

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(8)

(8)

คำถาม

ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนามูลค่าที่มาจากท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน  
ในการปฏิบัติราชการ (ให้ตอบตามความเหมาะสมของภารกิจของส่วนราชการ)

**HOW**

**8 การพัฒนามูลค่าที่มาจากท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า**

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(8)

A	1 การตั้งเป้าหมาย	2 การวางแผนดำเนินงาน	3 แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า	<b>1</b> การตั้งเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ใน 2 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การเปิดโอกาสให้บุคลากรท้องถิ่นขึ้นตำแหน่งบริหาร</li><li>การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในตำแหน่งสำคัญ</li></ul>	<b>2</b> การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ใน 5 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง</li><li>การศึกษายุทธศาสตร์องค์กรปีงบประมาณ 2551(ข1)</li><li>การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ(ข2)</li><li>การวางแผนขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้แก่ แผนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า</li><li>การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน</li></ul>	<b>3</b> การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ใน 2 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่แสดงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</li><li>การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุปบทเรียนได้ต่อไป</li></ul>
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการกำหนดเป้าหมาย	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการวางแผนดำเนินงาน	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการกำหนดประเมินและตัวชี้วัด
1 Beginning	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด
2 Basically Effectiveness	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด
3 Mature	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้โอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด
4 Advanced	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด
5 Role Model	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(8)

D	1		2		3	
	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร	ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร			
การวัดการ กระบวนการ การพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นให้มีโอกาส ก้าวหน้า	1 การปฏิบัติตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจอย่างครบถ้วน</li><li>การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ</li><li>การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน</li></ul>	2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผน และมีความรับผิดชอบตามที่ กำหนดไว้	3 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเพียร พยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทนในการดำเนินการ สู่ผลสำเร็จอย่างไม่มีข้อท้อ			
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5			
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการปฏิบัติตามแผน	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความ รับผิดชอบ	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจ			
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มี โอกาสก้าวหน้าและทำได้ครอบคลุม 20% ของ ขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเพียงบางส่วน (1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจ เพียงบางส่วน (1-20%)			
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มี โอกาสก้าวหน้าและทำได้ครอบคลุม 40% ของ ขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเป็นบางส่วน (21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจ เป็นบางส่วน (21-40%)			
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มี โอกาสก้าวหน้าและทำได้ครอบคลุม 60% ของ ขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจ ประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)			
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มี โอกาสก้าวหน้าและทำได้ครอบคลุม 80% ของ ขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจ เป็นส่วนใหญ่ (61-80%)			
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มี โอกาสก้าวหน้าและทำได้ครอบคลุม 100% ของ ขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจ เกือบทั้งหมด (81-100%)			

# การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(8)

L	การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(8)										
	1	2	3								
	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร								
การจัดการ กระบวนการ การพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นให้มีโอกาส ก้าวหน้า	1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกระบวนการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสนำหน้า 2 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนคือ • การติดตามประเมินตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ได้โดยใช้ ข้อมูลจริง • การเปรียบเทียบค่าของผลสัมฤทธิ์กับค่าเป้าหมาย ครบตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ • การนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	2. การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นให้มีโอกาสนำหน้าไปสู่การสร้างนวัตกรรม ใน 3 ขั้นตอนคือ • การสรุปบทเรียนจากกรณีศึกษา • การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม • การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบก้าวกระโดด	3. การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้ มีโอกาสนำหน้าไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกระบวนการอื่นและ/หรือ องค์กรอื่น								
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5								
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใด ในการติดตามประเมินผล	ไม่มีการดำเนินการใดในการสรุปบทเรียนและ สร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	ไม่มีการดำเนินการใด ในการนำผลของการปรับปรุงกระบวนการไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้								
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มี โอกาสก้าวหน้าครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่นใน องค์กร								
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มี โอกาสก้าวหน้าครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน										
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มี โอกาสก้าวหน้าครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น								
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มี โอกาสก้าวหน้าครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน										
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มี โอกาสก้าวหน้าครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบ ก้าวกระโดด	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่น ในองค์กรและองค์กรอื่น								

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(8)

I	1											2											3										
	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)											การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น											การมีแนวทางที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายองค์กร										
การจัดการกระบวนการ พัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นให้มีโอกาส ก้าวหน้า	1 กระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า มีความสอดคล้องกัน 2 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"><li>กำหนดเป้าหมาย</li><li>กำหนดแผนงาน (วิธีการ)</li><li>การปฏิบัติตามแผนงาน</li><li>การวัดประเมินผลพัธ์</li><li>การเรียนรู้สู่การปรับปรุง</li></ul>											2 การบูรณาการกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้าทั้ง 3 ระบบคือ <ul style="list-style-type: none"><li>ระบบตัววัด</li><li>ระบบประเมิน</li><li>ระบบปรับปรุง</li></ul> ของกระบวนการนี้ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											3 การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการพัฒนามาตรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ที่สอดคล้องและมุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการขององค์กร										
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5										
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการพัฒนามาตรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า											ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											ไม่มีการจัดการกระบวนการพัฒนามาตรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร										
1 Beginning	กระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน											มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											มีการจัดการกระบวนการพัฒนามาตรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า บางประเด็น ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง										
2 Basically Effectiveness	กระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																																
3 Mature	กระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน											มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											มีการจัดการกระบวนการพัฒนามาตรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ในประเด็นส่วนใหญ่ ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง										
4 Advanced	กระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																																
5 Role Model	กระบวนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกัน ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน											มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											มีการจัดการกระบวนการพัฒนามาตรท้องถิ่นให้มีโอกาสก้าวหน้า ครบทุกประเด็น ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง										

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(9)

(9)

### คำถาม

ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาบุคลากร เพื่อ

- ให้แผนปฏิบัติการและผลการดำเนินงานเป็นการเป็นไปตามที่กำหนดไว้
- ให้เกิดความสมดุลระหว่างเป้าประสงค์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของส่วนราชการ กับความต้องการของบุคลากร ในด้านการพัฒนา การเรียนรู้ และความก้าวหน้าในการทำงาน

### HOW

#### 9 การพัฒนาบุคลากรเพื่อ

- ให้ทำงานได้ตามแผนปฏิบัติการและบรรลุผล
- ให้เกิดความสมดุลระหว่างเป้าประสงค์กับความต้องการของบุคลากร

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(9)




A	1	2	3
	การตั้งเป้าหมาย	การวางแผนดำเนินงาน	แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากร	<b>1</b> การตั้งเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรใน 2 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none"><li>เพื่อให้ทำงานได้ตามแผนปฏิบัติการและผลการดำเนินงานที่กำหนดไว้</li><li>เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างเป้าประสงค์องค์กรกับความต้องการของบุคลากรด้านการเรียนรู้และความก้าวหน้าในงาน</li></ul>	<b>2</b> การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อการพัฒนาบุคลากรใน 5 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง</li><li>การศึกษายุทธศาสตร์องค์กรปีงบประมาณ 2551(ข1)</li><li>การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ(ข2)</li><li>การวางแผนขั้นตอนวิธีการดำเนินงานได้แก่แผนการพัฒนาบุคลากร</li><li>การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน</li></ul>	<b>3</b> การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินในการพัฒนาบุคลากรด้วยการดำเนินการ 2 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่แสดงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</li><li>การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อไปสู่การสรุปบทเรียนได้ต่อไป</li></ul>
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดๆในการกำหนดเป้าหมาย	ไม่มีการดำเนินการใดๆในการวางแผนดำเนินงาน	ไม่มีการดำเนินการใดๆในการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด
1 Beginning	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด
2 Basically Effectiveness	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด
3 Mature	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด
4 Advanced	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด
5 Role Model	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรครบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(9)

D	1	2	3
	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร	ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร
การจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากร	<b>1</b> การปฏิบัติตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบถ้วน</li><li>การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ</li><li>การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน</li></ul>	<b>2</b> การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผน และมีความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้	<b>3</b> การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทนในการดำเนินการสู่ผลสำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ
ค่าคะแนน	<div><div>012345</div></div>	<div><div>012345</div></div>	<div><div>012345</div></div>
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการปฏิบัติตาม	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจ
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเพียงบางส่วน (1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน (1-20%)
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนน้อย (21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนน้อย (21-40%)
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)



การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(9)

L	1		2		3	
	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด		การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร	
การจัดการ กระบวนการ การพัฒนาบุคลากร	<b>1</b> การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกระบวนการพัฒนาบุคลากร 2 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> <li>การติดตามประเมินแผนการประเมินที่กำหนดไว้ได้โดยใช้ข้อมูลจริง</li> <li>การเปรียบเทียบค่าของผลสัมฤทธิ์กับเป้าหมาย ครบตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้</li> <li>การนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>		<b>2</b> การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินการพัฒนาบุคลากร นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> <li>การสรุปบทเรียนจากกรณีศึกษา</li> <li>การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม</li> <li>การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบก้าวกระโดด</li> </ul>		<b>3</b> การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น	
ค่าคะแนน						
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการติดตามประเมินผล		ไม่มีการดำเนินการใดใดในการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด		ไม่มีการดำเนินการใดใดในการนำผลการปรับปรุงกระบวนการไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		มีการสรุปบทเรียน		มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่นในองค์กร	
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน					
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม		มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น	
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน					
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด		มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่นในองค์กรและองค์กรอื่น	

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(9)

I	1	2	3
	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)	การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น	การมีแนวทางที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและการและเป้าหมายองค์กร
การจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากร	<b>1</b> กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีความสอดคล้องกัน 2 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"><li>กำหนดเป้าหมาย</li><li>กำหนดแผนงาน (วิธีการ)</li><li>การปฏิบัติตามแผนงาน</li><li>การวัดประเมินผลลัพธ์</li><li>การเรียนรู้สู่การปรับปรุง</li></ul>	<b>2</b> การบูรณาการกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 ระบบคือ <ul style="list-style-type: none"><li>ระบบตัววัด</li><li>ระบบประเมิน</li><li>ระบบปรับปรุง</li></ul> ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	<b>3</b> การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการพัฒนาบุคลากร	ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่มีการจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
1 Beginning	กระบวนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดีระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากรบางส่วนประเด็น ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
2 Basically Effectiveness	กระบวนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดีระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
3 Mature	กระบวนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดีระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในประเด็นส่วนใหญ่ ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
4 Advanced	กระบวนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดีระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
5 Role Model	กระบวนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด ที่มีความสอดคล้องที่ดีระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากรครบทุกประเด็น ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(10)

(10)

คำถาม

ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่ การอบรมบุคลากรใหม่ จริยธรรม การบริหารจัดการ การพัฒนาภาวะผู้นำ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

**HOW**

**10 การให้การศึกษาและฝึกอบรม**

•ให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ 7 ประการ

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(10)

A	1 การตั้งเป้าหมาย	2 การวางแผนดำเนินงาน	3 แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การจัดการกระบวนการ การศึกษาและฝึกอบรม	1 การตั้งเป้าหมายของการให้การศึกษาและฝึกอบรม ใน 7 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การอบรมบุคลากรใหม่</li><li>การอบรมเรื่องจริยธรรม</li><li>การอบรมเรื่องการบริหารจัดการ</li><li>การอบรมเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำ</li><li>การอบรมเรื่องความปลอดภัย</li><li>การอบรมเรื่องอาชีพอนามัย</li><li>การอบรมเรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</li></ul>	2 การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อการศึกษาและฝึกอบรม ใน 5 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง</li><li>การศึกษายุทธศาสตร์องค์กรปีงบประมาณ 2551 (ข1)</li><li>การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ (ข2)</li><li>การวางแผนขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้แก่ แผนการให้การศึกษาและฝึกอบรม</li><li>การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน</li></ul>	3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่เป็นระบบในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ใน 2 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่แสดงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</li><li>การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุปบทเรียนได้ต่อไป</li></ul>
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการกำหนดเป้าหมาย	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการวางแผนดำเนินงาน	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด
1 Beginning	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด ในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด
2 Basically Effectiveness	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด ในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด
3 Mature	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด ในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด
4 Advanced	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด ในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด
5 Role Model	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการให้การศึกษาและฝึกอบรมครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด ในการให้การศึกษาและฝึกอบรม ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(10)

D	1											2											3										
	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน											ความรับผิดชอบของบุคลากร											ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร										
การจัดการ กระบวนการ การให้การศึกษา และฝึกอบรม	<b>1</b> การปฏิบัติตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> <li>การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบถ้วน</li> <li>การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ</li> <li>การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน</li> </ul>											<b>2</b> การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผน และมีความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้											<b>3</b> การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทนในการดำเนินการสู่ผลสำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ										
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5										
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการปฏิบัติตามแผน											ไม่มีการดำเนินการใดใดในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ											ไม่มีการดำเนินการใดใดในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน (1-20%)										
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการให้การศึกษาและฝึกอบรมและทำได้ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเพียงบางส่วน (1-20%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนน้อย (21-40%)										
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการให้การศึกษาและฝึกอบรมและทำได้ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนน้อย (21-40%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)										
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการให้การศึกษาและฝึกอบรมและทำได้ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)										
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการให้การศึกษาและฝึกอบรมและทำได้ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)										
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการให้การศึกษาและฝึกอบรมและทำได้ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)										

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(10)

L	1		2		3	
	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง		การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด		การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร	
การจัดท กระบวนการ การให้การศึกษา และฝึกอบรม	<b>1</b> การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกระบวนการ ให้การศึกษาและฝึกอบรม 7 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> <li>การติดตามประเมินแผนการประเมินที่กำหนดไว้ ได้โดยใช้ข้อมูลจริง</li> <li>การเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย ครบถ้วนตัวชี้วัดที่กำหนดไว้</li> <li>การนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานอย่าง ต่อเนื่อง</li> </ul>		<b>2</b> การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานการ ให้การศึกษาและฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> <li>นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> <li>การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม</li> <li>การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบ ก้าวกระโดด</li> </ul> </li> </ul>		<b>3</b> การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงการให้การศึกษาและ ฝึกอบรมไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกระบวนการอื่นและ/หรือ องค์กรอื่น	
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5		0 1 2 3 4 5		0 1 2 3 4 5	
0 No evidence	ไม่มีมีการดำเนินการใดใด ในการติดตามประเมินผล		ไม่มีมีการดำเนินการใดใดในการสรุปบทเรียนและ สร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด		ไม่มีมีการดำเนินการใดใด ในการนำผลการปรับปรุงกระบวนการไปแลกเปลี่ยน เรียนรู้	
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการให้ การศึกษาและฝึกอบรมครอบคลุม 20% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		มีการสรุปบทเรียน		มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่น ในองค์กร	
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการให้ การศึกษาและฝึกอบรมครอบคลุม 40% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน					
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการให้ การศึกษาและฝึกอบรมครอบคลุม 60% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม		มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น	
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการให้ การศึกษาและฝึกอบรมครอบคลุม 80% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน					
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการให้ การศึกษาและฝึกอบรมครอบคลุม 100% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไป ปรับปรุงแบบก้าวกระโดด		มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่น ในองค์กรและองค์กรอื่น	

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(10)

I	1	2	3
	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)	การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น	การมีแนวทางที่มุ่งผลสำเร็จ ตามความต้องการและเป้าหมายองค์กร
การจัดการ กระบวนการ การให้การศึกษา และฝึกอบรม	1 กระบวนการให้การศึกษาและฝึกอบรมมีความ สอดคล้องกัน 7 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดเป้าหมาย</li> <li>กำหนดแผนงาน (วิธีการ)</li> <li>การปฏิบัติตามแผนงาน</li> <li>การวัดประเมินผลลัพธ์</li> <li>การเรียนรู้สู่การปรับปรุง</li> </ul>	2 การบูรณาการกระบวนการให้การศึกษาและ ฝึกอบรม ทั้ง 3 ระบบคือ <ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบตัววัด</li> <li>ระบบประเมิน</li> <li>ระบบปรับปรุง</li> </ul> ของกระบวนการนี้ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการ ทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	3 การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการ กระบวนการให้การศึกษาและฝึกอบรมที่มุ่งสู่ ผลสำเร็จตาม ความต้องการและเป้าหมายขององค์กร
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการให้การศึกษา และฝึกอบรม	ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการให้ การศึกษาและฝึกอบรมที่สอดคล้องและช่วยเสริมการ ทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่มีการจัดการกระบวนการให้การศึกษาและ ฝึกอบรมที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กร
1 Beginning	กระบวนการให้การศึกษาและฝึกอบรมครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริม การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการให้การศึกษาและ ฝึกอบรม บางประเด็น ที่มุ่งผลสำเร็จตาม เป้าหมายองค์กรโดยตรง
2 Basically Effectiveness	กระบวนการให้การศึกษาและฝึกอบรมครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
3 Mature	กระบวนการให้การศึกษาและฝึกอบรมครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริม การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการให้การศึกษาและ ฝึกอบรม ในประเด็นส่วนใหญ่ ที่มุ่งผลสำเร็จ ตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
4 Advanced	กระบวนการให้การศึกษาและฝึกอบรมครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
5 Role Model	กระบวนการให้การศึกษาและฝึกอบรมครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ ดีระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริม การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการให้การศึกษาและ ฝึกอบรมครบทุกประเด็น ที่มุ่งผลสำเร็จ ตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(11)

(11)

### คำถาม

- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไร ในการหาความจำเป็นและความต้องการเพื่อการฝึกอบรมจากบุคลากรทั่วไป หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชา (#)
- ส่วนราชการนำความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมดังกล่าวมาประกอบการพัฒนานาบุคลากรอย่างไร
- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไร ในการนำความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการมาช่วยในการพัฒนานาบุคลากร (#)

### HOW

#### 11.1 การหาความต้องการการฝึกอบรม

#### 11.2 การนำความต้องการการอบรมมาพัฒนานาบุคลากร

#### 11.3 การนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนานาบุคลากร



การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(11)

A	1											2											3										
	การตั้งเป้าหมาย											การวางแผนดำเนินงาน											แผนการประเมินและตัวชี้วัด										
การจัดทำกระบวนการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร	1 การตั้งเป้าหมายของการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 3 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การพัฒนาบุคลากร</li><li>การพัฒนาบุคลากร</li><li>การพัฒนาบุคลากร</li></ul>											2 การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อการพัฒนาบุคลากร 3 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การพัฒนาบุคลากร</li><li>การพัฒนาบุคลากร</li><li>การพัฒนาบุคลากร</li></ul>											3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนการประเมินในการพัฒนาบุคลากร 3 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การพัฒนาบุคลากร</li><li>การพัฒนาบุคลากร</li><li>การพัฒนาบุคลากร</li></ul>										
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5										
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการกำหนดเป้าหมาย											ไม่มีการดำเนินการใดใดในการวางแผนดำเนินงาน											ไม่มีการดำเนินการใดใดในการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด										
1 Beginning	มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 20% ของประเด็นที่กำหนด											มีการวางแผนดำเนินการในการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 20% ของประเด็นที่กำหนด											มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 20% ของประเด็นที่กำหนด										
2 Basically Effectiveness	มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 40% ของประเด็นที่กำหนด											มีการดำเนินการในการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 40% ของประเด็นที่กำหนด											มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 40% ของประเด็นที่กำหนด										
3 Mature	มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 60% ของประเด็นที่กำหนด											มีการดำเนินการในการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 60% ของประเด็นที่กำหนด											มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 60% ของประเด็นที่กำหนด										
4 Advanced	มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 80% ของประเด็นที่กำหนด											มีการดำเนินการในการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 80% ของประเด็นที่กำหนด											มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 80% ของประเด็นที่กำหนด										
5 Role Model	มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 100% ของประเด็นที่กำหนด											มีการดำเนินการในการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 100% ของประเด็นที่กำหนด											มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากร 100% ของประเด็นที่กำหนด										

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(11)

D	1											2											3										
	การปฏิบัติงานตามแผนดำเนินงาน											ความรับผิดชอบของบุคลากร											ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร										
การจัดการกระบวนการ การหาความต้องการ การพัฒนา บุคลากรและการนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากร	<b>1</b> การปฏิบัติงานตามแผนดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> <li>การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบถ้วน</li> <li>การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li> <li>การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน</li> </ul>											<b>2</b> การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผน และมีความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้											<b>3</b> การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทนในการดำเนินการสู่ผลสำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ										
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5										
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการปฏิบัติงานตามแผน											ไม่มีการดำเนินการใดใดในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ											ไม่มีการดำเนินการใดใดในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(1-20%)										
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการหาความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรและการนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเพียงบางส่วน(1-20%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(21-40%)										
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการหาความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรและการนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนน้อย(21-40%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)										
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการหาความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรและการนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนน้อย(41-60%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจส่วนใหญ่(61-80%)										
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการหาความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรและการนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนน้อย(61-80%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)										
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการหาความต้องการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรและการนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)										

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(11)

L	1		2		3	
	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร			
การจัดการ กระบวนการ การพัฒนาต้องการ องค์ความรู้ในการ พัฒนาบุคลากรและ การนำความรู้ใน องค์กรมาพัฒนา บุคลากร	<b>1</b> การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกระบวนการหาความต้องการบุคลากรและพัฒนาบุคลากร และการนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากร ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การติดตามประเมินแผนการประเมินที่กำหนดไว้ได้โดยใช้ข้อมูลจริง</li><li>การเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย ครบตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้</li><li>การนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง</li></ul>	<b>2</b> การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินการหาความต้องการบุคลากรและพัฒนาบุคลากร และการนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากร ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"><li>การสรุปสร้างนวัตกรรมใน 3 ขั้นตอนคือ</li><li>การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม</li><li>การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบก้าวกระโดด</li></ul>	<b>3</b> การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงการหาความต้องการบุคลากรและพัฒนาบุคลากรและการนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากร ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกระบวนการอื่นและองค์กรอื่น			
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5			
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการติดตามประเมินผล	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการนำผลการปรับปรุงกระบวนการไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการหาความต้องการบุคลากรและพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่นในองค์กร			
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการหาความต้องการบุคลากรและพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด					
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการหาความต้องการบุคลากรและพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น			
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการหาความต้องการบุคลากรและพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด					
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการหาความต้องการบุคลากรและพัฒนาบุคลากรครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่นในองค์กรและองค์กรอื่น			

## การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(11)

I	1	2	3
การวัดการ กระบวนการ การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมมา พัฒนาบุคลากรและ การนำความรู้ใน องค์ความรู้มาพัฒนา บุคลากร	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)	การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น	การมีแนวทางที่มุ่งสู่ผลสำเร็จ ตามความต้องการและเป้าหมายองค์กร
0 No evidence	1 กระบวนการหาความรู้ในองค์ความรู้ในองค์กรมีความสอดคล้องกัน 3 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"><li>กำหนดเป้าหมาย</li><li>กำหนดแผนงาน (วิธีการ)</li><li>การปฏิบัติตามแผนงาน</li><li>การวัดประเมินผลสัมฤทธิ์</li><li>การเรียนรู้สู่การปรับปรุง</li></ul>	2 การบูรณาการกระบวนการหาความรู้ในองค์ความรู้ในองค์กรทั้ง 3 ระบบคือ <ul style="list-style-type: none"><li>ระบบตัววัด</li><li>ระบบประเมิน</li><li>ระบบปรับปรุง</li></ul> ของกระบวนการนี้ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	3 การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการหาความรู้ในองค์ความรู้ในองค์กรที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
1 Beginning	กระบวนการหาความรู้ในองค์ความรู้ในองค์กรมีความสอดคล้องกัน 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ต่อเนื่องกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการหาความรู้ในองค์ความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่มีการจัดการกระบวนการหาความรู้ในองค์ความรู้ในองค์กรที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
2 Basically Effectiveness	กระบวนการหาความรู้ในองค์ความรู้ในองค์กรมีความสอดคล้องกัน 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ต่อเนื่องกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการบางประเด็น ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
3 Mature	กระบวนการหาความรู้ในองค์ความรู้ในองค์กรมีความสอดคล้องกัน 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ต่อเนื่องกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการในประเด็นส่วนใหญ่ ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
4 Advanced	กระบวนการหาความรู้ในองค์ความรู้ในองค์กรมีความสอดคล้องกัน 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ต่อเนื่องกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
5 Role Model	กระบวนการหาความรู้ในองค์ความรู้ในองค์กรมีความสอดคล้องกัน 100% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ต่อเนื่องกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการหาความรู้ในองค์ความรู้ในองค์กรที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยตรง