

การประเมินตามค่าความหมาย 5 ข้อ 5.1 ข(4)

(4)

ค่าความหมาย

- ส่วนราชการมีระบบการประเป็นผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการแจ้งผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการบริการอย่างต่อเนื่อง ในการให้ร่างวันและส่งจังใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรและหน่วยงานที่ดูแล ภารกิจต่อไปได้ส่วนมาก สำหรับการดำเนินการที่มีประสิทธิผล มีจิตสำนึกรักภารกิจในการทำงานที่มุ่งเน้นผลประโยชน์และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (#)
- ส่วนราชการมีวิธีการสอนอย่างไรในการยกย่องเชิดชู การให้รางวัลและส่งจังใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความภูมิใจ ถือว่าทำ得好อย่างมีประสิทธิผล มีจิตสำนึกรักภารกิจในการทำงานที่มุ่งเน้นผลประโยชน์และความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (#)

HOW

4.1 การจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

- รวมถึงการแจ้งผล
- เพื่อให้ผู้ติดตามและปรับปรุงงาน

4.2 การจัดระบบการยกย่องเชิดชูใจ

- เพื่อให้มีวัฒนธรรมที่ดี
- เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิผล
- เพื่อให้มีจิตสำนึกรักภารกิจที่เน้นประโยชน์ของผู้รับบริการ

การประเมินตามค่ามาตรฐาน 5 ข้อ 5.1 ข(4)

A	การตั้งเป้าหมาย	การวางแผนดำเนินงาน					แผนการประเมินและตัวชี้วัด
		2	3	4	5	6	
การจัดการ กระบวนการ การจัดระบบ ประยุกต์สมาร์ท ระบบการยกย่อง เชิงบวกใน ชุมชน	<p>1 การตั้งเป้าหมายของภารกิจระบบประเมินและ แจ้งผลการปฏิรูปเด็กใน 4 ประเด็นดือ ▪ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงงาน • เพื่อให้มีผู้รับภารกิจ • เพื่อให้ทางนรีมีประสิทธิผล • เพื่อให้มีจุดสำคัญที่นิ่งประจำอยู่ในบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>	<p>2 การวางแผนที่ใช้ประโยชน์จากการจัดระบบประเมินและแจ้ง ผลการปฏิรูปเด็กใน 5 หัวข้อตามเดือนดือ • การเฝ้าระวังพัฒนาความต้าต้องห่วงของผู้เรียนได้ส่วนสีด ทั้งในและนอกสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง • การศึกษาทักษะความสามารถของเด็กในปี พ.ศ. 2551 (ข1) • การจัดลําบุคคลสำคัญของแผนงานฯ โครงการ(ข2) • การวางแผนที่ดูแลนักศึกษาตามภารกิจงานฯ ได้แก่ แผนการจัดระบบประเมินและผลการปฏิรูปเดือนและ แผนการจัดระบบภารกิจของชุมชนเชิงบวก • การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละชั้นเรียน</p>	<p>3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่ประเมินในการ จัดระบบประเมินและผลการปฏิรูปเด็กใน 2 หัวข้อดือ • ภารกิจหน้าที่นัดเดือนที่นิ่งประจำอยู่ใน ที่แสดงถึง ความสำเร็จของเด็กในปี พ.ศ. 2551 (ข1) • การวางแผนประจำเดือนและผลการติดตามเพื่อนักศึกษา สรุปเรียนได้ดีๆ</p>				
ค่าคะแนน	0 No evidence	1 Beginning	2 Basically Effectiveness	3 Mature	4 Advanced	5 Role Model	
	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	

ก.พ.ร.

การประเมินตามด้านมาตรา 5 ข้อ 5.1 ๙(๔)

D	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร
1	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนดังนี้	ความรับผิดชอบของบุคลากร
0 No evidence	<ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ◦ การรับรู้ว่ามีสิ่งใดๆ ที่ควรรับผิดชอบตามกำหนดไว้ ◦ นำไปรับรู้ว่ามีสิ่งใดๆ ที่ควรรับผิดชอบตามที่เข้าใจอย่างคร่าวๆ กัน ◦ การรับสั่งทั้งหมดที่เหมาะสมกับภาระที่มี ◦ การปฏิบัติตามแผนงานที่วางแผนไว้ได้ในทุกขั้นตอน 	<p style="text-align: center;">0 1 2 3 4 5</p>
1 Beginning	<ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติตามแผนงานที่วางแผนและแบ่งภาระตามแต่ละหน่วยงานและภาระจัดระบบการรายงาน 20% ของชั้นตอนที่กำหนด 	<p style="text-align: center;">0 1 2 3 4 5</p>
2 Basically Effectiveness	<ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติตามแผนงานที่จัดระบบประจำปีและแจ้งผลการปฏิบัติตามและภาระจัดระบบการรายงาน 40% ของชั้นตอนที่กำหนด 	<p style="text-align: center;">0 1 2 3 4 5</p>
3 Mature	<ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติตามแผนงานที่จัดระบบประจำปีและแจ้งผลการปฏิบัติตามและภาระจัดระบบการรายงาน 60% ของชั้นตอนที่กำหนด 	<p style="text-align: center;">0 1 2 3 4 5</p>
4 Advanced	<ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติตามแผนงานที่จัดระบบประจำปีและแบ่งภาระที่มีความซับซ้อนและภาระจัดระบบการรายงาน 80% ของชั้นตอนที่กำหนด 	<p style="text-align: center;">0 1 2 3 4 5</p>
5 Role Model	<ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติตามแผนงานที่จัดระบบประจำปีและแบ่งภาระที่มีความซับซ้อนและภาระจัดระบบการรายงาน 100% ของชั้นตอนที่กำหนด 	<p style="text-align: center;">0 1 2 3 4 5</p>

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสหกรณ์แห่งชาติ

การประเมินตามค่ามาตรฐาน 5 ข้อ 5.1 ข(4)

L	1 การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบมีการระดมความคิด	3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ได้ชี้นำในองค์กร
การจัดการ กระบวนการ การจัดระบบ ประเมินและจัด ผลการปฏิบัติงาน และการจัดระบบ การยกย่องเชิง จูงใจ	<p>1 การประเมินผลลัพธ์ตามเป้าหมายของกระบวนการ จัดระบบประเมินและจัดผลการปฏิบัติงานและสาระ จัดระบบการยกย่องเชิงจูงใจ ใน 3 ขั้นตอนดัง นี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • การติดตามประเมินตามแผนการประเมินที่กำหนดได้ ไม่โดยใช้ชุดผลลัพธ์ • การประเมินที่ยอมตามผลลัพธ์ที่กำหนดได้ ตามแนวทางที่กำหนดให้ • การนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 	<p>2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงานการจัดระบบ ประเมินและจัดผลการปฏิบัติงานและสาระจัดระบบการ ยกย่องเชิงจูงใจ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ใน 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • การสรุปบทเรียนจากภารกิจที่ติดตามแผน • การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม • การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานและภารกิจ 	<p>3 การนำเสนอเรื่องของการปรับปรุงแก้ไข และจัดระบบการยกย่องเชิงจูงใจ แหล่งเรียนรู้ที่นักเรียน หรือองค์กรอื่น</p>
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใด ในการติดตามประเมินผล	ไม่มีการดำเนินการใด ในการสรุปบทเรียนและ สร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบมีการระดม ความคิด	ไม่มีการดำเนินการใด ในการนำผลการปรับปรุงกระบวนการฯ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในองค์กร
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการฯการจัดระบบประเมิน และจัดผลการปฏิบัติงานและสาระจัดระบบการยกย่อง เชิงจูงใจคร้อมคุณ 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงก่อนองค์กรอื่น
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการฯการจัดระบบประเมิน และจัดผลการปฏิบัติงานและสาระจัดระบบการยกย่อง เชิงจูงใจคร้อมคุณ 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงก่อนองค์กรอื่น
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการฯการจัดระบบประเมิน และจัดผลการปฏิบัติงานและสาระจัดระบบการยกย่อง เชิงจูงใจคร้อมคุณ 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงก่อนองค์กรอื่น
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการฯการจัดระบบประเมิน และจัดผลการปฏิบัติงานและสาระจัดระบบการยกย่อง เชิงจูงใจคร้อมคุณ 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุง แนวการภาครัฐ	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงก่อนกระบวนการฯ ในองค์กรและองค์กรอื่น
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการฯการจัดระบบประเมิน และจัดผลการปฏิบัติงานและสาระจัดระบบการยกย่อง เชิงจูงใจคร้อมคุณ 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุง แนวการภาครัฐ	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงก่อนกระบวนการฯ ในองค์กรและองค์กรอื่น

ก.พ.ร.

การประเมินตามด้ำาตามหมวด 5 ข้อ 5.1 ข(4)

I	1 ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)	2 การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่ สอดคล้องกับกระบวนการการอ่อน	3 การมีแนวทางที่มุ่งส่งผลสำเร็จตามความ ต้องการและเป้าหมายขององค์กร
	ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
การจัดการ กระบวนการ การจัดระบบประเมิน และเลือกสรรการ ปฏิริบุญและการ จัดระบบการยกระดับ ชุมชนอย่างไร	1 กระบวนการจัดระบบประเมินและเลือกสรรการปฏิริบุญและ การจัดระบบการยกระดับชุมชนเช่นจังหวัด มีความสอดคล้องกับ 4 ข้อดังนี้ ใน 5 ข้อดังนี้ “เด็ก • กำหนดเด็กหมาย • กำหนดเด็กผ่านงาน (วิธีการ) • กระบวนการเด็กตัวติดตามผ่านงาน • การวัดประเมินผลลัพธ์ • การเรียนรู้และการปรับปรุง	2 กระบวนการจัดระบบประเมินและเลือกสรรการปฏิริบุญ และเลือกสรรการจัดระบบการยกระดับชุมชนเช่นจังหวัด ทั้ง 3 ชั้นดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> • ชั้นเด็ก • ชั้นประเมิน • ชั้นสอนปรับปรุง ที่สอดคล้องและขยายผลตามการท่องเที่ยว ที่กับกระบวนการการอ่อนที่	3 กระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินการที่ดี และการจัดการระบบงานการกำหนดที่ศักดิ์สิทธิ์ทาง เป้าหมายขององค์กร
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกับในกระบวนการจัดระบบประเมินและ เลือกสรรการจัดระบบการยกระดับชุมชนเช่นจังหวัด ที่สอดคล้องและขยายผลตามการท่องเที่ยว ที่กับกระบวนการการอ่อนที่	ไม่มีการอนุรักษารากทึ่ง 3 ระบบของกระบวนการที่ดีที่ทาง ที่สอดคล้องและขยายผลตามการท่องเที่ยว ที่กับกระบวนการการอ่อนที่	ไม่มีการจัดการระบบงานการกำหนดที่ศักดิ์สิทธิ์ทาง เป้าหมายขององค์กร
1 Beginning	กระบวนการจัดระบบประเมินและเลือกสรรการยกระดับชุมชนและ การจัดระบบการยกระดับชุมชนเช่นจังหวัดครอบคลุม 20% ของ 5 ข้อดังนี้ที่กำหนด	มีการอนุรักษารากทึ่ง 1 ระบบ ที่สอดคล้องและขยายผลตามการท่อง เที่ยว ที่กับกระบวนการการอ่อนที่ที่กำหนด	มีการจัดการระบบงานการกำหนดที่ศักดิ์สิทธิ์ทาง เป้าหมายขององค์กรโดยตรง ที่มุ่งผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กรโดยตรง
2 Basically Effectiveness	กระบวนการจัดระบบประเมินและเลือกสรรการยกระดับชุมชนและ การจัดระบบการยกระดับชุมชนเช่นจังหวัดครอบคลุม 40% ของ 5 ข้อดังนี้ที่กำหนด	มีการอนุรักษารากทึ่ง 2 ระบบ ที่สอดคล้องและขยายผลตามการท่อง เที่ยว ที่กับกระบวนการการอ่อนที่ที่กำหนด	มีการจัดการระบบงานการกำหนดที่ศักดิ์สิทธิ์ทาง เป้าหมายขององค์กรโดยตรง ที่มุ่งผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กรโดยตรง
3 Mature	กระบวนการจัดระบบประเมินและเลือกสรรการยกระดับชุมชนและ การจัดระบบการยกระดับชุมชนเช่นจังหวัดครอบคลุม 60% ของ 5 ข้อดังนี้ที่กำหนด	มีการอนุรักษารากทึ่ง 2 ระบบ ที่สอดคล้องและขยายผลตามการท่อง เที่ยว ที่กับกระบวนการการอ่อนที่ที่กำหนด	มีการจัดการระบบงานการกำหนดที่ศักดิ์สิทธิ์ทาง เป้าหมายขององค์กรโดยตรง ที่มุ่งผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กรโดยตรง
4 Advanced	กระบวนการจัดระบบประเมินและเลือกสรรการยกระดับชุมชนและ การจัดระบบการยกระดับชุมชนเช่นจังหวัดครอบคลุม 80% ของ 5 ข้อดังนี้ที่กำหนด	มีการอนุรักษารากทึ่ง 3 ระบบ ที่สอดคล้องและขยายผลตามการท่อง เที่ยว ที่กับกระบวนการการอ่อนที่ที่กำหนด	มีการจัดการระบบงานการกำหนดที่ศักดิ์สิทธิ์ทาง เป้าหมายขององค์กรโดยตรง ที่มุ่งผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กรโดยตรง
5 Role Model	กระบวนการจัดระบบประเมินและเลือกสรรการยกระดับชุมชนและ การจัดระบบการยกระดับชุมชนเช่นจังหวัดครอบคลุม 100% ของ 5 ข้อดังนี้ที่กำหนด	มีการอนุรักษารากทึ่ง 3 ระบบ ที่สอดคล้องและขยายผลตามการท่อง เที่ยว ที่กับกระบวนการการอ่อนที่ที่กำหนด	มีการจัดการระบบงานการกำหนดที่ศักดิ์สิทธิ์ทาง เป้าหมายขององค์กรโดยตรง ที่มุ่งผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กรโดยตรง

ការប្រព័ន្ធពេទ្យលេខាងក្រោម 5 នឹងទៅរាល់ 5.1 ៩(៥)

(៥)

កែចប់

(#) ឯកសារអាមេរិកសាស្ត្រការណ៍ទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេដែលបានបង្ហាញឡើងទៅក្នុងការប្រព័ន្ធទាំងអស់

MOH

នូវការប្រព័ន្ធបានបង្ហាញឡើងទៅក្នុងការប្រព័ន្ធទាំងអស់

การประเมินตามค่ามาตรฐาน 5 ข้อ 5.1 ค(5)

A	การตั้งเป้าหมาย	การวางแผนดำเนินงาน					แผนการประเมินและตัวชี้วัด											
		1	2	3	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5		
การจัดการ กระบวนการ การกำหนด คุณลักษณะและ ทักษะบุคลากร	1 การตั้งเป้าหมายของการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ใน 2 ประจําเดือนต่อ <ul style="list-style-type: none"> สมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะร่วมสํานักงาน (Functional competency) 	2 การวางแผนเพื่อการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากร ใน 5 ขั้นตอนดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> การบริหารซึ่งมุ่งความคาดหวังผู้ฝึกสอนได้ ส่วนสืบที่ในและนอกองค์กรที่เกี่ยวข้อง การศึกษาข้อมูลขององค์กรในเชิงมาตรฐาน 2551 (ค.1) การจัดตั้งเป้าหมายสำคัญของแผนงานโดยการ(ค.2) การวางแผนชั้นต่อไปรับภารกิจการดำเนินงาน ฯต่อไป แผนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนฯและชื่อนักอน 	3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินในการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ใน 2 ขั้นตอนดัง <ul style="list-style-type: none"> การกำหนดตัวชี้วัดและค่ามาตรฐาน ที่แสดงถึงความสำเร็จ ช่องทางตามป้ายที่กำหนดไว้ การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุป มาใช้เรียนได้ต่อไป 	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5			
ค่าคะแนน	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการกำหนดเป้าหมาย	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการวางแผนดำเนินงาน	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการกำหนดและตัวชี้วัด ในการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5			
1 Beginning	มีการกำหนดเป้าหมาย ของกระบวนการ คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครบถ้วน 20% ของรุ่นเดินที่กำหนด	มีการทําแผนดำเนินการในการกำหนดครุภัณฑ์ลักษณะและ ทักษะบุคลากร ครอบคลุม 20% ของรุ่นเดินที่กำหนด ครบถ้วน 20% ของรุ่นเดินที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการกำหนดและ และทักษะบุคลากร ครบถ้วน 20% ของรุ่นเดินที่กำหนด	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5			
2 Basically Effectiveness	มีการกำหนดเป้าหมาย ของกระบวนการ คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครบถ้วน 40% ของรุ่นเดินที่กำหนด	มีการทําแผนดำเนินการในการกำหนดครุภัณฑ์ลักษณะและ ทักษะบุคลากร ครอบคลุม 40% ของรุ่นเดินที่กำหนด ครบถ้วน 40% ของรุ่นเดินที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการกำหนดและ และทักษะบุคลากร ครบถ้วน 40% ของรุ่นเดินที่กำหนด	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5			
3 Mature	มีการกำหนดเป้าหมาย ของกระบวนการ คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครบถ้วน 60% ของรุ่นเดินที่กำหนด	มีการทําแผนดำเนินการในการกำหนดครุภัณฑ์ลักษณะและ ทักษะบุคลากร ครอบคลุม 60% ของรุ่นเดินที่กำหนด ครบถ้วน 60% ของรุ่นเดินที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการกำหนดและ และทักษะบุคลากร ครบถ้วน 60% ของรุ่นเดินที่กำหนด	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5			
4 Advanced	มีการกำหนดเป้าหมาย ของกระบวนการ คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครบถ้วน 80% ของรุ่นเดินที่กำหนด	มีการทําแผนดำเนินการในการกำหนดครุภัณฑ์ลักษณะและ ทักษะบุคลากร ครอบคลุม 80% ของรุ่นเดินที่กำหนด ครบถ้วน 80% ของรุ่นเดินที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการกำหนดและ และทักษะบุคลากร ครบถ้วน 80% ของรุ่นเดินที่กำหนด	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5			
5 Role Model	มีการกำหนดเป้าหมาย ของกระบวนการ คุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครบถ้วน 100% ของรุ่นเดินที่กำหนด	มีการทําแผนดำเนินการในการกำหนดครุภัณฑ์ลักษณะและ ทักษะบุคลากร ครอบคลุม 100% ของรุ่นเดินที่กำหนด ครบถ้วน 100% ของรุ่นเดินที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการกำหนดและ และทักษะบุคลากร ครบถ้วน 100% ของรุ่นเดินที่กำหนด	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5			

การประเมินตามดั่งความเหมาะสม 5 ข้อ 5.1 ค(5)

D	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร	ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร
การจัดการ กระบวนการ การกำหนด คุณลักษณะ และทักษะ ^{บุคลากร}	<p>1 การปฏิบัติตามการตั้งเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างตรงกัน การจัดสรรงหัวย่างที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ให้ในทุกชั้นตอน 	<p>2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการตามมาตรฐาน และมีความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้</p> <ul style="list-style-type: none"> ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างตรงกัน การจัดสรรงหัวย่างที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ 	<p>3 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่ได้รับมอบหมายพยากรณ์และประเมินตั้งใจ มีความอุดหนุนในการดำเนินการสู่ผลสำเร็จอย่างไม่ยอมท้อ</p>
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการปฏิบัติตามแผน	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบ	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียง และมุ่งมั่นตั้งใจ
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากรและทำได้ ครอบคลุม 20% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบที่ยังคงส่วน(1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียงและ มุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(1-20%)
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากรและทำได้ ครอบคลุม 40% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบที่เป็นส่วนมาก(21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียงและ มุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(21-40%)
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากรและทำได้ ครอบคลุม 60% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบที่หนึ่ง(41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียงและ มุ่งมั่นตั้งใจเป็นใหญ่(41-60%)
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากรและทำได้ ครอบคลุม 80% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบที่ใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียงและ มุ่งมั่นตั้งใจเป็นใหญ่(61-80%)
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากรและทำได้ ครอบคลุม 100% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียงและ มุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)

ก.พ.ร.

การประเมินตามลำดับความมัวด 5 ข้อ 5.1 ค(5)

L	1 การติดตามประเมินผลและประเมินอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนและสร้างแนวคิดกรรrect	3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินบูรณาการ
การจัดการ กระบวนการ การกำหนด คุณลักษณะและ ทักษะบุคลากร	<p>1 การประเมินผลลัพธ์ตามเป้าหมายของกระบวนการกำหนด คุณลักษณะและทักษะบุคลากร 2 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> การติดตามประเมินตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ได้โดยใช้ช่องว่างร่องรอย การเรียนเบื้องต้นค่าของผลลัพธ์กับค่าเป้าหมาย ควรตรงตัวซึ่งทำให้ได้ การนำผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 	<p>2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงาน กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะ^{บุคลากร นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน 3 ขั้นตอนดังนี้}</p> <ul style="list-style-type: none"> การสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติตามแผน การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานแบบ ก้าวละก้าว 	<p>3 การนำผลลัพธ์ของกระบวนการรักษาและแก้ไข^{คุณลักษณะและทักษะบุคลากรไปแล้วเปลี่ยนเรียนรู้กับกระบวนการการอื่นและ/หรือองค์กรอื่น}</p>
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการติดตามประเมินผล	ไม่มีการดำเนินการใดๆในการสร้าง บทเรียนและสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุง แนวคิดกรรrect	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการดำเนินการประเมินบูรณาการ และการอื่นในองค์กร
Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากรคร่าวๆ 20% ของประดิษฐ์ที่ กำหนด ในงานขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียน	มีการดำเนินการประเมินเรียนรู้ผลการประเมินบูรณาการ กระบวนการประเมิน
Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากรคร่าวๆ 40% ของประดิษฐ์ที่ กำหนด ในงานขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอน		
Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากรคร่าวๆ 60% ของประดิษฐ์ที่ กำหนด ในงานขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการดำเนินการประเมินเรียนรู้ผลการประเมินบูรณาการอื่น
Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากรคร่าวๆ 80% ของประดิษฐ์ที่ กำหนด ในงานขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอน		
Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากรคร่าวๆ 100% ของประดิษฐ์ที่ กำหนด ในงานขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและ ไปปรับปรุงแนวคิดกรรrect	มีการดำเนินการประเมินเรียนรู้ผลการประเมินบูรณาการ กระบวนการประเมินในองค์กรและองค์กรอื่น

ก.พ.ร.

การประเมินตามค่าความหมาย 5 ข้อ 5.1 ค(5)

I	1 ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-รับ-ปรับ)	2 การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น	3 การมีแนวทางที่มุ่งส่งผลสำเร็จตาม ความต้องการและเป้าหมายขององค์กร
	ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
การจัดการ กระบวนการ การกำหนด คุณลักษณะและ ทักษะบุคลากร	<p>1 กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร มี ความสอดคล้องกับ 2 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> • กារบนเป้าหมาย • กារណเดแผนงาน (วิธีการ) • ការปฎิบัติตามแผนงาน • ការรับประรับผู้มีผลลัพธ์ • ការรีเยนรักการรับปรุง 	<p>2 กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ที่มุ่งส่งผลสำเร็จตาม 3 ประเด็น</p> <ul style="list-style-type: none"> • ระบบตัววัด • ระบบประเมิน • ระบบปรับปรุง <p>ที่สอดคล้องและช่วยเหลือในการทำางานให้กับ กระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>3 กระบวนการที่มุ่งส่งผลสำเร็จตาม 3 ประเด็น ที่มุ่งส่งผลสำเร็จตาม 3 ประเด็น</p> <ul style="list-style-type: none"> • กำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ที่สอดคล้อง และช่วยเหลือในการทำางานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง • กระบวนการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง • กระบวนการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง • กระบวนการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และทักษะบุคลากร	ไม่มีกระบวนการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการ กำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ที่สอดคล้อง และช่วยเหลือในการทำางานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	ไม่มีการจัดการกระบวนการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการ กำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ที่มุ่งส่งผลสำเร็จตาม 3 ประเด็น
1 Beginning	กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรืออุปกรณ์ที่ต้อง	มีกระบวนการ 1 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการ กำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ที่มุ่งส่งผลสำเร็จตาม 3 ประเด็น
2 Basically Effectiveness	กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรืออุปกรณ์ที่ต้อง	มีกระบวนการ 2 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการทั้ง 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง
3 Mature	กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรืออุปกรณ์ที่ต้อง	มีกระบวนการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการทั้ง 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง
4 Advanced	กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรืออุปกรณ์ที่ต้อง	มีกระบวนการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการทั้ง 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง
5 Role Model	กระบวนการกำหนดคุณลักษณะและทักษะบุคลากร ครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรืออุปกรณ์ที่ต้อง	มีกระบวนการ 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีการจัดการกระบวนการทั้ง 3 ระบบ ที่สอดคล้องและช่วยเหลือ การทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง

ก.พ.ร.

(6)

កំណត់

- ส่วนราชการมีสิทธิ์การฟ้องร้องต่อศาลทั้งหมดที่ไม่ได้รับความยินยอมจากผู้กระทำการผิดกฎหมาย

Եղեք ուղարկություն առ այս պատճենի վեհականության մասին առ այս պատճենի վեհականության մասին -

HOW

- ตัวอย่างการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริง

การประเมินตามค่าตามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(6)

A	การตั้งเป้าหมาย				
	1	2	3	แผนการประเมินและตัวชี้วัด	
การจัดการ กระบวนการ การสร้างห่วงโซ่อุปทานและการส่งระหว่างประเทศและ และการรักษา ^{บุคลากร}	<p>1 การตั้งเป้าหมายของกระบวนการส่งระหว่างประเทศและ การรักษาบุคลากร ใน 2 ประเด็นดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> การค้าในสิ่งที่มีภาระต่อสิ่งแวดล้อมและความต้องของบุคลากร การค้าในสิ่งที่มีภาระต่อสิ่งแวดล้อมและความต้องของบุคลากร 	<p>2 การวางแผนดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> การรักษาบุคลากร ใน 5 ขั้นตอนดังนี้ การวิเคราะห์พื้นที่ซึ่งมีความต้องห้ามของผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและต่ำกว่ามาตรฐานได้สูง การศึกษาชนิดขององค์กรที่ต้องการให้ถูกต้อง การจัดตั้งความสำนักงานประจำ 2551 (ข1) การจัดตั้งความสำนักงานประจำ 2551 (ข2) การวางแผนดำเนินการต่อไปของแผนงานโครงการ แผนการส่งระหว่างประเทศและแผนการรักษาบุคลากร การระบุผู้รับผิดชอบดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน 	<p>3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่ประเมินใน</p> <ul style="list-style-type: none"> การสร้างห่วงโซ่อุปทานและการส่งระหว่างประเทศ ใน 2 ขั้นตอนดังนี้ การกำหนดตัวชี้วัดและตัวชี้วัดเพื่อประเมินความต้องห้ามของผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและต่ำกว่ามาตรฐานได้สูง ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อ拿出สิ่งที่ดีๆ ให้กับเรียนได้ดีอย่างมาก 	<p>0 1 2 3 4 5</p>	
ค่าดัชนี	0	ไม่มีการตั้งเป้าหมาย	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการวางแผนดำเนินงาน	<p>0 1 2 3 4 5</p>	
No evidence	0	ไม่มีการตั้งเป้าหมาย	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการวางแผนดำเนินงาน	<p>0 1 2 3 4 5</p>	
Beginning	1	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการส่งระหว่างประเทศและ การรักษาบุคลากรครบทุกขั้นตอน 20% ของจำนวนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนดำเนินการส่งระหว่างประเทศและ รักษาบุคลากรครบทุกขั้นตอน 20% ของจำนวนที่กำหนด	<p>0 1 2 3 4 5</p>	
Basically Effectiveness	2	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการส่งระหว่างประเทศและ การรักษาบุคลากรครบทุกขั้นตอน 40% ของจำนวนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนดำเนินการส่งระหว่างประเทศและ รักษาบุคลากรครบทุกขั้นตอน 40% ของจำนวนที่กำหนด	<p>0 1 2 3 4 5</p>	
Mature	3	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการส่งระหว่างประเทศและ การรักษาบุคลากรครบทุกขั้นตอน 60% ของจำนวนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนดำเนินการส่งระหว่างประเทศและ รักษาบุคลากรครบทุกขั้นตอน 60% ของจำนวนที่กำหนด	<p>0 1 2 3 4 5</p>	
Advanced	4	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการส่งระหว่างประเทศและ การรักษาบุคลากรครบทุกขั้นตอน 80% ของจำนวนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนดำเนินการส่งระหว่างประเทศและ รักษาบุคลากรครบทุกขั้นตอน 80% ของจำนวนที่กำหนด	<p>0 1 2 3 4 5</p>	
Role Model	5	มีการกำหนดเป้าหมาย ของการส่งระหว่างประเทศและ การรักษาบุคลากรครบทุกขั้นตอน 100% ของจำนวนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนดำเนินการส่งระหว่างประเทศและ รักษาบุคลากรครบทุกขั้นตอน 100% ของจำนวนที่กำหนด	<p>0 1 2 3 4 5</p>	

ก.พ.ร.

การประเมินตามค่าความหมาย 5 ข้อ 5.1 ค(6)

D	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร					ความมองมันต์ตั้งใจของบุคลากร
		2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบ ดำเนินการด้วยตนเอง และมีความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดไว้					
การจัดการ กระบวนการ การสร้างหัว ว่าจ้างและการ รักษาบุคลากร	<p>1 การปฏิบัติตามการตลาดดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนเดียว</p> <ul style="list-style-type: none"> การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครอบคลุม การจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับภาระปัจจุบัน การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ในทุกขั้นตอน 	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	3 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เหียวย่องมีความเพียงพอและมุ่งมั่นดึงใจ มีความอดทนในการดำเนินการสู่ผลลัพธ์อย่างยั่งยืนอย่างไร	ความมองมันต์ตั้งใจของบุคลากร
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการปฏิบัติตามแผนการสร้างหัวจ้างและ การรักษาบุคลากร	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรตามที่กำหนด ตามความรับผิดชอบ	ความมองมันต์ตั้งใจเพียงบางส่วน(1-20%)
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการสร้างหัวจ้างและ การรักษาบุคลากรและทำได้ครึ่องครุณ 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตามมาตรฐานเพียง และความรับผิดชอบเพียงบางส่วน(1-20%)	ความมองมันต์ตั้งใจเพียงส่วนน้อย(21-40%)
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการสร้างหัวจ้างและ การรักษาบุคลากรและทำได้ครึ่องครุณ 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตามมาตรฐานเพียง และความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่(41-60%)	ความมองมันต์ตั้งใจประมานครึ่งหนึ่ง(41-60%)
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการสร้างหัวจ้างและ การรักษาบุคลากรและทำได้ครึ่องครุณ 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตามมาตรฐานเพียง และความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่(61-80%)	ความมองมันต์ตั้งใจประมาณหนึ่งในสาม(61-80%)
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการสร้างหัวจ้างและ การรักษาบุคลากรและทำได้ครึ่องครุณ 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตามมาตรฐานเพียง และความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)	ความมองมันต์ตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการสร้างหัวจ้างและ การรักษาบุคลากรและทำได้ครึ่องครุณ 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตามมาตรฐานเพียง และความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)	ความมองมันต์ตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)

ก.พ.ร.

การประเมินตามค่ามาตรฐาน 5 ข้อ 5.1 ค(6)

L	1 การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินรูปแบบ ที่ตีขึ้นในองค์กร
การจัดการ กระบวนการ และการรักษา ^{มาตรฐาน} และนวัตกรรม	<p>1 การประเมินผลพื้นฐานเบื้องต้นของกระบวนการ สร้างห่วงโซ่อุปทานรักษามูลค่า 2 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • ภาคติดตามประเมินตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ โดยใช้ชุดมูลค่า • การเรียนพิมพ์แบบตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ • การนำผลพิมพ์มาประเมินผลลัพธ์ที่ก้าวกระโดด <p>อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>2 การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงาน การสร้างห่วงโซ่อุปทานและการรักษาคุณภาพ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • การสรุปบทเรียนจากกระบวนการนวัตกรรม • การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม • การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงกระบวนการ <p>ก้าวกระโดด</p>	<p>3 การนำผลลัพธ์ของกระบวนการปรับปรุงการสร้างห่วง โซ่อุปทานมาต่อยอด ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการที่ต้องการปรับปรุงกระบวนการนวัตกรรม ให้ในฝ่ายอื่นๆ</p>
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใด ในการติดตามประเมินผล	ไม่มีการดำเนินการใด สร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	ไม่มีการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการ ในการนำผลการประเมินรูปแบบก้าวกระโดด ในองค์กร
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการสร้างห่วง โซ่อุปทานบุคคลากรครบทุกบุคคล 20% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินรูปแบบ กระบวนการ
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการสร้างห่วง โซ่อุปทานบุคคลากรครบทุกบุคคล 40% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน		
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการสร้างห่วง โซ่อุปทานบุคคลากรครบทุกบุคคล 60% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินรูปแบบ กระบวนการ
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการสร้างห่วง โซ่อุปทานบุคคลากรครบทุกบุคคล 20% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน		
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการสร้างห่วง โซ่อุปทานบุคคลากรครบทุกบุคคล 100% ของ ประเด็นที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมเหล่าฯ ปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมินรูปแบบ กระบวนการ ในองค์กรและองค์กรอื่น

ก.พ.ร.

การประเมินตามด้านหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(6)

I	ความสอดคล้องของรายจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)	1					2					3							
		การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการการอื่น					การมีแนวทางที่ไม่มุ่งส่งผลสำเร็จตามความต้องการและการแก้ไข					การมีแนวทางที่ไม่มุ่งส่งผลสำเร็จตามความต้องการและเป้าหมายองค์กร							
การจัดการกระบวนการส่งเสริมการรักษาบุคลากร	1 กระบวนการส่งเสริมการรักษาบุคลากร ผู้ครุยวสอดคล้องกัน 2 ประชุม ให้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ • กำหนดเป้าหมาย • กำหนดแผนงาน (วิธีการ) • กำหนดติดตามแผนงาน • วาระประมูลผลลัพธ์ • การเรียนรู้สิ่การปรับปรุง	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
การจัดการกระบวนการส่งเสริมการรักษาบุคลากร และการรักษาบุคลากร ให้สอดคล้องกับกระบวนการส่งเสริม การรักษาบุคลากร ที่มุ่งส่งผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	2 การประเมินการร่วมงานการส่งเสริม ระหว่างแหล่ง การรักษาบุคลากร ทั้ง 3 ระบบดังนี้ • ระบบตัววัด • ระบบประเมิน • ระบบปรับปรุง ที่สอดคล้องและเข้มงวดงานให้กับ กระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการส่งเสริม การรักษาบุคลากร	3 ไม่มีการบูรณาการทั้ง 3 ระบบของกระบวนการส่งเสริม ระหว่างแหล่งและการรักษาบุคลากร ที่สอดคล้องและเข้มงวดงานให้กับกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้อง	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
No evidence	การรักษาบุคลากร	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Beginning	กระบวนการส่งเสริม 20% ของระบบเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Basically Effectiveness	กระบวนการส่งเสริม 40% ของระบบเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Mature	กระบวนการส่งเสริม 60% ของระบบเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Advanced	กระบวนการส่งเสริม 80% ของระบบเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
Role Model	กระบวนการส่งเสริม 100% ของระบบเด็นที่กำหนด มีความ สอดคล้องที่ต้องห่วงกันในบางขั้นตอนหรือทุกขั้นตอน	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5

ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาบุคคล

การประเมินตามด้านหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(6)

การประเมินตามค่าความหนาด 5 ข้อ 5.1 ค(7)

(7)

ค่าธรรม

- ส่วนราชการมีแผนในการเตรียมบุคลากรสำหรับดำเนินงบประมาณ หรือดำเนินงบประมาณที่มีความสำคัญต่อ

การกิจหนักของส่วนราชการอย่างไร

- ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานให้เกิดลูกค้าทั่วทั้งส่วนราชการ

HOW

7.1 การเตรียมบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ

7.2 การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

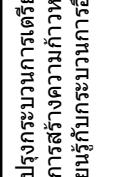
ការបង្កើតរបស់ទីតាំង 5 ខេត្ត ក្រោម 5.1 ១(៧)

การประเมินตามค่ามาตรฐาน 5 ข้อ 5.1 ค(7)

D	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร				
		1	2	3	ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร	
การจัดการ กระบวนการ การเรียนรู้บุคลากร ในลักษณะสำคัญ และการสร้าง ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	<p>1 การปฏิบัติตามแผนดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> การรับรู้หมายสำคัญความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจอย่างครบทั่วถ้วน การจัดสรรงหัวข้อการที่เหมาะสมกับภาระปัจจุบัน การปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้ไม่ทักทิ่มถอน 	<p>2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผน และมีความรับผิดชอบตามที่กำหนดได้</p>	<p>3 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึง พยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอุตสาหกรรมในการดำเนินการส ผลสำเร็จอย่างไม่ย่อท้อ</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 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการปฏิบัติตามแผน	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบ	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างตามที่ มุ่งมั่นตั้งใจ			
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนภาระเตรียมบุคลากรในต้นแห่ง สต๊ะยุและภาระร่วงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และทำได้คร่าวๆ คุณลักษณะ 20% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเพียงบางส่วน (1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างตามที่ เป็นอย่างส่วนหนึ่ง (1-20%)			
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนภาระเตรียมบุคลากรในต้นแห่ง สต๊ะยุและภาระร่วงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และทำได้คร่าวๆ คุณลักษณะ 40% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบในส่วนน้อย (21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างตามที่ เป็นส่วนน้อย (21-40%)			
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนภาระเตรียมบุคลากรในต้นแห่ง สต๊ะยุและภาระร่วงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และทำได้คร่าวๆ คุณลักษณะ 60% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบมากขึ้น (41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างตามที่ เป็นส่วนหนึ่ง (41-60%)			
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนภาระเตรียมบุคลากรในต้นแห่ง สต๊ะยุและภาระร่วงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และทำได้คร่าวๆ คุณลักษณะ 80% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบมากขึ้นใหญ่ (61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างตามที่ เป็นส่วนใหญ่ (61-80%)			
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนภาระเตรียมบุคลากรในต้นแห่ง สต๊ะยุและภาระร่วงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และทำได้คร่าวๆ คุณลักษณะ 100% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบมากที่สุด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างตามที่ เป็นทั้งหมด (81-100%)			

ก.พ.ร.

การประمهณตามลำดามหมวด 5 ข้อ 5.1 ค(7)

L	1 การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	3 การແລກປ່ສັນເຊີນຮູ້ຜູ້ຄາງປັບປຸງ ທີ່ຕີ້ຫຼືໃນອອກຈິກ
การจัดการ กระบวนการกราก ເຕີຍມູນຄຸດລາກໃນ ຕໍາແນ່ນສັບສົນ ແລະກາຮສ້າງ ຄວາມການໜຳການ ໃນ 3 ຫຼື້ນດອນເຊື້ອ • ການຕິດຕາມປະສົງມີຕາມແຜນກາວປະສົງມີທີ່ການຟຳໄວ້ ເດືອຍຫຼື້ນອຸນ໌ມຸລືຈິງ • ກາຮສ້າງພົມທີ່ມີຄາຂອງພົມສັບສົນຢ່າງມາຍ ຄວາມຕາມຕົ້ນກັບທີ່ກໍາທຳມີໄວ້ • ການຜູ້ລັດໃຫ້ໄວ້ສັງກັນຮູ້ຜູ້ຄາງປັບປຸງ ຄວາມຕາມຕົ້ນທີ່ກໍາທຳມີໄວ້	<p>1 การປະສົງພົມພົບດົວເປົ້າໝາຍອະກະນົມວານກາ ເຕີຍມູນຄຸດລາກໃນຕໍາແນ່ນສົ່ງແລະກາຮສ້າງ ຄວາມການໜຳການທີ່ກາງຈານ 3 ຂະໜົດ • ການຕິດຕາມປະສົງມີຕາມແຜນກາວປະສົງມີທີ່ການຟຳໄວ້ ເດືອຍຫຼື້ນອຸນ໌ມຸລືຈິງ • ກາຮສ້າງພົມທີ່ມີຄາຂອງພົມສັບສົນຢ່າງມາຍ ຄວາມຕາມຕົ້ນກັບທີ່ກໍາທຳມີໄວ້ • ການຜູ້ລັດໃຫ້ໄວ້ສັງກັນຮູ້ຜູ້ຄາງປັບປຸງ ຄວາມຕາມຕົ້ນທີ່ກໍາທຳມີໄວ້</p>	<p>2 การສົ່ງປົນທີ່ເຕີມກາຕົ້ນທີ່ມີນັ້ນການຮຽນວານກາ ເຕີຍມູນຄຸດລາກໃນຕໍາແນ່ນສົ່ງແລະກາຮສ້າງ ຄວາມການໜຳການທີ່ກາງຈານ ນາມໄສກຳສົກສ້າງສົ່ງ ນັ້ນກຳທຳການໃນ 3 ຫຼື້ນດອນເຊື້ອ • ກາຮສ້າງພົມທີ່ມີຄາຂອງພົມສັບສົນຢ່າງມາຍ ຄວາມຕາມຕົ້ນກັບທີ່ກໍາທຳມີໄວ້ • ການນຳນັ້ນກຳທຳການປົກປັນຕົມດໍາເນັ້ນ</p>	<p>3 ການຝ່າຍສົ່ງເຊີນຮູ້ຜູ້ຄາງປັບປຸງ ທີ່ຕີ້ຫຼືໃນອອກຈິກ</p>
ຄະດະແນນ			
0 No evidence	ນີ້ມີກາວດໍາເນີນກາໄດ້ໃດ ໃນກາວດໍາເນີນກາປະສົງມີຜົນແລະ ສ້າງນັ້ນກຳທຳການແລ້ວໄປນັ້ນຮັງກະນົມກຳກາງປະໂຫຍດ	ນີ້ມີກາວດໍາເນີນກາໄດ້ໃດ ໃນກາວສົ່ງປົນທີ່ມີນັ້ນການຮຽນແລະ ສ້າງນັ້ນກຳທຳການແລ້ວໄປນັ້ນຮັງກະນົມກຳກາງປະໂຫຍດ	ນີ້ມີກາວດໍາເນີນກາໄດ້ໃດ ໃນກາວປ່ສັນເຊີນຮູ້ຜູ້ຄາງປັບປຸງແລກປ່ສັນເຊີນຮູ້ຜູ້ຄາງປັບປຸງ
1 Beginning	ນີ້ມີກາວດໍາເນີນກາໄດ້ໃດ ໃນກາວສົ່ງປົນທີ່ມີນັ້ນການຮຽນແລະ ສ້າງນັ້ນກຳທຳການສ້າງຕາມກຳຫັນກຳໃນຕໍາແນ່ນ ສັດຍຸແລະກາຮສ້າງຕາມກຳຫັນກຳໃນຕໍາແນ່ນດໍາລົມ 20% ຂອງປະເທັນທີ່ກໍາທຳມີໄວ້	ນີ້ມີກາວສົ່ງປົນທີ່ມີນັ້ນການຮຽນແລະ ສ້າງນັ້ນກຳທຳການສ້າງຕາມກຳຫັນກຳໃນຕໍາແນ່ນ ດໍາລົມ	ນີ້ມີກາວແລກປ່ສັນເຊີນຮູ້ຜູ້ຄາງປັບປຸງຮັບຮັກກຳການຮຽນໃນ ອອກຈິກ
2 Basically Effectiveness	ນີ້ມີກາວດໍາເນີນກາໄດ້ໃດ ສັດຍຸແລະກາຮສ້າງຕາມກຳຫັນກຳໃນຕໍາແນ່ນ 40% ຂອງປະເທັນທີ່ກໍາທຳມີໄວ້	ນີ້ມີກາວສົ່ງປົນທີ່ມີນັ້ນການຮຽນແລະ ສ້າງນັ້ນກຳທຳການສ້າງຕາມກຳຫັນກຳໃນຕໍາແນ່ນ ດໍາລົມ	ນີ້ມີກາວແລກປ່ສັນເຊີນຮູ້ຜູ້ຄາງປັບປຸງຮັບຮັກກຳການຮຽນ
3 Mature	ນີ້ມີກາວດໍາເນີນກາໄດ້ໃດ ສັດຍຸແລະກາຮສ້າງຕາມກຳຫັນກຳໃນຕໍາແນ່ນ 60% ຂອງປະເທັນທີ່ກໍາທຳມີໄວ້	ນີ້ມີກາວສົ່ງປົນທີ່ມີນັ້ນການຮຽນແລະ ສ້າງນັ້ນກຳທຳການສ້າງຕາມກຳຫັນກຳໃນຕໍາແນ່ນ ດໍາລົມ	ນີ້ມີກາວແລກປ່ສັນເຊີນຮູ້ຜູ້ຄາງປັບປຸງຮັບຮັກກຳການຮຽນ
4 Advanced	ນີ້ມີກາວດໍາເນີນກາໄດ້ໃດ ສັດຍຸແລະກາຮສ້າງຕາມກຳຫັນກຳໃນຕໍາແນ່ນ 80% ຂອງປະເທັນທີ່ກໍາທຳມີໄວ້	ນີ້ມີກາວສົ່ງປົນທີ່ມີນັ້ນການຮຽນແລະ ສ້າງນັ້ນກຳທຳການສ້າງຕາມກຳຫັນກຳໃນຕໍາແນ່ນ ດໍາລົມ	ນີ້ມີກາວແລກປ່ສັນເຊີນຮູ້ຜູ້ຄາງປັບປຸງຮັບຮັກກຳການຮຽນ
5 Role Model	ນີ້ມີກາວດໍາເນີນກາໄດ້ໃດ ສັດຍຸແລະກາຮສ້າງຕາມກຳຫັນກຳໃນຕໍາແນ່ນ 100% ຂອງປະເທັນທີ່ກໍາທຳມີໄວ້	ນີ້ມີກາວສົ່ງປົນທີ່ມີນັ້ນການຮຽນແລະ ສ້າງນັ້ນກຳທຳການສ້າງຕາມກຳຫັນກຳໃນຕໍາແນ່ນ ດໍາລົມ	ນີ້ມີກາວແລກປ່ສັນເຊີນຮູ້ຜູ້ຄາງປັບປຸງຮັບຮັກກຳການຮຽນ ອອກຈິກ

ກ.ພ.ຮ.

การประเมินตามดัชนีมาตรฐาน 5 ข้อ 5.1 ค(7)

I	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-รับ-ปรับ)	การใช้ชี้วัดประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น	การใช้ชี้วัดประเมิน การปรับปรุง ที่สอดคล้องกับกระบวนการอื่น	การประเมินทางที่มุ่งส่งผลลัพธ์ ตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร	
	ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	
1 Beginning	1 กระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในหน้าที่การงาน มีความสอดคล้องกับ 3 ประเด็น ใน 5 ข้อด้านนี้ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> • ก. พันธุ์สืบทอด • ก. พันดุเด่น โดดเด่น • ก. ภาระรับร่วง • ก. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน • การรับผิดชอบและผ่านการรับผิดชอบ • การเรียนรู้และการปรับปรุง 	2 กระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในตัวแห่งสังคมและ การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้ง 3 ข้อนี้ด้วย <ul style="list-style-type: none"> • รับหน้าที่ร่วมรักษาดู管ด้วยความรับผิดชอบ • รับหน้าที่ร่วงโรย • หัดสอนด้วยความรับผิดชอบและช่วยเหลือในการทำงานให้กับบุคคลภายนอก 	3 กระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในหน้าที่การงานที่มุ่งเน้นที่การงาน ดำเนินงานสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กร <ul style="list-style-type: none"> • หัดสอนด้วยความรับผิดชอบและช่วยเหลือในการทำงานให้กับบุคคลภายนอก • หัดสอนด้วยความรับผิดชอบและช่วยเหลือในการทำงานให้กับบุคคลภายนอก 	0 1 2 3 4 5	
2 Basically Effectiveness	กระบวนการสอดคล้องกับ 3 ข้อนี้ของกระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในหน้าที่การงาน ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการที่บุคคลภายนอก <ul style="list-style-type: none"> • ไม่มีการรับผิดชอบดูแล 3 ข้อนี้ของกระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในหน้าที่การงาน ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการที่บุคคลภายนอก • ไม่มีการรับผิดชอบดูแล 3 ข้อนี้ของกระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในหน้าที่การงาน ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการที่บุคคลภายนอก 	3 กระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในหน้าที่การงาน ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการที่บุคคลภายนอก <ul style="list-style-type: none"> • ไม่มีการรับผิดชอบดูแล 3 ข้อนี้ของกระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในหน้าที่การงาน ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการที่บุคคลภายนอก • ไม่มีการรับผิดชอบดูแล 3 ข้อนี้ของกระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในหน้าที่การงาน ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการที่บุคคลภายนอก 	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	
3 Mature	กระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในตัวแห่งสังคมและ การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการที่บุคคลภายนอก <ul style="list-style-type: none"> • ก. พันดุเด่น โดดเด่น • ก. ภาระรับร่วง • ก. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ต้องร่วงโรยลง 20% ของประดิษฐ์ที่ ก. พันดุเด่น โดดเด่น 	4 Advanced	กระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในตัวแห่งสังคมและ การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการที่บุคคลภายนอก <ul style="list-style-type: none"> • ก. พันดุเด่น โดดเด่น • ก. ภาระรับร่วง • ก. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ต้องร่วงโรยลง 80% ของประดิษฐ์ที่ ก. พันดุเด่น โดดเด่น 	5 Role Model	กระบวนการจัดการได้ยึดมุ่งค่าครองใช้ในตัวแห่งสังคมและ การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ต้องร่วงโรยลง 100% ของประดิษฐ์ที่ ก. พันดุเด่น โดดเด่น <ul style="list-style-type: none"> • ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ต้องร่วงโรยลง 100% ของประดิษฐ์ที่ ก. พันดุเด่น โดดเด่น

ก.พ.ร.