|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หัวข้อเกณฑ์ | มี/ไม่มีวิธีการ | ผลการประเมินกระบวนการ | หลักฐาน (จุดแข็ง/ โอกาสพัฒนา)(ให้ระบุรายละเอียด) |
|  | **Y/N** | **A** | **D** | **L** | **I** |  |
| 5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร |
| 1. วิธีประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของภาควิชา
2. วิธีรักษาบุคลากรใหม่ของภาควิชาไว้
 |  |  |  |  |  |  |
| 1. วิธีเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของภาควิชา
 |  |  |  |  |  |  |
| 1. วิธีจัดรูปแบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อให้งานของภาควิชาบรรลุผลสำเร็จ
 |  |  |  |  |  |  |
| 1. วิธีสร้างความมั่นใจด้านสุขภาพ สวัสดิภาพของภาควิชา
 |  |  |  |  |  |  |
| * 1. การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ
 |
| 1. วิธีเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน
 |  |  |  |  |  |  |
| 1. วิธีกำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในภาควิชา
 |  |  |  |  |  |  |
| 1. วิธีการประเมินความผูกพันของบุคลากรในภาควิชา
 |  |  |  |  |  |  |
| 1. ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของภาควิชาที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน
 |  |  |  |  |  |  |

\*ADLI หมายถึง การประเมินวิธีการที่ภาควิชาหรือหน่วยสนับสนุนใช้สำหรับตอบคำถามเกณฑ์ว่าเป็น ๑) มีแนวทางที่เป็นระบบ หรือไม่ ๒) มีการนำไปปฏิบัติ หรือไม่ ๓) มีการทบทวนและปรับปรุงวิธีการ หรือไม่ ๔) วิธีการที่ใช้ตอบสนอง need ของภาควิชา/หน่วยสนับสนุน หรือไม่ Approach \*\*วิธีการประเมินว่าแนวทางที่ใช้เป็นระบบ หรือไม่ โดยแนวทางที่เป็นระบบ (systematic) จะมี ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) มีแนวทางปฏิบัติชัดเจน (definable) ๒) ทำซ้ำได้ (measurable) ๓) วัดผล/ประเมินผลได้ (Measurable) ๔) คาดการณ์ได้ (predictable)