

## การประเมินมาตรฐานค่าต่อ 5 ข้อ ๕.๒ ห(๑๒)

(๑๒)

ค่ามาตรฐาน

ส่วนราชการมีวิธีการพัฒนานาบุคลากรทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างไร (#)

HOW

๑๒.๑ การพัฒนาบุคลากรแบบปัจจุบัน

๑๒.๒ การพัฒนาบุคลากรแบบไม่ปัจจุบัน

ການປັບປຸງຄວາມຄືຂອງລົງທະບຽນ

A	1 การตั้งเป้าหมาย		2 การวางแผนดำเนินงาน		3 แผนการประเมินและตัวชี้วัด	
	1 การตั้งเป้าหมาย	2 การวางแผนดำเนินงาน	1 การวางแผนดำเนินงาน	2 การวางแผนดำเนินงาน	1 แผนการประเมินและตัวชี้วัด	2 แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การตั้งเป้าหมายของผู้ดูแลการตัวบ喻ภูมิแบบที่เป็นทางการ	<p><b>1 การตั้งเป้าหมายของผู้ดูแลการตัวบ喻ภูมิแบบที่เป็นทางการ</b></p> <p>ใน 3 ประเด็นดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>บุคลิกการเปรียบเทียบ</li> <li>ภูมิปัญญาแบบที่เป็นทางการ</li> <li>ภูมิปัญญาแบบที่ไม่เป็นทางการ</li> </ul>	<p><b>2 การวางแผนดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะตัวบ喻ภูมิแบบที่เป็นทางการ</b></p> <p>ตัวบูรณาภรณ์และตัวบุคลิกที่ไม่เป็นทางการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ตัวบูรณาภรณ์ในการใน 5 ขั้นตอนดังนี้</li> <li>การเข้าครอบครององค์กรที่ใช้ภาษาอังกฤษ</li> <li>การศึกษาภาษาอังกฤษของศัตรูก่อนประมาราษฎร 2551(ง)</li> <li>การจัดตั้งความสัมพันธ์ของแผนภูมิและภูมิทางการ (ข2)</li> <li>การวางแผนดำเนินการตัวบูรณาภรณ์เพื่อพัฒนาภูมิทางการ</li> <li>แผนพัฒนาบุคลิกการตัวบูรณาภรณ์ไม่เป็นทางการ</li> <li>การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน</li> </ul>	<p><b>3 การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่เป็นระบบในกระบวนการพัฒนาบุคลิกการตัวบูรณาภรณ์แบบที่ไม่เป็นทางการ</b></p> <p>ตัวบูรณาภรณ์และตัวบุคลิกที่ไม่เป็นทางการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การกำหนดตัวชี้วัดรายวันตามตัวหัวใจของผู้ดูแลให้ส่วนสี่หั้งในและออกขององค์กรที่ใช้ภาษาอังกฤษ</li> <li>ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> <li>การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุปบทเรียนได้ต่อไป</li> </ul>	<p>การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่เป็นทางการ</p> <p>ตัวบูรณาภรณ์และตัวบุคลิกที่ไม่เป็นทางการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การวางแผนดำเนินการตัวบูรณาภรณ์เพื่อพัฒนาภูมิทางการ</li> <li>แผนพัฒนาบุคลิกการตัวบูรณาภรณ์ไม่เป็นทางการ</li> <li>การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน</li> </ul>	<p>แผนการดำเนินการได้</p> <p>ในการกำหนดตัวชี้วัด</p>	<p>ไม่มีการดำเนินการใดๆ</p> <p>ในการวางแผนดำเนินงาน</p>
คาดคะเน	0 No evidence	1 Beginning	2 Basically Effectiveness	3 Mature	4 Advanced	5 Role Model
	0 0	1 20%	2 40%	3 60%	4 80%	5 100%

ก.พ.ร.

## การประเมินตามค่ามาตรฐาน 5 ข้อ 5.2 ก(12)

D	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร	ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร
การจัดการ กระบวนการ การพัฒนา บุคลากรด้วย รูปแบบที่ไม่เป็น <sup>ท</sup> ทางการและด้วย รูปแบบที่ไม่เป็น <sup>ท</sup> ทางการ	<p><b>1</b> การปฏิบัติตามการต่างๆในงานที่กำหนดไว้ ใน 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เดียวชัวร์ หรืออย่างครบรอบ</li> <li>การจัดสร้างสภาพการทำงานที่เหมาะสมสมกับภาระปัจจุบัน</li> <li>การปฏิบัติตามแผนงานที่วางแผนไว้ได้ในทันทีทันใด</li> </ul>	<p><b>2</b> การรับรู้หากล้ากร้าวที่รับผิดชอบ ดำเนินการต่างๆแผน และรู้ความรับผิดชอบมาที่ กำหนดได้</p>	<p><b>3</b> การรับรู้แล้วมีความตั้งใจ พยาบาลและซื่อสัตย์ในการทำงานต่อไป ผลลัพธ์อย่างไรก็ตาม</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 ในการรับรู้หากล้ากร้าวที่รับผิดชอบ ดำเนินการตาม ความรับผิดชอบ	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการรับรู้หากล้ากร้าวที่งานตัวบุคคล มีความตั้งใจ
1 Beginning	โปรแกรมปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่ เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการและท่า ให้ครอบคลุม 20% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรต้นสุดในกระบวนการ ความรับผิดชอบเพียงบางส่วน (1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวบุคคล เพียงบางส่วน (1-20%)
2 Basically Effectiveness	โปรแกรมปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่ เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการและท่า ให้ครอบคลุม 40% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรต้นสุดในกระบวนการ ความรับผิดชอบเป็นส่วนหน่อย (21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวบุคคล เป็นส่วนหน่อย (21-40%)
3 Mature	โปรแกรมปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่ เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการและท่า ให้ครอบคลุม 60% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรต้นสุดในกระบวนการ ความรับผิดชอบรวมศรีษะหนึ่ง (41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวบุคคล ประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)
4 Advanced	โปรแกรมปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่ เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการและท่า ให้ครอบคลุม 80% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรต้นสุดในกระบวนการ ความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวบุคคล เป็นส่วนใหญ่ (61-80%)
5 Role Model	โปรแกรมปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบที่ เป็นทางการและด้วยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการและท่า ให้ครอบคลุม 100% ของชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรต้นสุดในกระบวนการ ความรับผิดชอบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวบุคคล เกือบทั้งหมด (81-100%)

ก.พ.ร.

## การประเมินตามลำดับความมัวด 5 ข้อ 5.2 ก(12)

L	1 การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุง ที่ดีขึ้นในองค์กร
การจัดการ กระบวนการ การพัฒนา บุคลากรด้วย ภูมิปัญญา ทางการและด้วย ภูมิปัญญา ทางการ	<p><b>1</b> การประเมินผลผู้ต้องตาม dõiของ กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยทางการ และด้วยภูมิปัญญาที่ไม่เป็นทางการ 3 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การติดตามประเมินตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ ได้โดยใช้ชื่อว่าลุ่ม</li> <li>• การเรียนเข้าที่ห้องทดลองที่เป็นมาตรฐาน ครบถ้วนตัวชี้วัดที่กำหนดไว้</li> <li>• การนำเสนอผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<p><b>2</b> การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงาน กระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วยทางการ และด้วยภูมิปัญญาที่ไม่เป็นทางการ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ใหม่ๆ สำหรับ นักศึกษาใน 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติตามแผน</li> <li>• การนำเสนอผลที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานแบบก้าวกระโดด</li> <li>• การนำเสนอผลที่ไม่ปรับปรุงงานแบบก้าวกระโดด</li> </ul>	<p><b>3</b> การนำเสนอเรื่องของการปรับปรุงกระบวนการพัฒนา บุคลากรด้วยภูมิปัญญาที่ไม่เป็นทางการและด้วยภูมิปัญญาที่ใหม่ๆ เป็นทางการ นำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างการอธิบายและ ให้ข้อมูลกันซึ่งกันและกัน</p>
ค่าตัดแบน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใด ในการติดตามประเมินผล	ไม่มีการดำเนินการใด ในการสรุปและประเมินปรับปรุงแบบก้าวกระโดด	ไม่มีการดำเนินการใด ในการนำเสนอเรียนรู้ผลการปรับปรุงกันกระบวนการพัฒนา ในองค์กร
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วย ภูมิปัญญาและการและด้วยภูมิปัญญาที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 20% ของประดิษฐ์กำหนด ในบางชั้นตอน หรือทักษะชั้นตอน	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกันกระบวนการพัฒนา ในองค์กร
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วย ภูมิปัญญาที่เป็นทางการและด้วยภูมิปัญญาที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 40% ของประดิษฐ์กำหนด ในบางชั้นตอน หรือทักษะชั้นตอน	มีการสรุปบทเรียน	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกันขององค์กรอื่น
3 Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วย ภูมิปัญญาที่เป็นทางการและด้วยภูมิปัญญาที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 60% ของประดิษฐ์กำหนด ในบางชั้นตอน หรือทักษะชั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกันขององค์กรอื่น
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วย ภูมิปัญญาที่เป็นทางการและด้วยภูมิปัญญาที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 80% ของประดิษฐ์กำหนด ในบางชั้นตอน หรือทักษะชั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและ นำเสนอผลที่ใหม่ๆ สำหรับการและด้วยภูมิปัญญาที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 100% ของประดิษฐ์กำหนด ในมา	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกันขององค์กรอื่น ในองค์กรและองค์กรอื่น
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้วย ภูมิปัญญาที่เป็นทางการและด้วยภูมิปัญญาที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 100% ของประดิษฐ์กำหนด ในมา ชั้นตอนหรือทักษะชั้นตอน	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและ นำเสนอผลที่ใหม่ๆ สำหรับการและด้วยภูมิปัญญาที่ไม่เป็นทางการ ครอบคลุม 100% ของประดิษฐ์กำหนด ในมา	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกันขององค์กรอื่น ในองค์กรและองค์กรอื่น

ก.พ.ร.

## การประเมินตามลำดับความหมาย 5 ข้อ 5.2 ก(12)

I	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-รีวิว)	การใช้ระบบตัววัด การประยุกต์ใช้ ในการปรับปรุง การเปลี่ยนแปลง	การมีแนวทางที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ เรื่อง ตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร
	ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	1 กระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการผู้ความต้องการผลลัพธ์ใน 5 ขั้นตอน ดังนี้ • กำหนดเป้าหมาย • กำหนดแผนงาน (วิธีการ) • กำรดำเนินการเพื่อ達成เป้าหมาย • กำรติดตามและประเมินผล • กำรรับรู้ผลการปรับปรุง	2 กระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่เป็นทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการ 3 ขั้นตอนดังนี้ • ประเมินตัววัด • ประเมินเป้าหมาย • ประเมินรับปะจอง • ติดตามและประเมินผลทางงานให้กับกระบวนการอื่นที่ได้มาซึ่ง • ดำเนินการ	3 กระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่เป็นทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการตามความต้องการขององค์กร ที่ทางการ ทั้งนั้นสู่ผลลัพธ์ตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร
1 Beginning	กระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการพัฒนาบุคลากรด้วย รูปแบบที่เป็นทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่ได้มาซึ่ง	ไม่มีการพัฒนาบุคลากร 3 ระยะนักเรียนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่ได้มาซึ่ง	ไม่มีการจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการ ทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ตาม
2 Basically Effective	กระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการครองครอง 20% ของบุคลากรที่ต้องการ ฝึกอบรมสอดคล้องที่ต้องห่วงค้างรักในงานขั้นตอนหรือหากขั้นตอน มีความสอดคล้องที่ได้รับจากผู้สอน 40% ของบุคลากรและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการในงานขั้นตอนหรือหากขั้นตอน	มีการพัฒนาบุคลากร 1 ระยะ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่ได้มาซึ่ง	มีการจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการ ทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ตามองค์กร โดยตรง
3 Mature	กระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการครองครอง 60% ของบุคลากรและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการในงานขั้นตอนหรือหากขั้นตอน	มีการพัฒนาบุคลากร 2 ระยะ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการอื่นที่ได้มาซึ่ง	มีการจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการ ทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ตามองค์กร โดยตรง
4 Advanced	กระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการครองครอง 80% ของบุคลากรและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการในงานขั้นตอนหรือหากขั้นตอน	มีการพัฒนาบุคลากร 3 ระยะ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับบุคลากรที่ต้องห่วงค้างในงานขั้นตอนหรือหากขั้นตอน	มีการจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการ ทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ตามองค์กร โดยตรง
5 Role Model	กระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการครองครอง 100% ของบุคลากรและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการ ฝึกอบรมสอดคล้องที่ต้องห่วงค้างในงานขั้นตอนหรือหากขั้นตอน	มีการพัฒนาบุคลากร 3 ระยะ ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับบุคลากรที่ต้องห่วงค้างในงานขั้นตอนหรือหากขั้นตอน	มีการจัดการกระบวนการพัฒนาบุคลากรตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการ ทางการและตัวรับแบบที่ไม่เป็นทางการที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ตามองค์กร โดยตรง

ก.พ.ร.

## การประมูลตามค่าความน่าจะดี ข้อ 5.2 น (13)

(13)

ลักษณะ

ส่วนราชการส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไร

HOW

13 การส่งเสริมให้นำความรู้และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

## ການປະເມີນທາງດ່າວາງທາງດ 5 ຂອງ 5.2 ແລ້ວ

A	1 การตั้งเป้าหมาย	2 การวางแผนดำเนินงาน	3 แผนการประภัยและตัวชี้วัด
	ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
การจัดการ กระบวนการ การลงเรียนให้สำเร็จ ความรู้ทักษะจากการอบรมร่วม มือในการประเมินตัวงาน ใน 2 ประเด็นดัง นี้	<b>1</b> การตั้งเป้าหมายของภาระส่งเสริมให้สำเร็จ และทักษะจากการอบรมร่วม มือในการประเมินตัวงาน <ul style="list-style-type: none"><li>• ความรู้ทักษะจากการอบรมร่วมกับผู้สอนทางการ อบรมร่วมแบบไม่เป็นทางการ</li><li>• ความรู้ทักษะจากการอบรมร่วมแบบไม่เป็นทางการ ประเมินตัวงาน</li></ul>	<b>2</b> การวางแผนดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมให้สำเร็จ และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกรอบภาระส่งเสริม ใน 5 ขั้นตอนดัง <ul style="list-style-type: none"><li>• การวิเคราะห์ข้อมูลความคาดหวังของผู้เรียนงาน ได้ส่วน เสียงทั้งในแหล่งเรียนรู้ครั้งที่ก่อนข้อสอง</li><li>• การศึกษาผลกระทบต่อองค์กรปีงบประมาณ พ.ศ. 2551(ข1)</li><li>• การจัดทำตัวอย่างความสำคัญของแผนงาน โครงการ(ข2)</li><li>• การวางแผนดำเนินงาน ได้แก่ แผนการส่งเสริมให้สำเร็จความรู้และทักษะจากการอบรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน</li><li>• การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน</li></ul>	<b>3</b> การกำหนดตัวชี้วัดและทักษะจากการอบรมร่วมที่เป็นร่นบนในการลงเรียน ให้สำเร็จความรู้และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกรอบภาระส่งเสริม ใน 2 ขั้นตอนดัง <ul style="list-style-type: none"><li>• การกำหนดตัวชี้วัดและตัวประเมินให้สำเร็จ ของนักเรียนได้มากที่สุดได้</li><li>• การวางแผนประเมินผลผลิตต่อไป</li></ul>
การจัดการ กระบวนการ การลงเรียนให้สำเร็จ ความรู้ทักษะและการอบรมร่วม มือในการ ประเมินตัวงาน	0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการกำหนดเป้าหมาย	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการวางแผนดำเนินงานในการส่งเสริมให้สำเร็จ และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกรอบภาระส่งเสริม ใน 5 ขั้นตอนดัง
Beginning Effectiveness	1	ภาระงานเด่นเป้าหมาย ของภาระส่งเสริมให้สำเร็จ ความรู้และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกร ประเมินตัวงานครอบคลุม 20% ของงานที่กำหนด	ภาระงานเด่นเป้าหมาย ของภาระส่งเสริมให้สำเร็จ ความรู้และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกรอบภาระส่งเสริม ครอบคลุม 20% ของงานที่กำหนด
Basically Effectiveness	2	ภาระงานเด่นเป้าหมาย ของภาระส่งเสริมให้สำเร็จ ความรู้และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกร ประเมินตัวงานครอบคลุม 40% ของงานที่กำหนด	ภาระงานเด่นเป้าหมาย ของภาระส่งเสริมให้สำเร็จ ความรู้และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกรอบภาระส่งเสริม ครอบคลุม 40% ของงานที่กำหนด
Mature Effectiveness	3	ภาระงานเด่นเป้าหมาย ของภาระส่งเสริมให้สำเร็จ ความรู้และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกร ประเมินตัวงานครอบคลุม 60% ของงานที่กำหนด	ภาระงานเด่นเป้าหมาย ของภาระส่งเสริมให้สำเร็จ ความรู้และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกรอบภาระส่งเสริม ครอบคลุม 60% ของงานที่กำหนด
Advanced Effectiveness	4	ภาระงานเด่นเป้าหมาย ของภาระส่งเสริมให้สำเร็จ ความรู้และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกร ประเมินตัวงานครอบคลุม 80% ของงานที่กำหนด	ภาระงานเด่นเป้าหมาย ของภาระส่งเสริมให้สำเร็จ ความรู้และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกรอบภาระส่งเสริม ครอบคลุม 80% ของงานที่กำหนด
Role Model	5	ภาระงานเด่นเป้าหมาย ของภาระส่งเสริมให้สำเร็จ ความรู้และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกร ประเมินตัวงานครอบคลุม 100% ของงานที่กำหนด	ภาระงานเด่นเป้าหมาย ของภาระส่งเสริมให้สำเร็จ ความรู้และทักษะจากการอบรมร่วมใช้ในกรอบภาระส่งเสริม ครอบคลุม 100% ของงานที่กำหนด

## การประเมินตามค่ามาตรฐาน 5 ข้อ 5.2 ข(13)

D	การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร	ความรับผิดชอบของบุคลากร	ความรับผิดชอบของบุคลากร
การจัดการ กระบวนการ การส่งเสริมให้ นำความรู้และ ทักษะจากการ อบรมมาใช้ใน การปฏิบัติงาน	<p><b>1</b> การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน 3 ข้อดอนดู</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างครบทั่วถึง</li> <li>การส่งเสริมภารกิจตามแผนที่วางแผนไว้</li> <li>การรับผิดชอบแผนงานที่วางแผนไว้ได้</li> <li>การรับผิดชอบแผนงานที่วางแผนไว้ได้ในทันท่วงทัน</li> </ul>	<p><b>2</b> การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการตามแผน แล้วควบคุมรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้</p>	<p><b>3</b> การบริหารจัดการให้บุคลากรที่ได้รับผิดชอบให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ไม่ความอ่อนไหวใน การดำเนินการ สุดท้ายจะมีผลลัพธ์ที่ดี</p>	<p><b>3</b> การบริหารจัดการให้บุคลากรที่ได้รับผิดชอบให้ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ไม่ความอ่อนไหวใน การดำเนินการ สุดท้ายจะมีผลลัพธ์ที่ดี</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	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการปฏิบัติตามแผน	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการ ตามความรับผิดชอบ	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตัวยcdnjsາມເພີຍ ແລ້ວມີມັນຕັ້ງໃຈ	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตัวຍcdnjsາມເພີຍ ແລ້ວມີມັນຕັ້ງໃຈເພື່ອນກາງສ່ວນ(1-20%)
1 Beginning	ฝึกอบรมให้ความรู้และการส่งเสริมให้นำความรู้ และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และทำได้ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเพียงบางส่วน(1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตัวຍcdnjsາມເພີຍ ແລ້ວມີມັນຕັ້ງໃຈເພື່ອນກາງສ່ວນ(1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตัวຍcdnjsາມເພີຍ ແລ້ວມີມັນຕັ້ງໃຈເພື່ອນກາງສ່ວນ(21-40%)
2 Basically Effectiveness	ฝึกอบรมให้ความแผนและการส่งเสริมให้นำความรู้ และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และทำได้ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเป็นส่วนหน่อย(21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตัวຍcdnjsາມເພີຍ ແລ້ວມີມັນຕັ້ງໃຈເພື່ອນກາງສ່ວນ(41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตัวຍcdnjsາມເພີຍ ແລ້ວມີມັນຕັ້ງໃຈເພື່ອນກາງສ່ວນ(41-60%)
3 Mature	ฝึกอบรมให้ความแผนและการส่งเสริมให้นำความรู้ และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และทำได้ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบประจำเครื่องหนึ่ง(41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตัวຍcdnjsາມເພີຍ ແລ້ວມີມັນຕັ້ງໃຈເພື່ອນກາງສ່ວນ(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตัวຍcdnjsາມເພີຍ ແລ້ວມີມັນຕັ້ງໃຈເພື່ອນກາງສ່ວນ(61-80%)
4 Advanced	ฝึกอบรมให้ความแผนและการส่งเสริมให้นำความรู้ และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และทำได้ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตัวຍcdnjsາມເພີຍ ແລ້ວມີມັນຕັ້ງໃຈເພື່ອນກາງສ່ວນ(81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรที่งานตัวຍcdnjsາມເພີຍ ແລ້ວມີມັນຕັ້ງໃຈເພື່ອນກາງສ່ວນ(81-100%)
5 Role Model	ฝึกอบรมให้ความแผนและการส่งเสริมให้นำความรู้ และทักษะจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และทำได้ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบปกติ (81-100%)		

## การประเมินตามค่าความหมาย 5 ข้อ 5.2 ข (13)

L	1 การติดตามประเมินผลและ ประเมินภาระต่อไปอง	2 การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สุภาพรับปัจจัยแบบก้าวกระโดด	3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปฏิบัติงาน ที่ดีขึ้นในองค์กร
การสังเคราะห์ กระบวนการ การสอนเพื่อให้ดำเนินการตามเป้าหมายของการช่วยเหลือ ความรู้และทักษะทาง การสอนรวมไปใช้ในการ นักเรียนด้านศึกษา	<p><b>1</b> การประเมินผลและสรุปบทเรียนและการส่งเสริมให้ดำเนินการตามเป้าหมายของอาจารย์ที่ปรึกษา 2 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนเดียว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การติดตามประเมินผลและประเมินที่กำหนดได้โดยใช้ช่องจัดเรียนรู้</li> <li>การเรียนแบบที่ยอมรับได้ ณ แหล่งการเรียนรู้ที่ต้องแผน</li> <li>การนำน้ำดื่มน้ำร้อน ไปรับประทานได้จริง</li> <li>การนำน้ำดื่มน้ำร้อนที่ได้ไปสู่การรับประทานอย่างถูกต้อง</li> </ul>	<p><b>2</b> การสรุปบทเรียนที่ได้จากการติดตามการส่งเสริมให้ดำเนินการตามเป้าหมายของอาจารย์ที่ปรึกษาใน 3 ขั้นตอนเดียว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ใช้ในการประเมินผล</li> <li>การสรุปบทเรียนจากอาจารย์ที่ปรึกษา</li> <li>การนำน้ำดื่มน้ำร้อน ไปรับประทานได้จริง</li> <li>การนำน้ำดื่มน้ำร้อนที่ได้ไปสู่การรับประทานอย่างถูกต้อง</li> </ul>	<p><b>3</b> การนำผลลัพธ์ของการส่งเสริมให้ดำเนินการตามเป้าหมายของอาจารย์ที่ปรึกษาใน 3 ขั้นตอนเดียว ทักษะความสามารถร่วมและทักษะองค์กรที่ดีที่สุด</p>
ค่าคะแนน	<b>0</b> 1 2 3 4 5	<b>0</b> 1 2 3 4 5	<b>0</b> 1 2 3 4 5
No evidence	"ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการติดตามประเมินผล"	"ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรมและนำไปรับประทานก้าวกระโดด"	"ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการน้ำดื่มน้ำร้อนที่ดีที่สุด"
1 Beginning	ไม่สามารถประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้ดำเนินการและ ครอบคลุม 20% ของระดับที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทักษะที่น้อย	ไม่สามารถประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้ดำเนินการและ ครอบคลุม 40% ของระดับที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทักษะที่น้อย	ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของรัฐบาลที่ดีที่สุด
2 Basically Effective	ไม่สามารถประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้ดำเนินการและ ครอบคลุม 40% ของระดับที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทักษะที่น้อย	ไม่สามารถประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้ดำเนินการและ ครอบคลุม 60% ของระดับที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทักษะที่น้อย	ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของรัฐบาลที่ดีที่สุด
3 Mature	ไม่สามารถประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้ดำเนินการและ ครอบคลุม 60% ของระดับที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทักษะที่น้อย	ไม่สามารถประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้ดำเนินการและ ครอบคลุม 80% ของระดับที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทักษะที่น้อย	ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของรัฐบาลที่ดีที่สุด
4 Advanced	ไม่สามารถประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้ดำเนินการและ ครอบคลุม 80% ของระดับที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทักษะที่น้อย	ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรม	ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรมและไปรับประดับ
5 Role Model	ไม่สามารถประเมินผลกระบวนการส่งเสริมให้ดำเนินการและ ครอบคลุม 100% ของระดับที่กำหนด ในบางชั้นตอนหรือทักษะที่น้อย	ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรมและไปรับประดับ	ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรมและไปรับประดับ

ก.พ.ร.

ກົດລາຍລະອຽດຂອງສັນຕະພາບທີ່ຈະມີການປະເທດ

## การประเมินตามดำเนินการหมวด 5 ข้อ 5.2 ๒(14)

(14)

ค่าธรรม

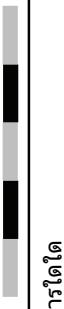
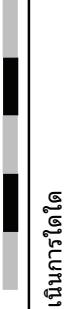
ส่วนราชการมีภาระเบ็นประกันสุขภาพของ公务员ที่ศักดิ์ชราและ公务员ที่ก่อนรุนแรงของคลากรอย่างไร หัวข้อ  
ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการโดยรวม

HOW

### 14 การประเมินประกันสุขภาพของ公务员ศึกษาอบรม

- ผลระดับบุคคล
- ผลระดับองค์กร

## การประเมินตามลำดับความhard 5 ข้อ 5.2 ข(14)

A	1 การตั้งเป้าหมาย	2 การวางแผนดำเนินงาน	3 แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การจัดการกระบวนการนิรภัย การประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ใน 2 ประเด็นต์ คือ การศึกษาอบรมเชิงบุคคลากร • ผลการปฏิบัติงานของบุคคลากร • ผลการประเมินประสิทธิผล ของบุคลากร	<p><b>2</b> การวางแผนที่นำไปร่วมเพื่อการประเมินประสิทธิผล การศึกษาอบรมเชิงบุคคลากรใน 5 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การวิเคราะห์ที่อยู่ของบุคลากรตามคาดหวังของผู้รายงานได้ ส่วนสีทึ้งไปและนักวิเคราะห์เข้าหากันไม่ได้</li> <li>การศึกษาพัฒนาสตอร์ก์เพื่อประเมินประสิทธิภาพที่ถูกต้อง</li> <li>การจัดสัมมนาความสำเร็จของแผนงานโครงการ(ข2)</li> <li>การวางแผนที่มุ่งเน้นให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> <li>การวางแผนประเมินผลการติดตามงาน ได้แก่ แผนการประเมินประสิทธิผลและการติดตาม ประเมินบุคลากร</li> <li>การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน</li> </ul>	<p><b>3</b> การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินใน 2 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่สามารถประเมินได้ ขั้นตอนที่ 1 ประเมินประสิทธิผลของบุคลากรครบทุกคน 2551(ข1)</li> <li>การจัดสัมมนาความสำเร็จของแผนงานโครงการ(ข2)</li> <li>การวางแผนประเมินผลการติดตาม ได้แก่ แผนการประเมินประสิทธิผลและการติดตาม ประเมินบุคลากร</li> </ul>	 
ค่าคะแนน	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการตั้งเป้าหมาย ในการกำหนดเป้าหมาย	ไม่มีการตั้งเป้าหมาย ในการวางแผนดำเนินงาน	ไม่มีการตั้งเป้าหมาย ในการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัด
1 Beginning	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากร 20% ของประเด็นต์ที่กำหนด	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากรในกรอบเวลา 20% ของ ชั้นตอนที่กำหนด	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากรครบทุกคน 20% ของชั้นตอนที่กำหนด
2 Basically Effectiveness	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากร 40% ของประเด็นต์ที่กำหนด	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากรครบทุกคน 40% ของ ชั้นตอนที่กำหนด	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากรครบทุกคน 40% ของชั้นตอนที่กำหนด
3 Mature	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากร 60% ของประเด็นต์ที่กำหนด	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากรในกรอบเวลา 60% ของ ชั้นตอนที่กำหนด	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากรครบทุกคน 60% ของชั้นตอนที่กำหนด
4 Advanced	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากร 80% ของประเด็นต์ที่กำหนด	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากรในกรอบเวลา 80% ของ ชั้นตอนที่กำหนด	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากรครบทุกคน 80% ของชั้นตอนที่กำหนด
5 Role Model	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากร 100% ของประเด็นต์ที่กำหนด	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากรในกรอบเวลา 100% ของ ชั้นตอนที่กำหนด	ฝึกอบรมเชิงบุคคลากรครบทุกคน 100% ของชั้นตอนที่กำหนด

ก.พ.ร.

## การประเมินตราสารทางมาตรา 5 ท่อ 5.2 น (14)

D		การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน	ความรับผิดชอบของบุคลากร	3 ความมุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร
การจัดการ กระบวนการ การประเมิน ประสิทธิผล การศึกษาอบรม ช่องบุคลากร	1 การปฏิบัติตามแผนดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนดังนี้ • การรีวิวความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจอย่างครบทorough • การจัดสร้างทรัพยากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ • การปฏิบัติตามแผนงานที่วางแผนไว้ได้ในทันที	2 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผน และมีความรับผิดชอบตามที่ กำหนดไว้	3 การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบเพียง พายานและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความตั้งใจ ฝึกอบรมในครั้งเดียว ผลลัพธ์อย่างน้อยที่สุด	
คาดคะเน	0 0 1 2 3 4 5	0 0 1 2 3 4 5	0 0 1 2 3 4 5	0 0 1 2 3 4 5
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการปฏิบัติตามแผน	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบ	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียงแค่ มุ่งมั่นตั้งใจ	
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการประนีประนโน้นมาก การศึกษาอบรมของบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเพียงบางส่วน(1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียงลงมือ <sup>ชั่วคราว</sup> เพียงบางส่วน(1-20%)	
2 Basically Effective	มีการปฏิบัติตามแผนการประนีประนโน้นมาก การศึกษาอบรมของบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ (21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียงลงมือ <sup>ชั่วคราว</sup> เป็นส่วนใหญ่ (21-40%)	
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการประนีประนโน้นมาก การศึกษาอบรมของบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียงลงมือ <sup>ชั่วคราว</sup> ประมาณครึ่งหนึ่ง (41-60%)	
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการประนีประนโน้นมาก การศึกษาอบรมของบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ (61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียงลงมือ <sup>ชั่วคราว</sup> เป็นส่วนใหญ่ (61-80%)	
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการประนีประนโน้นมาก การศึกษาอบรมของบุคลากรและทำได้ครอบคลุม 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตาม ความรับผิดชอบที่สูงที่สุด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานตัวอย่างเพียงลงมือ <sup>ชั่วคราว</sup> เท่านั้น (81-100%)	

## การประเมินตามค่าความหมาย 5 ข้อ 5.2 ข(14)

L	1 การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบการรับประทาน	3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการประเมิน ที่ได้รับในองค์กร
การจัดการ กระบวนการ การประเมิน ประสิทธิผล การศึกษาขององค์ บุคคล	<p><b>1</b> การประเมินผลผ่านการเข้าห้องชุมชนการประเมิน ประเมินทักษะความรู้ทางชุมชนบุคลิก 2 ประเด็น ใน 3 ขั้นตอนเดียว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การติดตามประเมินตามแผนการประเมินที่กำหนดไว้ได้โดย ใช้ชุดเครื่องดู</li> <li>การประเมินที่ยอมรับผลลัพธ์ที่สำคัญตามมาตรฐาน</li> <li>คุณตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้</li> <li>การนำผลลัพธ์ไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<p><b>2</b> การสรุปบทเรียนที่ได้จากการติดตามประเมินห้องชุมชนการ ประเมินทักษะความรู้ทางชุมชนบุคลิกทราบไปสู่ การสรุปงบประมาณใน 3 ขั้นตอนเดียว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การสรุปบทเรียนมาจากการที่มีตัวตามแผน</li> <li>การนำผลที่ประเมินไปสู่งานนวัตกรรม</li> <li>การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานตามกำหนดเวลา</li> </ul>	<p><b>3</b> การนำผลลัพธ์ของการประเมินห้องชุมชนการประเมิน ประเมินทักษะความรู้ทางชุมชนบุคลิกไปสู่การประเมิน กับกระบวนการการอีเมลฯ/หรือองค์กรอื่น</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 ในการสรุปงบประมาณการ สรุปงบประมาณและนำไปปรับปรุงแบบการรับประทาน	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้ ในการดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้
1 Beginning	ผู้การติดตามประเมินผลกระบวนการประเมินระบุวิธีการ การศึกษาประเมินห้องชุมชนบุคลิกครบทั้ง 20% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางชั้นเดือนหรือก่อนเดือน	ผู้การติดตามประเมินผลกระบวนการประเมินระบุวิธีการ การศึกษาประเมินห้องชุมชนบุคลิกครบทั้ง 20% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางชั้นเดือนหรือก่อนเดือน	ผู้การดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้ ในการดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้
2 Basically Effectiveness	ผู้การติดตามประเมินผลกระบวนการประเมินระบุวิธีการ การศึกษาประเมินห้องชุมชนบุคลิกครบทั้ง 40% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางชั้นเดือนหรือก่อนเดือน	ผู้การติดตามประเมินผลกระบวนการประเมินระบุวิธีการ การศึกษาประเมินห้องชุมชนบุคลิกครบทั้ง 40% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางชั้นเดือนหรือก่อนเดือน	ผู้การดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้ ในการดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้
3 Mature	ผู้การติดตามประเมินผลกระบวนการประเมินระบุวิธีการ การศึกษาประเมินห้องชุมชนบุคลิกครบทั้ง 60% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางชั้นเดือนหรือก่อนเดือน	ผู้การติดตามประเมินผลกระบวนการประเมินระบุวิธีการ การศึกษาประเมินห้องชุมชนบุคลิกครบทั้ง 60% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางชั้นเดือนหรือก่อนเดือน	ผู้การดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้ ในการดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้
4 Advanced	ผู้การติดตามประเมินผลกระบวนการประเมินระบุวิธีการ การศึกษาประเมินห้องชุมชนบุคลิกครบทั้ง 80% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางชั้นเดือนหรือก่อนเดือน	ผู้การติดตามประเมินผลกระบวนการประเมินระบุวิธีการ การศึกษาประเมินห้องชุมชนบุคลิกครบทั้ง 80% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางชั้นเดือนหรือก่อนเดือน	ผู้การดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้ ในการดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้
5 Role Model	ผู้การติดตามประเมินผลกระบวนการประเมินระบุวิธีการ การศึกษาประเมินห้องชุมชนบุคลิกครบทั้ง 100% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางชั้นเดือนหรือก่อนเดือน	ผู้การติดตามประเมินผลกระบวนการประเมินระบุวิธีการ การศึกษาประเมินห้องชุมชนบุคลิกครบทั้ง 100% ของประเด็นที่ กำหนด ในบางชั้นเดือนหรือก่อนเดือน	ผู้การดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้ ในการดำเนินการประเมินห้องชุมชนการประเมินที่ได้

ก.พ.ร.

## การประเมินตามลำดับความหมาย 5 ข้อ 5.2 ข(14)

I	ความสอดคล้องของระบบจัดการ (เป้า-แผน-ปฏิบัติ-วัด-ปรับ)	การใช้ระบบตัววัด การประเมิน การ ประเมปุ่ง ที่สอดคล้องกับกระบวนการภาร៉อន	การมีแนวทางที่มุ่งส่งผู้ผลลัพธ์ตามความ ต้องการและเป้าหมายองค์กร
การจัดการ กระบวนการ การประเมิน ประสิทธิผล การศึกษาอบรม ของบุคลากร	<b>1</b> กระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร ฝ่ายสนับสนุนของบุคลากร ทั้ง 2 ประเด็น ใน 5 ขั้นตอน “ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>• กำหนดเป้าหมาย</li> <li>• กำหนดแผนงาน (วิธีการ)</li> <li>• การรีวิวติดตามแผนงาน</li> <li>• การวัดประเมินผลลัพธ์</li> <li>• การเรียนรู้สู่การปรับปรุง</li> </ul> ค่าคะแนน	<b>2</b> การบูรณาการกระบวนการประเมินประสิทธิผล การศึกษาอบรมของบุคลากร ทั้ง 3 ระยะเดียว <ul style="list-style-type: none"> <li>• ระยะมุ่งตัวตัด</li> <li>• ระยะประเมิน</li> <li>• ระยะปรับปรุง</li> </ul> <b>3</b> การลดคล่องแสงระหว่างการท่องเที่ยวและเชิงพาณิชย์ขององค์กร	การมีแนวทางตัดปัญหานี้หรือสัดการกระบวนการทาง ประยุกต์การศึกษาอบรมของบุคลากรที่มุ่งส่ง ผลลัพธ์ตามต้องการและเป้าหมายขององค์กร
No evidence	0	ไม่มีความสอดคล้องกัน ในกระบวนการประเมินประสิทธิผล การศึกษาอบรมของบุคลากร	ไม่มีการจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรม ของบุคลากรที่มุ่งส่งผู้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กร
Beginning	1	กระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร ครบถ้วน 20% ขึ้นไปแต่ต้องที่ก้านด ฝ่ายสนับสนุนของบุคลากร ระหว่างกันในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรม ของบุคลากร บางปัจจัยเดียว ที่บุกเบิกความเป้าหมายขององค์กร โดยตรง
Basically Effectiveness	2	กระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร ครบถ้วน 40% ขึ้นไปแต่ต้องที่ก้านด ฝ่ายสนับสนุนของบุคลากร ระหว่างกันในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรม ของบุคลากร 2 ชั้น ที่สอดคล้องและขยายเสริมการทำงาน
Mature	3	กระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร ครบถ้วน 60% ขึ้นไปแต่ต้องที่ก้านด ฝ่ายสนับสนุนของบุคลากร ระหว่างกันในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรม ของบุคลากร ไม่ระบุต้นส่วนใหญ่ ที่บุกเบิกความเป้าหมาย องค์กรโดยตรง
Advanced	4	กระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร ครบถ้วน 80% ขึ้นไปแต่ต้องที่ก้านด ฝ่ายสนับสนุนของบุคลากร ระหว่างกันในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรม ของบุคลากร ครบถ้วน 100% ขึ้นไปแต่ต้องที่ก้านด ฝ่ายสนับสนุนของบุคลากร ที่บุกเบิกความเป้าหมาย
Role Model	5	กระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรมของบุคลากร ครบถ้วน 100% ขึ้นไปแต่ต้องที่ก้านด ฝ่ายสนับสนุนของบุคลากร ที่บุกเบิกความเป้าหมาย	มีการจัดการกระบวนการประเมินประสิทธิผลการศึกษาอบรม ของบุคลากร ครบถ้วน 100% ขึ้นไปแต่ต้องที่ก้านด ฝ่ายสนับสนุนของบุคลากร ที่บุกเบิกความเป้าหมาย

## การประมูลงานตามค่าคราเรือนด 5 ชั้น 5.2 ๔(15)

(15)

ค่ากลาง

- ส่วนราชการมีภารกิจราชการอย่างใด เทื่องานใดให้ห้องลากทรัพย์ของหน่วยงานให้ก็ต้องรับในหน้าที่การงาน
- ผู้บริหารและผู้บัญชาติตามกฎหมายงาน มีบทบาทและภาระในการจัดซื้อจัดจ้างได้โดยคล่องคล่องคล่อง

HOW

15 การซื้อขายให้ห้องลากทรัพย์ตามแผนฯ  
๑. ผู้บุคคลที่รับผู้ซื้อห้องลากทรัพย์  
๒. ผู้ซื้อห้องลากทรัพย์

5.2.2 (15) ප්‍රකාශනය සඳහා මුද්‍රණ සංග්‍රහකාරී

A		1 การตั้งเป้าหมาย	2 การวางแผนดำเนินงาน	3 แผนการประเมินและตัวชี้วัด
การจัดการ กระบวนการ การจัดการให้ มุ่งลาก ด้วยน้ำ	<p><b>1</b> การตั้งเป้าหมายของกิจกรรมการดำเนินการให้บุคคลกร พัฒนาตามองใน 2 ประเด็นดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ หมายทักษะที่นักศึกษาสามารถทำห้องผู้เรียนได้ ผู้เรียนตั้งใจอย่างมาก</li> <li>▪ ภาระส่วนของความก้าวหน้าในการทำงานของ บุคคลกร</li> </ul>	<p><b>2</b> การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อกิจกรรมการให้บุคคลกร พัฒนาเด่นของกิจกรรมการดำเนินการใน 5 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดโครงสร้างชื่อของบุคคลกรที่ผู้เรียนห้อง ส่วนสีเหลืองในและออกของบุคคลกรที่ผู้เรียนห้อง</li> <li>• การศึกษาบทบาทส่วนต่อของบุคคลกร 2551 (ข1)</li> <li>• การจัดลับบุคคลกรตามสำนักห้องและนักศึกษา</li> <li>• การจัดลับบุคคลกรตามสำนักห้องและนักศึกษา</li> </ul> <p>(ข2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การวางแผนที่นักศึกษาสามารถดำเนินงานได้แก่ แผนการจัดการให้บุคคลกรพัฒนาตนเอง</li> <li>• การระบุผู้รับผิดชอบตามแผนในแต่ละขั้นตอน</li> </ul>	<p><b>3</b> การกำหนดตัวชี้วัดและแผนประเมินที่เป็นระบบในการจัดการ ให้บุคคลกรพัฒนาตนเอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ตัวบ่งชี้การดำเนินการ 2 ขั้นตอนดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดตัวชี้วัดและตัวชี้วัดประเมินราย ของงานตามภาระที่ทางด้วย</li> <li>• การวางแผนประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำสู่การสรุป บทเรียนได้ดังนี้</li> </ul> </li> </ul>	
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	“ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการกำหนดเป้าหมาย	“ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการวางแผนดำเนินงาน	“ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการกำหนดและตัวชี้วัด
Beginning	1	มีการกำหนดเป้าหมาย ของกิจกรรมการดำเนินการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 20% ของประเด็นที่ กำหนด	มีการกำหนดแผนดำเนินการในการจัดการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 20% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 20% ของขั้นตอนที่กำหนด
Basically Effectiveness	2	มีการกำหนดเป้าหมาย ของกิจกรรมการดำเนินการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 40% ของประเด็นที่ กำหนด	มีการกำหนดดำเนินการในการจัดการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 40% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 40% ของขั้นตอนที่กำหนด
Mature	3	มีการกำหนดเป้าหมาย ของกิจกรรมการดำเนินการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 60% ของประเด็นที่ กำหนด	มีการกำหนดดำเนินการในการจัดการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 60% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 60% ของขั้นตอนที่กำหนด
Advanced	4	มีการกำหนดเป้าหมาย ของกิจกรรมการดำเนินการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 80% ของประเด็นที่ กำหนด	มีการกำหนดดำเนินการในการจัดการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 80% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 80% ของขั้นตอนที่กำหนด
Role Model	5	มีการกำหนดเป้าหมาย ของกิจกรรมการดำเนินการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 100% ของประเด็นที่ กำหนด	มีการกำหนดดำเนินการในการจัดการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 100% ของขั้นตอนที่กำหนด	มีการกำหนดแผนประเมินและตัวชี้วัดในการจัดการให้บุคคลกร พัฒนาตามองค์กรรวมคุณ 100% ของขั้นตอนที่กำหนด

## การประเมินตามลำดับความ晦默 5 ข้อ 5.2 ข(15)

<b>D</b>	<b>1 การปฏิบัติตามแผนดำเนินงาน</b>	<b>2 ความรับผิดชอบของบุคลากร</b>	<b>3 ความรุ่งมั่นตั้งใจของบุคลากร</b>
การจัดการ กระบวนการ การจัดการให้ บุคลากรพัฒนา ตนเอง	<p><b>1</b> การปฏิบัติตามการดำเนินงานที่กำหนดไว้ใน 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การอธิบายสื่อความเข้าใจในแผนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจอย่างตรงกัน</li> <li>การจัดสรรงหัว พฤษภาคมที่เหมาะสมสมกับการปฏิบัติ</li> <li>การปฏิบัติตามแผนงานที่วางแผนไว้ได้ในทุกชั้นตอน</li> </ul>	<p><b>2</b> การบริหารจัดการให้บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการตามที่กำหนดไว้ตามแผนและมีความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>การรับผิดชอบสำหรับภารกิจที่เหมาะสมกับการปฏิบัติ</li> <li>การรับผิดชอบสำหรับภารกิจที่วางแผนไว้ได้ในทุกชั้นตอน</li> </ul>	<p><b>3</b> การบริหารจัดการให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ มีความอดทนในการดำเนินการสุดความสามารถอย่างไม่ยอมแพ้</p>
ค่าคะแนน	<b>0 1 2 3 4 5</b>	<b>0 1 2 3 4 5</b>	<b>0 1 2 3 4 5</b>
0 No evidence	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในกระบวนการปฏิบัติตามแผน	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในกระบวนการบริหารจัดการให้บุคลากรตามที่กำหนดไว้ตามความรับผิดชอบ	ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในกระบวนการบริหารจัดการให้บุคลากรทางงานด้วยความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจ
1 Beginning	มีการปฏิบัติตามแผนการวัดผลการให้บุคลากรพัฒนาตนเองและทำได้ครอบคลุม 20% ของทุกชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเพียงบางส่วน(1-20%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจเพียงบางส่วน(1-20%)
2 Basically Effectiveness	มีการปฏิบัติตามแผนการวัดผลการให้บุคลากรพัฒนาตนเองและทำได้ครอบคลุม 40% ของทุกชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนหน่อย(21-40%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนหน่อย(21-40%)
3 Mature	มีการปฏิบัติตามแผนการวัดผลการให้บุคลากรพัฒนาตนเองและทำได้ครอบคลุม 60% ของทุกชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจประมาณครึ่งหนึ่ง(41-60%)
4 Advanced	มีการปฏิบัติตามแผนการวัดผลการให้บุคลากรพัฒนาตนเองและทำได้ครอบคลุม 80% ของทุกชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่(61-80%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจเป็นส่วนใหญ่(61-80%)
5 Role Model	มีการปฏิบัติตามแผนการวัดผลการให้บุคลากรพัฒนาตนเองและทำได้ครอบคลุม 100% ของทุกชั้นตอนที่กำหนด	บริหารจัดการให้บุคลากรดำเนินการตามความรับผิดชอบเกือบทั้งหมด (81-100%)	บริหารจัดการให้บุคลากรทำงานด้วยความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจเกือบทั้งหมด (81-100%)

**ก.พ.ร.**

## ການປັບປຸງວິພາຕາຫຼັກທະບຽນ 5 ຂອງ 5.2 ຂ(15)

L	1 การติดตามประเมินผลและ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	2 การสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม สู่การปรับปรุงแบบกว้างขวาง	3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลลัพธ์การปรับปรุง ที่ตื้นในองค์กร
การจัดการ กระบวนการ การจัดการให้ บุคลากรพัฒนา ต่อเนื่อง	<p><b>1</b> การประเมินผลลัพธ์ตามเป้าหมายของกระบวนการ จัดการให้บุคลากรพัฒนาต่อเนื่อง 2 บริษัท ใน 3 ชั้นตอนดือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การติดตามประเมินตามแผนการประชุมที่กำหนดไว้ ได้โดยใช้ชื่อ Muller รีวิ่ง</li> <li>• การปรับปรุงที่แยกเดียวของผลลัพธ์ที่บุคคลา愧หมาย ครบทั้งหมดตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้</li> <li>• การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานออกแบบวิเคราะห์โดย การนำผลลัพธ์ที่ได้ไปสู่การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<p><b>2</b> การสรุปบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงาน กระบวนการจัดการให้บุคคลากรพัฒนาต่อเนื่อง บุคลากรนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใน 3 ชั้นตอนดือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การสรุปบทเรียนจากการปฏิบัติตามแผน</li> <li>• การนำบทเรียนไปสร้างนวัตกรรม</li> <li>• การนำนวัตกรรมไปปรับปรุงงานออกแบบวิเคราะห์โดย</li> </ul>	<p><b>3</b> การนำผลลัพธ์ของการปรับปรุงลงกระบวนการจัดการ ให้บุคลากรพัฒนาต่อเนื่องไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ กระบวนการการซึ่งกันและกันของศูนย์ฯ/หรือองค์กรอื่น</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 และสร้างนวัตกรรมและไปปรับปรุงงานก้าวกระโดด"	"ไม่มีการดำเนินการใดๆ ในการนำผลการปรับปรุงกระบวนการ ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้"
1 Beginning	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดการให้บุคคลากร พัฒนาต่อเนื่องคร่าวๆ 20% ของประเด็นที่กำหนด ในงานที่เข้าสู่กระบวนการปรับปรุงทั้งหมด	มีการสรุปบทเรียน	มีการนำผลการปรับปรุงที่เข้าสู่กระบวนการ ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับกระบวนการ อื่นในองค์กร
2 Basically Effectiveness	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดการให้บุคคลากร พัฒนาต่อเนื่องคร่าวๆ 40% ของประเด็นที่กำหนด ในงานที่เข้าสู่กระบวนการปรับปรุงทั้งหมด		
3 Mature Mature	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดการให้บุคคลากร พัฒนาต่อเนื่องคร่าวๆ 60% ของประเด็นที่กำหนด ในงานที่เข้าสู่กระบวนการปรับปรุงทั้งหมด	มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม	มีการนำผลการปรับปรุงที่เข้าสู่กระบวนการปรับปรุงกับองค์กรอื่น
4 Advanced	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดการให้บุคคลากร พัฒนาต่อเนื่องคร่าวๆ 80% ของประเด็นที่กำหนด ในงานที่เข้าสู่กระบวนการปรับปรุงทั้งหมด		มีการสรุปบทเรียนและสร้างนวัตกรรม และการปรับปรุงแบบกว้างขวางที่ต้อง ใช้งานร่วมกันทุกหน่วยงาน
5 Role Model	มีการติดตามประเมินผลกระบวนการจัดการให้บุคคลากร พัฒนาต่อเนื่องคร่าวๆ 100% ของประเด็นที่กำหนด ในงานที่เข้าสู่กระบวนการปรับปรุงทั้งหมด		มีการนำผลการประเมินเรียนรู้ผลการปรับปรุงกับองค์กรอื่น ภายในองค์กรและขององค์กรอื่น

## การประเมินตามด้านความ晦默ด 5 ข้อ 5.2 ข(15)

I	1 ความสอดคล้องของระบบจัดการ (ป่า-แผน-ปฏิบัติ-รับ-ปรับ)	2 การใช้กระบวนการตัววัด การประเมิน การบริหารปัจจุบัน ที่สอดคล้องกับกระบวนการจัดการ	3 การมีแนวทางที่ทั่งสู่ผลสำเร็จ ตามความต้องการในลักษณะขององค์กร
การจัดการ กระบวนการ การจัดการให้ บุคลากรพัฒนา ตนเอง	<p><b>1</b> กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเอง  มีความ สอดคล้องกับ 2 ประดิษฐ์ ใน 5 ขั้นตอน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กារนับเป้าหมาย</li> <li>• กារណเด่นงาน (วิธีการ)</li> <li>• กារปฏิบัติตามแผนงาน</li> <li>• กារวัดประเมินผลลัพธ์</li> <li>• กារเรียนรู้สู่การปรับปรุง</li> </ul>	<p><b>2</b> กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาการตัววัด การประเมิน ตนเองทั้ง 3 ขั้นตอนดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• รับนับเป้าหมาย</li> <li>• รับนับปรับปรุง</li> <li>• ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงานให้กับกระบวนการ นี้ที่ขยายขึ้น</li> </ul>	<p><b>3</b> กระบวนการที่ทั่งสู่ผลสำเร็จ ตามความต้องการในลักษณะขององค์กร จัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเองทั่งสู่ผลสำเร็จตาม ความต้องการและเป้าหมายขององค์กร</p>
ค่าคะแนน	<b>0 1 2 3 4 5</b>	<b>0 1 2 3 4 5</b>	<b>0 1 2 3 4 5</b>
0 No evidence	ไม่มีความสอดคล้องกับ ใบกรอบความนิยมการจัดการให้ บุคลากรพัฒนาตนเอง	ไม่มีการนับนักงานภาระทั้ง 3 ช่วงเวลาของกระบวนการจัดการให้ บุคลากรพัฒนาตนเองที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการนี้ที่ขยายขึ้น	ไม่มีการจัดการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนา ตนเอง ที่ทั่งสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
1 Beginning	กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเองครอบคลุม 20% ของประเด็นที่กำหนด  มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการนับนักงานภาระ 2 ช่วง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการนี้ที่ขยายขึ้น	มีการจัดการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนา ตนเองในประเด็นส่วนใหญ่ ทั่งผู้ผลิตและผู้ตรวจสอบ โดยตรง
2 Basically Effectiveness	กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเองครอบคลุม 40% ของประเด็นที่กำหนด  มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการนับนักงานภาระ 2 ช่วง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการนี้ที่ขยายขึ้น	มีการจัดการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนา ตนเองในประเด็นส่วนใหญ่ ทั่งผู้ผลิตและผู้ตรวจสอบ โดยตรง
3 Mature	กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเองครอบคลุม 60% ของประเด็นที่กำหนด  มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการนับนักงานภาระ 2 ช่วง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการนี้ที่ขยายขึ้น	มีการจัดการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนา ตนเองในประเด็นส่วนใหญ่ ทั่งผู้ผลิตและผู้ตรวจสอบ โดยตรง
4 Advanced	กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเองครอบคลุม 80% ของประเด็นที่กำหนด  มีความสอดคล้องที่ดี ระหว่างกันในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการนับนักงานภาระ 3 ช่วง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการนี้ที่ขยายขึ้น	มีการจัดการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนา ตนเองครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด  มีความ สอดคล้องที่ต่อ向往กันในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน
5 Role Model	กระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด  มีความ สอดคล้องที่ต่อ向往กันในบางชั้นตอนหรือทุกชั้นตอน	มีการนับนักงานภาระ 3 ช่วง ที่สอดคล้องและช่วยเสริมการทำงาน ให้กับกระบวนการนี้ที่ขยายขึ้น	มีการจัดการกระบวนการจัดการให้บุคลากรพัฒนา ตนเองครอบคลุม 100% ของประเด็นที่กำหนด ทั่งผู้ผลิตและผู้ตรวจสอบ โดยตรง

ก.พ.ร.