


หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

5.1 นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ


ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
Basic (A&D) - ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และการจัดวางคนไปยังตำแหน่งงาน ที่ตรงกับความถนัดและความต้องการเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของประชาชน	<input checked="" type="checkbox"/> ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเหมาะสม <input checked="" type="checkbox"/> การจัดโครงสร้างการทำงาน และการจัดวางบุคลากร ไปอยู่ตำแหน่งที่เหมาะสมกับการใช้ความรู้และประสบการณ์ อย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน	✓	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพมาปฏิบัติราชการ กรมจะมีกระบวนการสรรหา โดยจะคัดเลือก โดยการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ และการทดลองปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่จะมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด และตระหนักถึงความโปร่งใสและเป็นธรรมในการรับสมัครบุคลากร เพื่อมาปฏิบัติงานจะมีประกาศรับสมัครหลากหลายช่องทาง และมีเวลาตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด
ความเห็นผู้ตรวจสอบ: <div style="text-align: center; border: 1px solid black; width: 50px; margin: 0 auto; padding: 5px; background-color: #008080; color: white; border-radius: 5px;">ผ่าน</div>			

ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
Advance (Alignment) - การประเมินประสิทธิผลการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทและทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง ตอบสนองยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน (High Performance)	<input checked="" type="checkbox"/> ระบบการประเมินประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรทุกกลุ่มมีความชัดเจน โปร่งใส <input checked="" type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนในระยะยาว <input checked="" type="checkbox"/> มีกลไกในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง		กรมมีการวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกตำแหน่ง โดยศึกษาปัจจัยพื้นฐานหลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้งข้าราชการ รวมถึงธรรมเนียมปฏิบัติในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ มีการศึกษาข้อเท็จจริงของตำแหน่งลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การมอบหมายงานมีความชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจในการทำงาน
ความเห็นผู้ตรวจสอบ: <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #f08080; padding: 5px; margin-right: 10px;">ไม่ผ่าน</div> <ul style="list-style-type: none"> ■ ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองและพัฒนาความสามารถของตน เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือ Individual Development Plan: IDP รวมถึงควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน เช่น มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเองตามความต้องการโดยอาจมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ/มีชมรมต่างๆ มีสวัสดิการ/ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการสร้างความผูกพันองค์กรให้แก่บุคลากรได้อีกทางหนึ่งด้วย </div>			

ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
Significance (Integration) - การใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน ลดต้นทุน และการรายงานผลได้ทันการณ์ และมีประสิทธิผล (Efficiency and effectiveness)	<input checked="" type="checkbox"/> การบูรณาการงานบริหารบุคลากรกับการปรับปรุงการทำงานของทุกๆ กระบวนการ ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง <input checked="" type="checkbox"/> นโยบายด้านการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม <input checked="" type="checkbox"/> การจัดการด้านบุคลากรเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการประสานงานใน แนวนราบกับหน่วยอื่นๆ	<input checked="" type="checkbox"/>	กรมมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรมให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. และเพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคคล กรมได้มีแผนสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
	ความเห็นผู้ตรวจสอบ: <div style="border: 1px solid red; background-color: #f08080; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">ไม่ผ่าน</div> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ยังไม่แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการงานบริหารบุคคล กับ การปรับปรุงการทำงานของทุกๆ กระบวนการ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพสูงขึ้น ▪ ควรแสดงให้เห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายด้านการส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและการทำงานเป็นทีม แนวทางการจัดการด้านบุคลากรที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน 		

5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
Basic (A&D) - สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ • ปลอดภัย • สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ • คล่องตัว • ร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล	การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย <input checked="" type="checkbox"/> ปลอดภัย <input checked="" type="checkbox"/> มีประสิทธิภาพ <input checked="" type="checkbox"/> เป็นไปตามกรอบของกฎหมาย <input checked="" type="checkbox"/> คล่องตัวและร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล	✓	กรมมีแผนสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งได้มีกิจกรรมในการที่จะดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้เอื้อต่อการทำงาน และมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุง, ซ่อมแซมห้องน้ำ, ลิฟท์, เครื่องปรับอากาศ - ต่อเติมอาคารสถานที่ทำงาน - ปรับปรุงห้องอาหาร - แสงสว่างในห้องทำงาน - สวนหย่อมในการพักผ่อน - การจัดระเบียบที่จอดรถให้เหมาะสมและเพียงพอ
ความเห็นผู้ตรวจสอบ: <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">ผ่าน</div>			

ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
Advance (Alignment) - สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา เพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์กร	ส่วนราชการควรรสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> มีความรับผิดชอบ <input checked="" type="checkbox"/> กล้าตัดสินใจ <input checked="" type="checkbox"/> เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา <input checked="" type="checkbox"/> มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้พร้อมสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 		กรมได้ดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อให้บุคลากร กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา เพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์กร <ul style="list-style-type: none"> ▪ จัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ และปรับปรุงระบบคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือ และวัสดุอื่นๆ มีการสำรวจทุกๆ ปี ทุกหน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ▪ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศได้พัฒนาเว็บบอร์ด "คุยกับอธิบดี" เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารสำหรับบุคลากรของกรม เขียนข้อความเสนอความเห็นพูดคุย ฯลฯ กับอธิบดี ▪ พัฒนาเว็บไซต์กรมโยธาธิการและผังเมืองให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกระดับได้เข้าใจนโยบาย และวัฒนธรรมขององค์กรได้ทั่วถึง
<p>ความเห็นผู้ตรวจสอบ:</p> <div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="background-color: #f08080; padding: 5px; margin-right: 10px; border-radius: 5px;">ไม่ผ่าน</div> <ul style="list-style-type: none"> ▪ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ เช่น การมอบหมายให้ปฏิบัติงานสำคัญๆ ที่มีความท้าทาย หรือรับผิดชอบงานใหม่ๆ ที่ต้องใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เป็นตัวแทนของหน่วยงาน หรือไปปฏิบัติงานในองค์กรระดับนานาชาติ (ถ้ามีโอกาส/ช่องทาง) รวมทั้ง การมอบหมายให้เป็นวิทยากร/ที่ปรึกษาในการทำงานแก่หน่วยงานอื่น ▪ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรกล้าตัดสินใจ เช่น มีการสอบถามความคิดเห็นต่างๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรรุ่นใหม่/บุคลากรที่ไม่ค่อยได้แสดงความคิดเห็นได้แสดงความคิดเห็น ปรับลักษณะการทำงานจากให้บุคลากรได้บังคับบัญชาหรือฟังคำสั่ง เป็นกระตุ้นให้บุคลากรให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น อาจเริ่มจากเรื่องเล็กๆ/เรื่องทั่วไป ไปจนถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ▪ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหา เช่น มีช่องทางการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกอง มีช่องทางการเข้าถึงข่าวสารความรู้ทางวิชาการและความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการรวบรวมแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย/แนวทางการทำงานของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิต่างๆ และจัดทำเป็น KM มีฐานข้อมูลของหน่วยงานที่สามารถเข้าถึงได้แม้อยู่นอกหน่วยงาน (บางส่วนราชการสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้จาก intranet ที่ต้องเข้าถึงจากระบบสารสนเทศของหน่วยงานเท่านั้น) ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวและสะดวกมากยิ่งขึ้น เป็นต้น ▪ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงวิธีการที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และออกแบบวิธีการทำงานให้เอื้อต่อการ Empower บุคลากรให้มีส่วนร่วมกับการบริหารจัดการองค์กร </div>			

ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
<p>Significance (Integration)</p> <p>- การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัว และสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก เพื่อนำไปสู่แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> มีการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชนภายนอกในลักษณะของทีมสหสาขา(Trans-disciplinary) มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่าย ภาคประชาชนและเอกชนภายนอกในลักษณะของทีมสหสาขา(Trans-disciplinary) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา</p> <p>ความเห็นผู้ตรวจสอบ:</p> <p>ไม่ผ่าน ■ ควรแสดงให้เห็นวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายดังกล่าวที่ชัดเจน</p>	<p>✓</p>	<p>กรมมีการทำงานเป็นทีม และมีการสร้างเครือข่าย เช่น การสร้างเครือข่ายประชาสัมพันธ์ เครือข่ายสื่อมวลชน เครือข่ายจังหวัด</p>

5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
Basic (A&D) -การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่ม และสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	<input checked="" type="checkbox"/> การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ มีความรอบรู้เชี่ยวชาญ และถูกต้องตามมาตรฐาน <input checked="" type="checkbox"/> เปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	✓	กรมโยธาธิการและผังเมือง มีสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการผังเมืองเป็นหน่วยงานพัฒนาความรู้และความสามารถด้านการผังเมืองและโยธาธิการให้แก่บุคลากรของกรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี แยกออกเป็นยุทธศาสตร์กรมทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ยุทธศาสตร์ด้านการผังเมือง 2) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเมือง 3) ยุทธศาสตร์ด้านการอาคาร 4) ยุทธศาสตร์ด้านการบริการด้านช่าง และหลักสูตรสนับสนุนยุทธศาสตร์
<p>ความเห็นผู้ตรวจสอบ:</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #28a745; color: white; padding: 5px 10px; border-radius: 5px; margin-right: 10px;">ผ่าน</div> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ควรมีการกำหนดลักษณะการทำงานที่เป็นมืออาชีพของหน่วยงานว่าคืออะไร และควรมีแนวทางการส่งเสริมการทำงานที่เป็นมืออาชีพให้กลายเป็นวัฒนธรรม/ค่านิยมขององค์กร ▪ ควรอธิบายถึงแนวทางการกระตุ้นให้บุคลากรนำเสนอความคิดต่างๆ มีความคิดริเริ่มในการพัฒนากระบวนการทำงาน </div>			

ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
<p>Advance (Alignment)</p> <p>- การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน การทุ่มเท และผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร</p>	<p>✓</p>	<p>มีแนวทางวิธีการในการค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยมีแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร การศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวนทั้งสิ้น 1,090 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS และวิเคราะห์ข้อมูลโดยเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ซึ่งผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงตามลำดับ 1-3 ได้ดังนี้ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชา (ระดับเหนือขึ้นไป 1 ระดับ) และเพื่อนร่วมงาน</p>
<p>ความเห็นผู้ตรวจสอบ:</p> <p style="text-align: center;">ผ่าน</p>			

ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
Significance (Integration) - การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน	<input checked="" type="checkbox"/> สร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่มุ่งเน้นความคล่องตัวและการมีประสิทธิภาพสูง <input checked="" type="checkbox"/> ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก <input checked="" type="checkbox"/> สร้างแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นหลัก	<input checked="" type="checkbox"/>	สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาเมือง มีหลักสูตรที่สนับสนุน ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร นักบริหารงานพัฒนาเมือง - หลักสูตร การบริหารงานยุคใหม่ - หลักสูตร ผู้ตรวจสอบอาคาร - หลักสูตร การออกแบบเขื่อนป้องกันตลิ่ง - หลักสูตร การประมาณราคาสำหรับงานอาคาร - หลักสูตร เทคนิคการควบคุมงานก่อสร้าง - หลักสูตร การบริหารสัญญาจ้างและตรวจการจ้าง - หลักสูตร การออกแบบจัดรูปแปลงที่ดินใหม่เบื้องต้น
ความเห็นผู้ตรวจสอบ: <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #f08080; padding: 5px; margin-right: 10px;">ไม่ผ่าน</div> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ควรแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรพัฒนาต่าง ๆ ครอบคลุมประเด็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือ เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน อย่างไร มากน้อยเพียงใด </div>			

5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
<p>Basic (A&D)</p> <p>- ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● คุณธรรม จริยธรรม ● มีความรู้และทักษะในการแก้ปัญหา ● ทักษะด้านดิจิทัล และ ความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 	<p>การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ที่ครอบคลุมเรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> ความรู้ความสามารถในการทำงาน และการแก้ปัญหา <input checked="" type="checkbox"/> คุณธรรม และจริยธรรม <input checked="" type="checkbox"/> ความรู้และทักษะด้านดิจิทัล 	<p>✓</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ มีหลักสูตรอบรม ด้านคุณธรรม ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - อบรม หลักสูตร ข้าราชการใหม่ - อบรม หลักสูตร ปฐมนิเทศพนักงานราชการ ■ มีหลักสูตรอบรม การแก้ปัญหา ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - อบรม หลักสูตร นักบริหารงานพัฒนาเมือง - อบรม หลักสูตร การบริหารงานยุคใหม่ ■ มีหลักสูตรอบรม ด้านดิจิทัลดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - การแก้ไขปัญหาการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์เบื้องต้น - การใช้ระบบการคำนวณราคากลางงานก่อสร้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์ - การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์
<p>ความเห็นผู้ตรวจสอบ:</p> <p style="text-align: center;">ผ่าน</p>			

ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
<p>Advance (Alignment)</p> <p>- ระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูน สังสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในด้านต่างๆ ที่มีความสำคัญ ต่อสมรรถนะหลักและการ บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการ</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> แผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองการสร้างสมรรถนะหลักของ องค์กร ทั้งทักษะความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</p>	<p>✓</p>	<p>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ของสำนักงาน ก.พ.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสายงาน - สำรวจและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามกรอบสายงาน - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามผลการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสายงาน - นำเสนอการพัฒนาบุคลากรตามกรอบสายงานให้ผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ - ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้
<p>ความเห็นผู้ตรวจสอบ:</p> <p style="text-align: center;">ผ่าน</p>			

ระดับการดำเนินการ	แนวทางการดำเนินการ	ผลการประเมิน	คำอธิบายผลการประเมิน
Significance (Integration) - ระบบการพัฒนาบุคลากร และ ผู้นำ ให้มี ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้ หลากหลาย มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจและมีความคิดในเชิงวิฤติ พร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Fluid Intelligence/Complex problem solving)	<input checked="" type="checkbox"/> การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้ หลากหลาย <input checked="" type="checkbox"/> การพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มี ความรอบรู้ เป็นนักคิด มีความสามารถในการตัดสินใจมีความคิดเชิงวิฤติ(Critical Thinking) ที่จะพร้อมรับกับปัญหาที่มีความซับซ้อน	✓	มีการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอก ภายในกรมสถาบันฯ เป็นหน่วยงาน จัดฝึกอบรม และสัมมนา ให้ความรู้แก่บุคลากรกรม และมีการจัดส่งบุคลากรไปรับการอบรม ภายนอกในระดับสูง เช่น หลักสูตร นบส.
	ความเห็นผู้ตรวจสอบ: <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="background-color: #e91e63; color: white; padding: 5px; margin-right: 10px;">ไม่ผ่าน</div> <ul style="list-style-type: none"> ยังไม่แสดงให้เห็นถึงระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีทักษะสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจและมีความคิดในเชิงวิฤติ พร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น </div>		

5.00

คะแนนเฉลี่ยจากหน่วยงาน

3.50

คะแนนเฉลี่ยจากผู้ตรวจ