

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(12)

(12)

คำถาม

ส่วนราชการมีวิธีการพัฒนาบุคลากรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างไร (#)

HOW

12.1 การพัฒนาบุคลากรแบบเป็นทางการ

12.2 การพัฒนาบุคลากรแบบไม่เป็นทางการ

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(12)

A	1	2	3
	การตั้งเป้าหมาย	การวางแผนดำเนินงาน	แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การวัดการกระบวนการ การพัฒนาบุคลากร ด้วยรูปแบบที่เป็น ทางการและด้วย รูปแบบที่ไม่เป็น ทางการ	1 การตั้งเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ใน 3 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none">บุคลากรเป้าหมายรูปแบบการพัฒนาแบบเป็นทางการรูปแบบการพัฒนาแบบไม่เป็นทางการ	2 การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการด้วยการดำเนินการใน 5 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องการศึกษายุทธศาสตร์องค์กรปีงบประมาณ 2551(ข1)การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ (ข2)การวางแผนขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้แก่แผนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบเป็นทางการและแผนพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบไม่เป็นทางการการระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน	3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่เป็นระบบในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ <ul style="list-style-type: none">การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่แสดงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุปบทเรียนได้ต่อไป
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	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด ในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด
2 Basically Effectiveness	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด ในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด
3 Mature	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด ในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด
4 Advanced	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด ในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด
5 Role Model	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด ในการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(12)

D	1	2	3
	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร	ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร
การจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ	1 การปฏิบัติตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบถ้วนการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน	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	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการและการทำได้ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความ รับผิดชอบเพียงบางส่วน (1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน (1-20%)
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการและการทำได้ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ (21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนน้อย (21-40%)
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการและการทำได้ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการและการทำได้ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการและการทำได้ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(12)

L	1	2	3
	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร
การจัดการ กระบวนการ การพัฒนา บุคลากรด้วย รูปแบบที่เป็น ทางการและไม่เป็น ทางการ	1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของ กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการ และด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ 3 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนคือ • การติดตามประเมินตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ ได้โดยใช้ข้อมูลจริง • การเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย ครบตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ • การนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงาน กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการ และด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน 3 ขั้นตอนคือ • การสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติตามแผน • การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม • การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบก้าวกระโดด	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการพัฒนา บุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่ เป็นทางการ 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	ไม่มีการดำเนินการใดใดในการสรุปบทเรียนและสร้าง นวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการนำผลการปรับปรุงกระบวนการไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วย รูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอน หรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่น ในองค์กร
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วย รูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอน หรือทุกขั้นตอน		
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วย รูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอน หรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วย รูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอน หรือทุกขั้นตอน		
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วย รูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด ในบาง ขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุง แบบก้าวกระโดด	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่น ในองค์กรและองค์กรอื่น

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ก(12)

I	1											2											3										
	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)											การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น											การมีแนวทางที่มุ่งสู่ผลสำเร็จ ตามความต้องการและเป้าหมายองค์กร										
การจัดการ กระบวนการ การพัฒนาบุคลากร ด้วยรูปแบบที่เป็น ทางการและด้วย รูปแบบที่ไม่เป็น ทางการ	1 กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและ ด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมีความสอดคล้องกัน 3 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none">กำหนดเป้าหมายกำหนดแผนงาน (วิธีการ)การปฏิบัติงานแผนงานการวัดประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้สู่การปรับปรุง											2 การบูรณาการกระบวนการพัฒนามาตรการด้วยรูปแบบที่เป็น ทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการทั้ง 3 ระบบคือ <ul style="list-style-type: none">ระบบตัววัดระบบประเมินระบบปรับปรุง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่ เกี่ยวข้อง											3 การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการกระบวนการพัฒนา บุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็น ทางการ ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายของ องค์กร										
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5										
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วย รูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ											ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบกระบวนการพัฒนามาตรการด้วย รูปแบบที่เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่ เกี่ยวข้อง											ไม่มีการจัดการกระบวนการพัฒนามาตรการด้วยรูปแบบที่เป็น ทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กร										
1 Beginning	กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วย รูปแบบที่ไม่เป็นทางการครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ตระหว่างกัน ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน											มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											มีการจัดการกระบวนการพัฒนามาตรการด้วยรูปแบบที่เป็น ทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการบางส่วนประเด็น ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง										
2 Basically Effectiveness	กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วย รูปแบบที่ไม่เป็นทางการครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ตระหว่างกัน ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																																
3 Mature	กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วย รูปแบบที่ไม่เป็นทางการครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ตระหว่างกัน ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน											มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											มีการจัดการกระบวนการพัฒนามาตรการด้วยรูปแบบที่เป็น ทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการในประเด็นส่วนใหญ่ ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร โดยตรง										
4 Advanced	กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วย รูปแบบที่ไม่เป็นทางการครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ตระหว่างกัน ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																																
5 Role Model	กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและด้วย รูปแบบที่ไม่เป็นทางการครอบคลุม 100% ของประเด็นที่ กำหนด มีความสอดคล้องที่ตระหว่างกัน ในบางขั้นตอนหรือทุก ขั้นตอน											มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											มีการจัดการกระบวนการพัฒนามาตรการด้วยรูปแบบที่เป็น ทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการครบทุกประเด็น ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง										

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(13)

(13)

คำถาม

ส่วนราชการส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

HOW

13 การส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(13)

A	1		2		3	
	การตั้งเป้าหมาย		การวางแผนดำเนินงาน		แผนการประเมินและตัวชี้วัด	
การจัดกิจกรรมการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>1 การตั้งเป้าหมายของการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ใน 2 ประเด็นคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความรู้ทักษะจากอบรมแบบไม่เป็นทางการ • ความรู้ทักษะจากอบรมแบบไม่เป็นทางการ 		<p>2 การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ใน 5 ขั้นตอนคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง • การศึกษายุทธศาสตร์องค์กรปีงบประมาณ 2551(ข1) • การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ(ข2) • การวางแผนขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้แก่แผนการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน • การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน 		<p>3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่เป็นระบบในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ใน 2 ขั้นตอนคือ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่แสดงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ • การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุปบทเรียนได้ต่อไป 	
ค่าคะแนน	0	1	2	3	4	5
0 No evidence	<p>ไม่มีการดำเนินการใดใดในการกำหนดเป้าหมาย</p>		<p>ไม่มีการดำเนินการใดใดในการวางแผนดำเนินงานในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>		<p>ไม่มีการดำเนินการใดใดในการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	
1 Beginning	<p>มีการกำหนดเป้าหมาย ของการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด</p>		<p>มีการทำแผนดำเนินงานในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด</p>		<p>มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด</p>	
2 Basically Effectiveness	<p>มีการกำหนดเป้าหมาย ของการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด</p>		<p>มีการทำแผนดำเนินงานในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด</p>		<p>มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด</p>	
3 Mature	<p>มีการกำหนดเป้าหมาย ของการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด</p>		<p>มีการทำแผนดำเนินงานในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด</p>		<p>มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด</p>	
4 Advanced	<p>มีการกำหนดเป้าหมาย ของการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด</p>		<p>มีการทำแผนดำเนินงานในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด</p>		<p>มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด</p>	
5 Role Model	<p>มีการกำหนดเป้าหมาย ของการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด</p>		<p>มีการทำแผนดำเนินงานในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด</p>		<p>มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด</p>	

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(13)

D	1											2											3										
	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน											ความรับผิดชอบของบุคลากร											ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร										
การจัดการกระบวนการ การส่งเสริมให้ นำความรู้และ ทักษะจากการ อบรมมาใช้ใน การปฏิบัติงาน	1 การปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบถ้วน การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ใน ทุกขั้นตอน 											2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผน และมีความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดไว้											3 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเพียร พยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทนในการดำเนินการ สู่ผลสำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ										
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 ในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการ ตามความรับผิดชอบ											ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(1-20%)										
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมให้นำความรู้ และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และทำได้ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่ กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเพียงบางส่วน(1-20%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(21-40%)										
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมให้นำความรู้ และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และทำได้ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่ กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่(21-40%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)										
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมให้นำความรู้ และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และทำได้ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่ กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(61-80%)										
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมให้นำความรู้ และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และทำได้ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่ กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่(61-80%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด(81-100%)										
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการส่งเสริมให้นำความรู้ และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และทำได้ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่ กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด(81-100%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด(81-100%)										

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(13)

	1	2	3
	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร
การวัดการ กระบวนการ การส่งเสริมให้ ความรู้และทักษะจาก การอบรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนคือ • การติดตามประเมินตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ได้โดยใช้ ข้อมูลจริง • การเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย • การนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินการส่งเสริมให้นำ ความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3 ขั้นตอนคือ • การสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติงาน • การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม • การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบก้าวกระโดด	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงการส่งเสริมให้นำความรู้และ ทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/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	ไม่มีการดำเนินการใดในการสรุปบทเรียนและสร้าง นวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	ไม่มีการดำเนินการใด ในการนำผลการปรับปรุงกระบวนการไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้นำความรู้และ ทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่นใน องค์กร
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้นำความรู้และ ทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้นำความรู้และ ทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้นำความรู้และ ทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้นำความรู้และ ทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุง แบบก้าวกระโดด	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการอื่นใน องค์กรและองค์กรอื่น

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(13)

I	1										2										3									
	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)										การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น										การมีแนวทางที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายองค์กร									
การจัดการกระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1 กระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกัน 2 ประเด็น • กำหนดได้แก่ • กำหนดเป้าหมายงาน (วิธีการ) • การปฏิบัติตามแผนงาน • การวัดประเมินผลลัพธ์ • การเรียนรู้สู่การปรับปรุง										2 การบูรณาการกระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ระบบคือ • ระบบตัววัด • ระบบประเมิน • ระบบปรับปรุง ของกระบวนการนี้ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง										3 การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเป้าหมายขององค์กร									
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5										0 1 2 3 4 5										0 1 2 3 4 5									
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน										ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานที่เกี่ยวข้อง										ไม่มีการจัดการกระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน บางประเด็น ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง									
1 Beginning	กระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดีระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน										มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง										มีการจัดการกระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยตรง									
2 Basically Effectiveness	กระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดีระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																													
3 Mature	กระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดีระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน										มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง										มีการจัดการกระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในประเด็นส่วนใหญ่ ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง									
4 Advanced	กระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดีระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																													
5 Role Model	กระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดีระหว่างกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน										มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง										มีการจัดการกระบวนการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ครบทุกประเด็น ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง									

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(14)

(14)

คำถาม

ส่วนราชการมีการประเมินประสิทธิผลของการศึกษาและการฝึกอบรมของบุคลากรอย่างไร ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการโดยรวม

HOW

14 การประเมินประสิทธิผลของการศึกษาอบรม

- ผลระดับบุคลากร
- ผลระดับองค์กร

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(14)

A	1	2	3
	การตั้งเป้าหมาย	การวางแผนดำเนินงาน	แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมิน ประสิทธิภาพ ของบุคลากร	1 การตั้งเป้าหมายของการประเมินประสิทธิภาพ ของบุคลากร ใน 2 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none">• ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร• ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	2 การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อผลการประเมินประสิทธิภาพ ของบุคลากรใน 5 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none">• การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง• การศึกษายุทธศาสตร์องค์กรปีงบประมาณ 2551(ข1)• การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ(ข2)• การวางแผนขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้แก่ แผนการ ประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร• การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน	3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่เป็นระบบ ในการประเมิน ประสิทธิภาพ ของบุคลากร ใน 2 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">• การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่แสดงถึงความสำเร็จ ของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้• การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุป บทเรียนได้ต่อไป
ค่าคะแนน	<div><div>012345</div></div>	<div><div>012345</div></div>	<div><div>012345</div></div>
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการกำหนดเป้าหมาย	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการวางแผนดำเนินงาน	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด
1 Beginning	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการประเมิน ประสิทธิภาพของการศึกษาอบรมของบุคลากร ครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการประเมินประสิทธิภาพ ของ การศึกษาอบรมของบุคลากรครอบคลุม 20% ของ ขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพ ของบุคลากร ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่ กำหนด
2 Basically Effectiveness	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการประเมิน ประสิทธิภาพของการศึกษาอบรมของบุคลากร ครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการประเมินประสิทธิภาพ ของ การศึกษาอบรมของบุคลากรครอบคลุม 40% ของ ขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพ ของบุคลากร ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่ กำหนด
3 Mature	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการประเมิน ประสิทธิภาพของการศึกษาอบรมของบุคลากร ครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการประเมินประสิทธิภาพ ของ การศึกษาอบรมของบุคลากรครอบคลุม 60% ของ ขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพ ของบุคลากร ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่ กำหนด
4 Advanced	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการประเมิน ประสิทธิภาพของการศึกษาอบรมของบุคลากร ครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการประเมินประสิทธิภาพ ของ การศึกษาอบรมของบุคลากรครอบคลุม 80% ของ ขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพ ของบุคลากร ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่ กำหนด
5 Role Model	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการประเมิน ประสิทธิภาพของการศึกษาอบรมของบุคลากร ครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการประเมินประสิทธิภาพ ของ การศึกษาอบรมของบุคลากรครอบคลุม 100% ของ ขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพ ของบุคลากร ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่ กำหนด

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(14)

D	1	2	3
	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร	ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร
การจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาอบรมของบุคลากร	1 การปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบถ้วนการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน	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	มีการปฏิบัติตามแผนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาอบรมของบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเพียงบางส่วน(1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(1-20%)
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาอบรมของบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนน้อย (21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนน้อย (21-40%)
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาอบรมของบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาอบรมของบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาอบรมของบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(14)

L	1		2		3	
	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร			
	การวัดการ กระบวนการ การประเมิน ประสิทธิภาพ ของบุคลากร	การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			
	การวัดการ กระบวนการ การประเมิน ประสิทธิภาพ ของบุคลากร	การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			
	การวัดการ กระบวนการ การประเมิน ประสิทธิภาพ ของบุคลากร	การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			
	การวัดการ กระบวนการ การประเมิน ประสิทธิภาพ ของบุคลากร	การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			
	การวัดการ กระบวนการ การประเมิน ประสิทธิภาพ ของบุคลากร	การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			
	การวัดการ กระบวนการ การประเมิน ประสิทธิภาพ ของบุคลากร	การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			
	การวัดการ กระบวนการ การประเมิน ประสิทธิภาพ ของบุคลากร	การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			
	การวัดการ กระบวนการ การประเมิน ประสิทธิภาพ ของบุคลากร	การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับกระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(14)

I	1						2						3					
	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)						การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น						การมีแนวทางที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายองค์กร					
การจัดการกระบวนการ การประเมินประสิทธิภาพ การศึกษาอบรมของบุคลากร	1 กระบวนการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร มีความสอดคล้องกัน 2 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป้าหมาย กำหนดแผนงาน (วิธีการ) การปฏิบัติตามแผนงาน การวัดประเมินผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้สู่การปรับปรุง 						2 การบูรณาการกระบวนการประเมินประสิทธิภาพ การศึกษาอบรมของบุคลากร ทั้ง 3 ระบบคือ <ul style="list-style-type: none"> ระบบตัววัด ระบบประเมิน ระบบปรับปรุง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง						3 การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากรที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร					
ค่าคะแนน	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
0 No evidence	ไม่มีมีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการประเมินประสิทธิภาพ การศึกษาอบรมของบุคลากร						ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการประเมิน ประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง						ไม่มีการจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากรที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร					
1 Beginning	กระบวนการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร ครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน						มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง						มีการจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร บางประเด็น ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง					
2 Basically Effectiveness	กระบวนการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร ครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																	
3 Mature	กระบวนการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร ครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน						มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง						มีการจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร ในประเด็นส่วนใหญ่ ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง					
4 Advanced	กระบวนการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร ครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																	
5 Role Model	กระบวนการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร ครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด ที่มีความสอดคล้อง ที่ดีระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน						มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง						มีการจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการศึกษาอบรมของบุคลากร ครบทุกประเด็น ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง					

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(15)

(15)

คำถาม

- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไร เพื่อช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน
- ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงาน มีบทบาทอย่างไรในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว

HOW

15 การช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

- เพื่อความก้าวหน้าในงาน
- พิจารณามหาบทบาทของหัวหน้างาน

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(15)

A	1 การตั้งเป้าหมาย	2 การวางแผนดำเนินงาน	3 แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การจัดการกระบวนการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเอง	1 การตั้งเป้าหมายของการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองใน 2 ประเด็นคือ <ul style="list-style-type: none">• บทบาทการสนับสนุนของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา• การมุ่งสนองความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร	2 การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองด้วยการดำเนินงานใน 5 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">• การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง• การศึกษายุทธศาสตร์องค์กรปีงบประมาณ 2551 (ข1)• การจัดลำดับความสำคัญของแผนงานโครงการ (ข2)• การวางแผนขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ได้แก่ แผนการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเอง• การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน	3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่เป็นระบบในการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเอง <ul style="list-style-type: none">• การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ที่แสดงถึงความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้• การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุปบทเรียนได้ต่อไป
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	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด
2 Basically Effectiveness	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด
3 Mature	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด
4 Advanced	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด
5 Role Model	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด	มีการทำแผนดำเนินงานในการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดการให้นวัตกรรมพัฒนาตนเองครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(15)

D	1											2											3										
	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน											ความรับผิดชอบของบุคลากร											ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร										
การจัดการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาดตนเอง	1 การปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none"> การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบถ้วน การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน 											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	ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการปฏิบัติตามแผน											ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ											ไม่มีการดำเนินการใดใด ในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจ										
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาดตนเองและทำได้ครอบคลุม 20% ของ ขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเพียงบางส่วน(1-20%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(1-20%)										
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาดตนเองและทำได้ครอบคลุม 40% ของ ขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นบางส่วน(21-40%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นบางส่วน(21-40%)										
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาดตนเองและทำได้ครอบคลุม 60% ของ ขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)										
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาดตนเองและทำได้ครอบคลุม 80% ของ ขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่(61-80%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(61-80%)										
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาดตนเองและทำได้ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด											บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)											บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)										

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(15)

L	1		2		3	
	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร			
	1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของกระบวนการ จัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเอง 2 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">การติดตามประเมินตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ ได้โดยใช้ข้อมูลจริงการเปรียบเทียบค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้การนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงาน กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเอง บุคลากรนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน 3 ขั้นตอนคือ <ul style="list-style-type: none">การสรุปบทเรียนจากกาปฏิบัติตามแผนการนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรมการนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบก้าวกระโดด	3 การนำผลสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการจัดการ ให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ กระบวนการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น			
	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5			
	0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใด ในการติดตามประเมินผล	ไม่มีการดำเนินการใดในการสรุปบทเรียน และสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	ไม่มีการดำเนินการใด ในการนำผลการปรับปรุงกระบวนการ ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้		
	1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการให้บุคลากร พัฒนาตนเองครบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการ อื่นในองค์กร		
	2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการให้บุคลากร พัฒนาตนเองครบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม			
	3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการให้บุคลากร พัฒนาตนเองครบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น		
	4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการให้บุคลากร พัฒนาตนเองครบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน				
	5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการให้บุคลากร พัฒนาตนเองครบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด ในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม และไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดดอย่างได้ผล	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการ อื่นในองค์กรและองค์กรอื่น		

การประเมินตามคำถามหมวด 5 ข้อ 5.2 ข(15)

I	1											2											3										
	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)											การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น											การมีแนวทางที่มุ่งสู่ผลสำเร็จ ตามความต้องการและเป้าหมายองค์กร										
การจัดการ กระบวนการ การจัดการให้ บุคลากรพัฒนา ตนเอง	1 กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีความ สอดคล้องกัน 2 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน "ได้แก่" <ul style="list-style-type: none"> กำหนดเป้าหมาย กำหนดแผนงาน (วิธีการ) การปฏิบัติตามแผนงาน การวัดประเมินผลลัพธ์ การเรียนรู้สู่การปรับปรุง 											2 การบูรณาการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนา ตนเองทั้ง 3 ระบบคือ <ul style="list-style-type: none"> ระบบตัววัด ระบบประเมิน ระบบปรับปรุง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการ อื่นที่เกี่ยวข้อง											3 การมีแนวทางดำเนินงานหรือจัดการกระบวนการ การ จัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเองที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตาม ความต้องการและเป้าหมายขององค์กร										
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5											0 1 2 3 4 5										
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการจัดการให้ บุคลากรพัฒนาตนเอง											ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการจัดการให้ บุคลากรพัฒนาตนเองที่สอดคล้องและช่วยเสริมการ ทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											ไม่มีการจัดการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนา ตนเอง ที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร										
1 Beginning	กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเองครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน											มีการบูรณาการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการ ทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											มีการจัดการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนา ตนเองบางส่วนใหญ่ ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร โดยตรง										
2 Basically Effectiveness	กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเองครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																																
3 Mature	กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเองครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน											มีการบูรณาการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการ ทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											มีการจัดการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนา ตนเองในส่วนใหญ่ ที่มุ่งผลสำเร็จตาม เป้าหมายองค์กรโดยตรง										
4 Advanced	กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเองครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน																																
5 Role Model	มีการจัดการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ดีระหว่างกันในส่วนขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน											มีการบูรณาการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการ ทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง											มีการจัดการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนา ตนเองครบทุกประเด็น ที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรโดยตรง										