

## ตัวบ่งชี้ที่ ๘

## ผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม

กลุ่มตัวบ่งชี้	ด้าน	ชนิดของตัวบ่งชี้	น้ำหนัก
ตัวบ่งชี้พื้นฐาน	การบริหารและการพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม	วัดจาก กระบวนการ+ ผลลัพธ์	ร้อยละ ๖

ผู้รับผิดชอบ : ผอ.ศฝร.ภ.๙

ผู้กำกับดูแลตัวบ่งชี้	ผู้จัดเก็บข้อมูลตัวบ่งชี้
พ.ต.ท.หญิง สุพรรณ หวันสุ	ร.ต.อ.หญิง นรินทร์ดาว ปานเย็น รอง สว.๑ ด.ต.หญิง ดลพร พิมสุภาพ ผบ.หมู่๑

ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ + ผลลัพธ์

วัตถุประสงค์ :

เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยศึกษาอบรมมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษา และนำไปสู่สังคมนฐานความรู้

กระบวนการ

## ประเด็นการพิจารณา

๑. แผนพัฒนาบุคลากร มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA)
  - ๑.๑ มีการวางแผน (Plan) (๐.๒๕ คะแนน)
  - ๑.๒ มีการดำเนินการตามแผน (Do) (๐.๒๕ คะแนน)
  - ๑.๓ มีการตรวจสอบและประเมิน (Check) (๐.๒๕ คะแนน)
  - ๑.๔ มีการนำผลการประเมินมาปรับปรุง (Act) (๐.๒๕ คะแนน)
๒. ผลการดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
๓. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพการศึกษาต่อปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรทั้งหมด
๔. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนานอกเหนือจากด้านการประกันคุณภาพการศึกษาต่อปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรทั้งหมด
๕. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕

**หมายเหตุ** แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องได้รับกลับคืนมาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ หรือตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณี ที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ในแต่ละกลุ่มที่ทำการสำรวจ ดังนี้

๑. แบบประเมินความพึงพอใจของ**บุคลากรระดับผู้บริหาร** (ผู้บังคับการ รองผู้บังคับการ ผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ และสารวัตร) ที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องได้รับกลับคืนมาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรระดับผู้บริหารหรือตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่

๒. แบบประเมินความพึงพอใจของ**ครู/อาจารย์ และครูฝึก**ที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องได้รับกลับคืนมาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ครู/อาจารย์ และครูฝึกหรือตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่

๓. แบบประเมินความพึงพอใจของ**บุคลากรสายงานสนับสนุน**ที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องได้รับกลับคืนมาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรสายงานสนับสนุนหรือตามตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน หรือของทาโร ยามาเน่ ในกรณีที่ขนาดประชากรไม่มีในตารางให้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่

ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของทาโร ยามาเน่ และสูตรของทาโร ยามาเน่ ปรากฏในภาคผนวก

#### เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕

#### ผลลัพธ์

##### เกณฑ์การให้คะแนน

ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร คะแนนเต็ม ๕

##### เกณฑ์การให้คะแนนตัวบ่งชี้

๑. ใช้คะแนนจากประเด็นการพิจารณา คะแนนเต็ม ๕

๒. ใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร คะแนนเต็ม ๕

๓. นำคะแนนจากข้อ ๑ และ ๒ มารวมกันและหารด้วย ๒ ผลลัพธ์ที่ได้คือคะแนนของตัวบ่งชี้

#### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. นโยบาย แผน ระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม

๒. โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม

๓. รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม

๔. การประเมินผล รายงานการประเมินผล และการนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม

๕. เอกสารหลักฐานที่แสดงผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ ได้แก่

- จำนวนและบัญชีรายชื่อบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรมทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อตามปีงบประมาณโดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป และนับรวมบุคลากรที่มาช่วยราชการและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป

- จำนวนและบัญชีรายชื่อบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม และโครงการ/กิจกรรม ที่บุคลากรหน่วยศึกษาอบรมได้รับการพัฒนาในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ ต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่ ๖ ชั่วโมงขึ้นไปต่อคน และจะต้องไม่นับคนซ้ำ

- จำนวนและบัญชีรายชื่อบุคลากรของหน่วยศึกษาอบรม และโครงการ/กิจกรรมที่บุคลากรหน่วยศึกษาอบรมได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ยกเว้นด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่ ๒๐ ชั่วโมงขึ้นไปต่อคน และจะต้องไม่นับคนซ้ำ

๖. เอกสารหลักฐานที่แสดงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านบุคลากร

๗. รายงานผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

ข้อที่	ผลการดำเนินงาน	รายการเอกสารหลักฐาน
๑	แผนพัฒนาบุคลากร มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ - ศฝร.ภ.๙ มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกัน ประชุมวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ด้านบุคลากรขององค์กร แล้วนำข้อสรุปมาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ - มีการรายงานผลการฝึกอบรมหลักจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเสร็จสิ้นการฝึกอบรม	<u>เอกสารหมายเลข ๑.๑</u> แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ <u>เอกสารหมายเลข ๑.๒</u> คำสั่งคณะกรรมการทำแผนพัฒนาบุคลากร <u>เอกสารหมายเลข ๑.๓</u> รายงานการส่งบุคลากรเข้าอบรม <u>เอกสารหมายเลข ๑.๔</u> รายงานผลการฝึกอบรม
๒	ผลการดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ -มีการดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานจากแผน/โครงการ ของแผนพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยสามารถดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ได้ร้อยละ ๑๐๐	<u>เอกสารหมายเลข ๒.๑</u> สรุปรายงานการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
๓	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพการศึกษาต่อปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรทั้งหมด -ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ศฝร.ภ.๙ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ๑๓๓ นาย ได้รับการอบรมด้านประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน ๑๒๑ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๗	<u>เอกสารหมายเลข ๓.๑</u> ทำเนียบกำลังพล ศฝร.ภ.๙ <u>เอกสารหมายเลข ๓.๒</u> โครงการอบรมประกันฯ รายงานผลการอบรมฯ

ข้อที่	ผลการดำเนินงาน	รายการเอกสารหลักฐาน
๔	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาออกเหนือจากด้านการประกันคุณภาพการศึกษาต่อปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรทั้งหมด -ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ศฝร.ภ.๙ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๑๓๓ นาย ได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม จากโครงการฝึกอบรมของ ศฝร.ภ.๙ ทั้งสิ้น ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๗๓	เอกสารหมายเลข ๔.๑ โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เอกสารหมายเลข ๔.๒ รายงานผลการฝึกอบรม
๕	ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕๑ จากคะแนนเต็ม ๕ -ศฝร.ภ.๙ มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ได้คะแนนประเมิน ๔.๑๕	เอกสารหมายเลข ๕.๑ แบบประเมินความพึงพอใจ เอกสารหมายเลข ๕.๒ รายงานผลประเมินความพึงพอใจ

### การประเมินตนเอง

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ กระบวนการ	ผลการ ดำเนินการ ผลลัพธ์	คะแนน	การบรรลุเป้าหมาย
๔.๕	๕	๔.๑๕	๔.๕๘	บรรลุเป้าหมาย

### จุดแข็ง/แนวทางเสริมจุดแข็ง

ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของหน่วย

### จุดที่ควรพัฒนา/ข้อเสนอแนะ

พัฒนาเครือข่ายกับมหาวิทยาลัยใกล้เคียง เพื่อส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ อาทิ เช่น ด้านคอมพิวเตอร์การเขียนงานวิชาการ, ฯลฯ