

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร				กคป.รฟส		HR1	HR2	HR3
รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครบถ้วน	การดำเนินการ		คำอธิบายผลการดำเนินการ			
HR1	ส่วนราชการมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ แผนดังกล่าวได้มีการประเมินความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างบุคลากร รวมถึงได้นำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้งานของส่วนราชการบรรลุผลสำเร็จ	A (0.4)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) <p><i>กรณีจังหวัด</i> แสดงแผนเตรียมบุคลากรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนยุทธศาสตร์</p>	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	<input type="checkbox"/>	ไม่ใช่	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมโยธาธิการ และผังเมืองที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Score Card โดยมีคณะทำงานร่วมกัน วิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของกรม แผนปฏิบัติราชการ จุดแข็ง-จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อมูลสถิติต่าง ๆ
		D (0.3)	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการตามแผนด้านทรัพยากรบุคคล <p><i>กรณีจังหวัด</i> แสดงการดำเนินการตามแผนเตรียมบุคลากรในการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนยุทธศาสตร์</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน 	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	<input type="checkbox"/>	ไม่ใช่	จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2559
		R/I (0.3)	<ul style="list-style-type: none"> มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีปริมาณและสมรรถนะที่สอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร 	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	<input type="checkbox"/>	ไม่ใช่	ติดตามและมีรายงานผลการดำเนินการ
					คะแนน	5.0000		
HR2	ส่วนราชการมีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินและปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว	A (0.4)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงแนวทางและวิธีการในการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร 	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	<input type="checkbox"/>	ไม่ใช่	<ul style="list-style-type: none"> แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ประชุมคณะทำงานเพื่อหาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ในการวิเคราะห์หาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการทำงานแนวทางวิธีการในการวิเคราะห์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) ของเซอร์เชนเนอริกและคณะ
		D (0.3)	<ul style="list-style-type: none"> มีการสำรวจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อประเมินและจัดทำแผนงานและแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร <p><i>แสดงผลของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร</i></p>	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	<input type="checkbox"/>	ไม่ใช่	<p>สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อทราบความพึงพอใจของบุคลากรในปัจจุบัน และทราบปัจจัยของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และจัดทำแผนสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ</p> <ul style="list-style-type: none"> จากการสำรวจความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง มีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน แล้วพบว่าบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมืองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เชื่อมตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน <ol style="list-style-type: none"> สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอมีอากาศถ่ายเทความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย ในการดูแล รักษาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรตลอดเวลาปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์/เครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สภาพแวดล้อมด้านสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การมีสถานที่ออกกำลังกาย การจัดการแข่งขันกีฬา เป็นต้น นำผลของความคิดเห็นมาจัดทำแผนเสริมสร้างและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แผนปฏิบัติการตามแผนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และดำเนินการตามแผน
		R/I (0.3)	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม 	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	<input type="checkbox"/>	ไม่ใช่	<p>จากแผนงาน/โครงการ ที่ได้ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรไปแล้วนั้น กรมได้ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรว่ามีความพึงพอใจต่อแผนงานโครงการนี้ได้ดำเนินการไปแล้วอย่างไร ซึ่งการสำรวจบุคลากรของกรมร้อยละ 97.47 มีความพึงพอใจ จากผลการสำรวจสามารถแยก ระดับความพึงพอใจเป็น 3 ระดับ</p> <ol style="list-style-type: none"> ระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 42.96 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.44 ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 14.07 <p>จึงสรุปได้ว่าองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ ความปลอดภัยในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร</p>
				<ul style="list-style-type: none"> แสดงให้เห็นว่าการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของบุคลากร 	<input checked="" type="checkbox"/>	ใช่	<input type="checkbox"/>	ไม่ใช่

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

กตปรมวหัส

HR1

HR2

HR3

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครมถ่วน	การดำเนินการ		คำอธิบายผลการดำเนินการ	
			คะแนน	5.0000		
HR3	ส่วนราชการมีคารประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร	A (0.4)	<ul style="list-style-type: none"> มีแนวทางวิธีการในการค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร 	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวนทั้งสิ้น 1,090 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS และวิเคราะห์ข้อมูลโดยเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ซึ่งผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงตามลำดับ 1-3 ได้ดังนี้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชา (ระดับเหนือขึ้นไป 1 ระดับ) และเพื่อนร่วมงาน
			<ul style="list-style-type: none"> แสดงแนวทางและวิธีการในการวิเคราะห์และสร้างความผูกพันของบุคลากรในแต่ละกลุ่มบุคลากร 	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	ในการค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง โดยพิจารณาถึงแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการ คณะทำงานได้ประชุมเพื่อหาแนวทางในการหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร และได้จัดทำแบบสำรวจเพื่อหาความพึงพอใจของบุคลากรในกรมใน ปัจจุบันและหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยในการนำครั้งนี้ได้แยกกลุ่มบุคคลออกเป็น กลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ซึ่งผลจากการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม มีความสอดคล้องกัน โดยในกลุ่มเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันที่มีความสำคัญมาก เรียงลำดับ 1 - 4 ได้ดังนี้ 1) ข้าราชการ ได้แก่ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย, ความก้าวหน้าในสายอาชีพ, ผู้บังคับบัญชา และการพัฒนาความรู้ 2) ลูกจ้างประจำ ได้แก่ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย, เงินเดือน/ค่าตอบแทน, ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 3) พนักงานราชการ ได้แก่ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย, เงินเดือน/ค่าตอบแทน, ผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการ
		D (0.3)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงผลของการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในส่วนราชการ 	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร กรมได้นำปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาจัดทำเป็นแผนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ตลอดจนมีแผนปฏิบัติการตามแผนดังกล่าว และมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
			<ul style="list-style-type: none"> มีวิธีการที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่มในการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	กรมมีแผนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีแผนโครงการ/กิจกรรมที่จะเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและสร้างความผูกพันและความผูกพันให้กับบุคลากรในองค์กร เช่น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีแผนโครงการ เช่น 1) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2) แผนอัตราค่าจ้าง 3) แผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานราชการ 4) แผนพัฒนาบุคคล 5) แผนพัฒนาบุคคล 6) แผนงาน/โครงการของแผนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จะมีแผนงาน/โครงการ ได้แก่ การมอบหมายงานการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน การสอนงาน สวัสดิการ นอกเหนือจากตามที่กฎหมายกำหนด และโครงการเพื่อสุขภาพ
		R/1 (0.3)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงให้เห็นว่าผลจากการสร้างความผูกพันช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ 	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	จากแผนงาน/โครงการ ที่ได้ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแล้วนั้น กรมได้ดำเนินการติดตามผลโดยการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อแผนงาน/โครงการ ดังกล่าว ซึ่งผลการสำรวจบุคลากรของกรมร้อยละ 97.47 มีความพึงพอใจแผนงาน/โครงการ กิจกรรมที่กรมดำเนินการ เป็นผลมาจากการสำรวจตามความต้องการของบุคลากร เมื่อได้ดำเนินการแล้วมีความพึงพอใจยอมรับมีความสุขและมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและทำเต็มความสามารถ
			<ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ 	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	กรมมีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความสำเร็จของส่วนราชการ
			<input checked="" type="checkbox"/> ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่	กรมมีการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กรหน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่อง ตั้งแต่ 1) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร 2) การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 3) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก 5) การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน	
			คะแนน	5.0000		

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

กคป.รท.ส

HR1

HR2

HR3

รหัส	แนวทางการดำเนินการ	ประเด็นการพิจารณาการดำเนินการที่ครอบคลุม	การดำเนินการ		คำอธิบายผลการดำเนินการ	
HR4	ส่วนราชการมีการจัดทําระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา	A (0.4)	<ul style="list-style-type: none"> มีการวิเคราะห์ความต้องการขององค์กรในด้านศักยภาพของบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับความต้องการขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต แสดงแนวทางและวิธีการสร้างระบบการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร แสดงแนวทางและวิธีการในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา 	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	มีการจัดทำแผนสำรวจความต้องการพัฒนามูลค่าบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร การจัดทำแผนพัฒนามูลค่าบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร โดยแบ่งหลักสูตร ออกเป็น <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ การผังเมือง - ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเมือง - ยุทธศาสตร์ การอาคาร - ยุทธศาสตร์ การบริการด้านช่าง - งานสนับสนุนยุทธศาสตร์ โดยมุ่งเน้นพัฒนาทักษะ และศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด
		D/L (0.3)	<ul style="list-style-type: none"> มีการพัฒนามูลค่าตามแนวทางและวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับกลุ่มบุคลากรแต่ละกลุ่ม การนำผลของการประเมินไปสู่การปรับปรุงระบบการเรียนรู้และพัฒนามูลค่า 	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนามูลค่าตามสมรรถนะ กำหนดหลักสูตร การพัฒนาที่สอดคล้องกับสมรรถนะ การพัฒนามูลค่าตามสมรรถนะ สร้างความเข้าใจในเรื่องการประเมินสมรรถนะผ่านพฤติกรรม ซึ่งวัดอย่างมีมาตรฐานการจัดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามสายงานของบุคลากร โดยการจัดทำแผนพัฒนามูลค่า แบ่งออกตามยุทธศาสตร์ของกรมโยธาธิการและผังเมือง ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์ ได้กำหนดหลักสูตร และคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานของบุคลากร การจัดระบบการประกันคุณภาพ การฝึกอบรม การประเมินประสิทธิผล และความคุ้มค่าต่อการลงทุนสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ประเมินจากข้อมูลผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร เพื่อทราบผลสัมฤทธิ์กำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนการนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานประเมินประสิทธิผลการพัฒนา/การฝึกอบรมที่สอดคล้องกับวิธีการที่ใช้ในการพัฒนามูลค่า ประเมินผลผู้บังคับบัญชา (ผลลัพธ์การฝึกอบรม/โดยอาจวัดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เช่น ความพึงพอใจผู้รับบริการเพิ่มขึ้น ลดค่าใช้จ่ายดำเนินงาน) ระบบคุณภาพการฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมโครงการต่างๆ มีประสิทธิภาพ และสร้างความมั่นใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าการฝึกอบรมมีคุณภาพ HR 4 : ส่วนราชการต้องมีการประเมินประกันคุณภาพของการฝึกอบรมรวมทั้งการประเมินประสิทธิผล และความคุ้มค่าของการพัฒนา/ฝึกอบรมบุคลากร เกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม เมื่อนำหลักสูตรสอดคล้องวัตถุประสงค์ ความเหมาะสมผู้เข้าอบรมจำนวน/มีความรู้พื้นฐานหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องอบรม คุณสมบัติวิทยากรประสบการณ์ 5 ปี เทคนิคการฝึกอบรม WS 40 : 60 สถานที่ การวัดประเมินผลด้วยการพิจารณาผลการประเมินโครงการในแต่ละหลักสูตรในเรื่องเนื้อหา วิทยากร และระยะเวลา เพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมมากขึ้น
		R/I (0.3)	<ul style="list-style-type: none"> การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ บุคลากรมีศักยภาพ สามารถรองรับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต 	<input checked="" type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่	จากการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา โดยจัดทำแบบสอบถามเพื่อติดตามประเมินประสิทธิผล และ ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม โดยให้แบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ <ul style="list-style-type: none"> - แบบสอบถามผู้เข้ารับการฝึกอบรม - แบบสอบถามผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากการติดตามผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น
					คะแนน	5.0000
			คะแนนรวม	5.0000		