

# แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๙)





คำสั่ง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ที่ ๕๓๕/๒๕๖๖

เรื่อง ให้ใช้แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้จัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ โดยแสดงรายละเอียดของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงการ/กิจกรรม ที่ต้องดำเนินการในบึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีทิศทางสอดคล้องกับการดำเนินงานยุทธศาสตร์และแผนงานที่สำคัญขององค์กร และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น จึงให้ทุกหน่วยในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ใช้แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานการปฏิบัติราชการ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

พลตำรวจโท

(เสนิต สำราญสำรวงกิจ)

ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ



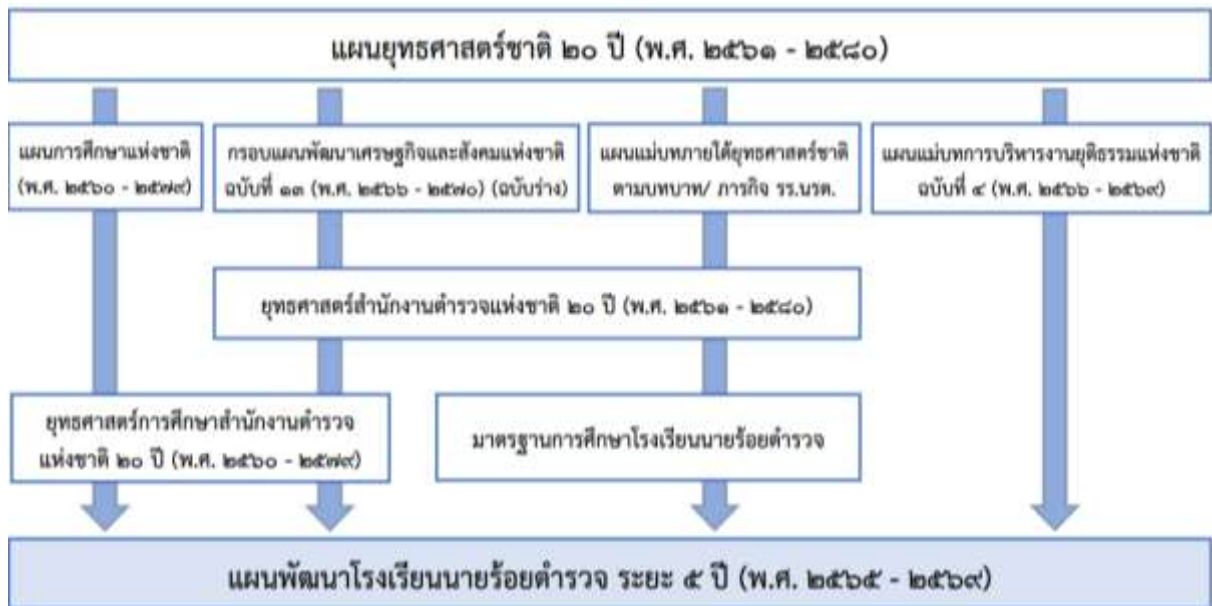
## สารบัญ

	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ ทิศทางการดำเนินงานยุทธศาสตร์และแผนงานที่สำคัญขององค์กร</b>	<b>๑</b>
๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)	๒
๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามบทบาท/ภารกิจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	๒
๓. กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)	๓
๔. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๓
๕. แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙) ฉบับที่ ๔	๔
๖. วิสัยทัศน์พันธกิจค่านิยมวัฒนธรรมองค์กรและผลผลิตหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)	๕
๗. ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)	๕
๘. ยุทธศาสตร์การศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๗
๙. มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	๗
<b>ส่วนที่ ๒ สารสนเทศที่สำคัญของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ</b>	<b>๑๐</b>
๑. สารสนเทศเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑๐
๒. สารสนเทศสำหรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	๒๙
<b>ส่วนที่ ๓ ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ</b>	<b>๓๖</b>
๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๓๖
- วิสัยทัศน์	
- พันธกิจ	
- อัตลักษณ์	
- ค่านิยม	
- เป้าประสงค์	
- เอกลักษณ์	
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)	๓๗
<b>ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙)</b>	<b>๔๕</b>
๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ผดุงไว้ซึ่งธรรมาภิบาล จริยธรรม วินัย และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน	๔๖
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันคุณภาพการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการสู่มาตรฐานระดับโลก	๕๒
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล	๖๓
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มศักยภาพการจัดการองค์กรเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนพันธกิจในทุกมิติ	๖๙
<b>ส่วนที่ ๕ การบริหารจัดการความเสี่ยง</b>	<b>๘๖</b>
๑. ระดับและเกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยง	๘๖
๒. ประเมินความเสี่ยงของแผนงานดำเนินงาน	๘๗
<b>แนวทางการขับเคลื่อน ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙</b>	<b>๙๑</b>



## ส่วนที่ ๑

### ทิศทางการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ และแผนงานที่สำคัญขององค์กร



แผนภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิดในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙)

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้พระราชทานกำเนิดโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาล ที่ ๕ เมื่อปี พ.ศ.๒๔๔๔ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๕ และเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิชาชีพตำรวจตามพระราชบัญญัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗ โดยทำหน้าที่ผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนการวิจัย การฝึกอบรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยเน้นทักษะความเชี่ยวชาญด้านการบังคับใช้กฎหมายและวิชาชีพตำรวจเป็นสำคัญ

เพื่อให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามารถดำเนินงานหรือปฏิบัติราชการได้บรรลุตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางแผนและกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงาน และแผนพัฒนาในระยะสั้นและระยะยาวอย่างมีมาตรฐานให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามบทบาท/ภารกิจ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) (ฉบับร่าง) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๔) กรอบทิศทางและยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์การศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๔) และมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจเพื่อจัดการความท้าทายและใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมโยงทางด้านยุทธศาสตร์ตามแผนภาพที่ ๑.๑ และมีรายละเอียดปัจจัยต่าง ๆ มีดังนี้



## ๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

รัฐบาลได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางระยะยาวในการพัฒนาประเทศ โดยกำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๘๐ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยกำหนดการขับเคลื่อนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเป็นระยะ ๆ ละ ๕ ปี

## ๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามบทบาท/ภารกิจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

- **แผนแม่บท (๑) ประเด็นความมั่นคง (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)** : เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการหลักครอบคลุมทุกมิติเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย “ประเทศชาติ มั่นคง ประชาชนมีความสุข” ซึ่งประกอบด้วยแผนย่อยจำนวนทั้งสิ้น ๕ แผนย่อย ได้แก่

- ๑) การรักษาความสงบในประเทศ
- ๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง
- ๓) การพัฒนาศักยภาพประเทศ ให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคง
- ๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมทั้งองค์การภาครัฐและมิใช่ภาครัฐ
- ๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์กร

- **แผนแม่บท (๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)** : เป็นกรอบแนวทางการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน และประเทศให้เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพคนไทยตลอดช่วงชีวิต ซึ่งประกอบด้วยแผนย่อยจำนวนทั้งสิ้น ๕ แผนย่อย ได้แก่

- ๑) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์
- ๒) การพัฒนาตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย
- ๓) การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น
- ๔) การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยแรงงาน
- ๕) การส่งเสริมศักยภาพวัยผู้สูงอายุ

- **แผนแม่บท (๑๒) ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)** : เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยแผนย่อยจำนวนทั้งสิ้น ๒ แผนย่อย ได้แก่

- ๑) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- ๒) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย

- **แผนแม่บท (๒๐) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)** : เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจมีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ และสนับสนุนให้ประเทศไทยก้าวสู่ยุค ๔.๐ ซึ่งประกอบด้วยแผนย่อยจำนวนทั้งสิ้น ๕ แผนย่อย



- ๑) การพัฒนาบริการประชาชน
- ๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง
- ๓) การปรับสมดุลภาครัฐ
- ๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ
- ๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- **แผนแม่บท (๒๑) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) :**  
เป็นกรอบแนวทางพัฒนาเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านการพัฒนาคน และระบบ ซึ่งประกอบด้วยแผนย่อยจำนวนทั้งสิ้น ๒ แผนย่อย ได้แก่

- ๑) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๒) การปราบปรามการทุจริต

- **แผนแม่บท (๒๒) ประเด็นกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) :**  
เป็นกรอบการพัฒนาให้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ ซึ่งประกอบด้วยแผนย่อยจำนวนทั้งสิ้น ๒ แผนย่อย ได้แก่ ๑) การพัฒนากฎหมาย ๒) การพัฒนากระบวนการยุติธรรม

- **แผนแม่บท (๒๓) ประเด็นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) :** เป็นกรอบการพัฒนาประเทศไทยให้มีความสามารถแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งประกอบด้วยแผนย่อยจำนวนทั้งสิ้น ๕ แผนย่อย ได้แก่ ๑) ด้านเศรษฐกิจ ๒) ด้านสังคม ๓) ด้านสิ่งแวดล้อม ๔) ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ๕) ด้านปัจจัยสนับสนุนในการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม

### ๓. กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

เป็นกรอบสำหรับการกำหนดแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ในระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ด้วยการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีความผันแปรสูง มาเป็นหลักปรัชญานำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนพัฒนาประเทศที่มุ่งไปในอนาคตให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) โดยรอบดั่งกล่าวได้แก่

- ๑) พลิกโฉมประเทศไทย สู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand)
- ๒) องค์ประกอบหลักของการขับเคลื่อนประเทศสู่ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่าสังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” (Hi-Value and Sustainable Thailand)

### ๔. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนการศึกษา เพื่อให้แผนการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมายวิสัยทัศน์ และแนวคิดการจัดการศึกษา ภายใต้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา



**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

**๕. แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙) ฉบับที่ ๔**

**มิติที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมตามกฎหมาย**

การสร้างความเป็นธรรมตามกฎหมาย เป็นการมุ่งผลักดันให้เกิดการทบทวนและพัฒนา เพื่อให้มีกฎหมายที่ดีและสามารถนำไปบังคับใช้ในสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ที่แท้จริงของกฎหมาย และนำไปสู่การยอมรับและปฏิบัติตามของประชาชน โดยเห็นว่ากฎหมายเป็นเครื่องมือที่รับประกันความเป็นธรรมให้แก่ประชาชนในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกันอย่างแท้จริง

**เป้าหมายที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายตามเจตนารมณ์**

เพื่อมุ่งให้บังคับใช้กฎหมายตามเจตนารมณ์อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ บนหลักพื้นฐานของความเสมอภาคเพื่อให้ประชาชนทุกคนอยู่ภายใต้ผลแห่งกฎหมายเดียวกัน โดยมุ่งเน้นความสมดุลระหว่างการบังคับใช้กฎหมายและประโยชน์สาธารณะหรือความต้องการของประชาชน เพื่อไม่ทำให้การบังคับใช้กฎหมายสร้างความเสียหายหรือก่อให้เกิดภาระที่เกิดความจำเป็นแก่ประชาชนและสังคม ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเหมาะสม สะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับบริบทของสังคม

**แนวทางการดำเนินงาน**

(๑) ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและความเสมอภาคในการบังคับใช้กฎหมาย

(๒) รักษาสมดุลระหว่างการบังคับใช้กฎหมายและประโยชน์สาธารณะหรือความต้องการของประชาชน

(๓) สนับสนุนให้หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการใน การบังคับใช้กฎหมาย

**มิติที่ ๓ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรม**

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรม เป็นการมุ่งยกระดับการประสานความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรมเพื่อให้มีเป้าหมายและทิศทางในการบริหารงานในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมที่มีความสอดคล้องกัน เพื่อมุ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและสังคมได้อย่างแท้จริง บนพื้นฐานของบทบาท อำนาจหน้าที่ และศักยภาพในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมาย และภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมในทุกขั้นตอน รวมทั้งเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยมุ่งผลักดันให้เกิดการบริหารงานยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และการเชื่อมโยงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

**เป้าหมายที่ ๒ การบริหารงานยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล**

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และดำเนินงานบนพื้นฐานของหลักนิติธรรม โดยมีวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งเน้นความสำเร็จในการอำนวยความสะดวกโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric) และมีระบบการทำงานและบริการประชาชนที่เป็นมาตรฐานสากล โดยมีบุคลากรที่มีความพร้อมและศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความคาดหวังของประชาชน ด้วยความสุจริตและโปร่งใส ตลอดจนมีแนวทางเพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจน และมีแนวทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรมด้วยข้อมูลและองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบ



### แนวทางการดำเนินงาน

- (๑) ปฏิรูปหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และดำเนินงานบนพื้นฐานของหลักนิติธรรม
- (๒) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งเน้นความสำเร็จในการอำนวยความยุติธรรมโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric)
- (๓) พัฒนาระบบการทำงานและบริการประชาชนที่เป็นมาตรฐานสากล
- (๔) การพัฒนากลไกการป้องกัน ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหาการทุจริตและการใช้อำนาจในทางมิชอบของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- (๕) การกำหนดแนวทางเพื่อติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจน
- (๖) ให้ความสำคัญกับงานวิชาการและสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างการพัฒนากระบวนการด้วยข้อมูลและองค์ความรู้ในการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

### ๖. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และผลผลิตหน่วยงานของ ตร. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

**วิสัยทัศน์ (Vision)** ได้แก่ “เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา”

**พันธกิจ (Mission)** ประกอบด้วย

- ๑) ถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
- ๒) บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรมทางอาญา
- ๓) รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร

**ค่านิยมร่วม (Core Value)** ได้แก่ “COPS” ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) สมรรถนะ (Competency)
- ๒) สุจริตเป็นธรรม (Overall Fairness)
- ๓) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented)
- ๔) บริการด้วยใจ (Service Mind)

**วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)** ได้แก่ “ยึดมั่นในระเบียบวินัย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และมีการทำงานเป็นทีม”

**ผลผลิตหน่วยงาน (Productivity)** ได้แก่ “ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ สังกัดและประเทศชาติมีความมั่นคง และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ”

### ๗. ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในในประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความยุติธรรมทางอาญา และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ





ทั้งนี้จากทิศทางยุทธศาสตร์ดังกล่าว ได้แสดงความเชื่อมโยงทางยุทธศาสตร์ กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔) และปัจจัยอื่นๆ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๑.๒ และได้แสดงแผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ดังแสดงในแผนภาพที่ ๑.๓



แผนภาพที่ ๑.๒ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)



แผนภาพที่ ๑.๓ แผนที่ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

**๘. ยุทธศาสตร์การศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การสร้างและพัฒนาหน่วยฝึกอบรมให้มีมาตรฐานและมีความพร้อมในทุกด้าน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้านการศึกษาอบรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติหน้าที่(Training Road Map)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำมาประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การศึกษา รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการ

**๙. มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ**

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถาบัน เพื่อใช้เป็นกลไกในการส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการข้างต้น โดยมีการกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๒ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.๒๕๕๑ และมติสภาการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ ได้มีมติให้ความเห็นชอบโรงเรียนนายร้อยตำรวจจึงออกประกาศมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนนายร้อยตำรวจไว้ ดังนี้

**- มาตรฐานที่ ๑ ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน**

(๑.๑) เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านมีความเป็นตำรวจมืออาชีพมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีคุณลักษณะพึงประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีคุณลักษณะผู้นำทางตำรวจและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพตำรวจ



(๑.๒) เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมมีทักษะศตวรรษที่ ๒๑ สามารถบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมายเพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาชุมชนสังคมและประเทศ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก

(๑.๓) เป็นผู้มีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติมีจิตอาสา มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมเพื่อสันติสุขของสังคมรวมถึงรู้คุณค่าและรักษาความเป็นไทย

#### - มาตรฐานที่ ๒ ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีผลงานวิจัยสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญาที่ตอบสนองอุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศตามศักยภาพและเอกลักษณ์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติในการพัฒนาองค์กรตำรวจให้สามารถแก้ไขปัญหาสังคมเพื่อความผาสุกของประชาชนมีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาหรือองค์กรภายนอกรวมทั้งภาคอุตสาหกรรมเพื่อจะบูรณาการการวิจัยกับการเรียนการสอนหรือการบริการวิชาการหรือการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนในการแข่งขันระดับประเทศหรือนานาชาติ

#### - มาตรฐานที่ ๓ ด้านการบริการวิชาการ

โรงเรียนนายร้อยตำรวจให้บริการวิชาการที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการของสังคมตามความเชี่ยวชาญและเอกลักษณ์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยประสานความร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่นสถาบันอุดมศึกษาหรือองค์กรอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมและประเทศชาติรวมถึงมีการบูรณาการการบริการวิชาการกับการเรียนการสอนหรือการวิจัยหรือการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

#### - มาตรฐานที่ ๔ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีการจัดการเรียนรู้หรือการวิจัยหรือการบริการวิชาการนำไปสู่การสืบสานการสร้างความรู้ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรมการปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและเอกลักษณ์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

#### - มาตรฐานที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ

(๕.๑) โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบบูรณาการเพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ตอบสนองความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ โดยการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

(๕.๒) โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีการบริหารงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจตลอดจนมีการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงความหลากหลายและความเป็นอิสระทางวิชาการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยืดหยุ่นคล่องตัวโปร่งใสและตรวจสอบได้

(๕.๓) โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรคณะและสถาบันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำกับให้การจัดการศึกษาและการดำเนินงานตามพันธกิจเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานอื่น ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

#### - มาตรฐานที่ ๖ ด้านเอกลักษณ์สถาบัน

โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันที่มีความเชี่ยวชาญมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบเฉพาะทางทั้งด้านวิชาการและการปกครองบังคับบัญชารูปแบบการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา บ่มเพาะผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบเป็นตำรวจที่ดีมีความเป็นมืออาชีพด้านวิชาชีพตำรวจและ



การบังคับใช้กฎหมาย สามารถตอบสนองตามความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อความผาสุกของประชาชน

นอกจากนี้ยังมีมาตรฐานการอุดมศึกษาที่ได้มีการปรับปรุงใหม่ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของสังคมในยุคปัจจุบัน โดยกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติได้ออกกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สำคัญออกมาบังคับใช้ใหม่ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๕ ฉบับ ประกอบด้วย

- ๑) กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕
- ๒) กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕
- ๓) กฎกระทรวง มาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕
- ๔) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานระดับอุดมศึกษาอื่น พ.ศ.๒๕๖๕
- ๕) กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๖๕

ซึ่งกฎกระทรวงและระเบียบที่เกี่ยวข้องถูกนำมาเป็นส่วนหนึ่งในข้อมูลสำหรับเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจในด้านการพัฒนาหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับสาระสำคัญของกฎกระทรวงและระเบียบที่เกี่ยวข้องดังกล่าว



## ส่วนที่ ๒

### สารสนเทศที่สำคัญของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ในการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙ มีการรวบรวมสารสนเทศเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงาน และสารสนเทศสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยมีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

#### ๑) สารสนเทศเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงาน

สารสนเทศเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยแบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ได้แก่ ๑) สารสนเทศด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๒) สารสนเทศด้านผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ และ ๓) สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ๔) สารสนเทศด้านการเงิน และ ๕) ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

##### ๑.๑ สารสนเทศด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ข้อมูลนักเรียนนายร้อยตำรวจและนักเรียนเตรียมทหารในส่วนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- จำนวนอัตราผู้สำเร็จ/ไม่สำเร็จการศึกษา
- ความพึงพอใจของผู้เรียน
- ระดับผลคะแนนประเมินด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้

##### ๑.๒ สารสนเทศด้านผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์

- ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน
- ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน จำแนกตามองค์ประกอบที่สำคัญ

##### ๑.๓ สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

- สารสนเทศบุคลากรโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และช่วงวัย
- อัตราการคงอยู่ของบุคลากร
- อัตราผู้เกษียณอายุราชการระหว่างปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙

##### ๑.๔ สารสนเทศด้านการเงิน

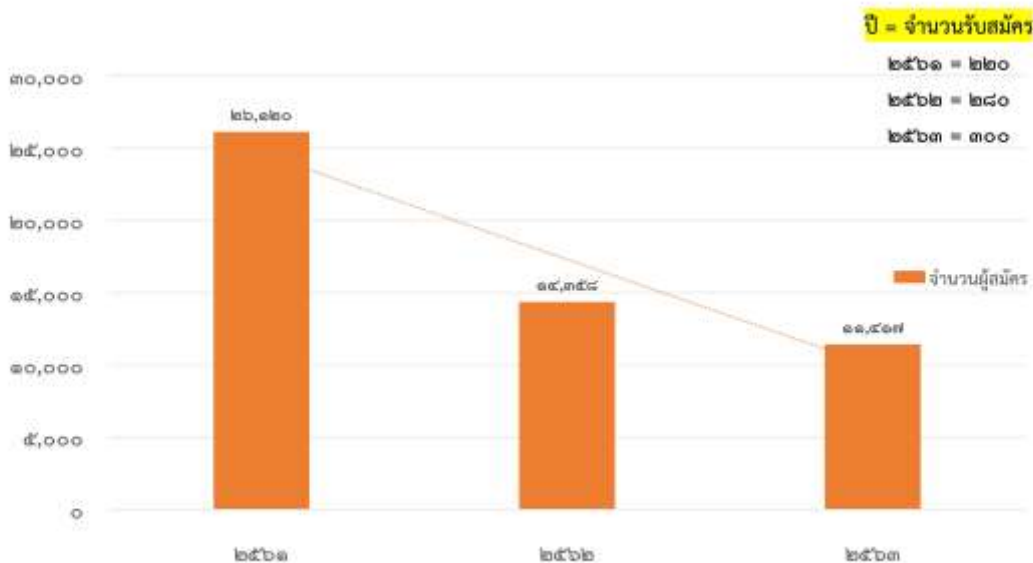
- สารสนเทศด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี

##### ๑.๕ ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (เมื่อเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕)

- ความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจ
- ความคิดเห็นของอาจารย์
- ความคิดเห็นของครูฝึก
- ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง

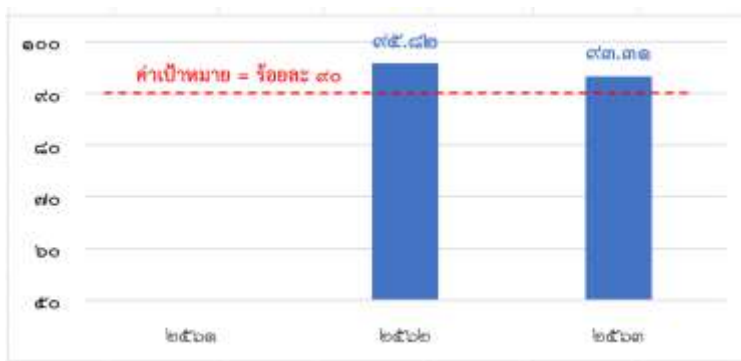
##### ๑.๑ สารสนเทศด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สารสนเทศด้านผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน รวมถึงความคิดเห็น ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ ความคาดหวัง และการบริหารจัดการข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโรงเรียนนายร้อยตำรวจต่อผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มขององค์กร โดยมีรายละเอียดเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดังนี้



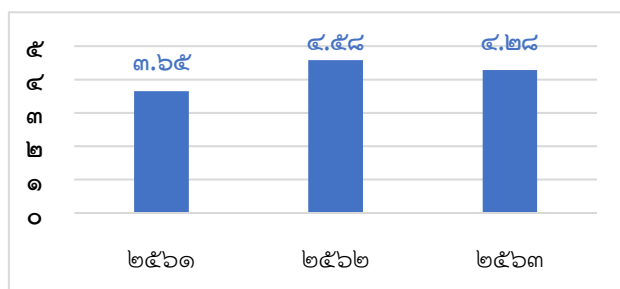
แผนภาพที่ ๒.๑ ข้อมูลนักเรียนนายร้อยตำรวจและนักเรียนเตรียมทหารในส่วนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากข้อมูลจำนวนผู้สมัครและผู้สอบได้ของนักเรียนนายร้อยตำรวจและนักเรียนเตรียมทหารในส่วนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีอัตราการแข่งขันเพื่อสอบเข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อยตำรวจแห่งชาติเฉลี่ย ๖๙.๓๕ และเมื่อพิจารณาแนวโน้มอัตราการสมัครเรียน มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อมอาจเกิดปัญหาจากแนวโน้มด้านประชากรศาสตร์ที่มีอัตราการเกิดน้อยลง ประกอบกับแนวโน้มการทำงานของบุคลากรยุคปัจจุบันไม่นิยมทำงานที่มีความเสี่ยงหรือใช้แรงงาน



การจัดการเรียนการสอนได้กำหนดค่าเป้าหมายว่าบุคลากรจะมีอัตราสำเร็จต่อปีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดยในทุกปีมีผู้สำเร็จการศึกษามากกว่าเป้าหมาย แต่พบว่าในปี ๒๕๖๓ (ร้อยละ ๙๓.๓๑) มีอัตราผู้สำเร็จหลักสูตรต่ำกว่าปี ๒๕๖๒ (ร้อยละ ๙๕.๘๒)

แผนภาพที่ ๒.๒ จำนวนอัตราผู้สำเร็จ/ไม่สำเร็จการศึกษา



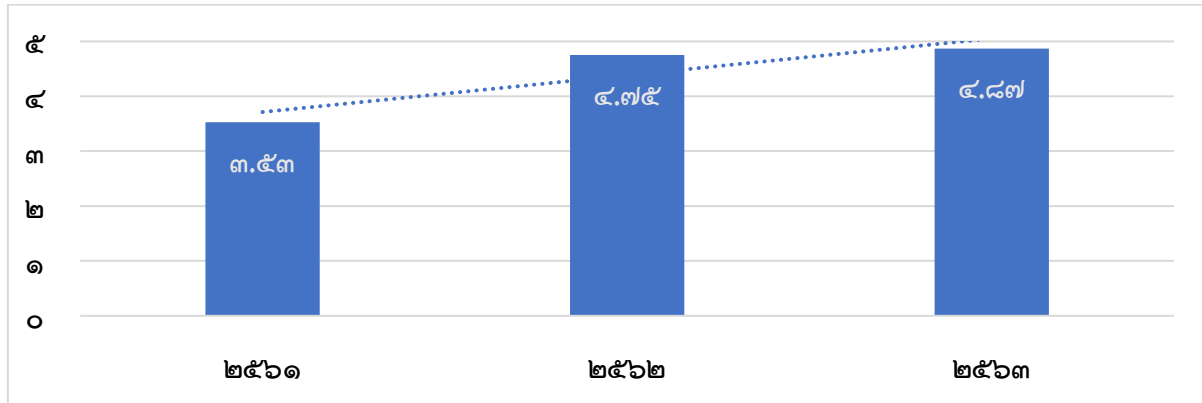
ผลการดำเนินงานในการผลิตบัณฑิตของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่าความพึงพอใจของบัณฑิตมีอัตราพึงพอใจสูงขึ้น แต่ยังไม่เป็นแนวโน้มที่คงที่

แผนภาพที่ ๒.๓ ความพึงพอใจของนักศึกษาปีสุดท้าย/บัณฑิตที่มีต่อคุณภาพหลักสูตร



### ๑.๒ สารสนเทศด้านผลลัพธ์การดำเนินการตามยุทธศาสตร์

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางของรัฐ มีการดำเนินการตามพันธกิจหลัก ได้แก่ การเรียนการสอน วิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ดำเนินการประเมินตนเองระดับสถาบัน (Self-Assessment Report: SAR) โดยอ้างอิงแนวการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับสถาบัน ๖ องค์ประกอบ ๒๑ ตัวบ่งชี้ โดยมีผลการประเมิน ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๔ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน

จากแผนภาพที่ ๒.๔ พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับสถาบัน ภาพรวมมีแนวโน้มในการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี ๒๕๖๓ มีผลการประเมินสูงสุดที่ระดับ ๔.๘๗ เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๒ โดยพบว่าจุดเด่นในภาพรวมระดับสถาบันได้แก่

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษา
๒. คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญในการเรียนการสอน การวิจัย และมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพตำรวจ
๓. มีแหล่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพตำรวจ
๔. มีศูนย์การเรียนรู้ทางวิชาชีพตำรวจที่ทันสมัยและเป็นที่ยอมรับ
๕. นักเรียนนายร้อยตำรวจมีภาวะผู้นำ มีจิตอาสา ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีขีดความสามารถในการแข่งขันทักษะทางวิชาการระดับชาติและนานาชาติ
๖. การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ การพัฒนาตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของสถาบัน



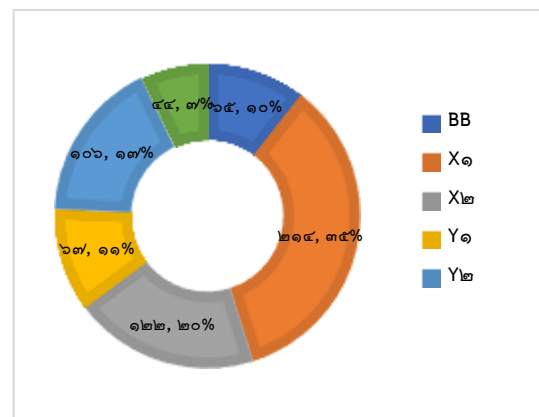
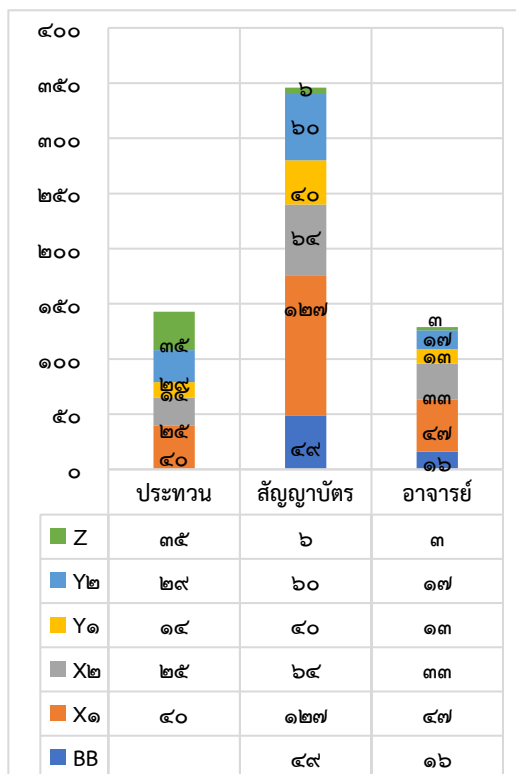
แผนภาพที่ ๒.๕ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน จำแนกตามองค์ประกอบที่สำคัญ



เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน ในรายองค์ประกอบที่สำคัญพบว่า องค์ประกอบส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่พบว่า องค์ประกอบด้านที่ ๑ ด้านการผลิตบัณฑิต และด้านที่ ๒ ด้านการวิจัย คະแนยยังไม่สามารถสรุปแนวโน้มได้ โดยเมื่อพิจารณาระดับตัวบ่งชี้ พบว่า มีตัวบ่งชี้ที่มีผลคະแนยต่ำอยู่ซึ่งเกิดจากผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย ได้แก่ด้าน “ผลการทดสอบภาษาอังกฤษในระดับปริญญาตรี” ซึ่งมีผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย อันเนื่องมาจากการทดสอบภาษาอังกฤษในปีการศึกษา ๒๕๖๓ มีเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษ RPCA-TEP มาใช้เป็นปีแรก ซึ่งต่างจากเกณฑ์ในปีการศึกษาที่ผ่านมา

### ๑.๓ สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

จากผลการดำเนินการของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เมื่อพิจารณาทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจได้ มีสารสนเทศสำคัญ ดังนี้

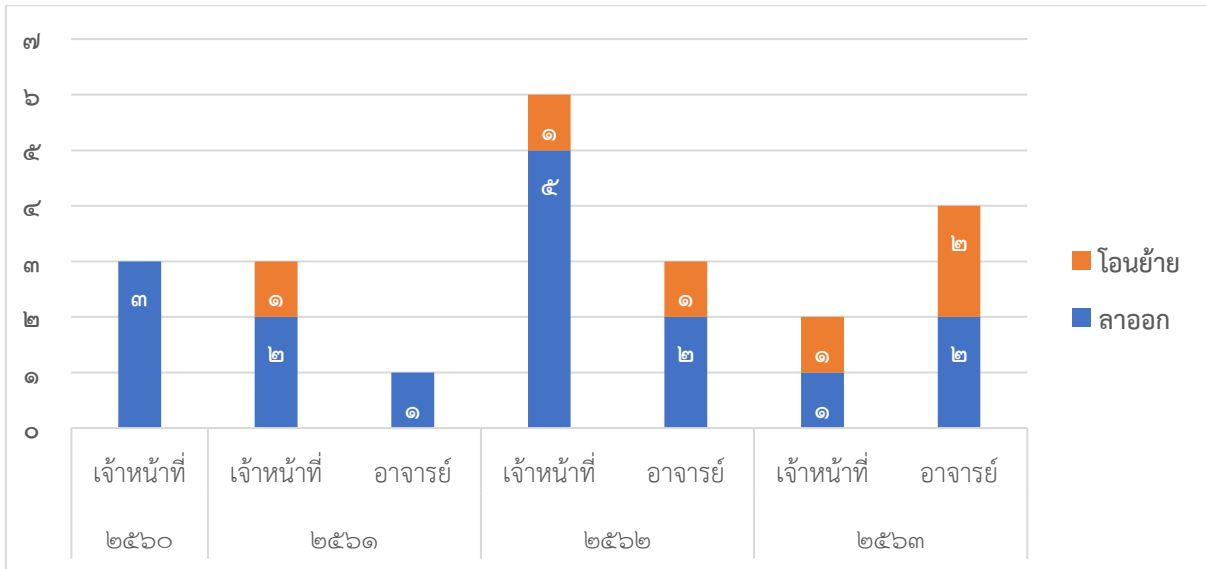


หมายเหตุ : เกณฑ์การจำแนกช่วงอายุ มีรายละเอียด ดังนี้  
 ๑) Gen BB (Baby Boomer) ช่วงอายุระหว่าง ๕๕-๖๐ ปี  
 ๒) Gen X๑ ช่วงอายุระหว่าง ๔๕-๕๔ ปี  
 ๓) Gen X๒ ช่วงอายุระหว่าง ๓๕-๔๔ ปี  
 ๔) Gen Y๑ ช่วงอายุระหว่าง ๓๑-๓๔ ปี  
 ๕) Gen Y๒ ช่วงอายุระหว่าง ๒๕-๓๐ ปี  
 ๖) Gen Z ช่วงอายุระหว่าง ๑๘-๒๔ ปี

### แผนภาพที่ ๒.๖ สารสนเทศบุคลากรโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และช่วงวัย

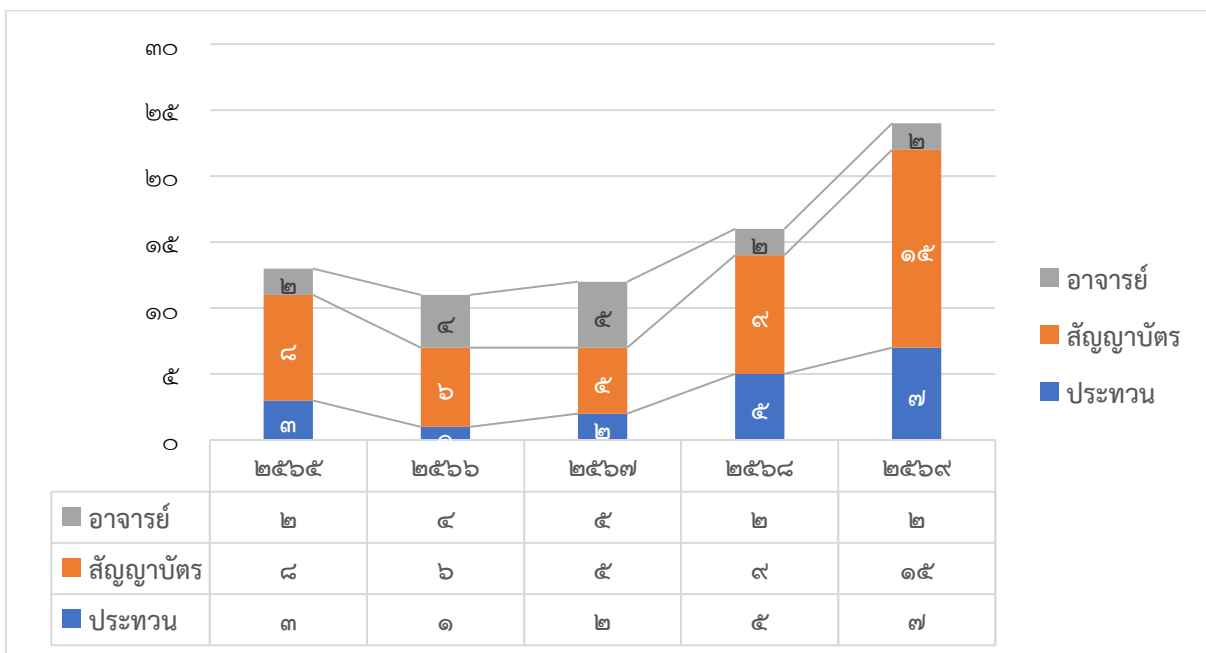
จากแผนภาพที่ ๒.๖ พบว่าโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๖๑๘ คน โดยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม Generation X มากกว่าร้อยละ ๕๐ รองลงมาเป็นกลุ่ม Generation Y BB และ Z ตามลำดับ





แผนภาพที่ ๒.๗ สารสนเทศการคงอยู่ของบุคลากร

เมื่อพิจารณาสารสนเทศการลาออกและโอนย้ายของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์น้อยมาก ตามแผนภาพที่ ๒.๗



แผนภาพที่ ๒.๘ อัตราผู้เกษียณอายุราชการระหว่างปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙

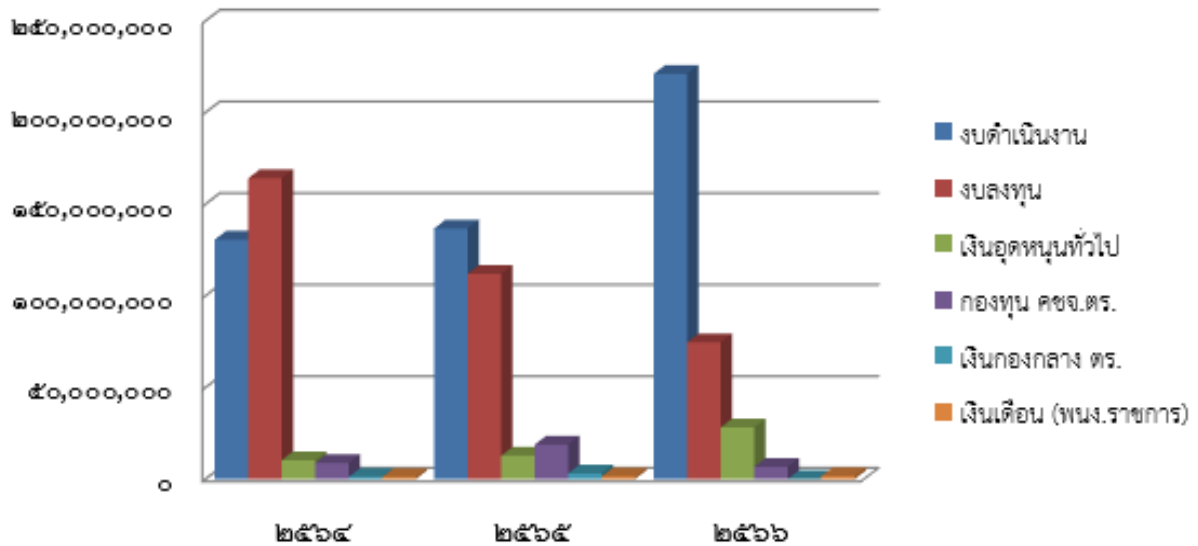
ในระยะเวลา ๕ ปี จะมีอัตราผู้เกษียณจำนวน ๗๔ อัตรา คิดเป็นอัตรามากกว่าร้อยละ ๑๐ โดยเมื่อพิจารณารายตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งอาจารย์ซึ่งถือเป็นบุคลากรหลักของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จะเกษียณอายุจำนวน ๑๕ อัตรา ดังนั้นจึงถือเป็นความท้าทายใหม่ที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจจะต้องวางแผนอัตรากำลังบุคลากรในตำแหน่งสัญญาบัตร จำนวน ๔๓ อัตรา และในตำแหน่งประทวน ๑๘ อัตรา ดังนั้นจึงถือเป็นความท้าทายใหม่ที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจจะต้องวางแผนอัตรากำลัง (โดย ร.ร.นรต. ดำเนินการนำข้อมูลดังกล่าวไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)



### ๑.๔ สารสนเทศด้านการเงิน

ในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้มีการรวบรวมสารสนเทศในมิติด้านการเงิน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ภาพรวมในการจัดสรรทรัพยากรทางการเงิน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รายการงบประมาณที่ ร.ร.นรต. ได้รับจัดสรร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



### แผนภาพที่ ๒.๙ สารสนเทศด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

จากแผนภาพที่ ๒.๙ เมื่อพิจารณาในรายงบประมาณในแต่ละปี พบว่า มีการจัดสรรงบประมาณลักษณะของการตรึงงบประมาณ และให้หน่วยงานจัดสรรดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานเอง โดยพบว่าในระยะเวลา ๓ ปี เงินอุดหนุนทั่วไปและงบดำเนินการจะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่งบลงทุนมีแนวโน้มจะลดลงทุกปี (เนื่องจากกรมบัญชีกลางกำหนดให้งบดำเนินงาน และงบลงทุนสามารถใช้จ่ายเพื่อรายจ่ายต่างประเภทกันและมูลค่าของรายจ่ายและความถี่ของการใช้จ่ายต่างกัน)

### ๑.๕ ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายในการบริหารและกำหนดแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จึงได้มีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจจากบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ในประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ๑.๕.๑ ความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจ

การสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบสำรวจออนไลน์ที่มีข้อความ ๔ ส่วน ประกอบด้วย

๑.๕.๑.๑ ส่วนที่ ๑ สำรวจข้อมูลทั่วไป เป็นข้อความแบบเลือกตอบจำนวน ๒ ข้อ เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ซึ่งมีผลการสำรวจดังนี้

๑) เพศมีเพศชายตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น จำนวน ๓๐๘ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๘ และเพศหญิงจำนวน ๑๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕.๒



๒) ชั้นปีที่แบ่งเป็น ชั้นปีที่ ๑ จำนวน ๑๒๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕ ชั้นปีที่ ๒ จำนวน ๘๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑ ชั้นปีที่ ๓ จำนวน ๗๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗ และชั้นปีที่ ๔ จำนวน ๓๘ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗

๑.๕.๑.๒ ส่วนที่ ๒ การสำรวจความพึงพอใจในการบริหารจัดการเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบให้ค่าคะแนนตามมาตรวัดของ Likert (Likert's Scale) ที่มีการแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น ๕ ระดับ จากค่าเฉลี่ยที่นักเรียนนายร้อยตำรวจ ได้ให้คะแนนในข้อคำถามแต่ละข้อ แบ่งเป็นข้อคำถาม ๒ ด้าน ประกอบด้วย

พึงพอใจมากที่สุด	=	๔.๒๑ - ๕.๐๐
พึงพอใจมาก	=	๓.๔๑ - ๔.๒๐
พึงพอใจปานกลาง	=	๒.๖๑ - ๓.๔๐
พึงพอใจน้อย	=	๑.๘๑ - ๒.๖๐
พึงพอใจน้อยที่สุด	=	๑.๐๐ - ๑.๘๐

๑) ความพึงพอใจการบริหารจัดการที่เป็นการสำรวจความพึงพอใจการบริหารจัดการ ๓ ส่วน คือ

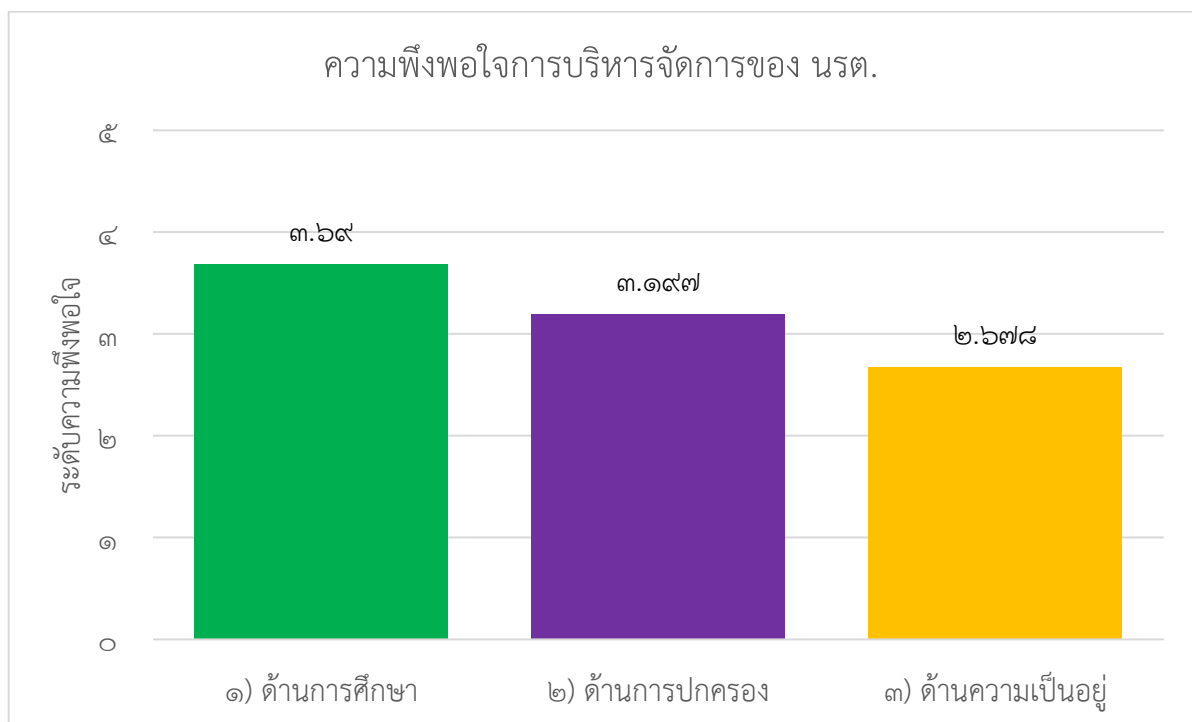
(๑) ด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๖๙๐ หมายถึง นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจมาก ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๑๔ ข้อ พบว่า ประเด็นที่นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจมากที่สุด ๑ ประเด็น คือ อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน (๔.๒๓๑) ประเด็นที่นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจมาก ๑๑ ประเด็น คือ การจัดบริการอินเทอร์เน็ตสำหรับการเรียนการสอนและการสืบค้นข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้สะดวกทุกที่ ทุกเวลา (๔.๐๑๕) มีการจัดให้มีการฝึกปฏิบัติด้านยุทธวิธีตำรวจและต่อสู้การป้องกันที่เหมาะสมและนำไปใช้ประโยชน์ได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน (๓.๙๔๕) มีรายวิชาและเนื้อหาที่ทันสมัยและเหมาะสมกับยุคสมัย (๓.๘๕๒) มีการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยเตรียมความพร้อม พัฒนาและส่งเสริมความรู้และทักษะทางวิชาชีพตำรวจที่ครบถ้วนและเหมาะสม (๓.๗๙๔) มีช่องทาง/ความสะดวกในการติดต่อ/เข้าถึงกับอาจารย์ (๓.๗๘๕) มีการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมให้กับ นรต. อย่างเป็นทางการ (๓.๗๖๓) มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ สถานที่ฝึก ที่มีความพร้อมและทันสมัยสำหรับการศึกษา (๓.๗๐๘) มีการจัดเตรียมแหล่งค้นคว้าข้อมูลให้กับ นรต. อย่างเหมาะสม (๓.๕๘๕) มีการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาความรู้และทักษะภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๕๕๑) ได้ใช้เวลาเรียนอย่างเต็มที่ในช่วงที่จัดให้มีการฝึกยุทธวิธีตำรวจ ไม่มีกิจกรรมอื่นมาแทรกแซง (๓.๔๘๓) และได้ใช้เวลาเรียนอย่างเต็มที่ในช่วงที่จัดให้มีการฝึกแบบตำรวจ ไม่มีกิจกรรมอื่นมาแทรกแซง (๓.๔๔๖) อีกทั้งประเด็นที่นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจปานกลาง ๒ ประเด็น คือ ได้ใช้เวลาเรียนอย่างเต็มที่ในช่วงที่จัดให้มีการเรียนวิชาพลศึกษา ไม่มีกิจกรรมอื่นมาแทรกแซง (๓.๔๐๓) และได้ใช้เวลาเรียนอย่างเต็มที่ในช่วงที่จัดให้มีการเรียนการสอนภาควิชาการ ไม่มีกิจกรรมอื่นมาแทรกแซง (๓.๑๐๕)

(๒) ด้านการปกครอง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๑๙๗ หมายถึง นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๘ ข้อ พบว่า ประเด็นที่นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจมาก ๑ ประเด็น คือ ผู้บังคับบัญชาในกองร้อยคอยเอาใจใส่ดูแลและให้คำปรึกษาแก่ นรต. ในกรณีที่มีปัญหาได้อย่างเหมาะสม (๓.๘๒๒) และประเด็นที่นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจปานกลาง ๗ ประเด็น คือมีการปกครองบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมเท่าเทียม และเสมอภาคเป็นไปตามกรอบที่เหมาะสม (๓.๒๙๘) มีระบบการพัฒนาและประเมินสมรรถภาพ



ทางร่างกายที่เหมาะสมถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์การกีฬา (๓.๒๒๒) สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาทุกระดับได้อย่างสะดวก (๓.๑๙๗) ในช่วงเวลาว่าง ได้ใช้อุปกรณ์-สถานที่ที่หน่วยงานมีอยู่เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง นอกเหนือจากที่ได้รับการสอน/ฝึกมาอย่างเต็มที่ (๓.๑๒๖) ในช่วงเวลาว่างได้ใช้อุปกรณ์-สถานที่ที่หน่วยงานมีอยู่เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องตามที่ได้รับการสอน/ฝึกมาอย่างเต็มที่ (๓.๐๘๓) มีการอ้างวินัยภายใต้กรอบของหลักเหตุและผล และความปลอดภัยในชีวิตร่างกายของ นักเรียนนายร้อยตำรวจ (๒.๙๕๔) และมีการจัดสรรเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่มีการแทรกแซงในระหว่างช่วงเวลาของการพักผ่อน (๒.๘๗๗)

(๓) ด้านความเป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๒.๖๗๘ หมายถึงนักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจน้อย ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๑๐ ข้อ พบว่า ประเด็นที่นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจปานกลาง ๕ ประเด็น คือ มีการจัดการด้านการบริการซักரிดเสื้อผ้าให้กับ นรต. อย่างเป็นระบบและเหมาะสม (๓.๔๐๐) มีการจัดหาเครื่องแต่งกายที่มีจำนวนเพียงพอเหมาะสมกับกิจกรรมที่ปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลา (๓.๒๘๓) มีการจัดสถานที่พักอาศัยและพื้นที่โดยรอบที่สะอาดเหมาะสม และปลอดภัยสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ (๓.๒๔๓) มีการจัดหาเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ใช้สอยสำหรับอำนวยความสะดวกในกองร้อยอย่างเหมาะสมสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ (๒.๙๖๐) และมีการจัดการด้านการพยาบาลและสุขอนามัยที่เหมาะสม เข้าถึงได้ทันทั่วถึง (๒.๖๑๕) และประเด็นที่นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจน้อย ๕ ประเด็น คือมีการจัดสรรเวลาว่างให้ นรต. ได้ทำกิจกรรมเพื่อทำกิจกรรมสันทนาการด้วยตนเอง เพื่อพักผ่อน/ออกกำลังกาย หรือกิจกรรมที่สนใจอย่างเพียงพอและเหมาะสมในแต่ละวัน (๒.๕๖๙) มีการจัดหาและช่องทางการเข้าถึงอาหารเสริม-ขนม-เครื่องดื่ม ทางเลือกให้นักเรียนนายร้อยตำรวจอย่างเพียงพอและเหมาะสม (๒.๒๘๙) มีการจัดหาน้ำดื่มอย่างเพียงพอและเหมาะสมสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ (๒.๒๔๙) มีการจัดให้มีน้ำใช้อย่างเพียงพอ ไม่ขาดแคลน (๒.๑๖๓) และมีการจัดการจัดหาอาหารที่ได้คุณภาพตามหลักโภชนาการและมีปริมาณที่เพียงพอสำหรับ นรต. ทุกชั้นปี (๒.๐๐๙)

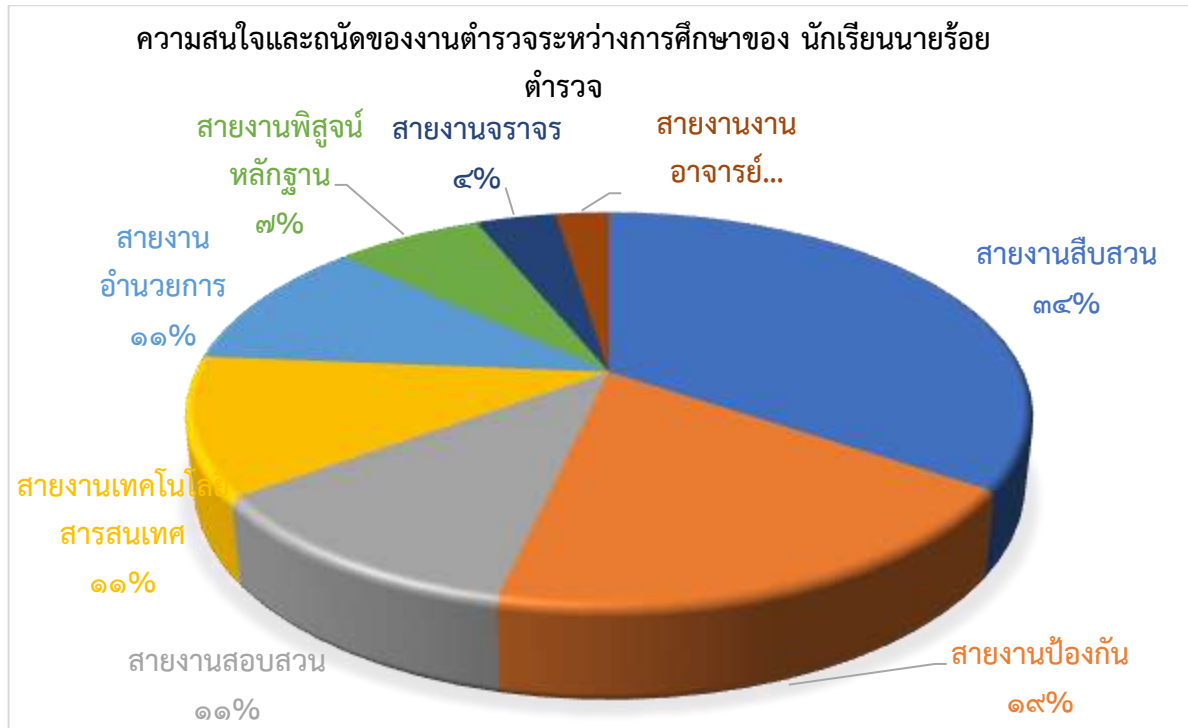


แผนภาพที่ ๒.๑๐ ความพึงพอใจการบริหารจัดการของนักเรียนนายร้อยตำรวจ



๒) แบบสำรวจทัศนคติและพฤติกรรมทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๙๓๓ หมายถึง นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจมาก ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๑๒ ข้อ พบว่า ประเด็นที่นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจมากที่สุด ๕ ประเด็น คือ มีความมั่นใจและมีความรับผิดชอบต่อนตนเองเพียงพอที่จะพัฒนาดตนเองให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินสมรรถภาพที่กำหนด และยอมรับผลการประเมินดังกล่าวได้ (๔.๔๒๕) ผู้ตอบแบบสำรวจมีความกังวลตลอดเวลาว่าจะถูกจับผิด และโดนลงโทษทัณฑ์ในช่วงวันหยุดหรือโดนลงโทษอย่างอื่น (๔.๓๗๒) ท่านอยากไปค้นคว้า/ใช้บริการห้องสมุดแต่ไม่ค่อยมีเวลาว่างเพียงพอที่จะไปใช้บริการดังกล่าว (๔.๓๐๒) คิดว่าผู้ตอบแบบสำรวจหรือ เพื่อนนอนหลับในระหว่างการเรียนการสอนเพราะสาเหตุที่เกิดจากความเหน็ดเหนื่อยทางกาย (๔.๒๗๑) และผู้ตอบแบบสำรวจเห็นว่าการลงโทษด้วยการออกกำลังกายไม่ได้ช่วยให้มีการพัฒนาสมรรถนะทางร่างกายเท่ากับ การออกกำลังกายด้วยตนเอง (๔.๒๑๕) ประเด็นที่นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจมาก ๗ ประเด็น คือ ผู้ตอบแบบสำรวจมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนแล้วว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วอยากจะทำหน้าที่ด้านใด (๓.๙๖๐) ผู้ตอบแบบสำรวจให้ความสำคัญกับกิจกรรมของฝ่ายปกครองมากกว่ากิจกรรมการเรียนการสอนเนื่องจากมีผลต่อ ความเป็นอยู่ประจำวันของท่านมากกว่า (๓.๘๒๒) ผู้ตอบแบบสำรวจเห็นว่าการออกไปทำกิจกรรมนอกกองร้อยมีความเสี่ยงที่จะโดนจับผิด จึงมักจะใช้เวลาว่างในการพักผ่อนบนกองร้อยมากกว่าออกไปทำกิจกรรมอื่นนอกกองร้อย (๓.๗๖๓) ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถปรับตัวได้และมีความสุขกับการใช้ชีวิตภายใต้กรอบที่กำหนดในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (๓.๕๘๕) ผู้ตอบแบบสำรวจคิดว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วจะรับราชการตำรวจจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ (๓.๕๖๖) ผู้ตอบแบบสำรวจคิดว่าตัวเอง/เพื่อนนอนหลับในระหว่างการเรียนการสอนเพราะไม่มีแรงจูงใจที่จะต้องตั้งใจเรียน สามารถที่จะมาทบทวนเองทีหลังก็ได้ (๓.๔๙๘) และผู้ตอบแบบสำรวจเห็นว่าการนอนหลับในระหว่างเรียนเป็นเรื่องที่ปกติและสามารถยอมรับได้ (๓.๔๑๘)

๑.๕.๑.๓ ส่วนที่ ๓ สำรวจความสนใจและถนัดของงานตำรวจระหว่างการศึกษา พบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจที่ถนัดและสนใจสายงานสืบสวน จำนวน ๑๑๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕ สายงานป้องกัน จำนวน ๖๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๑ สายงานสอบสวน จำนวน ๓๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔ สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศจำนวน ๓๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔ สายงานอำนวยการ จำนวน ๓๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘ สายงานพิสูจน์หลักฐาน จำนวน ๒๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๖.๘ สายงานจราจร จำนวน ๑๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓.๗ และสายงานงานอาจารย์จำนวน ๘ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒.๕



แผนภาพที่ ๒.๑๑ ความสนใจและถนัดของงานตำรวจระหว่างการศึกษาของนักเรียนนายร้อยตำรวจ

๑.๕.๑.๔ ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านการศึกษาด้านความเป็นอยู่/ การปกครองบังคับบัญชา เป็นข้อคำถามปลายเปิด ซึ่งมีนักเรียนนายร้อยตำรวจได้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น ๑๖๐ นาย คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๓ ของ นักเรียนนายร้อยตำรวจที่ตอบแบบประเมินทั้งหมด โดยสรุปสามารถจำแนกความคิดเห็นรวมทุกชั้นปี เป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านการปกครอง

(๑) การธำรงวินัย นักเรียนนายร้อยตำรวจทุกชั้นปี มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ว่าควรงดการทำโทษที่เป็นการทำโทษรวม ควรเน้นการทำโทษเดี่ยวและสร้างจิตสำนึกในการรับรู้หน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม ในด้านรูปแบบการธำรงวินัย นรต.ทั้ง ๔ ชั้นปี เห็นพ้องกันว่าไม่ควรเป็นการลงโทษในรูปแบบของการออกกำลังกายที่มีระยะเวลานานและเป็นท่าออกกำลังกายที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ มีข้อเสนอแนะในการแยกออกกำลังกาย รับผิดชอบตัวเอง ฝึกฝนร่างกายของตนเองให้ผ่านเกณฑ์การทดสอบสมรรถภาพร่างกายของโรงเรียนนักเรียนนายร้อยตำรวจที่กำหนดไว้

(๒) รพจ. นักเรียนนายร้อยตำรวจทุกชั้นปี มีความคิดเห็นว่าการรวมแถวเป็นเวลานาน และมีความถี่บ่อยครั้งเกินไป ส่งผลต่อการจัดสรรเวลาหลังเลิกเรียน การทบทวนบทเรียนหลังเลิกเรียน มีการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการรวมแถวและการออกกำลังกายช่วงเช้าที่เป็นการสร้างความเหนื่อยล้าระหว่างวัน ส่งผลต่อการเรียนภาควิชาการ

(๓) แบบฝึกตำรวจการวิ่งวอร์ม หรือการออกกำลังกายหนักก่อนฝึกแบบฝึกตำรวจ สร้างความเหนื่อยล้าเกินความจำเป็น และส่งผลต่อการเรียนรู้และการฝึกที่อาจจะไม่ได้รับประสิทธิภาพสูงสุด

(๔) วิทยาศาสตร์การกีฬาลดการออกกำลังกายที่ทำให้เข้าเสื่อม ควรเน้นการออกกำลังกายตามลำพัง แล้วใช้เกณฑ์ในการออกกำลังกายเพื่อวัดสมรรถภาพทางร่างกายของนักเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อให้ นักเรียนนายร้อยตำรวจสามารถใช้เวลาในการทบทวนเนื้อหาบทเรียน และพัฒนาตัวเองในด้านอื่น ๆ



## ๒) ด้านการพัฒนาสุขภาพและความเป็นอยู่

(๑) สาธารณูปโภคและสิ่งก่อสร้าง นักเรียนนายร้อยตำรวจทุกชั้นปี กล่าวถึงปัญหาเรื่องน้ำ ทั้งน้ำที่ใช้ในการอุปโภคที่ไม่ไหล มีปริมาณไม่เพียงพอต่อการใช้งานแต่ละวัน และน้ำที่ใช้ในการบริโภคมีคุณภาพต่ำ เข้าถึงได้ยากและมีปริมาณไม่เพียงพอ จากการทำต้องออกกำลังกายอย่างหนัก แต่น้ำดื่มไม่เพียงพอซึ่งส่งผลเสียต่อสุขภาพเป็นอย่างมาก และปลั๊กไฟมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการเรียนออนไลน์ ห้องน้ำในโรงนอนชำรุดไม่สามารถใช้งานได้ มีการซ่อมแซมแล้วแต่ยังประสบปัญหาเดิมอยู่บ่อยครั้ง

(๒) โภชนาการ นักเรียนนายร้อยตำรวจทุกชั้นปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับโภชนาการ ในมิติของสารอาหารจำพวกโปรตีนที่นักเรียนนายร้อยตำรวจควรได้รับในแต่ละวัน ซึ่งไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับน้ำหนักตัว อีกทั้งมีปริมาณอาหารก็มีอย่างจำกัดไม่เพียงพอ บ่อยครั้งที่ทานอาหารไม่อิ่ม

## ๓) ด้านการศึกษา

(๑) เนื้อหา นักเรียนนายร้อยตำรวจทุกชั้นปี ให้ความคิดเห็นเป็นแนวทางเดียวกันว่า ควรเพิ่มเติมเนื้อหาด้านภาษาอังกฤษ รวมไปถึงภาษาที่สามมากกว่านี้ และมีความคิดเห็นว่าการส่งเสริมความรู้ทางด้านการบริหารการเงิน เพื่อที่จะได้เสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านการใช้เงินในกรณีที่ได้จบการศึกษาออกไปปฏิบัติงาน และให้มีการผลักดันในรายวิชาเกี่ยวกับอาชญากรรมทางไซเบอร์ให้มากขึ้น

(๒) การจัดตารางการเรียน นักเรียนนายร้อยตำรวจทุกชั้นปีให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ควรแบ่งแยกกันระหว่างการศึกษากับการฝึกให้ชัดเจน ใช้เวลาเรียนอย่างเต็มที่ ไม่มีภารกิจอย่างอื่นเข้ามาแทรก ทั้งยังมีความต้องการเวลาส่วนตัวเพิ่มเติมเพื่อทบทวน ศึกษาเพิ่มเติมตามความสนใจเฉพาะทางของแต่ละบุคคล

### ๑.๕.๒ ความคิดเห็นของคณาจารย์

การสำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์ จำนวน ๓๖ นาย เป็นการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบสำรวจออนไลน์ที่ประกอบด้วยข้อคำถาม ๓ ส่วน ประกอบด้วย

๑.๕.๒.๑ ส่วนที่ ๑ สำรวจข้อมูลทั่วไป เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน ๓ ข้อ เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ซึ่งมีผลการสำรวจดังนี้

๑) อายุ แบ่งเป็น บุคลากรที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔ อายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๗ และอายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๑๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙

๒) ระยะเวลารับราชการในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ แบ่งเป็น ๑-๒ ปี จำนวน ๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ เวลา ๓-๔ ปี จำนวน ๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ เวลา ๕-๖ ปี จำนวน ๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑ เวลา ๗-๘ ปี จำนวน ๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ เวลา ๙-๑๐ ปี จำนวน ๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๘.๓ และเวลา มากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๒๐ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๖

๓) ระดับการศึกษาสูงสุด แบ่งเป็นปริญญาตรี ๑ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒.๘ ปริญญาโท จำนวน ๒๑ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓ และปริญญาเอก จำนวน ๑๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙

๑.๕.๒.๒ ส่วนที่ ๒ การสำรวจความพึงพอใจในการบริหารจัดการ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบให้ค่าคะแนนตามมาตรวัดของ Likert (Likert's Scale) ที่มีการแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น ๕ ระดับ จากค่าเฉลี่ยที่บุคลากรภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ให้คะแนนในข้อคำถามแต่ละข้อ แบ่งเป็นข้อคำถาม ๓ ด้าน ประกอบด้วย



พึงพอใจมากที่สุด	=	๔.๒๑ - ๕.๐๐
พึงพอใจมาก	=	๓.๔๑ - ๔.๒๐
พึงพอใจปานกลาง	=	๒.๖๑ - ๓.๔๐
พึงพอใจน้อย	=	๑.๘๑ - ๒.๖๐
พึงพอใจน้อยที่สุด	=	๑.๐๐ - ๑.๘๐

๑) ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๓๑๙ หมายถึง คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจมาก ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๘ ข้อ พบว่า ประเด็นที่คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจมากที่สุด ๑ ประเด็น คือ รู้สึก มีความสุขกับการดำเนินชีวิตในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (๔.๒๗๘) ประเด็นที่คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจมาก ๕ ประเด็น คือ มีการจัดสรรพื้นที่/สถานที่ในการออกกำลังกาย/ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายอย่างเหมาะสม (๔.๑๙๔) มีเวลาว่างในการพักผ่อนและให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ (๔.๐๒๘) ได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้ เช่น ที่พักอาศัยที่เหมาะสม การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงหรือค่าตอบแทนอย่างครบถ้วน โดยไม่มีอุปสรรค/ข้อขัดข้อง (๔.๐๒๘) มีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ไม่มีหนี้สินรุงรัง หรือหยีบยืมผู้อื่นสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน (๔.๐๒๘) สภาพอาคารที่พักของท่านมีความสะอาด เหมาะสม และปลอดภัย (๓.๔๔๔) และประเด็นที่คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจน้อยที่สุด ๒ ประเด็น คือ มีความต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจในวาระการแต่งตั้งประจำปีนี้ (๑.๔๕๘) และมีความต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนออกไปดำรงตำแหน่งภายนอกโรงเรียนนายร้อยตำรวจในวาระการแต่งตั้งประจำปีนี้ (๑.๒๙๒)

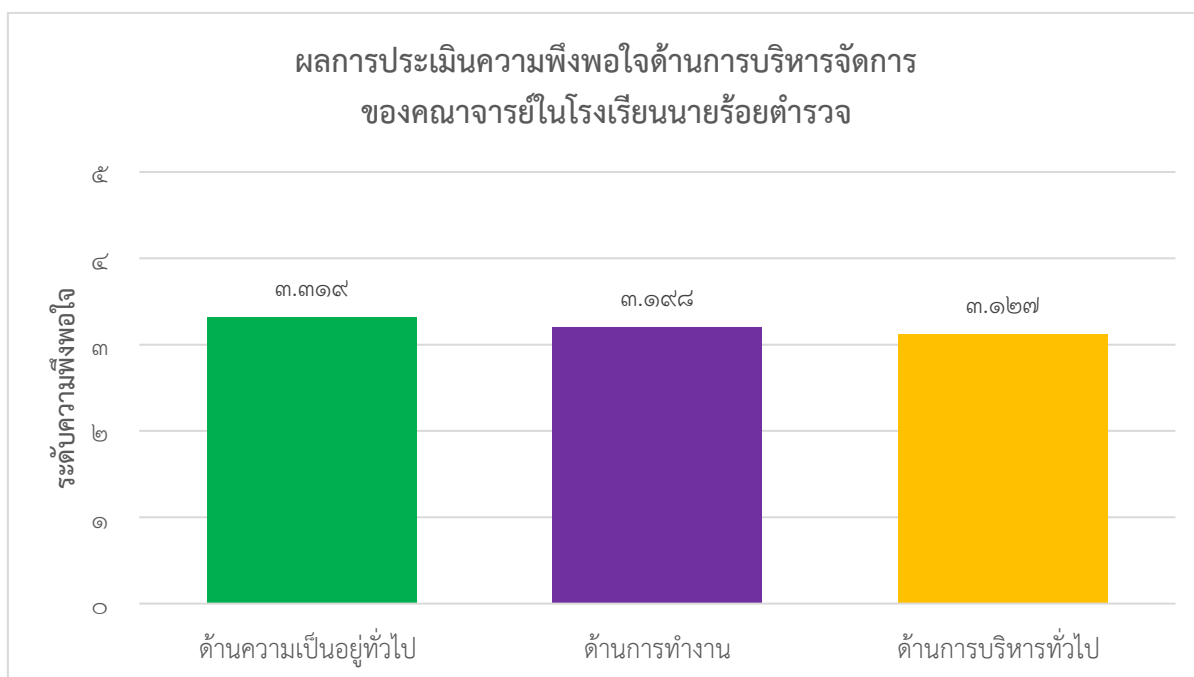
๒) ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๑๙๘ หมายถึง คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๙ ข้อ พบว่า ประเด็นที่คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจมาก ๒ ประเด็น คือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ไม่มีปัญหาความขัดแย้ง หรือแบ่งแยกออกเป็นกลุ่ม ๆ (๔.๐๕๖) และพึงพอใจในโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน (๓.๖๖๗) ประเด็นที่คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจปานกลาง ๖ ประเด็น ประกอบด้วย มีแผน/ระบบ/เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ชัดเจนและมีการนำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โปร่งใส เป็นธรรม (๓.๑๖๗) มีการคัดเลือก/คัดสรรบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน (๓.๐๐๐) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน (๒.๙๕๘) มีแผน/ระบบการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดที่ชัดเจนและมีการนำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (๒.๙๑๗) มีห้องน้ำที่สะอาด เพียงพอและเหมาะสมในสถานที่ทำงาน (๒.๗๕๐) และมีการจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์/เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพียงพอและทันสมัยในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (๒.๖๖๗) และประเด็นที่คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจน้อย ๑ ประเด็น คือ มีการจัดบริการอินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมและสามารถเข้าถึงได้สะดวกและเสถียรในสถานที่ทำงาน (๒.๕๘๓)

๓) ด้านการบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๑๒๗ หมายถึง คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๗ ข้อ พบว่า ประเด็นที่คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจมาก ๒ ประเด็น คือ มีการดูแลสุขภาพแวดล้อมทางกายภาพ/ภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามและเหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นประจำ (๓.๕๘๓) และมีการซ่อมบำรุงถนนให้สามารถใช้ในการสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกทุกเส้นทาง ไม่เป็นหลุมเป็นบ่อหรือพังจนใช้การไม่ได้ (๓.๔๑๗) ประเด็นที่คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจปานกลาง ๔ ประเด็น คือ มีระบบ/ช่องทางการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน/บุคลากรในโรงเรียน





นายร้อยตำรวจที่มีประสิทธิภาพ (๓.๒๐๘) มีระบบ/มาตรการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย (๓.๒๐๘) มีการจัดสรรที่จอดรถอย่างเพียงพอและเหมาะสมทั้งในส่วนของสถานที่ทำงานและที่พักอาศัย (๒.๙๑๗) และมีระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการในภาพรวม/บูรณาการที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย (๒.๘๓๓) และประเด็นที่คณาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจน้อย ๑ ประเด็น คือ มีระบบการจัดการน้ำใช้ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การเก็บกักน้ำและจ่ายน้ำเพียงพอสำหรับการใช้สอย ไม่ขัดข้อง หรือขาดแคลน (๒.๓๓๓)



แผนภาพที่ ๒.๑๑ ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการของคณาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

๑.๕.๒.๓ ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นของคณาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สรุปสามารถจำแนกความคิดเห็น เป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านวัสดุอุปกรณ์

(๑.๑) อุปกรณ์ในห้องเรียนที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนไม่มีความพร้อมในการใช้งาน เช่น คอมพิวเตอร์ ไมค์ ควรตรวจตราก่อนเปิดเรียนและมีการบำรุงรักษาตลอดเวลา สัญญาณอินเทอร์เน็ตมีความจำเป็นสำหรับสถานศึกษา ควรลงทุนทำเรื่องนี้อย่างจริงจัง ให้ใช้งานได้ตลอดเวลา

(๑.๒) ต้องการขอรับการสนับสนุน คอมพิวเตอร์ให้กับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณบดีในแต่ละคณะ เนื่องจากของเดิมเก่าและชำรุดที่ผ่านมาได้เสนอคำขอคอมพิวเตอร์ แต่ถูกปฏิเสธด้วยสาเหตุให้รอบประมาณเหลือ ซึ่งปัจจุบันใช้คอมพิวเตอร์ส่วนตัว

๒) ด้านการสอน

(๒.๑) ควรกำหนดภารกิจของนักเรียนให้ชัดเจน เนื่องจากบางครั้งมีภารกิจด่วน ต้องยกเลิกการเรียนการสอน

(๒.๒) ควรจัดสรรอาจารย์ให้ครบทุกวิชา

๓) ด้านโครงสร้างและหลักสูตรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

(๓.๑) จัดตั้งศูนย์ประสานงานบัณฑิตวิทยาลัย ให้ทิศทางการทำงานในระดับบัณฑิตศึกษา ของทุกคณะเป็นไปในทิศทางและมีมาตรฐานเดียวกัน



(๓.๒) วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์) ปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล รูปแบบอาชญากรรมเปลี่ยนไปจาก Street Crime สู่ Cyber Crime แต่หลักสูตรการสอนของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำเป็นต้องปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนไปจากอดีตเป็นอย่างมาก เห็นควรเสนอให้เพิ่มหลักสูตร วท.บ. (ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์) เพื่อสร้างพนักงานสอบสวนใน Generation ใหม่ ที่สามารถต่อสู้กับคนร้ายในโลกไซเบอร์ได้ทันทั่วทั้งที่เราต้องผลิตนายตำรวจที่ Smart กับยุคดิจิทัล

### ๑.๕.๓ ความคิดเห็นของครูฝึก

การสำรวจความคิดเห็นของครูฝึก จำนวน ๑๑ นาย เป็นการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบสำรวจออนไลน์ที่ประกอบด้วยข้อคำถาม ๓ ส่วน ประกอบด้วย

๑.๕.๓.๑ ส่วนที่ ๑ สำรวจข้อมูลทั่วไป เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน ๓ ข้อ เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ซึ่งมีผลการสำรวจดังนี้

๑) อายุ แบ่งเป็น บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔ อายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕ และอายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๑ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙.๑

๒) ระยะเวลารับราชการในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ แบ่งเป็น ๑-๒ ปี จำนวน ๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๖ เวลา ๓-๔ ปี จำนวน ๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ เวลา ๕-๖ ปี จำนวน ๑ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙.๑ และเวลา มากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๑ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙.๑

๓) ระดับการศึกษาสูงสุด แบ่งเป็นปริญญาตรี จำนวน ๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕ และปริญญาโทจำนวน ๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕

๑.๕.๓.๒ ส่วนที่ ๒ การสำรวจความพึงพอใจในการบริหารจัดการ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบให้ค่าคะแนนตามมาตรวัดของ Likert (Likert's Scale) ที่มีการแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น ๕ ระดับ จากค่าเฉลี่ยที่บุคลากรภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ให้คะแนนในข้อคำถามแต่ละข้อ แบ่งเป็นข้อคำถาม ๓ ด้าน ประกอบด้วย

พึงพอใจมากที่สุด	=	๔.๒๑ - ๕.๐๐
พึงพอใจมาก	=	๓.๔๑ - ๔.๒๐
พึงพอใจปานกลาง	=	๒.๖๑ - ๓.๔๐
พึงพอใจน้อย	=	๑.๘๑ - ๒.๖๐
พึงพอใจน้อยที่สุด	=	๑.๐๐ - ๑.๘๐

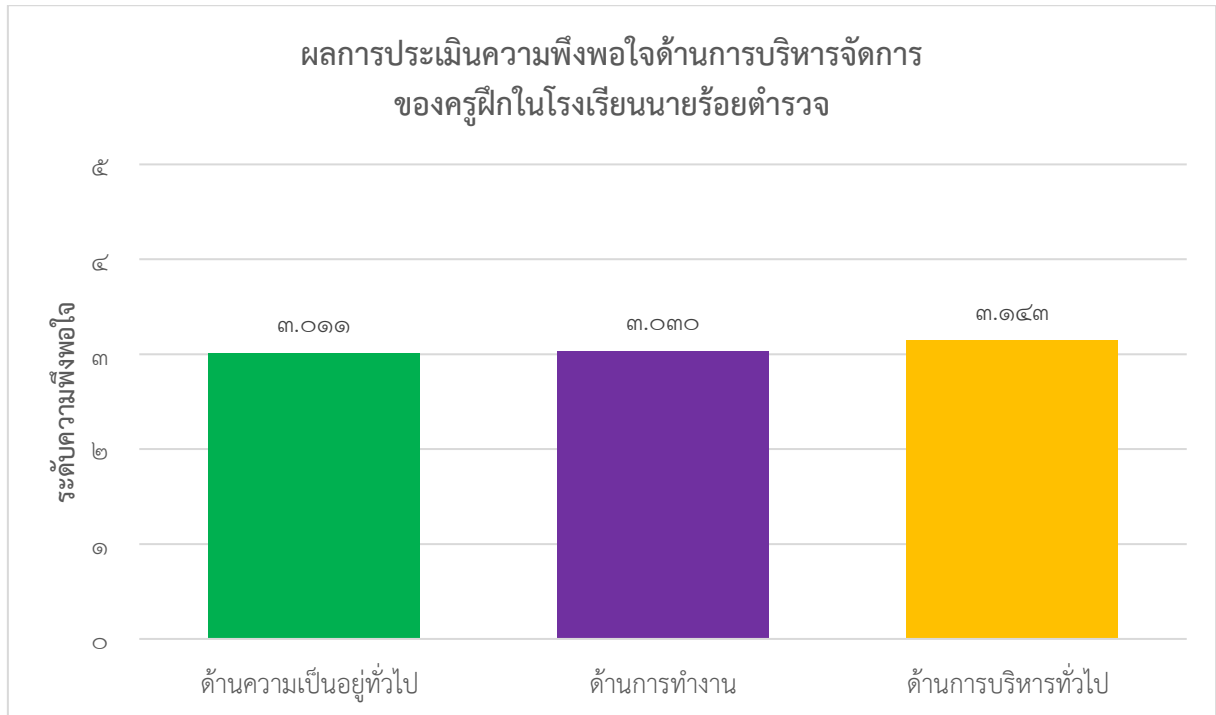
๑) ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๐๑๑ หมายถึง ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๘ ข้อ พบว่า ประเด็นที่ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจมากที่สุด ๑ ประเด็น คือ มีการจัดสรรพื้นที่/สถานที่ในการออกกำลังกาย/ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายอย่างเหมาะสม (๔.๒๗๓) ประเด็นที่ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจมาก ๑ ประเด็น คือ ได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้ เช่น ที่พักอาศัยที่เหมาะสม การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงหรือค่าตอบแทนอย่างครบถ้วน โดยไม่มีอุปสรรค/ข้อขัดข้อง (๓.๔๕๕) ประเด็นที่ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจปานกลาง ๓ ประเด็น คือ รู้สึกมีความสุขกับการดำเนินชีวิตในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (๓.๘๑๘) มีเวลาว่างในการพักผ่อนและให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ (๓.๓๖๔) สภาพอาคารที่พักของท่านมีความสะอาด เหมาะสม และปลอดภัย (๓.๓๖๔) และมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ไม่มีหนี้สินรุงรัง หรือหยิบยืมผู้อื่นสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน (๒.๘๑๘) และประเด็นที่ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจน้อยที่สุด ๓ ประเด็น คือ มีความ



ต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนออกไปดำรงตำแหน่งภายนอกโรงเรียนนายร้อยตำรวจในวาระการแต่งตั้งประจำปีนี้ (๑.๕๔๕) และมีความต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจในวาระการแต่งตั้งประจำปีนี้ (๑.๔๕๕)

๒) ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๐๓๐ หมายถึง ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๙ ข้อ พบว่า ประเด็นที่ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจมาก ๓ ประเด็น คือ พึงพอใจในโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน (๓.๙๐๙) สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ไม่มีปัญหาความขัดแย้ง หรือแบ่งแยกออกเป็นกลุ่ม ๆ (๓.๗๒๗) และมีการคัดเลือก/คัดสรรบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน (๓.๕๔๕) ประเด็นที่ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจปานกลาง ๔ ประเด็น คือ มีแผน/ระบบการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดที่ชัดเจน และมีการนำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (๓.๒๗๓) มีแผน/ระบบ/เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ชัดเจนและมีการนำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โปร่งใส เป็นธรรม (๓.๑๘๒) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน (๒.๘๑๘) และมีห้องน้ำที่สะอาด เพียงพอและเหมาะสมในสถานที่ทำงาน (๒.๗๒๗) และประเด็นที่ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจน้อย ๒ ประเด็น คือ มีการจัดบริการอินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมและสามารถเข้าถึงได้สะดวกและเสถียรในสถานที่ทำงาน (๒.๐๙๑) และมีการจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์/เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพียงพอและทันสมัยในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (๒.๐๐๐)

๓) ด้านการบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๑๔๓ หมายถึง ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๗ ข้อ พบว่า ประเด็นที่ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจมาก ๑ ประเด็น คือ มีการดูแลสภาพแวดล้อมทางกายภาพ/ภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามและเหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นประจำ (๓.๖๓๖) ประเด็นที่ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจปานกลาง ๔ ประเด็น คือ มีระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการในภาพรวม/บูรณาการที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย (๓.๓๖๔) มีระบบ/มาตรการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย (๓.๓๖๔) มีการซ่อมบำรุงถนนให้สามารถใช้ในการสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกทุกเส้นทาง ไม่เป็นหลุมเป็นบ่อหรือพังจนใช้การไม่ได้ (๓.๓๖๔) และ มีระบบ/ช่องทางการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน/บุคลากรในโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่มีประสิทธิภาพ (๓.๒๗๓) และประเด็นที่ครูฝึกของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจน้อย ๒ ประเด็น คือ มีการจัดสรรที่จอดรถอย่างเพียงพอและเหมาะสมทั้งในส่วนของสถานที่ทำงานและที่พักอาศัย (๒.๕๔๕) และมีระบบการจัดการน้ำใช้ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การเก็บกักน้ำและจ่ายน้ำเพียงพอสำหรับการใช้สอย ไม่ขัดข้อง หรือขาดแคลน (๒.๔๕๕)



แผนภาพที่ ๒.๑๒ ความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการของครูฝึกภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

๑.๕.๓.๓ ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นของครูฝึกในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สรุปสามารถ  
จำแนกความคิดเห็น เป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านกำลังพล

(๑.๑) ปัญหา พบว่า ขาดแคลนบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูฝึกยิงปืน  
กยศ.ศฝต. มีข้าราชการตำรวจในสังกัดที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูฝึก จำนวน ๑๓ นาย (รอง ผกก. จำนวน ๒ นาย  
สว. จำนวน ๓ นาย รอง สว. จำนวน ๖ นาย และชั้นประทวน จำนวน ๒ นาย) ซึ่งไม่เพียงพอกับภาระงาน  
ที่ต้องฝึกสอนให้กับ นรต., นอร. และหน่วยงานอื่น ๆ อีกทั้งในการพัฒนาบุคลากรเพื่อมาเป็นครูฝึกให้สามารถ  
สอนได้ ต้องมีการพัฒนาอย่างน้อย ๒ ปี ขึ้นไป

(๑.๒) ความต้องการการสนับสนุน จึงเห็นควรให้จัดหาข้าราชการ  
ตำรวจเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ว่างโดยด่วน

๒) ด้านการเรียนการสอน

(๒.๑) ปัญหา พบว่า จำนวนนักเรียนนายร้อยตำรวจในการเรียนแต่  
ละครั้ง มีจำนวนมากเกินไป (๑๕๐ คน ต่อครั้ง) ทั้งการให้ความสำคัญในเรื่องทักษะเกี่ยวกับวิชาชีพของตำรวจ  
ยังมีน้อยเกินไป และยังมีกิจกรรมอื่น ๆ มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน การจัดตารางการเรียนการสอน  
ไม่ต่อเนื่อง เช่น สอนไปได้ ๑ สัปดาห์ แล้วหยุดไป ๒ สัปดาห์ และช่วงเปลี่ยนคาบเรียนระหว่างวิชา ไม่ได้จัดสรร  
เวลาสำหรับการเดินทาง เช่น จากสนามยิงปืน ไปโรงฝึกพลศึกษา จึงเกิดปัญหาทำให้เวลาเรียนไม่เพียงพอ  
(คาบเรียนแรกเวลา ๐๘.๐๐ น.- ๑๐.๐๐ น. คาบเรียนที่สอง เวลา ๑๐.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น. เป็นต้น)

(๒.๒) ความต้องการการสนับสนุน จึงเห็นควรให้การเรียนแต่ละครั้ง  
ควรจัดให้มีนักเรียนในชั้นเรียนไม่เกิน ๖๐ คน ควรให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนด้านวิชาชีพตำรวจ  
มีการลดกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน การจัดตารางการเรียนการสอน ควรมีการประสานงาน  
กับครูผู้สอนก่อน และช่วงเปลี่ยนคาบเรียนควรจัดเวลาอย่างน้อย ๒๐ นาที เพื่อใช้เป็นเวลาในการเดินทางของ  
นักเรียน



### ๓) ด้านงบประมาณ

(๓.๑) ปัญหา พบว่า การลดงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการฝึกยิงปืน เช่น ค่ากระสุนปืน ค่าเป้าปืน ค่าวัสดุอุปกรณ์สนาม และอื่น ๆ ราคาค่ากระสุนปืนที่เพิ่มขึ้นทุกปี ไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ

(๓.๒) ความต้องการการสนับสนุน เห็นควรให้จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับความต้องการที่หน่วยงานร้องขอ

#### ๑.๕.๔ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง

การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจและลูกจ้าง จำนวน ๑๙๔ นาย เป็นการดำเนินการสำรวจความคิดเห็นผ่านแบบสำรวจออนไลน์ที่ประกอบด้วยข้อคำถาม ๓ ส่วน ประกอบด้วย

๑.๕.๔.๑ ส่วนที่ ๑ สำรวจข้อมูลทั่วไป เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบจำนวน ๔ ข้อ เพื่อสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ ซึ่งมีผลการสำรวจดังนี้

๑) ชั้นยศ แบ่งเป็น สัญญาบัตร จำนวน ๑๑๘ นาย คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑ และประทวน จำนวน ๗๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙

๒) อายุ แบ่งเป็น บุคลากรที่มีอายุ ต่ำกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๑ นาย คิดเป็นร้อยละ ๐.๕ อายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๔๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔ อายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๔๙ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ อายุ ๔๑-๕๐ ปี จำนวน ๔๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘ และอายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวน ๕๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐

๓) ระยะเวลารับราชการในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ แบ่งเป็น ๑-๒ ปี จำนวน ๔๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ เวลา ๓-๔ ปี จำนวน ๒๑ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘ เวลา ๕-๖ ปี จำนวน ๒๕ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐ เวลา ๗-๘ ปี จำนวน ๑๐ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕.๒ เวลา ๙-๑๐ ปี จำนวน ๑๐ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕.๒ และเวลามากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๘๑ นาย คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐

๔) ระดับการศึกษาสูงสุด แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒ ปริญญาตรี จำนวน ๑๑๐ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๐ ปริญญาโท จำนวน ๔๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓ และปริญญาเอก จำนวน ๓ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

๑.๕.๔.๒ ส่วนที่ ๒ การสำรวจความพึงพอใจในการบริหารจัดการ เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบให้ค่าคะแนนตามมาตรวัดของ Likert (Likert's Scale) ที่มีการแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น ๕ ระดับ จากค่าเฉลี่ยที่บุคลากรภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ให้คะแนนในข้อคำถามแต่ละข้อ แบ่งเป็นข้อคำถาม ๓ ด้าน ประกอบด้วย

พึงพอใจมากที่สุด	=	๔.๒๑ - ๕.๐๐
พึงพอใจมาก	=	๓.๔๑ - ๔.๒๐
พึงพอใจปานกลาง	=	๒.๖๑ - ๓.๔๐
พึงพอใจน้อย	=	๑.๘๑ - ๒.๖๐
พึงพอใจน้อยที่สุด	=	๑.๐๐ - ๑.๘๐

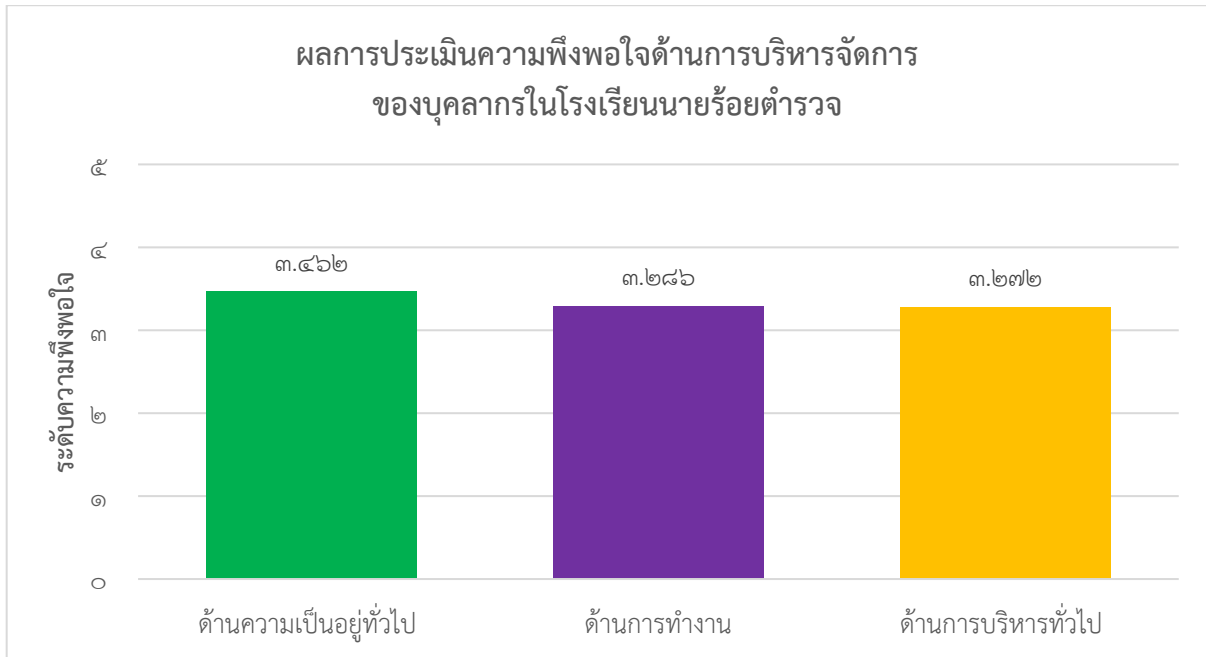
๑) ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๖๔๒ หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจมาก ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๘ ข้อ พบว่า ประเด็นที่ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจมากที่สุด ๑ ประเด็น คือ มีการจัดสรรพื้นที่/สถานที่ในการออกกำลังกาย/ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายอย่างเหมาะสม (๔.๒๒๐) ประเด็นที่ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจมาก ๕ ประเด็น คือ รู้สึกมีความสุขกับการดำเนินชีวิตในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (๔.๐๙๘) มีเวลาว่างในการพักผ่อน



และให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ (๓.๗๘๘) ได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้ เช่น ที่พักอาศัย ที่เหมาะสม การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงหรือค่าตอบแทนอย่างครบถ้วน โดยไม่มีอุปสรรค/ข้อขัดข้อง (๓.๗๘๘) สภาพอาคารที่พักของท่านมีความสะอาด เหมาะสม และปลอดภัย (๓.๔๗๗) และมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ไม่มีหนี้สินรุงรัง หรือหยิบยืมผู้อื่นสำหรับการดำเนินชีวิตประจำวัน (๓.๔๕๑) และประเด็นที่ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจน้อย ๒ ประเด็น คือ มีความต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจในวาระการแต่งตั้งประจำปีนี้ (๒.๓๓๐) และมีความต้องการที่จะโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนออกไปดำรงตำแหน่งภายนอกโรงเรียนนายร้อยตำรวจในวาระการแต่งตั้งประจำปีนี้ (๒.๐๒๓)

๒) ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๒๘๖ หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๙ ข้อ พบว่า ประเด็นที่ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ความพึงพอใจมาก ๒ ประเด็น คือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ไม่มีปัญหาความขัดแย้ง หรือแบ่งแยกออกเป็นกลุ่ม ๆ (๔.๐๔๙) และพึงพอใจในโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน (๓.๔๓๙) และประเด็นที่ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจปานกลาง ๗ ประเด็น มีห้องน้ำที่สะอาด เพียงพอและเหมาะสมในสถานที่ทำงาน (๓.๓๖๗) มีแผน/ระบบ/เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ชัดเจนและมีการนำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โปร่งใส เป็นธรรม (๓.๑๙๓) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน (๓.๑๗๔) มีแผน/ระบบการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดที่ชัดเจนและมีการนำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (๓.๐๙๘) มีการจัดบริการอินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมและสามารถเข้าถึงได้สะดวกและเสถียรในสถานที่ทำงาน (๓.๐๗๖) มีการคัดเลือก/คัดสรรบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน (๓.๐๗๖) และมีการจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์/เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพียงพอและทันสมัยในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน (๒.๙๓๒)

๓) ด้านการบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจรวมอยู่ที่ ๓.๒๗๒ หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจปานกลาง ซึ่งเป็นการเฉลี่ยระดับความพึงพอใจจากข้อคำถามทั้งสิ้น ๗ ข้อ พบว่า ประเด็นที่ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ความพึงพอใจมาก ๔ ประเด็น คือ มีการดูแลสุขภาพแวดล้อมทางกายภาพ/ภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามและเหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นประจำ (๓.๗๗๓) มีระบบ/มาตรการรักษาความปลอดภัยภายในโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย (๓.๔๘๑) มีการซ่อมบำรุงถนนให้สามารถใช้ในการสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกทุกเส้นทาง ไม่เป็นหลุมเป็นบ่อหรือพังจนใช้การไม่ได้ (๓.๔๕๕) และมีระบบ/ช่องทางการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน/บุคลากรในโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่มีประสิทธิภาพ (๓.๔๒๔) และประเด็น ที่ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างของโรงเรียนนายร้อยตำรวจความพึงพอใจปานกลาง ๓ ประเด็นคือ มีระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการในภาพรวม/บูรณาการที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย (๓.๓๐๓) มีการจัดสรรที่จอดรถอย่างเพียงพอและเหมาะสมทั้งในส่วนของสถานที่ทำงานและที่พักอาศัย (๒.๘๑๑) และมีระบบการจัดการน้ำใช้ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การเก็บกักน้ำและจ่ายน้ำเพียงพอสำหรับการใช้สอย ไม่ขัดข้อง หรือขาดแคลน (๒.๖๑๗)



แผนภาพที่ ๒.๑๓ ความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

๑.๕.๔.๓ ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สรุปสามารถจำแนกความคิดเห็น เป็น ๒ ด้าน ดังนี้

๑) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านการทำงาน

(๑) การบริหารจัดการ

(๑.๑) ด้านกำลังพล ในการแต่งตั้งควรจะต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรมควรมีการจัดการบริหารงานบุคคลอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้กำลังพลสามารถใช้ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (Put the right man on the right job) รวมไปถึงการพิจารณาสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการดำเนินการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อีกทั้งควรกำหนดให้มีเงินเพิ่มพิเศษสำหรับครูฝึก ควรมีการยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์การปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างประเมินและกลไกการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในที่ทำงานที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับ และกิจกรรม หรือการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ คณาจารย์ ลูกจ้าง ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อีกทั้งควรสรรหาและคัดเลือก รวมถึงจัดหาข้าราชการที่เป็นตำแหน่งเฉพาะ เช่น อาจารย์ ครูฝึก ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะเฉพาะทาง ในตำแหน่งที่ขาดไป เพื่อให้สามารถทำการสอนหรือฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๑.๒) ด้านงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณในการบำรุงรักษาสิ่งปลูกสร้าง อาคารสถานที่ต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้สิ่งปลูกสร้างเหล่านั้นอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน งบประมาณที่เป็นกองทุนสำหรับวิจัยเพื่อให้อาจารย์ผลิตเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เช่นสนับสนุนค่ายื่นขอ IRB ค่าแปลและตรวจสอบบทความก่อนส่งนานาชาติ ค่าตีพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย

(๑.๓) ด้านเทคโนโลยี ควรจัดให้มีการใช้ระบบ e-meeting ในการบริหารจัดการประชุมในรูปแบบของไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ และการใช้สื่อสารสนเทศในการบันทึกวาระการประชุมด้วยเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ โดยฝ่ายเลขานุการประชุมต่าง ๆ จะแจกจ่ายเอกสารประกอบการประชุมเป็นไฟล์ pdf พร้อมทั้งยังเห็นควรให้มีการจัดซื้อแท็บเล็ตส่วนกลางเพื่อใช้ในการประชุมแต่ละครั้ง เพื่อลดปริมาณในการใช้กระดาษ และยังสามารถสืบค้นวาระการประชุมย้อนหลังที่ได้บันทึกในคลาวด์ (Cloud storage)



(๑.๔) ด้านการสร้างองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนกำลังพลอยู่บ่อยครั้ง อีกทั้งภาวะขาดแคลนกำลังพล ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ทุกส่วนงาน ควรจัดให้มีการรวบรวมความรู้ ประสบการณ์ให้ผู้เข้ามาดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานต่อได้ทันที

(๑.๕) ด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การแบ่งอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน และลดขั้นตอนธุรการ และมี Work flow ที่ชัดเจน ในการดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

(๒) ด้านวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ในการปฏิบัติงานสถานที่อุปกรณ์ในห้องเรียนไม่สมบูรณ์ เก่า ทำให้มีประสิทธิภาพในการสอนลดลง เสียอยู่บ่อยครั้ง ต้องการสนับสนุนคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานขาดแคลนอยู่หลายหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีอยู่มีสภาพเก่าไม่พร้อมปฏิบัติงาน และระบบอินเทอร์เน็ตมีคุณภาพ รองรับการใช้งานตามวิถีชีวิตปกติใหม่ (New Normal)

๒) ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านความเป็นอยู่

(๑) สาธารณูปโภคข้าราชการตำรวจ คณาจารย์ ลูกจ้าง ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบน้ำอุปโภคในบ้านพักทั้งประทวนและสัญญาบัตร และอาคารที่ทำการ ว่าเป็นปัญหาในการใช้ชีวิตประจำวันที่ใหญ่ที่สุด และจำเป็นต้องแก้ไขเร่งด่วน เพราะไม่ไหล หรือไหลน้อย หลายความคิดเห็นเสนอว่าควรใช้น้ำประปาแทนน้ำบาดาล

(๒) อาคารบ้านพัก พบว่า จอรถบ้านพักไม่เพียงพอ ปัญหาหลังคารั่วของแฟลต

(๓) ด้านสุขลักษณะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหากลิ่นที่เกิดขึ้นจากสิ่งปฏิกูลของสัตว์เลี้ยง ตามอาคารบ้านพัก อีกทั้งยังมีสัตว์เลี้ยงที่ถูกปล่อยให้ขับถ่ายด้วยความไม่รับผิดชอบส่งผลกระทบต่อส่วนรวม

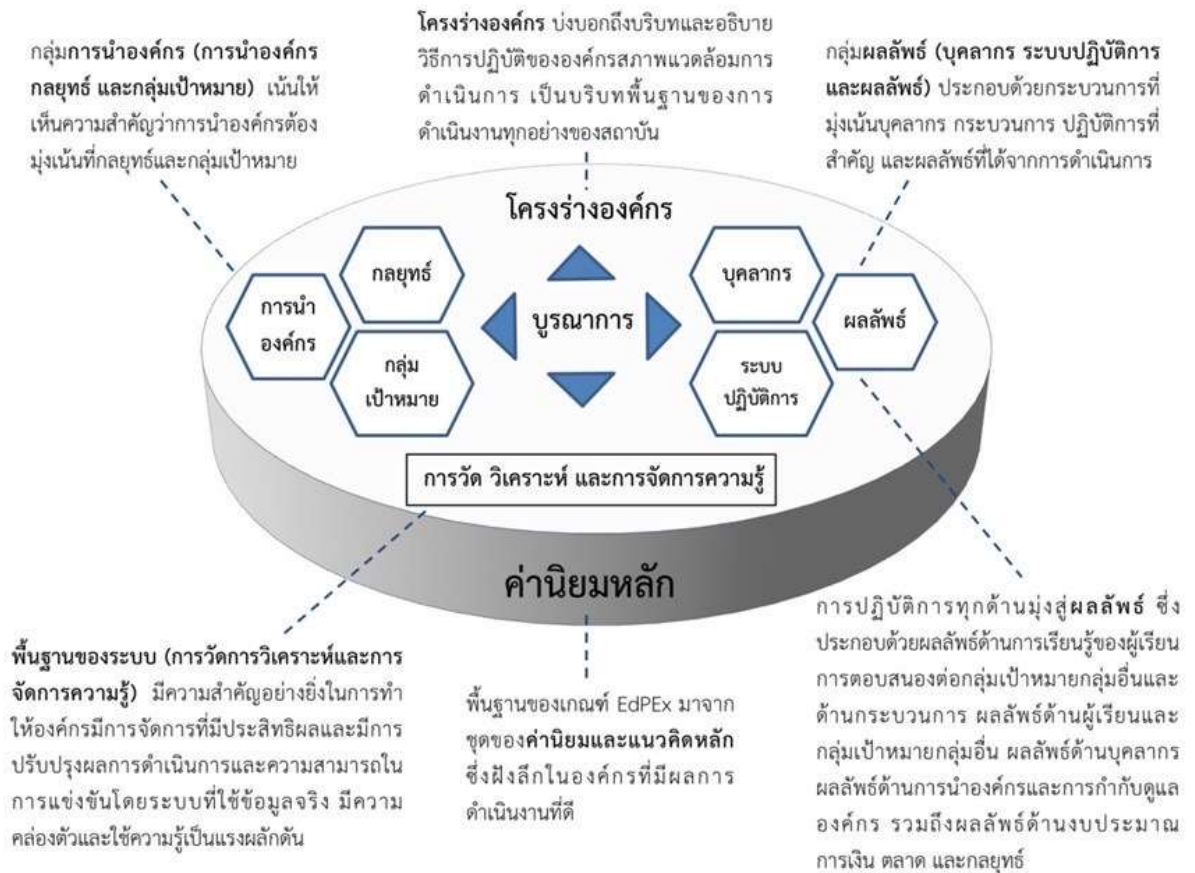
## ๒) สารสนเทศสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่ปัจจัยต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ดังนั้นการที่องค์กรจะกำหนดแผนพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และเติบโตได้อย่างยั่งยืนนั้น องค์กรจะต้องตระหนักถึงและศึกษาระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในปัจจุบัน รวมถึงวิเคราะห์แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวที่รวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งมีรายละเอียดหัวข้อศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

### ๒.๑ กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ในการพัฒนาและยกระดับองค์กรเพื่อสู่ความเป็นเลิศ องค์กรชั้นนำทั้งในระดับประเทศและระดับสากลได้นำกรอบแนวคิดของ Baldrige Excellence Framework, Thailand Productivity Institute, Asian Productivity Organization: APO, American Productivity & Quality Center: APQC, International Organization for Standardization: ISO เป็นต้น มาเป็นกลไกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เกิดความยั่งยืนสร้างศักยภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกำหนดเป็นเกณฑ์เพื่อยกระดับองค์กรให้มีมาตรฐาน/แนวปฏิบัติที่ดี ทั้งระบบของสถาบันการศึกษา โรงพยาบาล รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนซึ่งได้จัดทำเป็นเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินคุณภาพองค์กร ได้แก่ เกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award :TQA) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) และกรอบการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Assessment Model: SE-AM) รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (Hospital Accreditation: HA)





**แผนภาพที่ ๒.๑๔** กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ดังนั้น เพื่อให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับสถาบันการศึกษาให้ทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยในระดับประเทศและนานาชาติ จึงได้บูรณาการเกณฑ์ EdPEX และเกณฑ์ต่าง ๆ ข้างต้นมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยมุ่งเน้นความสำคัญ ได้แก่

๑. การนำองค์กรผู้นำระดับสูง (Senior Leadership) มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างองค์กรที่ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงมีการกำกับดูแลองค์กรและการทำประโยชน์ให้สังคม (Governance and Societal Contribution) การทำให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรในองค์กรได้ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม รวมทั้ง การทำประโยชน์ให้สังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

๒. กลยุทธ์ (Strategy) โดยการสร้างกลยุทธ์ (Strategy Development) เพื่อตอบสนองความท้าทายและใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ความสามารถหลักขององค์กร และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ผลการดำเนินการโดยรวมมีความสามารถในการแข่งขันและบรรลุผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ การกำกับติดตามและประเมินความก้าวหน้าของกลยุทธ์เทียบกับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแผนปฏิบัติการ

๓. กลุ่มเป้าหมาย เป็นการให้ความสำคัญกับเสียงของกลุ่มเป้าหมายโดยการประเมินความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดกลุ่มและส่วนของกลุ่มเป้าหมาย และการทบทวน และปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนการสร้างความผูกพันของกลุ่มเป้าหมายโดยมีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ได้สารสนเทศ รวมถึงการจัดการข้อร้องเรียน เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น



๔. การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร (Measurement, Analysis, and Improvement of Organizational Performance) โดยการเลือกและใช้ข้อมูลและสารสนเทศ สำหรับการวัดผลการดำเนินการ การวิเคราะห์และการทบทวน เพื่อสนับสนุนการวางแผนและการปรับปรุงการดำเนินการขององค์กร รวมถึงมีการบริหารจัดการคุณภาพของข้อมูล เทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ

๕. บุคลากร (Workforce) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร อาทิ การจัดการขีดความสามารถและการบริหารอัตรากำลัง การธำรงรักษาบุคลากรใหม่ การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Development)

๖. กระบวนการ (Operations) เป็นการนำความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาออกแบบ จัดทำ และปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ ผลิตภัณฑ์ และการสร้างนวัตกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและยั่งยืน รวมถึงการทำให้มั่นใจถึงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness) การควบคุมต้นทุนโดยรวมของการดำเนินการ การรักษาระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีความเชื่อถือได้ ปลอดภัย และมีการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Cyber Security) ตลอดจนการบริหารความต่อเนื่องของการดำเนินงานภายใต้สถานการณ์วิกฤต (Business Continuity Management)

๗. ผลลัพธ์ (Results) ได้แก่ ๑) ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ ๒) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมาย ๓) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ๔) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และ ๕) ผลลัพธ์ด้านการเงิน และกลยุทธ์

## ๒.๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA)

เป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการขับเคลื่อนนโยบาย โดยการตรวจประเมินหน่วยงานภาครัฐในแต่ละปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีกรอบแนวทางการเก็บข้อมูลและประเมินรอบด้านและหลากหลาย โดยเชื่อมโยงและต่อเนื่องจากการประเมินในปี ที่ผ่านมา โดยในปัจจุบันได้มีระบบ ITAS (Integrity and Transparency Assessment System) ที่ได้รับการพัฒนาจากสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งนำมาใช้เป็นศูนย์กลางในการดำเนินการประเมินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น<sup>๑</sup>

## ๒.๓ การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) ตามกรอบ ISO๕๖๐๐๒:๒๐๑๙

เนื่องด้วยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และพฤติกรรมของผู้บริโภค มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนา/สร้างสรรค์สินค้า บริการ และกระบวนการอยู่ตลอดเวลา เพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นระบบมาตรฐานการจัดการนวัตกรรม ISO๕๖๐๐๒:๒๐๑๙ จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่จะนำมาเป็นแนวทางในการนำแนวคิดเชิง

<sup>๑</sup>สำนักงาน ป.ป.ช. (๒๕๖๔). คู่มือการประเมิน ITA ๒๐๒๑, ๒๐๒๑ (ฉบับที่ ๑), ๑-๖.



นวัตกรรมเข้าไปปรับใช้และพัฒนาในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กร นวัตกรรมและประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ และรูปแบบธุรกิจ ซึ่งกรอบ ของมาตรฐานสากลของ ISO๕๖๐๐๒:๒๐๑๙ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ<sup>๒</sup> ประกอบด้วย

- ๑) การสร้างคุณค่า (Realization of value)
- ๒) ผู้นำที่มุ่งสู่นาคต (Future-Focused leaders)
- ๓) ทิศทางกลยุทธ์ (Strategic Direction)
- ๔) วัฒนธรรม (Culture)
- ๕) การใช้ประโยชน์จากข้อมูลเชิงลึก (Exploiting insights)
- ๖) การจัดการความไม่แน่นอน (Managing uncertainty)
- ๗) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง (Adaptability)
- ๘) การมุ่งเน้นระบบ (Systems Approach)

## ๒.๔ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals:SDGs)

องค์การสหประชาชาติได้ตระหนักถึงการพัฒนาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม และเศรษฐกิจที่ผ่าน มาของโลกได้ส่งผลกระทบและความเสียหายมากมายต่อทรัพยากรโลกเป็นอย่างมาก องค์การสหประชาชาติที่มี ประเทศต่าง ๆ จำนวนมากเป็นสมาชิก ซึ่งรวมถึงประเทศไทยด้วยเช่นกันนั้น มีมติร่วมกันในการตั้งเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งในระดับชาติและระดับสากลที่ทุกประเทศจะดำเนินการร่วมกัน โดยอาศัยกรอบ ความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ (Dimensions) ของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเชื่อมโยงกัน ยกตัวอย่าง เช่น การจะพัฒนาเศรษฐกิจการท่องเที่ยวของประเทศไทยก็ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและ ชีวิตความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่ด้วย ซึ่งจะใช้เป็นทิศทางการพัฒนาตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๕๘ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๗๓ ครอบคลุมระยะเวลา ๑๕ ปี โดยประกอบไปด้วย ๑๗ เป้าหมาย ได้แก่ ๑) ขจัดความยากจน ๒) ขจัด ความหิวโหย ๓) การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ๔) การศึกษาที่เท่าเทียม ๕) ความเท่าเทียมทางเพศ ๖) การจัดการน้ำและสุขาภิบาล ๗) พลังงานสะอาดทุกคนเข้าถึงได้ ๘) การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโต ทางเศรษฐกิจ ๙) อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน ๑๐) ลดความเหลื่อมล้ำ ๑๑) เมืองและถิ่นฐาน มนุษย์อย่างยั่งยืน ๑๒) แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน ๑๓) การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๑๔) การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล ๑๕) การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก ๑๖) สังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก ๑๗) ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน<sup>๓</sup>

## ๒.๕ การบริหารฐานสมรรถนะทรัพยากรบุคคล (Competency Based Management)

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ ส่วนบุคคล (Personal Characteristics of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (Behaviour) ที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ ๑) ชีตความสามารถหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะหลักที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อสนับสนุน ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ๒) ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานหรือตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม

<sup>๒</sup>ISO. (๒๕๖๒). ISO ๕๖๐๐๒:๒๐๑๙(en) Innovation management, สืบค้น ๗ สิงหาคม ๒๕๖๔, จาก <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:๕๖๐๐๒:ed-๑:๑:en>

<sup>๓</sup>องค์การสหประชาชาติประจำประเทศไทย (UN Thailand). (๒๕๕๘). เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ Sustainable Development Goals (SDGs) ฉบับเต็ม. ประเทศไทย



ที่เหมาะสมแก่หน้าทีนั้น ๆ ๓) ชีตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ สมรรถนะ  
ในการบริหารจัดการ เน้นทักษะบริหาร ซึ่งมีได้ทั้งระดับผู้บริหาร หรือระดับพนักงาน โดย Competency  
ถือว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยสามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ เช่น  
กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมบนพื้นฐาน Competency ที่องค์กรกำหนดขึ้น เป็นต้น<sup>๔</sup>

## ๒.๖ การบริหารจัดการบุคลากรที่มีความโดดเด่น (Talent/ Star Management)

คนเก่ง (Talent People) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์  
(Creative Thinking) มีความสามารถและศักยภาพ มีความสามารถทางด้านสติปัญญา (Intellectual) หรือ  
ความสามารถตามธรรมชาติ (Natural Ability) รวมทั้งพรสวรรค์ (Gifts) ด้านใดด้านหนึ่งอย่างโดดเด่น โดย  
สะท้อนถึงการมีศักยภาพสูง (High Potential) จากผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์และ  
ยอมรับของบุคคลอื่น รวมทั้งมีความต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การบริหารคนเก่ง (Talent Management) หมายถึง การบริหารบุคคลที่มุ่งเน้นการให้คนเก่ง  
หรือคนที่มีความรู้ ความสามารถ มาทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่ม และพร้อมที่จะพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้มีความรู้  
ความสามารถสูงขึ้นได้เหมือนตนเอง ตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต การบริหาร  
คนเก่งจะทำให้องค์กรมีคนเก่งมากขึ้น สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร  
โดยระบบบริหารคนเก่งจะประกอบด้วย ๑) การระบุคนเก่ง (Identification) ๒) การจัดบุคลากร (Staffing)  
๓) การจัดระบบงาน (Organizing) ๔) การฝึกอบรมและพัฒนาคนเก่ง (Training & Development)  
๕) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performing) ๖) การจ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัล (Compensation & Rewarding)  
๗) การรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร (Retention)<sup>๕</sup>

## ๒.๗ การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management:KM)

องค์กรต่าง ๆ เริ่มตระหนักถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ KM อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น  
ซึ่งเป็นผลมาจากการที่องค์กรต้องการอยู่รอดปลอดภัยและเติบโตอย่างยั่งยืนในโลกที่เปลี่ยนแปลงเร็วและมีการ  
แข่งขันสูง เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งปัญหาในการ  
ทำงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยความรู้อาจแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ ๑) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit  
Knowledge) : ความรู้ที่เป็นเหตุเป็นผล ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์จนเป็นหลักทั่วไป ซึ่งสามารถรวบรวม  
และถ่ายทอดออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ คู่มือ เอกสาร รายงาน ๒) ความรู้ที่ฝังในตัวตน (Tacit  
Knowledge) : ความรู้ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคล อาจอยู่ในใจ (ความเชื่อ ค่านิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) อยู่ในมือ  
และส่วนอื่น ๆ ของร่างกาย (ทักษะ) ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ โดยรวบรวมและถ่ายทอดได้ค่อนข้าง  
ยากกว่ารูปแบบความรู้ที่ชัดแจ้ง แต่เป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive  
Advantage) โดยมีกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ ๑) การบ่งชี้ความรู้ ๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ ๓) การจัดการความรู้  
ให้เป็นระบบ ๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ๕) การเข้าถึงความรู้ ๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้  
๗) การเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรที่ต้องการใช้เข้าถึงความรู้นั้นได้ตลอดเวลา บุคลากรทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร  
ก็จะต้องมีการเรียนรู้ มีการสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง<sup>๖</sup>

<sup>๔</sup>พศ.ดร.สมบุญรณ์ กุลวิเศษชนะ, “Competency-based human resource management”, เอกสารประกอบการสอนวิชา Human  
Resource Management ๒๑๑ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี ๒๕๖๐. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่), หน้า ๑-๕)

<sup>๕</sup>รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่, “การบริหารคนเก่ง (Talent Management)”, บทความของ สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๑-๖

<sup>๖</sup>OKMD ศูนย์ความรู้ก็ได้. การจัดการความรู้ (KM) คืออะไร?จำเป็นแค่ไหนต้องใช้ KM?, สืบค้น ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔, จาก  
[http://www.okmd.or.th/upload/pdf/chapter๑\\_kc.pdf](http://www.okmd.or.th/upload/pdf/chapter๑_kc.pdf)



## ๒.๘ ระบบหรือกระบวนการในการบริหารงานที่อาศัยการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) เป็นสำคัญ (Balanced Scorecard : BSC)

ในการที่องค์กรต่าง ๆ ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์นั้นเพื่อต้องการกำหนดทิศทางดำเนินการขององค์กรเพื่อนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนท่ามกลางภาวะการแข่งขันที่สูงและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ก็เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่บางครั้งหลายองค์กรก็ไม่สามารถควบคุมในการนำทิศทางเหล่านั้นเชื่อมโยงนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง จึงทำให้องค์กรไม่สามารถไปในทิศทางที่ต้องการได้ ดังนั้น BSC จึงเป็นระบบหรือเครื่องมือชนิดหนึ่งในการช่วยนำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ไปสู่การนำไปปฏิบัติใช้ในองค์กร (Strategic Implementation) และช่วยให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร (Alignment and Focus) โดยอาศัยกลไกสำคัญอย่างการวัดและการประเมินผล (Measurement) เป็นกรอบในการขับเคลื่อน ซึ่ง BSC นั้น ประกอบด้วยมุมมองทั้งหมด ๔ ด้าน คือ มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) มุมมองด้านกลุ่มเป้าหมาย (Customer Perspective) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) อีกทั้งกระบวนการในการจัดทำ BSC มีขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ เช่น การทำ SWOT Analysis ๒) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลัก (Strategic Themes) ๓) วิเคราะห์และกำหนดว่า BSC ขององค์กรควรมีทั้งหมดกี่มุมมอง และแต่ละมุมมองควรมีความสัมพันธ์กันแบบใด ๔) จัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ๕) จัดการประชุมเพื่อลงมติเห็นชอบแผนที่กลยุทธ์ ๖) กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด แผนงาน กิจกรรมหรือโครงการ ที่สอดคล้องภายใต้แต่ละกลยุทธ์ ๗) แปลงตัวชี้วัดหรือเป้าหมายระดับองค์กรลงไปสู่แผนปฏิบัติแต่ละส่วนงาน<sup>๗</sup>

## ๒.๙ การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กร หรือเกิดความไม่แน่นอนในการบริหารงาน อันอาจทำให้เกิดความเสียหาย ซึ่งกระบวนการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) นั้นเป็นเครื่องมือที่เข้ามาช่วยในการป้องกันหรือลดโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงเหล่านั้น โดยมีกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ ๑) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ ๒) ระบุความเสี่ยงที่จะทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ๓) ประเมินโอกาส ผลกระทบและความรุนแรงของความเสี่ยง ๔) ทำแผนหรือแนวทางการจัดการกับความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยมีการบูรณาการและเน้นความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ บุคลากร กระบวนการ และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มคุณค่าสูงสุดให้กับองค์กร ๕) การถ่ายทอดสื่อสารไปสู่การนำไปปฏิบัติ ๖) ติดตามและควบคุมกระบวนการจัดการความเสี่ยงให้เป็นไปตามแผน โดยการบริหารความเสี่ยงนั้นเป็นหน้าที่ของทุกคนเกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงในฐานะที่เป็นผู้ระบุว่ามีความเสี่ยงอะไรบ้างในหน่วยงาน/โครงการหรืองานของตน ฝ่ายบริหารของหน่วยงานและเจ้าของหรือเจ้าภาพความเสี่ยง (Risk Owners)<sup>๘</sup>

<sup>๗</sup> กฤษณี มหาวิรุฬห์. (๒๕๕๖). แนวคิดการบริหารแบบ Balanced Scorecard. วารสารจดหมายข่าว สป.มท. ๑๖ (๑๕๕), ๒๘-๓๓

<sup>๘</sup> ดร.ศรีวรรณทาปัญญา, การบริหารความเสี่ยง (Strategic Risk Management), เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. หน้า๑-๖๘



## ๒.๑๐ ตัวชี้วัดด้านความมั่นคงและตำรวจในระดับโลก (World International Security and Police Index)

เป็นตัวชี้วัดที่ถูกสร้างขึ้นโดยสมาคมตำรวจศาสตร์สากล ipsa หรือ International Police association โดยตัวชี้วัดนี้จะเป็นสิ่งที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในระดับสากล ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้จะสามารถนำมาเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาตำรวจในอนาคตได้ โดยมีตัวชี้วัดทั้งหมด ๔ ด้านในแต่ละด้านจะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันไปดังรายละเอียดตามตารางด้านล่าง

Domain	Indicator	Definition	Source
Capacity	Police	Number of Police and Internal Security Officers per 100,000 people	UNODC - Crime Trends Survey
	Armed Forces	Number of Armed Service Personnel per 100,000 people	IISS - Military Balance
	Private Security	Number of Private Security Contractors per 100,000 people	Small Arms Survey
	Prison Capacity	Ratio of Prisoners to Official Prison Capacity	World Prison Population Project
Process	Corruption	Control of Corruption	WB - World Governance Indicators
	Effectiveness	Criminal Justice effectiveness, impartial, respects rights	World Justice Project
	Bribe Payments to Police	% of Respondents who Paid a Bribe to a Police Officer in the Past Year	Global Corruption Barometer
	Underreporting	Ratio of Police Reported Thefts to Survey Reported Thefts	IEP Analysis
Legitimacy	Due Process	Due process of law and rights of the accused	World Justice Project
	Confidence in Police	% of Respondents who have Confidence in Their Local Police	Gallup World Poll
	Public Use, Private Gain	Government officials in the police and the military do not use public office for private gain	World Justice Project
	Political Terror	Use of Force by Government Against Its Own Citizens	Political Terror Scale
Outcomes	Homicide	Number of Intentional Homicides per 100,000 people	UNODC - Crime Trends Survey
	Violent Crime	% Assaulted or mugged in the Last Year	Gallup World Poll
	Terrorism	Composite measure of deaths, injuries, and incidents of terrorism	Global Terrorism Index
	Public Safety Perceptions	Perceptions of safety walking alone at night	Gallup World Poll



## ส่วนที่ ๓ ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

การจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙ ได้ดำเนินการทบทวนวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการองค์กร และบทบาทหน้าที่หลักของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามความคาดหวัง ความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกกลุ่ม รวมถึงบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสอดคล้องกับเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และฉบับ (ร่าง) ที่ ๑๓ แผนปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายประเทศไทย ๔.๐ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)
๓. วัตถุประสงค์และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective and Goal)
๔. แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจระยะ ๕ ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

### ๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ

จากการทบทวนบริบททางการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงของตลาดและสังคม จึงได้มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙ ดังนี้

**วิสัยทัศน์ :** “เป็นสถาบันหลักของประเทศในการผลิตบุคลากรที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพตำรวจและ บังคับใช้กฎหมาย ยึดมั่นคุณธรรม มีจรรยาบรรณและเป็นสากล”

**ปรัชญา :** โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิชาชีพตำรวจ เพื่อผลิต บุคลากรในวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมายตามความต้องการของสังคมและ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย การฝึกอบรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นทักษะความเชี่ยวชาญ ด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมายเป็นสำคัญ

**พันธกิจ :**

- (๑) ผลิตผู้เรียนในวิชาชีพตำรวจตามความต้องการของสังคมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และปลูกฝังคุณธรรม การมีจิตอาสาและจรรยาบรรณในวิชาชีพตำรวจ
- (๒) พัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย
- (๓) บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับบริบทของสังคม
- (๔) ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของ สถาบัน

**อัตลักษณ์ :** ตำรวจคุณธรรม นำวิชาชีพ พร้อมรับใช้ประชาชน

- (๑) “เกียรติศักดิ์” หมายความว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี รักษาเกียรติของ ตำรวจและสถาบันให้ดีที่สุด
- (๒) “รักษวินัย” หมายความว่า จะต้องรักษาระเบียบวินัยและขนบธรรมเนียมอันดีงาม ต่าง ๆ
- (๓) “วิจัยกรณี” หมายความว่า จะต้องแยกแยะวิจัยกรณีต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่ความก้าวหน้า ในขั้นต่อ ๆ ไป



(๔) “ขั้นดีอุตสาหกรรม” หมายความว่า ให้ นรต.ชั้นปีที่ ๑ ต้องมีขั้นดี คือความอดทน และอุตสาหกรรม คือพากเพียรรับการฝึกหนัก ต้องมีฐานะอดทนในการเปลี่ยนชีวิต จากคนธรรมดาให้เป็นผู้ที่รับการฝึก

- ค่านิยม :** อุดมคติของตำรวจ
- (๑) เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่
  - (๒) กรุณาปราณีต่อประชาชน
  - (๓) อดทนต่อความเจ็บใจ
  - (๔) ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก
  - (๕) ไม่มักมากในลาภผล
  - (๖) มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน
  - (๗) ดำรงตนในยุติธรรม
  - (๘) กระทำการด้วยปัญญา
  - (๙) รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

**เป้าประสงค์ :** ผลิตนายตำรวจ เพื่อตอบสนองความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- เอกลักษณ์ :**
- (๑) ผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศด้านวิชาชีพตำรวจ มีความพร้อมด้านทักษะและ ยุทธวิธีตำรวจ
  - (๒) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมและสามารถปฏิบัติงานภายใต้กรอบหลักสิทธิมนุษยชนสากล

## ๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยภายในและภายนอก ประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ที่ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารองค์กรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

### ๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทุนมนุษย์ (SWOT Analysis)<sup>๙</sup>

การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กรเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่ต้องการในอนาคตโดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ดังนี้

<sup>๙</sup>ข้อมูล ณ วันที่ ๘ ก.ย.๒๕๖๔ จากการสอบถามข้าราชการตำรวจ ๔๒๙ นาย





### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Strength-จุดแข็ง		Weakness-จุดอ่อน	
S๑	บุคลากรมีความจงรักภักดี มีวินัย และมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพตำรวจ	W๑	ขาดระบบการบริหารอัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพเชิงยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิผล
S๒	คณาจารย์ ครูฝึก มีความรู้ ทักษะ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง สามารถนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการฝึกได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	W๒	ขาดการนำเครื่องมือการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานสมัยใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มผลผลิตของการดำเนินงาน
S๓	มีศักยภาพทั้งด้านกายภาพ วิชาการ จริยธรรม ที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะที่หลากหลาย	W๓	ขาดการถ่ายทอด/นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไปปฏิบัติอย่างจริงจัง อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานโดยรวมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
S๔	หลักสูตรการเรียนการสอนได้รับมาตรฐานในระดับชาติ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	W๔	ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจ และดำเนินงานตามพันธกิจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ
S๕	โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นช่องทางเดียวในการเข้าเป็น/เติบโตสู่ตำรวจระดับสัญญาบัตร	W๕	ขาดโอกาสในการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะทางภาษาต่างประเทศที่อาจส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรให้มีความเป็นสากล
S๖	มีการปลูกฝังบุคลากรในด้านวัฒนธรรม จารีตประเพณี หลักนิยม การทำงานเป็นทีม และการรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด	W๖	ขาดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในองค์กร
Opportunity-โอกาส		Threat-ภัยคุกคาม	
O๑	มีการบังคับและส่งเสริมให้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาใช้ในการยกระดับโรงเรียน เช่น AUNQA, EdPEX และ MQA	T๑	กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน โครงสร้างโรงเรียนบางส่วนที่ล้าสมัย ไม่ยืดหยุ่น เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
Opportunity-โอกาส		Threat-ภัยคุกคาม	
O๒	รัฐบาลกำหนดนโยบายยกระดับประเทศไทยแลนด์ ๔.๐ ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้องค์กรปรับตัวสู่การบริหารแบบดิจิทัล	T๒	ประชากรศาสตร์มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับคนรุ่นใหม่มีความรักอิสระ และมีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น ตลอดจนการมีทัศนคติเชิงลบต่ออาชีพตำรวจ ส่งผลให้จำนวนผู้ที่สมัครสอบเข้ารับราชการน้อยลง
O๓	การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ โรคระบาด การประท้วงชุมนุม และสภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อความหลากหลายและความทันสมัยของหลักสูตร การวิจัย และบริการวิชาการ	T๓	ภัยพิบัติและสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำรวมถึงการแพร่ระบาดของเชื้อโรคส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในภาวะการณดังกล่าว
O๔	การสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการตอบสนองต่อพันธกิจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	T๔	รูปแบบอาชญากรรมที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยอย่างรวดเร็ว มีอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น ทำให้ขาดองค์ความรู้และแนวทางที่เท่าทันในการรับมือ



## ๒.๒ การวิเคราะห์ความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage/Strategic Challenge)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ได้มีการจับคู่ SWOT ซึ่งพบว่า โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีความได้เปรียบและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้

ความได้เปรียบทางกลยุทธ์ (Strategic Advantage)		ความท้าทายทางกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	
SA๑	พัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรตำรวจมืออาชีพ รวมถึงงานวิจัยที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อน ความหลากหลาย และความคาดหวังในบทบาทของตำรวจในอนาคต	SC๑	การบริหารอัตรากำลังและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอก รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน
SA๒	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานพันธมิตรเพื่อขยายขอบเขตงานวิจัยและนวัตกรรมด้านวิชาชีพตำรวจ เพื่อรองรับการเข้ามามีบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลกับงานด้านวิชาชีพตำรวจ	SC๒	การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการบริหารจัดการภายในโรงเรียน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงาน
SA๓	สร้างระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และเกณฑ์มาตรฐานสากลเพื่อขับเคลื่อนองค์กร	SC๓	บูรณาการแนวทางการบริหารจัดการคุณภาพเพื่อขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานภายใน เพื่อตอบสนองพันธกิจ และความรับผิดชอบต่อองค์กร
		SC๔	พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักเรียนนายร้อยแบบองค์รวม เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรและนักเรียนนายร้อยตำรวจ

จากการค้นพบโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Strategic Challenge) รวมถึงประเด็นการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลต่อสถานการณ์การแข่งขัน จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective: SO) รวมถึงยุทธศาสตร์และแผนงานของแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙) รวมทั้งสิ้น ๔ ยุทธศาสตร์ ๑๐ แผนงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ผดุงไว้ซึ่งธรรมาภิบาล จริยธรรม วินัย และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันคุณภาพการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการสู่มาตรฐานระดับโลก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มศักยภาพการจัดการองค์กรเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนพันธกิจในทุกมิติ

จากการค้นพบโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage) และความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Strategic Challenge) รวมถึงประเด็นการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลต่อสถานการณ์การแข่งขัน จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective: SO) รวมถึงยุทธศาสตร์และแผนงานของแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) รวมทั้งสิ้น ๔ ยุทธศาสตร์ ๙ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ๑๐ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ๒๒ แผนงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ผดุงไว้ซึ่งธรรมาภิบาล จริยธรรม วินัย และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal)
SO๑.๑ การการพัฒนาการวิจัยและการให้บริการสังคมเชิงกลยุทธ์	SG๑.๑ เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับการเป็นองค์กรโปร่งใส
SO๑.๒ นำหลัก GRC ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	SG๑.๒ พัฒนาสังคมและชุมชนเพื่อความยั่งยืน
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	
แผนงานที่ ๑.๑ การสืบสานพระราชดำริในการยกระดับคุณภาพชีวิต แผนงานที่ ๑.๒ การเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมกิจกรรมในการช่วยเหลือสังคม	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันคุณภาพการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการสู่มาตรฐานระดับโลก	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal)
SO๒.๑ พัฒนาหลักสูตร ผู้สอน การจัดการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีมาตรฐาน ตอบสนองต่อความต้องการของตร. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม	SG๒.๑ คุณภาพการจัดการศึกษาเหนือระดับมาตรฐานไทย
SO๒.๒ สร้างความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ เพื่อยกระดับการพัฒนาและขยายขีดความสามารถทางการเรียน การสอน การวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมด้านวิชาชีพตำรวจ	SG๒.๒ เป็นแหล่งอ้างอิงงานวิจัยและวิชาการทางศาสตร์วิชาชีพตำรวจระดับสากล
SO๒.๓ สร้างมูลค่าเชิงสังคมด้านนวัตกรรมวิชาชีพตำรวจ	SG๒.๓ การสร้างดุลยภาพทางการเงินขององค์กร
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	
แผนงานที่ ๒.๑ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน แผนงานที่ ๒.๒ การยกระดับคุณภาพของงานวิจัยและงานวิชาการทางด้านวิชาชีพตำรวจ แผนงานที่ ๒.๓ การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal)
SO๓.๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการองค์กร	SG๓.๑ ความพร้อมด้านเทคโนโลยีทั้งในส่วนของ การวิจัย การเรียนการสอน การบริการสังคม และการบริหารจัดการภายในองค์กร
<b>แผนงาน/โครงการ</b>	
แผนงานที่ ๓.๑ การยกระดับการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล แผนงานที่ ๓.๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนานิเวศดิจิทัล (Digital Environment)	



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มศักยภาพพื้นฐานให้สามารถร่วมนำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนพันธกิจในทุกมิติ	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal)
SO๔.๑ บริหารและพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อพันธกิจขององค์กร	SG๔.๑ มีการบริหารจัดการบุคลากรในตำแหน่งยุทธศาสตร์พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
SO๔.๒ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรด้วยการบูรณาการระบบคุณภาพในทุกมิติ	SG๔.๒ บุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ
SO๔.๓ ยกระดับทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ	SG๔.๓ เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการคุณภาพที่เป็นเลิศในระดับสากล
	SG๔.๔ นักเรียน อาจารย์ และบุคลากร สามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยภาษาต่างประเทศ
แผนงาน/โครงการ	
แผนงานที่ ๔.๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย แผนงานที่ ๔.๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (HCM) รองรับารเปลี่ยนแปลง แผนงานที่ ๔.๓ การจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร และ นรต.	



“เป็นสถาบันหลักของประเทศในการผลิตบุคลากรที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพตำรวจ  
และบังคับใช้กฎหมาย ยึดมั่นคุณธรรม มีจรรยาบรรณและเป็นสากล”

(๑) ผลิตผู้เรียนในวิชาชีพตำรวจตามความต้องการของสังคมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และปลูกฝังคุณธรรม การมีจิตอาสาและจรรยาบรรณในวิชาชีพตำรวจ (๓) บริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับบริบทของสังคม		(๒) พัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย (๔) ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ผดุงไว้ซึ่งวินัย วัฒนธรรม เพื่อสร้างความผูกพันต่อสังคมอย่างยั่งยืน</b>			
<b>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective-SO)</b>		<b>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal-SG)</b>	
SO๑.๑ การพัฒนาการวิจัยและการให้บริการทางสังคมเชิงกลยุทธ์ SO๑.๒ นำหลัก GRC ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล		SG๑.๑ เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับการเป็นองค์กรโปร่งใส SG๑.๒ พัฒนาสังคมและชุมชนเพื่อความยั่งยืน	
		<b>แผนงานสนับสนุน</b>	
		แผนงานที่ ๑.๑ การสืบสานพระราชดำริในการยกระดับคุณภาพชีวิต (๘ โครงการ) แผนงานที่ ๑.๒ การเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริม กิจกรรมในการช่วยเหลือสังคม (๕ โครงการ)	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันคุณภาพการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการสู่มาตรฐานระดับโลก</b>			
<b>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective-SO)</b>		<b>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal-SG)</b>	
SO๒.๑ พัฒนาหลักสูตร ผู้สอน การจัดการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความตอบสนองต่อความต้องการของ ตร. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม SO๒.๒ สร้างความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ เพื่อยกระดับการพัฒนาและขยายขีดความสามารถทางการเรียนการสอน การวิจัย และการพัฒนานวัตกรรม ด้านวิชาชีพตำรวจ SO๒.๓ สร้างมูลค่าเชิงสังคมด้านนวัตกรรมวิชาชีพตำรวจ		SG๒.๑ คุณภาพการจัดการศึกษาเหนือระดับมาตรฐานไทย SG๒.๒ เป็นแหล่งอ้างอิงงานวิจัยและวิชาการทางศาสตร์วิชาชีพตำรวจระดับสากล SG๒.๓ การสร้างดุลยภาพทางด้านการเงินขององค์กร	
		<b>แผนงานสนับสนุน</b>	
		แผนงานที่ ๒.๑ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน รองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (๕ โครงการ) แผนงานที่ ๒.๒ การยกระดับคุณภาพของงานวิจัยและงานวิชาการทางด้านวิชาชีพตำรวจ (๔ โครงการ) แผนงานที่ ๒.๓ การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ (๒ โครงการ)	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล</b>			
<b>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective-SO)</b>		<b>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal-SG)</b>	
SO๓.๑ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการองค์กร		SG๓.๑ ความพร้อมด้านเทคโนโลยีทั้งในส่วนของภาควิชาการเรียนการสอน การบริการสังคม และการบริหารจัดการภายในองค์กร	
		<b>แผนงานสนับสนุน</b>	
		แผนงานที่ ๓.๑ การยกระดับการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล (๕ โครงการ) แผนงานที่ ๓.๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาในเวทีดิจิทัล (Digital Environment) (๓ โครงการ)	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มศักยภาพพื้นฐานให้สามารถร่วมนำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนพันธกิจในทุกมิติ</b>			
<b>วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective-SO)</b>		<b>เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Goal-SG)</b>	
SO๔.๑ บริหารและพัฒนาบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อพันธกิจขององค์กร SO๔.๒ พัฒนาการบริหารจัดการองค์การด้วยการบูรณาการระบบคุณภาพในทุกมิติ SO๔.๓ ยกระดับทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ		SG๔.๑ มีการบริหารจัดการบุคลากรในตำแหน่งยุทธศาสตร์พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง SG๔.๒ บุคลากรมีขีดความสามารถพร้อมต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ SG๔.๓ เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการ คุณภาพที่เป็นเลิศในระดับสากล SG๔.๔ นักเรียน อาจารย์ และบุคลากรสามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยภาษาต่างประเทศ	
		<b>แผนงานสนับสนุน</b>	
		แผนงานที่ ๔.๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย (๗ โครงการ) แผนงานที่ ๔.๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (HCM) รองรับการเปลี่ยนแปลง (๖ โครงการ) แผนงานที่ ๔.๓ การจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร และ นรต. (๑๐ โครงการ)	

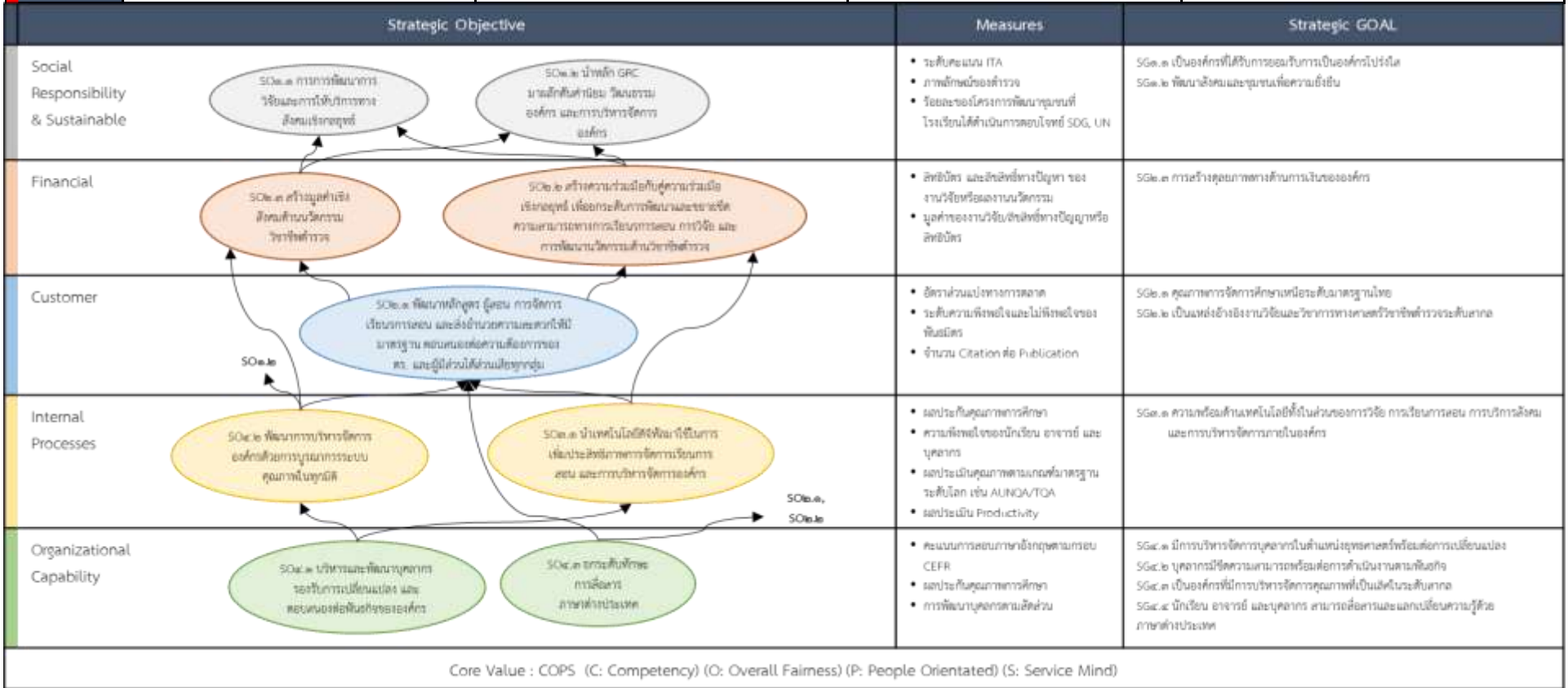
ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Challenge)  ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ (Strategy Advantage)

Core Value : COPS (C: Competency) (O: Overall Fairness) (P: People Orientated) (S: Service Mind)



## แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ตามหลักการบริหารความสมดุล (Strategy Map, Balance Scorecard)

<b>VISION</b>	“เป็นสถาบันหลักของประเทศในการผลิตบุคลากรที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย ยึดมั่นคุณธรรม มีจรรยาบรรณ และความเป็นสากล”			
<b>MISSION</b>	(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เพื่อความมั่นคงของประเทศ (๒) ผลิตผู้เรียนในวิชาชีพตำรวจตามความต้องการของสังคมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติและปลูกฝังคุณธรรม มีจิตอาสาและจรรยาบรรณในวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย (๓) สร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย (๔) บริการทางวิชาการแก่สังคมเพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืน (๕) ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อความเป็นไทยตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน และ (๖) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล			
<b>STRATEGY</b>	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ผดุงไว้ซึ่งวินัย วัฒนธรรม เพื่อสร้างความผาสุกต่อสังคมอย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันคุณภาพการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการสู่มาตรฐานระดับโลก	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มศักยภาพพื้นฐานให้สามารถร่วมนำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนพันธกิจในทุกระดับ



Core Value : COPS (C: Competency) (O: Overall Fairness) (P: People Orientated) (S: Service Mind)





## ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙)

จากการดำเนินการทบทวน วิสัยทัศน์และพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ในการบริหารจัดการองค์กร และบทบาทหน้าที่หลักของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามความคาดหวัง ความต้องการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมถึงบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยสอดคล้องกับเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และฉบับ (ร่าง) ที่ ๑๓ แผนปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล นโยบายประเทศไทย ๔.๐ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙) รวมทั้งสิ้น ๔ ยุทธศาสตร์ ๑๑ แผนงาน มีรายละเอียด ดังนี้





ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ										สนับสนุน		
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ผดุงไว้ซึ่งธรรมาภิบาล จริยธรรม วินัย และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน												
แผนงานที่ ๑.๑ การสืบสานพระราชดำริในการยกระดับคุณภาพชีวิต												
<p><b>โครงการที่ ๑.๑.๑</b> การสร้างจิตสำนึกในการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะกรรมการและกำหนดแผนโครงการที่สอดคล้องกับการสร้างจิตสำนึกในการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เพื่อเสนอต่อคณะผู้บริหาร รร.นรต.</p> <p>๒) ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่วางแผนไว้ โดยมีการกำกับและติดตามอย่างใกล้ชิดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว</p> <p>๓) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการบริการวิชาการเพื่อสืบสานพระราชดำริฯ</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๕</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรที่มีการสร้างจิตสำนึกฯ ได้รับการเห็นชอบและนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน</li> <li>- ร้อยละ ๑๐๐ ของ นรต.ผ่านการเรียนการสอนในหลักสูตรสร้างจิตสำนึกฯ</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๑๐๐ ของ นรต.ผ่านการเรียนการสอนในหลักสูตรสร้างจิตสำนึกฯ</li> </ul>			ศบศ และคณะ	๑	๙	/
<p><b>โครงการ ๑.๑.๒</b> การวิจัยและบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สนับสนุนชุมชนและสังคมตามแนวทาง SDGs (Sustainable Development Goal), UN.</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) กำหนดแนวทาง โครงการการวิจัยและบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สนับสนุนชุมชนและ</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๕</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรมบริการวิชาการเป็นไปตามแนวทางของ SDGs</li> <li>- จำนวนกิจกรรมที่เป็นบริการวิชาการ ให้แก่สังคมและชุมชนไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม</li> <li>- จำนวนภาคีเครือข่ายและขยายขอบเขตการให้บริการด้านวิชาการ วิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสู่ระดับนานาชาติ</li> </ul>	๕๕๕,๐๐๐			๒	๖	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>สังคมตามแนวทาง SDG เช่น ๑) การให้ความรู้เกี่ยวกับการกราดยิงให้กับโรงเรียน ๒) การสานต่อโครงการอุปสมบทหมู่ ๓) การนำนักเรียนนายร้อยตำรวจถวายคำสัตย์ปฏิญาณ ๔) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันกับชุมชน ๕) ส่งเสริมการ เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาที่สำคัญกับชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณ เทคโนโลยี ดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</p> <p>๒) กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกชุมชน เพื่อสนับสนุนด้านการวิจัยและบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ SDGs ๑๗ ด้าน (โปรดพิจารณาลำดับเรื่อง ความมั่นคงและอาชญากรรม และลือกับ ตร.)</p> <p>๓) ออกแบบและจัดทำแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ที่ครอบคลุมด้านการวิจัยและบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรมบริการวิชาการ เป็นไปตามแนวทางของ SDGs</li> <li>- มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกชุมชน และมีชุมชนที่ได้รับคัดเลือกอย่างน้อย ๑ ชุมชน</li> <li>- จำนวนภาคีเครือข่ายและขยายขอบเขตการให้บริการด้านวิชาการ วิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสู่ระดับนานาชาติ</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๑๐๐ ของกิจกรรมบริการวิชาการ เป็นไปตามแนวทางของ SDGs</li> <li>- รายงานผลการวิจัยผลกระทบเชิงสังคม อันเนื่องจากการนำงานวิจัยและการบริการทางวิชาการของสถาบันไปใช้</li> </ul>						



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ										สนับสนุน		
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
๔) ประเมินและติดตามผลสำเร็จของ แผนงาน/โครงการทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพ ๕) พัฒนาปรับปรุงแผนงาน/โครงการ อย่างต่อเนื่องทุกปี												
โครงการ (ใหม่) ๑.๑.๓ การเรียนรู้ทักษะ การเอาชีวิตรอดในสถาน การณ์ฉุกเฉิน						ระดับความรู้/ ทักษะของนักเรียน ครู บุคลากรในโรงเรียน ในการเอาชีวิตรอด เมื่ออยู่ในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพิ่มขึ้น			โครงการ (เพิ่มเติม) ปรากฏใน ภาคผนวก	๔	๙	/
โครงการ (ใหม่) ๑.๑.๔ บริการวิชาการ แก่สังคมและเพิ่มองค์ความรู้พิเศษแก่ บุคลากรพระราชบัญญัติป้องกันและ ปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้ บุคคลสูญหาย พ.ศ. ๒๕๖๕						ร้อยละ ๘๐ ของคณาจารย์และข้าราชการ คณะนิติศาสตร์ และบุคลากรในหน่วยงาน อื่น มีความรู้ความเข้าใจในหลักกฎหมาย พรบ.ป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. ๒๕๖๕			โครงการ (เพิ่มเติม) ปรากฏใน ภาคผนวก	๓	๖	/
โครงการ (ใหม่) ๑.๑.๕ เพิ่มองค์ความรู้ พิเศษแก่บุคลากร “ในหัวข้อพระราช บัญญัติการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ (PDPA)						ร้อยละ ๘๐ ของคณาจารย์และข้าราชการ คณะนิติศาสตร์ และบุคลากรในหน่วยงาน อื่น มีความรู้ความเข้าใจในหลักกฎหมาย พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒	๑,๘๐๐		โครงการ (เพิ่มเติม) ปรากฏใน ภาคผนวก	๔	๘	/
โครงการ (ใหม่) ๑.๑.๖ ความร่วมมือ การบูรณาการความรู้เรื่องการค้ามนุษย์ อาญาในศาลจำลองจากการฝึกยิงปืน						ร้อยละ ๙๐ ของนรต. มีทักษะการเรียนรู้ ในการตัดสินใจใช้อาวุธปืนของเจ้าหน้าที่ ตำรวจภายใต้สถานการณ์แห่งความกดดัน ต่าง ๆ			โครงการ (เพิ่มเติม) ปรากฏใน ภาคผนวก	๔	๘	/
โครงการ (ใหม่) ๑.๑.๗ บริการวิชาการ แก่สังคมและเพิ่มองค์ความรู้พิเศษแก่ บุคลากร พ.ร.บ.มาตรการป้องกันการ						ร้อยละ ๘๐ ของคณาจารย์และข้าราชการ และบุคลากรในหน่วยงานอื่นของโรงเรียนฯ มี ความรู้ความเข้าใจในหลักกฎหมาย พรบ.			โครงการ (เพิ่มเติม)	๔	๖/๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
กระทำความผิดซ้ำ ในความผิดเกี่ยวกับ เพศหรือที่ใช้ความรุนแรง พ.ศ. ๒๕๖๕						มาตรการป้องกันการกระทำความผิดซ้ำใน ความผิดเกี่ยวกับเพศหรือที่ใช้ความรุนแรง พ.ศ. ๒๕๖๕			ปรากฏใน ภาคผนวก			
<b>แผนงานที่ ๑.๒ การเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมกิจกรรมในการช่วยเหลือสังคม</b>												
<b>โครงการ ๑.๒.๑</b> การส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมตามแนวทาง GRC (Governance, Risk, Compliance) และมาตรฐาน ITA <b>กิจกรรมหลัก</b> <b>๑)</b> จัดตั้งคณะทำงานเพื่อบูรณาการ แนวทาง GRC และมาตรฐาน ITA เข้าสู่ ระบบการดำเนินงานทุกด้าน กำหนด ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กำกับและ ติดตามผลการดำเนินงาน โดยให้ หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติ หน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการ คณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมี หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงาน และงบประมาณ เทคโนโลยีดิจิทัล เป็น ส่วนหนึ่งของคณะทำงาน <b>๒)</b> ฝึกอบรม และสื่อสารแนวทาง GRC และมาตรฐาน ITA และวิธีการจัดทำ แผนงาน/โครงการ และกิจกรรมดังกล่าว <b>๓)</b> หน่วยงานกำหนดแผนการดำเนินงาน ประจำปี แผนกิจกรรม/โครงการตาม แนวทาง GRC และมาตรฐาน ITA เช่น วิธีการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง อาทิ						<b>ปี ๒๕๖๕</b> - ระดับผลการประเมินคุณธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล ๑๐ ประการ ไม่น้อยกว่า <b>ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗</b> - ระดับผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงาน ITA ร้อยละ ๘๕ (ปี ๒๕๖๗) - มีแผนการส่งเสริมคุณธรรม และ จริยธรรม ตามแนวทาง GRC (Governance, Risk, Compliance) และมาตรฐาน ITA <b>ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙</b> - ระดับผลการประเมินคุณธรรม และ ความ โปร่งใสในการดำเนินงาน ITA มากกว่า ร้อยละ ๙๐ และเพิ่มขึ้น ทุกปี			๑/๒	๗	/	



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>การเป็นผู้นำต้นแบบด้านกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณ การลดความ กังวลและผลกระทบ เชิงลบอันเกิดจาก หลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัยใน มนุษย์ หรือแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิ บาลและความโปร่งใส ผ่านกิจกรรม “ไม่ รับของขวัญ ของกำนัลจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย”</p> <p>๔) นำ รร.นรต. เข้าสู่การประเมินคุณ ธรรมและความโปร่งใสและมาตรฐาน ITA</p> <p>๕) ทบทวนและปรับปรุงตามรายงาน บั๊ อ น ก ลั บ (Feedback Report) จาก หน่วยงานที่ประเมิน รร.นรต.</p>												
<p>โครงการ ๑.๒.๒ หลักสูตร นรต. ฝึกปรับ ใช้ประชาชนในชนบท (พ่อแม่สมมุติ)</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) กำหนดแผนโครงการ เพื่อให้ นรต. เข้าไปช่วยเหลืองานของ “ผู้ปกครอง สมมุติ” ตามบ้านต่าง ๆ ในการเรียนรู้ เรื่องการวางตัว การมีปฏิสัมพันธ์และการ สร้างความใกล้ชิดกับประชาชน</p> <p>๒) ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ วางแผนไว้ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมใน กิจกรรมกับผู้ปกครองสมมุติ พร้อมทั้งมี การกำกับและติดตามอย่างใกล้ชิด</p> <p>๓) ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิ ผลของโครงการ</p>						ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	๑,๔๓๕,๒๘๐			๓/๔	๑/๒/๔/๖	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p><b>โครงการ ๑.๒.๓</b> การสัมผัสปัญหาชุมชน <b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) กำหนดแผนโครงการเพื่อให้ นรต. สัมผัสถึงปัญหาชุมชน เพื่อสร้างทัศนคติผู้ ตำรวจที่ดี เข้าใจชาวบ้าน-ปัญหาชุมชน ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>๒) ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ วางแผนไว้ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วม กิจกรรมกับชุมชน พร้อมทั้งมีการกำกับ และติดตามอย่างใกล้ชิด</p> <p>๓) ประเมินระดับความรุนแรงของ ปัญหาชุมชน และสถานการณ์จริงเพื่อใช้ วางแผนในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นใน อนาคตประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของโครงการ</p>						- ร้อยละ ๑๐๐ ของนรต.ชั้นปีที่ ๓ ผ่าน การฝึกหลักสูตรทนายและเกิด จิตสำนึกที่ดีในการดูแลผู้อื่น	๙๕๐,๐๐๐			๓/๔	๑/๒/๔/๖	/
<p><b>โครงการ ๑.๒.๔</b> การส่งเสริมการสร้าง สังคมจิตอาสาโดยให้นักเรียนนายร้อย ตำรวจฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือสังคม ในช่วงวันหยุด <b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) กำหนดแผนโครงการส่งเสริมการ สร้างสังคมจิตอาสา เพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้และสร้างความเข้าใจในวิถีชีวิตของ พนักงานบริการและบุคคลที่มีความ หลากหลายทางเพศ นำไปสู่การปฏิบัติที่ ปราศจากการตีตราและเลือกปฏิบัติใน สังคม</p>						- มีแผนโครงการส่งเสริมการสร้างสังคม จิตอาสา				๔	๑/๒/๔/๖	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ										สนับสนุน		
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>๒) ดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่วางแผนไว้ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมกับชุมชน พร้อมทั้งมีการกำกับและติดตามอย่างใกล้ชิด</p> <p>๓) ประเมินและติดตามผลสำเร็จของแผนงาน/โครงการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ</p> <p>๔) พัฒนาปรับปรุงแผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่องทุกปี</p>												
โครงการ (ต่อเนื่อง) ๑.๒.๕ “พัฒนาบุคลากรสู่การเป็นสถาบันต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และศิลปวัฒนธรรม ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖						ร้อยละ ๘๐ ของครู อาจารย์ ข้าราชการ ตำรวจ นักเรียนนายร้อยตำรวจ นักเรียน อบรม มีความรู้ เข้าใจและมีจิตสำนึกในการเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และศิลปวัฒนธรรม				๑/๒	๑/๕/๗	/
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันคุณภาพการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการสู่มาตรฐานระดับโลก</b>												
<b>แผนงานที่ ๒.๑ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน</b>												
<p><b>โครงการที่ ๒.๑.๑</b> การนำหลักการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome-Based Education) มาปรับใช้ซึ่งจะทำให้หลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความต้องการของสังคมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปัจจุบัน</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อทำหน้าที่ประเมินวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยน</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๕</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้นจากปีฐาน (พ.ศ. ๒๕๖๔)</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ul>	๖๕,๐๐๐			๓	๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>แปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต ความต้องการของประชาชน และการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</p> <p>๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต ผู้แทนภาคประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง (Public Hearing)</p> <p>๓) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เช่น สาขาวิชาที่มุ่งเน้นการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมด้านตำรวจ การจัดทำโครงการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนร่วมกัน หลักสูตรปริญญาตรีควบปริญญาโท รวมถึงสาขาวิชาอื่นที่ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิต</p> <p>๔) จัดทำรายงานการศึกษาความเป็นไปได้ และความต้องการด้านการจัดสรรทรัพยากร</p>												





ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
๕) ดำเนินการขออนุมัติหลักสูตรการเรียนการสอน												
<p><b>โครงการที่ ๒.๑.๒</b> การจัดทำหลักสูตรที่ให้ความสำคัญกับรายวิชาที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานจริงในยุคปัจจุบัน</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อทำหน้าที่ประเมินวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต ความต้องการของประชาชน และการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</p> <p>๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต ผู้แทนภาคประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง (Public Hearing)</p> <p>๓) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เช่น สาขาวิชาที่มุ่งเน้นการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมด้าน</p>						ปี ๒๕๖๕ - ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ - ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ - ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี	๙๕,๐๐๐			๓	๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>ตำรวจ การจัดทำโครงการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนร่วมกัน หลักสูตรปริญญาตรีควบปริญญาโท รวมถึงสาขาวิชาอื่นที่ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิต</p> <p>๔) จัดทำรายงานการศึกษาความเป็นไปได้และความต้องการด้านการจัดสรรทรัพยากร</p> <p>๕) ดำเนินการขออนุมัติหลักสูตรการเรียนการสอน</p>												
<p><b>โครงการที่ ๒.๑.๓</b> การปรับหลักสูตรให้เน้นการเรียนการสอนแบบโมดูลเพื่อให้สามารถเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานทั้งกระบวนการในแต่ละสถานการณ์ในปัจจุบันได้</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อทำหน้าที่ประเมินวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต ความต้องการของประชาชน และการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็น</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๕</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ul>	๓๕๑,๑๐๐			๓	๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>คณะกรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการ และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้าน ทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบ ประมาณเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่ง ของคณะกรรมการ</p> <p>๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต ผู้แทนภาคประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วน เสียที่เกี่ยวข้อง (Public Hearing)</p> <p>๓) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการ สอน เช่น สาขาวิชาที่มุ่งเน้นการจัดการ เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมด้าน ตำรวจ การจัดทำโครงการความร่วมมือ กับสถาบันการศึกษาชั้นนำในประเทศ หรือต่างประเทศ เพื่อจัดทำหลักสูตรการ เรียนการสอนร่วมกัน หลักสูตรปริญญา ตรีควบปริญญาโท รวมถึงสาขาวิชาอื่นที่ ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่ ใช้บัณฑิต</p> <p>๔) จัดทำรายงานการศึกษาความเป็นไป ได้ และความต้องการด้านการจัดสรร ทรัพยากร</p> <p>๕) ดำเนินการขออนุมัติหลักสูตรการ เรียนการสอน</p>												
<p>โครงการที่ ๒.๑.๔ การปรับหลักสูตรที่ เน้นเรื่องการสื่อสารด้วยภาษาต่าง ประเทศที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานใน</p>						ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙				๓/๔	๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>พื้นที่ในปัจจุบัน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) วิเคราะห์ และประเมินทักษะภาษาต่างประเทศตามกรอบมาตรฐานการวัดระดับความสามารถทางด้านภาษาที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล (Common European Framework of Reference for Languages: CEFR) เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น</p> <p>๒) ออกแบบหลักสูตรและเครื่องมือในการพัฒนาภาษา โดยบูรณาการเข้ากับการเรียนการสอน</p> <p>๓) กำหนดเกณฑ์ระดับความสามารถทางด้านภาษาให้เป็นส่วนหนึ่งของการจบหลักสูตร</p> <p>๔) ดำเนินการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษตามแผน</p> <p>๕) ประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ และติดตามผลการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ</p>												
<p>โครงการ (ใหม่) ๒.๑.๕ ความร่วมมือการบูรณาการความรู้เรื่องการค้าในคดีอาญาในศาลจำลองจากการฝึกยิงปืน</p>						ร้อยละ ๙๐ ของนรต. มีทักษะและความรู้เรื่องการค้าในคดีอาญาในศาลจำลองจากการฝึกยิงปืน			โครงการ (เพิ่มเติม) ปรากฏในภาคผนวก	๓/๔	๔/๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
แผนงานที่ ๒.๒ การยกระดับคุณภาพของงานวิจัยและงานวิชาการทางด้านวิชาชีพตำรวจ												
<p><b>โครงการที่ ๒.๒.๑</b> การบูรณาการผลงานวิจัยสู่การให้บริการวิชาการ/บริการสังคมเชิงกลยุทธ์</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และคัดเลือกผลงานวิจัยที่มีความโดดเด่น และสามารถนำไปใช้ต่อยอดเป็นนวัตกรรมในการบริการสังคมได้จริง โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณ เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</p> <p>๒) ผู้กเชื่อมหลักเกณฑ์คัดเลือกฯ เข้าเป็นส่วนหนึ่งของการให้ทุนวิจัยของ นรต. และคณาจารย์</p> <p>๓) ติดตามเพื่อประเมินผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ได้จริง</p> <p>๔) จัดกิจกรรมส่งเสริมงานด้านวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และขยายผลงานวิจัยที่นำมาใช้งานได้จริง</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๕</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ</li> <li>- จำนวนผลงานวิจัย/งานวิชาการที่ถูกลำนำไปใช้งานจริง</li> <li>- จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ</li> <li>- จำนวนผลงานวิจัย/งานวิชาการที่ถูกลำนำไปใช้งานจริง</li> <li>- จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ</li> <li>- จำนวนผลงานวิจัย/งานวิชาการที่ถูกลำนำไปใช้งานจริง</li> <li>- จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย</li> </ul>			๓/๔	๘	/	
<p><b>โครงการที่ ๒.๒.๒</b> การจัดสรรทุนสนับสนุนงานวิจัยมุ่งเป้าที่สร้างมูลค่าเชิงสังคมด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านวิชาชีพตำรวจและการ</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๖</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีแผน/รายงานวิเคราะห์ความเป็นไปได้</li> <li>- จำนวนลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญาที่สร้างมูลค่าทางสังคม/ตอบสนองความต้องการ</li> </ul>	๘,๔๕๒,๐๐๐			๓/๔	๔/๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>บังคับใช้กฎหมาย (ต่อยอดสู่การขึ้นทะเบียนลิขสิทธิ์ทางปัญญา)</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานศึกษาความเป็นไปได้ เพื่อศึกษากระบวนการวิเคราะห์คัดเลือกและคัดกรองความคิดสร้างสรรค์ที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องตามความต้องการขององค์กร ทั้งลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงทดสอบความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงาน และเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณเทคโนโลยี ดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</p> <p>๒) กำหนดแผนงาน/โครงการ เพื่อสื่อสาร กระตุ้นและรับสมัครให้คณาจารย์ และ นรต. ที่มีผลงานวิจัยที่เข้าเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อรับการจัดสรรทุนสนับสนุน</p> <p>๓) พิจารณาคัดเลือกงานวิจัยที่มีความโดดเด่น และมีแนวโน้มในการสร้างมูลค่าเชิงสังคมด้านนวัตกรรมวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย</p> <p>๔) อบรมและจัดทำกระบวนการวิจัยมุ่งเป้าที่สร้างมูลค่าเชิงสังคมฯ เทคนิควิธี</p>						<p>ขององค์กรทั้งลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ</p> <p><b>ปี ๒๕๖๗</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญาที่สร้างมูลค่าทางสังคม/ตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญเพิ่มขึ้นทุกปี</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญาที่สร้างมูลค่าทางสังคม/ตอบสนองความต้องการขององค์กร ทั้งลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญเพิ่มขึ้นทุกปี</li> </ul>						



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
การวิจัย และการต่อยอดผลการวิจัยสู่ การขึ้นทะเบียนลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทาง ปัญญา หรือสร้างมูลค่าทางการเงินให้กับ ผู้วิจัย ๕) บริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา และจดทะเบียนลิขสิทธิ์												
<p><b>โครงการที่ ๒.๒.๓</b> ส่งเสริมการเผยแพร่ และตีพิมพ์ผลงานวิจัยและผลงานวิชา การระดับนานาชาติ</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานพิจารณาหลัก เกณฑ์การให้ทุนสนับสนุนการตีพิมพ์และ การนำเสนอผลงานวิจัยระดับนานาชาติ โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการ ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงาน และเลขาน อนุกรรมการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมี หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงาน และงบประมาณเทคโนโลยีดิจิทัล เป็น ส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</p> <p>๒) กำหนดแผนงาน/โครงการ เพื่อสื่อ สาร กระตุ้นและรับสมัครให้คณาจารย์ และ นรต. ที่ได้รับการตอบรับการตีพิมพ์ หรือการนำเสนอผลงานวิจัยระดับ นานาชาติ เพื่อรับการจัดสรรทุนสนับสนุน</p> <p>๓) พิจารณาคัดเลือกงานวิจัยที่มีความ โดดเด่น และมีแนวโน้มในการสร้าง</p>						ปี ๒๕๖๕ - ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ในระดับ นานาชาติ - จำนวนผลงานวิจัยถูกนำไปใช้งานจริง จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย	๙๐,๐๐๐			๓/๔	๔/๘	/
						ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ - ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ในระดับ นานาชาติ - จำนวนผลงานวิจัยถูกนำไปใช้งานจริง - จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย						
						ปี ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ - ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ในระดับ นานาชาติ - จำนวนผลงานวิจัยถูกนำไปใช้งานจริง - จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย						



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
มูลค่าเชิงสังคมด้านนวัตกรรมวิชาชีพ ตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย ๔) จัดอบรมและพัฒนาเทคนิควิธีการ เขียนผลงานวิชาการ และการนำเสนอ การวิจัยเป็นภาษาต่างประเทศ ๕) ติดตามและประเมินผลการนำผล การวิจัยไปอ้างอิง												
<p><b>โครงการที่ ๒.๒.๔</b> การจัดสัมมนางาน วิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลใน ด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้ กฎหมายในระดับอาเซียน</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานในการพิจารณา การจัดงานสัมมนางานวิจัยนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านวิชาชีพ ตำรวจและการบังคับใช้กฎหมายในระดับ อาเซียน</p> <p>๒) กำหนดแผนงาน/โครงการ และ ดำเนินการสื่อสาร เพื่อประชาสัมพันธ์ การเข้าร่วมงานสัมมนา</p> <p>๓) พิจารณาคัดเลือกงานวิจัยที่มีความ โดดเด่น ด้านนวัตกรรมวิชาชีพตำรวจ และการบังคับใช้กฎหมาย</p> <p>๔) การสร้างความร่วมมือด้านวิชาการ กับภาคีเครือข่ายในระดับอาเซียน</p> <p>๕) ติดตามและประเมินผลการจัดงาน สัมมนา</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๕</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาก องค์ประกอบที่ ๒: การวิจัย ตัวบ่งชี้ ที่ ๒.๑ ระบบและกลไกการบริหาร และพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ผลคะแนน ๔.๕ ขึ้นไป</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับผลสำเร็จของแผนงานร้อยละ ๑๐๐</li> </ul>	๕๐,๐๐๐			๓/๔	๔/๘	/





ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
แผนงานที่ ๒.๓ การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ												
<p><b>โครงการที่ ๒.๓.๑</b> การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการของ รร.นรต. กับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สถาบันการศึกษาชั้นนำทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม หน่วยงานภาคเอกชน/ภาคประชาสังคม เป็นต้น (MOU)</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานสร้างความสัมพันธ์และการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งใน และต่างประเทศ โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน</p> <p>๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อรวบรวมความต้องการ ความคาดหวัง การแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการ การวิจัย การฝึกอบรม และกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อเป็นประโยชน์และต่อยอดให้กับ รร.นรต.</p> <p>๓) ประเมินประสิทธิผล และความสำเร็จของโครงการมาพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การวิจัย การบริการวิชาการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีโครงการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการของ รร.นรต. กับหน่วยงานที่กำหนด อย่างน้อย ๓ อย่างน้อย ๓ หน่วยงาน</li> <li>- มีคณะทำงานการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการระดับ รร.นรต.</li> <li>- มีการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของโครงการ/ กิจกรรมที่ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ</li> </ul>			<p>งบอุดหนุน ศบศ. ๑,๙๔๓,๐๐๐</p>	๓/๔	๑/๖/๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ									สนับสนุน			
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล												
แผนงานที่ ๓.๑ การยกระดับการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล												
<p><b>โครงการที่ ๓.๑.๑</b> โครงการปรับเปลี่ยนห้องสมุด รร.นรต. เป็นห้องสมุดอัจฉริยะ (Smart Library)</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบห้องสมุด รร.นรต. และศึกษาความพร้อมและความเป็นไปได้ของโครงการบนฐานของทรัพยากรที่ได้รับจัดสรร</p> <p>๒) ออกแบบและพัฒนาพิมพ์เขียว (Blueprint) ระบบห้องสมุดอัจฉริยะ (Smart Library) พร้อมกำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินการและทรัพยากรที่ต้องการจัดสรร</p> <p>๓) ดำเนินการพัฒนาระบบฯ /ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ตามแผนที่กำหนด</p> <p>๔) ติดตามประเมินผลการใช้งานระบบ</p>						ปี ๒๕๖๕ - มีรูปแบบรายการ และแผนดำเนินการ การออกแบบและพัฒนา ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗ - มีระบบห้องสมุดอัจฉริยะ (Smart Library) - มีรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจการใช้งานระบบ - จำนวนการใช้งานระบบห้องสมุดอัจฉริยะ (Smart Library)	๘,๙๕๙,๘๐๐	สทว.	๓	๘	/	
<p><b>โครงการที่ ๓.๑.๒</b> โครงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้ยกระดับการเรียนการสอน</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อกำหนดแนวทาง/คู่มือ และสัดส่วนการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการจัดการเรียนการสอนในแต่ละหลักสูตร เช่น Smart</p>						ปี ๒๕๖๕ - มีแผนงาน/คู่มือ ในการบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ - สัดส่วนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นทุกปี - ระดับความพึงพอใจ เพิ่มขึ้นทุกปี และความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และผู้สอนลดลงทุกปี	๓๔,๔๕๔,๐๐๐	ศปศ.	๓	๘	/	



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>Classroom การนำสื่อการเรียนรู้ออนไลน์มาเป็นสัดส่วนของการเรียนการสอน (Blended Learning) การใช้เทคโนโลยีโลกเสมือนผสมผสานโลกแห่งความจริง (Augmented Reality: AR) มาใช้ในการเรียนรู้ อาทิ การฝึกซ้อมยิงปืน การผจญเพลิง การก่อการร้าย การสลายการชุมนุม ทักษะการสังเกต โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</p> <p>๒) การสื่อสาร และถ่ายทอดคู่มือการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ</p> <p>๓) จัดทำข้อตกลงระหว่าง รร.นรต. กับคณะวิชาในการเพิ่มสัดส่วนเพื่อให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าวไปใช้ควบคู่กับการเรียนการสอน</p> <p>๔) ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน</p>						<p><u>ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สัดส่วนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นทุกปี</li> <li>- ระดับความพึงพอใจ เพิ่มขึ้นทุกปี และ ความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และผู้สอน ลดลงทุกปี</li> </ul> <p><u>ปี ๒๕๖๘-๒๕๖๙</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สัดส่วนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นทุกปี</li> <li>- ระดับความพึงพอใจ เพิ่มขึ้นทุกปี และ ความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และผู้สอน ลดลงทุกปี</li> </ul>						
<p>โครงการที่ ๓.๑.๓ โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล</p>						<p><u>ปี ๒๕๖๕</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีสื่อการเรียนการสอนอย่างน้อย ๒ หลักสูตร</li> </ul>	๘๘๒,๙๐๐			๓	๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ										สนับสนุน		
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<b>กิจกรรมหลัก</b> ๑) พิจารณาคัดเลือกหลักสูตร/วิชา/องค์ความรู้ที่พร้อมผลิตและพัฒนาเป็นสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ ๒) ดำเนินการออกแบบเนื้อหาและรูปแบบปฏิสัมพันธ์และการนำเสนอบทเรียน ๓) ดำเนินการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ทดสอบและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่พัฒนา ในรูปแบบมัลติมีเดีย คอนเทนต์ ๔) เปิดให้ นรต. และ/หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าเรียนรู้สื่อการเรียนการสอน ๕) ติดตามและประเมินผลสื่อการเรียนการสอน						- มีรายงานผลการติดตามประเมินสื่อการเรียนการสอนฯ						
โครงการที่ ๓.๑.๔ การพัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะสำหรับการเรียนการสอนและการฝึกอบรม						<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้เรียนร้อยละ ๗๐ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดียิ่งขึ้นกว่าครั้งก่อน</li> <li>- มีระบบห้องเรียนอัจฉริยะอย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ของห้องเรียนทั้งหมดของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ</li> <li>- สามารถผลิตสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบ E-Learning ได้อย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของรายวิชาทั้งหมดที่เปิดสอนในหลักสูตรที่มีอยู่ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ</li> <li>- ครูอาจารย์และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ห้องเรียนอัจฉริยะในการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก</li> </ul>			โครงการ (เพิ่มเติม) ปรากฏในภาคผนวก	๓	๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
						- ครูอาจารย์และผู้เรียนมีความพึงพอใจ ต่อการเรียนการสอนในรูปแบบ E-Learning อยู่ในระดับมาก						
โครงการที่ ๓.๑.๕ จัดหาอุปกรณ์เพื่อใช้ ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนทาง ออนไลน์						- มีสื่อการเรียนการสอนทางออนไลน์ใน ทุกรายวิชาต่างๆ ที่ทำการเรียนการสอน ในหลักสูตรต่างๆ ของโรงเรียน นายร้อยตำรวจ อย่างน้อย ๑ บทเรียน - ผู้เรียนและผู้สนใจมีความพึงพอใจต่อสื่อ การเรียนการสอนที่ผลิตหรือจัดทำออก มาในรูปแบบสื่อออนไลน์ อยู่ในระดับ มาก			โครงการ (เพิ่มเติม) ปรากฏใน ภาคผนวก	๓/๔	๘	/
แผนงานที่ ๓.๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาวิเทศดิจิทัล (Digital Environment)												
โครงการที่ ๓.๒.๑ การจัดทำแผนแม่บท ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลระยะสั้นและระยะ ยาว <b>กิจกรรมหลัก</b> ๑) จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อจัดทำแผน แม่บทด้านเทคโนโลยีดิจิทัลระยะสั้นและ ระยะยาว โดยให้หน่วยงานเจ้าของ กระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะ ทำงานและเลขานุการคณะทำงาน ๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำ แผนแม่บทด้านเทคโนโลยีดิจิทัลระยะสั้น และระยะยาว โดยจัดทำแผนงาน/โครง การที่สำคัญให้ครอบคลุมโครงสร้าง พื้นฐานทางดิจิทัล ซอฟต์แวร์ ด้านการ บริหารจัดการและด้านการศึกษา รวมทั้ง						<b>ปี ๒๕๖๖</b> - มีแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	-	-	สทว.	๓/๔	๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่องค์กรดิจิทัล ๓) กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกำกับ ติดตามประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสำเร็จของแผนแม่บทฯ												
<p><b>โครงการที่ ๓.๒.๒</b> แผนงานจัดการระบบการบริหารจัดการทรัพยากรแบบองค์รวม (Enterprise Resources Plan: ERP) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยมีระบบทำงานที่สำคัญ</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อศึกษาคุณสมบัติและความเป็นไปได้ในการนำระบบ ERP มาใช้ในการบริหารจัดการ รร.นรต. โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณ เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</p> <p>๒) ศึกษาดูงาน สถาบันการศึกษาที่มีการนำระบบ ERP มาใช้ในการบริหารจัดการ และทำการสรุปเปรียบเทียบเทคโนโลยี ระบบงานงบประมาณ การบูรณาการเชื่อมโยงของกระบวนการต่าง ๆ</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๖</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีรายงานผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำระบบ ERP มาใช้</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๗</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีพิมพ์เขียว (Blueprint) ระบบ ERP</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๘-๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีระบบ ERP</li> </ul>			๓/๔	๘	/	



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>ที่เกี่ยวข้อง ความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร</p> <p>๓) ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อกำหนดคุณสมบัติ และขอบเขตของระบบงาน ERP เช่น ระบบปฏิทินเดียว, ระบบการใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบบริหารจัดการสถานที่, ระบบสำนักงานอัจฉริยะ (Smart Office)</p> <p>๔) ดำเนินการจัดหาตามระเบียบพัสดุที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕) ติดตั้งระบบ ERP และฝึกอบรมเพื่อการถ่ายทอดเทคโนโลยี</p>												
<p><b>โครงการที่ ๓.๒.๓</b> โครงการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์นวัตกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และการตรวจพิสูจน์ทางดิจิทัล (Innovation Center in Cybersecurity and Digital Forensics)</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาและกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบบทบาทหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจของศูนย์นวัตกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และการตรวจพิสูจน์ทางดิจิทัล รร.นรต.</p> <p>๒) ศึกษาและจัดทำรายงานผลการศึกษาเสนอต่อ รร.นรต. เพื่อพิจารณาจัดตั้งและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๕</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีคณะทำงานการพัฒนาศูนย์นวัตกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และการตรวจพิสูจน์ทางดิจิทัล</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๖</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีรายงานผลการศึกษาแนวทางการจัดตั้งและพัฒนาศูนย์นวัตกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และการตรวจพิสูจน์ทางดิจิทัล (Innovation Center in Cybersecurity and Digital Forensics)</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๗</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ได้รับสนับสนุนงบประมาณ</li> </ul>			๓/๔	๘	/	



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>๓) กำกับและติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์นวัตกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และการตรวจพิสูจน์ทางดิจิทัล</p> <p>๔) รายงานผลการดำเนินงานของศูนย์นวัตกรรมฯ เพื่อพิจารณา และให้ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการต่อไป</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๘</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีศูนย์นวัตกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความพึงพอใจของผู้ใช้ศูนย์นวัตกรรมด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์</li> </ul>						
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มศักยภาพการจัดการองค์กรเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนพันธกิจในทุกมิติ</b>												
<b>แผนงานที่ ๔.๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย</b>												
<p><b>แผนงานที่ ๔.๑.๑ การนำเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาที่ทันสมัยและเป็นสากล มาปรับใช้ เช่น AUN-QA/EdPEX</b></p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อทำหน้าที่ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษา เช่น AUN-QA/ EdPEX/ การทบทวนหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณ เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานด้วย</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๕</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๖</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำระบบคุณภาพ นรต. เข้าตรวจประเมินตามเกณฑ์คุณภาพสากล และผลการประเมินมีคะแนนเพิ่มขึ้นทุกปี</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลการประกันคุณภาพการศึกษาเพิ่มสูงขึ้นทุกปี</li> </ul>			๑/๓/๔	๘		





ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>๒) จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อศึกษา เรียนรู้ และทำความเข้าใจและจัดทำ การประเมินตนเอง (SAR) ตามเกณฑ์ การประเมินคุณภาพการศึกษาสมัยใหม่</p> <p>๓) ศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จในการนำเกณฑ์ประเมินคุณภาพสมัยใหม่มาใช้</p> <p>๔) จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาจากโอกาสในการปรับปรุง (OFI Roadmap)</p> <p>๕) นำแผนเสนอ รร.นรต. เพื่อบรรจุเข้าสู่แผนการบริหาร รร.นรต. ต่อไป</p>												
<p><b>โครงการที่ ๔.๑.๒</b> การออกแบบระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (Royal Police Cadet Academy Architecture system and Key work process)</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อทำหน้าที่ศึกษา ออกแบบระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (Royal Police Cade Academy Architecture system and Key work process) โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากร</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๖</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีระบบงาน กระบวนการทำงาน และคู่มือการปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการทบทวนระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ทุกปี</li> </ul>				๑/๒/๓/๔	๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
บุคคล แผนงาน และงบประมาณเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน <b>๒) จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ</b> เพื่ออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือในการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน เช่น SIPOC Model Analysis รวมถึง การพิจารณาคัดเลือก จัดทำกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของกระบวนการ <b>๓) ดำเนินการจัดทำกระบวนการทำงานที่สำคัญและจัดเก็บไว้ในระบบ รวมถึงสื่อสารและสร้างมาตรฐานตามกระบวนการทำงานที่ได้ออกแบบไว้</b> <b>๔) เจ้าของกระบวนการทำงานมีการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องทุกปี</b>												
<b>โครงการที่ ๔.๑.๓ การจัดการความต่อเนื่องของ รร.นรต.</b> <b>กิจกรรมหลัก</b> <b>๑) จัดตั้งคณะกรรมการบริหารความต่อเนื่อง (BCM Committee) เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารจัดการความต่อเนื่อง (Business Continuity Management: BCM)</b> <b>๒) จัดตั้งคณะทำงานบริหารความต่อเนื่อง (BCP Committee) เพื่อจัดทำแผนบริหารความต่อเนื่องและดำเนินการ</b>						<b>ปี ๒๕๖๕</b> - มีแผนบริหารความต่อเนื่องของ รร.นรต. <b>ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๙</b> - บุคลากร และ นร.นรต. มีความเข้าใจ - ระดับความพร้อมในการปฏิบัติตามแผน BCP ของบุคลากรและ นร.นรต. อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ - มีการทดสอบการดำเนินงานตามแผน BCP อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง			๑/๒/๓/๔	๘	/	



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
ตามแผนงาน สื่อสารและประชาสัมพันธ์ แผนฯ ๓) กำหนด RTO (Recovery Time Objective) ของระบบงานและกระบวนการที่สำคัญของ รร.นรต. พร้อมดำเนินการทดสอบและเตรียมความพร้อมเพื่อให้มั่นใจต่อการดำเนินการเมื่อเกิดเหตุในกรณีฉุกเฉิน ๔) สื่อสารและประชาสัมพันธ์ กระตุ้นสร้างความตระหนัก และรับรู้เข้าใจในการดำเนินการ/ปฏิบัติการตามแผน BCP ในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน												
โครงการที่ ๔.๑.๔ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการอาจารย์และครูฝึกโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การเรียนการสอนในภาคการศึกษาที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๕						ร้อยละ ๑๐๐ ของการสัมมนาอาจารย์และครูฝึกโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่สอนและฝึกในภาคการศึกษาที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๕			โครงการ (เพิ่มเติม) ปรากฏในภาคผนวก	๔	๘	/
โครงการที่ ๔.๑.๕ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการตามมาตรฐานคุณวุฒิ เรื่อง “การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นเป้าหมาย Outcome – based education (OBE)”						<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนคณะวิชาที่พัฒนาการเรียนการสอนและหลักสูตรสังกัดคณะด้วยแนวคิด OBE</li> <li>- คณาจารย์และบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕ ของกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>- ผลลัพธ์และผลผลิตที่คณาจารย์นำไปพัฒนาการเรียนการสอน/รายละเอียดของรายวิชา (มคอ.๓) และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของรายวิชา</li> </ul>			โครงการ (เพิ่มเติม) ปรากฏในภาคผนวก	๔	๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
						(มคอ.๕) ตลอดจนพัฒนากิจกรรม การเรียนการสอนในแต่ละรายวิชาตาม ความคาดหวังของหลักสูตร (Expected Learning Outcomes) (ELO) - อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการสามารถวิ เคราะห์ผลการเรียนรู้แบบมุ่งผลลัพธ์ การเรียนรู้ และสามารถพัฒนาหลักสูตรได้						
โครงการที่ ๔.๑.๖ การสัมมนาและตรวจ ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ระดับหลักสูตร ระดับคณะฯ หรือหน่วยงานเทียบเท่า และระดับสถาบัน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕						- หน่วยงานรับผิดชอบในการบริหาร หลักสูตร - ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียน นายร้อยตำรวจ - หน่วยงานสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน ๙ หน่วยงาน	๒๑๒,๓๔๕		โครงการ (เพิ่มเติม) ปรากฏใน ภาคผนวก	๓/๔	๘	/
โครงการที่ ๔.๑.๗ ประกวดแนวปฏิบัติ ที่ดี (Good Practice)						ระดับความสำเร็จของหน่วยงานและ บุคลากรทุกระดับ ที่มีต่อการปรับปรุง คุณภาพและค้นพบแนวทางการปฏิบัติที่ดี นำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ร่วมกัน			โครงการ (เพิ่มเติม) ปรากฏใน ภาคผนวก	๓/๔	๘	/
<b>แผนงานที่ ๔.๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทฤษฎี (HCM) รองรับการเปลี่ยนแปลง</b>												
โครงการที่ ๔.๒.๑ การจัดทำแผนบริหาร อัตรากำลังรองรับการเปลี่ยนแปลงด้าน นโยบายและเทคโนโลยีดิจิทัล <b>กิจกรรมหลัก</b> ๑) ประมาณการอัตรากำลังที่พิจารณา จากอุปสงค์ อุปทานของอัตรากำลังของ องค์กร (Demand and Supply) โดย การวิเคราะห์อัตรากำลังส่วนขาด และ						<b>ปี ๒๕๖๖</b> - มีแผนอัตรากำลังระยะสั้นและยาว เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี <b>ปี ๒๕๖๘</b> - มีกลไกในการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ - ผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) มีแนวโน้มดีขึ้น				๓/๔	๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>ส่วนเกิน เช่น การวิเคราะห์จำนวนนักศึกษา นรต. เต็มเวลา (Full Time Equivalent Student : FTES) เทียบเท่าต่อจำนวนอาจารย์ประจำ</p> <p>๒) ออกแบบการประเมินภาระงานในปัจจุบันของบุคลากรทุกระดับตำแหน่ง</p> <p>๓) กำหนดความสำคัญ จำแนกกลุ่มลำดับประเภทของงาน และกำหนดเกณฑ์สัดส่วนการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>๔) วิเคราะห์และประเมินสถานะปัจจุบันขององค์กรในเรื่องอัตรา กำลังสามารถใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๕) การบริหารจัดการผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) เช่น ค่าใช้จ่ายต่อบุคลากรลดลง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบุคลากรเพิ่มขึ้น จำนวนผลงานนวัตกรรมต่อบุคลากรเพิ่มขึ้น</p>						<p>ปี ๒๕๖๙</p> <p>- ผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) มีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p>						
<p>โครงการที่ ๔.๒.๒ การส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร เพื่อทำหน้าที่กำหนดกรอบแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงานและเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากร</p>						<p>ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙</p> <p>- ระดับความผูกพันของบุคลากรด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม แยกตามกลุ่มบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น ทุกปี</p>				๑/๒	๑-๙	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
บุคคล แผนงานและงบประมาณ เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน ๒) จัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร การระบุพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง (Expectation Behavior) โดยเน้นด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นผู้นำ การคำนึงสิทธิมนุษยชน การคำนึงถึงความ เป็น ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ที่ดี ๓) จัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมวัฒนธรรม และ ค่านิยมองค์กร ที่ มุ่งเน้นการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสื่อสารแบบ สองทาง เช่น กิจกรรม Town Hall Meeting กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน โครงการส่งเสริมวัฒนธรรม อาทิ กิจกรรม “งานได้ผล คนเป็นสุข” กิจกรรม “ประกวดคุณธรรม จริยธรรม” ๔) สำรวจความพึงพอใจ ความผูกพัน ของบุคลากร การส่งเสริมวัฒนธรรมและ ค่านิยมองค์กร												
โครงการที่ ๔.๒.๓ การบริหารฐานสมรรถนะ ทรัพยากรบุคคล (Competency Base Management) และการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) <b>กิจกรรมหลัก</b> ๑) จัดตั้งคณะทำงาน เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดสมรรถนะทรัพยากรบุคคล						<b>ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙</b> - ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Assessment) ลดลง อย่างต่อเนื่องทุกปี				๑-๔	๑-๙	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>( Competency Base Management) ประเมิน และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะทำงาน และเลขานุการคณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงาน ด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณ เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</p> <p>๒) ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อกำหนดและจัดทำคู่มือสมรรถนะทรัพยากรบุคคล (Competency Base Management) ทั้งในด้าน สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหารจัดการ และสมรรถนะตามหน้าที่งาน โดยแยกตามตำแหน่ง/กลุ่มบุคลากร อาทิ การพัฒนาคณาจารย์ อาจต้องมีการยื่นขอรับรองสมรรถนะวิชาชีพอาจารย์ตามกรอบมาตรฐานสหราชอาณาจักร (UKPSF) การแลกเปลี่ยนคณาจารย์ในด้านการเรียนการสอน และการวิจัยกับต่างประเทศ การจัดสัมมนา ระดับนานาชาติ การบริหารจัดการคุณภาพทุกหลักสูตรของคณะตามมาตรฐาน AUN QA</p>												



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>๓) ประเมินสมรรถนะบุคลากร (Competency Assessment) และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)</p> <p>๔) ประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ และติดตามผลการพัฒนาและฝึกอบรม</p>												
<p>โครงการที่ ๔.๒.๔ การพัฒนาขีดความสามารถ (Up Skill) ด้านการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศและทักษะอนาคต (Future Skills) ให้แก่บุคลากร และ นรต. กิจกรรมหลัก</p> <p>๑) วิเคราะห์ และประเมินทักษะภาษาอังกฤษตามกรอบมาตรฐานการวัดระดับความสามารถทางด้านภาษาที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล (Common European Framework of Reference for Languages: CEFR) และทักษะอนาคต (Future Skills) ที่จำเป็น</p> <p>๒) ออกแบบหลักสูตรและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม</p> <p>๓) กำหนดเกณฑ์ระดับความสามารถทางด้านภาษาให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๔) ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม</p> <p>๕) ประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้ และติดตามผลการพัฒนาและฝึกอบรม</p>						<p>ปี ๒๕๖๖</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๕๐ ของเป้าหมาย</li> </ul> <p>ปี ๒๕๖๗</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย</li> </ul> <p>ปี ๒๕๖๘</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมาย</li> </ul>			๔	๘	/	





ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p><b>โครงการที่ ๔.๒.๕</b> การพัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรระดับบริหาร รองรับการเปลี่ยนแปลง (Professional Leadership Development Program)</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) วิเคราะห์ และประเมินความจำเป็น/ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม</p> <p>๒) ออกแบบหลักสูตรและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม (Training Road Map)</p> <p>๓) ดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม</p> <p>๔) ประเมินและติดตามผลการพัฒนาและฝึกอบรม</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๕</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีโปรแกรมการพัฒนากุศลกรระดับบริหาร (Training Road Map: TRM)</li> <li>ร้อยละ ๓๐ ของผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม TRM</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๗</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ ๖๐ ของผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม TRM</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๘-๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ร้อยละ ๘๐ ของผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาตาม TRM</li> </ul>				๒/๔	๑-๙	/
<p><b>โครงการที่ ๔.๒.๖</b> การเสริมสร้างการบริหารจัดการความรู้</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาออกแบบ และจัดทำกระบวนการบริหารจัดการความรู้ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยให้หน่วยงานเจ้าของกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ คณะทำงาน และอย่างน้อยต้องมีหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล แผนงานและงบประมาณ เทคโนโลยี ดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงาน</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๖</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีกระบวนการและคู่มือการจัดการความรู้</li> <li>มีองค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ รวมถึงความเชี่ยวชาญในศาสตร์ตำรวจ และการบังคับใช้กฎหมายอย่างน้อย ๓ องค์ความรู้</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>มีองค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ รวมถึงความเชี่ยวชาญในศาสตร์ตำรวจและการ</li> </ul>				๔	๘	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p>๒) ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนำองค์ความรู้ไปใช้ในวิถีการปฏิบัติงานประจำวัน</p> <p>๓) จัดตั้งเครือข่ายการจัดการความรู้ในทุกระดับของโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน</p> <p>๔) จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ เช่น KM Forum, KM Role Model, การจัดทำคู่มือการจัดการความรู้ การจัดทำบันทึกองค์ความรู้ อาทิ บทเรียนแห่งความสำเร็จ (Lesson Learned/ Best Practice) จากการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ รวมถึงความเชี่ยวชาญในศาสตร์ตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย</p> <p>๕) การจัดกิจกรรม KM Day เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่เป็นเลิศและผลงานทางวิชาการ</p> <p>๖) ติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการความรู้ นำเสนอต่อ รร.นรต. และใช้ทบทวนการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง</p>						<p>บังคับใช้กฎหมายอย่างน้อย ๓ องค์ความรู้</p> <p><u>ปี ๒๕๖๙</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการทบทวนกระบวนการและคู่มือการจัดการความรู้</li> <li>- มีองค์ความรู้ที่เกิดจากการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ รวมถึงความเชี่ยวชาญในศาสตร์ตำรวจและการบังคับใช้กฎหมายอย่างน้อย ๓ องค์ความรู้</li> </ul>						



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ										สนับสนุน		
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
แผนงานที่ ๔.๓ การจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร และ นรต.												
<p>โครงการที่ ๔.๓.๑ การปรับปรุงระบบน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคให้ได้มาตรฐานกิจกรรมหลัก</p> <p>๑) ตรวจสอบระบบน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคของ รร.นรต. เพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้มาตรฐานน้ำประปา</p> <p>๒) กำหนดแผนและแนวทางในการปรับปรุงระบบน้ำ พร้อมจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินการ</p> <p>๓) ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔) กำกับติดตาม และตรวจสอบผลการปรับปรุงระบบน้ำ</p> <p>๕) ติดตามประเมินผลความคิดเห็น/ความพึงพอใจของบุคลากรและ นรต. ต่อคุณภาพน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค</p>						<p>ปี ๒๕๖๕</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>คุณภาพน้ำประปาเพื่อการอุปโภคบริโภค เป็นไปตามมาตรฐานที่ รร.นรต. กำหนด</li> <li>ระดับความพึงพอใจของบุคลากร และ นรต. ต่อระบบน้ำประปาอยู่ในระดับมาก (๔.๒๐ ขึ้นไป)</li> </ul> <p>ปี ๒๕๖๖</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความพึงพอใจของบุคลากร และ นรต. ต่อระบบน้ำประปาอยู่ในระดับมากขึ้นทุกปี</li> </ul>			อก.	๓	๔	/
<p>โครงการที่ ๔.๓.๒ โครงการพัฒนาอาคารและสถานที่ให้มีความทันสมัยและพร้อมรองรับการใช้งานให้เหมาะสมกับการใช้งานตามการแบ่งโซนพื้นที่</p> <p>กิจกรรมหลัก</p> <p>๑) ตรวจสอบอาคารและสถานที่ของ รร.นรต. เพื่อกำหนดแนวทาง การปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้มีความพร้อมต่อการจัดการเรียนการสอน และเป้าหมาย</p>						<p>ปี ๒๕๖๖</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ระดับความพึงพอใจของบุคลากร และ นรต. ต่ออาคารและสถานที่อยู่ในระดับมาก (๔.๒๐ ขึ้นไป)</li> </ul>	๔๑๒๕๕๐๐	ศบค.	๔	๑/๖	/	



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
ที่กำหนดตามการใช้งานของแต่ละโซนพื้นที่ ๒) กำหนดแผนและแนวทางในการปรับปรุงอาคารสถานที่ พร้อมจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินการ ๓) ดำเนินการตามแผน ๔) กำกับติดตาม และตรวจสอบผลการพัฒนาและปรับปรุงอาคารและสถานที่ ๕) ติดตามประเมินผลความคิดเห็น/ความพึงพอใจของบุคลากรและ นร.นรต. ต่ออาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศของ รร.นรต.												
<p>โครงการที่ ๔.๓.๓ โครงการสืบสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริในการยกระดับคุณภาพชีวิต</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) กำหนดแผนงานและกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการสืบสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริในการยกระดับคุณภาพชีวิต</p> <p>๒) ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด</p> <p>๓) กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด</p> <p>๔) ประเมินผลการดำเนินการ และรายงานผลต่อ รร.นรต.</p>						ปี ๒๕๖๖ - มีแผนอัตรากำลังระยะสั้นและยาว เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง			อก.	๑/๒/๔	๑/๔/๕/๖ /๘/๙	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
<p><b>โครงการที่ ๔.๓.๔</b> โครงการจัดการรายได้ของหน่วยงานในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการจัดการรายได้ เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบการดำเนินงาน โดยใช้แนวทางในการสื่อสารการประชาสัมพันธ์</p> <p>๒) กำหนดแผนงานและกิจกรรมในการส่งเสริมให้มีการจัดการรายได้ของหน่วยงานในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แผนการระดมทุนพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสวัสดิการของนักเรียนนายร้อยตำรวจ</li> <li>- จัดตั้งมูลนิธินายร้อยตำรวจ/กองทุน รร.นรต.</li> </ul> <p>๓) สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ให้กับข้าราชการตำรวจ นักเรียนนายร้อยตำรวจ นักเรียนอบรม ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง และบุคลากรในสังกัด</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๖</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละ ๑๐๐ สำเร็จตามแผนงานโครงการ</li> </ul>			รร.นรต.	๑/๓/๔	๒/๔/๕/๖ /๗	/
<p><b>โครงการที่ ๔.๓.๕</b> โครงการส่งเสริมการจัดการขยะโดยนำแนวคิดการลดขยะโดยนำแนวคิดการลดขยะให้เหลือศูนย์ (Zero Waste)</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) กำหนดแผนงานและกิจกรรมในการส่งเสริมการลดขยะในองค์กรของ</p>						<p><b>ปี ๒๕๖๕</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปริมาณขยะลดลงจากปีฐานร้อยละ ๑๐</li> </ul> <p><b>ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๙</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปริมาณขยะลดลงจากปีฐานมากขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ทุกปี</li> </ul>		อก.	๒	๖	/	



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
บุคลากร และ นรต. เช่น กิจกรรมส่งเสริมการใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก การลดการใช้แก้ว/หลอดพลาสติกในการจัดอบรมสัมมนา เป็นต้น ๒) ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนด ๓) กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด ๔) ประเมินผลการดำเนินการ และรายงานผลต่อ รร.นรต.												
โครงการที่ ๔.๓.๖ โครงการจัดสวัสดิการพิเศษเพื่อเป็นการจูงใจบุคลากรที่มีคุณภาพในกระบวนการสรรหานายตำรวจปกครอง กิจกรรมหลัก ๑) ศึกษาแนวทางในการจัดสวัสดิการพิเศษ รวมถึงกำหนดแนวทางในการสรรหานายตำรวจปกครอง ๒) ออกแบบและวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการจัดสวัสดิการพิเศษแก่นายตำรวจปกครอง และสำรวจความคาดหวังและความต้องการต่อแนวทางในการจัดสวัสดิการพิเศษดังกล่าว ๓) นำเสนอ นรต.พิจารณา เพื่อกำหนดสวัสดิการพิเศษแก่นายตำรวจปกครอง ๔) สื่อสารและประชาสัมพันธ์สวัสดิการพิเศษ ให้แก่บุคลากรและ นรต. รับรู้						ปี ๒๕๖๕ - ระดับการรับรู้ของบุคลากร และ นรต. ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ - ระดับความพึงพอใจของกลุ่มนายตำรวจปกครองต่อสวัสดิการพิเศษอยู่ในระดับดีมาก (ระดับ ๔.๒๕) - อัตราการสมัครเข้าเป็นนายตำรวจปกครองเพิ่มสูงขึ้นกว่าปีฐาน (ปี ๒๕๖๔)	๗๕๑๒๐๐		ปค., อก.	๑/๒/๔	๑/๕	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ								สนับสนุน				
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
๕) ติดตามประเมินผลการดำเนินการ เพื่อนำเสนอ รร.นรต.												
<p><b>โครงการที่ ๕.๓.๗</b> โครงการสร้างลานกีฬาและสวนสุขภาพเพื่อส่งเสริมการรักษาสุขภาพให้แข็งแรง</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) ดำเนินการกำหนดแผนงานและแบบลานกีฬา/สวนสุขภาพ รวมถึงแผนการดำเนินการโครงการฯ</p> <p>๒) นำเสนอ รร.นรต. เพื่อพิจารณาจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน</p> <p>๓) ดำเนินการตามแบบและแผนการดำเนินงาน</p> <p>๔) กำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงาน และแบบฯ</p>						ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ - ร้อยละ ๑๐๐ ของความสำเร็จของโครงการในการปรับปรุงสนามแบดมินตันให้เป็นสถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาให้เป็นมาตรฐาน			ศฝต.	๔	๑/๙	/
<p><b>โครงการที่ ๕.๓.๘</b> โครงการตรวจโรคผ่านระบบออนไลน์ (TeleMedicine)</p> <p><b>กิจกรรมหลัก</b></p> <p>๑) กำหนดแผนงานการดำเนินงานประเมินทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการโครงการตรวจโรคผ่านระบบออนไลน์</p> <p>๒) กำหนดเงื่อนไข เกณฑ์การเข้ารับบริการ รูปแบบ วิธีการตรวจ และจัดส่งยาการเบิกจ่าย</p>						ปี ๒๕๖๖ - ระดับความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากร และ นร.นรต. ต่อการให้บริการด้านสวัสดิการของ รร.นรต.			อก.	-	๙	/



ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ							สนับสนุน					
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และกิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					เป้าหมาย/ตัวชี้วัดสำคัญ	งบประมาณ		หมายเหตุ/ หน่วย รับผิดชอบ	อัตลักษณ์	ค่านิยม	เป้า ประสงค์
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		งบดำเนินงาน	งบลงทุน				
๓) สื่อสารไปยังบุคลากร และ นรต. ทราบ ๔) ดำเนินการตามแผนงานโครงการที่กำหนด ๕) ติดตามและประเมินผลโครงการ												
<b>โครงการที่ ๔.๓.๙</b> โครงการจัดทำระบบแจ้งปัญหาประปา ไฟฟ้าโรงเรียนนายร้อยตำรวจออนไลน์ <b>กิจกรรมหลัก</b> ๑) กำหนดแผนการดำเนินการและออกแบบพิมพ์เขียวระบบแจ้งปัญหาประปา ไฟฟ้า ของ ร.น.รต. ๒) ดำเนินการตามแผน และพัฒนาระบบฯ ตามที่ออกแบบไว้ ๓) ทดสอบระบบ และประเมินประสิทธิภาพระบบแจ้งปัญหา ๔) สื่อสารและประชาสัมพันธ์ ๕) ดำเนินการใช้งานระบบตามแผนที่กำหนด ๖) ติดตามและประเมินผลการใช้งานระบบแจ้งปัญหา						<b>ปี ๒๕๖๕</b> - ระดับความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบแจ้งปัญหาอยู่ในระดับ “ดี” ขึ้นไป		อก., สทว.	-	-	/	





## ส่วนที่ ๕ การบริหารจัดการความเสี่ยง

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน โครงการ และยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณจึงได้ทำการวิเคราะห์ความเสี่ยง เพื่อให้สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมปัจจัยด้านอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของ ร.ร.นรต. ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังนี้

### ๑. ระดับและเกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยง

ในการหาระดับความเสี่ยงได้มีการหาความสัมพันธ์ระหว่าง “โอกาสในการเกิดความเสี่ยง (Likelihood: L) และระดับผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยง (Impact: I) ตามแนวทางที่กำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนี้

#### ระดับความเสี่ยงก่อนบริหารความเสี่ยง

โอกาสในการเกิดความเสี่ยง (Likelihood: L)	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
	๔	๘	๑๒	๑๖	๒๐
	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
	๒	๔	๖	๘	๑๐
	๑	๒	๓	๔	๕

#### ระดับผลกระทบที่เกิดจากความเสี่ยง (Impact : I)

เกณฑ์ในการประเมิน	1	2	3	4	5
โอกาสเกิด (L : Likelihood)	ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเท่ากับ 100%	ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเท่ากับ 95 - 99%	ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเท่ากับ 90 - 94%	ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเท่ากับ 81 - 89%	ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนเท่ากับ 80%
ผลกระทบ (I : Impact)	ไม่มีการชะงักงันของกระบวนการดำเนินการ	มีผลกระทบต่อการบวนการเล็กน้อย	มีผลกระทบต่อการกระบวนการปานกลาง	มีผลกระทบต่อการกระบวนการอย่างรุนแรง	ต้องหยุดการดำเนินการและไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ
การเฝ้าระวังโอกาสเกิดตาม Trigger Point และการส่งสัญญาณเตือนล่วงหน้า (Early Warning)	Watch เฝ้าดูปกติ	Inform แจ้งผู้เกี่ยวข้องพิจารณาปรับเปลี่ยนแผน (แบบปกติ)	Alarm แจ้ง ผู้เกี่ยวข้องพิจารณาปรับเปลี่ยนแผน (แบบเร่งด่วน)	Response ต้องปรับเปลี่ยนแผน	Urgently Response ต้องปรับเปลี่ยนแผนแบบเร่งด่วน
ระยะเวลาในการติดตาม	รายเดือน				



## ๒. ประเมินความเสี่ยงของแผนงานดำเนินงาน

เป้าหมายของแผนงาน (Leading KPI)	ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor)	สาเหตุ (Root Cause)	มาตรการจัดการความเสี่ยง ในปัจจุบัน (Existing Control)	ระดับความเสี่ยง ก่อนบริหาร ความเสี่ยง		
				L	I	LxI
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ผดุงไว้ซึ่งวินัย วัฒนธรรม เพื่อสร้างความผูกต่อสังคมอย่างยั่งยืน						
แผนงานที่ ๑.๑ การสืบสานพระราชดำริในการยกระดับคุณภาพชีวิต						
จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามเป้าหมาย	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	เกิดภัยพิบัติ และโรคระบาดที่ขัดขวาง การจัดกิจกรรม	ทบทวนและกำหนดช่องทางการจัดกิจกรรม ทางเลือก เช่น ผ่านออนไลน์ เป็นต้น	๓	๔	๑๒
แผนงานที่ ๑.๒ การเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมกิจกรรมในการช่วยเหลือสังคม						
จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐ ตามเป้าหมาย	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	บุคลากรขาดการมีส่วนร่วม	สื่อสาร ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรม	๒	๒	๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันคุณภาพการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการสู่มาตรฐานระดับโลก						
แผนงานที่ ๒.๑ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน						
ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร เพิ่มสูงขึ้นทุกปี	ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร ไม่มีความเที่ยงตรง หรือตรงกับ สภาพความเป็นจริง	ผู้ตรวจประเมินขาดความเข้าใจในเกณฑ์ การประเมินที่แท้จริง	อบรมและพัฒนาความรู้ด้านการประเมิน คุณภาพหลักสูตรให้แก่คณาจารย์ และ บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการประเมินผล	๔	๓	๑๒
มีการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาโดยใช้เกณฑ์ที่มีความ ทันสมัยและเป็นสากล AUN-QA ในระดับหลักสูตร และ EDPEX ในระดับสถาบัน	บุคลากรในหน่วย มีความรู้ด้าน AUN-QA และ EDPEX ไม่มาก เท่าที่ควร	- เป็นเกณฑ์ใหม่ที่มีความทันสมัย จึงต้องศึกษาเพิ่มเติม - มีการปรับย้ายบุคลากรเข้าและออก ทำให้การศึกษาเกณฑ์ใหม่และการ เตรียมความพร้อมไม่ต่อเนื่อง	จัดอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการประเมิน คุณภาพการศึกษา ในเกณฑ์ที่มีความทันสมัย เช่น AUN-QA และ EDPEX	๒	๒	๔



เป้าหมายของแผนงาน (Leading KPI)	ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor)	สาเหตุ (Root Cause)	มาตรการจัดการความเสี่ยง ในปัจจุบัน (Existing Control)	ระดับความเสี่ยง ก่อนบริหาร ความเสี่ยง		
				L	I	LxI
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดันคุณภาพการศึกษา วิจัย และการบริการวิชาการสู่มาตรฐานระดับโลก						
แผนงานที่ ๒.๒ การยกระดับคุณภาพของงานวิจัยและงานวิชาการทางด้านวิชาชีพตำรวจ						
ได้รับการเผยแพร่และตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ	คุณภาพของงานวิจัย และ ผลงานวิชาการไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานระดับนานาชาติ กำหนด	นักวิจัย อาจารย์ และนักเรียนนายร้อย ตำรวจ ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ และ ประสบการณ์ในการเผยแพร่และตีพิมพ์ ผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติ	อบรมและพัฒนาความรู้ด้านการทำงานวิจัย และการเขียนผลงานสำหรับการตีพิมพ์ นานาชาติ	๓	๓	๙
จำนวนผลงานวิจัย/งานวิชาการ ที่ถูกนำไปใช้งานจริง	คุณภาพของงานวิจัย และ ผลงานวิชาการไม่ได้ตามเกณฑ์ หรือตรงตามความต้องการของ ตลาดการวิจัย	นักวิจัย อาจารย์ และนักเรียนนายร้อย ตำรวจ ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการ เขียนผลงานวิจัย	อบรมและพัฒนาความรู้ด้านการทำงานวิจัย และการเขียนผลงานสำหรับการตีพิมพ์ นานาชาติ	๒	๔	๘
จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย	คุณภาพของงานวิจัย และ ผลงานวิชาการไม่ได้ตามเกณฑ์ หรือตรงตามความต้องการของ ตลาดการวิจัย	นักวิจัย อาจารย์ และนักเรียนนายร้อย ตำรวจ ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการ เขียนผลงานวิจัย	อบรมและพัฒนาความรู้ด้านการทำงานวิจัย และการเขียนผลงานสำหรับการตีพิมพ์ นานาชาติ	๒	๔	๘



เป้าหมายของแผนงาน (Leading KPI)	ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor)	สาเหตุ (Root Cause)	มาตรการจัดการความเสี่ยง ในปัจจุบัน (Existing Control)	ระดับความเสี่ยง ก่อนบริหาร ความเสี่ยง		
				L	I	LxI
<b>แผนงานที่ ๒.๓ การพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ</b>						
สร้างภาคีเครือข่ายและขยายขอบเขต การให้บริการด้านวิชาการ วิจัย และ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สู่ระดับ นานาชาติ	ภาคีเครือข่ายไม่ให้ความร่วมมือ ตามที่คาดหวัง	การประสานงานไม่เพียงพอต่อการ เชื่อมหรือต่อการสร้างความร่วมมือ ในภาคีเครือข่าย	สร้างความร่วมมือในระดับหน่วยงาน และ หา Key Person เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ก่อนการลงนามสัญญา	๒	๓	๖
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล</b>						
<b>แผนงานที่ ๓.๑ การยกระดับการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล</b>						
สัดส่วนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ เรียนการสอน	บุคลากรไม่สามารถคัดเลือก เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ บูรณาการในการจัดการเรียน การสอนได้	บุคลากรไม่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้	อบรมและพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการศึกษา	๒	๒	๔
<b>แผนงานที่ ๓.๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนานิเวศดิจิทัล (Digital Environment)</b>						
ร้อยละความสำเร็จตามแผนแม่บท ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ฝ่ายบริหารไม่เห็นด้วยกับ การลงทุนที่จำเป็นต้องใช้ งบประมาณสูง	ฝ่ายบริหารขาดความเข้าใจ และความ สำคัญของการพัฒนาระบบเทคโนโลยี	จัดทำรายงานผลการศึกษาความเป็นไปได้ และความคุ้มค่าในการลงทุน เพื่อเป็น ข้อมูลประกอบการพิจารณาและตัดสินใจ	๓	๔	๑๒
มีระบบ ERP เพื่อการบริหารจัดการ	ฝ่ายบริหารไม่เห็นด้วยกับ การลงทุนที่จำเป็นต้องใช้ งบประมาณสูง	ฝ่ายบริหารขาดความเข้าใจ และ ความสำคัญของการพัฒนาระบบ เทคโนโลยี	จัดทำรายงานผลการศึกษาความเป็นไปได้ และความคุ้มค่าในการลงทุน เพื่อเป็น ข้อมูลประกอบการพิจารณาและตัดสินใจ	๓	๔	๑๒



เป้าหมายของแผนงาน (Leading KPI)	ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor)	สาเหตุ (Root Cause)	มาตรการจัดการความเสี่ยง ในปัจจุบัน (Existing Control)	ระดับความเสี่ยง ก่อนบริหาร ความเสี่ยง		
				L	I	LxI
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มศักยภาพพื้นฐานให้สามารถร่วมนำการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนพันธกิจในทุกมิติ</b>						
<b>แผนงานที่ ๔.๑ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย</b>						
มีรายงานป้อนกลับ (Feedback Report) ผลการประเมิน PMQA/ EdPEx / AUNQA	ผลการดำเนินงานด้านคุณภาพไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	บุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา	อบรม และให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถนำแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ได้จริง อย่างมีประสิทธิภาพ	๓	๓	๙
<b>แผนงานที่ ๔.๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (HCM) รองรับการเปลี่ยนแปลง</b>						
ผลสำเร็จของการทบทวนแผนอัตรากำลังระยะสั้นและยาวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี	แผนอัตรากำลังไม่สะท้อนต่อความต้องการขององค์กรที่แท้จริง ทำให้อาจส่งปัญหาต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้	ขาดข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดอัตรากำลังที่แท้จริง	จัดทำข้อมูลสารสนเทศ ด้านการบริหารอัตรากำลัง ให้ครบถ้วนทุกมิติก่อน จึงจัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและยาว	๔	๒	๘
<b>แผนงานที่ ๔.๓ การจัดการสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร และนักเรียนนายร้อยตำรวจ</b>						
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรและนักเรียนนายร้อยตำรวจ	กิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการไม่สอดคล้องหรือไม่ตรงต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร และนักเรียนนายร้อยตำรวจ	ผู้จัดทำโครงการ/กิจกรรมขาดข้อมูลความต้องการของบุคลากร และนักเรียนนายร้อยตำรวจที่แท้จริง	จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนทุกมิติ ก่อนดำเนินการโครงการ/กิจกรรม	๒	๒	๔



## แนวทางการขับเคลื่อน ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

### การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ไปสู่การปฏิบัติเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ผู้บริหารหน่วยงานย่อยในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ใช้เป็นกรอบทิศทางในการบริหารงาน โดยถ่ายทอดแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ ไปสู่ทุกหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล สนับสนุน ติดตาม ประเมินผลการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และให้พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจแก่หน่วยงานในสังกัดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายของแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ โดยสื่อสารประชาสัมพันธ์ ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยรองรับ และติดตามการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่มีความถูกต้องและเป็นไปในรูปแบบเดียวกัน

๒. ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ นำโครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วย

๓. พิจารณาสับสนุนงบประมาณรายจ่ายของหน่วยที่ได้รับจัดสรรจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

๔. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณต่อโรงเรียนนายร้อยตำรวจ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามเหตุผล ความจำเป็นและความเหมาะสม โดยเสนอผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจเพื่อพิจารณาตามลำดับชั้น

๕. การประสานกับหน่วยงานราชการ ภาคเอกชน องค์กรการกุศล เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินงาน หรือการพิจารณาจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อหารายได้สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ให้เสนอผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจเพื่อพิจารณาก่อน

๖. ให้หน่วยงานรับผิดชอบหลักตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ จัดทำ รายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) โดยรายงานผลตามตัวชี้วัดให้ฝ่ายแผนและงบประมาณ (งานตัวชี้วัด) กองบังคับการ อำนวยการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

### การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผล จะดำเนินการออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ การติดตาม และการประเมินผล

๑. การติดตาม (Monitoring) ให้งานแผนของแต่ละหน่วยงานในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ติดตามผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ในส่วนที่ได้รับมอบหมายตามแผนพัฒนาฯ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน และครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน รายงานผลให้โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผ่านกองบังคับการอำนวยการฝ่ายแผนและงบประมาณ (งานตัวชี้วัด) กองบังคับการอำนวยการ

๒. การประเมินผล (Evaluation) ให้ฝ่ายแผนและงบประมาณ(งานตัวชี้วัด) กองบังคับการอำนวยการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ รวบรวมผลการติดตามของหน่วยงานในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด (KPI Template) ของแผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และรายงานผลให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน และครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน

