

## บทที่ ๑

### แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

#### ๑. บทนำ

“การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยจัดกระบวนการการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจ ในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง” เป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ และได้กำหนดหลักการสำคัญข้อหนึ่ง คือ ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา โดยที่กำหนดให้ “มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา” เป็นภารกิจสำคัญหมวดหนึ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ อีกทั้งต้องเป็นไปตามระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดด้วย

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร/สถานประกอบการที่รับช่วงผู้จบ การศึกษาเข้าศึกษาต่อหรือรับเข้าทำงาน มีความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีคุณภาพได้มาตรฐานแม้จะไม่เท่ากันแต่ก็แตกต่างกันไม่มากนัก นักเรียนที่จบการศึกษ จากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ความสามารถมีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตร สถานศึกษากำหนด ดังนั้นผู้เรียนจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่สถานศึกษา (ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ และ บุคลากรสนับสนุนทุกคนในสถานศึกษา) ต้องคำนึงถึงตลอดเวลา ไม่ว่าจะคิดทำกิจกรรมใดหรือ โครงการใดก็ตาม ผู้เรียนจะต้องได้รับผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม นอกจากนี้ ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวัง กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือ ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และดำเนินการอย่างยั่งยืน

ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสถานศึกษาต้องมีการทำงานที่มุ่งประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความตระหนัก รับผิดชอบ และเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นระบบ มีคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายและดำเนินกิจกรรม/โครงการที่ใช้ผลการประเมินตนเอง ผลการประเมินคุณภาพจากองค์กรภายนอก หรือผลการวิจัยที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาเอง ตลอดจนใช้ผลการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นฐานในการกำหนด เป้าหมายคุณภาพผู้เรียน การติดตามตรวจสอบ และปรับปรุงงานเป็นระยะจะช่วยให้งานบรรลุผล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่เกิดกับผู้เรียนก็จะเป็นที่พึงพอใจกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรหรือ สถานประกอบการที่รับช่วงต่อจากสถานศึกษา ด้วยการดำเนินงานที่ทุกคนมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบ ร่วมกันเช่นนี้ ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร การศึกษาที่แท้จริง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีชีวิตในการทำงานของทุกคนเป็นวัฒนธรรม ขององค์กรที่ยึดคุณภาพผู้เรียนฝังแน่นอยู่ในจิตใจตลอดเวลา

## **๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ กับการประกันคุณภาพการศึกษา**

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนด รายละเอียดไว้ในหมวด ๖ มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย “ระบบการประกัน คุณภาพภายใน” และ “ระบบการประกันคุณภาพภายนอก” เพื่อใช้เป็นกลไกในการผดุงรักษา คุณภาพและมาตรฐานของสถาบัน

การประกันคุณภาพภายใน เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนาติดตามตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสถานศึกษาและหรือหน่วยงานต้นสังกัด โดยหน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษากำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกัน คุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำ รายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

การประกันคุณภาพภายนอก เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการติดตาม และตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทาง การจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ซึ่งประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือเรียกชื่อว่า “สมศ.” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย ๑ ครั้งในทุกรอบ ๕ ปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ซึ่ง สมศ. ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก (พ.ศ.๒๕๔๔ - ๒๕๔๘) รอบที่สอง (พ.ศ.๒๕๔๙ - ๒๕๕๓) และอยู่ระหว่างการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม (พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๘)

รูปแบบและวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกจะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ซึ่งมีหลักการสำคัญ ๕ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. เป็นการประเมินเพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ได้มุ่งเน้นเรื่องการตัดสิน การจับผิดหรือการให้คุณให้โทษ

๒. ยึดหลักความเที่ยงตรง เป็นธรรม โปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง (Evidence based) และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability)

๓. มุ่งเน้นในเรื่องการส่งเสริมและประสานงานในลักษณะกัลยาณมิตรมากกว่าการกำกับควบคุม

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและการจัดการพัฒนาการจัดการศึกษา จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

๕. มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมายและหลักการศึกษาของชาติ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ให้เอกภาพเชิงนโยบาย แต่ยังคงมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยสถาบันสามารถกำหนดเป้าหมายเฉพาะและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้เต็มตามศักยภาพของสถาบันและผู้เรียน

### ๓. การประกันคุณภาพภายใน

รุ่ง แก้วแดง (๒๕๔๓ : ก) กล่าวถึง การประกันคุณภาพภายในว่า เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นภารกิจที่สถานศึกษา ต้องทำอยู่แล้ว การประกันคุณภาพจึงไม่ใช่เรื่องใหม่หรือเป็นเรื่องที่แปลกไปจากงานปกติ และไม่ใช่ การประเมิน ไม่เน้นการสร้างเอกสารแบบวัดหรือแบบประเมินเป็นจำนวนมาก แต่เป็นการประเมิน เพื่อพัฒนาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทำให้สถานศึกษาได้สารสนเทศ เพื่อใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต เป็นเครื่องมือในการสะท้อนความสำเร็จหรือความบกพร่องที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ทั้งระบบ ดังนั้นในการดำเนินการประเมินผลภายในสถานศึกษาควรคำนึงถึงหลักการสำคัญดังต่อไปนี้ (รุ่ง แก้วแดง, ๒๕๔๔)

๑. จุดมุ่งหมายของการประเมินผลภายใน คือ การที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหน้า โดยเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

๒. การประเมินผลภายในของโรงเรียนควรเป็นกระบวนการทั้งโรงเรียน (Whole-school Process) ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดความเปลี่ยนแปลงด้วยความเต็มใจและรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (Ownership) ร่วมกัน

๓. การประเมินผลภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานปกติของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ใช่กระบวนการที่แยกส่วนจากการดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำตามแผน ตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีความโปร่งใส และมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน

๔. ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินผลภายในสถานศึกษา ควรนำมาจากตัวบ่งชี้ที่จะใช้ในการประเมินผลภายนอกหรือสถานศึกษานำมาปรับปรุงใช้ให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยเทคนิควิธีการที่ใช้จนถือเป็นเรื่องปกติธรรมดาของโรงเรียน

๕. การประเมินผลภายในสถานศึกษาเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคคลอื่น ๆ ในสถานศึกษา โดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

๖. โรงเรียนควรสร้างบรรยากาศของการประเมินผลภายในให้เป็นเรื่องสำคัญที่สุดเพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงาน

ตามกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓ กำหนดว่า ระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนามาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ต้องประกอบด้วย (สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๓ : ๒๒)

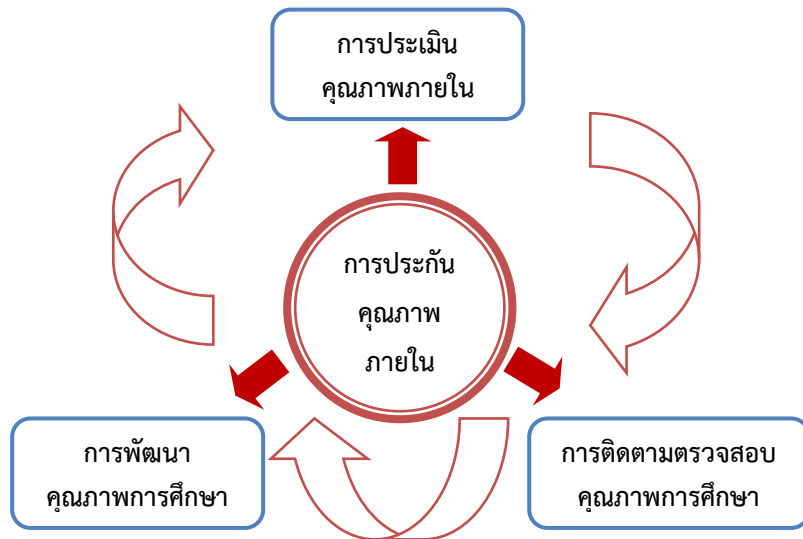
๑. การประเมินคุณภาพภายใน เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม และการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษา หรือโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

๒. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจัดทำรายงานการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๓. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาเข้าสู่คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การจัดระบบ และโครงสร้าง การวางแผน และการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคน

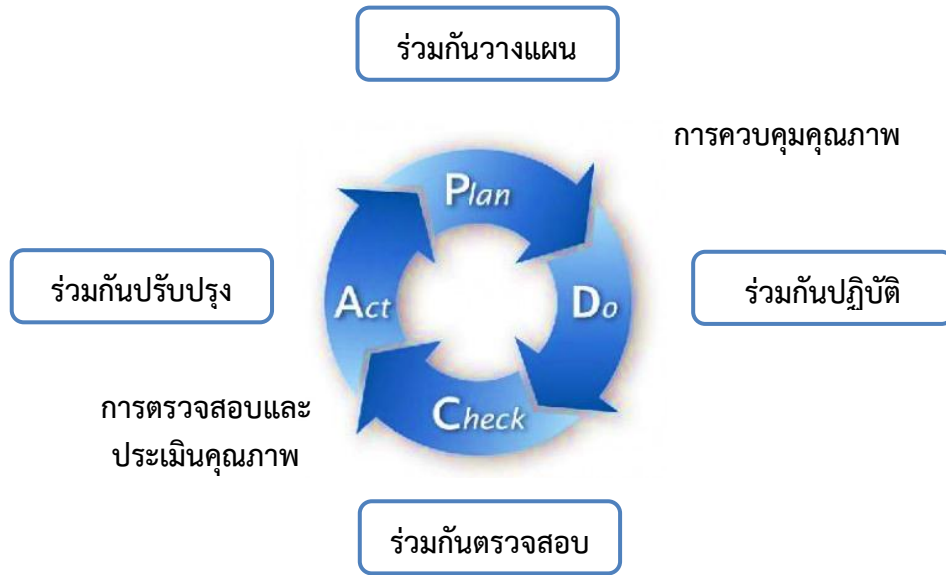
โดยให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี และเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ด้วยการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและการมีส่วนร่วมของชุมชน และให้ สถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อคณะกรรมการ สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาและเปิดเผยรายงานนั้น ต่อสาธารณชน ตลอดจนสถานศึกษาต้องนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ไปประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

#### องค์ประกอบของระบบการประกันคุณภาพภายใน



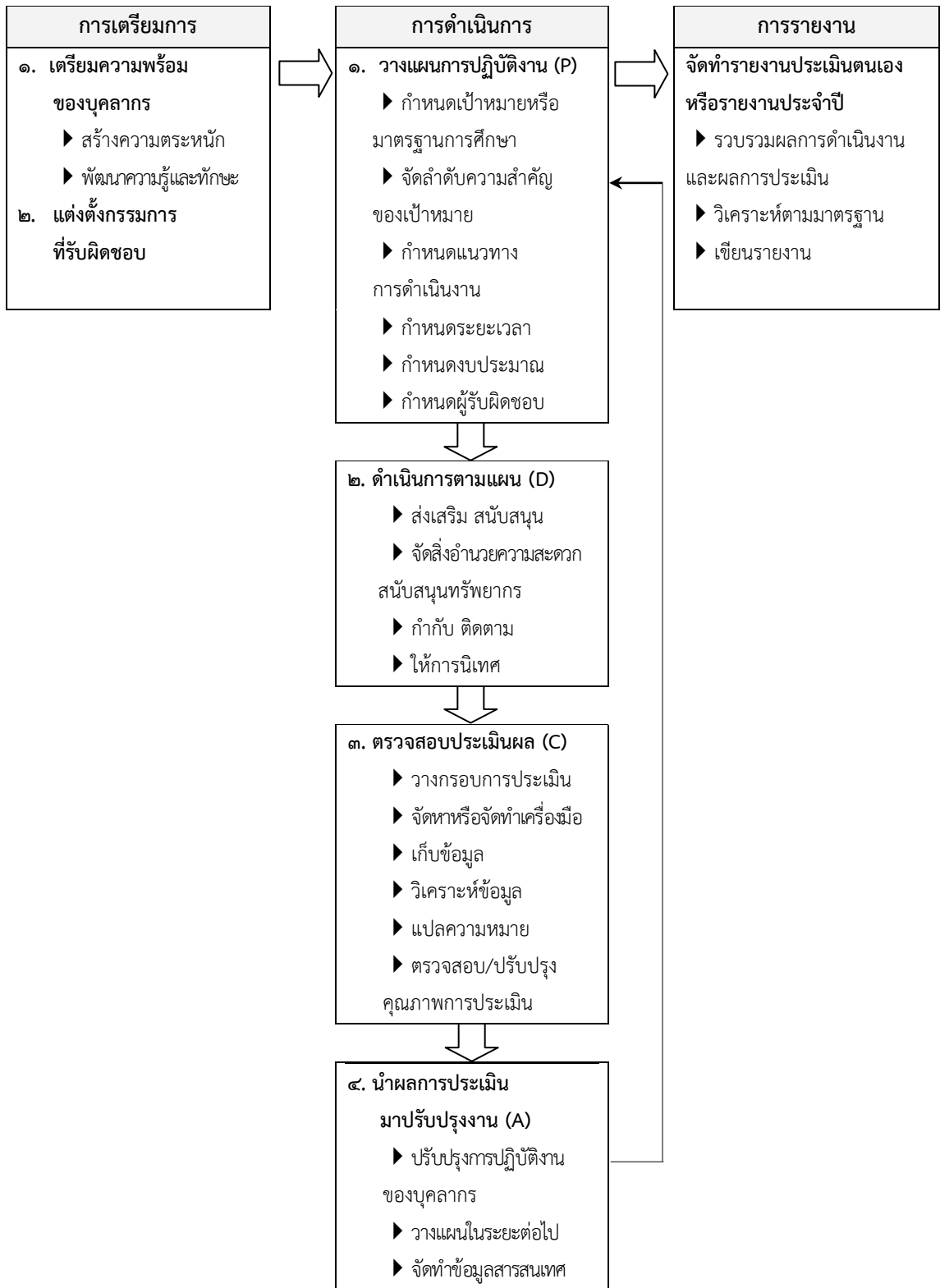
#### ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพภายในและแนวคิดตามหลักการบริหาร

ถ้าพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพที่ประกอบด้วย การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ กับหลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบด้วย การร่วมกันวางแผน (P) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (D) ร่วมกันตรวจสอบ (C) และร่วมกันปรับปรุง (A) จะเห็นว่ามี ความสอดคล้องกัน ดังนี้



จากแผนภาพข้างต้น การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ ก็คือ กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพตามหลักการบริหารนั่นเอง โดยการควบคุมคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาต้องร่วมกันวางแผน และดำเนินการตามแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ส่วนการตรวจสอบคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาต้องร่วมกันตรวจสอบเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา เมื่อสถานศึกษามีการตรวจสอบตนเองแล้ว หน่วยงานในเขตพื้นที่และต้นสังกัดก็เข้ามาช่วยติดตาม และประเมินคุณภาพเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความอุ่นใจ และเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ

### ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน



(คัดลอกมาจาก เอกสารแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก สมศ.)

#### ๔. ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในและระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก การประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน การจัดระบบการบริหารการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ ต้องพร้อมรับกับการประเมินมาตรฐานการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ปัจจุบันสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนหลายแห่งได้นำระบบการประกันคุณภาพเข้ามาประยุกต์ใช้กับระบบการศึกษา การจัดการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงต้องคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษาของภายนอก และมาตรฐานการศึกษา ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้เป็นมาตรฐานสากล และเป็นที่ยอมรับของภายนอก

การประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หมายถึง แนวปฏิบัติของหน่วยศึกษาอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ได้ดำเนินการตามระบบหรือแผนงานที่กำหนดไว้ อันจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าได้ผู้สำเร็จการศึกษอบรมตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการ และระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

#### ๕. นโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๑. ให้ทุกหน่วยงานจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยจะต้องดำเนินงานตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่ส่งผลคุณภาพการศึกษา ตามดัชนีบ่งชี้คุณภาพการศึกษา และเตรียมความพร้อมที่จะรับการตรวจสอบคุณภาพและประเมินคุณภาพภายในและภายนอก

๒. ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของแต่ละหน่วยงาน เพื่อกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการตรวจสอบ ประเมินระบบ กลไก และการดำเนินงาน การประกันการศึกษาภายใน

๓. ให้ทุกหน่วยงานจัดให้มีผู้รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีหน้าที่บริหาร พัฒนาและติดตามการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนประสานงานกับ หน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาภายในหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในของหน่วยงาน เพื่อใช้กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา ภายใต้กรอบนโยบายและหลักการที่กำหนด โดยควรเน้น



การจัดให้มีระบบและกลไกควบคุมคุณภาพขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตและพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของบุคลากร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรการศึกษา
- (๒) ครู อาจารย์ และครูฝึก และระบบการพัฒนาครู อาจารย์ และครูฝึก
- (๓) สื่อการศึกษาและเทคนิคการสอน
- (๔) ห้องสมุด และแหล่งการเรียนรู้อื่น
- (๕) อุปกรณ์การศึกษา
- (๖) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และบริการการศึกษา
- (๗) การวัดผลการศึกษาและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของผู้ศึกษาอบรม
- (๘) องค์ประกอบอื่นตามที่หน่วยงานเห็นสมควร

ทั้งนี้ แต่ละหน่วยงานอาจจัดให้มีระบบการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการ เป็นการภายใน ได้ตามที่เห็นสมควร

๕. จัดทำรายงานประจำปีที่ครอบคลุมการดำเนินงานตามองค์ประกอบคุณภาพการศึกษา ดัชนีบ่งชี้คุณภาพการศึกษา เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด กองบัญชาการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน รวมทั้งเพื่อรองรับการตรวจสอบคุณภาพและการประเมินคุณภาพภายใน และภายนอก

๖. นำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก ไปประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

๗. พัฒนาศูนย์ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

โดยให้กองบัญชาการศึกษา เป็นหน่วยงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายในของ ตร. โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพการศึกษา กำหนดกรอบ แนวทางและวิธีการประเมินคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.)

๒. กำหนด พัฒนามาตรฐานและเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา

๓. กำหนดหน่วยงานที่จะต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในเพิ่มเติม

๔. กำกับ ดูแล ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษา รวมทั้งให้การรับรองมาตรฐานการศึกษาของหน่วยงานตามประกาศนี้

๕. พัฒนาและฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานให้กับผู้ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษา และสนับสนุนให้บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่ประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงานต่างๆ เพื่อดำเนินการและสนับสนุนภารกิจการประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในนามของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

## ๖. การประเมินคุณภาพภายนอก

การประเมินคุณภาพภายนอกเป็นการประเมินการจัดการศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา ซึ่งมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งต้องเริ่มต้นจากการที่สถานศึกษามีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโดยวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของตนเอง ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพมีการกำกับ ติดตามคุณภาพ และมีระบบการประเมินตนเองก่อน ต่อจากนั้นจึงรับการประเมินภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) : สมศ. ซึ่งจะดำเนินการโดยพิจารณาและตรวจสอบจากผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก จึงควรสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะต่างมุ่งสู่มาตรฐานหรือคุณภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนโดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินคุณภาพภายนอก ดังนี้

### ๖.๑ วัตถุประสงค์ของการประเมิน

#### วัตถุประสงค์ทั่วไป

- ๑) เพื่อให้ทราบระดับคุณภาพของสถานศึกษาในการดำเนินพันธกิจด้านต่าง ๆ
- ๒) เพื่อกระตุ้นเตือนให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
- ๓) เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
- ๔) เพื่อรายงานระดับคุณภาพและพัฒนาการในด้านคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### วัตถุประสงค์เฉพาะ

- ๑) เพื่อตรวจสอบยืนยันสภาพจริงในการดำเนินงานของสถานศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา กรอบแนวทาง และวิธีการที่ สมศ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด
- ๒) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยสะท้อนความแตกต่างของแต่ละสถานศึกษาที่แสดงถึงอัตลักษณ์ รวมทั้งผลสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรการส่งเสริมและการขึ้นนำสังคมของสถานศึกษาตามนโยบายของภาครัฐ

- ๓) เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยพิจารณาจากผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบมากกว่ากระบวนการ
- ๔) เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง
- ๕) เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีทิศทางที่สอดคล้องกันในการประเมินคุณภาพภายนอกกับการประเมินคุณภาพภายใน
- ๖) เพื่อสร้างความร่วมมือและมีเป้าหมายร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเป็นการเชื่อมโยงการดำเนินงานสู่การพัฒนาคุณภาพร่วมกัน
- ๗) เพื่อรายงานผลการประเมินคุณภาพและเผยแพร่ผลการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

#### **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

- ๑) การบริหารจัดการรวมถึงการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำให้การผลิตกำลังคนทุกระดับ การสร้างผลงานวิจัย และการให้บริการวิชาการเกิดประโยชน์สูงสุดและตรงกับความต้องการของสังคมและประเทศ
- ๒) สถานศึกษา หน่วยงานบริหารการศึกษา และรัฐบาลมีข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นระบบในการกำหนดนโยบาย วางแผน และบริหารจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
- ๓) สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเข้าสู่ระดับมาตรฐานสากล และมีความเป็นเลิศตามจุดเน้น จุดเด่นของสถานศึกษา

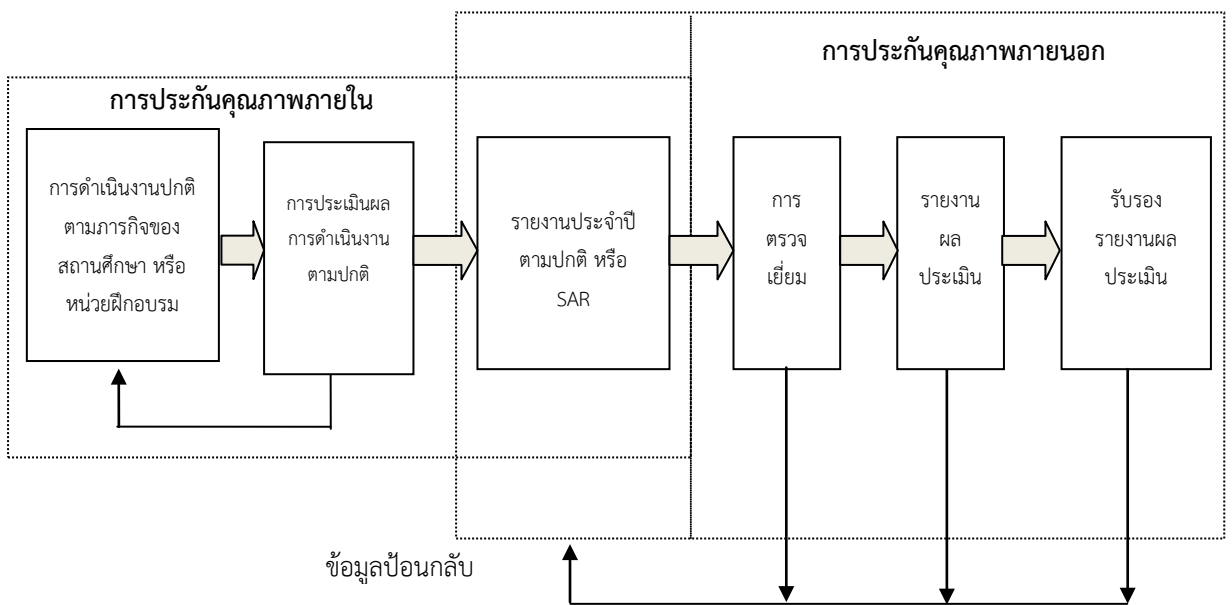
#### **๗. ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก**

ตามมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ ระบุว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง” ในขณะที่มาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันระบุถึงการประเมินคุณภาพภายนอกไว้ว่า “ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา”

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาปกติที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการควบคุมดูแลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ

มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ด้วยเหตุนี้ระบบประกันคุณภาพภายในจึงต้องดูแลทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งต่างจากการประเมินคุณภาพภายนอกที่เน้นการประเมินผลการจัดการศึกษา ดังนั้นความเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอกจึงเป็นสิ่งจำเป็น

### แผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก ส่วนเชื่อมโยง



### แผนภาพที่ ๑ ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก

จากแผนภาพที่ ๑ จะเห็นว่าเมื่อสถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในแล้วจำเป็นต้องจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นผลจากการประกันคุณภาพภายในหรือเรียกว่า รายงานการประเมินตนเอง (SAR) เพื่อนำเสนอสถาบัน หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เอกสารดังกล่าวจะเป็นเอกสารเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบโดยหน่วยงานต้นสังกัด และการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. ดังนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่มีความลุ่มลึก สะท้อนภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาในทุกองค์ประกอบคุณภาพ

## บทที่ ๒

### การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

#### ๑. แนวทางการจัดการกระบวนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน

จุดมุ่งหมายของการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในก็เพื่อตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของหน่วยศึกษาอบรมตามระบบและกลไกที่หน่วยศึกษาอบรมนั้นๆ ได้กำหนดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยศึกษาอบรมได้ทราบสถานภาพที่แท้จริง อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางและพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์และมาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่อง การประเมินคุณภาพที่มีประสิทธิภาพนั้น ทั้งคณะผู้ประเมินและหน่วยศึกษาอบรมที่รับการประเมินจำเป็นต้องกำหนดบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓

๑) เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาได้ทันในปีงบประมาณถัดไป

๒) เพื่อให้สามารถจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายในส่งให้หน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

๓) เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาได้ประโยชน์ดังที่กล่าวข้างต้นจึงควรมีแนวทางการจัดกระบวนการประเมินคุณภาพจำแนกเป็น ๔ ขั้นตอน ตามวงจรคุณภาพ P-D-C-A คือ การวางแผน (Plan) การดำเนินงานและรวบรวมข้อมูล (Do) การประเมินคุณภาพ (Check) และการเสนอแนวทางปรับปรุง (Act)

๔) นำผลการประเมินคุณภาพภายในมาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงาน มาทำแผนกลยุทธ์ประจำปีและเสนอตั้งงบประมาณปีถัดไป หรือจัดทำโครงการพัฒนา

#### ๒. ความหมายของการประเมินตนเอง

**การประเมินตนเอง (Self-Assessment)** หมายถึง การทบทวนการปฏิบัติงานและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในช่วงเวลาที่ผ่านมาว่ามีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด อย่างไร และอยู่ในระดับใด

การประเมินตนเองของหน่วยงานจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ตนเองด้วยการทบทวนว่าหน่วยงานของตนได้ปฏิบัติภารกิจบรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงใด ผลการดำเนินงานโดยรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับใด พร้อมทั้งมุ่งทบทวนค้นหาและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ศักยภาพและปัจจัยกีดตันที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางสร้างเสริมความแข็งแกร่งและแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ ตลอดจนเงื่อนไขปัจจัยต่างๆ

ที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันตามกระบวนการพัฒนาระบบคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งที่จะได้รับผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพยั่งยืนและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

### ๓. วัตถุประสงค์ของการประเมินตนเองและการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง

๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และบันทึกผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงาน และบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในรอบปีที่ผ่านมา

๒) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ บันทึกข้อมูลและข้อสรุปเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน ศักยภาพ และปัจจัยกีดกัน ในการดำเนินงานของหน่วยงานในช่วงเวลาที่ผ่านมา

๓) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ บันทึกข้อมูล และเสนอแนวทางในการสร้างเสริมความแข็งแกร่ง เพื่อดำรงไว้ซึ่งสิ่งที่ทำได้ดีอยู่แล้ว และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของการดำเนินงาน

### ๔. หลักการสำคัญในการประเมินตนเอง

หลักการสำคัญในการประเมินตนเองและการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของแต่ละหน่วยงาน มีดังนี้

- ๑) เข้าใจวัตถุประสงค์ของการประเมินตนเอง
- ๒) มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการดำเนินงาน
- ๓) มีการกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้คุณภาพ และเกณฑ์การประเมินคุณภาพที่สามารถปฏิบัติได้ เป็นที่ยอมรับของหน่วยศึกษอาบรม
- ๔) มีผู้รับผิดชอบในการประเมินตนเองและเขียนรายงานการประเมินตนเองของหน่วยงาน ในรูปคณะกรรมการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน
- ๕) ดำเนินการประเมินหน่วยงานโดยปราศจากอคติหรือความลำเอียงทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๖) มีการวางแผนการประเมินตนเองให้สอดคล้องกับกระบวนการประเมินคุณภาพของหน่วยงาน ในระดับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับกระบวนการประเมินคุณภาพจากภายนอก
- ๗) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง
- ๘) มีกระบวนการดำเนินงานทั้งที่เริ่มจากบนสู่ล่าง (Top-down) และจากล่างสู่บน (Bottom - up) โดยผู้บริหารมีบทบาทในการประเมินตนเองด้วยการกำกับดูแลการดำเนินงานและบุคลากรในหน่วยงาน และมีบทบาทในการให้ข้อมูล วิเคราะห์ วิพากษ์ วิจาร์ณ และเสนอแนะ
- ๙) มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง ทันสมัย และสอดคล้องกับประเด็นที่ประเมิน เพื่อให้ผลที่ได้รับจากการศึกษาและวิเคราะห์ตนเองมีความถูกต้อง

๑๐) ประเมินตนเองด้วยการเปรียบเทียบการดำเนินงานและผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง กับมาตรฐานและเกณฑ์ที่หน่วยงานและสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด โดยแยกตามตัวบ่งชี้คุณภาพ

๑๑) มีการบูรณาการผลการวิเคราะห์ตนเองในด้านต่างๆ และระดับต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อ สามารถหาข้อสรุปที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการดำเนินงานให้มี คุณภาพยิ่งขึ้น

๑๒) เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานและมีความต่อเนื่อง โดยมีการนำผลการประเมินตนเองไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเมื่อมีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ไปได้ระยะหนึ่งก็มีการดำเนินการประเมินตนเองครั้งใหม่ เพื่อนำผลการประเมินตนเองไปปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๑๓) นำเสนอด้วยภาษาและรูปแบบหรือระบบที่สามารถอ่านทำความเข้าใจได้ง่าย

๑๔) รายงานมีส่วนประกอบที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับกรอบของมาตรฐาน องค์ประกอบ คุณภาพและดัชนีตัวบ่งชี้คุณภาพที่กำหนดไว้ในระบบการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอก

๑๕) นำเสนอผลการประเมินตามที่เกิดขึ้นจริงโดยไม่มีบิดเบือน

## ๕. ประโยชน์ของการประเมินตนเองและการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง

๑) หน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับมีความกระตือรือร้นและมีวิธีการในการทำงาน ที่เป็นระบบและให้ความสำคัญด้านคุณภาพของผลงานมากขึ้น

๒) หน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานแต่ละระดับมีความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างความแข็งแกร่งและการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของการดำเนินงาน

๓) หน่วยงานมีความพร้อมในด้านเอกสารในการรับการตรวจสอบและการประเมินคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอก

๔) การนำข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินไปใช้ในการปฏิบัติงาน จะทำให้ หน่วยงานมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และคุณภาพเพิ่มขึ้น

๕) คุณภาพการศึกษาโดยรวมของหน่วยงานและของสังคมเพิ่มสูงขึ้น

๖) หน่วยงานมีความพร้อมในด้านเอกสารและในการรับการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานอื่น ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

## บทที่ ๓

### ขั้นตอนการประเมินคุณภาพการศึกษา

#### ๑. การเตรียมการของหน่วยศึกษาอบรมก่อนการตรวจเยี่ยมของผู้ประเมิน

##### ๑.๑ การเตรียมเอกสาร

๑.๑.๑ จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน ทั้งนี้ รูปแบบการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน ควรมีหัวข้อหลัก ดังนี้

๑) คำนำ สารบัญ สารบัญเรื่อง สารบัญตารางหรือสารบัญภาพ (ถ้ามี)

๒) ข้อมูลเบื้องต้นของสถาบัน

ประกอบด้วย ประวัติ ปรัชญา ปณิธาน โครงสร้างการบริหารจัดการ ระบบ และกลไกประกันคุณภาพของหน่วยศึกษาอบรม สรุปผลการปรับปรุงตามผลการประเมินในรอบปีที่ผ่านมา และเป้าหมายสำคัญในปีปัจจุบัน (ควรสรุปเป็นตาราง)

๓) ผลการดำเนินงานและผลการประเมินคุณภาพเทียบกับเกณฑ์และเป้าหมายในรอบปีปัจจุบันตามตัวบ่งชี้ในแต่ละกลุ่มตัวบ่งชี้ ดังนี้

๓.๑) กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน

๑) ด้านคุณภาพผู้ศึกษาอบรม

๒) ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม

๓) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

๔) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

๕) ด้านการบริหารและพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม

๖) ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพภายใน

๓.๒) กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์/เอกลักษณ์

๓.๓) กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม

๔) สรุปผลการประเมินตนเองโดยแยกเป็นผลการประเมินในภาพรวมของ แต่ละกลุ่มตัวบ่งชี้ ตลอดจนจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา แผนและเป้าหมายการพัฒนาในปีต่อไป

๑.๑.๒ จัดเตรียมเอกสารอ้างอิงในแต่ละกลุ่มตัวบ่งชี้และตัวบ่งชี้

๑) เอกสารอ้างอิง ควรเป็นข้อมูลในช่วงเวลาเดียวกับที่นำเสนอในรายงานการประเมินตนเอง ตลอดจนสาระในเอกสารต้องตรงกับชื่อหมายเลขและสาระที่ระบุในรายงานการประเมินตนเอง

๒) หากเอกสารที่อ้างอิงเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารชุดใหญ่ให้ใช้วิธีใดวิธีหนึ่งในการระบุว่าเอกสารหรือข้อความที่กล่าวถึงอยู่ที่ใด เช่น ระบุหน้าที่อ้างอิง ทำแถบกระดาษสี แยกหน้ากระดาษหรือระบายสีเน้นข้อความ เป็นต้น



๓) สำหรับเอกสารที่เป็นแผ่นปลิวหรือแผ่นพับ ควรจัดเย็บเป็นเล่มบาง ๆ ไว้ หรือใส่แฟ้มไว้กับการสูญหายหรือหลงอยู่กับเอกสารชุดอื่น

๔) จัดเตรียมคอมพิวเตอร์และการต่อเชื่อมเครือข่ายที่สมบูรณ์ หากเอกสารอ้างอิงอยู่ในเว็บไซต์หรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอื่น ๆ

๕) การนำเสนอเอกสารในช่วงเวลาตรวจเยี่ยม อาจทำได้สองแนวทาง โดยแนวทางที่หนึ่ง คือ จัดเอกสารให้อยู่ในที่อยู่ปกติตามหน่วยงาน ในกรณีนี้ต้องระบุให้ชัดเจนว่าจะเรียกดูเอกสารได้จากผู้ใด หน่วยงานไหน ชื่อหรือหมายเลขเอกสารอะไร หรือแนวทางที่สอง คือ นำเอกสารมารวมไว้ที่เดียวกันในห้องทำงานของคณะผู้ประเมิน โดยจัดให้เป็นระบบที่สะดวกต่อการเรียกใช้ การนำเสนอเอกสารในแนวทางนี้เป็นที่นิยมกว่าแนวทางแรก เพราะสามารถเรียกหาเอกสารได้เร็วและความเชื่อมโยงในเอกสารฉบับต่าง ๆ ได้ในคราวเดียว

## ๑.๒ การเตรียมบุคลากร

๑.๒.๑ การเตรียมบุคลากรทุกระดับ ควรมีความครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพในประเด็นที่สำคัญ ๆ อาทิ การประเมินคุณภาพคืออะไร มีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างไร ขั้นตอนการประเมินคุณภาพเป็นเช่นไร

๒) เน้นย้ำกับบุคลากรในการให้ความร่วมมือการตอบคำถามหรือการสัมภาษณ์ โดยยึดหลักว่าตอบตามสิ่งที่ปฏิบัติจริงและผลที่เกิดขึ้นจริง

๓) เปิดโอกาสให้มีการอภิปราย ชักถาม แสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความกระจ่างในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในทุกประเด็น เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องของบุคลากร

๔) เน้นย้ำให้บุคลากรทุกคนตระหนักว่าการประกันคุณภาพคือภารกิจประจำของทุกคนที่ต้องร่วมมือกันทำอย่างต่อเนื่อง

๑.๒.๒ การเตรียมบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ผู้ประสานงานในระหว่างการตรวจเยี่ยม จำเป็นต้องมีบุคลากร ๑ - ๓ คน ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะผู้ประเมินกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ ผู้ประสานงานควรเตรียมตัวดังนี้

๑) ทำความเข้าใจทุกกิจกรรมของแผนการประเมินอย่างถ่องแท้

๒) ทำความเข้าใจอย่างดีกับภารกิจของหน่วยศึกษาอบรมเพื่อสามารถให้ข้อมูลต่อผู้ประเมิน รวมทั้งต้องรู้ว่าจะต้องติดต่อกับใครหรือหน่วยงานใด หากผู้ประเมินต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่ตนเองไม่สามารถตอบได้

๓) มีรายชื่อ สถานที่ หมายเลขโทรศัพท์ของผู้ที่คณะกรรมการประเมินจะเชิญมาให้ข้อมูลอย่างครบถ้วน

๔) ประสานงานล่วงหน้ากับผู้ที่ให้ข้อมูลที่เป็นบุคลากรภายในและภายนอก  
หน่วยศึกษาอบรมว่าจะเชิญมาเวลาใด ห้องใด หรือพบกับใคร ตามตารางการประเมินที่คณะกรรมการ  
ประเมินกำหนด

๕) เมื่อมีปัญหาในการอำนวยความสะดวกแก่คณะผู้ประเมินสามารถ  
ประสานงานแก้ไขได้ทันที

### ๑.๓ การเตรียมสถานที่สำหรับคณะผู้ประเมิน

#### ๑.๓.๑ ห้องทำงานของคณะผู้ประเมิน

๑) จัดเตรียมห้องทำงานและโต๊ะที่กว้างพอสำหรับวางเอกสารจำนวนมาก  
โดยเป็นห้องที่ปราศจากการรบกวนขณะทำงาน เพื่อเป็นส่วนตัวของคณะกรรมการ

๒) จัดเตรียมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เครื่องเขียนในห้องทำงานและ  
อุปกรณ์เสริมอื่นๆ ให้คณะผู้ประเมินพร้อมใช้งานได้ตามความต้องการ

๓) จัดเตรียมโทรศัพท์พร้อมหมายเลขที่จำเป็นไว้ในห้องทำงานหรือบริเวณ  
ใกล้เคียง

๔) ควรประสานงานกับคณะผู้ประเมิน เพื่อทราบความต้องการพิเศษอื่นๆ  
เพิ่มเติม

๑.๓.๒ ห้องที่ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร ผู้ศึกษาอบรม ฯลฯ ควรจัดไว้  
เป็นการเฉพาะให้เหมาะสมกับการใช้งาน

### ๑.๔ การเตรียมการประสานงานกับทีมคณะกรรมการประเมิน

๑.๔.๑ หน่วยศึกษาอบรม จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินของหน่วยศึกษาอบรม  
ประกอบด้วย กรรมการอย่างน้อย ๓ คน เป็นผู้ประเมินจากภายในหน่วยศึกษาอบรมที่ผ่านการฝึกอบรม  
หลักสูตรผู้ประเมิน และประธานคณะกรรมการประเมินฯ เป็นผู้ประเมินจากภายในหน่วยศึกษาอบรม  
ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ประเมิน และจัดส่งให้คณะกรรมการประเมินภายในทราบ

๑.๔.๒ จัดส่งรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน และเอกสาร  
ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ (ถ้ามี) ให้คณะผู้ประเมินก่อนวันรับการตรวจเยี่ยมอย่างน้อย ๒ สัปดาห์ พร้อมทั้ง  
แจ้งรายชื่อผู้ทำหน้าที่ประสานงาน ให้คณะผู้ประเมินทราบ รวมทั้งเบอร์โทรศัพท์และ E-mail address  
สำหรับติดต่อ

๑.๔.๓ ประสานงานกับประธานหรือตัวแทนของคณะผู้ประเมิน เพื่อร่วมเตรียม  
แผนการประเมินคุณภาพภายใน อาทิ การจัดตารางเวลาเข้าตรวจเยี่ยม การให้ข้อมูลที่คณะผู้ประเมิน  
ต้องการเพิ่มเติมก่อนการตรวจเยี่ยม การนัดหมายต่าง ๆ เป็นต้น

## ๒. การดำเนินการของหน่วยศึกษาอบรมระหว่างการตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินคุณภาพ

๒.๑ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้ร่วมรับฟังคณะผู้ประเมินชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการประเมินในวันแรกของการตรวจเยี่ยม

๒.๒ บุคลากรพึงปฏิบัติตามปกติระหว่างการตรวจเยี่ยม แต่เตรียมพร้อมสำหรับการนำเยี่ยมชมหรือตอบคำถามหรือรับการสัมภาษณ์จากคณะผู้ประเมิน

๒.๓ จัดให้มีผู้ประสานงานทำหน้าที่ตลอดช่วงการตรวจเยี่ยม ทั้งนี้ เพื่อประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานที่คณะผู้ประเมินต้องการข้อมูลและเพื่อนำการเยี่ยมชมหน่วยงานภายในตลอดจนอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

๒.๔ ในกรณีที่คณะผู้ประเมินทำงานต่อหลังเวลาราชการ ควรมีผู้ประสานงานส่วนหนึ่งอยู่อำนวยความสะดวก

๒.๕ บุคลากรทั้งหมดควรได้มีโอกาสรับฟังการให้ข้อมูลย้อนกลับจากคณะผู้ประเมินเมื่อสิ้นสุดการตรวจเยี่ยม ตลอดจนเปิดโอกาสให้ซักถามหรือขอความเห็นเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

## ๓. การดำเนินการของหน่วยศึกษาอบรมภายหลังการประเมินคุณภาพ

๓.๑ ผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม และผู้เกี่ยวข้อง นำผลการประเมินเข้าสู่การประชุมหรือสัมมนาระดับต่าง ๆ เพื่อวางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินการกิจอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป โดยอาจจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการในการแก้ไขจุดอ่อนและเสริมจุดแข็ง ซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ กำหนดเวลาเริ่มต้นจนถึงเวลาสิ้นสุดกิจกรรม งบประมาณสำหรับแต่ละกิจกรรม ตลอดจนผู้รับผิดชอบกิจกรรมเหล่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถติดตามตรวจสอบผลการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

๓.๒ พิจารณาการจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยแสดงให้เห็นว่าหน่วยศึกษาอบรมชื่นชมผลสำเร็จที่เกิดขึ้นและตระหนักว่าทั้งหมดมาจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย

๓.๓ หน่วยศึกษาอบรมอาจพิจารณาให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะผู้ประเมินเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพภายใน

## บทที่ ๔

### คำอธิบายตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

การประเมินการดำเนินงานของหน่วยศึกษาอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์/เอกลักษณ์ และกลุ่มตัวบ่งชี้ มาตรการส่งเสริม รวมทั้งสิ้น ๒๐ ตัวบ่งชี้

#### ๑. หลักสูตรที่ใช้ในการประเมิน

๑.๑ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๑ - ๘, ศูนย์ฝึกอบรมศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ และกองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง กองบัญชาการการศึกษา ใช้ทุกหลักสูตร ที่มีระยะเวลาในการฝึกอบรม ๘ สัปดาห์ขึ้นไป

๑.๒ กองกำกับการ ๑ กองบังคับการฝึกพิเศษ ใช้หลักสูตรตำรวจตระเวนชายแดน ระดับ ผู้บังคับหมวด และกองกำกับการ ๒ - ๙ กองบังคับการฝึกพิเศษ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ใช้หลักสูตรตำรวจตระเวนชายแดนประจำปี

๑.๓ กองกำกับการ ๔ กองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ใช้หลักสูตรการฝึกโดดร่มใหม่แบบสายกระตุกคงที่

#### ๒. การแบ่งกลุ่มตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมินคุณภาพภายใน

**ตัวบ่งชี้** หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งบ่งบอก สถานภาพหรือสะท้อน ลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานที่สามารถวัดและสังเกตได้ เพื่อบอกสภาพทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพในประเด็นที่ต้องการ

**กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน** หมายถึง กลุ่มตัวบ่งชี้ที่ประเมินภายใต้ภารกิจของหน่วยศึกษาอบรม โดยกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่หน่วยศึกษาอบรมต้องมีและปฏิบัติได้ ซึ่งสามารถชี้ผลลัพธ์และผลกระทบได้ดี ประกอบด้วย ๖ ด้าน ๑๗ ตัวบ่งชี้ ดังนี้

๑) ด้านคุณภาพผู้ศึกษาอบรม	๓	ตัวบ่งชี้
๒) ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม	๒	ตัวบ่งชี้
๓) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	๒	ตัวบ่งชี้
๔) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	๒	ตัวบ่งชี้
๕) ด้านการบริหารและพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม	๖	ตัวบ่งชี้
๖) ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพภายใน	๒	ตัวบ่งชี้

**กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์/เอกลักษณ์** หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลผลิตของหน่วยศึกษาอบรมตามปรัชญา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งหน่วยศึกษาอบรม โดยหน่วยศึกษาอบรมเป็นผู้ระบุ และเลือกดำเนินการตามจุดเด่นของหน่วยศึกษาอบรม โดยผ่านการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยศึกษาอบรม ประกอบด้วย ๒ ตัวบ่งชี้

**กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม** หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยศึกษาอบรม โดยหน่วยศึกษาอบรมเป็นผู้กำหนดแนวทางพัฒนาเพื่อร่วมกันชี้แนะ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังคมตามนโยบายของรัฐ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนตามกาลเวลาและปัญหาสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ โดยมีเป้าหมายที่แสดงถึงความเป็นผู้นำสังคม รวมทั้งการแก้ปัญหาสังคม อาทิ ความขัดแย้ง สิ่งเสพติด อุบัติภัย เป็นต้น ประกอบด้วย ๑ ตัวบ่งชี้

### ๓. กำหนดค่าน้ำหนัก

ตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีค่าน้ำหนัก ๑๐๐ ดังนี้

๓.๑	กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน	มีค่าน้ำหนัก	๘๕
๓.๒	กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์/เอกลักษณ์	มีค่าน้ำหนัก	๑๐
๓.๓	กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม	มีค่าน้ำหนัก	๕

### ๔. เกณฑ์การประเมิน

#### ๔.๑ เกณฑ์การประเมินระดับตัวบ่งชี้

กำหนดให้ค่าคะแนนของตัวบ่งชี้ทุกตัวเท่ากันหมด โดยให้คะแนนจากการพิจารณาผลการดำเนินงานจริงของหน่วยศึกษาอบรม โดยกำหนดให้ตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีคะแนนเต็ม ๕ คะแนน ใช้ค่าคะแนนตั้งแต่ ๐ ถึง ๕ กรณีที่ไม่ดำเนินการใด ๆ หรือดำเนินการไม่ครบที่จะได้ ๑ คะแนน ให้ได้ ๐ คะแนน

#### ๔.๒ เกณฑ์การประเมินแต่ละกลุ่มตัวบ่งชี้

การคำนวณค่าคะแนนในแต่ละกลุ่มตัวบ่งชี้ ให้นำคะแนนที่ได้แต่ละตัวบ่งชี้คูณด้วยค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ นั้น จนครบทุกตัวบ่งชี้ของแต่ละกลุ่มตัวบ่งชี้ และนำค่าคะแนนที่คูณได้ของทุกตัวบ่งชี้มารวมกัน หาค่าด้วยค่าน้ำหนักของกลุ่มตัวบ่งชี้ ในการคำนวณทศนิยมให้ใช้ทศนิยม ๒ ตำแหน่ง หากทศนิยมตำแหน่งที่สามมีค่า .๐๐๕ ขึ้นไปให้ปัดขึ้น นอกเหนือจากนี้ให้ปัดเศษทิ้ง

ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยที่ได้ของกลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐานต้องมีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๑ ขึ้นไป และค่าคะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง ๓ กลุ่มตัวบ่งชี้ต้อง ๓.๕๑ ขึ้นไปเช่นเดียวกัน

#### ๔.๓ เกณฑ์การประเมินในภาพรวม

คะแนนเฉลี่ย ๐.๐๐ - ๑.๕๐	หมายถึง	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน
คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐	หมายถึง	ต้องปรับปรุง
คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐	หมายถึง	พอใช้
คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑ - ๔.๕๐	หมายถึง	ดี
คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐	หมายถึง	ดีมาก

ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

ตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์/เอกลักษณ์ และกลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม รวมทั้งสิ้น ๘ ด้าน ๒๐ ตัวบ่งชี้

กลุ่มตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก คะแนน	ชนิด ตัวบ่งชี้
กลุ่มตัวบ่งชี้ พื้นฐาน	<b>ด้านคุณภาพผู้ศึกษาอบรม</b>		
	๑. ผู้ผ่านการทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ	๕	ผลลัพธ์
	๒. ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง	๕	ผลลัพธ์
	๓. ผลการจัดการศึกษาอบรมที่เน้นผู้ศึกษาอบรมเป็นสำคัญ	๕	กระบวนการ
	<b>ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม</b>		
	๔. จำนวนงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์	๕	ผลลัพธ์
	๕. จำนวนงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ที่นำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการหรือวิชาชีพ	๕	ผลลัพธ์
	<b>ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม</b>		
	๖. ผลของการดำเนินโครงการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการ พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ	๕	ผลลัพธ์
	๗. ผลของการดำเนินงานของจุดที่ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ	๕	ผลลัพธ์
	<b>ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม</b>		
	๘. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม	๕	ผลลัพธ์
	๙. การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม	๕	กระบวนการ
	<b>ด้านการบริหารและพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม</b>		
	๑๐. ครู/อาจารย์ และครูฝึก ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์	๕	ผลลัพธ์
	๑๑. ผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม	๕	กระบวนการ
	๑๒. ผลการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม	๕	ผลลัพธ์
	๑๓. ระบบการบริหารบุคลากรเพื่อการพัฒนาและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	๕	กระบวนการ
	๑๔. การบริหารความเสี่ยง	๕	กระบวนการ
	๑๕. ห้องสมุด อุปกรณ์การศึกษา และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	๕	กระบวนการ
<b>ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพภายใน</b>			
๑๖. ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	๕	กระบวนการ	
๑๗. การนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม	๕	กระบวนการ	
<b>รวมน้ำหนัก</b>	<b>๘๕</b>		
กลุ่มตัวบ่งชี้ อัตลักษณ์/ เอกลักษณ์	<b>ด้านอัตลักษณ์/เอกลักษณ์</b>		
	๑๘. ความสำเร็จของการพัฒนาผู้ศึกษาอบรมตามอัตลักษณ์ที่หน่วยศึกษาอบรมกำหนด	๕	กระบวนการ
	๑๙. เอกลักษณ์หน่วยศึกษาอบรม	๕	กระบวนการ
<b>รวมน้ำหนัก</b>	<b>๑๐</b>		
กลุ่มตัวบ่งชี้ มาตรการ ส่งเสริม	<b>ด้านมาตรการส่งเสริม</b>		
	๒๐. ความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยศึกษาอบรมชั้นนำ ป้องกันหรือแก้ปัญหาของสังคม	๕	กระบวนการ
<b>รวมน้ำหนัก</b>	<b>๕</b>		
<b>รวมน้ำหนักทั้ง ๒๐ ตัวบ่งชี้</b>	<b>๑๐๐</b>		

## ๑. ด้านคุณภาพผู้ศึกษาอบรม

ตัวบ่งชี้ที่ ๑ ผู้ผ่านการทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลลัพธ์

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยศึกษาอบรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ศึกษาอบรมให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ

เกณฑ์มาตรฐานวิชาการ หมายถึง ผู้ศึกษาอบรมมีระดับคะแนนการสอบทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด

วิธีคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้ผ่านการทดสอบตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ}}{\text{จำนวนผู้เข้ารับการศึกษอบรมทั้งหมดตามหลักสูตร}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ ๑๐๐ เท่ากับ ๕ คะแนน

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า หน่วยศึกษาอบรมมีแผนการผลิตผู้สำเร็จการศึกษอบรม และมีกลไกในการพัฒนาการบริหารหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความต้องการของสังคม ตลอดจนคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอน
๒. เอกสารหลักฐานที่แสดงถึงคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษอบรม เอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และแผนการบริหารหลักสูตร ประมวลผลการสอน รายงานการประเมินหลักสูตร แลกเปลี่ยนหลักสูตร
๓. หลักฐานการประกันคุณภาพหลักสูตรในประเด็นการบริหารจัดการหลักสูตร ทรัพยากร ประกอบการเรียนการสอน สนับสนุนและการให้คำแนะนำผู้สำเร็จการศึกษอบรม
๔. บัญชีรายชื่อพร้อมคะแนนการทดสอบของผู้เข้ารับการศึกษอบรมจำแนกตามหลักสูตร

## ตัวบ่งชี้ที่ ๒ ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลลัพธ์

ค่าน้ำหนัก : ๕

### วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้ทราบระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง ด้วยการสำรวจความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรมที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ตั้งแต่ ๓ - ๖ เดือน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งการเรียนการสอน ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง

**ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้มีอำนาจปกครองควบคุม ดูแล และสั่งการในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สำเร็จการศึกษาอบรม

**ผู้ที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการของผู้สำเร็จการศึกษาอบรม โดยแบ่งออกเป็น ๔ กรณี คือ

**กรณีที่ ๑** ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมมีเพื่อนร่วมงาน มีผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ

**ผู้ที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการของผู้สำเร็จการศึกษาอบรม

**กรณีที่ ๒** ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมมีเพื่อนร่วมงาน มีผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่มีผู้รับบริการ

**ผู้ที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

**กรณีที่ ๓** ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมมีเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่มีผู้รับบริการ

**ผู้ที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง เพื่อนร่วมงานของผู้สำเร็จการศึกษาอบรม

**กรณีที่ ๔** ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมมีเพื่อนร่วมงาน มีผู้รับบริการ แต่ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา

**ผู้ที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ

ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรมในทุกหลักสูตรของหน่วยศึกษาอบรมที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งเก็บข้อมูลภายหลังสำเร็จการศึกษาอบรม ตั้งแต่ ๓ - ๖ เดือน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ



## เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินความพึงพอใจ คะแนนเต็ม ๕

**หมายเหตุ** แบบประเมินของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดต้องได้รับกลับคืนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้สำเร็จการศึกษาอบรม และแบบประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับกลับคืนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้สำเร็จการศึกษาอบรม เช่นกัน

## ข้อมูลประกอบการพิจารณา

ข้อมูลพื้นฐานและรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคิดเป็นค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ (เทียบจาก ๕ ระดับ) ที่ได้จากการประเมินผู้สำเร็จการศึกษาอบรมที่ทำงานด้วย ตั้งแต่ ๓ - ๖ เดือน ทั้งนี้การประเมินต้องครอบคลุมทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ความรู้ความสามารถทางวิชาการตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๒) ความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน และ ๓) คุณธรรมจรรยาบรรณตลอดจนจรรยาบรรณวิชาชีพ

## ตัวบ่งชี้ที่ ๓ ผลการจัดการศึกษาอบรมที่เน้นผู้ศึกษาอบรมเป็นสำคัญ

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

ค่าน้ำหนัก : ๕

### วัตถุประสงค์ :

เพื่อแสดงให้เห็นว่าหน่วยศึกษาอบรม มีการจัดการศึกษาอบรมที่คำนึงถึงความแตกต่างของผู้ศึกษาอบรม และจัดให้ผู้ศึกษาอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด

**การจัดการศึกษาอบรมที่เน้นผู้ศึกษาอบรมเป็นสำคัญ** หมายถึง การจัดกระบวนการ การศึกษาอบรมที่คำนึงถึงความแตกต่างเฉพาะตัวของผู้ศึกษาอบรม และการจัดให้ผู้ศึกษาอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาอบรมได้ฝึกประสบการณ์ ทัศนศึกษาปฏิบัติอย่างเพียงพอ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการจัดทำโครงการ มีห้องสมุดและระบบสืบค้นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เพียงพอในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้ศึกษาอบรมเป็นสำคัญมีหลายรูปแบบ เช่น

๑. การเรียนรู้จากกรณีปัญหา (Problem-based Learning : PBL)
๒. การเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Individual Study)
๓. การเรียนรู้แบบสรุคนิยม (Constructivist Learning)
๔. การเรียนรู้แบบแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง (Self Study)

๕. การเรียนรู้จากการทำงาน (Work-based Learning)
๖. การเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ (Research-based Learning)
๗. การเรียนรู้ที่ใช้วิธีสร้างผลงานจากการตกผลึกทางปัญญา (Crystal-based Approach)

### ประเด็นการพิจารณา

- ๑ หน่วยศึกษอาบรมมีมาตรการส่งเสริมให้ครู/อาจารย์ และครูฝึก และหรือวิทยากร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาบรม และหลักสูตรศึกษาบรมในแต่ละหลักสูตร
- ๒ หน่วยศึกษอาบรมมีมาตรการส่งเสริมให้ครู/อาจารย์ และครูฝึก และหรือวิทยากร วิเคราะห์ศักยภาพของผู้ศึกษาบรมและเข้าใจผู้ศึกษาบรมในรายบุคคล และนำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงแผนการเรียนรู้ในแต่ละหลักสูตร
- ๓ หน่วยศึกษอาบรมมีการสำรวจ/ประเมินความรู้ความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้ศึกษาบรมเป็นสำคัญ
- ๔ ครู/อาจารย์ และครูฝึก และหรือวิทยากร มีการประเมินผลการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับสภาพการศึกษอาบรมที่จัดให้ผู้ศึกษาบรม และตามพัฒนาการของผู้ศึกษาบรมมีการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการศึกษอาบรม เพื่อพัฒนาผู้ศึกษาบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕ ครู/อาจารย์ และครูฝึก และหรือวิทยากร สามารถบูรณาการความรู้และประสบการณ์จากประเด็นที่ ๑ ถึง ๔ มาพัฒนาการศึกษอาบรมในรุ่นหรือปีงบประมาณต่อไป

### เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
ดำเนินการได้ ๑ ข้อ	ดำเนินการได้ ๒ ข้อ	ดำเนินการได้ ๓ ข้อ	ดำเนินการได้ ๔ ข้อ	ดำเนินการได้ ๕ ข้อ

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. เอกสารหลักฐานที่แสดงว่ามีการจัดโครงการ/กิจกรรม หรือเอกสารหลักฐานในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาบรม และหลักสูตรศึกษาบรมที่กำหนดไว้
๒. รายงานผลการดำเนินงานที่แสดงข้อมูลว่าผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจตามแนวทางที่กำหนด
๓. มาตรการที่หน่วยศึกษอาบรมได้กำหนดขึ้นเพื่อให้ครู/อาจารย์ และครูฝึก และหรือวิทยากร ดำเนินการวิเคราะห์ศักยภาพผู้ศึกษาบรม และเข้าใจผู้ศึกษาบรมเป็นรายบุคคล
๔. เอกสารหลักฐานหรือคู่มือที่เป็นแนวทางปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดไว้ โดยมีการประกาศหรือเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

๕. รายงานหรือผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้ศึกษาอบรมเป็นสำคัญ รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น แผนการสอน การจัดกิจกรรม สัดส่วนวิชา สื่อ เทคโนโลยี เป็นต้น
๖. เอกสารหลักฐานในการติดตามและประเมินผลการศึกษาที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ศึกษาอบรม
๗. เอกสารหลักฐานการนำผลประเมินมาปรับเปลี่ยนการศึกษอบรมที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้ศึกษาอบรมให้เต็มศักยภาพ
๘. เอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการบูรณาการความรู้และประสบการณ์จากการจัดการศึกษาอบรมที่เน้นผู้ศึกษาอบรมเป็นสำคัญมาพัฒนาการเรียนการสอนในรุ่นต่อไป

## ๒. ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม

ตัวบ่งชี้ที่ ๔ จำนวนงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลลัพธ์

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์ :

เพื่อแสดงถึงศักยภาพของครู/อาจารย์ และครูฝึกของหน่วยศึกษาอบรมในการผลิตผลงานวิจัย งานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนแต่ละปี

**ครู** หมายถึง ผู้บังคับหมู่ฝ่ายปกครองและการฝึกของหน่วยศึกษาอบรมที่ทำหน้าที่สอนภาควิชาการหรือภาคการฝึก

**อาจารย์** หมายถึง อาจารย์ประจำของหน่วยศึกษาอบรม ยกเว้น กองบังคับการฝึกอบรม ตำรวจกลางที่ใช้คำสั่งกองบัญชาการศึกษาให้ไปปฏิบัติราชการ

**ครูฝึก** หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านอาวุธ ยุทธวิธี และสามารถทำการสอนในวิชาทั่วไปที่ได้รับมอบหมายได้

**งานวิจัย** หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่ได้มีการศึกษาค้นคว้าตามกระบวนการระเบียบวิธีวิจัย เพื่อให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือเป็นการต่อยอดองค์ความรู้เดิม หากเป็นงานวิจัยในชั้นเรียน ต้องมีการศึกษาค้นคว้าตามกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสม เน้นกระบวนการที่เป็นเหตุเป็นผล โดยนักกิจกรรมที่อยู่บนพื้นฐานของกระบวนการต่อไปนี้ ๑) เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ๒) ระบุปัญหา ๓) มีวิธีการดำเนินการ ๔) มีการเก็บและบันทึกข้อมูล ๕) มีการวิเคราะห์สรุปผลและแนวทางการนำความรู้ที่ได้จากการดำเนินการไปใช้ประโยชน์

**นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์** หมายถึง ผลงานทางวิชาการหรือผลงานสร้างสรรค์ที่มีการศึกษาค้นคว้าจากโครงการ/โครงการทางวิชาชีพ/ตามหลักสูตร แสดงถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้และประสบการณ์ของครู/อาจารย์ และครูฝึก เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของผู้ศึกษาอบรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีหลักฐานชัดเจน หรือเป็นผลงานที่แสดงความก้าวหน้าทางวิชาการ เสริมสร้างองค์ความรู้หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์หรือแสดงความเป็นต้นแบบ ต้นความคิดของผลงาน หรือแสดงความสามารถในการบุกเบิกงาน รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์และผลงานศิลปะและดนตรี หรือผลงานการคิดค้นกระบวนการฝึกซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพที่ได้รับการรับรองจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้

**หมายเหตุ** หน่วยงานรับรองนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ถ้าเป็นระดับกองบังคับการ ต้องไม่ใช่กองบังคับการในสังกัดกองบัญชาการเดียวกัน สำหรับหน่วยงานระดับกองบัญชาการ จะต้องไม่ใช่กองบัญชาการที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด

**การนับจำนวนงานนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์** หมายถึง ให้นับผลงานนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ที่ครู/อาจารย์ และครูฝึก ดำเนินการจัดทำเสร็จสิ้นในปีงบประมาณนั้น ๆ และต้องมีเอกสารหลักฐานการยอมรับผลงานจากหน่วยงานซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพที่ได้รับการรับรองจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้เท่านั้น

### วิธีคำนวณ

$$\frac{\text{ผลรวมจำนวนงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์}}{\text{จำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

### เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ ๑๐ เท่ากับ ๕ คะแนน

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. จำนวนและรายชื่องานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ของครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด
๒. จำนวนและบัญชีรายชื่อครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อตามปีงบประมาณ โดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป
๓. โครงการ/โครงการนในการจัดทำงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์

ตัวบ่งชี้ที่ ๕ จำนวนงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ที่นำไปใช้ประโยชน์  
ทางวิชาการหรือวิชาชีพ

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลลัพธ์

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์ :

เพื่อแสดงถึงศักยภาพของครู/อาจารย์ และครูฝึก ของหน่วยศึกษาอบรมในการนำงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ สามารถนำไปสู่การป้องกัน หรือแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีการเผยแพร่สู่สาธารณะและหรือกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจน

**ครู** หมายถึง ผู้บังคับหมู่ฝ่ายปกครองและการฝึกของหน่วยศึกษาอบรมที่ทำหน้าที่สอน ภาควิชาการหรือภาคการฝึก

**อาจารย์** หมายถึง อาจารย์ประจำของหน่วยศึกษาอบรม ยกเว้น กองบังคับการฝึกอบรม ตำรวจกลางที่ใช้คำสั่งกองบัญชาการศึกษาให้ไปปฏิบัติราชการ

**ครูฝึก** หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านอาวุธ ยุทธวิธี และสามารถทำการสอนในวิชาทั่วไป ที่ได้รับมอบหมายได้

**งานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ที่นำไปใช้ประโยชน์** หมายถึง งานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ของครู/อาจารย์ และครูฝึก นำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ ที่ระบุไว้ในโครงการ/โครงการงานทางวิชาชีพ/โครงการวิจัยและรายงานการวิจัยอย่างถูกต้อง สามารถนำไปสู่ การแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้กับกลุ่มเป้าหมาย **โดยมีหลักฐานปรากฏอย่างชัดเจนถึงการนำไปใช้จนก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริงอย่างชัดเจน ตามวัตถุประสงค์ และได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง**

**ประเภทของการใช้ประโยชน์** หมายถึง งานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ ที่สามารถ นำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม มีดังนี้

๑. การใช้ประโยชน์ในเชิงสาธารณะ เช่น ผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์แก่สาธารณชน ในเรื่องต่าง ๆ ที่ทำให้คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของประชาชนดีขึ้น ได้แก่ การใช้ประโยชน์ด้านสาธารณสุข ด้านการบริหารจัดการสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ภาคประชาชน ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้านวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

๒. การใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบาย เช่น ใช้ประโยชน์จากผลงานเชิงนโยบายในการนำไป ประกอบเป็นข้อมูลการประกาศใช้กฎหมาย หรือกำหนดมาตรการ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ โดยองค์กร หรือ หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เป็นต้น

๓. การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เช่น ผลงานที่นำไปสู่การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ หรือผลิตภัณฑ์ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ หรือนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เป็นต้น

๔. การใช้ประโยชน์ทางอ้อมของงานสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าทางจิตใจ ยกระดับจิตใจ ก่อให้เกิดสุนทรียภาพ สร้างความสุข เช่น งานศิลปะที่นำไปใช้ในโรงพยาบาล ซึ่งได้มีการศึกษาและการประเมินไว้

๕. การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เช่น การใช้ประโยชน์ในการให้บริการวิชาการ (สอน/บรรยาย/ฝึกอบรม) เช่น เป็นสื่อการเรียนการสอน การใช้ประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน การเขียนตำรา แบบเรียน การใช้ประโยชน์ในด้านการให้บริการ หรือเป็นงานวิจัยเพื่อต่อยอดโครงการวิจัย เป็นต้น

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรับรองการนำงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ไปใช้ประโยชน์** หมายถึง หน่วยงานหรือองค์กรระดับกองบังคับการ หรือกองบัญชาการ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือหน่วยงานอื่นภายนอกหน่วยศึกษาอบรม ที่มีการนำงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ของหน่วยศึกษาอบรม ไปใช้ก่อให้เกิดประโยชน์ โดยมีการรับรองเป็นเอกสารหลักฐานที่ชัดเจน พร้อมทั้งระบุผลของการนำงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ไปใช้ประโยชน์

**หมายเหตุ** หน่วยงานรับรองการใช้ประโยชน์ ถ้าเป็นระดับกองบังคับการต้องไม่ใช่กองบังคับการในสังกัดกองบัญชาการเดียวกัน สำหรับหน่วยงานระดับกองบัญชาการจะต้องไม่ใช่กองบัญชาการที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด

**การนับจำนวนงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ที่นำไปใช้ประโยชน์** หมายถึง ให้นับจากวันที่นำผลงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ของครู/อาจารย์ และครูฝึก มาใช้และเกิดผลอย่างชัดเจน ช่วงเวลาที่ใช้เป็นไปตามปีงบประมาณหรือจนถึงวันตรวจประเมิน ในกรณีที่งานวิจัยและหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์มาใช้ประโยชน์มากกว่า ๑ ครั้ง ให้นับการใช้ประโยชน์ได้เพียงครั้งเดียว ยกเว้น ในกรณีที่มีการใช้ประโยชน์ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนตามมติการใช้ประโยชน์ที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน ทั้งนี้ จะนับงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์นั้นเมื่อได้รับการตอบรับอย่างเป็นทางการโดยลายลักษณ์อักษรว่ามีการนำไปใช้ประโยชน์แล้ว

## วิธีคำนวณ

ผลรวมจำนวนงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ที่นำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการหรือวิชาชีพ จำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด	X ๑๐๐
--	-------

## เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ ๕ เท่ากับ ๕ คะแนน

## ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. จำนวนและรายชื่องานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ของครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด
๒. จำนวนและบัญชีรายชื่อครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อตามปีงบประมาณ โดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป
๓. โครงการ/โครงการงานในการจัดทำงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์
๔. เอกสารหลักฐานที่แสดงว่ามีการเผยแพร่งานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์
๕. ชื่อหน่วยงานและปีที่นำงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ ไปใช้ประโยชน์ โดยมีหลักฐานการรับรองการใช้ประโยชน์จากหน่วยงานหรือองค์กรระดับกองบังคับการ หรือกองบัญชาการ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือหน่วยงานอื่นภายนอกหน่วยศึกษาอบรม ทั้งนี้ให้แสดงข้อมูลที่ระบุรายละเอียดการใช้ประโยชน์ที่ชัดเจนด้วยตามแนวทาง ดังต่อไปนี้
  - ข้อมูลที่แสดงผลดีที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมจากการนำผลงานวิจัย และหรือนวัตกรรม และหรือสิ่งประดิษฐ์ไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของงาน
  - ข้อมูลแสดงผลดีที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมจากการนำนโยบาย/กฎหมาย/มาตรการที่เป็นผลจากงานวิจัยไปใช้
  - ข้อมูลที่แสดงผลดีที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมจากการนำผลงานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาสาธารณะไปใช้



### ๓. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ตัวบ่งชี้ที่ ๖ ผลของการดำเนินโครงการบริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลลัพธ์

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์ :

เพื่อพัฒนาหรือช่วยเหลือชุมชนและสังคม อันจะส่งผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

**ครู** หมายถึง ผู้บังคับหมู่ฝ่ายปกครองและการฝึกของหน่วยศึกษาอบรมที่ทำหน้าที่สอนภาควิชาการหรือภาคการฝึก

**อาจารย์** หมายถึง อาจารย์ประจำของหน่วยศึกษาอบรม ยกเว้น กองบังคับการฝึกอบรม ตำรวจกลางที่ใช้คำสั่งกองบัญชาการศึกษาให้ไปปฏิบัติราชการ

**ครูฝึก** หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านอาวุธ ยุทธวิธี และสามารถทำการสอนในวิชาทั่วไปที่ได้รับมอบหมายได้

**โครงการ/กิจกรรมการให้บริการทางวิชาการ** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยศึกษาอบรมได้จัดทำขึ้นหรือร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อพัฒนาหรือช่วยเหลือสังคมและชุมชน ในรูปแบบของงานบริการวิชาการหรืองานประเภทให้บริการต่าง ๆ โครงการสัมมนา/ประชุมอบรมให้ความรู้แก่ชุมชนและส่งเสริมให้เกิดความสงบสุข/ลดปัญหาอาชญากรรม

**โครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการและวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน** หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมบริการวิชาการและวิชาชีพที่หน่วยศึกษาอบรมจัดทำขึ้น หรือดำเนินการขึ้นแล้วมีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแก่ชุมชนในด้านต่าง ๆ และทำให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามศักยภาพของตน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในชุมชน การอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของชุมชนในด้านการป้องกันภัยอันตรายประเภทต่าง ๆ

**การให้บริการวิชาการ** หมายถึง การที่หน่วยศึกษาอบรมอยู่ในฐานะเป็นที่พึ่งของชุมชนหรือเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการหรือทำหน้าที่ใด ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาขึ้นของชุมชน ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งของชุมชน รวมถึงการบริการทางวิชาการที่มีค่าตอบแทนและบริการทางวิชาการแบบให้เปล่า

**การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ** หมายถึง การให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน สังคม และประเทศ นำไปสู่ความสงบสุข เช่น การให้ความรู้เรื่องยาเสพติด การป้องกันภัยอันตรายจากแหล่งอบายมุขต่าง ๆ การป้องกันน้ำท่วม การจัดเวรยามดูแลหมู่บ้าน การให้ความรู้เรื่องการป้องกันตัว การฝึกยิงปืน เป็นต้น

## วิธีคำนวณ

ผลรวมจำนวนโครงการ กิจกรรมบริการทางวิชาการ และหรือวิชาชีพที่ตอบสนอง ความต้องการพัฒนา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม ประเทศ	X ๑๐๐
จำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด	

## เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๕ คะแนน

## ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. ข้อมูลพื้นฐานและเอกสารหลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง การนับจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ให้นำเฉพาะที่ปฏิบัติงานจริง และลาศึกษาต่อตามปีงบประมาณ โดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา ตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป

๒. การนับจำนวน หากโครงการใดมีกิจกรรมย่อยแทรกอยู่ในหนึ่งโครงการให้สามารถนับ กิจกรรมย่อยแทนการนับโครงการได้

ตัวบ่งชี้ที่ ๗ ผลของการดำเนินงานของจุดที่ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพที่มีผลต่อชุมชน  
สังคม ประเทศ

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลลัพธ์

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์ :

เพื่อแสดงถึงศักยภาพของหน่วยศึกษาอบรมที่มีจุดให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพเป็นประจำ และเป็นที่ยอมรับของสังคม จนเป็นที่ยอมรับและมีผลต่อชุมชน สังคม และประเทศ

จุดที่ให้บริการ หมายถึง สถานที่ที่ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพที่ทำเป็นประจำและมีที่ตั้ง เป็นการถาวร ทั้งภายในและภายนอกหน่วย เช่น คลินิกรับปรึกษากฎหมาย เป็นต้น

### เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
๑ - ๒ จุดที่ให้บริการ ที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ	๓ - ๔ จุดที่ให้บริการ ที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ	๕ - ๖ จุดที่ให้บริการ ที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ	๗ - ๘ จุดที่ให้บริการ ที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ	๙ จุดที่ให้บริการ ที่มีผลต่อชุมชน สังคม ประเทศ

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. ข้อมูลพื้นฐานและเอกสารหลักฐานอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับหน่วยศึกษาอบรมที่ให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพเป็นประจำและเป็นที่ยอมรับของสังคม จนเป็นที่พึงพาของสังคม จนเป็นที่ยอมรับและมีผลต่อชุมชน สังคม และประเทศ
๒. เอกสารการเสนอโครงการและได้รับการอนุมัติการดำเนินโครงการจากผู้บังคับบัญชา
๓. สถิติการใช้บริการแต่ละจุดอย่างชัดเจน
๔. การประเมินผลการใช้บริการในแต่ละจุด และนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงแต่ละจุดบริการ

#### ๔. ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ ๘ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลลัพธ์

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์ :

เพื่อแสดงถึงคุณภาพ วิถีชีวิต และจิตใจที่ดีงามของบุคคลและสังคม ซึ่งเป็นพันธกิจหลักประการหนึ่งที่หน่วยศึกษาอบรมพึงตระหนัก ที่จะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้สังคมในหน่วยศึกษาอบรมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อย่างมีคุณค่า สามารถเป็นแบบอย่างที่น่าศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของสังคม การส่งเสริมสนับสนุนจำต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพที่จริงจัง ได้ต่อเนื่องมั่นคงและยั่งยืนโดยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถประเมินผลได้

**ครู** หมายถึง ผู้บังคับหมู่ฝ่ายปกครองและการฝึกของหน่วยศึกษาอบรมที่ทำหน้าที่สอน ภาควิชาการหรือภาคการฝึก

**อาจารย์** หมายถึง อาจารย์ประจำของหน่วยศึกษาอบรม ยกเว้น กองบังคับการฝึกอบรม ดำรงกลางที่ใช้คำสั่งกองบัญชาการการศึกษาให้ไปปฏิบัติราชการ

**ครูฝึก** หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านอาวุธ ยุทธวิธี และสามารถทำการสอนในวิชาทั่วไป ที่ได้รับมอบหมายได้

**ศิลปะ** หมายถึง งานสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมสร้างสุนทรีย์ ความงาม และความสุข แก่ผู้คน สภาพแวดล้อมและสังคม เพื่อพัฒนาการยกระดับความมีรสนิยม ความสุนทรีย์ เข้าใจคุณค่า และสำคัญของศิลปะ ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

**วัฒนธรรม** หมายถึง ความเจริญงอกงามของมวลมนุษย์ที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เช่น เรื่องความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ก่อให้เกิดวัฒนธรรม โดยสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมในวิถีชีวิต และสังคม รวมทั้งผลที่เกิดจากกิจกรรมหรือผลผลิตกิจกรรมของมนุษย์ วัฒนธรรมมีลักษณะเฉพาะ และมีลักษณะสากลเปลี่ยนแปลงตามสมัยนิยม วัฒนธรรมปัจจุบันที่ดีควรมีความสอดคล้องกับความเป็นสากล แต่มีรากฐานของวัฒนธรรมตนเองที่มีคุณค่า

## วิธีคำนวณ

$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมการอนุรักษ์พัฒนาและสร้างเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม}}{\text{จำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก และบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรมทั้งหมด}} \times ๑๐๐$
--

## เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้บัญญัติไตรยางค์เทียบ กำหนดร้อยละ ๒๐ เท่ากับ ๕ คะแนน

## ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. หลักฐานที่แสดงว่าโครงการหรือกิจกรรมหรือโครงการด้านการทำนุบำรุง การอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมที่หน่วยศึกษาอบรมดำเนินการได้เกิดประสิทธิผลและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน ชุมชน สังคม หรือประเทศ อาทิ รายงานประจำปี ผลการประเมินโครงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม งานวิจัยเชิงประเมินโครงการ

๒. หลักฐานที่หน่วยศึกษาอบรมได้มีการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริการ วิชาการ

๓. หลักฐานที่แสดงว่าหน่วยศึกษาอบรมมีการวิจัยที่แสดงถึงการบูรณาการศิลปวัฒนธรรม

๔. หลักฐานที่แสดงว่าหน่วยศึกษาอบรมมีการสร้างวัฒนธรรมหรือองค์ความรู้ด้านศิลปะ และวัฒนธรรม

๕. หลักฐานที่แสดงว่าหน่วยศึกษาอบรมมีการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรม การนับจำนวน หากโครงการใดมีกิจกรรมย่อยแทรกอยู่ในหนึ่งโครงการให้สามารถนับกิจกรรมย่อย แทนการนับโครงการได้

๖. จำนวนและบัญชีรายชื่อครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อตาม ปิงบประมาณ โดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป

๗. จำนวนและบัญชีรายชื่อบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรมทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ ตามปิงบประมาณ โดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมจำนวนบุคลากร ที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป

## ตัวบ่งชี้ที่ ๙ การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

ค่าน้ำหนัก : ๕

### วัตถุประสงค์ :

เพื่อแสดงถึงศักยภาพด้านศิลปะและวัฒนธรรม เกี่ยวข้องกับความสุนทรีย์และรสนิยม เกิดรูปแบบวิถีชีวิตและสังคม โดยมีลักษณะที่เป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จำเป็นต้องรู้ทันอย่างมีปัญญา มีแผนในการพัฒนาให้ความรู้และประสบการณ์ด้านสุนทรียภาพในบริบทของศิลปะและวัฒนธรรม สามารถเลือกรับ รักษาและสร้างให้ตนเองและสังคมอยู่ร่วมกันอย่างรู้คุณค่าความงาม อย่างมีสุนทรีย์ที่มีรสนิยม

**ศิลปะ** หมายถึง งานสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมสร้างสุนทรีย์ ความงาม และความสุข แก่ผู้คน สภาพแวดล้อมและสังคม เพื่อพัฒนาการยกระดับความมีรสนิยม ความสุนทรีย์ เข้าใจคุณค่าและความสำคัญของศิลปะ ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

**วัฒนธรรม** หมายถึง ความเจริญงอกงามของมวลมนุษย์ที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เช่น เรื่องความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ก่อให้เกิดวัฒนธรรม โดยสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมในวิถีชีวิตและสังคม รวมทั้งผลที่เกิดจากกิจกรรมหรือผลผลิตกิจกรรมของมนุษย์ วัฒนธรรมมีลักษณะเฉพาะและมีลักษณะสากลเปลี่ยนแปลงตามสมัยนิยม วัฒนธรรมปัจจุบันที่ดีควรมีความสอดคล้องกับความเป็นสากล แต่มีรากฐานของวัฒนธรรมตนเองที่มีคุณค่า การมีน้ำใจเสียสละและการมีส่วนร่วมกับสังคม สามารถเป็นผู้นำที่ดีและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีวัฒนธรรมในวิถีชีวิตหน่วยศึกษาบรมที่น่าศรัทธา เป็นที่ยอมรับ มีบทบาทต่อการปกป้องวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของไทยและพัฒนาแนวทางการดำรงชีวิตท่ามกลางกระแสวัฒนธรรมสากลได้เหมาะสมอย่างฉลาดรู้

**การพัฒนาสุนทรียภาพ** หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่เป็นระบบเกี่ยวกับความงามทางศิลปะและวัฒนธรรม ที่มีผลกระทบต่อบุคคล สถาบัน สภาพแวดล้อม และสังคมในแนวทางที่ดีขึ้น โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับร่วมกันได้ ผลการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือสร้างสิ่งใหม่ต้องไม่เป็นการทำลายคุณค่าทางสุนทรีย์ของศิลปะและวัฒนธรรมเดิม การพัฒนาเชิงวัฒนธรรมสามารถสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีนวัตกรรมใหม่ ทั้งทางเทคโนโลยี ระบบสังคม และความยินยอม เพื่อให้อยู่ร่วมกันได้อย่างเข้าใจ มีความเจริญก้าวหน้าอย่างสันติสุข

**สุนทรียะทางศิลปะและวัฒนธรรม** หมายถึง คุณค่าทางความงามของศิลปะและวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการรับรู้และความรู้สึก สามารถจรโลงจิตใจให้มีความสุข มีรสนิยม ก่อให้เกิดวิถีชีวิตที่งดงามสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมที่เข้าใจและผูกพัน ตลอดจนการรับรู้ถึงคุณค่าที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมของศิลปะและวัฒนธรรมเชิงประวัติศาสตร์เพื่อการดำรงรักษาสืบต่อไป

### ประเด็นการพิจารณา

- ๑ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยศึกษาอบรมที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี
- ๒ สิ่งแวดล้อมด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ สะอาด ถูกสุขลักษณะ และตกแต่งอย่างมีความสุนทรีย์
- ๓ ปรับแต่งและรักษาภูมิทัศน์ให้สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๔ การจัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้ผู้ศึกษาอบรมและบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ
- ๕ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรและผู้ศึกษาอบรมที่เกี่ยวกับประเด็นที่ ๑ ถึง ๔ ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕

### เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
ดำเนินการได้ ๑ ข้อ	ดำเนินการได้ ๒ ข้อ	ดำเนินการได้ ๓ ข้อ	ดำเนินการได้ ๔ ข้อ	ดำเนินการได้ ๕ ข้อ

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. หลักฐานที่แสดงรายละเอียดของโครงการหรือกิจกรรมที่พัฒนาสุนทรีย์ภาพด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่หน่วยศึกษาอบรมดำเนินการตลอดปีงบประมาณ
๒. โครงการหรือกิจกรรมที่แสดงรายละเอียดที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม รายงานผลการประเมินการมีส่วนร่วม
๓. เอกสารหลักฐานหรือผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย ความสะอาด สุขอนามัย และความสวยงาม
๔. รายงานสรุปผลการประเมินการจัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้ผู้รับการศึกษาอบรมและบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ
๕. รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและผู้ศึกษาอบรมที่เกี่ยวกับประเด็นที่ ๑ ถึง ๔

#### หมายเหตุ

๑. สะอาด หมายถึง ไม่รก มีระเบียบ รักษาง่าย ใช้สะดวก
๒. สุขลักษณะ หมายถึง สะอาด ปลอดภัย ไร้มลภาวะ สุขกายสบายใจ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๓. สวยงาม หมายถึง มีการจัดแต่งอาคาร สภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับพื้นที่แวดล้อม ไม่สิ้นเปลือง และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม

### ๕. ด้านการบริหารและพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม

ตัวบ่งชี้ที่ ๑๐ ครู/อาจารย์ และครูฝึก ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลลัพธ์

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์ :

เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยศึกษาอบรมมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู/อาจารย์ และครูฝึก ให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์ เช่น การศึกษา /ประชุมวิชาการ/อบรม/ศึกษาดูงาน เป็นต้น และได้มีการนำความรู้กลับมาขยายผลและพัฒนาการเรียนการสอน

ครู หมายถึง ผู้บังคับหมู่ฝ่ายปกครองและการฝึกของหน่วยศึกษาอบรมที่ทำหน้าที่สอน ภาควิชาการหรือภาคการฝึก

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำของหน่วยศึกษาอบรม ยกเว้น กองบังคับการฝึกอบรม ตำรวจกลางที่ใช้คำสั่งกองบัญชาการศึกษาให้ไปปฏิบัติราชการ

ครูฝึก หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านอาวุธ ยุทธวิธี และสามารถทำการสอนในวิชาทั่วไป ที่ได้รับมอบหมายได้

การนำความรู้มาขยายผล หมายถึง

๑) การนำความรู้มาเผยแพร่ให้ผู้อื่นรับทราบ

และ ๒) มีการนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน

วิธีคำนวณ

$$\frac{\text{ผลรวมจำนวนครูและอาจารย์และครูฝึกที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์}}{\text{อย่างน้อย ๒๐ ชั่วโมง/คน/ปี และมีการนำความรู้มาขยายผล}} \times ๑๐๐$$

จำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ ๑๐๐ เท่ากับ ๕ คะแนน



### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาครู/อาจารย์ และครูฝึก
๒. เอกสารหลักฐานที่แสดงผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ได้แก่
  - จำนวนและบัญชีรายชื่อครู/อาจารย์ และครูฝึกทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อตามปีงบประมาณ โดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมจำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป
  - จำนวนและบัญชีรายชื่อครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เช่น ศึกษาอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน รวมทั้งปีงบประมาณ ตั้งแต่ ๒๐ ชั่วโมงขึ้นไปต่อคน และจะต้องไม่นับคนซ้ำ
๓. เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการนำความรู้มาขยายผล

### ตัวบ่งชี้ที่ ๑๑ ผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

ค่าน้ำหนัก : ๕

#### วัตถุประสงค์ :

เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยศึกษาอบรมมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา และนำไปสู่สังคมฐานความรู้

#### ประเด็นการพิจารณา

- ๑ แผนพัฒนาบุคลากร มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA)
- ๒ ผลการดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ๓ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพการศึกษาต่อปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด
- ๔ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานอกเหนือจากด้านการประกันคุณภาพการศึกษาต่อปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรทั้งหมด
- ๕ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕

### เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
ดำเนินการได้ ๑ ข้อ	ดำเนินการได้ ๒ ข้อ	ดำเนินการได้ ๓ ข้อ	ดำเนินการได้ ๔ ข้อ	ดำเนินการได้ ๕ ข้อ

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. นโยบาย แผน ระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม
๒. โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม
๓. รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม
๔. การประเมินผล รายงานการประเมินผล และการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม
๕. เอกสารหลักฐานที่แสดงผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ได้แก่
  - จำนวนและบัญชีรายชื่อบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรมทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อตามปีงบประมาณ โดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมบุคลากรที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป
  - จำนวนและบัญชีรายชื่อบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม และโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรหน่วยศึกษาอบรมได้รับการพัฒนาในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ ต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่ ๖ ชั่วโมงขึ้นไปต่อคน และจะต้องไม่นับคนซ้ำ
  - จำนวนและบัญชีรายชื่อบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม และโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรหน่วยศึกษาอบรมได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ยกเว้น ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ ต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่ ๒๐ ชั่วโมงขึ้นไปต่อคน และจะต้องไม่นับคนซ้ำ
๖. เอกสารหลักฐานที่แสดงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านบุคลากร

### ตัวบ่งชี้ที่ ๑๒ ผลการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม

ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลลัพธ์

ค่าน้ำหนัก : ๕

#### วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้ผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมใช้ระบบบริหารแบบธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการประเมินผู้บริหารในด้านการบริหารจัดการ และการเป็นผู้นำเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการองค์การที่ดีให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วม

**ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรม** ระดับกองบังคับการ หมายถึง ผู้บังคับการ และ  
ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรม ระดับกองกำกับการ หมายถึง ผู้กำกับการ

**ธรรมาภิบาล (Good Governance)** หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี  
เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน

ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกัน  
อย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริม  
ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ ประกอบด้วยหลัก ๙ ประการ คือ

#### ๑. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

ความรับผิดชอบ คือ บุคคล องค์กร และผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ ซึ่งหน้าที่  
เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ ต้องมีภาระความรับผิดชอบต่อสาธารณะเกี่ยวกับการกระทำ กิจกรรม  
หรือการตัดสินใจใด ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะ ความรับผิดชอบที่กล่าวมา หมายถึง การเปิดเผย  
ข้อมูล การมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค และตรวจสอบได้ โปร่งใส  
และดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย

#### ๒. ความโปร่งใส

ความโปร่งใส หมายถึง การตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ อยู่บนกฎระเบียบ  
ชัดเจน การดำเนินงานของรัฐบาลในด้านนโยบายต่าง ๆ นั้น สาธารณชนสามารถรับทราบและมี  
ความมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานของรัฐนั้นมาจากความตั้งใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตาม  
เป้าหมายของนโยบาย

#### ๓. การปราบปรามทุจริตและการประพฤติมิชอบ

การที่องค์กรภาครัฐใช้อำนาจหน้าที่หรือการแสวงหาผลประโยชน์ในทางส่วนตัวเหล่านี้  
ถือเป็นการทุจริต และการประพฤติมิชอบทั้งต่อองค์กรภาครัฐเองและองค์กรในภาคเอกชน การปรับปรุง  
ประสิทธิภาพในการทำงานและการทำให้เกิดความโปร่งใส รวมไปถึงการปฏิรูประบบราชการจะเป็น  
เครื่องมือในการปราบปรามการฉ้อฉล และเสริมสร้างธรรมาภิบาล

#### ๔. การสร้างการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้กับประชาชนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามี  
บทบาทในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย มีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานของสถาบัน การมีส่วน  
ร่วมจะก่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบ และเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยในกระบวนการดำเนินงาน  
ของรัฐได้เป็นอย่างดี

#### ๕. การมีกฎหมายที่เข้มแข็ง

ธรรมาภิบาลมีพื้นฐานการดำเนินการอยู่บนกรอบของกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีการให้  
ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีกฎหมายที่เข้มแข็ง มีการระบุงการลงโทษ

ที่ชัดเจน และมีผลบังคับใช้ได้จะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาระบบการปกครองเพื่อป้องกันการละเมิดหรือฝ่าฝืน การมีระบบกฎหมายที่ดีจะส่งเสริมการปกครองตามหลักนิติธรรม

#### ๖. การตอบสนองที่ทันการ

การตอบสนองที่ทันการ หมายถึง การให้การตอบสนองที่ทันการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในเวลาที่ทันการ

#### ๗. ความเห็นชอบร่วมกัน

สังคมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันไป ธรรมาภิบาลจะทำหน้าที่เป็น ตัวกลางในการประสานความต้องการที่แตกต่างให้บนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวมและขององค์การเป็นหลัก

#### ๘. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหลักธรรมาภิบาลนั้นต้องการให้มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่า

#### ๙. ความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง

หลักธรรมาภิบาลจะเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์การรู้สึกมีส่วนร่วมหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง กับองค์การ บุคคลสามารถมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกิจกรรมหลักที่จะช่วยสร้างความเติบโตให้กับหน่วยงาน

### เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้บัญญัติไตรยางศ์เทียบ กำหนดร้อยละ ๑๐๐ เท่ากับ ๕ คะแนน

#### คะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรม ซึ่งได้จาก

๑. ให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรมประเมินตนเองโดยให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ทั้ง ๙ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๔๐
๒. ให้บุคลากรทั้งหมดของหน่วยศึกษาอบรมประเมินผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรม ให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ทั้ง ๙ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๖๐

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. เอกสารหลักฐานที่แสดงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
๒. เอกสารหลักฐานที่แสดงรายละเอียดการกำหนดหรือทบทวนนโยบายการกำกับดูแล รวมทั้ง ทบทวนกรอบทิศทางการดำเนินงานของหน่วยศึกษาอบรมตามหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารสูงสุดของ หน่วยศึกษาอบรม
๓. เอกสารหลักฐานที่แสดงรายละเอียดการดำเนินการตามระบบการกำกับดูแล โดยมีเอกสาร หรือหลักฐาน หรือรายงาน หรือบันทึกการประชุม ที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษา

อบรมได้กำหนดให้มีกระบวนการที่เป็นรูปธรรมในการจัดการเพื่อให้เกิดการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยศึกษาอบรม

๔. เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรมมีการติดตามผลการดำเนินงานสำคัญ เช่น ระบบในด้านนโยบายและแผน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการเงินงบประมาณ และการบริหารความเสี่ยง โดยเฉพาะการดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยศึกษาอบรม

๕. เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### ตัวบ่งชี้ที่ ๑๓ ระบบการบริหารบุคลากรเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์ :

เพื่อแสดงให้เห็นว่าหน่วยศึกษาอบรมมีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

#### ประเด็นการพิจารณา

- ๑ มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์
- ๒ มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมประชุมฝึกอบรม และหรือเสนอผลงานทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรการสร้างขวัญกำลังใจมาตรการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ
- ๓ มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข
- ๔ มีระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วตามสายงานบังคับบัญชา
- ๕ มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ และมีการนำผลการประเมินความพึงพอใจเสนอผู้บริหารระดับสูง และมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้อุดมคติขึ้น

### เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
ดำเนินการได้ ๑ ข้อ	ดำเนินการได้ ๒ ข้อ	ดำเนินการได้ ๓ ข้อ	ดำเนินการได้ ๔ ข้อ	ดำเนินการได้ ๕ ข้อ

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. แผนงานด้านการบริหารบุคคลของหน่วยศึกษาอบรมและหลักฐานการดำเนินงานตามแผน ตลอดจนการประเมินและปรับปรุง

๒. โครงการบริหารบุคคลของหน่วยศึกษาอบรม ตลอดจนหลักเกณฑ์ ประกาศ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติในการบริหารบุคคลของหน่วยศึกษาอบรม เช่น หลักเกณฑ์การรับเข้า สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ระบบพิจารณาความดี ความชอบ เป็นต้น

๓. ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลของหน่วยศึกษาอบรม เช่น คำสั่งแต่งตั้ง หรือมอบหมายผู้รับผิดชอบ รายงานการประชุมของทีมงานหรือคณะกรรมการผู้รับผิดชอบหลัก ด้านการบริหารบุคคล ระบบฐานข้อมูลบุคคลของหน่วยศึกษาอบรม สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ข้อมูล หรือหลักฐานการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน

๔. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การเข้าร่วม ประชุมวิชาการ ตลอดจนการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งวิชาการ เป็นต้น

๕. สถิติการเข้าออกของบุคลากรทุกประเภท

๖. สถิติเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของบุคลากร

๗. ความสำเร็จในการบรรลุแผนการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ทั้งแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว

๘. รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับ และนำผลการประเมินไปปรับปรุง

๙. รายงานผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน เช่น ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลทั้งในระดับหน่วยศึกษาอบรม ระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

## ตัวบ่งชี้ที่ ๑๔ การบริหารความเสี่ยง

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

ค่าน้ำหนัก : ๕

### วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้หน่วยศึกษาอบรมมีกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการหาสาเหตุ ประเมินสถานการณ์ จัดลำดับความสำคัญความเสี่ยง และติดตามเฝ้าระวัง เพื่อลดสาเหตุและโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ด้านชีวิต ทรัพย์สิน ชื่อเสียง และสังคม ให้อยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้

**ความเสี่ยง** หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเสียเปล่า หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินการ ไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยศึกษาอบรม

**คณะกรรมการสถานศึกษา** หมายถึง องค์กรคณะบุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบที่กฎหมายกำหนด จำนวนคณะกรรมการขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนจากครู องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศิษย์เก่า พระภิกษุสงฆ์ หรือผู้แทนองค์กรศาสนาในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ

### ประเด็นการพิจารณา

๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารของหน่วยศึกษาอบรม และตัวแทนที่รับผิดชอบเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

๒ มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยง และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างน้อย ๓ ด้านตามบริบทของหน่วยศึกษาอบรม

#### ตัวอย่างเช่น

- ความเสี่ยงด้านทรัพยากร (การเงิน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคาร สถานที่)
- ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ของส่วนงาน
- ความเสี่ยงด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ
- ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน เช่น ความเสี่ยงของกระบวนการบริหารหลักสูตร การบริหารงานวิจัย ระบบงาน ระบบประกันคุณภาพ
- ความเสี่ยงด้านบุคลากรและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล โดยเฉพาะจรรยาบรรณของอาจารย์และบุคลากร
- ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ภายนอก

๓ มีการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ในประเด็นที่ ๒

๔ มีการจัดทำแผนบริหารของความเสี่ยง ที่มีระดับความเสี่ยงสูงสุด ดำเนินการตามแผน มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้บริหารของหน่วยศึกษอาบรม เพื่อพิจารณาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕ มีการนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสถานศึกษาไปใช้ในการปรับแผนหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในปีถัดไป

#### เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
ดำเนินการได้ ๑ ข้อ	ดำเนินการได้ ๒ ข้อ	ดำเนินการได้ ๓ ข้อ	ดำเนินการได้ ๔ ข้อ	ดำเนินการได้ ๕ ข้อ

#### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง ประกอบด้วย ผู้บริหารของหน่วยศึกษอาบรม และตัวแทนที่รับผิดชอบ เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

๒. มีการระบุรายละเอียดการทำงานของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เช่น นโยบาย หรือแนวทางในการดำเนินงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดระยะเวลาให้มีการประชุมของคณะกรรมการหรือการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

๓. เอกสารหลักฐานการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงพร้อมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเสียหาย ความล้มเหลว หรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของหน่วยศึกษอาบรม โดยประเด็นความเสี่ยงที่นำมาพิจารณาควรมองถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่มีโอกาสเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อหน่วยศึกษอาบรมทั้งด้านชื่อเสียง คุณภาพการศึกษา รวมถึงความสูญเสียทางด้านชีวิตบุคลากร และทรัพย์สินของหน่วยศึกษอาบรมเป็นสำคัญ สำหรับปัจจัยเสี่ยงหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอาจใช้กรอบแนวคิดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน อาคารสถานที่ อุปกรณ์ วิธีการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

๔. เอกสารหลักฐานในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยง โดยพิจารณาจากโอกาสและผลกระทบจากความเสี่ยง

๕. เอกสารหลักฐานการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์จากประเด็นการพิจารณาในข้อ ๒



๖. มีแผนบริหารความเสี่ยง การดำเนินการตามแผน การติดตาม และประเมินผล การดำเนินงาน

๗. มีรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานตามแผนต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

๘. มีการรายงานสรุปผลการดำเนินงานและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานปัญหา อุปสรรคและแนวทางการแก้ไข พร้อมข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ สถานศึกษา

### ตัวบ่งชี้ที่ ๑๕ ห้องสมุด อุปกรณ์การศึกษา และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้หน่วยศึกษาอบรมจัดบริการด้านกายภาพอย่างครบถ้วน นอกเหนือจากการเรียน การสอน โดยเฉพาะในเรื่องการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนการสอน เช่น สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ห้องสมุด และแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมี สภาพแวดล้อมและการบริการด้านกายภาพ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ศึกษาอบรม เช่น สิ่งแวดล้อม ในหน่วยศึกษาอบรม ห้องเรียน สถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น

#### ประเด็นการพิจารณา

- ๑ มีบริการห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ
- ๒ มีบริการด้านกายภาพที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้ศึกษาอบรมอย่างน้อย ในด้านห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์การศึกษา และจุดเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต
- ๓ มีระบบสาธารณูปโภคและรักษาความปลอดภัยของอาคารตลอดจนบริเวณโดยรอบ อย่างน้อย ในเรื่องประปา ไฟฟ้า ระบบจำกัดของเสีย การจัดการขยะ รวมทั้งมีระบบและอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย ในบริเวณอาคารต่าง ๆ
- ๔ ระดับความพึงพอใจของผู้ศึกษาอบรมต่อคุณภาพของการบริการในประเด็นที่ ๑ ถึง ๓ ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕
- ๕ มีการนำผลการประเมินคุณภาพในประเด็นที่ ๔ มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการบริการ ด้านกายภาพที่สนองความต้องการของผู้รับบริการ

เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
ดำเนินการได้ ๑ ข้อ	ดำเนินการได้ ๒ ข้อ	ดำเนินการได้ ๓ ข้อ	ดำเนินการได้ ๔ ข้อ	ดำเนินการได้ ๕ ข้อ

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. เอกสารหลักฐานการบริการห้องสมุด ที่มีความเหมาะสมและทันสมัยให้กับผู้ศึกษาอบรม
๒. รายงานสรุปและภาพประกอบสภาพห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อุปกรณ์การศึกษาอบรม รวมทั้งจุดเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต
๓. รายงานสรุปและภาพประกอบระบบสาธารณสุขภาค พร้อมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย
๔. รายงานผลการประเมินคุณภาพของการบริการในประเด็นที่ ๑ ถึง ๓
๕. เอกสารหลักฐานการนำผลการประเมินคุณภาพในประเด็นที่ ๔ มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการจัดการบริการด้านกายภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาการให้บริการ

## ๖. ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพภายใน

ตัวบ่งชี้ที่ ๑๖ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์ :

เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เห็นว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันแก่สาธารณชนให้มั่นใจได้ว่า หน่วยศึกษาอบรมสามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ

นวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพ หมายถึง แนวความคิด การปฏิบัติ สิ่งประดิษฐ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและให้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้ช่วยให้การทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษานั้นได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงกว่าเดิมทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

### ประเด็นการพิจารณา

๑ มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยศึกษาอบรม และดำเนินการตามระบบที่กำหนด

๒ มีการกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการตรวจสอบ ประเมินระบบกลไก และการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

๓ จัดให้มีผู้รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีหน้าที่บริหาร พัฒนา และติดตามการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

๔ มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ครบถ้วน ประกอบด้วย

๑) การควบคุม ติดตามการดำเนินงาน และประเมินคุณภาพ (๐.๒๕ คะแนน)

๒) การจัดทำรายงานการประเมินตนเองเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนด (๑๕ ม.ค.) (๐.๒๕ คะแนน)

๓) การนำผลการประเมินคุณภาพไปทำแผนพัฒนาคุณภาพของหน่วยศึกษาอบรม (๐.๒๕ คะแนน)

๔) มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (๐.๒๕ คะแนน)

๕ มีนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพที่หน่วยศึกษาอบรมพัฒนาขึ้นใช้ในการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา รวมถึงเป็นแหล่งอ้างอิงให้กับหน่วยศึกษาอบรมหรือสถาบันอื่น

### เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
ดำเนินการได้ ๑ ข้อ	ดำเนินการได้ ๒ ข้อ	ดำเนินการได้ ๓ ข้อ	ดำเนินการได้ ๔ ข้อ	ดำเนินการได้ ๕ ข้อ

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. มีแนวทางหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดอย่างชัดเจนว่าจะดำเนินการอย่างไรในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของหน่วยศึกษาอบรม

๒. มีการดำเนินการตามแนวทางหรือขั้นตอนที่กำหนดในข้อ ๑

๓. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เพื่อกำหนดนโยบายหลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการตรวจสอบ ประเมินระบบกลไก และการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

๔. มีเอกสารหลักฐานในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทาง วิธีการตรวจสอบ ประเมินระบบกลไก และการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นรูปธรรม

๕. มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีหน้าที่บริหาร พัฒนา และติดตามการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

๖. มีเอกสารหลักฐานในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

๗. มีเอกสารหลักฐานในการควบคุม ติดตามการดำเนินงานและประเมินคุณภาพ

๘. มีเอกสารหลักฐานในการจัดทำรายงานการประเมินตนเองเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนด

๙. มีเอกสารหลักฐานในการนำผลการประเมินคุณภาพไปจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของหน่วยศึกษาอบรม

๑๐. มีเอกสารหลักฐานในการดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพในข้อ ๙ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑. มีเอกสารหลักฐานการมีนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

## ตัวบ่งชี้ที่ ๑๗ การนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

ค่าน้ำหนัก : ๕

### วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้หน่วยศึกษาอบรมตรวจสอบความสำเร็จของการประกันคุณภาพตามขั้นตอนที่กำหนด มีระบบและกลไกที่ชัดเจน และนำผลที่ได้จากการดำเนินงานตามการประเมินคุณภาพภายในไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### ประเด็นการพิจารณา

๑ หน่วยศึกษาอบรมมีการทบทวนระบบกลไกให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด และเหมาะสมกับอัตลักษณ์ของหน่วยศึกษาอบรม

๒ หน่วยศึกษาอบรมมีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่เป็นไปตามมาตรฐาน โดยผ่านการพิจารณาจากผู้มีอำนาจสูงสุดและเปิดเผยให้สาธารณชนทราบ

๓ หน่วยศึกษาอบรมมีการนำผลการประเมินตนเอง และผลการประเมินคุณภาพภายใน ไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีแผนการดำเนินงานหรือมาตรการที่ชัดเจน

๔ หน่วยศึกษาอบรมมีการดำเนินงานโดยนำระบบการประกันคุณภาพภายในเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน

๕ หน่วยศึกษาอบรมมีการประเมินผลการประเมินคุณภาพภายในของแต่ละฝ่าย/แผนก/งาน ในสังกัด มีการยกย่องเชิดชู ฝ่าย/แผนก/งาน ที่ดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถเป็น ต้นแบบให้แก่หน่วยงานอื่นได้

### เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
ดำเนินการได้ ๑ ข้อ	ดำเนินการได้ ๒ ข้อ	ดำเนินการได้ ๓ ข้อ	ดำเนินการได้ ๔ ข้อ	ดำเนินการได้ ๕ ข้อ

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. เอกสารหลักฐานที่แสดงว่าทุกหน่วยงานของหน่วยศึกษาอบรมได้นำผลการประกันคุณภาพภายในมาทบทวนมีระบบกลไกสอดคล้องกับมาตรฐานตามที่กำหนดและเหมาะสมกับอัตลักษณ์ของหน่วยศึกษาอบรม
๒. รายงานการประเมินตนเองของหน่วยศึกษาอบรมที่เป็นไปตามมาตรฐาน
๓. หลักฐานการเผยแพร่ที่รายงานผลให้สาธารณชนรับทราบเกี่ยวกับผลการประเมินตนเองของหน่วยศึกษาอบรม
๔. แผนงานหรือมาตรการที่เกิดจากการนำผลการประเมินตนเอง และผลการประเมินคุณภาพภายในไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานให้ดีขึ้น
๕. เอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงการพัฒนากระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายใน
๖. บันทึกรายงานการประชุมในการพิจารณาผลการประเมินคุณภาพภายในของแต่ละหน่วยงานในสังกัด เพื่อยกย่องเชิดชูให้แก่หน่วยงานที่ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย เอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการเผยแพร่แบบอย่างการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพให้หน่วยงานอื่น ๆ ทราบอย่างทั่วถึง

### ๗. ด้านอัตลักษณ์/เอกลักษณ์

ตัวบ่งชี้ที่ ๑๘ ความสำเร็จของการพัฒนาผู้ศึกษาอบรมตามอัตลักษณ์ที่หน่วยศึกษาอบรมกำหนด

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์ :

เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งแผนพัฒนาคุณภาพของหน่วยศึกษาอบรมที่จะสร้างองค์ความรู้ให้สอดคล้องตามอัตลักษณ์และวัตถุประสงค์

**อัตลักษณ์** หมายถึง ลักษณะที่เกิดขึ้นกับผู้ศึกษาอบรมตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของหน่วยศึกษาอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด

**หน่วยงานระดับภูมิภาค** หมายถึง หน่วยงานตั้งแต่ระดับจังหวัดขึ้นไป

**หน่วยงานหรือองค์กรระดับชาติ หรือนานาชาติ** หมายถึง หน่วยงานราชการระดับกรม หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือองค์การมหาชน หรือระดับชาติ หรือนานาชาติ ทั้งภาครัฐและเอกชน

#### ประเด็นการพิจารณา

- ๑ มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA
  - ๒ การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
  - ๓ มีการพัฒนาหลักสูตรตามปรัชญา และวัตถุประสงค์ของการดำเนินการของหน่วยศึกษาอบรม และหรือตามจุดเน้นและจุดเด่นของหน่วยศึกษาอบรม
  - ๔ มีผลกระทบที่เกิดประโยชน์และสร้างคุณค่าแก่กองบังคับการ หรือกองบัญชาการ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
  - ๕ ได้รับการยกย่องระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือภูมิภาค หรือระดับชาติ หรือนานาชาติ
- หมายเหตุ** ๑. ผลจากการดำเนินงานของหน่วยศึกษาอบรมต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยศึกษาอบรม
๒. หน่วยงานระดับกองบังคับการต้องไม่ใช่กองบังคับการในสังกัดกองบัญชาการเดียวกัน สำหรับหน่วยงานระดับกองบัญชาการจะต้องไม่ใช่กองบัญชาการที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด

### เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
ดำเนินการได้ ๑ ข้อ	ดำเนินการได้ ๒ ข้อ	ดำเนินการได้ ๓ ข้อ	ดำเนินการได้ ๔ ข้อ	ดำเนินการได้ ๕ ข้อ

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. เอกสารหลักฐานที่แสดงการกำหนดปรัชญา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งหน่วยศึกษาอบรม รวมทั้งจุดเด่นหรือจุดเน้นของหน่วยศึกษาอบรม

๒. แผนกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติงานประจำปี และแผนพัฒนาคุณภาพที่ได้รับความเห็นชอบจากหน่วยศึกษาอบรม

๓. รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ได้รับความเห็นชอบจากหน่วยศึกษาอบรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานและผลสำเร็จของการดำเนินงานที่สอดคล้องกับปรัชญา พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของหน่วยศึกษาอบรมและตามจุดเน้นจุดเด่นของหน่วยศึกษาอบรมที่กำหนดหรือผลการดำเนินงานและผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดขึ้น จนถือเป็นเอกลักษณ์จุดเน้นหรือจุดเด่นของหน่วยศึกษาอบรมที่ได้รับการยอมรับ

๔. เอกสารหลักฐานการได้รับการยอมรับ การได้รับรางวัล หรือการได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ดีในการขับเคลื่อนอัตลักษณ์ เช่น โล่รางวัล ใบประกาศเกียรติคุณ เกียรติบัตร หนังสือเชิดชูเกียรติ เป็นต้น



## ตัวบ่งชี้ที่ ๑๙ เอกลักษณ์หน่วยศึกษาอบรม

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

ค่าน้ำหนัก : ๕

### วัตถุประสงค์ :

เพื่อให้หน่วยศึกษาอบรมมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนความโดดเด่น/ความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญตามพันธกิจ/วัตถุประสงค์และบริบทของหน่วยศึกษาอบรม

**เอกลักษณ์** หมายถึง ความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่สะท้อนให้เห็นเป็นลักษณะโดดเด่นเป็นหนึ่งในหน่วยศึกษาอบรม

### ประเด็นการพิจารณา

- ๑ มีการกำหนดเอกลักษณ์หน่วยศึกษาอบรมที่เหมาะสมและปฏิบัติได้ พร้อมนิยามความหมายและเหตุผลในการกำหนดเอกลักษณ์อย่างชัดเจน
- ๒ มีการกำหนดตัวบ่งชี้ และระดับความสำเร็จที่เหมาะสม
- ๓ มีกระบวนการและกลไกขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและต่อเนื่อง
- ๔ มีกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม
- ๕ มีการประเมินผลและนำผลไปใช้ปรับปรุงพัฒนา

### เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
ดำเนินการได้ ๑ ข้อ	ดำเนินการได้ ๒ ข้อ	ดำเนินการได้ ๓ ข้อ	ดำเนินการได้ ๔ ข้อ	ดำเนินการได้ ๕ ข้อ

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. เอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดเอกลักษณ์ จุดเน้น หรือจุดเด่นของหน่วยศึกษาอบรม นิยามความหมาย และเหตุผลในการกำหนดเอกลักษณ์อย่างชัดเจน
๒. เอกสารหลักฐานการกำหนดตัวบ่งชี้ และระดับความสำเร็จของเอกลักษณ์ที่เหมาะสม
๓. เอกสารหลักฐานมีกระบวนการและกลไกขับเคลื่อนเอกลักษณ์สู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและต่อเนื่อง
๔. เอกสารหลักฐานมีการสร้างระบบการมีส่วนร่วมของผู้ศึกษาอบรม และบุคลากรในการขับเคลื่อนเอกลักษณ์สู่การปฏิบัติอย่างสมบูรณ์
๕. เอกสารหลักฐานในการประเมินผล รายงานการประเมินผล และการนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา

## ๘. ด้านมาตรการส่งเสริม

ตัวบ่งชี้ที่ ๒๐ ความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยศึกษาอบรมชั้นนำ ป้องกัน หรือแก้ปัญหาของสังคม

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

ค่าน้ำหนัก : ๕

วัตถุประสงค์ :

เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยศึกษาอบรมในการแนะนำ ป้องกันหรือการแก้ปัญหา สังคมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สิ่งเสพติด อุบัติภัย หรือจิตสาธารณะ โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่หน่วยงานอื่นได้

**การชั้นนำ ป้องกัน หรือแก้ปัญหาสังคม** หมายถึง แผนปฏิบัติการหรือมาตรการด้านการชั้นนำ ป้องกันหรือแก้ปัญหาสังคมที่แสดงถึงการสอดแทรกจิตสำนึกสาธารณะและการมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาสังคม เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง สามารถรับผิดชอบและพึ่งพาตนเองได้ในการแก้ปัญหาสังคม โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน

**หน่วยงานระดับภูมิภาค** หมายถึง หน่วยงานตั้งแต่ระดับจังหวัดขึ้นไป

**หน่วยงานหรือองค์กรระดับชาติ หรือนานาชาติ** หมายถึง หน่วยงานราชการระดับกรม หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือองค์กรมหาชน ระดับชาติ หรือนานาชาติ หรือภาครัฐและเอกชน

**หมายเหตุ** หน่วยงานระดับกองบังคับการต้องไม่ใช่กองบังคับการในสังกัดกองบัญชาการเดียวกัน สำหรับหน่วยงานระดับกองบัญชาการจะต้องไม่ใช่กองบัญชาการที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด

### ประเด็นการพิจารณา

- ๑ มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ PDCA
- ๒ การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ๓ มีผลกระทบที่เกิดประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อสังคม
- ๔ ได้รับการยกย่องระดับกองบังคับการ หรือกองบัญชาการ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- ๕ ได้รับการยกย่องระดับภูมิภาค หรือชาติ หรือนานาชาติ

### เกณฑ์การให้คะแนน

๑	๒	๓	๔	๕
ดำเนินการได้ ๑ ข้อ	ดำเนินการได้ ๒ ข้อ	ดำเนินการได้ ๓ ข้อ	ดำเนินการได้ ๔ ข้อ	ดำเนินการได้ ๕ ข้อ

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. โครงการ/กิจกรรมที่หน่วยศึกษาอบรมได้ดำเนินงาน โดยมีบทบาทในการชี้แนะ ป้องกัน หรือแก้ปัญหาสังคมในด้านต่าง ๆ ที่ระบุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งความสำเร็จของโครงการ
๒. หลักฐานที่แสดงการเห็นชอบโครงการ/กิจกรรมจากหน่วยศึกษาอบรมที่ได้ดำเนินงาน โดยมีบทบาทในการชี้แนะ ป้องกันหรือแก้ปัญหาสังคมในด้านต่าง ๆ
๓. รายงานสรุปผลโครงการของทุกโครงการ ซึ่งจะต้องมีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการจริง ผลการประเมิน ความรู้ความเข้าใจ และผลการประเมินการนำความรู้ไปใช้พร้อมแบบประเมิน
๔. เอกสารหลักฐานข้อมูลที่แสดงถึงการเกิดผลกระทบที่เกิดประโยชน์และสร้างคุณค่า ต่อสังคมจากการดำเนินงานของโครงการ
๕. เอกสารหลักฐานข้อมูลที่แสดงถึงการได้รับการยกย่องระดับกองบังคับการ หรือกองบัญชาการ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
๖. เอกสารหลักฐานข้อมูลที่แสดงถึงการได้รับการยกย่องระดับภูมิภาค หรือชาติ หรือนานาชาติ

## บรรณานุกรม

กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓. เล่ม ๑๒๗  
ตอนที่ ๒๓ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒ เมษายน ๒๕๕๓

กองบัญชาการศึกษา. ๒๕๕๖. คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖.

รุ่ง แก้วแดง. ๒๕๔๔. ประกันคุณภาพการศึกษา ทุกคนทำได้ไม่ยาก. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ๒๕๕๓. อภิธานศัพท์  
การประกันคุณภาพการศึกษา (OA Gloasary). กรุงเทพฯ : หจก.สำนักพิมพ์พิสิทธ์เซ็นเตอร์

สำนักงานส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. ๒๕๔๓. แนวทางการประกัน  
คุณภาพภายในสถานศึกษา : เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). คู่มือการประเมินคุณภาพ  
ภายนอกรอบสาม (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘) ฉบับสถานศึกษา ของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ สำนักงาน  
ตำรวจแห่งชาติ.

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ๒๕๕๔. แนวทางการพัฒนา  
ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์  
และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๓. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์  
การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ภาคผนวก

การประเมินคุณภาพภายในเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษา  
แบบบันทึกข้อมูลหน่วยศึกษาอบรม (Common data set)  
หน่วยศึกษาอบรม \_\_\_\_\_

รายการข้อมูล	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	หมายเหตุ/ ใช้กับตัวบ่งชี้
<b>ข้อมูลทั่วไป</b>					
<b>๑. จำนวนผู้บริหาร</b>					
๑.๑ ผบก.					
๑.๒ รอง ผบก.					
๑.๓ ผกก.	คน				
๑.๔ รอง ผกก.	คน				
<b>๒. จำนวนครู/อาจารย์ทั้งหมด</b>					
๒.๑ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งครู/ อาจารย์	คน				
๒.๒ บุคลากรที่ทำหน้าที่ครูฝึก	คน				
<b>๓. คุณวุฒิทางการศึกษาของครู/         อาจารย์ และครูฝึก</b>					
๓.๑ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	คน				
๓.๒ ระดับปริญญาตรี	คน				
๓.๓ ระดับปริญญาโท	คน				
๓.๔ ระดับปริญญาเอก	คน				
๓.๕ อื่น ๆ	คน				
<b>๔. จำนวนอาจารย์พิเศษ</b>					
๔.๑ ภายใน	คน				
๔.๒ ภายนอก	คน				
<b>๕. จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน</b>	คน				
<b>๖. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด</b>					
๖.๑ หลักสูตร.....	คน				
๖.๒ หลักสูตร.....	คน				
๖.๓ หลักสูตร.....	คน				

รายการข้อมูล	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	หมายเหตุ/ ใช้กับตัวบ่งชี้
๖.๔ หลักสูตร.....	คน				
๖.๕ หลักสูตร.....	คน				
<b>๗. จำนวนผู้สำเร็จการอบรม</b>					
๗.๑ หลักสูตร.....	คน				
๗.๒ หลักสูตร.....	คน				
๗.๓ หลักสูตร.....	คน				
๗.๔ หลักสูตร.....	คน				
๗.๕ หลักสูตร.....	คน				
<b>๘. รายรับ</b>					
๘.๑ จากงบประมาณแผ่นดิน	บาท				
๘.๒ จากแหล่งอื่นๆ	บาท				
<b>๙. รายจ่าย</b>					
๙.๑ เงินเดือน	บาท				
๙.๒ งบพัฒนาบุคลากร	บาท				
๙.๓ งบสนับสนุนการวิจัยและ พัฒนานวัตกรรม					
๙.๓.๑ จากภายในสถาบัน	บาท				
๙.๓.๒ จากภายนอกสถาบัน	บาท				
๙.๔ งบประมาณในการบริการ วิชาการ	บาท				
๙.๕ งบประมาณวัสดุฝึก	บาท				
๙.๖ งบประมาณสนับสนุนกิจกรรม ผู้เข้ารับการอบรม	บาท				
๙.๗ ค่าสาธารณูปโภค	บาท				
๙.๘ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	บาท				
๙.๙ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง	บาท				
- ค่าเสื่อมราคา	บาท				

รายการข้อมูล	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	หมายเหตุ/ ใช้กับตัวบ่งชี้
<b>๑๐. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน</b>					
๑๐.๑ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อบรมที่มีการทดสอบตาม เกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตร	คน				
๑๐.๒ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา อบรม	คน				
<b>๑๑. การจัดการเรียนการสอน</b>					
๑๑.๑ จำนวนครู/อาจารย์ประจำที่ บรรจุตามเลขที่ตำแหน่งแยก ตามกลุ่มวิชา...					
๑๑.๑.๑ กฎหมาย	คน				
๑๑.๑.๒ ป้องกันปราบปราม	คน				
๑๑.๑.๓ บริหารงานตำรวจ	คน				
๑๑.๑.๔ สืบสวน	คน				
๑๑.๑.๕ จราจร	คน				
๑๑.๑.๖ ททั่วไป	คน				
๑๑.๑.๗ การฝึก	คน				
๑๑.๒ จำนวนครั้งที่สถานศึกษาเชิญ ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ จาก ภาคธุรกิจหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มาบรรยายไม่น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง	ครั้ง				
๑๑.๓ ระดับความพึงพอใจของ ผู้สำเร็จการศึกษาอบรม ต่อคุณภาพการสอนของครู/ อาจารย์	ระดับ (๕ ระดับ)				
๑๑.๔ จำนวนโครงการ/กิจกรรม พัฒนาผู้สำเร็จการศึกษา อบรม	คน				



รายการข้อมูล	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	ปีงบประมาณ พ.ศ. ....	หมายเหตุ/ ใช้กับตัวบ่งชี้
<b>๑๒. นวัตกรรมและการสร้างองค์ความรู้ของครู/อาจารย์และครูฝึก</b>					
จำนวนนวัตกรรม โครงการ สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัยที่เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัยปฏิบัติการของครู/อาจารย์ และครูฝึก และงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	ชิ้น				
<b>๑๓. การบริการทางวิชาการ</b>					
จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ให้บริการทางวิชาการที่ตอบสนองต่อชุมชนและสังคม	โครงการ/ กิจกรรม				
<b>๑๔. การบริหารและการจัดการ</b>					
๑๔.๑ จำนวนครู/อาจารย์ และครูฝึก ที่ได้รับการพัฒนา (๒๐ ชั่วโมง/คน/ปี)	คน				
๑๔.๒ จำนวนบุคลากรสายงานสนับสนุน ที่ได้รับการพัฒนา (๒๐ ชั่วโมง/คน/ปี)					
๑๔.๓ จำนวนโครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์	โครงการ				

ขอรับรองความถูกต้องของข้อมูล

ลงนาม

( )

หัวหน้าหน่วยศึกษาอบรม

วัน เดือน ปี

### วงรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในหน่วยศึกษาอบรม สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กิจกรรมดำเนินการ	ปีงบประมาณ											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. จัดทำและแจกจ่ายคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา	← →											
๒. นิเทศตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินตามคู่มือ แก่นักศึกษาอบรม				↔								
๓. หน่วยศึกษาอบรมจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ส่งให้ บช.ศ. (ภายใน ๑๕ ม.ค.ของทุกปี)				↔								
๔. บช.ศ.ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในหน่วยศึกษาอบรมต่าง ๆ					← →							
๕. พัฒนามาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมิน										← →		

(ตัวอย่าง)

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม

.....

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาได้ประเมินคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....
๒. คำตอบของท่านถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านในทุกๆ ด้าน
๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อ ..... ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงหลักสูตร ..... ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น
๔. ทุกคำตอบถือเป็นความคิดเห็นเฉพาะตัว ไม่มีถูกหรือผิด จึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงของท่าน
๕. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน  
ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ ๒ การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม  
ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  และเติมคำในช่องว่าง

๑. ตำแหน่งปัจจุบัน .....
๒. อายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน ..... ปี
๓. อายุราชการโดยรวม ..... ปี
๔. คุณวุฒิทางการศึกษา  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  สูงกว่าปริญญาโท  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
๕. สายงานที่รับผิดชอบ  
 สืบสวน  สอบสวน  
 ป้องกันปราบปราม  จราจร  
 อำนวยการ  บริหาร  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
๖. ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาอบรม  
 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
<b>๑. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</b>					
๑) มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติ					
๒) สามารถนำความรู้มาปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม					
๓) สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
๔) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและพัฒนางาน					
๕) สามารถสื่อสารกับบุคคลอื่น/หน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างดี					
๖) ความรู้ในเรื่องของระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติ					
๗) ผลสัมฤทธิ์ของงานมีคุณภาพและได้มาตรฐาน					
<b>๒. ความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน</b>					
๑) ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและมีความรอบคอบ					
๒) เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
๓) มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำรวจ					
๔) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๕) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และรับทั้งผิดและชอบจากผลการปฏิบัติของตน					
๖) มีความสามารถในการปรับตัว และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๗) มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
๘) การทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือทำงานเป็นทีม					
๙) ความพึงพอใจต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม ตามหลักสูตรในภาพรวม					
<b>๓. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</b>					
๑) มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม					
๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร					
๓) มีระเบียบวินัย					
๔) มีความสุภาพอ่อนน้อม					
๕) มีมนุษยสัมพันธ์และมีความสามัคคีในหมู่คณะ					
๖) ยึดมั่นในอุดมคติตำรวจ					
๗) เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา					
๘) เป็นผู้ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์					
๙) เป็นผู้ยึดมั่นในการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย					
๑๐) รักและศรัทธาต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ					
๑๑) มีจิตสำนึกในการบริการและบำบัดทุกข์ บำรุงสุข					

ตอนที่ ๓ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....

ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง กรุณาระบุรายการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....

ในทัศนะของท่านต่อประเด็นต่าง ๆ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ดังนี้

๑. ท่านต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน (ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร ..... ) มีความรู้  
ความสามารถในเรื่องใดมากที่สุด

๑) .....

๒) .....

๓) .....

๒. ท่านต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน (ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร ..... ) พัฒนา  
ปรับปรุง หรือแก้ไขในเรื่องใดมากที่สุด (เรียงตามลำดับก่อนหลัง)

๑) .....

๒) .....

๓) .....

๓. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ .....

.....

.....

(ตัวอย่าง)

แบบสอบถามความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม

.....

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงานได้ประเมินคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....
๒. คำตอบของท่านถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านในทุกๆ ด้าน
๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อ ..... ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงหลักสูตร ..... ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น
๔. ทุกคำตอบถือเป็นความคิดเห็นเฉพาะตัว ไม่มีถูกหรือผิด จึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงของท่าน
๕. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน  
ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ ๒ การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม  
ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  และเติมคำในช่องว่าง

๑. ตำแหน่งปัจจุบัน .....
๒. อายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน ..... ปี
๓. อายุราชการโดยรวม ..... ปี
๔. คุณวุฒิทางการศึกษา  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  สูงกว่าปริญญาโท  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
๕. สายงานที่รับผิดชอบ  
 สืบสวน  สอบสวน  
 ป้องกันปราบปราม  จราจร  
 อำนวยการ  บริหาร  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
๖. เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาอบรม  
 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
<b>๑. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</b>					
๑) มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติ					
๒) สามารถนำความรู้มาปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม					
๓) สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
๔) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและพัฒนางาน					
๕) สามารถสื่อสารกับบุคคลอื่น/หน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี					
๖) ความรู้ในเรื่องของระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติ					
๗) ผลสัมฤทธิ์ของงานมีคุณภาพและได้มาตรฐาน					
<b>๒. ความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน</b>					
๑) ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและมีความรอบคอบ					
๒) เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
๓) มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำรวจ					
๔) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๕) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และรับทั้งผิดและชอบจากผลการปฏิบัติของตน					
๖) มีความสามารถในการปรับตัว และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๗) มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
๘) การทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือทำงานเป็นทีม					
๙) ความพึงพอใจต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม ตามหลักสูตรในภาพรวม					
<b>๓. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</b>					
๑) มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม					
๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร					
๓) มีระเบียบวินัย					
๔) มีความสุภาพอ่อนน้อม					
๕) มีมนุษยสัมพันธ์และมีความสามัคคีในหมู่คณะ					
๖) ยึดมั่นในอุดมคติตำรวจ					
๗) เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา					
๘) เป็นผู้ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์					
๙) เป็นผู้ยึดมั่นในการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย					
๑๐) รักและศรัทธาต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ					
๑๑) มีจิตสำนึกในการบริการและบำบัดทุกข์ บำรุงสุข					

ตอนที่ ๓ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....

ในทัศนะของเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง กรุณาระบุรายการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....

ในทัศนะของท่านต่อประเด็นต่าง ๆ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ดังนี้

๑. ท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานของท่าน (ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร ..... ) มีความรู้  
ความสามารถในเรื่องใดมากที่สุด

๑) .....

๒) .....

๓) .....

๒. ท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานของท่าน (ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร ..... ) พัฒนา  
ปรับปรุง หรือแก้ไขในเรื่องใดมากที่สุด (เรียงตามลำดับก่อนหลัง)

๑) .....

๒) .....

๓) .....

๓. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ .....

.....

.....

(ตัวอย่าง)

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม

.....

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านในฐานะที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาได้ประเมินคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....
๒. คำตอบของท่านถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านในทุกๆ ด้าน
๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อ ..... ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงหลักสูตร ..... ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น
๔. ทุกคำตอบถือเป็นความคิดเห็นเฉพาะตัว ไม่มีถูกหรือผิด จึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงของท่าน
๕. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน  
ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ ๒ การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม  
ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  และเติมคำในช่องว่าง

๑. ตำแหน่งปัจจุบัน .....
๒. อายุราชการในตำแหน่งปัจจุบัน ..... ปี
๓. อายุราชการโดยรวม ..... ปี
๔. คุณวุฒิทางการศึกษา  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  สูงกว่าปริญญาโท  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
๕. สายงานที่รับผิดชอบ  
 สืบสวน  สอบสวน  
 ป้องกันปราบปราม  จราจร  
 อำนวยการ  บริหาร  
 อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
๖. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาอบรม  
 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
<b>๑. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</b>					
๑) มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติ					
๒) สามารถนำความรู้มาปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม					
๓) สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
๔) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและพัฒนางาน					
๕) สามารถสื่อสารกับบุคคลอื่น/หน่วยงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี					
๖) ความรู้ในเรื่องของระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติ					
๗) ผลสัมฤทธิ์ของงานมีคุณภาพและได้มาตรฐาน					
<b>๒. ความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน</b>					
๑) ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและมีความรอบคอบ					
๒) เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
๓) มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำรวจ					
๔) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๕) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และรับทั้งผิดและชอบจากผลการปฏิบัติของตน					
๖) มีความสามารถในการปรับตัว และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๗) มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
๘) การทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือทำงานเป็นทีม					
๙) ความพึงพอใจต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม ตามหลักสูตรในภาพรวม					
<b>๓. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</b>					
๑) มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม					
๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร					
๓) มีระเบียบวินัย					
๔) มีความสุภาพอ่อนน้อม					
๕) มีมนุษยสัมพันธ์และมีความสามัคคีในหมู่คณะ					
๖) ยึดมั่นในอุดมคติตำรวจ					
๗) เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา					
๘) เป็นผู้ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์					
๙) เป็นผู้ยึดมั่นในการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย					
๑๐) รักและศรัทธาต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ					
๑๑) มีจิตสำนึกในการบริการและบำบัดทุกข์ บำรุงสุข					

ตอนที่ ๓ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....

ในทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา

คำชี้แจง กรุณาระบุรายการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....  
ในทัศนะของท่านต่อประเด็นต่าง ๆ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ดังนี้

๑. ท่านต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน (ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร ..... ) มีความรู้  
ความสามารถในเรื่องใดมากที่สุด

๑) .....

๒) .....

๓) .....

๒. ท่านต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน (ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร ..... ) พัฒนา  
ปรับปรุง หรือแก้ไขในเรื่องใดมากที่สุด (เรียงตามลำดับก่อนหลัง)

๑) .....

๒) .....

๓) .....

๓. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ .....

.....

.....

(ตัวอย่าง)

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม

.....

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านในฐานะที่เป็นผู้รับบริการได้ประเมินคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา .....
  ๒. คำตอบของท่านถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านในทุกๆ ด้าน
  ๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อ ..... ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงหลักสูตร ..... ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น
  ๔. ทุกคำตอบถือเป็นความคิดเห็นเฉพาะตัว ไม่มีถูกหรือผิด จึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเป็นจริงของท่าน
  ๕. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน
    - ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ ๒ การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
    - ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  และเติมคำในช่องว่าง

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. อายุ ..... ปี

๓. คุณวุฒิทางการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาอบรม  
 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
<b>๑. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</b>					
๑) มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์งานที่ปฏิบัติ					
๒) สามารถนำความรู้มาปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม					
๓) สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					
๔) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและพัฒนางาน					
๕) สามารถสื่อสารกับบุคคลอื่น/หน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างดี					
๖) ความรู้ในเรื่องของระเบียบและธรรมเนียมปฏิบัติ					
๗) ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน					
<b>๒. ความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน</b>					
๑) มีความเหมาะสมของลักษณะงานที่ทำกับความรู้ความสามารถ					
๒) ลดขั้นตอนในการให้บริการ					
๓) มีแนวทางที่ดีในการให้บริการ					
๔) มีแนวคิดใหม่ๆ ในการให้บริการที่เป็นประโยชน์					
๕) มีมนุษยสัมพันธ์ต่อผู้รับบริการ					
๖) ให้บริการด้วยความรวดเร็ว					
<b>๓. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</b>					
๑) มีความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม					
๒) มีความสุภาพ อ่อนน้อม มีน้ำใจ					
๓) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ					



ข้อความ	ระดับความพึงพอใจที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาอบรม				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๔) มีจิตสำนึกในการให้บริการ					
๕) รู้จักเสียสละ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น					
๖) มีจิตสำนึกในการบำบัดทุกข์ และบำรุงสุขแก่ประชาชน					
๗) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร					

ตอนที่ ๓ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....

ในทัศนะของผู้รับบริการ

คำชี้แจง กรุณาระบุรายการคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร .....

ในทัศนะของท่านต่อประเด็นต่าง ๆ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ดังนี้

๑. ท่านต้องการให้ผู้ให้บริการของท่าน (ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร ..... ) มีความรู้  
ความสามารถในเรื่องใดมากที่สุด

๑) .....

๒) .....

๓) .....

๒. ท่านต้องการให้ผู้ให้บริการของท่าน (ผู้สำเร็จการศึกษาอบรมหลักสูตร ..... ) พัฒนา  
ปรับปรุง หรือแก้ไขในเรื่องใดมากที่สุด (เรียงตามลำดับก่อนหลัง)

๑) .....

๒) .....

๓) .....

๓. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ .....

.....

.....

(ตัวอย่าง)

แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรและผู้ศึกษาอบรม  
ต่อการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม มีทั้งหมด ๓ ตอน คือ

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง  
ตำแหน่ง ( ) ข้าราชการ ( ) ผู้ศึกษาอบรม

**ตอนที่ ๒** ความพึงพอใจต่อการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติศิลปะและวัฒนธรรม

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑. มีการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม					
๒. การมีส่วนร่วมในการก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี เช่น การส่งเสริม การแต่งกายให้ถูกต้องตามระเบียบ การทำความเคารพ การทำบุญ ตักบาตรในวันสำคัญ เป็นคนดี มีจิตสาธารณะ ความสามัคคี ฯลฯ					
๓. สถานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ					
๔. การปรับแต่งอาคาร สถานที่ และรักษามิติทัศน์ให้สวยงาม					
๕. การปรับแต่ง และรักษามิติทัศน์ให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม					
๖. ป้ายบอกตำแหน่ง อาคาร สถานที่ และจุดให้บริการต่าง ๆ					
๗. ความประทับใจในภาพรวมของการปรับปรุงภูมิทัศน์ การตกแต่งอย่างมีสุนทรีย์					
๘. การรักษาความปลอดภัยของบริเวณอาคารเรียน กองร้อย บริเวณโดยรอบ ฯลฯ					
๙. มีพื้นที่จัดกิจกรรม และมีการจัดกิจกรรมทางศิลปะ และวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ					
๑๐. มีกิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริม ให้บุคลากร มีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ					
๑๑. มีการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาสุนทรียภาพ ด้านศิลปะและวัฒนธรรม					
๑๒. ความพึงพอใจในภาพรวมของการจัดกิจกรรมพัฒนา สุนทรียภาพ ในด้านศิลปะและวัฒนธรรม					

**ตอนที่ ๓** ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม

.....  
.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

(ตัวอย่าง)

## แบบประเมิน

### เรื่อง การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม

แบบประเมินนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลสำหรับ ตัวบ่งชี้ที่ ๑๒ ผลการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรม ระดับกองบังคับการ หมายถึง ผู้บังคับการ และ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรม ระดับกองกำกับการ หมายถึง ผู้กำกับการ

การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม หมายถึง การปฏิบัติของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรม โดยครอบคลุมประเด็น ดังนี้ ๑. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ๒. ความโปร่งใส ๓. การปราบปรามทุจริตและการประพฤติมิชอบ ๔. การสร้างการมีส่วนร่วม ๕. การมีกฎหมายที่เข้มแข็ง ๖. การตอบสนองที่ทันการ ๗. ความเห็นชอบร่วมกัน ๘. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๙. ความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง

#### ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

สถานภาพของท่าน

- ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยศึกษาอบรม  
 บุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม

#### ตอนที่ ๒ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	ดีมาก ๕	ดี ๔	พอใช้ ๓	ต้องปรับปรุง ๒	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน ๑
๑. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ๑.๑ มีนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี (Organizational Governance : OG)					

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน
	๕	๔	๓	๒	๑
๑.๒ มีช่องทางการรับฟังความต้องการและการจัดการข้อร้องเรียนของประชาชน/ผู้เกี่ยวข้อง					
<b>๒. ความโปร่งใส</b> ๒.๑ มีการเปิดเผย และเปิดโอกาสให้บุคลากรตรวจสอบการบริหารได้ เช่น แผนงานโครงการต่าง ๆ เอกสารการจัดซื้อ - จัดจ้าง ฯลฯ					
๒.๒ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของส่วนราชการแก่ประชาชน/ผู้เกี่ยวข้อง					
<b>๓. การปราบปรามทุจริต และการประพฤติมิชอบ</b> ๓.๑ มีช่องทางการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตที่หลากหลาย ง่ายต่อการเข้าถึง					
๓.๒ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันให้ทราบและเป็นไปอย่างทั่วถึง เช่น กฎ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรการหรือบทลงโทษผู้กระทำความผิด เป็นต้น					
<b>๔. การสร้างการมีส่วนร่วม</b> ๔.๑ เปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม					
๔.๒ เปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจ หรือพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม					

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน
	๕	๔	๓	๒	๑
<b>๕. การมีกฎหมายที่เข้มแข็ง</b> ๕.๑ เปิดโอกาสให้ประชาชน/ผู้เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ที่จะมึผลบังคับใช้กับหน่วยศึกษาอบรม					
<b>๖. การตอบสนองที่ทันการ</b> ๖.๑ สามารถบริหารงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด					
๖.๒ สามารถบริหารงานได้สอดคล้องกับความคาดหวัง หรือความต้องการของประชาชน/ผู้เกี่ยวข้อง					
<b>๗. ความเห็นชอบร่วมกัน</b> ๗.๑ นำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของประชาชน/ผู้เกี่ยวข้องมาใช้ในการตัดสินใจเชิงบริหาร					
๗.๒ มีการบริหารงานโดยยึดหลักฉันทามติ					
<b>๘. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล</b> ๘.๑ มีการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายประหยัดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน และมีกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากร					
๘.๒ ควบคุมการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า					
๘.๓ มีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบ					
๘.๔ มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง					

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน
	๕	๔	๓	๒	๑
๙. ความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง					
๙.๑ บุคลากรของหน่วยศึกษาอบรมได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน					
๙.๒ บุคลากรของหน่วยศึกษาอบรมมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม					