

ក្រសួងការបណ្តុះដំឡើងនាមពេលការណ្ឌានិត្យការងារ : 2551

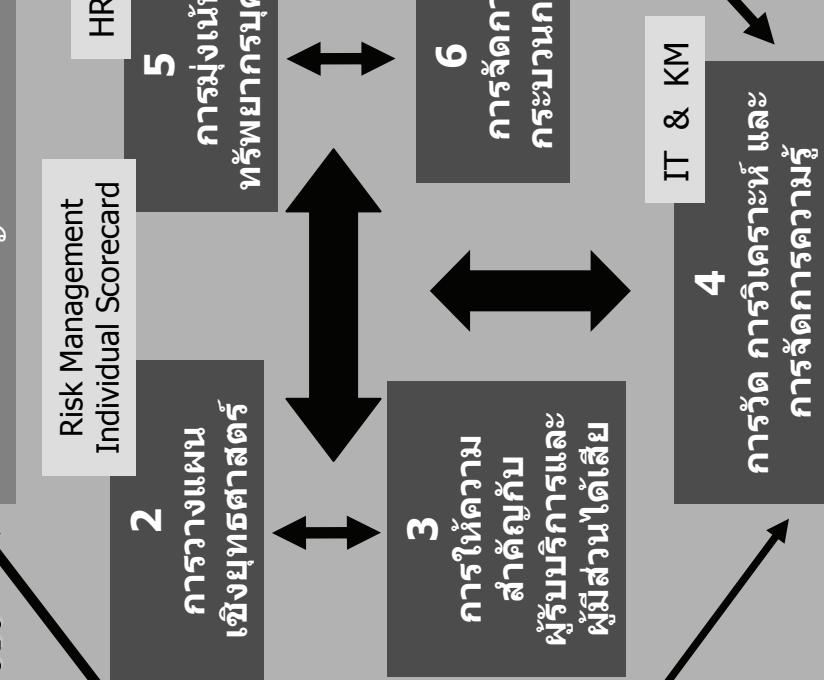
ព័ត៌មាន
ព័ត៌មាន

กรอบการประเมิน PMQA 2551

ปัจจัยภายใน

- เศรษฐกิจ สังคม การเมือง
- ธุรกรรมชาติ
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปัจจัยภายนอก



หน่วย ๕ การรุ่งเรืองแห่งการคิด

๕.๑ ระบบงาน

ก. การจัดและบริหารงาน

- การจัดระบบงานและบริหารงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือและประสิทธิภาพอย่างสูง
- การนำงานมาใช้ที่แหล่งหมายเหตุในระบบงาน

ด. การจ้างงานและควบคุมภารกิจในภารกิจ

- การกำหนดคุณสมบัติและหักประจำเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่
- การติดตามและประเมินผลภารกิจ

๕.๒ การเตรียมรู้ความต้องการและ การสร้างสรรค์แรงจูงใจ

ก. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- การให้การสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร
 - การกำหนดภาระงานที่สำคัญและเหมาะสมต่อความต้องการของบุคคล
 - การประเมินภาระงานที่มีความสำคัญและเหมาะสมต่อความต้องการของบุคคล
- การดำเนินการที่ชัดเจนและรวดเร็ว
- การสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรและแรงจูงใจ

๕.๓ ความมุ่งเสาะแสวงหาและ ความท่องพอกิจของบุคลากร

ก. พ.ร.

หมวด 5 การรุ่งเนื่องทรัพยากรบุคคล

5.1 ระบบงาน

ก. การจัดและบริหารงาน

ข. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ค. การจ้างงานและความก้าวหน้าในภารงาน

5.2 การเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจ

ข. การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- (51) 9 การพัฒนาบุคลากร
• เพื่อให้หางานได้ตามแผนปฏิบัติการและนรรดลผล
• เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างผู้ประกอบสังคมความต้องการของบุคลากร
- (52) 10 การให้การศึกษาและฝึกอบรมให้กับบุคลากรเพื่อเต็มที่
• อบรมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรในส่วนราชการ
• อบรมเชิงทฤษฎีให้กับบุคลากรในส่วนราชการ
• อบรมเชิงทฤษฎีให้กับบุคลากรในส่วนราชการ
• อบรมเชิงทฤษฎีให้กับบุคลากรในส่วนราชการ
• อบรมเชิงทฤษฎีให้กับบุคลากรในส่วนราชการ
- (53) 11 การบริหารการฝึกอบรม
11.1 การหาความต้องการของบุคลากร
11.2 การนำความต้องการของบุคลากรมาวางแผนการพัฒนาบุคลากร
11.3 การนำความรู้ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากร
- (54) 12 การพัฒนาบุคลากร
12.1 แบบประเมินทางการ
12.2 แบบประเมินทางการ

HR Score

หัวข้อ ๕ การบริหารบุคคล

๕.๓ ความมารสก์และการติดตามผลลัพธ์

ก. ค่าพยากรณ์และมาตรการ
การดำเนินงานที่มีผลลัพธ์

ก. การให้สัมภาษณ์และติดตามผลลัพธ์

- (58) 16 ก. การประเมินความเสี่ยงของภัยคุกคาม
การดำเนินงานที่มีผลลัพธ์
- ภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น
 - ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
 - การดำเนินงานที่มีผลลัพธ์
 - การมีส่วนร่วมของบุคลากร

- (59) 17 ก. การเตรียมพร้อมต่อสถานะ
ฉุกเฉินและภัยพิบัติ
- (60) 18 การกำหนดจุดที่ผู้มีผลลัพธ์
รายงานผล พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาและรูปแบบการรายงาน

- (61) 19 การสนับสนุนต่อ้านนโยบาย
สังคมดิจิทัลในการดำเนินการต่อองค์การ
บุคลากรทุกรายงานที่มีผลลัพธ์

- (62) 20 การประเมินความเสี่ยงของภัยคุกคาม
ทุกรอบเดือนตามความชอบด้วยตนเอง
ทุกรอบเดือนตามความชอบด้วยตนเอง

- เป็นทางการ
 - ไม่เป็นทางการ
- 20.2 การกำหนดและใช้ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย
ความพอใจ

- (63) 21 กำราบซื่อรวมโดยละเอียดตาม
พิจารณาและประเมินผลของบุคคล
เพื่อจัดลำดับต้นแบบจัดตั้งความพยายามใน
กระบวนการและส่งเสริมความต้องการ



การประเมินตามเตาความหมาย 5 ข้อ 5.1 ก(1)

(1)

คำถาม

สรุนรวมการปฏิริหารอย่างไรในการวางแผน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วงเมื่อ ความติดต่อเรื่อง การผลกระทบอ่อนน感ในการตัดสินใจ นักศึกษา
ความดล่องตัวและทันต่อความต้องการของผู้รับบริการและผู้ส่วนได้ส่วนเสียอยู่เสมอ

HOW

- 1 การจัดการระบบงานทั้งทางการและไม่เป็นทางการ
 - เพื่อกัดจราจรเมือง
 - เพื่อสร้างความคิดเรื่อง
 - เพื่อกำหนดเวลาสำหรับ
 - เพื่อกำหนดเวลาสำหรับ
 - เพื่อดำเนินกิจกรรม
 - เพื่อให้พัฒนาต่อไป

การประเมินตามค่าความหมาย 5 ข้อ 5.1 ก(1)

A	การตั้งเป้าหมาย	การวางแผนดำเนินงาน					แผนการประเมินและตัวชี้วัด
		1	2	3	4	5	
การสังเคราะห์กระบวนการและการจัดการที่ไม่เป็นทางการ	1 การตั้งเป้าหมายของกิจกรรมและจัดการใน 6 ประเด็น ดือ • เพื่อเกิดความร่วมมือ ¹ • เพื่อสร้างความตั้งใจเรียน • เพื่อกำหนดมาตรฐาน • เพื่อรับผู้ต้องการร่วม • เพื่อความล่องตัว ² • เพื่อให้พัฒนาความต้องการอยู่เสมอ	2 การวางแผนเพื่อการจัดการในทั้ง 5 ข้อด้าน ดือ ³ • การวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังของผู้สนใจได้ ส่วนเสีย ทั้งในและนอกองค์กรที่ได้ระบุชื่อ ⁴ • การศึกษาถอดรหัสความต้องการของผู้สนใจตามมาตรฐานโครงการ (ข1) • การจัดลักษณะความสัมพันธ์ของแผนงานโครงการ (ข2) • การวางแผนที่นับถือการขึ้นต้นด้วยความตั้งใจในการดำเนินงาน ได้แก่ แผนการจัดการระบบห้องทำงานและไม่เป็นทางการ • การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน	3 การกำหนดตัวชี้วัดแหล่งแผนประยุกต์ที่เป็นระบบในการ จัดการระบบงานทั้งทางการและไม่เป็นทางการ ใน 2 ปีนี้ดูดังนี้ • การกำหนดตัวชี้วัดและตัวประเมินที่แสดงถึง ⁵ ความสําเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ • ภาระงานแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุป ⁶ บทเรียนให้ดีโดยไป	0	1	2	3
ค่าคะแนน		0	1	2	3	4	5
0	No evidence	0	1	2	3	4	5
1	Beginning	0	1	2	3	4	5
2	Basically Effectiveness	0	1	2	3	4	5
3	Mature	0	1	2	3	4	5
4	Advanced	0	1	2	3	4	5
5	Role Model	0	1	2	3	4	5

ก.พ.ร.

การประเมินตามค่าความหมาย 5 ข้อ 5.1 ก(1)

D	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร				
		1	2	3	ความรุ่งรัตน์ตั้งใจของบุคลากร	
การจัดการ กระบวนการ การจัดการ ประเมินงาน ห้องทางการและ ประเมินทางการ	<p>1 การปฏิบัติตามการตั้งเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการ จัดการระบบฯ ให้ถูกต้องและไม่เป็นทางการตัวอย่าง ต่างกันไว้ใน 3 ชั้นตอนดังนี้ (ข3)</p> <ul style="list-style-type: none"> การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ อย่างตรงกัน การจัดสร้างพัฒนาการที่เหมาะสมสมกับภาระปัจจุบัน การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกชั้นตอน 	2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบ ดำเนินการตาม แผน และมีความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ (ข3)	3 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เทียบว่ามี ความพิยายณาและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทน ในการดำเนินการสู่ผลลัพธ์อย่างมีมุ่งมั่น			
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการปฏิบัติตามแผน	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรตาม ความรับผิดชอบ	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรตาม ความรุ่งรัตน์ตั้งใจ	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตั้งใจ ความเพียรและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตั้งใจ ความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตั้งใจ ความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(41-60%)
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดการระบบฯ ทั้งทางการและ ประเมินทางการและทำได้คร่าวๆ ล้วน 20% ของชั้นตอนที่ กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ เพียงบางส่วน(1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตั้งใจ ความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตั้งใจ ความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตั้งใจ ความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตั้งใจ ความเพียรและ มุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(41-60%)
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดการระบบฯ ทั้งทางการและ ประเมินทางการและทำได้คร่าวๆ ล้วน 40% ของชั้นตอนที่ กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดการระบบฯ ทั้งทางการและ ประเมินทางการและทำได้คร่าวๆ ล้วน 60% ของชั้นตอนที่ กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดการระบบฯ ทั้งทางการและ ประเมินทางการและทำได้คร่าวๆ ล้วน 80% ของชั้นตอนที่ กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่(61-80%)
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการจัดการระบบฯ ทั้งทางการและทำได้คร่าวๆ ล้วน 100% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ เกือบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ เกือบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ เกือบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ เกือบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ เกือบทั้งหมด (81-100%)

ก.พ.ร.

การประเมินตามค่ามาตรฐาน 5 ข้อ 5.1 ก(1)

L	1 การติดตามประเมินผลและ การรับปริญต่อไปยังต่อไปนี้	2 การสรุปบทเรียนและสร้างวัสดุรวม สู่การปรับปรุงแนวทั่วไป	3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ศึกษาในองค์กร
การจัดการ กระบวนการ การจัดการ ระบบงาน ห้องทางการและ ไม่เป็นทางการ	<p>1 การประเมินผลลัพธ์ตามเป้าหมายของกระบวนการ จัดการระดมทุนทั้งทางการและไม่เป็นทางการ 6 ประเด็น (ชุด) ใน 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • การติดตามประเมินตามแผนการประยุกต์ที่กำหนดไว้ “ได้โดยใช้ชุดมูลค่าร่วง” • การปรับเปลี่ยนที่ยอมรับผลลัพธ์ที่คาดไว้ • การประเมินตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ • การนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 	<p>2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานกระบวนการ จัดการระดมทุนทั้งทางการและไม่เป็นทางการไปสู่การปรับปรุง การสร้างวัสดุรวมใน 3 ขั้นตอนดังนี้(ชุด)</p> <ul style="list-style-type: none"> • การสรุปบทเรียนจากภารกิจที่ต้องดำเนิน • การนำแนวทั่วไปสร้างวัสดุรวม • การนำวัสดุรวมไปปรับปรุงงานแบบภารกิจ 	<p>3 การนำผลลัพธ์ของการปรับปรุงกระบวนการจัดการ ระบบงานทั้งทางการและไม่เป็นทางการไปสู่การเปลี่ยน เรียนรู้ทั้งกระบวนการเชื่อมโยงและ/หรือองค์กรอื่น โดยรักษาความน่าเชื่อถือของกระบวนการ</p>
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	“ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการติดตามประเมินผล	“ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในภาคผนวกที่เรียบและ สร้างวัสดุรวมและ “ไปปรับปรุงแบบภารกิจ” ไม่ได้ดำเนินการไปสู่การปรับปรุงกระบวนการฯ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	“ไม่มีการดำเนินการใดๆ ให้ ในการนำผลลัพธ์ของกระบวนการฯ ไปสู่การปรับปรุงแบบภารกิจ
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดการระดมทุน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ 1-2 ประเด็น ในงานชั้นต้นหรือทักษะชั้นต้น	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการฯ ในองค์กร
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดการระดมทุน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ 3 ประเด็น ในงานชั้นต้นหรือทักษะชั้นต้น		
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดการระดมทุน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ 4 ประเด็น ในงานชั้นต้นหรือทักษะชั้นต้น	มีการสรุปบทเรียนและสร้างวัสดุรวม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดการระดมทุน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ 5 ประเด็น ในงานชั้นต้นหรือทักษะชั้นต้น		
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดการระดมทุน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ 6 ประเด็น ในงานชั้นต้นหรือทักษะชั้นต้น	มีการสรุปบทเรียนและสร้างวัสดุรวมและไปปรับปรุง แบบภารกิจโดยอย่างต่อเนื่อง	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการฯ ในองค์กรและองค์กรอื่น

I	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ประเมิน)	1 การให้คะแนนตามเกณฑ์	2 การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการประเมิน	3 การให้คะแนนตามเกณฑ์
การจัดการ กระบวนการ การจัดการ ระบบงาน ทั้งทางการและ ไม่เป็นทางการ	1 กระบวนการจัดการระบบงานทั้งทางการและไม่ เป็นทางการมีความสอดคล้องกัน 6 ประดีเด่น ใน 5 ข้อดูน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> • กារหนาดเป้าหมาย • กារหนาดแผนงาน (วิธีการ) • กារปฏิบัติตามแผนงาน • การ์ดบอร์ดประเมินผลลัพธ์ • การเรียนรู้สู่การปรับปรุง 	การให้คะแนนตามเกณฑ์วัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการประเมิน	2 กระบวนการจัดการระบบงานทั้งทางการและไม่ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หัง 3 ระยะ ดือ <ul style="list-style-type: none"> • ระยะตัววัด • ระยะประเมิน • ระยะปรับปรุง ที่สอดคล้องและช่วยเหลือในการทำงานให้กับ กระบวนการประเมินที่เกี่ยวข้อง	การมีแนวทางทั่วไปสู่ผลสำเร็จตามความต้องการ ต้องการและเป้าหมายองค์กร
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
No evidence	0	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการจัดการระบบงาน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ	ไม่มีกระบวนการทั้งทางการและไม่เป็นทางการ ที่สอดคล้องและ ช่วยเหลือการทำงานให้กับกระบวนการประเมินที่เกี่ยวข้อง	ไม่มีการจัดการกระบวนการจัดการระบบงาน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ ที่มุ่งส่งผลสำเร็จตาม เป้าหมายองค์กร
Beginning	1	กระบวนการจัดการระบบงานทั้งทางการและไม่เป็น ทางการ 1-2 ประดีเด่น ถือว่าสอดคล้องหรือระหว่างกัน ในมาที่นักดูแลหรือทักษิณดูแล	มีการนิยามการ 1 ระยะ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือในการ ทำงานให้กับกระบวนการประเมินที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการจัดการระบบงาน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ บางประดีเด็น ที่นักดูแลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
Basically Effectiveness	2	กระบวนการจัดการระบบงานทั้งทางการและไม่เป็น ทางการ 3 ประดีเด่น มีความสอดคล้องที่ต้องระหว่างกันใน นาทีนี้ดูแลหรือทักษิณดูแล	มีการนิยามการ 2 ระยะ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือในการ ทำงานให้กับกระบวนการประเมินที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการจัดการระบบงาน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ ในประดีเด็นส่วนใหญ่ ที่นักดูแลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
Mature	3	กระบวนการจัดการระบบงานทั้งทางการและไม่เป็น ทางการ 4 ประดีเด่น ถือว่าสอดคล้องที่ต้องระหว่างกันใน นาทีนี้ดูแลหรือทักษิณดูแล	มีการนิยามการ 2 ระยะ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือในการ ทำงานให้กับกระบวนการประเมินที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการจัดการระบบงาน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ ในประดีเด็นส่วนใหญ่ ที่นักดูแลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรโดยตรง
Advanced	4	กระบวนการจัดการระบบงานทั้งทางการและ ไม่เป็นทางการ 5 ประดีเด่น ถือว่าสอดคล้องที่ต้องระหว่าง กันในนาทีนี้ดูแลหรือทักษิณดูแล	มีการนิยามการ 3 ระยะ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือในการ ทำงานให้กับกระบวนการประเมินที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการจัดการระบบงาน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ ครบทุกประดีเด็น
Role Model	5	กระบวนการจัดการระบบงานทั้งทางการและ ไม่เป็นทางการ 6 ประดีเด่น ถือว่าสอดคล้องที่ต้องระหว่าง กันในนาทีนี้ดูแลหรือทักษิณดูแล	มีการนิยามการ 3 ระยะ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือในการ ทำงานให้กับกระบวนการประเมินที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการจัดการระบบงาน ทั้งทางการและไม่เป็นทางการ เป้าหมายองค์กรโดยตรง

การประเมินตัวดำเนินการ 5 ข้อ 5.1 ค(2)

(2)

ผู้สำรวจ

ในภาระดูแลเด็กนักเรียนที่ไม่ได้รับการดูแลอย่างดี ภาระดูแลเด็กนักเรียนและภาระดูแลตัวเองของครูอาจารย์

(ให้ส่วนราชการตรวจสอบและรายงานให้ทราบเพื่อปรับปรุง)
ก. พ.ร.

HOW

2 บรรบุภาระดูแลเด็กนักเรียนและภาระดูแลตัวเองของครูอาจารย์
และภาระดูแลตัวเองของครูอาจารย์

การประเมินตามค่าความหมาย 5 ข้อ 5.1 ก(2)

A	การตั้งเป้าหมาย	การวางแผนดำเนินงาน					แผนการประเมินและตัวชี้วัด
		1	2	3	4	5	
การจัดการ กระบวนการ การใช้ชีวิตรุ่งเรือง บุคลากรและ ยุทธศาสตร์ ระบบงาน	1 การตั้งเป้าหมายของภารกิจซึ่งมุ่งความติดต่อ ของบุคลากรและชุมชนมาสู่กระบวนการ ใน 3 ประดิษฐ์ <ul style="list-style-type: none">• ย้อมล้วนรุ่งเรืองบุคลากร• ช้อมูลความติดต่อที่นักบุคคล• ช้อมูลความติดต่อที่นักบุคคลชุมชน	2 การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อการใช้ชีวิตรุ่งเรืองที่มุ่งความติดต่อ ของบุคลากรและชุมชนมาสู่กระบวนการ ใน 5 ชั้นตอน ศืด <ul style="list-style-type: none">• การบริหารที่ช้อมูลความติดต่อของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทั้งในและนอกองค์กรที่ถูกยอมรับ• การประสานยุทธศาสตร์องค์กรปีงบประมาณ 2555 (ข1)• การผลลัพธ์ความสำเร็จของแผนงานโครงการ(ข2)• การวางแผนปฏิบัติการขั้นตอนวิธีการตามเกณฑ์ ได้แก่ แผนการใช้ชีวิตรุ่งเรืองบุคลากร และชุมชนมาสู่กระบวนการ• การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน	3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่ที่มีระบบในการใช้ ช้อมูลความติดต่อที่นักบุคคลและชุมชนมาสู่กระบวนการ ใน 2 ชั้นตอน ศืด <ul style="list-style-type: none">• การกำหนดตัวชี้วัดและดำเนินการ ที่แสดงถึงความสำเร็จ ของงานตามปีงบประมาณที่กำหนดไว้• การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุป บทเรียนให้ต่อไป				
ค่าคะแนน	0 No evidence	1 Beginning	2 Basically Effectiveness	3 Mature	4 Advanced	5 Role Model	0 1 2 3 4 5

การประเมินตามลำดับตามหมวด 5 ข้อ 5.1 ก(2)

D	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร				
		1	2	3	ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร	
การจัดการกระบวนการ	<p>1 การปฏิบัติตามแผนดำเนินงานที่กำหนดไว้ ใน 3 ชั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบทั่วถ้วน • การจัดสร้างพัฒนาการที่เหมาะสมกับภาระปัจจุบัน • การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ทั้งหมด 	<p>2 การรับผิดชอบของบุคลากร</p> <p>2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบ ตามภาระงานแผน และมีความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดไว้</p>	<p>3 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเพียร พยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทนในการดำเนินการ สุดความสามารถอย่างไม่ยอมท้อ</p>			
การใช้ข้อมูลความคิดเห็น ของบุคลากร และชุมชนมาจัดระบบงาน	<p>0</p> <p>No evidence</p>	<p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>0 1 2 3 4 5</p>	
การประเมินตามลำดับตามหมวด 5 ข้อ 5.1 ก(2)	<p>1 Beginning</p> <p>นักวิชาการปฏิบัติตามแผนงานให้ชัดเจน ของบุคลากรและชุมชนมาจัดระบบงาน และทำได้คร่าวๆ คุณครุ่นคุ่น 20% ของชั้นตอนที่กำหนด</p> <p>2 Basically Effectiveness</p> <p>นักวิชาการปฏิบัติตามแผนงานให้ชัดเจน ของบุคลากรและชุมชนมาจัดระบบงาน และทำได้คร่าวๆ คุณครุ่นคุ่น 40% ของชั้นตอนที่กำหนด</p> <p>3 Mature</p> <p>นักวิชาการปฏิบัติตามแผนงานให้ชัดเจน ของบุคลากรและชุมชนมาจัดระบบงาน และทำได้คร่าวๆ คุณครุ่นคุ่น 60% ของชั้นตอนที่กำหนด</p> <p>4 Advanced</p> <p>นักวิชาการปฏิบัติตามแผนงานให้ชัดเจน ของบุคลากรและชุมชนมาจัดระบบงาน และทำได้คร่าวๆ คุณครุ่นคุ่น 80% ของชั้นตอนที่กำหนด</p> <p>5 Role Model</p> <p>นักวิชาการปฏิบัติตามแผนงานให้ชัดเจน ของบุคลากรและชุมชนมาจัดระบบงาน และทำได้คร่าวๆ คุณครุ่นคุ่น 100% ของชั้นตอนที่กำหนด</p>	<p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>0 1 2 3 4 5</p>	<p>0 1 2 3 4 5</p>	

ก.พ.ร.

การประเมินตามลำดับความหมวด 5 ข้อ 5.1 ก(2)

L	การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม					การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินปัจจุบัน
		ที่ต้องนิ่งองค์กร					
1	การติดตามประเมินผลและสร้างนวัตกรรม	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินปัจจุบัน				
2	Beginning	การติดตามประเมินผลและสร้างนวัตกรรม	การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินปัจจุบัน			
3	Basically Effectiveness	การติดตามประเมินผลและสร้างนวัตกรรม	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินปัจจุบัน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินปัจจุบัน			
4	Mature	การติดตามประเมินผลและสร้างนวัตกรรม	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินปัจจุบัน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินปัจจุบัน			
5	Advanced Role Model	การติดตามประเมินผลและสร้างนวัตกรรม	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินปัจจุบัน	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินปัจจุบัน			

ก.พ.ร.

การประเมินตามด้ำาตามหมวด 5 ข้อ 5.1 ก(2)

I	ความสมอตคล่องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)	การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการรือน	การมีแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา ต่อไปและเป้าหมายองค์กร
การจัดการ กระบวนการ การใช้ข้อมูลความ คิดเห็นของบุคลากร และข้อมูลความจัด ระบบงาน	1 กระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรและข้อมูล ความจัดระบบงานเพื่อวางแผนและประเมิน 3 ประจําเดือน ใน 5 ขั้นตอน “ได้แก่ • กำหนดเป้าหมาย • กำหนดแผนงาน (วิธีการ) • กระบวนการรับผิดชอบ • การวัดประเมินผลลัพธ์ • การพัฒนารักษาการปรับปรุง	2 กระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรและข้อมูลความจัดระบบงานเพื่อวางแผนและประเมิน 3 ประจําเดือน ใน 3 ขั้นตอน • รายงานตัววัด • รายงานประเมิน • รายงานรับผิดชอบ ที่สอดคล้องและขยายเสริมภาระงานให้กับกระบวนการรือนที่ นำไปข้างหน้า	3 กรรมวิธีแนวทางดำเนินการที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา ตามคิดเห็นของบุคลากรและข้อมูลความจัดระบบงานที่มีความซับซ้อน ที่มีงบประมาณจำกัด สามารถจัดการได้โดยไม่ต้องมีบุคลากร ที่มีงบประมาณจำกัดจำนวนมากที่ต้องจัดการในแต่ละภาระงาน และยังคงสามารถรับผิดชอบงานที่มีงบประมาณเป็นหน่วยของ องค์กร
คาดคะเน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	“ไม่มีความนิยมสอดคล้องกัน ในการประเมินการใช้ข้อมูลความคิดเห็น ของบุคลากรและข้อมูลความจัดระบบงาน	“ไม่มีการนิยมสอดคล้อง 3 ระบบของกระบวนการใช้ข้อมูลความ คิดเห็นของบุคลากรและข้อมูลความจัดระบบงาน ที่สอดคล้อง และขยายเสริมภาระงานให้กับกระบวนการรือนที่นำไปข้างหน้า	“ไม่มีการจัดการกระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากร และข้อมูลความจัดระบบงาน ที่มีงบประมาณเป็นหน่วยของ องค์กร
1 Beginning	กระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรและข้อมูลความ จัดระบบงาน ครอบคลุม 20% ของประจําเดือนที่ก้าวหน้า มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการนิยมสอดคล้อง 1 ระบบ ที่สอดคล้องและขยายเสริมภาระงาน ให้กับกระบวนการรือนที่นำไปข้างหน้า	มีการจัดการกระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากร และข้อมูลความจัดระบบงาน บางประจําเดือน ที่มีงบประมาณ เป็นหน่วยขององค์กรโดยตรง
2 Basically Effectiveness	กระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรและข้อมูลความ จัดระบบงาน ครอบคลุม 40% ของประจําเดือนที่ก้าวหน้า มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน		
3 Mature	กระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรและข้อมูลความ จัดระบบงาน ครอบคลุม 60% ของประจําเดือนที่ก้าวหน้า มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการนิยมสอดคล้อง 2 ระบบ ที่สอดคล้องและขยายเสริมภาระงาน ให้กับกระบวนการรือนที่นำไปข้างหน้า	มีการจัดการกระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากร และข้อมูลความจัดระบบงาน ในประจําเดือนส่วนใหญ่ ที่มีงบเหลือไว้ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
4 Advanced	กระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรและข้อมูลความ จัดระบบงาน ครอบคลุม 80% ของประจําเดือนที่ก้าวหน้า มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอน		
5 Role Model	กระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรและข้อมูลความ จัดระบบงาน ครอบคลุม 100% ของประจําเดือนที่ก้าวหน้า มีความสอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	มีการนิยมสอดคล้อง 3 ระบบ ที่สอดคล้องและขยายเสริมภาระงาน ให้กับกระบวนการรือนที่นำไปข้างหน้า	มีการจัดการกระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากร และข้อมูลความจัดระบบงาน ครบถ้วนเรียบร้อย ที่มีงบเหลือไว้ ดำเนินการโดยตรง

ก.พ.ร.

การประเมินตามค่ามาตรฐาน ๕ ข้อ ๕.๑ ก(๓)

(๓)

ค่าราย

ปัจจุบันการดำเนินการที่มีผลลัพธ์ดีเยี่ยม ได้แก่ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ (#) ส่วนราชการที่มีประสิทธิภาพ (#)

MOH

- ๓ การจัดระบบสำรองภัยในองค์กร
- ๔ แผนผังภัยธรรมชาติ

การประเมินตามค่าทางหลวง 5 ชั้น 5.1 ก(3)

A	1 การตั้งเป้าหมาย					2 การวางแผนดำเนินงาน					3 แผนการประเมินและตัวชี้วัด						
	การวางแผนดำเนินงาน					แผนการประเมินและตัวชี้วัด											
การจัดการกระบวนการ	1 การตั้งเป้าหมายของกรุงศรีอยุธยาในองค์กรให้มีประสิทธิผลใน 3 ระยะนี้ดังนี้ • สื่อสารข่าวสารเข้าสู่ชุมชน • สร้างความรู้สึกภูมิใจในองค์กร • สร้างและสนับสนุนทักษะให้มีประสิทธิผล	2 การวางแผนเพื่อการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล ใน 5 ขั้นตอนดังนี้ • การใช้เครื่องมือสื่อสารมวลชนที่ได้รับข้อมูลเชิงลึกในแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อช่วยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้อง • การศึกษาพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กรที่มีความสามารถ 2551 (ช1) • การจัดทำวิชาความรู้เชิงข้อมูลเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ • การวางแผนขั้นตอนที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน ได้แก่ แผนการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล • การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน	3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่มีความนำไปสู่การให้ผู้มีประสิทธิผล กระบวนการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล ใน 2 ขั้นตอนดังนี้ • การกำหนดตัวชี้วัดและคาดการณ์ที่ได้รับ ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ • การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุป บทเรียนฯ ต่อไป	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5		
ดำเนินงาน	0 No evidence	1 Beginning	2 Basically Effectiveness	3 Mature	4 Advanced	5 Role Model	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการกำหนดเป้าหมาย	มีการดำเนินการในการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการดำเนินการในการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการดำเนินการในการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการดำเนินการในการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการดำเนินการในการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล	มีการดำเนินการในการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการดำเนินการในการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการดำเนินการในการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการจัดระบบสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิผล

การประมີນຕາມຄໍາຕາມໜາດ 5 ຂົວ 5.1 ກ(3)

D	ການປົງປັນຕິຕາມແຜນດຳເນີນງານ	ຄວາມຮັບຜິດຂອນຂອງບຸຄລາກ	ຄວາມມຸ່ນ້ຳນັ້ນຕັ້ງໃຈຂອງບຸຄລາກ
1	2	3	
ການສັຈາກ ກະຽນວາການ ການຈັດຮຽນນ ສູ່ອສາງໄຢ່ໃນ ອັດກວ່າໜີ ປະສົບໃຫຍ່ລ	<p>1 ການປົງປັນຕິຕາມການຕໍ່ເນີນງານທີ່ກ່າທ່ານດໄວ້ໃນ 3 ຊັ້ນດອນເຊື້ອ</p> <ul style="list-style-type: none"> • ກາວອົບນິຍາສື່ສູ່ອສາງເຂົ້າໃຈໃນແພນໃຫ້ຜູ້ກ່າຍເຂົ້ອ ເຊົ້າໃຈໂຢ່າງຄຽນຄ້າ • ກາຮັດສົວທີ່ພາກທີ່ທ່າມະສົມກັນການປົງປັນຕິ • ການປົງປັນຕິຕາມແຜນງານທີ່ວາງໄວ້ໄດ້ໃນທາງໝັ້ນດອນ 	<p>2 ການນິຫາຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກທີ່ຮັບຜິດຂອນ ດໍາເນີນການຮັບແຜນ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຂອນ ຕາຫທີ່ກ່າທ່ານໄວ້</p>	<p>3 ການນິຫາຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກທີ່ເຖິງວ້ອງມີ ຄວາມພິຍພາຍາມແລະ ຂັ້ນນັ້ນຕັ້ງໃຈ ມີຄວາມຮັບຜິດຫນ ໃນການຕຳມືນການສູ່ຜົລສໍາເລັດຮ່ວມມືໄມຍ່ອທົລະ</p>
ຕ່າດແນນ	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ໝາຍເກີດຕ່ານີການໄດ້ ໃນການປົງປັນຕິຕາມແຜນ	ໝາຍເກີດຕ່ານີການໄດ້ ໃນກາວເຮົາຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກຕໍ່ເນີນການ ຈາວຄວາມຮັບຜິດຂອນ	ໝາຍເກີດຕ່ານີການໄດ້ ໃນກາວເຮົາຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກທີ່ກ່າທ່ານ ຕ້ວຍຄວາມເພີຍແນະນັ້ນຕັ້ງໃຈ
1 Beginning	ນີ້ການປົງປັນຕິຕາມແຜນການຈັດຮຽນນີ້ສູ່ສາງໄຢ່ໃນ ອັດກວ່າທີ່ມີປະສົບໃຫຍ່ລ	ນີ້ກຳຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກຕໍ່ເນີນການຕາມ ຄວາມຮັບຜິດຂອນເພີຍນັກງານສ່ວນ(1-20%)	ນີ້ກຳຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກທີ່ກ່າທ່ານຕ້າຍຄວາມເພີຍແນະ ນັ້ນຕັ້ງໃຈເພີຍງານສ່ວນ(1-20%)
2 Basically Effectiveness	ນີ້ການປົງປັນຕິຕາມແຜນການຈັດຮຽນນີ້ສູ່ສາງໄຢ່ໃນ ອັດກວ່າໃຫຍ່ລ	ນີ້ກຳຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກຕໍ່ເນີນການຕາມ ຄວາມຮັບຜິດຂອນເປັນສ່ວນນີ້ຍ(21-40%)	ນີ້ກຳຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກທີ່ກ່າທ່ານ ນັ້ນຕັ້ງໃຈເປັນສ່ວນນີ້ຍ(21-40%)
3 Mature	ນີ້ການປົງປັນຕິຕາມແຜນການຈັດຮຽນນີ້ສູ່ສາງໄຢ່ໃນ ອັດກວ່າໃຫຍ່ລ	ນີ້ກຳຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກຕໍ່ເນີນການຕາມ ຄວາມຮັບຜິດຂອນນີ້ຍ(41-60%)	ນີ້ກຳຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກທີ່ກ່າທ່ານ ນັ້ນຕັ້ງໃຈໂປຣະນາຄົງທີ່ງໆ(41-60%)
4 Advanced	ນີ້ການປົງປັນຕິຕາມແຜນການຈັດຮຽນນີ້ສູ່ສາງໄຢ່ໃນ ອັດກວ່າໃຫຍ່ລ	ນີ້ກຳຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກຕໍ່ເນີນການຕາມ ຄວາມຮັບຜິດຂອນສ່ວນໃຫຍ່(61-80%)	ນີ້ກຳຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກທີ່ກ່າທ່ານ ນັ້ນຕັ້ງໃຈເປັນສ່ວນໃຫຍ່(61-80%)
5 Role Model	ນີ້ການປົງປັນຕິຕາມແຜນການຈັດຮຽນນີ້ສູ່ສາງໄຢ່ໃນ ອັດກວ່າໃຫຍ່ລ	ນີ້ກຳຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກຕໍ່ເນີນການຕາມ ຄວາມຮັບຜິດຂອນເກືອນທັງໝົດ(81-100%)	ນີ້ກຳຈັດກາໃຫ້ບຸຄລາກທີ່ກ່າທ່ານ ນັ້ນຕັ້ງໃຈເກືອນທັງໝົດ(81-100%)

ກ.ພ.ຮ.

การประเมินตามค่าความหมวด 5 ข้อ 5.1 ก(3)

L	การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	1	2	3
		การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การประปัจญแบบกว้างระดับ ที่ดีขึ้นในองค์กร	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์การประปัจ รง	
การจัดการ กระบวนการ การติดตาม สื่อสารภายใน องค์กรให้มี ประสิทธิผล	<p>1 การประเมินผลแล้วพัฒนาเมืองคราเมืองค้าภายในขององค์กรให้มีประสิทธิผล 3 ประจําเดือน รวมไปถึงสื่อสารภายในขององค์กรให้มีประสิทธิผล 3 ประจําเดือน ใน 3 ชั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> การติดตามประเมินตามแผนการประปัจมีนที่กำหนดได้ ได้โดยใช้ชี้ช่องวุฒิจึง การปรับเปลี่ยนตามคาดผลลัพธ์กับความเข้ามาย ควรตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ การนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 	<p>2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการติดตาม กระบวนการจัดระบบสื่อสารภายในขององค์กรให้มี ประสิทธิผล นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน 3 ชั้นตอน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> การสรุปบทเรียนจากกรณีที่ดีตามแนว • การนำนวัตกรรมไปสร้างนวัตกรรม การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบก้าวกระโดด 	<p>3 การนำผลลัพธ์ของการปรับปรุงกระบวนการจัด ระบบสื่อสารภายในขององค์กรให้มีประสิทธิผล ไป แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายในและ/หรือองค์กรอื่น</p>	
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการติดตามการได้ ในการติดตามประเมินผล	ไม่มีการติดตามการได้ในการสรุปบทเรียน และสร้างนวัตกรรมและนำไปปรับปรุงแนวทางการติด ต่อ	ไม่มีการติดตามการได้ ในการนำนวัตกรรมไปแบ่งปันกระบวนการไปแลกเปลี่ยน เรียนรู้	ไม่มีการติดตามการปรับปรุงกระบวนการที่ดี ให้ในกระบวนการปรับปรุงกระบวนการไปแลกเปลี่ยน ในองค์กร
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดระบบสื่อสาร ภายในขององค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 20% ของ ชั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์การปรับปรุงกระบวนการที่ดี ในองค์กร	
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดระบบสื่อสาร ภายในขององค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 40% ของ ชั้นตอนที่กำหนด			
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดระบบสื่อสาร ภายในขององค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 60% ของ ชั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์การปรับปรุงขององค์กรอื่น	
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดระบบสื่อสาร ภายในขององค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 80% ของ ชั้นตอนที่กำหนด			
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดระบบสื่อสาร ภายในขององค์กรให้มีประสิทธิผล ครอบคลุม 100% ของ ชั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปแบ่งปัน แบบก้าวกระโดดอย่างได้ผล	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์การปรับปรุงขององค์กรอื่น ในองค์กรและองค์กรอื่น	

ก.พ.ร.

ກະຊວງ ໂຄງນາມ ຖະແຫຼງ ແລະ ດາວໂຫຼນ

Q.W.G.