

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ข(4)

(4)

คำถาม

- ส่วนราชการมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการแจ้งผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้แก่บุคลากรรายบุคคลอย่างไร (#)
- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในการทำงานที่มุ่งเน้นผลประโยชน์และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (#)

HOW

4.1 การจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

- รวมถึงการแจ้งผล
- เพื่อให้พัฒนาและปรับปรุงงาน

4.2 การจัดระบบการยกย่องชมเชยจูงใจ

- เพื่อให้มีขวัญกำลังใจ
- เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพ
- เพื่อให้มีจิตสำนึกที่เน้นประโยชน์ของผู้รับบริการ

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ข(4)

A	1 การตั้งเป้าหมาย	2 การวางแผนดำเนินงาน	3 แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การจัดกระบวนการจัดระบบประเมินผลการทำงานและการจัดการเรียนรู้	<p>1 การตั้งเป้าหมายของการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 4 ประเด็นคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงงาน เพื่อใช้ขวัญกำลังใจ เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีจิตสำนึกที่เนิ่นนาระยะยาวของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 	<p>2 การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อการจัดการระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 5 ขั้นตอนคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง การศึกษาทิศทางศาสตร์องค์การปีงบประมาณ 2551 (ข1) การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ(ข2) การวางแผนขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้แก่ แผนการจัดการระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและแผนการจัดการเรียนการสอนตามแผนกลยุทธ์ การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน 	<p>3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่เป็นระบบในการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 2 ขั้นตอนคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่แสดงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุปบทเรียนต่อไป
คำแนะนำ	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	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 4 ประเด็นคือ	มีการทำแผนดำเนินการในการจัดการระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 5 ขั้นตอน	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 2 ขั้นตอน
2 Basically Effectiveness	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 4 ประเด็นคือ	มีการทำแผนดำเนินการในการจัดการระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 5 ขั้นตอน	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 2 ขั้นตอน
3 Mature	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 4 ประเด็นคือ	มีการทำแผนดำเนินการในการจัดการระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 5 ขั้นตอน	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 2 ขั้นตอน
4 Advanced	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 4 ประเด็นคือ	มีการทำแผนดำเนินการในการจัดการระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 5 ขั้นตอน	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 2 ขั้นตอน
5 Role Model	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 4 ประเด็นคือ	มีการทำแผนดำเนินการในการจัดการระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 5 ขั้นตอน	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนใน 2 ขั้นตอน

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ข(4)

D	1										2										3									
	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน										ความรับผิดชอบของบุคลากร										ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร									
การจัดการ กระบวนการ การจัดระบบ ประเมินและแจ้งผล การปฏิบัติงานและ การจัดระบบการ ยกย่องชมเชยผู้ใจ	1 การปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">การอธิบายข้อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบถ้วนการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน										2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผน และมีความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้										3 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										ไม่มีการดำเนินการใดใดในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจ									
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยผู้ใจและทำ"ได้ครบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด										บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเพียงบางส่วน(1-20%)										บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(1-20%)									
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยผู้ใจและทำ"ได้ครบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด										บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนน้อย(21-40%)										บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนน้อย(21-40%)									
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยผู้ใจและทำ"ได้ครบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด										บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)										บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)									
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยผู้ใจและทำ"ได้ครบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด										บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่(61-80%)										บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(61-80%)									
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยผู้ใจและทำ"ได้ครบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด										บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)										บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)									

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ข(4)

	1 การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร
การจัดระบบ กระบวนการ การปรับปรุง ประเมินและแจ้ง ผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุง การยกย่องชมเชย ใจ	1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกระบวนการ จัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการ จัดระบบการยกย่องชมเชยใจ ใน 3 ขั้นตอนคือ • การติดตามประเมินตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ ได้โดยใช้ข้อมูลจริง • การเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย ครบตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ • การนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินการจัดระบบ ประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการ ยกย่องชมเชยใจ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ใน 3 ขั้นตอนคือ • การสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติงานตามแผน • การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม • การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบก้าวกระโดด	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงการจัดระบบประเมิน และแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่อง ชมเชยใจ ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกระบวนการอื่นและ/ หรือองค์กรอื่น
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการติดตามประเมินผล	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการสรุปบทเรียนและ สร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการนำผลการปรับปรุงกระบวนการไป แลกเปลี่ยนเรียนรู้
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดระบบประเมิน และแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่อง ชมเชยใจ ครบร้อยละ 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่น ในองค์กร
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดระบบประเมิน และแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่อง ชมเชยใจ ครบร้อยละ 40% ของขั้นตอนที่กำหนด		
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดระบบประเมิน และแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่อง ชมเชยใจ ครบร้อยละ 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดระบบประเมิน และแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่อง ชมเชยใจ ครบร้อยละ 80% ของขั้นตอนที่กำหนด		
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดระบบประเมิน และแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่อง ชมเชยใจ ครบร้อยละ 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุง แบบก้าวกระโดด	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่น ในองค์กรและองค์กรอื่น

การประเมินตามค่าหมวด 5 ข้อ 5.1 ข(4)

I	1										2										3									
	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)										การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่ สอดคล้องกับกระบวนการอื่น										การมีแนวทางที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายองค์กร									
การจัดการ กระบวนการ และแจ้งผลการ ปฏิบัติงานและการ จัดระบบการยกย่อง ชมเชยใจ	1 กระบวนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยใจ มี ความสอดคล้องกัน 4 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none">กำหนดเป้าหมายกำหนดแผนงาน (วิธีการ)การปฏิบัติงานตามแผนงานการวัดประเมินผลสัมฤทธิ์การเขียนรู้สู่การปรับปรุง										2 การบูรณาการการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงาน และการจัดระบบการยกย่องชมเชยใจ ทั้ง 3 ระบบคือ <ul style="list-style-type: none">ระบบตัววัดระบบประเมินระบบปรับปรุง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง										3 การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการการวัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยใจ ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร									
ค่าคะแนน	0	1	2	3	4	5					0	1	2	3	4	5					0	1	2	3	4	5				
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยใจ 20% ของ ขั้นตอนที่กำหนด										ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการกำหนดทิศทาง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง										ไม่มีการจัดการกระบวนการกำหนดทิศทาง ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร									
1 Beginning	กระบวนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยใจครอบคลุม 40% ของ ขั้นตอนที่กำหนด										มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง										มีการจัดการกระบวนการกำหนดทิศทาง ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยตรง									
2 Basically Effectiveness	กระบวนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยใจครอบคลุม 60% ของ ขั้นตอนที่กำหนด										มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง										มีการจัดการกระบวนการกำหนดทิศทาง ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยตรง									
3 Mature	กระบวนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยใจครอบคลุม 80% ของ ขั้นตอนที่กำหนด										มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง										มีการจัดการกระบวนการกำหนดทิศทาง ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยตรง									
4 Advanced	กระบวนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยใจครอบคลุม 100% ของ ขั้นตอนที่กำหนด										มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง										มีการจัดการกระบวนการกำหนดทิศทาง ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยตรง									
5 Role Model	กระบวนการจัดระบบประเมินและแจ้งผลการปฏิบัติงานและการจัดระบบการยกย่องชมเชยใจครอบคลุม 100% ของ ขั้นตอนที่กำหนด										มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง										มีการจัดการกระบวนการกำหนดทิศทาง ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรโดยตรง									

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(5)

(5)

คำถาม

ส่วนราชการมีวิธีการกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างไร (#)

HOW

5 การกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(5)

A	1	2	3
	การตั้งเป้าหมาย	การวางแผนดำเนินงาน	แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การจัดการกระบวนการ การกำหนด คุณลักษณะและ ทักษะบุคลากร	1 การตั้งเป้าหมายของการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ใน 2 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none">• สมรรถนะหลัก (Core competency)• สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency)	2 การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากร ใน 5 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">• การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง• การศึกษายุทธศาสตร์องค์กรปีงบประมาณ 2551 (ข1)• การจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ(ข2)• การวางแผนขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้แก่ แผนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร• การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน	3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่เป็นระบบในการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ใน 2 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">• การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่แสดงถึงความสำเร็จ ของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้• การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุป บทเรียนได้ต่อไป
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 ในการกำหนดประเมินและตัวชี้วัด
1 Beginning	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการกำหนดคุณลักษณะและ ทักษะบุคลากร ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดประเมินและตัวชี้วัดในการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากร ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด
2 Basically Effectiveness	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการกำหนดคุณลักษณะและ ทักษะบุคลากร ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดประเมินและตัวชี้วัดในการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากร ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด
3 Mature	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการกำหนดคุณลักษณะและ ทักษะบุคลากร ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดประเมินและตัวชี้วัดในการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากร ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด
4 Advanced	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการกำหนดคุณลักษณะและ ทักษะบุคลากร ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดประเมินและตัวชี้วัดในการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากร ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด
5 Role Model	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการกำหนดคุณลักษณะและ ทักษะบุคลากร ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดประเมินและตัวชี้วัดในการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากร ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(5)

D	1		2		3	
	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน		ความรับผิดชอบของบุคลากร		ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร	
การจัดการ กระบวนการ การกำหนด คุณลักษณะ และทักษะ บุคลากร	1 การปฏิบัติตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบถ้วน การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน 		2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินงานตามแผน และมีความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้		3 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทนในการดำเนินงานสู่ผลสำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ	
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5		0 1 2 3 4 5		0 1 2 3 4 5	
0 No evidence	ไม่มี การดำเนินการใดใดในการปฏิบัติตามแผน		ไม่มี การดำเนินการใดใดในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ		ไม่มี การดำเนินการใดใดในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจ	
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรและทำได้ครบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด		บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเพียงบางส่วน(1-20%)		บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(1-20%)	
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรและทำได้ครบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด		บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนน้อย(21-40%)		บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนน้อย(21-40%)	
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรและทำได้ครบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด		บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)		บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)	
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรและทำได้ครบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด		บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่(61-80%)		บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(61-80%)	
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรและทำได้ครบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด		บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)		บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)	

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(5)

L	1		2		3	
	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร			
การจัดกร กระบวนการ การกำหนด คุณลักษณะและ ทักษะบุคลากร	1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกระบวนการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร 2 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">การติดตามประเมินตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ได้ โดยใช้ข้อมูลจริงการเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย ครบตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้การนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงาน กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะ บุคลากร นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">การสรุปบทเรียนจากกรณีปฏิบัติตามแผนการนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรมการนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบ ก้าวกระโดด	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากรไปแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5			
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการติดตามประเมินผล	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการสรุป บทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุง แบบก้าวกระโดด	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการนำผลการปรับปรุงกระบวนการไป แลกเปลี่ยนเรียนรู้			
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากรครอบคลุม 20% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับ กระบวนการอื่นในองค์กร			
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากรครอบคลุม 40% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน					
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากรครอบคลุม 60% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น			
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากรครอบคลุม 80% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน					
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากรครอบคลุม 100% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและ ไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับ กระบวนการอื่นในองค์กรและองค์กรอื่น			

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(5)

I	1						2						3					
	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)						การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น						การมีแนวทางที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตาม ความต้องการและเป้าหมายองค์กร					
การจัดการ กระบวนการ การกำหนด คุณลักษณะและ ทักษะบุคลากร	1 กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรมีความสอดคล้องกัน 2 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป้าหมาย กำหนดแผนงาน (วิธีการ) การปฏิบัติตามแผนงาน การวัดประเมินผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้สู่การปรับปรุง 						2 การบูรณาการการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากรทั้ง 3 ระบบคือ <ul style="list-style-type: none"> ระบบตัววัด ระบบประเมิน ระบบปรับปรุง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง						3 การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการกระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร					
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5						0 1 2 3 4 5						0 1 2 3 4 5					
0 No evidence	ไม่มี ความสอดคล้องกัน ในกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากร						ไม่มี การบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการ กำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ที่สอดคล้อง และช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง						ไม่มี การจัดการกระบวนการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากรที่กำหนด ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร					
1 Beginning	กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ตรงระหว่างกัน ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน						มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริม การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง						มีการจัดการกระบวนการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากรบางประเด็น ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยตรง					
2 Basically Effectiveness	กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ตรงระหว่างกัน ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																	
3 Mature	กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ตรงระหว่างกัน ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน						มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริม การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง						มีการจัดการกระบวนการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากรในประเด็น ส่วนใหญ่ ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรโดยตรง					
4 Advanced	กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ตรงระหว่างกัน ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																	
5 Role Model	กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ตรงระหว่างกัน ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน						มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริม การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง						มีการจัดการกระบวนการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครบทุก ประเด็น ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรโดยตรง					

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(6)

(6)

คำถาม




- ส่วนราชการมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง และรักษาบุคลากรไว้อย่างไร
- ในการสรรหา ว่าจ้าง และรักษาบุคลากร ส่วนราชการได้คำนึงถึงวัฒนธรรมและความคิดของบุคลากร และของชุมชนที่ส่วนราชการตั้งอยู่อย่างไร (ให้ส่วนราชการตอบตามความเหมาะสมของภารกิจของส่วนร

HOW

6 การสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากร

- ด้วยการคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากรและชุมชน

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(6)

A	1 การตั้งเป้าหมาย	2 การวางแผนดำเนินงาน	3 แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การจัดการกระบวนการ การสรรหาว่าจ้าง และการรักษาบุคลากร	1 การตั้งเป้าหมายของการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากร ใน 2 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none"> • การดำเนินงานที่บรรลุตามความต้องการของบุคลากร • การดำเนินงานที่บรรลุตามความต้องการของบุคลากร 	2 การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากร ใน 5 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> • การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง • การศึกษายุทธศาสตร์องค์กรที่มีประมาณ 2551 (ข1) • การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ (ข2) • การวางแผนขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้แก่ แผนการสรรหาว่าจ้างและแผนการรักษาบุคลากร • การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน 	3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่เป็นระบบในการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากร ใน 2 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> • การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่แสดงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ • การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุปบทเรียนได้ต่อไป
ค่าคะแนน			
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการกำหนดเป้าหมาย	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการวางแผนดำเนินงาน	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด
1 Beginning	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด
2 Basically Effectiveness	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด
3 Mature	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด
4 Advanced	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด
5 Role Model	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(6)

D	1											2											3										
	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน											ความรับผิดชอบของบุคลากร											ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร										
การจัดการกระบวนการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากร	1 การปฏิบัติตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> • การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบถ้วน • การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ • การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน 											2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผน และมีความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้											3 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงปรารถนาและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทนในการดำเนินการสู่ผลสำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ										
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5										
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการปฏิบัติตามแผนการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากร											ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ											ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความพึงปรารถนาและมุ่งมั่นตั้งใจ										
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเพียงบางส่วน(1-20%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความพึงปรารถนาและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(1-20%)										
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นบางส่วน(21-40%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความพึงปรารถนาและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นบางส่วน(21-40%)										
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความพึงปรารถนาและมุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)										
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่(61-80%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความพึงปรารถนาและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(61-80%)										
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความพึงปรารถนาและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)										

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(6)

L	1		2		3	
	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงการสรรหาว่าจ้าง และการรักษาบุคลากร ที่ดีขึ้นในองค์กร			
การจัดการ กระบวนการ การสรรหาว่าจ้าง และการรักษา บุคลากร	1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกระบวนการ สรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากร 2 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนคือ • การติดตามประเมินผลตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ ได้โดยใช้ข้อมูลจริง • การเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย ครบตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ • การนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงาน อย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงาน การสรรหาว่าจ้างและการรักษาบุคลากร นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน 3 ขั้นตอนคือ • การสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติดีตามแผน • การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม • การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบ ก้าวกระโดด	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงการสรรหาว่าจ้าง และการรักษาบุคลากร ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ กระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			
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 ในการนำผลการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้			
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการสรรหาว่าจ้าง และการรักษาบุคลากรครบคลุม 20% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่น ในองค์กร			
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการสรรหาว่าจ้าง และการรักษาบุคลากรครบคลุม 40% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน					
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการสรรหาว่าจ้าง และการรักษาบุคลากรครบคลุม 60% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น			
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการสรรหาว่าจ้าง และการรักษาบุคลากรครบคลุม 20% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน					
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการสรรหาว่าจ้าง และการรักษาบุคลากรครบคลุม 100% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไป ปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่น ในองค์กรและองค์กรอื่น			

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(6)

I	1	2	3
	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)	การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น	การมีแนวทางการมุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายองค์กร
การจัดทําระบบการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากร	1 กระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากรมีความสอดคล้องกัน 2 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none">กำหนดเป้าหมายกำหนดแผนงาน (วิธีการ)การปฏิบัติตามแผนงานการวัดประเมินผลลัพท์การเรียนรู้สู่การปรับปรุง	2 การบูรณาการกระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากร ทั้ง 3 ระบบคือ <ul style="list-style-type: none">ระบบตัววัดระบบประเมินระบบปรับปรุง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	3 การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการกระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากร ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากร	ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากร ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่มีการจัดการกระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากร ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
1 Beginning	กระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากรครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ตระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากร บางประเด็นที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
2 Basically Effectiveness	กระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากรครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ตระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
3 Mature	กระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากรครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ตระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากร ในประเด็นส่วนใหญ่ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
4 Advanced	กระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากรครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ตระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
5 Role Model	กระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากรครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ตระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการสรทหาว่าจ้างและการรทษาบุคลากร ครบทุกประเด็นที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(7)

(7)

คำถาม

- ส่วนราชการมีแผนในการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งบริหาร หรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักของส่วนราชการอย่างไร
- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรทั่วทั้งส่วนราชการ

HOW

7.1 การเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ

7.2 การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(7)

D	1	2	3
	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร	ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร
การเตรียมบุคลากร ในตำแหน่งสำคัญ และการสร้าง ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	1 การปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบถ้วนการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน	2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผน และมีความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้	3 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทนในการดำเนินการสู่ผลสำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ
ค่าคะแนน	<div><div>012345</div></div>	<div><div>012345</div></div>	<div><div>012345</div></div>
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการปฏิบัติตามแผน	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำได้ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเพียงบางส่วน (1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน (1-20%)
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำได้ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนน้อย (21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนน้อย (21-40%)
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำได้ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำได้ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำได้ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(7)

L	1		2		3	
	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร			
การจัดท การระบ เตรียมม ตำแหน่ง ความก หน้าที่ หน้าที่	1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การทำงาน 3 ประเด็นใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">การติดตามประเมินแผนการประเมินที่กำหนดไว้ได้โดยใช้ข้อมูลจริงการเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้การนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การทำงาน นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">การสรุปบทเรียนไปสร้างนวัตกรรมการนำบทเรียนไปปรับปรุงงานแบบก้าวกระโดด	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การทำงานไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5			
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการติดตามประเมินผล	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการนำผลของการปรับปรุงกระบวนการไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การทำงานครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่นในองค์กร			
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การทำงานครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน					
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การทำงานครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น			
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การทำงานครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน					
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การทำงานครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่นในองค์กรและองค์กรอื่น			

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(7)

I	1	2	3
	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับปรุง)	การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น	การมีแนวทางที่มุ่งสู่ผลสำเร็จ ตามความต้องการและเป้าหมายองค์กร
การจัดการ กระบวนการ การเตรียมบุคลากรใน ตำแหน่งสำคัญ และกำลังคนในหน้าที่การทำงาน	1 กระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มีความสอดคล้องกัน 3 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none">กำหนดเป้าหมายกำหนดแผนงาน (วิธีการ)การปฏิบัติตามแผนงานการวัดประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้สู่การปรับปรุง	2 การบูรณาการการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานทั้ง 3 ระบบคือ <ul style="list-style-type: none">ระบบตัววัดระบบประเมินระบบปรับปรุง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	3 การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ที่สอดคล้องและมุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้เกี่ยวข้อง	ไม่มีการจัดการกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
1 Beginning	กระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่กระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
2 Basically Effectiveness	กระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่กระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
3 Mature	กระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่กระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ในประเด็นส่วนใหญ่ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
4 Advanced	กระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่กระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
5 Role Model	กระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่กระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญและการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานครบทุกประเด็นที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง