



คู่มือ แนวทางการดำเนินการ
ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ปี ๒๕๕๙

กองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง
โดย งานประกันคุณภาพฯ ฝ่ายบริการการฝึกอบรม

แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ บก.ฝรก.

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑. ผู้ผ่านการทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ		บผ./วิชาการ
<p>(ผลลัพธ์/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบกำหนดร้อยละ ๑๐๐ เท่ากับ ๕ คะแนน</p>	<p>บผ./งานวิชาการ จัดทำแบบรายงานผลการศึกษา และสรุปผล ผู้ผ่านการทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ เป็นคำร้อยละ โดยคิดผู้สอบไม่ผ่านในรายวิชา ทุกหลักสูตรที่มีระยะเวลาอบรมมากกว่า ๘ สัปดาห์</p> <p><u>เอกสารที่ต้องแนบเพื่อประกอบการพิจารณา ยกตัวอย่าง เช่น</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ แผนการฝึกอบรม ปี ๒๕๕๙ ▪ รายงานการประชุมเตรียมความพร้อมและดำเนินการแต่ละหลักสูตร ▪ แผนการบริหารหลักสูตร ▪ ประมวลการสอน ▪ รายงานการประเมินหลักสูตร ▪ แฉลงหลักสูตร ▪ คำสั่งตั้งกองอำนวยการสถานฝึกอบรม/แต่งตั้งวิทยากร/มอบหมายหน้าที่ แต่ละหลักสูตร ▪ บัญชีรายชื่อพร้อมคะแนนการทดสอบของผู้เข้ารับการศึกษาอบรมจำแนกตามหลักสูตร ▪ เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง 	บผ./วิชาการ

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๒ ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง		บผ./งานประกัน
<p>(กระบวนการ+ผลลัพธ์/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน</p> <p>ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง คะแนนเต็ม ๕</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</p> <p>๑. ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๒. ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๓. นำคะแนนจากข้อ ๑ และ ๒ มารวมกันแล้วหารด้วย ๒ ผลลัพธ์ที่ได้คือคะแนนของตัวบ่งชี้</p>	<p>บผ./งานประกัน จัดส่งแบบสำรวจความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง(เพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้รับบริการจากผู้สำเร็จการศึกษาอบรม)</p> <p>๑.แบบสำรวจความพึงพอใจต้องครอบคลุม ทั้ง ๓ ด้าน คือ</p> <p>๑.๑ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๐.๓๓ คะแนน)</p> <p>๑.๒ ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน (๐.๓๓ คะแนน)</p> <p>๑.๓ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพ (๐.๓๔ คะแนน)</p> <p>๒. แบบประเมินต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกนหรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่</p> <p>๒.๑ แบบประเมินของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัด ต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากร ไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (๐.๕ คะแนน)</p> <p>๒.๒ แบบประเมินของผู้เกี่ยวข้อง ต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ โดยแบบประเมินของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ สามารถนำมารวมกันได้ (๐.๕ คะแนน)</p> <p>๓.มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบประเมินทุกด้าน พร้อมสรุป</p> <p>๔.มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องเสนอผู้บังคับบัญชาสูงสุด</p>	บผ./งานประกัน

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ของหน่วยรับทราบ และสั่งการ</p> <p>๕. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา ยกตัวอย่างเช่น</p> <p>๑. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกชุดที่ได้รับกลับคืนมา</p> <p>๒. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบประเมินทุกด้าน พร้อมสรุป</p> <p>๓. เอกสารหลักฐานการนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องเสนอผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยรับทราบและสั่งการ</p> <p>๔. เอกสารหลักฐานการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>๕. เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	
๓ ผลการจัดการศึกษาอบรมที่เน้นผู้ศึกษาอบรมเป็นสำคัญ		บฝ.วิชาการ
(กระบวนการ/ค่าน้ำหนัก : ๕)		

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p><u>ประเด็นการพิจารณา</u></p> <p>๑. หน่วยศึกษาระบบมีมาตรการส่งเสริมให้ครู/อาจารย์ และครูฝึก และหรือวิทยากร</p> <p>๑.๑ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอบรม (๐.๕ คะแนน)</p> <p>๑.๒ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรศึกษาอบรมในแต่ละหลักสูตรที่ใช้ประเมิน (๐.๕ คะแนน)</p>	<p>■ <u>กศจ./บผ./ปค.</u> ประชุมร่วมกันเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมายของการจัดการศึกษาอบรม และหลักสูตรต่างๆทุกหลักสูตร ตลอดจนการวางแผนในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล (รายงานการประชุม)</p>	<p>กศจ.และ ปค.</p>
<p>๒. หน่วยศึกษาระบบมีมาตรการส่งเสริมให้ครู/อาจารย์ และครูฝึก และหรือวิทยากร</p> <p>๒.๑ วิเคราะห์ศักยภาพของผู้ศึกษาอบรมและเข้าใจผู้ศึกษาอบรมในรายบุคคล (๐.๕ คะแนน)</p> <p>๒.๒ นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงแผนการเรียนรู้ในแต่ละหลักสูตร (๐.๕ คะแนน)</p>	<p>๑. <u>บผ.</u> จัดทำแบบฟอร์มวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล</p> <p>๒. <u>กศจ.และ ปค.</u> ทำการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล (ตามแบบฟอร์ม) หรือการให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน (pre-test) จากนั้นสรุปผลการวิเคราะห์ แล้วนำผลการวิเคราะห์มาพัฒนาปรับปรุงแผนการสอนโดยบันทึกลงในบันทึกหลังการสอน (ด้านวิธีการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ การประเมินผลการเรียน เป็นต้น)</p>	<p>บผ. กศจ.และครูฝึก</p>
<p>๓. หน่วยศึกษาระบบมีการสำรวจ/ประเมินความรู้ความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้ศึกษาอบรมเป็นสำคัญของครู/อาจารย์ และครูฝึก และหรือวิทยากร</p>	<p>๑. <u>บผ.</u> จัดทำแบบประเมินความรู้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>๒. <u>กศจ.และ ปค.</u> ทำแบบประเมินความรู้ฯ ที่จัดทำขึ้น</p>	<p>กศจ./ปค</p>
<p>๔. ครู/อาจารย์ และครูฝึก และหรือวิทยากร</p> <p>๔.๑ มีการประเมินผลการฝึกอบรมที่</p>	<p>๑. <u>กศจ.และครูฝึก</u> มีวิธีการประเมินผลที่หลากหลาย และตรงตามสภาพจริง (เช่น การทดสอบ การสังเกต การนำเสนอ ผลงาน การแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติจริง)</p>	<p>กศจ./ครูฝึก</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>สอดคล้องกับสภาพการศึกษาอบรมที่จัดให้ผู้ศึกษาอบรม และตามพัฒนาการของผู้ศึกษาอบรมมีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (๐.๕ คะแนน)</p> <p>๔.๒ มีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาผู้ศึกษาอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๐.๕ คะแนน)</p>	<p>สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ปรากฏในแผนการสอนและบันทึกการสอน)</p> <p>๒. กอจ. และครูฝึก นำผลการประเมินมาพัฒนาแนวการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้ศึกษาอบรม โดยบันทึกไว้ในบันทึกหลังการสอน</p>	
<p>๕. ครู/อาจารย์ และครูฝึก และหรือวิทยากร สามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์จากประเด็นที่ ๑ ถึง ๔ มาพัฒนาการศึกษาอบรมในรุ่นหรือปีงบประมาณต่อไป</p>	<p>กอจ. และครูฝึก สรุปผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลังการเสร็จสิ้นการสอนในแต่ละหลักสูตร (PMIA: Plus จุดเด่น; Minus จุดด้อย; Interesting point จุดที่ควรพัฒนา; Approach แนวทางการพัฒนา) เพื่อนำข้อมูลมาบูรณาการในการพัฒนาการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรนั้นๆ ในรุ่นต่อไป</p>	<p>กอจ./ครูฝึก</p>
<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>๑. มีการดำเนินการได้ ๑ ข้อ</p> <p>๒. มีการดำเนินการได้ ๒ ข้อ</p> <p>๓. มีการดำเนินการได้ ๓ ข้อ</p> <p>๔. มีการดำเนินการได้ ๔ ข้อ</p> <p>๕. มีการดำเนินการได้ ๕ ข้อ</p>	<p><u>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</u> ยกตัวอย่างเช่น</p> <p>๑. เอกสารหลักฐานที่แสดงว่ามีการจัดโครงการ/กิจกรรมหรือเอกสารหลักฐานในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอบรม และหลักสูตรศึกษาอบรมที่กำหนดไว้</p> <p>๒. รายงานผลการดำเนินงานที่แสดงข้อมูลว่าผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจตามแนวทางที่กำหนด</p> <p>๓. มาตรการที่หน่วยศึกษาอบรมได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ครู/อาจารย์ และครูฝึก และหรือวิทยากรดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพผู้ศึกษาอบรม และเข้าใจผู้ศึกษาอบรมเป็นรายบุคคล</p> <p>๔. เอกสารหลักฐานหรือคู่มือที่เป็นแนวทางปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดไว้ โดยมีการประกาศหรือเผยแพร่อย่างกว้างขวาง</p> <p>๕. รายงานหรือผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้ศึกษาอบรมเป็นสำคัญ รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น แผนการสอน การจัดกิจกรรม สัตว์สวนวิชา สื่อ เทคโนโลยี เป็นต้น</p>	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๖. เอกสารหลักฐานในการติดตามและประเมินผล การศึกษาที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ศึกษา อบรม</p> <p>๗. เอกสารหลักฐานการนำผลประเมินมาปรับเปลี่ยน การศึกษาอบรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาผู้ศึกษาอบรมให้เต็ม ศักยภาพ</p> <p>๘. เอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการบูรณาการความรู้และ ประสบการณ์จากการจัดการศึกษาอบรมที่เน้นผู้ศึกษาอบรม เป็นสำคัญมาพัฒนาการเรียนการสอนในรุ่นต่อไป</p> <p>๙. เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	
๕ จำนวนงานวิจัยและหรือนวัตกรรมและหรือสิ่งประดิษฐ์		กจ./ปค.
(ผลลัพธ์/ค่านำหนัก : ๕) ใช้บัญญัติไตรยางค์เทียบจำนวนงานวิจัย	ครู หมายถึง ผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับหมวด ผู้บังคับหมู่ ฝ่ายปกครองและการฝึกของหน่วยศึกษาอบรมที่ทำหน้าที่ สอนภาควิชาการหรือภาคการฝึก	กจ./ปค.

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>กับจำนวนครู อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด โดยกำหนดร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๕ คะแนน</p>	<p>อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำของหน่วยศึกษาอบรม ยกเว้น กองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลางที่ใช้คำสั่งกองบัญชาการศึกษาให้ไปปฏิบัติราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กอจ.บช.ศ.มาปฏิบัติหน้าที่ บก.ฝรท. จำนวน ๕ คน ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ จำนวน ๔ คน - อาจารย์ สังกัด ฝ่ายปกครองฯ จำนวน ๔ คน - ผบ.ร้อย/ผบ.หมวด/ผบ.หมู่ ปค. มีจำนวน ๑๖ คน - รวมจำนวนอาจารย์และครูฝึกทั้งสิ้น ๒๔ คน - กอจ.และครูฝึกจัดทำนวัตกรรม จำนวน ๓ เรื่อง (โดย กอจ.จัดทำนวัตกรรม ๑ เรื่อง ปค.จัดทำนวัตกรรม ๒ เรื่อง) <p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา ยกตัวอย่างเช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.จำนวนและรายชื่องานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ของครู/อาจารย์และครูฝึกทั้งหมด ๒.จำนวนและบัญชีรายชื่อครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อตามปีงบประมาณโดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไปและนับรวมจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ๓.โครงการ/โครงการงานในการจัดทำงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ๔.รายงานผลการดำเนินการตามโครงการ/โครงการงานในการจัดทำงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ 	
<p>๕ จำนวนงานวิจัยและหรือนวัตกรรมและหรือสิ่งประดิษฐ์ ที่นำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการหรือวิชาชีพ</p>		<p>กอจ./ครูฝึก</p>
<p>(ผลลัพธ์/ค่าน้ำหนัก : ๕) ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ ผลรวมจำนวนงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือ</p>	<p>อาจารย์และครูฝึกนำผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์อย่างน้อย ๒ เรื่อง โดยต้องตรงตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในโครงการ/โครงการงานทางวิชาชีพ/โครงการวิจัยและรายงานการ</p>	<p>กอจ./ครูฝึก</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>สิ่งประดิษฐ์ที่นำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการหรือวิชาชีพกับจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด โดยกำหนดร้อยละ ๕ เท่ากับ ๕ คะแนน</p>	<p>วิจัยอย่างถูกต้อง สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีหลักฐานปรากฏอย่างชัดเจนถึงการนำไปใช้จนก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริงอย่างชัดเจนตามวัตถุประสงค์ และ/หรือ ได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ประเภทของการใช้ประโยชน์</p> <p>๑. การใช้ประโยชน์ในเชิงสาธารณะ เช่น ผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์แก่สาธารณชนในเรื่องต่าง ๆ ที่ทำให้คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของประชาชนดีขึ้น ได้แก่ การใช้ประโยชน์ด้านสาธารณสุข ด้านการบริหารจัดการสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยประชาชน ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้านวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น</p> <p>๒. การใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย เช่น ใช้ประโยชน์จากผลงานเชิงนโยบายในการนำไปประกอบเป็นข้อมูลการประกาศใช้กฎหมาย หรือกำหนดมาตรการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ โดยองค์กร หรือหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นต้น</p> <p>๓. การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เช่น ผลงานที่นำไปสู่การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ หรือผลิตภัณฑ์ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ หรือนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น</p> <p>๔. การใช้ประโยชน์ทางอ้อมของงานสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าทางจิตใจ ยกระดับจิตใจ ก่อให้เกิดสุนทรียภาพ สร้างความสุข เช่น งานศิลปะที่นำไปใช้ในโรงพยาบาล ซึ่งได้มีการศึกษาและการประเมินไว้</p> <p>๕. การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เช่น การใช้ประโยชน์ในการให้บริการวิชาการ (สอน/บรรยาย/ฝึกอบรม) เช่น เป็นสื่อการเรียนการสอน การใช้ประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน การเขียนตำรา แบบเรียน การใช้</p>	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ประโยชน์ในด้านการให้บริการ หรือเป็นงานวิจัยเพื่อต่อยอดโครงการวิจัย เป็นต้น</p> <p>หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรับรองการนำงานวิจัยนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ หมายถึง หน่วยงานหรือองค์กรระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระดับชาติหรือนานาชาติ ภายนอกหน่วยศึกษาอบรม ที่มีการนำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของหน่วยศึกษาอบรม ไปใช้ก่อให้เกิดประโยชน์ โดยมีการรับรองเป็นเอกสารหลักฐานที่ชัดเจน พร้อมทั้งระบุผลของการนำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์</p> <p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา ยกตัวอย่างเช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนและรายชื่องานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ของครู/อาจารย์และครูฝึกทั้งหมด ๒. จำนวนและบัญชีรายชื่อครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่ปฏิบัติงานจริง โดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ๓. โครงการ/โครงการงานในการจัดทำงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ๔. เอกสารหลักฐานที่แสดงว่ามีการเผยแพร่งานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ๕. ชื่อหน่วยงานและปีที่นำงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ไปใช้ประโยชน์ โดยมีหลักฐานการรับรองการใช้ประโยชน์จากหน่วยงานหรือองค์กรระดับ บก./บช./ตร. หรือหน่วยงานอื่นภายนอกหน่วยศึกษาอบรม ทั้งนี้ให้แสดงข้อมูลที่ระบุรายละเอียดการใช้ประโยชน์ที่ชัดเจน ด้วยตามแนวทางดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลที่แสดงผลดีที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมจากการนำผลงานวิจัย และหรือนวัตกรรมและหรือสิ่งประดิษฐ์ไปใช้ 	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ตามวัตถุประสงค์ของงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลแสดงผลดีที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมจากการนำนโยบาย/กฎหมาย/มาตรการที่เป็นผลจากงานวิจัยไปใช้ - ข้อมูลที่แสดงผลดีที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมจากการนำผลงานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาสาธารณะไปใช้ 	
<p>๖. ผลของการดำเนินโครงการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ</p>		<p>กศจ./ปค.</p>
<p>(กระบวนการ+ผลลัพธ์/ค่าน้ำหนัก : ๕) ประเด็นการพิจารณา ๑. มีโครงการบริการวิชาการหรือวิชาชีพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>กศจ./ครูฝึก</u> จัดทำโครงการหรือกิจกรรมบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ จำนวน 	<p>กศจ./ปค.</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>ที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ</p>	<p>อย่างน้อย ๕ โครงการ/กิจกรรม (อาจารย์และครูฝึก มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ คน) เพื่อพัฒนาหรือช่วยเหลือสังคมและชุมชน อันจะส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพชีวิต ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน โดยโครงการต้องมีองค์ประกอบครบถ้วน</p> <p>โครงการ/กิจกรรมการให้บริการทางวิชาการ หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยศึกษาอบรมได้จัดทำขึ้นหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาหรือช่วยเหลือสังคมและชุมชน ในรูปแบบของงานบริการวิชาการหรืองานประเภทให้บริการต่าง ๆ โครงการสัมมนา/ประชุมอบรมให้ความรู้แก่ชุมชนและส่งเสริมให้เกิดความสงบสุข/ลดปัญหาอาชญากรรม</p> <p>โครงการ/กิจกรรมบริการทางวิชาการและหรือวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมบริการวิชาการและหรือวิชาชีพที่หน่วยศึกษาอบรมจัดทำขึ้น หรือดำเนินการขึ้นแล้วมีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแก่ชุมชนในด้านต่าง ๆ และทำให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามศักยภาพของตน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในชุมชน การอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของชุมชนในด้านการป้องกันภัยอันตรายประเภทต่างๆ</p>	
<p>๒. มีการดำเนินการตามโครงการบริการ วิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ</p>	<p>กศจ. และ ปค. ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในโครงการ</p>	<p>กศจ./ปค.</p>
<p>๓. มีการตรวจสอบและประเมินผลโครงการ บริการวิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ</p>	<p>- กศจ.และ ปค. ที่ดำเนินโครงการดำเนินการตรวจสอบผลการดำเนินโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่</p> <p>- กศจ.และ ปค. ที่ดำเนินโครงการประเมินผลการดำเนินโครงการ</p>	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๔. มีการนำผลการประเมินโครงการบริการวิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ มาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการตามโครงการ</p>	<p>กศจ.และ ปค. ที่ดำเนินโครงการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการในปีถัดไป (นำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการในปีต่อไป-- โดยเขียนโครงการของปีงบประมาณถัดไปด้วย)</p>	
<p>๕. มีการนำผลการประเมินโครงการบริการวิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ รายงานผู้บังคับบัญชา ทราบและสั่งการ</p>	<p>กศจ.และ ปค. ที่ดำเนินโครงการสรุปผลการประเมินโครงการและรายงานผลการดำเนินงานและผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชารับทราบและสั่งการ</p>	
<p>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</p> <p>๑. ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๒. ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๕ คะแนน</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>ผลรวมจำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการทางวิชาการ และหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ X ๑๐๐</p> <p>จำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด</p> </div> <p>๓. นำคะแนนจากข้อ ๑ และ ๒ มารวมกันแล้วหารด้วย ๒ ผลลัพธ์ที่ได้คือคะแนนของตัวบ่งชี้</p>	<p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</p> <p>๑. ข้อมูลพื้นฐานและเอกสารหลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับการนับจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ให้นับเฉพาะที่ปฏิบัติงานจริง และลาศึกษาต่อตามปีงบประมาณ โดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป</p> <p>๒. การนับจำนวน หากโครงการใดมีกิจกรรมย่อยแทรกอยู่ในหนึ่งโครงการให้สามารถนับกิจกรรมย่อยแทนการนับโครงการได้</p> <p>๓. โครงการบริการวิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ</p> <p>๔. เอกสารหลักฐานการดำเนินการตามโครงการบริการวิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ</p> <p>๕. เอกสารหลักฐานการตรวจสอบและประเมินผล</p>	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>โครงการบริการวิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ</p> <p>๖. เอกสารหลักฐานการนำผลการประเมินโครงการบริการวิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ มาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการตามโครงการ</p> <p>๗. เอกสารหลักฐานการนำผลการประเมินโครงการบริการวิชาการหรือวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ รายงานผู้บังคับบัญชาทราบและสั่งการ</p>	
๗. ผลของการดำเนินงานของจุดที่ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ		ศูนย์ฝึกฯ/ปค./บผ.
<p>(กระบวนการ+ผลลัพธ์/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p>ประเด็นการพิจารณา</p> <p>๑. มีโครงการทุกจุดที่ให้บริการทางวิชาการและหรือวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน สังคม และประเทศ</p>	<p>บก.ผรภ.ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพเป็นประจำ และเป็นที่ยังพาท้องสังคม จนเป็นที่ยอมรับและมีผลต่อสังคม ชุมชน และประเทศ ๑๒ จุดบริการ ดังนี้</p> <p>๑. สนามยิงปืนระบบ N.R.A. ขนาด ๒๒ ช่องยิง จำนวน ๒ สนาม(สนามที่ ๑ – สนามที่ ๒ ถ.วิภาวดีฯ)</p> <p>๒. สนามยิงปืนระบบ P.P.C. ระยะ ๖๐ หลา (ถ.</p>	<p>- ศูนย์ฝึกฯ</p> <p>- ศูนย์ฝึกฯ</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>วิภาวดีฯ)</p> <p>๓. สนามยิงปืนพก บก.ฝรภ.</p> <p>๔. สนามยิงปืนทางยุทธวิธี</p> <p>๕. อาคารฝึกยุทธวิธี</p> <p>๖. สถานีหอสูง (ทดสอบกำลังใจ)</p> <p>๗. ห้องฝึกยิงปืนจำลองสถานการณ์(Simulator)</p> <p>๘. เรือพยาบาล</p> <p>๙. ห้องปฏิบัติการทางภาษา (Language Lab)</p> <p>๑๐. สนามยิงปืน ณ ศูนย์ฝึกยุทธวิธีตำรวจกลาง</p> <p>๑๑. สถานีหอสูง (ทดสอบกำลังใจ)</p> <p>๑๒. สถานีทดสอบสมรรถภาพ</p> <p>- ศูนย์ฝึกฯ/ฝ่าย ปค./และ บฝ. จัดทำโครงการจุดที่ให้บริการที่หน่วยของตนรับผิดชอบทุกจุดบริการ ตลอดจนเก็บสถิติการใช้จากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก</p> <p>การให้บริการวิชาการ หมายถึง การที่หน่วยศึกษาอบรมอยู่ในฐานะเป็นที่พึ่งของชุมชนหรือเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการหรือทำหน้าที่ใด ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาขั้นของชุมชน ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งของชุมชน รวมถึงการบริการทางวิชาการที่มีค่าตอบแทนและบริการทางวิชาการแบบให้เปล่า</p> <p>การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ หมายถึง การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน สังคม และประเทศ นำไปสู่ความสงบสุข เช่น การให้ความรู้เรื่องยาเสพติด การป้องกันภัยอันตรายจากแหล่งอบายมุขต่าง ๆ การป้องกันน้ำท่วม การจัดเวรยามดูแลหมู่บ้าน การให้ความรู้เรื่องการป้องกันตัว การฝึกยิงปืน เป็นต้น</p>	<p>- ปค.</p> <p>- ปค.</p> <p>- ปค.</p> <p>- ปค.</p> <p>- ปค.</p> <p>- บฝ.</p> <p>- ศูนย์ฝึกฯ</p> <p>- ศูนย์ฝึกฯ</p> <p>- ศูนย์ฝึกฯ</p>
<p>๒.มีการดำเนินการตามโครงการจุดให้บริการทางวิชาการและหรือวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน สังคม และประเทศ</p>	<p>ศูนย์ฝึกฯ/ฝ่าย ปค./บฝ. ดำเนินการตามโครงการจุดให้บริการของตนเอง พร้อมเก็บสถิติการใช้บริการจากหน่วยงานต่างๆ อย่างเป็นระบบ</p>	<p>ศูนย์ฝึกฯ/ปค./บฝ.</p>
<p>๓.มีการตรวจสอบและประเมินผล</p>	<p>- ศูนย์ฝึกฯ/ฝ่าย ปค./บฝ. ที่ดำเนินโครงการดำเนินการ</p>	<p>ศูนย์ฝึกฯ/ปค./</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
โครงการจุดให้บริการทางวิชาการ และหรือวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน สังคม และประเทศ	ตรวจสอบผลการดำเนินโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และประเมินผลการดำเนินโครงการ	บผ.
๔. มีการนำผลการประเมินโครงการจุดให้บริการทางวิชาการและหรือวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน สังคม และประเทศ มาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการตามโครงการ	ศูนย์ฝึกฯ/ฝ่าย ปค./บผ. ที่ดำเนินโครงการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการในปีถัดไป (นำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการในปีต่อไป--- โดยเขียนโครงการของปีงบประมาณถัดไปด้วย)	ศูนย์ฝึกฯ/ปค./บผ.
๕.มีการนำผลการประเมินโครงการจุดให้บริการทางวิชาการและหรือวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน สังคม และประเทศ รายงานผู้บังคับบัญชาทราบและสั่งการ	ศูนย์ฝึกฯ/ฝ่าย ปค./บผ. ที่ดำเนินโครงการสรุปผลการประเมินโครงการและรายงานผลการดำเนินงานและผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาทราบและสั่งการ	ศูนย์ฝึกฯ/ปค./บผ.
<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <p>๑. ๑ - ๒ จุดที่ให้บริการ ที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ</p> <p>๒. ๓ - ๔ จุดที่ให้บริการที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ</p> <p>๓. ๕ - ๖ จุดที่ให้บริการ ที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ</p> <p>๔. ๗ - ๘ จุดที่ให้บริการ ที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ</p> <p>๕. ๙ จุดที่ให้บริการ ที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ</p> <p><u>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</u></p> <p>๑. ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๒. ใช้จำนวนจุดที่ให้บริการที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ มาพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๓. นำคะแนนจากข้อ ๑ และ ๒ มา</p>	<p><u>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</u></p> <p>๑. ข้อมูลพื้นฐานและเอกสารหลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับหน่วยศึกษาอบรมที่ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพเป็นประจำและเป็นที่พักของสังคม จนเป็นที่ยอมรับและมีผลต่อชุมชนสังคม และประเทศ</p> <p>๒. เอกสารการเสนอโครงการและได้รับการอนุมัติการดำเนินโครงการจากผู้บังคับบัญชา</p> <p>๓. สถิติการใช้บริการแต่ละจุดอย่างชัดเจน</p> <p>๔. การประเมินผลการใช้บริการในแต่ละจุด และนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแต่ละจุดบริการ</p>	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>รวมกันแล้วหารด้วย ๒ ผลลัพธ์ที่ได้คือ คะแนนของตัวบ่งชี้</p>		
<p>๘. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม</p>		<p>ผอ.ยุทธศาสตร์</p>
<p>(กระบวนการ+ผลลัพธ์/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p>ประเด็นการพิจารณา</p> <p>๑.มีโครงการ/กิจกรรมการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>๑. <u>ผอ.</u>เขียนโครงการอนุรักษ์พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อรองรับกิจกรรมส่งเสริมและ สนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นกิจกรรมที่เรา เป็นผู้จัดทำและกิจกรรมที่หน่วยส่งบุคลากรไปเข้าร่วม จำนวน ๒๔ กิจกรรม (คำนวณจาก ร้อยละ ๒๐ ของ บุคลากรของ บก.ฝรภ.ทั้งหมด จำนวน ๑๑๙ คน)</p>	<p>ผอ.ยุทธศาสตร์</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p><u>หมายเหตุ:</u> โครงการหรือกิจกรรมที่จัดทำต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถประเมินผลได้</p> <p>๒. บุคลากรทุกคนในหน่วยให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรมและเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมแล้วให้ถ่ายภาพหรือรายงานเป็นหนังสือส่งให้ ผอ.</p>	บุคลากรทุกคน ใน บก.
๒. มีการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมการอนุรักษ์พัฒนาและสร้างเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม	ผอ.ยุทธศาสตร์และหน่วยต่างๆ ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในโครงการ	
๓. มีการตรวจสอบและประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการอนุรักษ์พัฒนาและสร้างเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม	- ผอ.ยุทธศาสตร์และหน่วยต่างๆ ที่ดำเนินโครงการดำเนินการตรวจสอบผลการดำเนินโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ และประเมินผลการดำเนินโครงการ	
๔. มีการนำผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมการอนุรักษ์พัฒนาและสร้างเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม มาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการตามโครงการ	ผอ.ยุทธศาสตร์และหน่วยต่างๆ ที่ดำเนินโครงการนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินการในปีถัดไป (นำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการในปีต่อไป--- โดยเขียนโครงการของปีงบประมาณถัดไปด้วย)	
๕. มีการนำผลการประเมินโครงการ/กิจกรรมการอนุรักษ์พัฒนาและสร้างเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม รายงานผู้บังคับบัญชาทราบและสั่งการ	ผอ.ยุทธศาสตร์และหน่วยต่างๆ ที่ดำเนินโครงการสรุปผลการประเมินโครงการและรายงานผลการดำเนินงานและผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาทราบและสั่งการ	
<p><u>เกณฑ์การให้คะแนน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● ใช้เทียบบัญญัติไตรยางศ์เทียบจำนวนโครงการ/กิจกรรมกับจำนวนครู/อาจารย์/ครูฝึกและบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรมทั้งหมด กำหนดร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๕ คะแนน ● ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา 	<p><u>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</u></p> <p>๑. หลักฐานที่แสดงว่าโครงการหรือกิจกรรมหรือโครงการด้านการทำนุบำรุง การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่หน่วยศึกษาอบรมดำเนินการได้เกิดประสิทธิผลและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ชุมชน สังคม หรือประเทศ อาทิ รายงานประจำปี ผลการประเมินโครงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม งานวิจัยเชิงประเมินโครงการ</p>	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>คะแนนเต็ม ๕</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</p> <p>๑. ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๒. ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๕ คะแนน</p> <p>๓. นำคะแนนจากข้อ ๑ และ ๒ มารวมกันแล้วหารด้วย ๒ ผลลัพธ์ที่ได้คือคะแนนของตัวบ่งชี้</p>	<p>๒. หลักฐานที่หน่วยศึกษาอบรมได้มีการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริการวิชาการ</p> <p>๓. หลักฐานที่แสดงว่าหน่วยศึกษาอบรมมีการวิจัยที่แสดงถึงการบูรณาการศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๔. หลักฐานที่แสดงว่าหน่วยศึกษาอบรมมีการสร้างวัฒนธรรมหรือองค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรม</p> <p>๕. หลักฐานที่แสดงว่าหน่วยศึกษาอบรมมีการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรม</p> <p>๖. จำนวนและบัญชีรายชื่อครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อตามปีงบประมาณโดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป</p> <p>๗. จำนวนและบัญชีรายชื่อบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรมทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อตามปีงบประมาณโดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมจำนวนบุคลากรที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป</p>	
๙ การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม		ผอ.(ธุรการ)
<p>(กระบวนการ+ผลลัพธ์/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p><u>ประเด็นการพิจารณา</u></p> <p>๑. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยศึกษาอบรมที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี</p>	<p>ผอ.(ธุรการ) รวบรวมข้อมูล เอกสาร และภาพถ่ายที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรใน บก.ผรภ. มีส่วนร่วมที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี เช่น การประชุมแถวตอนเช้า ภาพถ่ายการทำความสะอาดพื้นที่รับผิดชอบ Big Cleaning Day และอื่นๆ</p>	ผอ.(ธุรการ)
๒. สิ่งแวดล้อมด้านความปลอดภัยของ	ผอ.(ธุรการ) รวบรวมข้อมูล เอกสาร และภาพถ่ายที่แสดงให้เห็น	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
อาคารสถานที่ สะอาดถูกสุขลักษณะ และแตกต่างอย่างมีความสุนทรีย์	เห็นถึงสิ่งแวดล้อมด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ สะอาดถูกสุขลักษณะ และตกแต่งอย่างมีความสุนทรีย์ เช่น ภาพถ่าย กิจกรรม ๕ ส	
๓. ปรับแต่งและรักษาภูมิทัศน์ให้สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ผอ.(ธุรการ) รวบรวมข้อมูล เอกสาร และภาพถ่ายที่แสดงให้เห็นถึงการปรับแต่งและรักษาภูมิทัศน์ให้สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	
๔. การจัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้ผู้ศึกษาอบรมและบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ	ผอ.(ธุรการ) รวบรวมข้อมูล เอกสาร และภาพถ่ายที่แสดงให้เห็นว่า บก.ผรภ.มีการจัดพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้ผู้ศึกษาอบรมและบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ	
๕. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรและผู้ศึกษาอบรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็น ๑ – ๔ ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕	<p>บ.ผลงานประกัน จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรและผู้ศึกษาอบรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ ๑ – ๔ ซึ่งจะต้องได้ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕</p> <p>แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้ศึกษาอบรมที่มีต่อการพัฒนาสุนทรีย์ภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรมต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ในแต่ละกลุ่มที่ทำการสำรวจ ดังนี้</p> <p>๑. แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรระดับผู้บริหาร (ผู้บังคับการ รองผู้บังคับการ ผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ) ที่มีต่อการพัฒนาสุนทรีย์ภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรมต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกนหรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่</p> <p>๒. แบบประเมินความพึงพอใจของครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่มีต่อการพัฒนาสุนทรีย์ภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรมต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกนหรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากร</p>	บ.ผลงานประกัน

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่</p> <p>๓. แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรสายงานสนับสนุนที่มีต่อการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรมต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของครูชี้และมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่</p> <p>๔. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ศึกษาอบรมที่มีต่อการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรมต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของครูชี้และมอร์แกนหรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่</p>	
<p>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</p> <p>๑. ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๒. ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้ศึกษาอบรมที่มีต่อการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๓. นำคะแนนจากข้อ ๑ และ ๒ มารวมกันแล้วหารด้วย ๒ ผลลัพธ์ที่ได้คือคะแนนของตัวบ่งชี้</p>	<p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</p> <p>๑. หลักฐานที่แสดงรายละเอียดของโครงการหรือกิจกรรมที่พัฒนาสุนทรียภาพด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่หน่วยศึกษาอบรมดำเนินการตลอดปีงบประมาณ</p> <p>๒. โครงการหรือกิจกรรมที่แสดงรายละเอียดที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม รายงานผลการประเมินการมีส่วนร่วม</p> <p>๓. เอกสารหลักฐานหรือผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะอาด สุขอนามัย และความสวยงาม</p> <p>๔. รายงานสรุปผลการประเมินการจัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้ผู้รับการศึกษาอบรมและบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้ศึกษาอบรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ ๑ ถึง ๔</p>	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๐ ครู/อาจารย์ และครูฝึกได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์		ผอ.ธุรการ
<p>(ผลลัพธ์/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p>ใช้บัญชีไตรยางศ์เทียบกำหนดร้อยละ ๑๐๐ เท่ากับ ๕ คะแนน</p> <p>(ผลรวมจำนวนครู/อาจารย์และครูฝึกที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์ อย่างน้อย ๒๐ ชั่วโมง/คน/ปี และมีการนำความรู้มาขยายผล ต่อจำนวนครู/</p>	<p>๑. <u>ผอ.ยุทธศาสตร์</u> กำหนดให้มีแผนพัฒนาครู/อาจารย์ และครูฝึก ไว้ในแผนปฏิบัติการของหน่วย (แผนพัฒนาบุคลากร)</p> <p>๒. <u>ผอ.ธุรการ</u> จัดเตรียมเอกสารที่แสดงให้เห็นว่า ครู/อาจารย์ และครูฝึก ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์ (๒๐ ชั่วโมงขึ้นไป) และมีการนำความรู้มาขยายผล</p> <p>การนำความรู้มาขยายผล หมายถึง</p> <p>๑) การนำความรู้มาเผยแพร่ให้ผู้อื่นรับทราบ และ</p>	ผอ./ยุทธศาสตร์

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>อาจารย์และครูฝึกทั้งหมด)*๑๐๐</p> <p>**ครู/อาจารย์และครูฝึกต้องได้รับการอบรมทุกคนและต้องนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผลทุกคน</p>	<p>๒) มีการนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>ครู หมายถึง ผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับหมวด ผู้บังคับหมู่ ฝ่ายปกครองและการฝึกของหน่วยศึกษาอบรมที่ทำหน้าที่สอนภาควิชาการหรือภาคการฝึก</p> <p>อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำของหน่วยศึกษาอบรม ยกเว้น กองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลางที่ใช้คำสั่งกองบัญชาการศึกษาให้ไปปฏิบัติราชการ</p> <p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาครู/อาจารย์ และครูฝึก ๒. เอกสารหลักฐานที่แสดงผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนและบัญชีรายชื่อครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานจริงเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไปที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เช่น ศึกษาอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน รวมทั้งปีงบประมาณ ตั้งแต่ ๒๐ ชั่วโมงขึ้นไปต่อคน และจะต้องไม่นับคนซ้ำ ๓. เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการนำความรู้มาเผยแพร่ ๔. แผนการสอนหรือบันทึกการสอนที่แสดงถึงการนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน 	
<p>๑๑ ผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม</p>		<p>ผอ.ธรรการ</p>
<p>(กระบวนการ+ผลลัพธ์/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p><u>ประเด็นการพิจารณา</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ แผนพัฒนาบุคลากร มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) <ol style="list-style-type: none"> ๑.๑ มีการวางแผน (Plan) (๐.๒๕ คะแนน) ๑.๒ มีการดำเนินการตามแผน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. <u>ผอ.ยุทธศาสตร์</u> กำหนดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการของหน่วย ๒. <u>ผอ.ธรรการ</u> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามแผน โดยเก็บรวบรวมหลักฐานการส่งบุคลากรในหน่วยเข้ารับการอบรม สัมมนาต่างๆ <p><u>ทุก กก.</u> หากมีการจัดทำโครงการสัมมนาให้จัดทำสำเนาโครงการ การดำเนินงาน การรายงานผล การประเมิน</p>	<p>ผอ.ยุทธศาสตร์</p> <p>ผอ.ธรรการ</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
(Do) (๐.๒๕ คะแนน) ๑.๓ มีการตรวจสอบและประเมิน (Check) (๐.๒๕ คะแนน) ๑.๔ มีการนำผลการประเมินมา ปรับปรุง (Act) (๐.๒๕ คะแนน)	โครงการ ให้แก่ ผอ.ธุรการ ๓. <u>ผอ.ธุรการ</u> ตรวจสอบและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ มีปัญหา อุปสรรคในการ ดำเนินการอย่างไร และจะมีการพัฒนาแผนฯ ในปีต่อไป อย่างไร แล้วรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ตลอดจนนำ ผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงโดยเขียนแผนในปีต่อไป มารองรับไว้	ผอ.ธุรการ ผอ.ยุทธศาสตร์
๒ ผลการดำเนินการบรรลุเป้าหมายตาม แผนพัฒนาบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากร ต้องบรรลุเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ผอ.ธุรการ
๓ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาต่อปี ไม่ ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรทั้งหมด	- <u>งานประกันคุณภาพฯ</u> จัดโครงการสัมมนาการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในให้แก่ข้าราชการทุกหน่วยใน บก. ผรก. ๓. <u>ผอ.ธุรการ</u> จัดเตรียมเอกสารที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากร ได้รับการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (๖ ชั่วโมงขึ้นไป) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากร ทั้งหมด (๑๐๘ คนจากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๑๑๙คน)	บฝ.งานประกัน ฯ ผอ.ธุรการ
๔ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา นอกเหนือจากด้านประกันคุณภาพ การศึกษาต่อปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของ บุคลากรทั้งหมด	<u>ผอ.ธุรการ</u> จัดเตรียมเอกสารที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของ บก.ผรก. ได้รับการพัฒนาด้านอื่นที่นอกเหนือจากด้านการ ประกันคุณภาพการศึกษา (๒๐ ชั่วโมงขึ้นไป) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด (๑๐๘ คนจากจำนวนบุคลากร ทั้งสิ้น ๑๑๙คน) ***ไม่นับคนซ้ำ	ผอ.ธุรการ
๕ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ไม่ต่ำ กว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕	<u>บฝ.งานประกัน</u> จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	บฝ.งานประกัน ฯ
เกณฑ์การให้คะแนน ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินความ พึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร คะแนนเต็ม ๕ เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้	หมายเหตุ แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องได้รับกลับคืนมาตาม ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน หรือของ ทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตร ของทาโร ยามาเน่ ในแต่ละกลุ่มที่ทำการสำรวจ ดังนี้	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๒. ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๓. นำคะแนนจากข้อ ๑ และ ๒ มารวมกันและหารด้วย ๒ ผลลัพธ์ที่ได้คือคะแนนของตัวบ่งชี้</p>	<p>๑. แบบประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรระดับผู้บริหาร (ผู้บังคับการ รองผู้บังคับการ ผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ) ที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่</p> <p>๒. แบบประเมินความพึงพอใจของ ครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่</p> <p>๓. แบบประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรสายงานสนับสนุน ที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่</p> <p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</p> <p>๑. นโยบาย แผน ระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม</p> <p>๒. โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม</p> <p>๓. รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม</p> <p>๔. การประเมินผล รายงานการประเมินผล และการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม</p> <p>๕. เอกสารหลักฐานที่แสดงผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนและบัญชีรายชื่อบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรมทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงตามปีงบประมาณโดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมบุคลากรที่มา 	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนและบัญชีรายชื่อบุคลากร และโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรหน่วยศึกษาอบรมได้รับการพัฒนาในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ ต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่ ๖ ชั่วโมงขึ้นไปต่อคน และจะต้องไม่นับคนซ้ำ - จำนวนและบัญชีรายชื่อบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม และโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรหน่วยศึกษาอบรมได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ยกเว้นด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่ ๒๐ ชั่วโมงขึ้นไปต่อคน และจะต้องไม่นับคนซ้ำ <p>๖. เอกสารหลักฐานที่แสดงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านบุคลากร</p> <p>๗. รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร</p>	
๑๒ ผลการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม		ผอ.ธุรการ
<p>(ผลลัพธ์/ค่าน้ำหนัก : ๕) <u>เกณฑ์การให้คะแนน</u> ใช้บัญชีตัวไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ ๑๐๐ เท่ากับ ๕ คะแนน คะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรม ซึ่งได้จาก</p>	<p>ประเมินการใช้ระบบบริหารแบบธรรมาภิบาลของ ผบก. ฝรก. ซึ่งเป็นการประเมินในด้านการบริหารจัดการ และการเป็นผู้นำเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการองค์การที่ดีให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วม ประกอบด้วยหลัก ๔ ประการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ๒. ความโปร่งใส 	ผอ.ธุรการ

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. ให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรมประเมินตนเองโดยให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ทั้ง ๙ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๔๐</p> <p>๒. ให้บุคลากรทั้งหมดของหน่วยศึกษาอบรมประเมินผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรมให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ทั้ง ๙ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๖๐</p>	<p>๓. การปราบปรามทุจริตและการประพฤติมิชอบ</p> <p>๔. การสร้างการมีส่วนร่วม</p> <p>๕. การมีกฎหมายที่เข้มแข็ง</p> <p>๖. การตอบสนองที่ทันการ</p> <p>๗. ความเห็นชอบร่วมกัน</p> <p>๘. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๙. ความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง</p> <p>■ ผอ.ธุรการ จัดหาเอกสารต่างๆ ดังนี้</p> <p>๑. เอกสารหรือหลักฐานที่แสดงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>๒. เอกสารหรือหลักฐานที่แสดงรายละเอียดการกำหนดหรือทบทวนนโยบายการกำกับดูแลรวมทั้งทบทวนกรอบทิศทางการดำเนินงานของ บก.ฝรภ.ตามหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรม</p> <p>๓. เอกสารหรือหลักฐานที่แสดงรายละเอียดการดำเนินการตามระบบการกำกับดูแลโดยมีเอกสารหรือหลักฐานหรือรายงานหรือบันทึกการประชุมที่แสดงให้เห็นว่า บก.ฝรภ.ได้กำหนดให้มีกระบวนการที่เป็นรูปธรรมในการจัดการเพื่อให้เกิดการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วย</p> <p>๔. เอกสารหรือหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า ผบก. มีการติดตามผลการดำเนินงานสำคัญ เช่น ระบบในด้านนโยบายและแผนด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการเงินและงบประมาณ การบริหารความเสี่ยง โดยเฉพาะการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยศึกษาอบรม</p> <p>■ งานประกันฯ จัดทำแบบประเมินตนเองให้ ผบก.ฝรภ. ประเมินตนเองโดยให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ทั้ง ๙ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๔๐</p> <p>■ งานประกันฯ จัดทำแบบประเมินให้ บุคลากรทุกคนในหน่วยประเมิน ผบก. ให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ทั้ง ๙ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๖๐</p>	<p>บผ.งานประกัน</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๓ ระบบการบริหารบุคลากรเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ		ผอ.ธุรการ
<p>(กระบวนการ/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p><u>ประเด็นการพิจารณา</u></p> <p>๑. มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>ผอ.ธุรการ</u> จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักฐานการดำเนินงานตามแผน ตลอดจนการประเมินและปรับปรุงแผน 	ผอ.ธุรการ

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๒. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมประชุมฝึกอบรม และหรือเสนอผลงานทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรการสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ <u>ผอ.ธุรการ</u> จัดทำเอกสารที่แสดงให้เห็นว่า ฝรก. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมประชุมฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบพิจารณาความดีความชอบ มาตรการสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ 	<p>ผอ.ธุรการ</p>
<p>๓. มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่อย่างมีความสุข</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ <u>ผอ.ธุรการ</u> จัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระบบสวัสดิการต่างๆ การเสริมสร้างสุขภาพที่ดี การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งจัดทำสถิติเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของบุคลากร 	<p>ผอ.ธุรการ</p>
<p>๔. มีระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วตามสายงานบังคับบัญชา</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ <u>ผอ.ธุรการ</u> จัดเตรียมเอกสารที่แสดงให้เห็นว่ามีระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีศักยภาพสูงให้มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ ■ <u>ผอ.ธุรการ</u> สรุปจำนวนบุคลากรที่ได้เข้าร่วมการสัมมนา การฝึกอบรม การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง 	<p>ผอ.ธุรการ</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๕. มีการดำเนินการ</p> <p>๕.๑ มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ (๐.๓๓ คะแนน)</p> <p>๕.๒ มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจเสนอผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานอบรม (๐.๓๓ คะแนน)</p> <p>๕.๓ มีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้ดีขึ้น (๐.๓๔ คะแนน)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</p> <p>ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๑. ดำเนินการข้อ ๑ ได้</p> <p>๒. ดำเนินการข้อ ๒ ได้</p> <p>๓. ดำเนินการข้อ ๓ ได้</p> <p>๔. ดำเนินการข้อ ๔ ได้</p> <p>๕. ดำเนินการข้อ ๕ ได้</p>	<p>■ <u>ฝอ.ธูรการและงานประกัน</u> ร่วมกันจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจในด้านระบบการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการในด้านต่างๆ จากนั้นแจกให้บุคลากรทุกคนในศฝร. ทำแบบประเมิน แล้วสรุปผลการประเมิน และนำผลการประเมินความพึงพอใจเสนอผู้บริหารระดับสูง พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้ดีขึ้น</p> <p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</p> <p>๑. แผนงานด้านการบริหารบุคคลของหน่วยงานอบรม และหลักฐานการดำเนินงานตามแผน ตลอดจนการประเมินและปรับปรุง</p> <p>๒. โครงการบริหารบุคคลของหน่วยงานอบรม ตลอดจนหลักเกณฑ์ ประกาศ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติในการบริหารบุคคลของหน่วยงานอบรม เช่น หลักเกณฑ์การรับเข้า สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ระบบพิจารณาความดี ความชอบ เป็นต้น</p> <p>๓. ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลของหน่วยงานอบรม เช่น คำสั่งแต่งตั้งหรือมอบหมาย ผู้รับผิดชอบ รายงานการประชุมของทีมงานหรือคณะกรรมการ ผู้รับผิดชอบหลักด้านการบริหารบุคคล ระบบฐานข้อมูลบุคคลของหน่วยงานอบรม สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานข้อมูลหรือหลักฐานการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน</p> <p>๔. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การเข้าร่วมประชุมวิชาการ ตลอดจนการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งวิชาการ เป็นต้น</p> <p>๕. สถิติการเข้าออกของบุคลากรทุกประเภท</p> <p>๖. สถิติเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคลากร</p> <p>๗. ความสำเร็จในการบรรลุแผนการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ทั้งแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว</p>	<p>ฝอ.ธูรการ/ บฝ.งานประกัน ๗</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๘. รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับ และนำผลการประเมินไปปรับปรุง</p> <p>๙. รายงานผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน เช่น ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลทั้งในระดับหน่วยศึกษาอบรม ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ</p>	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑๔ การบริหารความเสี่ยง		ผอ.ยุทธศาสตร์
<p>(กระบวนการ/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p><u>ประเด็นการพิจารณา</u></p> <p>๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารของหน่วยศึกษาอบรม และตัวแทนที่รับผิดชอบเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน</p>	<p>- ผอ.ยุทธศาสตร์ จัดทำคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารของหน่วยศึกษาอบรม และตัวแทนที่รับผิดชอบเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน</p>	ผอ.ยุทธศาสตร์
<p>๒. มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างน้อย ๓ ด้าน ตามบริบทของหน่วยศึกษาอบรม</p>	<p>ผอ.ยุทธศาสตร์ วิเคราะห์และระบุความเสี่ยง และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างน้อย ๓ ด้าน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ความเสี่ยงด้านทรัพยากร (การเงิน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคาร สถานที่) ■ ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ของส่วนงาน ■ ความเสี่ยงด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ■ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน เช่น ความเสี่ยงของกระบวนการบริหารหลักสูตร การบริหารงานวิจัย ระบบงานระบบประกันคุณภาพ ■ ความเสี่ยงด้านบุคลากรและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล โดยเฉพาะจรรยาบรรณของอาจารย์และบุคลากร ■ ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ภายนอก เช่น การจัดสรรงบประมาณ สถานการณ์บ้านเมือง ฯลฯ 	ผอ.ยุทธศาสตร์
<p>๓ มีการดำเนินการ</p> <p>๓.๑ มีการประเมินโอกาสจากการวิเคราะห์ในประเด็นที่ ๒ (๐.๓๓ คะแนน)</p> <p>๓.๒ มีการประเมินผลกระทบของความเสี่ยงจากการวิเคราะห์ในประเด็นที่ ๒ (๐.๓๓ คะแนน)</p> <p>๓.๓ มีการจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้</p>	<p>ผอ.ยุทธศาสตร์ ดำเนินการดังนี้</p> <p>๑. ประเมินโอกาสจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงในประเด็นที่ ๒</p> <p>๒. ประเมินผลกระทบของความเสี่ยงจากการวิเคราะห์ประเด็นที่ ๒</p> <p>๓. จัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ในประเด็นที่ ๒</p>	ผอ.ยุทธศาสตร์

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
จากการวิเคราะห์ในประเด็นที่ ๒ (๐.๓๔ คะแนน)		
<p>๔ มีการดำเนินการ</p> <p>๔.๑ จัดทำแผนบริหารของความเสี่ยง ที่มีระดับความเสี่ยงสูงสุด (๐.๒ คะแนน)</p> <p>๔.๒ มีการดำเนินการตามแผน (๐.๒ คะแนน)</p> <p>๔.๓ มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน (๐.๒ คะแนน)</p> <p>๔.๔ นำผลการประเมินรายงานต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (๐.๒ คะแนน)</p> <p>๔.๕ นำผลการประเมินรายงานต่อ ผู้บริหารของหน่วยศึกษาอบรมเพื่อ พิจารณาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (๐.๒ คะแนน)</p>	<p>■ <u>ผอ.ยุทธศาสตร์</u> ดำเนินการดังนี้</p> <p>๑. จัดทำแผนบริหารของความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงสูงสุด</p> <p>๒. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๓. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน</p> <p>๔. รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>๕. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารของหน่วยเพื่อ พิจารณาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</p> <p>■ <u>ผอ.ธุรการ</u> แต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ที่เป็นองค์คณะ บุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบที่กฎหมายกำหนด จำนวน คณะกรรมการขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนจากครู องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศิษย์เก่า พระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p><u>เอกสารที่อาจนำมาเป็นข้อมูลประกอบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนบริหารความเสี่ยง การดำเนินการตามแผน การติดตาม และประเมินผล การดำเนินงาน - รายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานตามแผนต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา - รายงานสรุปผลการดำเนินงานและประเมินผลความสำเร็จ ของการดำเนินงานปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา 	<p>ผอ.ยุทธศาสตร์</p> <p>ผอ.ธุรการ</p>
๕ มีการนำผลการประเมิน และ	<u>ผอ.ยุทธศาสตร์</u> นำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะจาก	ผอ.ยุทธศาสตร์

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสถานศึกษาไปใช้ในการปรับแผนหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในปีถัดไป	<p>คณะกรรมการสถานศึกษาไปใช้ในการปรับแผนหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในปีถัดไป</p> <p><u>เอกสารที่อาจจะนำมาเป็นข้อมูลประกอบ</u></p> <p>- แผนบริหารความเสี่ยง ของปีงบประมาณถัดไป ซึ่งได้มาจากการนำผลการประเมินมาปรับแล้ว</p>	
<p>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</p> <p>ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา</p> <p>คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๑. ดำเนินการข้อ ๑ ได้</p> <p>๒. ดำเนินการข้อ ๒ ได้</p> <p>๓. ดำเนินการข้อ ๓ ได้</p> <p>๔. ดำเนินการข้อ ๔ ได้</p> <p>๕. ดำเนินการข้อ ๕ ได้</p>	<p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</p> <p>๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วยผู้บริหารของหน่วยศึกษาอบรม และตัวแทนที่รับผิดชอบเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน</p> <p>๒. มีการระบุรายละเอียดการทำงานของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เช่น นโยบายหรือแนวทางในการดำเนินงานหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดระยะเวลาให้มีการประชุมของคณะกรรมการหรือการทำงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๓. เอกสารหลักฐานการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงพร้อมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเสียหาย ความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของหน่วยศึกษาอบรม โดยประเด็นความเสี่ยงที่นำมาพิจารณาควรมองถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่มีโอกาสเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อหน่วยศึกษาอบรมทั้งด้านชื่อเสียง คุณภาพ การศึกษารวมถึงความสูญเสียทางด้านชีวิตบุคลากร และทรัพย์สินของหน่วยศึกษาอบรมเป็นสำคัญ สำหรับปัจจัยเสี่ยงหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอาจใช้กรอบแนวคิดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน อาคารสถานที่ อุปกรณ์ วิธีการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก</p> <p>๔. เอกสารหลักฐานในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยง โดยพิจารณาจากโอกาสและผลกระทบจากความเสี่ยง</p> <p>๕. เอกสารหลักฐานการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง และจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์จาก</p>	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>ประเด็นการพิจารณาในข้อ ๒</p> <p>๖. มีแผนบริหารความเสี่ยง การดำเนินการตามแผน การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน</p> <p>๗. มีรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานตามแผนต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารของหน่วยศึกษาอบรม</p> <p>๘. มีการรายงานสรุปผลการดำเนินงานและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา</p>	
๑๕ ห้องสมุด อุปกรณ์การศึกษา และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้		บฝ.งานเทคโนโลยีฯ
(กระบวนการ+ผลลัพธ์/ค่านำหนัก : ๕)		

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p><u>ประเด็นการพิจารณา</u></p> <p>๑. มีบริการห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ</p>	<p>- <u>งานเทคโนโลยี</u> รวบรวมหลักฐานเอกสารการบริการห้องสมุด เช่น โครงการพัฒนาปรับปรุงห้องสมุด การจัดหาหนังสือ สติติการเข้าใช้</p>	<p>บฝ.งานเทคโนโลยี</p>
<p>๒. มีบริการด้านกายภาพที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้ศึกษาอบรมอย่างน้อยในด้านห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์การศึกษา และจุดเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต</p>	<p>- <u>งานเทคโนโลยี</u> รายงานสรุปและภาพประกอบสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ อุปกรณ์การศึกษาอบรม รวมทั้งจุดเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต</p>	<p>บฝ.งานเทคโนโลยี บฝ.งานผลิตฯ</p>
<p>๓. มีระบบสาธารณูปโภคและรักษาความปลอดภัยของอาคารตลอดจนบริเวณโดยรอบ อย่างน้อย ในเรื่องประปา ไฟฟ้า ระบบจำกัดของเสีย การจัดการขยะ รวมทั้งมีระบบและอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ในบริเวณอาคาร พร้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย</p>	<p>- รายงานสรุปและภาพประกอบระบบสาธารณูปโภค เช่น ประปา ไฟฟ้า ระบบจำกัดของเสีย การจัดการขยะ รวมทั้งมีระบบและอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ในบริเวณอาคาร พร้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย</p>	<p>บฝ.งานเทคโนโลยี ฝอ.งานพลาฯ ฝอ.ยุทธศาสตร์</p>
<p>๔. ระดับความพึงพอใจของผู้ศึกษาอบรมต่อคุณภาพของการบริการในประเด็นที่ ๑ ถึง ๓ ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕</p>	<p><u>งานประกันฯ</u> จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ศึกษาอบรมทุกหลักสูตรต่อคุณภาพของการบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ - ด้านห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์การศึกษา และจุดเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต - ระบบสาธารณูปโภค - ระบบจำกัดของเสีย การจัดการขยะ - ระบบและอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย 	<p>บฝ.งานประกัน</p>
<p>๕. มีการนำผลการประเมินคุณภาพในประเด็นที่ ๔ มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการบริการด้าน</p>	<p><u>บฝ.งานเทคโนโลยี</u> นำผลการประเมินคุณภาพในประเด็นที่ ๔ มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการบริการด้านกายภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาการให้บริการ</p>	<p>บฝ.งานเทคโนโลยี</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>กายภาพที่สนองความต้องการของผู้รับบริการ</p>	<p>หมายเหตุ แบบประเมินความพึงพอใจของ<u>ผู้ศึกษาอบรม</u>ต่อคุณภาพของการบริการในประเด็น ที่ ๑ ถึง ๓ ต้องได้รับกลับคืนมาตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่</p>	
<p>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</p> <p>๑. ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๒. ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินความพึงพอใจของผู้ศึกษาอบรมต่อคุณภาพของการบริการห้องสมุด อุปกรณ์การศึกษา และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๓. นำคะแนนจากข้อ ๑ และ ๒ มารวมกันและหารด้วย ๒ ผลลัพธ์ที่ได้คือคะแนนของตัวบ่งชี้</p>	<p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</p> <p>๑. เอกสารหลักฐานการบริการห้องสมุด ที่มีความเหมาะสมและทันสมัยให้กับผู้ศึกษาอบรม</p> <p>๒. รายงานสรุปและภาพประกอบสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์การศึกษาอบรม รวมทั้งจุดเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต</p> <p>๓. รายงานสรุปและภาพประกอบระบบสาธารณูปโภค พร้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย</p> <p>๔. รายงานผลการประเมินคุณภาพของการบริการในประเด็นที่ ๑ ถึง ๓</p> <p>๕. เอกสารหลักฐานการนำผลการประเมินคุณภาพในประเด็นที่ ๔ มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา การจัดการบริการด้านกายภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาการให้บริการ</p>	
๑๖ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน		บฝ.งานประกัน
<p>(กระบวนการ/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p><u>ประเด็นการพิจารณา</u></p>		

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. มีการดำเนินการ</p> <p>๑.๑ มีแนวทางหรือขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยศึกษาอบรม (๐.๕ คะแนน)</p> <p>๑.๒ มีการดำเนินการตามแนวทางหรือขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน (๐.๕ คะแนน)</p>	<p>- <u>งานประกันฯ</u> เชิญทุกหน่วยใน บก.ฝรภ. มาประชุมเพื่อวางแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน</p> <p>- ดำเนินการตามแนวทางที่ได้วาง/กำหนดไว้</p>	<p>บฝ.งานประกัน</p>
<p>๒. มีการดำเนินการ</p> <p>๒.๑ ให้ความสำคัญเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการตรวจสอบ ประเมินระบบกลไก (๐.๓๓ คะแนน)</p> <p>๒.๒ มีการกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (๐.๓๓ คะแนน)</p> <p>๒.๓ มีการดำเนินการตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (๐.๓๔ คะแนน)</p>	<p>- แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการตรวจสอบ ประเมินระบบกลไก และการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในให้เป็นภารกิจส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาและมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้</p>	<p>บฝ.งานประกัน</p>
<p>๓. มีการดำเนินการ</p> <p>๓.๑ จัดให้มีผู้รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีหน้าที่บริหาร พัฒนา และติดตามการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (๐.๕ คะแนน)</p> <p>๓.๒ มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก (๐.๕ คะแนน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ประชุมมอบหมายหน้าที่การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ ■ ออกคำสั่งมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบแฟ้มประกันฯ ■ ประสานงานการดำเนินการประกันคุณภาพกับหน่วยงานอื่น 	<p>บฝ.งานประกัน</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๔. มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ครบถ้วน ประกอบด้วย</p> <p>๔.๑ การควบคุม ติดตาม การดำเนินงาน และประเมินคุณภาพ (๐.๒๕ คะแนน)</p> <p>๔.๒ การจัดทำรายงานการประเมินตนเองเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนด (๑๕ ม.ค.) (๐.๒๕ คะแนน)</p> <p>๔.๓ การนำผลการประเมินคุณภาพไปทำแผนพัฒนาคุณภาพของหน่วยศึกษาอบรม (๐.๒๕ คะแนน)</p> <p>๔.๔ มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๐.๒๕ คะแนน)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ทุกหน่วยดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมี บผ.งานประกันฯ เป็นผู้รวบรวมข้อมูล - คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในตรวจประเมินผลการดำเนินการคุณภาพของแต่ละหน่วย - <u>บผ.งานประกันฯ</u> นำข้อมูลที่ได้รับจากแต่ละหน่วยมาจัดทำรายงานการประเมินตนเองแก่ บช.ศ. ตามหัวข้อย่อยเวลาที่กำหนด - <u>บผ.งานประกันฯ</u> เป็นเจ้าภาพในประจําจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของหน่วย (ส่วนที่ ๓ ใน SAR) - แต่ละหน่วยดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ 	<p>ทุก กก.</p> <p>คณะกรรมการฯ</p> <p>บผ.งานประกันฯ</p> <p>ทุก กก.</p>
<p>๕. มีการดำเนินการ</p> <p>๕.๑ มีแนวปฏิบัติที่ดีหรืองานวิจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่หน่วยงานพัฒนาขึ้น (๐.๕ คะแนน)</p> <p>๕.๒ มีการเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ (๐.๕ คะแนน)</p>	<p><u>บผ.งานประกันฯ</u> จัดทำร่างคู่มือแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของ บก.ผรก. จากนั้นนำเสนอเข้าที่ประชุมบริหาร เพื่อให้ทุก กก.เห็นชอบ และมีการเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นได้นำไปใช้ประโยชน์</p>	<p>บผ.งานประกันฯ</p>
<p>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</p> <p>ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p>	<p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</p> <p>๑. มีแนวทางหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดอย่างชัดเจนว่าจะดำเนินการอย่างไร ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยศึกษาอบรม</p>	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>๒. มีการดำเนินการตามแนวทาง/ขั้นตอนที่กำหนดในข้อ ๑</p> <p>๓. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการตรวจสอบ ประเมินระบบกลไก และการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน</p> <p>๔. มีเอกสารหลักฐานในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการตรวจสอบ ประเมิน ระบบกลไก และการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นรูปธรรม</p> <p>๕. มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีหน้าที่บริหาร พัฒนา และติดตามการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>๖. มีเอกสารหลักฐานในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>๗. มีเอกสารหลักฐานในการควบคุม ติดตามการดำเนินงานและประเมินคุณภาพ</p> <p>๘. มีเอกสารหลักฐานในการจัดทำรายงานการประเมินตนเองเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนด</p> <p>๙. มีเอกสารหลักฐานในการนำผลการประเมินคุณภาพไปจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของหน่วยศึกษาอบรม</p> <p>๑๐. มีเอกสารหลักฐานในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพในข้อ ๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๑๑. มีเอกสารหลักฐานการมีนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา</p>	
๑๗. การนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม		บฝ.งานประกัน
(กระบวนการ/ค่าน้ำหนัก : ๕) <u>ประเด็นการพิจารณา</u> ๑. หน่วยศึกษาอบรมมีการทบทวนระบบ	บฝ.งานประกัน จัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อทบทวนระบบ	บฝ.งานประกัน

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
กลไกให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด และเหมาะสมกับอัตลักษณ์ของหน่วยศึกษาอบรม	กลไกการประกันคุณภาพให้สอดคล้องกับมาตรฐานและอัตลักษณ์ของหน่วย	
๒. หน่วยศึกษาอบรมมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่เป็นไปตามมาตรฐาน โดยผ่านการพิจารณาจากผู้มีอำนาจสูงสุดและเปิดเผยให้สาธารณชนทราบ	ทุกหน่วย ส่งข้อมูลตัวบ่งชี้ที่ตนเองรับผิดชอบให้แก่ บฝ.งานประกัน เพื่อจัดทำ SAR เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาและเผยแพร่ผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในให้แก่สาธารณชนทราบทางเว็บไซต์ของหน่วย	ทุกหน่วย
๓. มีการดำเนินการ ๓.๑ หน่วยศึกษาอบรมมีการนำผลการประเมินตนเอง (SAR) ไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแผนการดำเนินงานหรือมาตรการที่ชัดเจน (๐.๕ คะแนน) ๓.๒ หน่วยศึกษาอบรมมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยมีแผนการดำเนินงานหรือมาตรการที่ชัดเจน (๐.๕ คะแนน)	บฝ.งานประกัน จัดการประชุมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับสารวัตรขึ้นไป เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองและผลการประเมินคุณภาพภายใน และกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการดำเนินการ พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการดำเนินงานของหน่วย (ส่วนที่ ๓ ในเล่ม SAR)	บฝ.งานประกัน
๔. หน่วยศึกษาอบรมมีการดำเนินงานโดยนำระบบการประกันคุณภาพภายในเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน	<ul style="list-style-type: none"> ■ บก.ฝรก. มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้แก่หน่วยดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยระบุไว้ในคู่มือแนวทางการดำเนินงานประกันฯ ■ บก.ฝรก. นำระบบประกันคุณภาพ ๕ ส เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน <u>ฝอ.ธุรการ</u> รวบรวมผลการดำเนินการ ๕ ส ของทุก กก. 	บฝ.งานประกัน ทุกหน่วย/ ฝอ.ธุรการ
๕. หน่วยศึกษาอบรมมีการประเมินผลการนำระบบการประกันคุณภาพภายในเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย/แผนก/งานในสังกัด โดยมีการยกย่อง	<ul style="list-style-type: none"> ■ <u>คณะกรรมการประเมิน ๕ ส</u> ประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานใน บก.ฝรก. เมื่อได้ผลการประเมินแล้วมีการยกย่องเชิดชูหน่วยงานที่ดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเป็น Best Practice ให้แก่ 	ฝอ.ธุรการ

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>เชิดชูฝ่าย/แผนก/งานที่ดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถเป็นต้นแบบให้แก่หน่วยงานอื่นได้</p>	<p>หน่วยงานอื่นได้</p>	
<p>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</p> <p>ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p>	<p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</p> <p>๑. เอกสารหลักฐานที่แสดงว่าทุกหน่วยงานของหน่วยศึกษาอบรมได้นำผลการประกันคุณภาพภายในมาทบทวนมีระบบกลไกสอดคล้องกับมาตรฐานตามที่กำหนดและเหมาะสมกับอัตลักษณ์ของหน่วยศึกษาอบรม</p> <p>๒. รายงานการประเมินตนเองของหน่วยศึกษาอบรมที่เป็นไปตามมาตรฐาน</p> <p>๓. หลักฐานการเผยแพร่ที่รายงานผลให้สาธารณชนรับทราบเกี่ยวกับผลการประเมินตนเองของหน่วยศึกษาอบรม</p> <p>๔. แผนงานหรือมาตรการที่เกิดจากการนำผลการประเมินตนเอง และผลการประเมินคุณภาพภายในไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้ดีขึ้น</p> <p>๕. เอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงการพัฒนากระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายใน</p> <p>๖. บันทึกรายงานการประชุมในการพิจารณาผลการประเมินคุณภาพภายในของแต่ละหน่วยงานในสังกัด เพื่อยกย่องเชิดชูให้แก่หน่วยงานที่ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย เอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการเผยแพร่แบบอย่างการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพให้หน่วยงานอื่น ๆ ทราบอย่างทั่วถึง</p>	
<p>๑๘. ความสำเร็จของการพัฒนาผู้ศึกษาอบรมตามอัตลักษณ์ที่หน่วยศึกษาอบรมกำหนด</p>		<p>บผ.วิชาการ</p>
<p>(กระบวนการ/ค่านำหนัก : ๕)</p> <p><u>ประเด็นการพิจารณา</u></p> <p>๑. มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ</p>	<p><u>บผ.วิชาการ/</u> เขียนแผนพัฒนาผู้ศึกษาอบรมตามอัตลักษณ์ของหน่วย</p> <p><u>ปค./ศูนย์ฝึกยุทธวิธี</u> ดำเนินการพัฒนาผู้เข้ารับการศึกษาอบรม</p>	<p>บผ.วิชาการ</p> <p>ปค.</p> <p>ศูนย์ฝึกยุทธวิธี</p>

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
PDCA ๑.๑ มีการวางแผน (Plan) (๐.๒๕ คะแนน) ๑.๒ มีการดำเนินการตามแผน (Do) (๐.๒๕ คะแนน) ๑.๓ มีการตรวจสอบและประเมิน (Check) (๐.๒๕ คะแนน) ๑.๔ มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง (Act) (๐.๒๕ คะแนน)	ตามอัตลักษณ์ที่กำหนด คือ “เป็นหน่วยหลักในการผลิตข้าราชการตำรวจ การฝึกยุทธวิธี และการปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อสร้างตำรวจมืออาชีพ” โดยใช้กระบวนการ PDCA คือ มีการวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและประเมินผล และการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุง (แสดงเอกสารที่มีการดำเนินงานดังกล่าว)	
๒. การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	<u>บผ.วิชาการ/ปค./ศูนย์ฝึกยุทธวิธี</u> จัดทำแผนและดำเนินงานตามแผน โดยฝึกให้ผู้รับการอบรมมีศักยภาพตามอัตลักษณ์ที่กำหนด (ยุทธวิธี/ปฏิบัติการ) โดยการดำเนินงานต้องบรรลุเป้าหมายตามแผนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐	บผ.วิชาการ ปค. ศูนย์ฝึกยุทธวิธี
๓. มีการพัฒนาหลักสูตรตามปรัชญา และวัตถุประสงค์ของการดำเนินการของหน่วยศึกษาอบรม และหรือตามจุดเน้นและจุดเด่นของหน่วยศึกษาอบรม	<u>บผ.วิชาการ/ปค./ศูนย์ฝึกยุทธวิธี</u> ร่วมกันประชุมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรตามปรัชญา และวัตถุประสงค์ของการดำเนินการของหน่วยศึกษาอบรม และหรือตามจุดเน้นและจุดเด่นของหน่วยศึกษาอบรม (ยุทธวิธี/ปฏิบัติการ)	บผ.วิชาการ ปค. ศูนย์ฝึกยุทธวิธี
๔. ได้รับการยกย่องระดับกองบังคับการหรือกองบัญชาการ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	<u>บผ.วิชาการ/ปค./ศูนย์ฝึกยุทธวิธี</u> ติดตามผลการพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมว่าก่อให้เกิดผลกระทบที่เป็นประโยชน์และสร้างคุณค่าแก่ ตร. อย่างไร และได้รับการยกย่องในระดับ บก.หรือ บข.	บผ.วิชาการ ปค. ศูนย์ฝึกยุทธวิธี
๕. ได้รับการยกย่องระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือภูมิภาคหรือระดับชาติหรือนานาชาติ	<u>บผ.วิชาการ/ปค./ศูนย์ฝึกยุทธวิธี</u> รวบรวมผลการดำเนินการตามข้อ ๔ ที่ได้รับยกย่องระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือภูมิภาคหรือระดับชาติหรือนานาชาติ หมายเหตุ ๑. ผลจากการดำเนินงานของหน่วยศึกษาอบรมต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยศึกษาอบรม ๒. หน่วยงานระดับกองบังคับการต้องไม่ใช่กองบังคับการในสังกัดกองบัญชาการเดียวกันสำหรับหน่วยงานระดับกองบัญชาการจะต้องไม่ใช่กองบัญชาการที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด	บผ.วิชาการ ปค. ศูนย์ฝึกยุทธวิธี


ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</p> <p>ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ดำเนินการข้อ ๑ ได้ ๒. ดำเนินการข้อ ๒ ได้ ๓. ดำเนินการข้อ ๓ ได้ ๔. ดำเนินการข้อ ๔ ได้ ๕. ดำเนินการข้อ ๕ ได้ 	<p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เอกสารหลักฐานที่แสดงการกำหนดปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง หน่วยงานอบรม รวมทั้งจุดเด่นหรือจุดเน้นของหน่วยงาน อบรม ๒. แผนกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติงานประจำปี และ แผนพัฒนาคุณภาพที่ได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงาน อบรม ๓. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ได้รับ ความเห็นชอบจากหน่วยงานอบรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลการ ดำเนินงานและผลสำเร็จของการดำเนินงานที่สอดคล้อง กับปรัชญา พันธกิจ ปณิธาน วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ของ หน่วยงานอบรมและตามจุดเน้นจุดเด่นของหน่วยงาน อบรม ที่กำหนด หรือผลการดำเนินงานและผลสำเร็จของการ ดำเนินงานที่เกิดขึ้น จนถือเป็นเอกลักษณ์จุดเน้นหรือจุดเด่น ของหน่วยงานอบรมที่ได้รับการยอมรับ ๔. เอกสารหลักฐานการได้รับการยอมรับ การได้รับ รางวัล หรือการได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ที่ดีในการขับเคลื่อนอัตลักษณ์ เช่น โล่รางวัล ใบประกาศเกียรติคุณ เกียรติบัตร หนังสือเชิดชูเกียรติ เป็นต้น 	
๑๙. เอกลักษณ์หน่วยงานอบรม		บผ.วิชาการ
<p>(กระบวนการ/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p><u>ประเด็นการพิจารณา</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการดำเนินการ <ol style="list-style-type: none"> ๑.๑ กำหนดเอกลักษณ์หน่วยงาน อบรมที่เหมาะสมและปฏิบัติได้ (๐.๓๓ คะแนน) ๑.๒ นิยามความหมายเอกลักษณ์ ของหน่วยงานอบรม (๐.๓๓ คะแนน) 	<p>- จัดประชุมเพื่อกำหนดเอกลักษณ์หน่วย ซึ่งได้ว่า “หน่วย ฝึกอบรมต้นแบบทางยุทธวิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พร้อมนิยามความหมายและเหตุผลในการกำหนดเอกลักษณ์ อย่างชัดเจน</p>	ทุกหน่วย

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ มีเหตุผลในการกำหนดเอกลักษณ์ของหน่วยศึกษาอบรมอย่างชัดเจน (๐.๓๔ คะแนน)		
๒. มีการดำเนินการ ๒.๑ มีการกำหนดตัวบ่งชี้ในการวัดเอกลักษณ์ (๐.๕ คะแนน) ๒.๒ มีระดับความสำเร็จในการวัดเอกลักษณ์ที่เหมาะสม (๐.๕ คะแนน)	- ที่ประชุมร่วมกันกำหนดตัวบ่งชี้ และระดับความสำเร็จที่เหมาะสม (KPI)	ทุกหน่วย
๓. มีกระบวนการและกลไกขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและต่อเนื่อง	- มีกระบวนการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและต่อเนื่อง (กระบวนการดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ)	บผ.วิชาการ
๔. มีกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม	- มีกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม ให้บุคลากรและผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนเอกลักษณ์ไปสู่การปฏิบัติ	บผ.วิชาการ
๕. มีการดำเนินการ ๕.๑ มีการประเมินผลเอกลักษณ์ (๐.๕ คะแนน) ๕.๒ มีการนำผลการประเมินเอกลักษณ์ไปใช้ปรับปรุงพัฒนา (๐.๕ คะแนน)	- มีการประเมินผลการดำเนินการและนำผลการดำเนินการไปพัฒนาปรับปรุงในปีต่อไป	บผ.วิชาการ บผ.ประกันฯ
เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้ ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕ ๑. ดำเนินการข้อ ๑ ได้ ๒. ดำเนินการข้อ ๒ ได้ ๓. ดำเนินการข้อ ๓ ได้ ๔. ดำเนินการข้อ ๔ ได้ ๕. ดำเนินการข้อ ๕ ได้	ข้อมูลประกอบการพิจารณา ๑. เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดเอกลักษณ์ จุดเน้น หรือจุดเด่นของหน่วยศึกษาอบรม นิยามความหมาย และเหตุผลในการกำหนดเอกลักษณ์อย่างชัดเจน ๒. เอกสารหลักฐานการกำหนดตัวบ่งชี้ และระดับความสำเร็จของเอกลักษณ์ที่เหมาะสม ๓. เอกสารหลักฐานมีกระบวนการและกลไกขับเคลื่อนเอกลักษณ์สู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ๔. เอกสารหลักฐานมีการสร้างระบบการมีส่วนร่วมของผู้ศึกษา	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>อบรม และบุคลากรในการขับเคลื่อนเอกลักษณ์สู่การปฏิบัติอย่างสมบูรณ์</p> <p>๕.เอกสารหลักฐานในการประเมินผล รายงานการประเมินผล และการนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา</p>	
๒๐. ความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยศึกษาอบรมชั้นนำ ป้องกัน หรือแก้ปัญหาของสังคม		ปค.
<p>(กระบวนการ/ค่าน้ำหนัก : ๕)</p> <p><u>ประเด็นการพิจารณา</u></p> <p>๑. มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA</p> <p>๑.๑ มีการวางแผน (Plan) (๐.๒๕ คะแนน)</p> <p>๑.๒ มีการดำเนินการตามแผน (Do) (๐.๒๕ คะแนน)</p>	<p>๑. กอจ./ปค./ผอ.จัดทำแผน/โครงการ/กิจกรรมในการชั้นนำ และ/หรือแก้ปัญหาสังคม (สิ่งเสพติด อุบัติภัย และจิตสาธารณะ)</p> <p>๒. กอจ./ปค./ผอ.ดำเนินการตามแผน/โครงการ เช่น การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ ยาเสพติด จิตสาธารณะ</p> <p>๓. กอจ./ปค./ผอ. ตรวจสอบ ประเมินผลและปรับปรุงแผนฯ โดยต้องวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา แนว</p>	กอจ./ปค./ผอ.

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑.๓ มีการตรวจสอบและประเมิน (Check) (๐.๒๕ คะแนน)</p> <p>๑.๔ มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง (Act) (๐.๒๕ คะแนน)</p>	<p>ทางการพัฒนา ผู้รับผิดชอบ และห้วงระยะเวลาในการพัฒนา พร้อมรายงานสรุปผลโครงการของทุกโครงการให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ</p> <p>๔. กอจ. /ปค./ฝอ. นำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน/แผน/โครงการ/กิจกรรม ในครั้งต่อไป</p>	
<p>๒. การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐</p>	<p>กอจ. /ปค./ฝอ. กำกับ ดูแลการดำเนินการตามแผน/โครงการให้บรรลุเป้าหมายอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ (ตั้งนั้นการเขียนโครงการในส่วนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายจะต้องเป็นสิ่งที่วัดและประเมินได้</p>	<p>กอจ. /ปค./ฝอ.</p>
<p>๓. มีผลกระทบที่เกิดประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อสังคม</p>	<p>กอจ. /ปค./ฝอ. ติดตามผลการดำเนินงานว่าก่อให้เกิดผลกระทบที่เป็นประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อสังคมหรือไม่ อย่างไร</p>	<p>กอจ. /ปค./ฝอ.</p>
<p>๔. ได้รับการยกย่องระดับกองบังคับการหรือกองบัญชาการ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ</p>	<p>ผลการดำเนินงานดังกล่าวได้รับการยกย่องระดับ บก. หรือ บช. หรือ ตร.</p>	<p>กอจ. /ปค./ฝอ.</p>
<p>๕. ได้รับการยกย่องระดับภูมิภาค หรือชาติ หรือนานาชาติ</p>	<p>ผลการดำเนินงานดังกล่าวได้รับการยกย่องระดับชาติหรือนานาชาติ</p>	<p>กอจ. /ปค./ฝอ.</p>
<p>เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้</p> <p>ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕</p> <p>๑. ดำเนินการข้อ ๑ ได้</p> <p>๒. ดำเนินการข้อ ๒ ได้</p> <p>๓. ดำเนินการข้อ ๓ ได้</p> <p>๔. ดำเนินการข้อ ๔ ได้</p> <p>๕. ดำเนินการข้อ ๕ ได้</p>	<p>ข้อมูลประกอบการพิจารณา</p> <p>๑. โครงการ/กิจกรรมที่หน่วยศึกษาอบรมได้ดำเนินงาน โดยมีบทบาทในการชี้ นำ ป้องกันหรือแก้ปัญหาสังคมในด้านต่าง ๆ ที่ระบุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งความสำเร็จของโครงการ</p> <p>๒. หลักฐานที่แสดงการเห็นชอบโครงการ/กิจกรรมจากหน่วยศึกษาอบรมที่ได้ดำเนินงาน โดยมีบทบาทในการชี้ นำ ป้องกันหรือแก้ปัญหาสังคมในด้านต่าง ๆ</p> <p>๓. รายงานสรุปผลโครงการของทุกโครงการ ซึ่ง</p>	

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน	แนวทางดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	<p>จะต้องมีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจริง ผลการประเมิน ความรู้ความเข้าใจ และผลการประเมินการนำความรู้ไปใช้ พร้อมแบบประเมิน</p> <p>๔. เอกสารหลักฐานข้อมูลที่แสดงถึงการเกิดผลกระทบ ที่เกิดประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อสังคมจากการดำเนินงาน ของโครงการ</p> <p>๕. เอกสารหลักฐานข้อมูลที่แสดงถึงการได้รับการ ยกย่องระดับกองบังคับการ หรือกองบัญชาการ หรือสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ</p> <p>๖. เอกสารหลักฐานข้อมูลที่แสดงถึงการได้รับการ ยกย่องระดับภูมิภาค หรือชาติ หรือนานาชาติ</p>	



กองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง

๑๘๙ หมู่ ๕ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล

จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐

<http://sch.edupol.org/>
