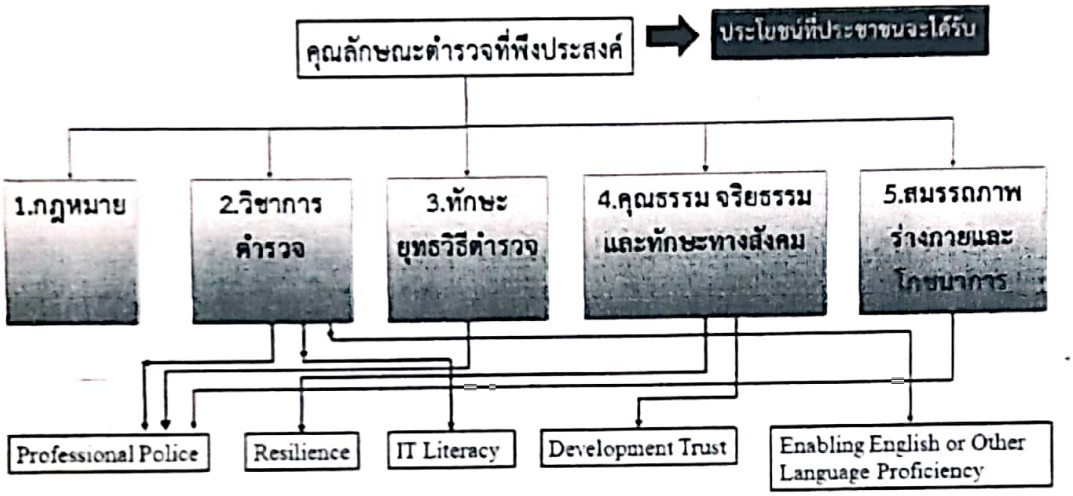
ที่มา : สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (เดือนมิถุนายน ๒๕๖๔)

๒.๒ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจที่ต้องการพัฒนา

ข้าราชการตำรวจเป็นเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจทั้งการสืบสวน สอบสวน จับกุม ตรวจค้น การดำเนินคดีด้านต่างๆ การปฏิบัติหน้าที่จะเกี่ยวข้องกับประชาชนและอาจกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในด้านกฎหมายอย่างเพียงพอ อีกทั้งงานตำรวจเป็นงานด้านผู้บังคับใช้กฎหมาย การเป็นตำรวจที่เชี่ยวชาญมีความเป็นมืออาชีพ (professional police) จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการตำรวจ เช่น การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวน การสอบสวน การจราจร การบริหารงานตำรวจ งานวิทยาการตำรวจ นิติวิทยาศาสตร์ เป็นต้น อีกทั้งจะต้องเป็นผู้ที่สามารถนำความรู้ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติได้ มีทักษะทางยุทธวิธีตำรวจ มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ มีทักษะทางด้านสังคมที่เข้ากับประชาชน รวมถึงทักษะทางด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมได้ และการเป็นผู้มีสมรรถนะทางร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง สามารถทนต่อการปฏิบัติงานที่หนักได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดคุณลักษณะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่พึงประสงค์ จะต้องประกอบด้วยความรู้ ความสามารถและทักษะ ๕ ด้าน ดังนี้

สแกนด้วย CamScanner

(1) ความรู้ด้านกฎหมาย
(2) ความรู้ด้านวิชาการตำรวจ
(3) ทักษะด้านยุทธวิธีตำรวจ
(4) คุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคม
(5) สมรรถนะทางร่างกายและโภชนาการ



โดยคุณลักษณะดังกล่าว จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในการตอบสนองภารกิจของรัฐตามกฎหมาย สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก (core competency) ตามที่ ก.ตร. ได้กำหนดไว้ในการประชุมครั้งที่ ๑๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ คือ ความเป็นตำรวจมืออาชีพ (Professional Police) ความอดกลั้น (Resilience) ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Literacy) การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา (Developing Trust) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ (Enabling English of Other Languages Proficiency) ซึ่งจะส่งผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนที่จะได้รับ คือ การมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสมรรถนะ ประชาชนจะได้รับการบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น มีความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสงบเรียบร้อย

๒.๓ มิติของการพัฒนา

ในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีสมรรถนะเหมาะสมกับการเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย ที่สามารถปกป้องชีวิตและทรัพย์สินประชาชน และอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนได้อย่างยุติธรรม จำเป็นต้องมีการพัฒนาในมิติต่างๆ เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูง ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของ "สมรรถนะ" ว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร" มิติของการพัฒนาข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วยการสร้างสมรรถนะใน ๔ มิติ ดังนี้

๒.๓.๑ สมรรถนะหลัก (Core competency) อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำสมรรถนะหลักของข้าราชการตำรวจ และ ก.ตร.ในการประชุมครั้งที่ ๑๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๕ เห็นชอบให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำต้นแบบสมรรถนะหลักของข้าราชการตำรวจไปพิจารณา

สแกนด้วย CamScanner

ดำเนินการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บังเกิดผล สมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องมีเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ โดยได้พิจารณาจากวิสัทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ยุทธศาสตร์ (strategy) ค่านิยม (value) และพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง ปรารถนาให้ข้าราชการตำรวจประพฤติปฏิบัติ องค์ประกอบของสมรรถนะหลักของข้าราชการตำรวจ มีองค์ประกอบ ๕ สมรรถนะ เรียกโดยย่อว่า "PRIDE" เพื่อใช้เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการตำรวจทั้งระบบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

P ความเป็นตำรวจมืออาชีพ (Professional Police)

R ความอดกลั้น (Resilience)

I ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Literacy)

D การสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา (Developing Trust)

E ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ (Enabling English of Other Languages Proficiency)

ระดับสมรรถนะแต่ละสมรรถนะจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามกรอบพฤติกรรม ซึ่งได้กำหนดระดับพฤติกรรมไว้ ๕ ระดับ นำมาพิจารณากำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบการทำงานและตามระดับตำแหน่ง ดังนี้

ตำแหน่งประเภท	กลุ่มระดับตำแหน่ง	กรอบพฤติกรรม	แสดงสมรรถนะระดับ
บริหารระดับสูง	ผู้บังคับการ ขึ้นไป	Strategic/Visionary leadership	๕
บริหารระดับกลาง	ผู้กำกับการ-รองผู้บังคับการ	Change leadership	๔
บริหารระดับสูง	สารวัตร-รองผู้กำกับการ	Performance leadership	๓
ปฏิบัติงานอาวุโส	รองสารวัตร	Team leadership	๒
ปฏิบัติงาน	ผู้บังคับหมู่	Self-leadership	๑

รายละเอียดคำจำกัดความของแต่ละสมรรถนะ และระดับของสมรรถนะ ปรากฏตามผนวก ก.

๒.๓.๒ สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial competency) อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำสมรรถนะทางการบริหารเพื่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในระดับตำแหน่งที่ทำหน้าที่ด้านการบริหาร ทั้งระดับสูง (ผู้บังคับการขึ้นไป) ระดับกลาง (ผู้กำกับการ-รองผู้บังคับการ) และระดับต้น (สารวัตร-รองผู้กำกับการ) โดยนำมาพิจารณากำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงาน และตามระดับตำแหน่ง ซึ่งระดับของสมรรถนะแต่ละระดับต้องแสดงให้เห็นความแตกต่างกันอย่างชัดเจนจนทำให้คนส่วนใหญ่สังเกตได้ กล่าวคือ ผู้ที่สามารถแสดงสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า จะต้องสามารถแสดงสมรรถนะในระดับที่ต่ำกว่าได้เช่นเดียวกัน การจัดระดับสมรรถนะจึงจัดไว้ในลักษณะของขั้นบันได โดยผู้ที่มีระดับสูงกว่าต้องแสดงสมรรถนะในระดับที่ต่ำกว่ามาก่อน สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย

๑) ภาวะผู้นำ (Leadership)

๒) การวิเคราะห์แก้ไขปัญหา (Problem Solving)

๓) การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

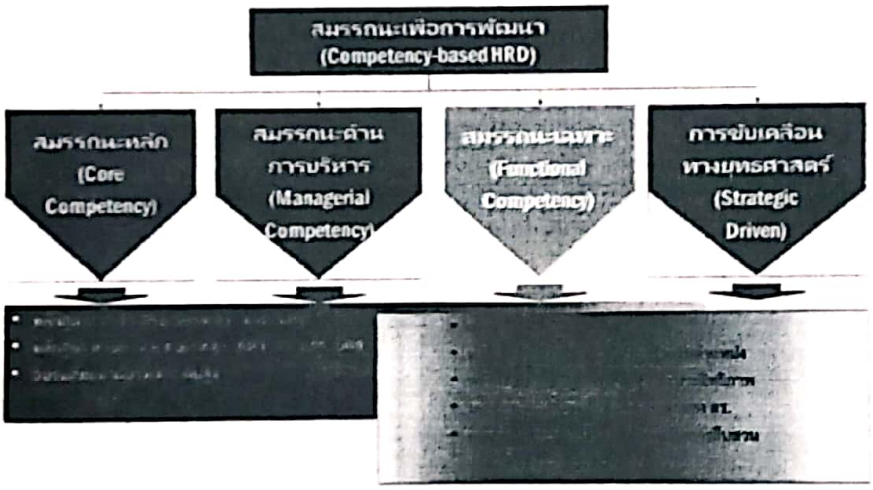
๔) ศิลปะการจูงใจ (Effective Communication and Consent)

สแกนด้วย CamScanner

รายละเอียดคำจำกัดความของแต่ละสมรรถนะ และระดับของสมรรถนะ ปรากฏตามผนวก ข.

๒.๓.๓ สมรรถนะเฉพาะ (Technical competency) หมายถึงสมรรถนะที่ข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละสายงานต้องมีและแสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจำแนกสายงานของข้าราชการตำรวจเพื่อการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น ๕ สายงาน คือ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสืบสวน สายงานสอบสวน สายงานจราจร สายงานอำนวยการ สนับสนุนและเทคนิค โดยข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงานจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๓.๔ การขับเคลื่อนทางยุทธศาสตร์ (Strategic driven) การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร จำเป็นต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งจะเป็นสิ่งที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางการขับเคลื่อนขององค์กร รวมทั้งยุทธศาสตร์หรือแนวนโยบายในระดับชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางดังกล่าว



๒.๔ แนวทางและวิธีการพัฒนา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหลักสูตรการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ จำนวนมาก รวมทั้งวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ อย่างไรก็ตาม หลักสูตรการฝึกอบรมและวิธีการพัฒนาแต่ละวิธีก็มีความเหมาะสมกับมิติของการพัฒนาที่แตกต่างกันไป

๒.๔.๑ การฝึกอบรม (training) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีอยู่แล้ว ปรับปรุงเนื้อหารายวิชา และวิธีการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการตำรวจในแต่ละมิติ และบรรลุผลสัมฤทธิ์การพัฒนาข้าราชการตำรวจที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

๒.๔.๑.๑ หลักสูตรแรกเข้า (pre-service training) ได้แก่ หลักสูตรนักเรียนนายสิบ (นสต.) หลักสูตรสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ (นรต.) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจและบุคคลที่บรรจุหรือโอนมาระดับชั้นประทวน (กอป.) การฝึกอบรมพื้นฐานข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร การจัดหลักสูตรจะต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะหลัก การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและสมรรถนะเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องหรือเป็นการพัฒนาในเบื้องต้น หรือมีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรก ทั้งนี้ หลักสูตรแรกเข้าจะต้องมีกรอบการพัฒนาตามคุณลักษณะข้าราชการตำรวจที่พึงประสงค์ ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น

สแกนด้วย CamScanner

๒.๔.๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาตามที่ ก.ตร.กำหนด (in-service training) ได้แก่

๑) หลักสูตรพัฒนาด้านการบริหารงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นข้าราชการตำรวจ ได้แก่ หลักสูตร ต.ต. ๕๓ ปี หลักสูตรสารวัตร (สว.) หลักสูตรผู้กำกับการ (ผกก.) หลักสูตรการบริหารงานตำรวจขั้นสูง (บตส.) หลักสูตรการบริหารการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมภาครัฐร่วมเอกชน (บรอ.) การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารเป็นสำคัญ ส่วนสมรรถนะด้านอื่นๆ มีความสำคัญในลำดับถัดไป

๒) หลักสูตรเฉพาะทาง (เป็นเงื่อนไขการได้รับเงินเพิ่มพิเศษ) ได้แก่

ลำดับ	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑.	การฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่ปกครองโรงเรียน	
๒.	การฝึกชัยยะระดับพื้นฐาน (ขั้นประทวน)	
๓.	การทำลายวัตถุระเบิด	
๔.	นักกระโดดร่มของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	
๕.	การต่อต้านการก่อการร้าย (นเรศวร ๒๖๑)	
๖.	การต่อต้านการก่อการร้าย (อรินทราช ๒๖)	
๗.	ประกาศนียบัตรด้านการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา	
๘.	ประกาศนียบัตรด้านการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา (กรณีพิเศษ)	
๙.	การฝึกอบรมเมื่อได้รับแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนระดับสารวัตร	
๑๐.	การฝึกอบรมเมื่อได้รับแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนระดับรองผู้กำกับการ	
๑๑.	การฝึกอบรมเมื่อได้รับแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่สอบสวนคดีระดับผู้กำกับการ	
๑๒.	การฝึกอบรมเมื่อได้รับแต่งตั้งผู้ทำหน้าที่สอบสวนคดีระดับรองผู้บังคับการ	
๑๓.	การพัฒนาผู้ทำหน้าที่นิติกรและหลักสูตรสำหรับตำแหน่งผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบสำนวนอัยการและให้ความเห็นทางกฎหมาย ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระดับรองสารวัตร	
๑๔.	การพัฒนาผู้ทำหน้าที่นิติกรและหลักสูตรสำหรับตำแหน่งผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบสำนวนอัยการและให้ความเห็นหงกฎหมาย ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระดับสารวัตร ขึ้นไป	

หมายเหตุ : สถานะของหลักสูตรในปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๓) หลักสูตรที่กำหนดตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ลำดับ	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑	การสืบสวนคดีอาญา	
๒	การสืบสวนคดีอาญาระดับก้าวหน้า	
๓	การฝึกชัยยะชั้นนำหน่วยสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	
๔	ต่อต้านปราบปรามการก่อความไม่สงบ (ตปส.)	
๕	ช่างอิเล็กทรอนิกส์เบื้องต้น	

สแกนด้วย CamScanner

ลำดับ	หลักสูตร	หมายเหตุ
๖	พนักงานวิทยุสื่อสาร ตชด.	
๗	ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน (ผบ.มว.ตชด.)	
๘	ตำรวจตระเวนชายแดน ระดับพื้นฐาน (กอป.)	
๙	ตำรวจตระเวนชายแดน ระดับพื้นฐาน (นสต.)	
๑๐	นักปฏิบัติการใต้น้ำ	
๑๑	ผู้ปฏิบัติงานในเรือตรวจการณ์	
๑๒	นิติวิทยาศาสตร์ขั้นพื้นฐาน	
๑๓	นักวิทยาศาสตร์ (สบ ๑)	

หมายเหตุ : สถานะของหลักสูตรในปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๔) หลักสูตรเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่

ลำดับ	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑	การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	
๒	การสืบสวน	
๓	ผู้ช่วยงานสอบสวน	
๔	การจราจร	
๕	งานสารบรรณ ธุรการและกำลังพล	
๖	การเงินงบประมาณ	
๗	ส่งกำลังบำรุง	
๘	การต่อต้านการก่อการร้าย (ฝ่ายสืบสวน)	
๙	การต่อต้านการก่อการร้าย (ฝ่ายปฏิบัติการสายตรวจ)	
๑๐	การปรับพื้นฐานยุทธวิธีตำรวจระดับครูฝึก	
๑๑	การฝึกอบรมเจ้าพนักงานดูแลการชุมนุมสาธารณะ	
๑๒	การฝึกอบรมข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ดูแลการชุมนุมสาธารณะ	
๑๓	การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับ ผู้บังคับหมู่ – รองสารวัตร สายงานป้องกันปราบปราม	
๑๔	การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับ ผู้บังคับหมู่ – รองสารวัตร สายงานสืบสวน	
๑๕	การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับ ผู้บังคับหมู่ – รองสารวัตร สายงานจราจร	
๑๖	การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับ สารวัตร สายงานป้องกันปราบปราม	
๑๗	การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับ สารวัตร สายงานสืบสวน	
๑๘	การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับ สารวัตร สายงานจราจร	

สแกนด้วย CamScanner

ลำดับ	หลักสูตร	หมายเหตุ
๑๙	การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับสารวัตร สายงานอำนวยการและสนับสนุน	
๒๐	ยุทธวิธีเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติด (สยบไพรี)	
๒๑	ควบคุมฝูงชน	
๒๒	การฝึกโดดร่มใหม่แบบกระตุกเอง	
๒๓	ผู้บังคับสุนัขตรวจค้นวัตถุระเบิดและผู้บังคับสุนัขตรวจค้นยาเสพติด	

๕) การจัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อดำเนินการฝึกอบรมหรือสัมมนาข้าราชการตำรวจ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพกำลังพลด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือรองรับนโยบายของรัฐบาล หรือการขับเคลื่อนในเชิงยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ตามสถานการณ์ด้านอาชญากรรมและความสงบเรียบร้อยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว หรือประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความจำเป็น และยังไม่มีหลักสูตรการฝึกอบรมโดยเฉพาะ เช่น การสืบสวนสอบสวนคดียาเสพติด การยึดทรัพย์ การฝึกอบรมบุคลากรที่จะทำหน้าที่เป็นวิทยากรไปขยายผลต่อในพื้นที่ต่างๆ ในแต่ละสายงาน ผู้ที่ทำหน้าที่ครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน การสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุตามกฎหมายใหม่ การปฏิรูปตำรวจ เป็นต้น รวมทั้งการฝึกเพื่อพัฒนายุทธวิธีตำรวจและเทคนิคการสืบสวนสอบสวนด้านต่างๆ

๖) การจัดระบบให้ข้าราชการตำรวจได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม เพื่อพัฒนาสมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) และการขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic driven) ทั้งนี้ ข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติงาน ถึงผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ ข้าราชการตำรวจตำแหน่งระดับ ผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร สารวัตร และรองผู้กำกับการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานหลักที่ต้องปฏิบัติหน้าที่สัมผัสกับประชาชนโดยตรง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจระดับตำแหน่ง ใน ๕ สายงานหลัก ได้แก่ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสืบสวน สายงานสอบสวน สายงานจราจร สายงานอำนวยการและสนับสนุน เป็นบุคลากรที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ครอบคลุมและต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องจัดระบบการฝึกอบรม และกำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละปีเป็นข้าราชการตำรวจจำนวน ๑ ใน ๓ ของจำนวนข้าราชการตำรวจทั้งหมดในแต่ละสายงาน ดังนั้น ข้าราชการตำรวจทุกนายจะได้รับการฝึกอบรมในรอบ ๓ ปี อย่างน้อย ๑ ครั้ง และกระจายการฝึกอบรมไปให้หน่วยงานระดับ บช./ภ. และ บก./ภ.จว. เป็นผู้ดำเนินการในการฝึกอบรมแต่ละระดับลดหลั่นกันไป และจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมให้เพียงพอ โดยหลักสูตรที่ฝึกอบรมข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงานจะต้องมีเนื้อหาการพัฒนาที่ตอบสนองสมรรถนะและคุณลักษณะของตำรวจที่พึงประสงค์

สแกนด้วย CamScanner

ลำดับ	สายงาน	ผู้บังคับหมู่		รองสารวัตร		สารวัตร		รองผู้กำกับการ	
		จำนวน (นาย)	พัฒนาร้อยละ ๓๓/ปี (นาย)	จำนวน (นาย)	พัฒนาร้อยละ ๓๓/ปี (นาย)	จำนวน (นาย)	พัฒนาร้อยละ ๓๓/ปี (นาย)	จำนวน (นาย)	พัฒนาร้อยละ ๓๓/ปี (นาย)
๑.	ป้องกันปราบปราม	๑๑๒,๔๖๙	๓๗,๑๑๕	๙,๓๒๐	๓,๐๗๖	๒,๓๑๐	๗๖๒	๑,๘๗๓	๖๒๔
๒.	สืบสวน	๑๒,๙๔๓	๔,๒๗๑	๔,๖๐๑	๑,๕๑๘	๒,๒๑๑	๗๓๐	๑,๕๙๕	๕๓๒
๓.	สอบสวน	๔,๖๕๓	๑,๕๓๕	๖,๕๖๐	๒,๑๖๕	๒,๘๒๙	๙๓๔	๑,๙๗๖	๖๕๙
๔.	จราจร	๙,๐๖๘	๒,๙๙๒	๑,๐๓๖	๓๔๒	๒๑๐	๖๙	๙๘	๓๓
๕.	อำนวยการสนับสนุนและเทคนิค	๑๒,๗๓๙	๔,๒๐๔	๘,๒๘๙	๒,๗๓๕	๕,๑๐๖	๑,๖๘๕	๒,๒๓๙	๗๔๖
	รวม	**๑๕๑,๘๗๒**	**๕๐,๑๑๘**	**๒๙,๘๐๖**	**๙,๘๓๖**	**๑๒,๖๖๖**	**๔,๑๘๐**	**๗,๗๘๑**	**๒,๕๙๔**

๗) ปรับการฝึกอบรมตามหลักสูตรให้เป็นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended learning) หลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ จำเป็นต้องปรับปรุงให้มีการเรียนรู้แบบผสมผสาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่ผสมผสานหลายรูปแบบ ทั้งการเรียนในห้องเรียนที่ผู้สอนกับผู้เรียนเผชิญหน้ากันโดยตรง การเรียนทางไกลผ่านระบบเทคโนโลยีออนไลน์ การเรียนที่ไม่จำกัดเวลาตามหลักสูตร ทุกคนสามารถเข้าเรียนได้ในทันทีที่มีโอกาส โดยไม่ต้องรอไปถึงตอนเปิดอบรมหลักสูตร ทั้งนี้ อาจมีการผสมผสานการเรียนในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การเรียนในห้อง (Classroom) การเรียนออนไลน์ (Online Classroom) การฝึกสถานการณ์สมมติ (scenario) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๒.๔.๒ การพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ

๒.๔.๒.๑ วิธีการพัฒนาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)

๑) ทุนการศึกษาระดับปริญญาในต่างประเทศ เป็นทุนที่สำนักงาน ก.พ. จัดสรรให้แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งทุนที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตั้งคำของบประมาณเอง ซึ่งปัจจุบันทุนที่ใช้งบประมาณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ทุนการศึกษาในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

๒) หลักสูตรการฝึกอบรมในต่างประเทศระยะสั้น เป็นทุนที่สำนักงาน ก.พ. จัดสรรให้ รวมทั้งหน่วยงานในต่างประเทศ องค์กรระหว่างประเทศ สนับสนุนให้ เช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตเลีย จีน องค์การตำรวจสากล (INTERPOL) อาเซียนนาโพล (ASEANAPOL) เป็นต้น

๓) หลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานภายในประเทศ เป็นหลักสูตรที่จัดโดยส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรต่างๆ เช่น หลักสูตรเสนาธิการทหาร หลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง หลักสูตรเกี่ยวกับงานพัสดุ (กรมบัญชีกลาง) เป็นต้น ข้าราชการตำรวจสามารถเข้าร่วมฝึกอบรมโดยใช้งบประมาณของหน่วยงานผู้จัดอบรม หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยในการสนับสนุนงบประมาณ รวมทั้งกรณีที่จะพิจารณานำหลักสูตรของหน่วยงานอื่นๆ ที่มีความชำนาญตามสายงานนั้นๆ มาใช้กับบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และในขณะเดียวกัน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องสร้างหลักสูตรของตนเองจากองค์ความรู้ที่มีความชำนาญ เช่น การสืบสวนสอบสวน เป็นต้น เพื่อใช้ในการอบรมบุคลากรในสำนักงาน

สแกนด้วย CamScanner

ตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นๆ นอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วย โดยพิจารณาทบทวน การจัดระบบหรือหลักสูตรที่มีอยู่ในปัจจุบันก่อน

๔) ระบบการเรียนทางอิเลกทรอนิกส์ (e-Learning) ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาบุคลากรในยุควิถีชีวิตแบบใหม่ (new normal) มีแนวทางการใช้ e-Learning กับการพัฒนาข้าราชการตำรวจ ดังนี้

(๑) สร้างเป็นหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการตำรวจตามสายงาน เช่น สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสืบสวน สายงานสอบสวน สายงานจราจร สายงานอำนวยการและสนับสนุน สายงานเทคนิค และงานความมั่นคง และกิจการพิเศษ เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ โดยการจัดทำหลักสูตรที่ประกอบด้วย

- เป้าหมายการเรียนรู้
- กลุ่มเป้าหมาย
- จำนวนวิชา/ชั่วโมง บทเรียน
- เงื่อนไขการเข้าฝึกอบรมและสำเร็จการฝึกอบรม เช่น ได้รับการแต่งตั้งใหม่ในสายงาน ทดแทนการฝึกอบรมปกติในปีนั้น เป็นต้น
- การจัดทำสื่อในหลักสูตร บทเรียน และการทดสอบความรู้

(๒) ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรที่มีอยู่แล้ว เช่น หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ (นสต.) หลักสูตรสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ (นรต.) หลักสูตรสารวัตร (สว.) หลักสูตรผู้กำกับการ (ผกก.) หลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูง (บตส.) เป็นต้น ในบางรายวิชาในหลักสูตรปรับระบบการเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning) โดยมีทั้งการเรียนในห้อง (Classroom) เรียนทางไกล (Online Learning) การฝึกสถานการณ์สมมติ (scenario) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการใช้การเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และมีการจัดทำ Police HRD e-Book

๕) การทดสอบความรู้ด้านวิชาชีพตำรวจและความรู้ทางกฎหมาย (Police Professional test/ Legal test) เพื่อใช้ทดสอบความรู้ของข้าราชการตำรวจที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละสายงาน นำผลการทดสอบไปประกอบการพัฒนารวมการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๒.๒ วิธีการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ (Doing)

๑) การตรวจร่างรายประจำปีและการทดสอบสมรรถนะทางร่างกาย (Physical test) เพื่อเป็นมาตรการให้ข้าราชการตำรวจทุกนายจะต้องเสริมสร้างสมรรถนะทางร่างกาย การดูแลสุขภาพของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) การฝึกยุทธวิธีตำรวจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจ/หน่วยปฏิบัติ ประจำสัปดาห์/เดือน กำหนดมาตรการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานีตำรวจและหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ จะต้องมีการฝึกทบทวนทักษะทางยุทธวิธีตำรวจ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในประจำทุกสัปดาห์/เดือน

๓) การประกวดการฝึกทางยุทธวิธี เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะทางยุทธิวิธีตำรวจด้านต่างๆ เช่น การประกวดการฝึกระดับกองบังคับการ/ตำรวจภูธรจังหวัด การประกวดการฝึกของหน่วยปฏิบัติการพิเศษ เป็นต้น

๔) การฝึกแผนเผชิญเหตุ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละสถานีตำรวจ ได้พัฒนาทักษะทางยุทธวิธี การปิดล้อมตรวจค้น โดยจัดให้มีการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุต่างๆ เช่น เหตุปล้นร้าย

สแกนด้วย CamScanner

ทอง ชิงทรัพย์ปั๊มน้ำมัน ร้านสะดวกซื้อ เหตุเพลิงไหม้ เป็นต้น โดยให้หน่วยงานระดับสถานีตำรวจ กองบังคับการ/ตำรวจภูธรจังหวัด ดำเนินการฝึกอย่างต่อเนื่องเป็นวงรอบประจำ

๒.๔.๒.๓ วิธีการแบ่งปันความรู้และการสอน (Sharing and teaching)

๑) การทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review) เมื่อเกิดคดีอาชญากรรมสำคัญ เหตุวิกฤติที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้มีการทบทวนบทเรียนจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกฝ่าย ไม่ว่างานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน งานจราจร และงานอำนวยการ เพื่อเป็นการศึกษาทบเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดทำเป็นองค์ความรู้ (Knowledge Management) สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวม

๒) การมอบหมายให้ทำหน้าที่วิทยากร เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจต้องพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ไปถ่ายทอดให้แก่ข้าราชการตำรวจอื่นหรือหน่วยงานภายนอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๓) การจับคู่การปฏิบัติหน้าที่ การจัดพี่เลี้ยงฝึกงาน เมื่อมีข้าราชการตำรวจได้รับการบรรจุแต่งตั้งมาปฏิบัติหน้าที่ครั้งแรก หรือการแต่งตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งในสายงานเป็นครั้งแรก จะต้องมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่คู่กับข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ความสามารถซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ก่อนแล้ว รวมทั้งการจัดคู่พี่เลี้ยงเพื่อฝึกงานให้แก่ข้าราชการตำรวจดังกล่าว

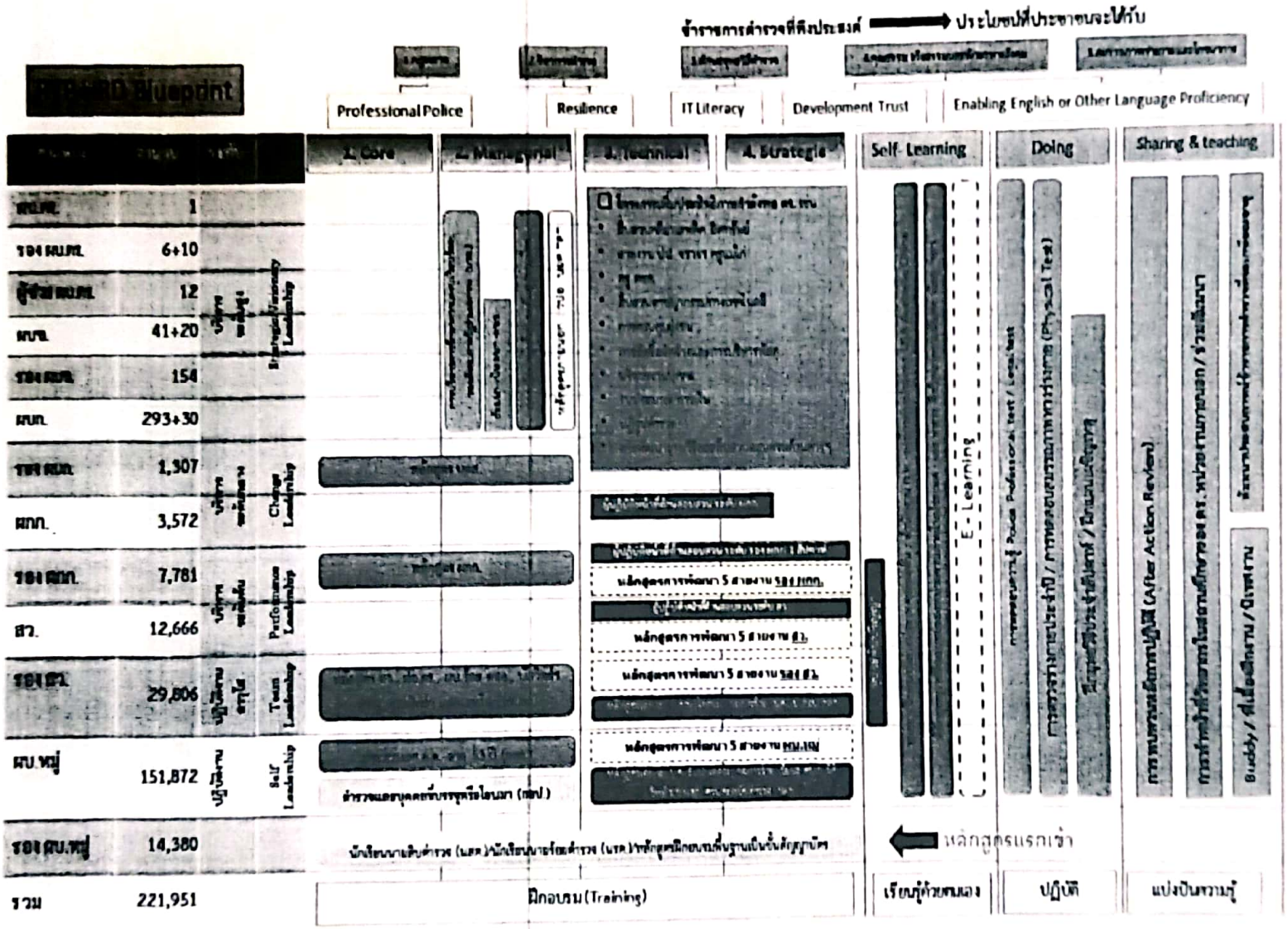
๔) การนิเทศงาน สำหรับข้าราชการตำรวจที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ครั้งแรก จะต้องมีการนิเทศงานโดยผู้บังคับบัญชาชั้นตอน รวมทั้งอาจจัดให้มีการฝึกอบรม แนะนำหน่วยงาน โครงสร้างองค์กร ระบบวิธีการปฏิบัติงาน กฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งครั้งแรกได้มีความเข้าใจหน่วยงานที่ตนต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

๕) การสัมมนาประสบการณ์ข้าราชการตำรวจที่จะเกษียณอายุราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการตำรวจที่จะเกษียณอายุราชการ เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ไว้ให้กับหน่วยงาน

๒.๔.๓ สร้างสภาพแวดล้อมจูงใจให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาตนเอง

พิจารณาปรับเปลี่ยนหลักการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากการเป็นผู้ให้การพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้สร้างระบบโดยการสร้างสภาพแวดล้อมให้ข้าราชการตำรวจกระตือรือร้นที่จะเป็นผู้พัฒนาตนเอง โดยกำหนดเงื่อนไข หลักเกณฑ์ในการชี้วัดและประเมินผล ซึ่งอาจเป็นการวางระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสำหรับบุคลากรด้วยการใช้แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP: Individual Development Plan) และหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรต้องเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Self-responsibility) ที่จะต้องมีแรงขับเคลื่อนที่เกิดจากตัวบุคลากรเอง (Self-development) โดยไม่ต้องให้หน่วยงานเป็นผู้จัดสรร ยกเว้นเป็นกรณีการฝึกอบรมที่เป็นไปตามวงรอบของการพัฒนาองค์กร การดำเนินการจะต้องควบคู่ไปกับระบบพัฒนาจากส่วนกลาง ทั้งนี้ อาจจัดทำ Portal Web ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่จัดทำเพื่อเข้าถึงข้อมูลและบริการต่างๆ ที่อยู่ในเว็บไซต์เอง รวมทั้งการเชื่อมต่อไปยังเว็บไซต์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถใช้เป็นฐานบันทึกข้อมูลระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสำหรับบุคลากร และเป็นแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองให้แก่บุคลากร (Resource for online self-education) โดยการสร้างฐานข้อมูล (platform) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับเพื่อให้เป็นแนวทางและคู่มือ (Guideline) ให้แก่ข้าราชการตำรวจทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลที่จำเป็น

สแกนด้วย CamScanner



สแกนด้วย CamScanner

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สง.ก.ตร. **โทร.** ๐ ๒๒๐๕ ๓๗๘๓

ที่ ๐๐๑๒.๑๒/ ๓๖๑ **วันที่** ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติ ก.ตร.ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔

สง.ผบ.ตร.
เลขที่รับ ๓๙๖๗
วันที่ ๑๐ พ.ย. ๒๕๖๔
เวลา ๑๐.๔๐ น.

เรียน ผบ.ตร. (ผ่าน พล.ต.อ.ปิยะ อุทาโย รอง ผบ.ตร./หัวหน้าคณะทำงานนโยบายการพัฒนางานอำนวยการ ตามคำสั่ง ตร.ที่ ๕๒๒/๒๕๖๓ ลง ๑๒ ต.ค.๖๓)

ด้วยในการประชุม ก.ตร.ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อ ๒๙ ต.ค.๖๔ ที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติในเรื่องที่เกี่ยวข้อง หรืออยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ดังนี้

วาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอเพื่อพิจารณา

<u>เรื่องที่ ๒</u> แผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police HRD Blueprint)

<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police HRD Blueprint) เพื่อให้ ตร.ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป ตามที่ อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อ ๒๔ มิ.ย.๖๔ เสนอ

ทั้งนี้ ที่ประชุมให้การรับรองมติในเรื่องนี้ และให้ดำเนินการต่อไปได้โดยไม่ต้องรอรับรองรายงานการประชุม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

พล.ต.ท.

(นพปฏล อินทอง)

เรียน ผบ.ตร.
- เพื่อโปรดทราบ มติ กตร. ผบช.สง.ก.ตร./เลขานุการ ก.ตร.
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ ที่ประชุมมอบหมาย
ให้ รองโยธิน (บร) เป็นหัวหน้าทีมในการขับเคลื่อน
แผนแม่บท, ดิฉันขอโดยมี สตพ. เป็นหน่วยสำรวจหลัก
โดยมี บชศ./บช.สท./สอบ./ตชด. เป็นคำปรึกษา, ดิฉันขอที่ในรายละเอียดต่อไป.

พล.ต.อ.
(ปิยะ อุทาโย)
รอง ผบ.ตร (บร)/
หัวหน้าคณะทำงานฯ
๑๐ พ.ย.๖๔

สแกนด้วย CamScanner

- ทราบตาม มติ ก.ตร.ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔
- ดำเนินการตามเสนอ รอง ผบ.ตร.(บร)

พล.ต.อ.

(สุวัฒน์ แจ้งยอดสุข)

ผบ.ตร.

๑๐ พ.ย.๖๔ ฯ.

สแกนด้วย CamScanner

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สง.ก.ตร. โทร. ๐ ๒๒๐๕ ๓๗๘๘

ที่ ๐๐๑๒.๑๓/ ๐๓๖ **วันที่** ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติ อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

เรียน ผบ.ตร. (ผ่าน พล.ต.อ.ปิยะ อุทาโย รอง ผบ.ตร./หัวหน้าคณะทำงานนโยบายการพัฒนางานอำนวยการ ตามคำสั่ง ตร.ที่ ๕๖๘/๒๕๖๔ ลง ๕ พ.ย.๖๔)

ด้วยในการประชุม อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อ ๑๓ ม.ค.๖๕ ที่ประชุมได้พิจารณาเรื่องในวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอเพื่อทราบ เรื่องที่ ๒ แผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police HRD Blueprint) แล้วมีมติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคณะทำงานนโยบายการพัฒนางานอำนวยการ ดังรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

พล.ต.ต.

(ฐายุฏฐ์ จันทร์ถาวร)

รอง ผบช.สง.ก.ตร./

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ตร.ปฏิบัติหน้าที่แทน เลขานุการ ก.ตร.

พล.ต.ต. ปริญญา / รอง ผบ.ตร./เลขานุการ

- ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

พล.ต.อ.

(ปิยะ อุทาโย)

รอง ผบ.ตร./หัวหน้าคณะทำงานนโยบายฯ

๒ ก.พ. ๖๕

สแกนด้วย CamScanner

มติ อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๕

วาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอเพื่อทราบ

เรื่องที่ ๒ แผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police HRD Blueprint)

<u>การอภิปรายของที่ประชุม</u> **๑. พล.ต.อ.ดำรงศักดิ์ กิตติประภัสร์ ประธานอนุกรรมการ** ได้แสดงความเห็นว่า ตร. จะต้องวางแผนการขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police HRD Blueprint) ให้เกิดเป็นรูปธรรมและชัดเจน และควรจัดทำ Timeline ของการขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ โดยแสดงให้เห็นถึงกรอบเวลา ขั้นตอน การดำเนินการ การติดตาม การประเมินผล รวมถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อน และการประเมินผล โดยฝ่ายเลขานุการฯ ติดตามความคืบหน้าเพื่อรายงานให้ อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล ทราบเป็นระยะ ๆ

๒. ศาสตราจารย์ ไผทชิต เอกจริยกร อนุกรรมการ ได้แสดงความเห็นว่า ตร. ควรมีการประเมินสมรรถนะของข้าราชการตำรวจที่ผ่านการฝึกอบรม ว่ามีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้นหรือไม่ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ตร. มากน้อยเพียงใด

๓. นางอรวรรณ คงธนขันติธร ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. อนุกรรมการ ได้แสดงความเห็นว่า การประเมินการพัฒนาข้าราชการตำรวจ ควรคำนึงเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ที่ผ่านการอบรมด้วย ซึ่งจะโยงไปถึงเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากมีการรายงานให้ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการอบรมทราบ จะช่วยให้การขับเคลื่อนเรื่องการพัฒนากำลังพลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยังเป็นการสร้างแรงจูงใจและเส้นทางเจริญเติบโตให้กับผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมอีกด้วย

๔. พล.ต.ท.นิรันดร เหลื่อมศรี ผบช.ศ. อนุกรรมการ ได้แสดงความเห็นว่าเนื้อหาของแผนแม่บทฯ มีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานของ ตร. ในหลายมิติ เช่น การศึกษาการฝึกอบรม กำลังพล เส้นทางการเจริญเติบโตของอาชีพ และงบประมาณ เป็นต้น ดังนั้น ฝ่ายเลขานุการฯ จึงควรพิจารณากำหนดกรอบในการติดตาม การประเมินผล และการรายงานผลการดำเนินการของหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนและครบทุกมิติ

๕. นายวรภัค ธันยาวงษ์ อนุกรรมการ ได้แสดงความเห็นว่า ตร. ควรมีการกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบ (Accountability) เพื่อประเมินว่าการพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งในส่วนของภาคเอกชนจะมีหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ๒ ส่วน รับผิดชอบร่วมกัน คือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งนี้ การกำหนดตัวผู้รับผิดชอบจะทำให้มีหน่วยงานรับไปปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถติดตามผลการดำเนินการเพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ทั้งนี้ ศาสตราจารย์ ศุภชัย ยาวประภาษ รองประธานอนุกรรมการ(๑) ได้แสดงความเห็นสอดคล้องกันว่า ตร. ควรมีการกำหนดเพิ่มเติมเกี่ยวกับหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบหลัก และหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบร่วม รวมถึงแนวทางในการติดตามประเมิน ซึ่งจะทำให้แผนแม่บทฯ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สำเนาถูกต้อง

ว่าที่ พ.ต.อ.

(ยุทธชัย ทรงอภิรัชต์)

ผกก.ฝ่ายการประชุม ๒ ตป.

๑ ก.พ.๖๕

สแกนด้วย CamScanner

๖. พล.ต.อ.รุ่งโรจน์ แสงคร้าม รองประธานอนุกรรมการ(๒) ได้แสดงความเห็นว่า แผนแม่บทฯ เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของ ตร. ซึ่งจะเกี่ยวเนื่องกับภารกิจของหลายหน่วยงาน ซึ่งการกำหนดให้ บช.ศ. เพียงหน่วยงานเดียวเป็นผู้รับผิดชอบจึงไม่สามารถขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ ได้ ดังนั้น ตร. จึงต้องเป็นเจ้าภาพหลักรับผิดชอบในการขับเคลื่อนโดยให้ประสานหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดแผนงานและโครงการในการดำเนินการ การมอบภารกิจ กรอบระยะเวลาการดำเนินการ ไปจนถึงการกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนเป็นรูปธรรมและมีความชัดเจน ทั้งนี้ อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล อาจจะมีมติ ให้ ตร. นำไปประกอบการพิจารณาขับเคลื่อนและรายงานผลความก้าวหน้าให้ทราบในโอกาสต่อไป

๗. พล.ต.ต.ปรีดา สถาวร รอง ผบช.สกพ. ผู้แทน ผบช.สกพ. อนุกรรมการ ได้ชี้แจงประเด็นการขับเคลื่อนดังกล่าวว่า ผบ.ตร. ได้มอบหมายให้ พล.ต.อ.ปิยะ อุทาโย รอง ผบ.ตร. (บร) เป็นผู้ขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ โดยมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สกพ. บช.ศ. และ รร.นรต. เป็นต้น ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละประเด็น ทั้งนี้ หากมีความคืบหน้าเป็นประการใด จะได้นำมารายงานให้ที่ประชุมทราบในโอกาสต่อไป

มติที่ประชุม ๑. รับทราบแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police HRD Blueprint)

๒. ให้ฝ่ายเลขานุการฯ นำข้อเสนอแนะของที่ประชุมส่งให้ ตร. เพื่อประกอบการพิจารณาการขับเคลื่อนแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police HRD Blueprint) และติดตามผลความคืบหน้าการดำเนินการของ ตร. แล้วรายงานที่ประชุมทราบเป็นระยะ ๆ ในโอกาสต่อไป

ตรวจแล้วถูกต้อง

พ.ต.อ.หญิง

(วันเพ็ญ สุนทรปกาสิต)

รอง ผบก.ตป./ผู้ช่วยเลขานุการฯ ปฏิบัติหน้าที่แทน

เลขานุการ อ.ก.ตร.พัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓๑ ม.ค.๖๕

สำเนาถูกต้อง

ว่าที่ พ.ต.อ.

(ยุทธชัย ทรงอภิรัชต์)

ผกก.ฝ่ายการประชุม ๒ ตป.

๑ ก.พ.๖๕

สแกนด้วย CamScanner