



(สำเนา)

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สพบ.กพ.ทบ.....(กองการศึกษาฯ โทร.ทบ. ๘๗๐๒๕)

ที่..... กท. ๐๔๐๑.๓/๖๓..... วันที่..... ๓๑ มี.ค. ๖๕.....

เรื่อง..... ขออนุมัติดำเนินโครงการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและ  
วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน จก.กพ.ทบ./ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของ ทบ.

อ้างถึง ๑. คำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ที่ ๘๘๗/๕๔ ลง ๕ ส.ค. ๕๔

๒. หนังสือ กพ.ทบ. ที่ กท ๐๔๐๑/๓๑๔๖ ลง ๔ พ.ย. ๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายละเอียดโครงการฯ จำนวน ๑ ชุด

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาตัดสินฯ จำนวน ๑ ชุด

๑. สพบ.กพ.ทบ. ขออนุมัติดำเนินโครงการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง  
เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
โดยมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ สรุปได้ดังนี้

๑.๑ วัตถุประสงค์ของโครงการฯ

๑.๑.๑ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการ  
ความรู้ของ นขต.ทบ. ให้เห็นถึงความสำคัญ และดำเนินการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๑.๑.๒ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้กระบวนการ  
จัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหา

๑.๒ กิจกรรมตามโครงการฯ ประกอบด้วย ๒ กิจกรรม คือ

๑.๒.๑ กิจกรรมการประกวดผลงานการพัฒนาระบบการทำงานอย่าง  
ต่อเนื่อง (CQI) โดยแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑.๒.๑.๑ ประเภทองค์ความรู้จากการพัฒนาคุณภาพระบบงานของ  
หน่วยสายแพทย์

๑.๒.๑.๒ ประเภทองค์ความรู้จากการพัฒนาคุณภาพระบบงานของ  
หน่วยที่ไม่ใช่สายแพทย์

๑.๒.๒ กิจกรรมการถอดบทเรียนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่จะเกษียณอายุ  
ราชการ หรือผู้ที่ลาออกจากราชการ โดยใช้บทเรียนหนึ่งประเด็น (OPL)

๑.๓ แบ่งพื้นที่ดำเนินกิจกรรมออกเป็น ๕ พื้นที่ ได้แก่ ทภ.๑, ทภ.๒, ทภ.๓, ทภ.๔ และ  
หน่วยในพื้นที่ส่วนกลาง (ทบ. รับผิดชอบดำเนินการ)

#### ๑.๔ ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมตามโครงการฯ

๑.๔.๑ กิจกรรมการประกวดผลงานการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง (CQI)

๑.๔.๑.๑ ให้นำหน่วยที่รับผิดชอบดำเนินกิจกรรมทั้ง ๕ พื้นที่ (ทภ.๑ - ๔ และ พบ.) ดำเนินการคัดเลือกผลงานการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง (CQI) ที่ผ่านการพิจารณาตัดสินโดยคณะกรรมการในแต่ละพื้นที่ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พื้นที่ละ ๓ ผลงาน (ระดับดีเลิศ, ดีเด่น, ดี ระดับละ ๑ ผลงาน)

๑.๔.๑.๒ ทภ.๑ - ๔ และ พบ. นำส่งผลงาน ในรูปแบบแผ่นบันทึกข้อมูล (๑ พื้นที่/๑ แผ่นบันทึกข้อมูล โดยบันทึกรายละเอียดโครงการฯ และผลงานในรูปแบบไฟล์ PDF พร้อมบรรยายสรุปในรูปแบบวิดิทัศน์ ความยาว ๓ - ๕ นาที/๑ ผลงาน) ให้ กพ.ทบ. ทราบภายใน ๓๑ พ.ค. ๖๕

๑.๔.๑.๓ กพ.ทบ. รวบรวมผลงานทั้ง ๑๕ ผลงาน เพื่อให้คณะกรรมการในระดับ ทบ. พิจารณาตัดสินตามหลักเกณฑ์ภายใน มิ.ย. ๖๕

๑.๔.๑.๔ กพ.ทบ. นำเรียนสรุปผลการดำเนินการเพื่อขออนุมัติมอบ ใบประกาศเกียรติคุณ และเผยแพร่ผลงานทางเว็บไซต์ของ กพ.ทบ. ต่อไป

๑.๔.๒ กิจกรรมการถอดบทเรียนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ หรือผู้ที่ลาออกจากราชการ โดยใช้บทเรียนหนึ่งประเด็น (OPL)

๑.๔.๒.๑ ให้นำหน่วยที่รับผิดชอบดำเนินกิจกรรมทั้ง ๕ พื้นที่ ดำเนินการคัดเลือกหัวข้อที่จะถอดบทเรียน ในเรื่องที่มีความสำคัญ โดยใช้บทเรียนหนึ่งประเด็น อย่างน้อยพื้นที่ละ ๑ เรื่อง

๑.๔.๒.๒ หน่วยดำเนินการเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่จะเกษียณอายุราชการหรือผู้ที่ลาออกจากราชการ มาร่วมเสวนาในลักษณะชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice) พร้อมบันทึกในรูปแบบบทเรียนหนึ่งประเด็น (OPL)

๑.๔.๒.๓ นำส่งผลงานให้ กพ.ทบ. ทราบภายใน ๓๐ มิ.ย. ๖๕ นำไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนทางเว็บไซต์ของ กพ.ทบ. ต่อไป

๑.๕ หลักเกณฑ์การพิจารณาตัดสินผลงานการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง (CQI) คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

๑.๕.๑ การคัดเลือกหัวข้อปัญหา (๑๒ คะแนน)

๑.๕.๒ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (๑๒ คะแนน)

๑.๕.๓ การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และการกำหนดทางเลือก/มาตรการจัดการกับปัญหา (๘ คะแนน)

- ๑.๕.๔ การแก้ไขปัญหา และการหมุนวงจรการปรับปรุง (PDCA) (๑๒ คะแนน)
- ๑.๕.๕ ผลสำเร็จของโครงการ (๑๖ คะแนน)
- ๑.๕.๖ การจัดทำมาตรฐานการทำงานใหม่และการนำไปปฏิบัติ (๑๒ คะแนน)
- ๑.๕.๗ ความโดดเด่น และความเป็นนวัตกรรม (๘ คะแนน)
- ๑.๕.๘ การสนับสนุน/ช่วยเหลือด้านการจัดการความรู้ให้หน่วยงานอื่น (๑๒ คะแนน)
- ๑.๕.๙ การนำเสนอผลงาน (๘ คะแนน)

๑.๖ เกณฑ์การแบ่งระดับผลงาน

- ๑.๖.๑ ระดับ ดีเลิศ มีคะแนน ๙๐ คะแนนขึ้นไป
- ๑.๖.๒ ระดับ ดีเด่น มีคะแนน ๘๐ - ๘๙ คะแนน
- ๑.๖.๓ ระดับ ดี มีคะแนน ๗๐ - ๗๙ คะแนน

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ผบ.ทบ. ได้กรุณาแต่งตั้งให้ จก.กพ.ทบ. เป็นผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของ ทบ. โดยให้มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการเข้าถึงความรู้ ถ่ายทอดความรู้ มีวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้อย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมและผลักดันการจัดการความรู้ใน ทบ. ให้สัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรมและพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายละเอียดตามอ้างอิง ๑

๒.๒ ผบ.ทบ. (ผช.ผบ.ทบ.(๑) รับคำสั่งฯ) ได้กรุณาอนุมัติแผนแม่บทการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นแนวทางให้ นขต.ทบ. ยึดถือปฏิบัติในการดำเนินการจัดการความรู้ โดยกำหนดให้การประกวดผลงานการจัดการความรู้จากการพัฒนาคุณภาพเป็นกิจกรรมหนึ่งในการเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ รายละเอียดตามอ้างอิง ๒

๓. สพบ.กพ.ทบ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินโครงการฯ ตามข้อ ๑ เป็นการส่งเสริมให้กำลังพลเห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ ได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ให้ นขต.ทบ. ยึดถือเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานฯ ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของ ทบ. รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาตัดสินผลงานของคณะกรรมการในระดับพื้นที่และระดับ ทบ. ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้ในภาพรวมของ ทบ. เป็นไปตามแผนแม่บทฯ ในข้อ ๒.๒ จึงเห็นควรอนุมัติ

๔. ข้อเสนอ เห็นควรดำเนินการดังนี้

๔.๑ ให้ดำเนินโครงการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามข้อ ๑

๔.๒ สำเนาให้ ทภ.๑ - ๔ และ พบ. ทราบ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อกรุณาพิจารณา หากเห็นเป็นการสมควร กรุณาอนุมัติตามเสนอในข้อ ๔  
ทั้งนี้ อยู่ในอำนาจของ จก.กพ.ทบ./ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของ ทบ.

- อนุมัติตามเสนอในข้อ ๔

พล.ต. ธนิศร์ ยูสานนท์

ผอ.สพบ.กพ.ทบ.

(ลงชื่อ) พล.ท. นุกูล โล่ห์ประเสริฐ

จก.กพ.ทบ./ผู้บริหารด้านการจัดการความรู้ของ ทบ.

๔ เม.ย. ๖๕

(ลงชื่อ) พล.ต. เกรียงไกร ปราสาทสุวรรณ

รอง จก.กพ.ทบ.

๔ เม.ย. ๖๕

๑. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๒. ผู้รับผิดชอบโครงการ : กพ.ทบ.

### ๓. หลักการและเหตุผล

๓.๑ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติราชการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้กำหนดแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการจัดการความรู้ โดยให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการในมิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร

๓.๒ ผบ.ทบ.(ผช.ผบ.ทบ.(๑) รับคำสั่งฯ) ได้อนุมัติแผนแม่บทการจัดการความรู้ของ ทบ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงาน ตั้งแต่หน่วยที่มีผู้บังคับหน่วยระดับ พล.ต. ขึ้นไป หรือเทียบเท่ายึดถือปฏิบัติ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้, พัฒนาศักยภาพกำลังพลด้านการจัดการความรู้, ยกระดับกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร และ ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และธำรงความต่อเนื่องด้านการจัดการความรู้, เสริมสร้างทักษะด้านการจัดการความรู้, พัฒนาระบบการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพและสร้างวัฒนธรรม, นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้

๓.๓ เพื่อให้การจัดการความรู้ของ ทบ. สัมฤทธิ์ผลตามแผนแม่บทการจัดการความรู้ของ ทบ. ดังนั้น กพ.ทบ. จึงได้จัดทำโครงการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น

### ๔. วัตถุประสงค์

๔.๑ สร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจให้กับกำลังพลผู้ปฏิบัติงาน

๔.๒ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน เสริมสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ให้กำลังพลของ ทบ. เห็นความสำคัญ และดำเนินการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

๔.๓ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ประสพการณ์การใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา พัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้กับ นขต.ทภ.

๔.๔ แสวงหาแนวทางการปฏิบัติ สามารถนำไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั่วทั้ง ทบ.

## ๕. เป้าหมาย

๕.๑ กิจกรรมการประกวดผลงานการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง (CQI)

หน่วยรับผิดชอบการจัดการความรู้ ดำเนินการ ๕ พื้นที่ ได้แก่ พบ. (หน่วยในพื้นที่ส่วนกลาง), ทภ.๑ (นขต.ทภ.๑), ทภ.๒ (นขต.ทภ.๒), ทภ.๓ (นขต.ทภ.๓), ทภ.๔ (นขต.ทภ.๔)

ประเภทการพิจารณาตัดสินฯ แบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ ประเภทองค์ความรู้จากการพัฒนาคุณภาพระบบงานของหน่วยสายแพทย์ และประเภทองค์ความรู้จากการพัฒนาคุณภาพระบบงานของหน่วยที่ไม่ใช่สายแพทย์

๕.๒ กิจกรรมการถอดบทเรียนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่จะเกษียณอายุราชการหรือผู้ที่จะลาออกจากราชการ โดยใช้บทเรียนหนึ่งประเด็น (OPL)

หน่วยรับผิดชอบการจัดการความรู้ ดำเนินการ ๕ พื้นที่ ได้แก่ พบ.(หน่วยในพื้นที่ส่วนกลาง), ทภ.๑ (นขต.ทภ.๑), ทภ.๒ (นขต.ทภ.๒), ทภ.๓ (นขต.ทภ.๓), ทภ.๔ (นขต.ทภ.๔)

## ๖. การดำเนินการโครงการฯ

๖.๑ กิจกรรมการประกวดผลงานการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง (CQI)

๖.๑.๑ ให้หน่วยที่รับผิดชอบทั้งหมด ๕ พื้นที่ ดำเนินการคัดเลือกผลงานการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง (CQI) จากพื้นที่ของแต่ละ ทภ. รวม ๓ ผลงาน/พื้นที่ ที่ผ่านหลักเกณฑ์การพิจารณาตัดสินผลงานการจัดการความรู้คุณภาพโดยคณะกรรมการในแต่ละพื้นที่ โดยแบ่งตามคุณภาพผลงาน ได้แก่ ระดับดีเลิศ (คะแนน ๙๐ ขึ้นไป) ๑ ผลงาน, ระดับดีเด่น (คะแนน ๘๐ - ๘๙) ๑ ผลงาน และระดับดี (คะแนน ๗๐ - ๗๙) ๑ ผลงาน

๖.๑.๒ ให้หน่วยที่รับผิดชอบนำเสนอผลงานทั้งหมด ๕ พื้นที่ รวมทั้งสิ้น ๑๕ ผลงาน (๓ ผลงาน/พื้นที่) ในรูปแบบแผ่นบันทึกข้อมูล ๑ พื้นที่/๑ แผ่นบันทึกข้อมูล โดยบันทึกรายละเอียดโครงการฯ และผลงานในรูปแบบไฟล์ PDF พร้อมบรรยายสรุปในรูปแบบวิดีโอ ความยาว ๓ - ๕ นาที/๑ ผลงาน ให้ กพ.ทบ.

๖.๑.๓ กพ.ทบ. รวบรวมผลงานเพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณากลั่นกรองและประกาศผลการพิจารณาตัดสินระดับ ทบ. ตามเกณฑ์การรับรางวัลได้แก่ ระดับดีเลิศ (คะแนน ๙๐ ขึ้นไป), ระดับดีเด่น (คะแนน ๘๐ - ๘๙) และระดับดี (คะแนน ๗๐ - ๗๙) เพื่อเสนอการรับรางวัล

๖.๑.๔ หน่วยที่ได้รับรางวัล รับไปประกาศเกียรติคุณ

๖.๒ กิจกรรมการถอดบทเรียนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่จะเกษียณอายุราชการหรือผู้ที่จะลาออกจากราชการ โดยใช้บทเรียนหนึ่งประเด็น (OPL)

๖.๒.๑ ให้หน่วยที่รับผิดชอบทั้งหมด ๕ พื้นที่ คัดเลือกหัวข้อที่จะถอดบทเรียนความรู้ โดยใช้บทเรียนหนึ่งประเด็น (OPL) อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๖.๒.๒ หน่วยดำเนินการเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่จะเกษียณอายุราชการหรือผู้ที่ลาออกจากราชการ มาร่วมเสวนาในลักษณะชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice) พร้อมบันทึกในรูปแบบบทเรียนหนึ่งประเด็น (OPL)

๖.๒.๓ หน่วยที่รับผิดชอบทั้งหมด ๕ พื้นที่ นำส่งให้ กพ.ทบ. ในรูปแบบเอกสารพร้อมแนบ QR code ไฟล์เอกสาร เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ดี สามารถนำไปเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั่วทั้ง ทบ. ได้

๖.๓ นำกิจกรรมการประกวดผลงานการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง (CQI) และกิจกรรมการถอดบทเรียนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ หรือผู้ที่ลาออกจากราชการ โดยใช้บทเรียนหนึ่งประเด็น (OPL) ที่ได้รับการพิจารณาลั่นกรองให้สามารถเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ ให้สามารถเผยแพร่ผ่านทางหน้าเว็บไซต์กรมกำลังพลทหารบก

**๗. ขอบเขตการดำเนินการโครงการฯ :** ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ดังนี้

๗.๑ กิจกรรมการประกวดผลงานการพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง (CQI)

๗.๑.๑ ระยะเวลาดำเนินการ ห้วง เม.ย. - มิ.ย. ๖๕

๗.๑.๒ ผู้รับผิดชอบดำเนินการ : พบ., ทภ.๑, ทภ.๒, ทภ.๓ และ ทภ.๔

๗.๒ กิจกรรมการถอดบทเรียนความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ หรือผู้ที่ลาออกจากราชการ โดยใช้บทเรียนหนึ่งประเด็น (OPL) อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๗.๒.๑ ระยะเวลาดำเนินการ ห้วง เม.ย. - มิ.ย. ๖๕

๗.๒.๒ ผู้รับผิดชอบดำเนินการ : พบ., ทภ.๑, ทภ.๒, ทภ.๓ และ ทภ.๔

**๘. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

๘.๑ กำลังพลของ ทบ. และ นขต.ทบ. เห็นประโยชน์ และเกิดแรงจูงใจในการดำเนินการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน

๘.๒ กำลังพลของ ทภ. ได้รับความรู้จากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๘.๓ เพื่อยกย่อง ชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจแก่กำลังพลที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ นโยบายของหน่วยงานและ ทบ.

ตรวจถูกต้อง

พ.ท.หญิง อลิสา ชูช่วย

(อลิสา ชูช่วย)

หน.กพ.ทบ.

๒๘ มี.ค. ๖๕

หลักเกณฑ์การพิจารณาการประกวดผลงานการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้าง  
บรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. การนำเสนอผลงาน

ผู้นำเสนอผลงานจัดทำเอกสารรายละเอียดผลงาน/โครงการฯ โดยใช้แบบฟอร์มการเสนอผลงานฯ ที่กำหนด จำนวน ๑ ชุด/ผลงาน พร้อมแนบแผ่นบันทึกข้อมูลรายละเอียดผลงานในรูปแบบไฟล์ PDF พร้อมบรรยายสรุปในรูปแบบวีดิทัศน์ ความยาว ๓ - ๕ นาทีและพร้อมแนบ QR code ไฟล์เอกสาร เพื่อให้คณะกรรมการฯพิจารณา ตามวันเวลาที่กำหนด

๒. การพิจารณาตัดสิน

๒.๑ รอบคัดเลือก โดยคณะกรรมการของหน่วยที่รับผิดชอบการจัดการความรู้ดำเนินการ ๕ พื้นที่ ประกอบด้วย พบ., ทภ.๑, ทภ.๒, ทภ.๓, ทภ.๔

รอบพิจารณาตัดสิน รอบที่ ๑ โดยคณะกรรมการของหน่วยที่รับผิดชอบการจัดการความรู้ ดำเนินการ ๕ พื้นที่ ประกอบด้วย พบ., ทภ.๑, ทภ.๒, ทภ.๓, ทภ.๔

รอบพิจารณาตัดสิน รอบที่ ๒ โดยคณะทำงานติดตาม ประเมินผล และนิเทศการจัดการความรู้ของ ทบ.

๒.๒ การพิจารณาตัดสิน : แบ่งการพิจารณาเป็น ๙ ส่วน รวม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

๒.๒.๑ การคัดเลือกหัวข้อปัญหา คำนวณน้ำหนัก ๓	๑๒ คะแนน
๒.๒.๒ การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา คำนวณน้ำหนัก ๓	๑๒ คะแนน
๒.๒.๓ การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และการกำหนด- ทางเลือก/มาตรการจัดการกับปัญหา คำนวณน้ำหนัก ๒	๘ คะแนน
๒.๒.๔ การแก้ไขปัญหา การหมุนวงจรการปรับปรุง (PDCA) คำนวณน้ำหนัก ๓	๑๒ คะแนน
๒.๒.๕ ผลสำเร็จของโครงการ (ตาม KPI ของโครงการ (Output) และอาจรวมถึงผลประโยชน์ ที่ได้รับอื่น ๆ (Outcome)) คำนวณน้ำหนัก ๔	๑๖ คะแนน
๒.๒.๖ การจัดทำมาตรฐานการทำงานใหม่ และการนำไปปฏิบัติ คำนวณน้ำหนัก ๓	๑๒ คะแนน
๒.๒.๗ ความโดดเด่น ความเป็นนวัตกรรม คำนวณน้ำหนัก ๒	๘ คะแนน
๒.๒.๘ การสนับสนุน/ช่วยเหลือด้านการจัดการความรู้ให้หน่วยงานอื่น คำนวณน้ำหนัก ๓	๑๒ คะแนน
๒.๒.๙ การนำเสนอผลงาน คำนวณน้ำหนัก ๒	๘ คะแนน

๒.๓ การประกวดผลงาน : การแบ่งระดับผลงาน ประกอบด้วย ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับดีเลิศ ระดับดีเด่น และระดับดี โดยผลงานที่ผ่านการพิจารณา จะต้องได้คะแนนดังนี้

๒.๓.๑ ระดับดีเลิศ	คะแนน ๙๐ ขึ้นไป
๒.๓.๒ ระดับดีเด่น	คะแนน ๘๐ - ๘๙
๒.๓.๓ ระดับดี	คะแนน ๗๐ - ๗๙



๓. รายละเอียดเกณฑ์การพิจารณาตัดสิน

๓.๑ รอบคัดเลือก โดยคณะกรรมการของหน่วยที่รับผิดชอบการจัดการความรู้ดำเนินการ ๕ พื้นที่ ประกอบด้วย พบ., ทภ.๑, ทภ.๒, ทภ.๓, ทภ.๔

๓.๑.๑ การพิจารณารอบคัดเลือกพิจารณาจากเอกสารรายละเอียดผลงานการจัดการความรู้ ตามที่หน่วยงานเสนอตามแบบฟอร์มที่กำหนด

๓.๑.๒ ผลงานที่มีคะแนนในรอบคัดเลือก ๓ คะแนน จึงจะสามารถผ่านเข้าสู่รอบการพิจารณาตัดสิน รอบที่ ๑

ลำดับ	เกณฑ์การพิจารณา	การให้คะแนน	
		ใช่ (๑ คะแนน)	ไม่ใช่ (๐ คะแนน)
๑	ที่มาของผลงาน มีแนวคิดมาจากความต้องการแก้ไข/ปรับปรุง/พัฒนา และยกระดับมาตรฐานกระบวนการ/วิธีการปฏิบัติงาน การให้บริการ ตามภารกิจ ออก. อจย.ของหน่วย หรือบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย		
๒	เป็นผลงานที่ได้นำไปปฏิบัติ/ผ่านการใช้งาน และแสดงผลลัพธ์เชิงประจักษ์ได้ (แสดงผลลัพธ์เปรียบเทียบก่อน/หลังการนำไปใช้)		
๓	ผลงานการพัฒนาคุณภาพ หรือมาตรฐานการทำงานใหม่ ถูกบันทึกในรูปแบบหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่สามารถนำไปเผยแพร่ ถ่ายทอดความรู้ เทคนิค เพื่อให้ผู้อื่นลอกเลียนแบบ ทำซ้ำ หรือพัฒนาต่อยอดความรู้ได้ เช่น สื่อ/คู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือการผลิต/สร้างผลงาน <u>ไม่ใช่คู่มือการใช้งาน</u>		
<b>หมายเหตุ</b> ๑. กรณีเป็นผลงานเดิมที่เคยได้รับรางวัลแล้ว จะต้องแสดงผลหรือองค์ความรู้ใหม่เพิ่มเติม อย่างน้อยร้อยละ ๓๐ ขององค์ความรู้เดิม ๒. กรณีผลงานนั้นเคยได้รับรางวัลในเวทีอื่นมาก่อน ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าด้วย			

๓.๒ รอบพิจารณาตัดสิน รอบที่ ๑ : โดยคณะกรรมการของหน่วยที่รับผิดชอบการจัดการความรู้ดำเนินการ ๕ พื้นที่ ประกอบด้วย พบ., ทภ.๑, ทภ.๒, ทภ.๓, ทภ.๔ แบ่งหลักเกณฑ์การพิจารณาออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๓.๒.๑ ประเภทผลงานการพัฒนาคุณภาพระบบงานของหน่วยสายแพทย์

คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
<b>๑. การคัดเลือกหัวข้อปัญหา (ค่าน้ำหนัก ๓)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นปัญหาภายในของหน่วยงาน หน่วยงาน/บุคคลากรภายในหน่วยงาน เป็นผู้ได้รับประโยชน์ และไม่มีการใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานประจักษ์ ประกอบการคัดเลือกหัวข้อโครงการ</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นปัญหาภายในของหน่วยงาน หน่วยงาน/บุคคลากรภายในหน่วยงาน เป็นผู้ได้รับประโยชน์ <u>และมี</u>การใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานประจักษ์ ประกอบการคัดเลือกหัวข้อโครงการ</li> </ul>		

คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เป็นปัญหาของลูกค้าหรือผู้รับผลงาน ลูกค้าหรือผู้รับผลงานเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรง และไม่มีการใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานประจักษ์ ประกอบการคัดเลือกหัวข้อโครงการ</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เป็นปัญหาของลูกค้าหรือผู้รับผลงาน ลูกค้าหรือผู้รับผลงานเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรง และมีการใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานประจักษ์ ประกอบการคัดเลือกหัวข้อโครงการ</li> <li>● หัวข้อปัญหา มีความสอดคล้องกับนโยบายของ ทบ. และสามารถนำไปสู่การป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อหน่วยและ ทบ. ได้</li> </ul>		
<b>๒. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (ค่าน้ำหนัก ๓)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ระบุสาเหตุของปัญหา โดยอาศัยการกำหนดนิยาม คาดเดาจากความคิดเห็นของเจ้าของผลงาน</li> <li>● ไม่สามารถแสดงการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นรากเหง้าของปัญหาได้ อย่างเป็นเหตุเป็นผล</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ระบุสาเหตุของปัญหา โดยอาศัยการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมภายในหน่วยงานเดียวกันเป็นหลัก</li> <li>● มีการศึกษา เก็บข้อมูล วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นรากเหง้าของปัญหาได้ อย่างเป็นเหตุเป็นผล (บางส่วน) ยังขาดความครบถ้วนสมบูรณ์</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ระบุสาเหตุของปัญหา โดยอาศัยการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมภายในหน่วยงานและทีมข้ามสายงานหรือระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถทำให้เห็นถึงความร่วมมือกันของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา</li> <li>● มีการศึกษา เก็บข้อมูล วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นรากเหง้าของปัญหาได้ อย่างเป็นเหตุเป็นผล (เป็นส่วนใหญ่) และอยู่ในรูปแบบที่สื่อสารให้เข้าใจได้โดยง่าย</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ระบุสาเหตุของปัญหา โดยอาศัยการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมภายในหน่วยงานและทีมข้ามสายงานหรือระหว่างหน่วยงาน</li> <li>● มีการศึกษา เก็บข้อมูล วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นรากเหง้าของปัญหาได้ อย่างเป็นเหตุเป็นผล (ครบถ้วนสมบูรณ์) และอยู่ในรูปแบบที่สื่อสารให้เข้าใจได้โดยง่าย</li> </ul>		
<b>๓. การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และการกำหนดทางเลือก/มาตรการจัดการกับปัญหา (ค่าน้ำหนัก ๒)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด แต่ไม่ชัดเจน ไม่เจาะจง</li> <li>● มีการกำหนดทางเลือก หรือมาตรการจัดการกับปัญหา แต่ไม่เชื่อมโยงกับสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ที่ชัดเจน เจาะจงบางส่วน</li> <li>● มีการกำหนดทางเลือก หรือมาตรการจัดการกับปัญหา และเชื่อมโยงกับสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเป็นบางส่วน</li> </ul>		

คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ที่ชัดเจน เจาะจง</li> <li>● มีการกำหนดทางเลือก หรือมาตรการจัดการกับปัญหา และเชื่อมโยงกับสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเป็นส่วนใหญ่</li> <li>● มีการนำข้อมูลเชิงนโยบายของหน่วยเหนือ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวางแผน</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในแก้ปัญหา เป้าหมาย ชัดเจน เจาะจง</li> <li>● การกำหนดตัวชี้วัด สอดคล้องกับเป้าหมายและมีความเป็นไปได้</li> <li>● มีการกำหนดทางเลือก หรือมาตรการจัดการกับปัญหา และเชื่อมโยงกับปัญหาและสาเหตุได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล (ครบถ้วนสมบูรณ์)</li> <li>● มีการนำข้อมูลเชิงนโยบายของหน่วยเหนือ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลงานวิจัย/ผลงานทางวิชาการ มาประกอบการวางแผน</li> </ul>		
<b>๔. การแก้ไขปัญหา การหมุนวงจรการปรับปรุง (PDCA) (ค่าน้ำหนัก ๓)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ใช้แนวทางเดิม/วิธีการทำงาน/ขั้นตอนการปฏิบัติแบบเดิม ไม่สามารถแสดงทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหา</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ใช้แนวทางเดิม/วิธีการทำงาน/ขั้นตอนการปฏิบัติแบบเดิม ไม่สามารถแสดงทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหา</li> <li>● มีการปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้น เช่น การนำผู้ปฏิบัติไปอบรม การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</li> <li>● มีการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบางส่วน</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีวิธีการแก้ปัญหาที่จัดการกับสาเหตุรากเหง้าของปัญหา เป็น การทำงานรูปแบบใหม่ โดยไม่เกิดผลกระทบที่ไม่ดี</li> <li>● สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการแบ่งงาน มอบหมายงาน และมีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้</li> <li>● สามารถแสดงเปรียบเทียบแนวทาง/วิธีการทำงานแบบเดิม (ก่อนปรับปรุง-Before) และแนวทาง/วิธีการทำงานแบบใหม่ (หลังปรับปรุง - After) ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน</li> <li>● แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการทำงานในขั้น P (Plan) – D (Do) – C (Check) ได้ แต่ยังไม่สามารถแสดงขั้น A (Action) ได้ชัดเจน</li> <li>● มีการนำกระบวนการจัดการความรู้อย่างครบวงจร มาใช้ในการพัฒนา</li> </ul>		

คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีวิธีการแก้ปัญหาที่จัดการกับสาเหตุรากเหง้าของปัญหา เป็น การทำงานรูปแบบใหม่ โดยไม่เกิดผลกระทบที่ไม่ดี</li> <li>● สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการแบ่งงาน มอบหมายงาน และมีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้</li> <li>● สามารถทำให้มั่นใจได้ว่าสามารถป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำเดิมอีก</li> <li>● สามารถแสดงเปรียบเทียบแนวทาง/วิธีการทำงานแบบเดิม (ก่อนปรับปรุง – Before) และแนวทาง/วิธีการทำงานแบบใหม่ (หลังปรับปรุง – After) ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน</li> <li>● แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการทำงานที่เข้าได้กับ P (Plan) – D (Do) – C (Check) – A (Act) อย่างชัดเจนและครบถ้วน (โดยเฉพาะมีหลักฐานแสดง A เช่น การปรับแก้หลังประเมินผล หรือนำผลที่ได้ไปปรับใช้เป็นงานประจำ หรือ ทำเป็นมาตรฐานการทำงานใหม่</li> <li>● มีการประยุกต์กระบวนการจัดการความรู้อย่างครบวงจร</li> </ul>		
<b>๕. ผลสำเร็จของโครงการ (ตาม KPI ของโครงการ (Output) และอาจรวมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับอื่น ๆ (Outcome) (ค่าน้ำหนัก ๔)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบผลลัพธ์ที่ดีขึ้นชัดเจน</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผลลัพธ์ (บางส่วน) มีแนวโน้ม หรือ โอกาสในทางที่ดีขึ้น หรือสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้</li> <li>● สามารถแสดงการเปรียบเทียบข้อมูลผลลัพธ์ (ก่อน - หลัง) การปรับปรุงที่ชัดเจน โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลที่สมเหตุสมผล เป็นที่น่าเชื่อถือ</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผลลัพธ์ (ที่สำคัญ) มีแนวโน้มในทางที่ดีขึ้น หรือสามารถบรรลุเป้าหมาย (ที่สำคัญ) ตามที่กำหนดไว้ได้</li> <li>● สามารถแสดงการเปรียบเทียบข้อมูลผลลัพธ์ (ก่อน - หลัง) การปรับปรุงที่ชัดเจน โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลที่สมเหตุสมผล เป็นที่น่าเชื่อถือ</li> <li>● ไม่เกิดผลกระทบที่ไม่ดีต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้รับบริการ</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผลลัพธ์ที่ได้มีความโดดเด่น (ระดับดีมากชัดเจน หรือดีกว่าค่าเทียบเคียง)</li> <li>● ข้อมูลแสดงแนวโน้มที่ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง</li> <li>● ไม่เกิดผลกระทบที่ไม่ดีต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้รับบริการ</li> <li>● โครงการ ฯ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่หน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกันได้ (Good Practice)</li> </ul>		

คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
<b>๖. การจัดทำมาตรฐานการทำงานใหม่ และการนำไปปฏิบัติ (ค่าน้ำหนัก ๓)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่มี การจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงานใหม่</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงานใหม่ แต่พบว่ายังไม่สมบูรณ์ หรือไม่มั่นใจได้ว่านำไปปฏิบัติจริง</li> <li>ยังไม่มีหลักฐานการนำมาตรฐานการทำงานใหม่ไปใช้จริง</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดทำมาตรฐานการทำงานใหม่ ที่ครอบคลุม และเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมั่นใจได้ว่าสามารถปฏิบัติได้จริง</li> <li>มีหลักฐานการนำมาตรฐานการทำงานใหม่ ไปใช้จริงได้อย่างครอบคลุมผู้ที่เกี่ยวข้อง (เช่น อบรม ชี้แจง มอบหมายผู้รับผิดชอบ เป็นต้น)</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการจัดทำเป็น มาตรฐานการทำงานใหม่ ที่ครอบคลุม และเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมั่นใจได้ว่าสามารถปฏิบัติได้จริง</li> <li>มีหลักฐานการนำมาตรฐานงานใหม่ไปใช้จริง ได้อย่างครอบคลุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (เช่น อบรม ชี้แจง มอบหมายผู้รับผิดชอบ เป็นต้น)</li> <li>มาตรฐานการทำงานใหม่ สามารถป้องกัน จัดการสาเหตุรากเหง้า และตรวจพบก่อนเกิดปัญหา ซึ่งทำให้สามารถมั่นใจได้ว่าปัญหาเดิมจะไม่เกิดขึ้นซ้ำอีก</li> </ul>		
<b>๗. ความโดดเด่น ความเป็นนวัตกรรม (ค่าน้ำหนัก ๒)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง</li> <li>มีหลักฐานการใช้งานเชิงประจักษ์ว่าเป็นต้นแบบใช้งานภายในหน่วย</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง</li> <li>มีหลักฐานการใช้งานเชิงประจักษ์ว่าเป็นต้นแบบใช้งานหลากหลายหน่วย</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นมาตรฐานการทำงานใหม่ ซึ่งเกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่เคยมีมาก่อนใน ทบ. และสามารถวัดผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน/ ผู้ใช้บริการ หน่วย และ ทบ. ในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ชัดเจน</li> </ul>		
<b>๘. การสนับสนุน/ช่วยเหลือด้านการจัดการความรู้ให้หน่วยงานอื่น (ค่าน้ำหนัก ๓)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีหลักฐานเชิงประจักษ์ ว่าให้การสนับสนุนช่วยเหลือหน่วยสายแพทย์อื่นด้านการจัดการความรู้ และ/หรือการพัฒนาคุณภาพระบบงาน</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีหลักฐานเชิงประจักษ์ ว่าให้การสนับสนุนช่วยเหลือหน่วยงานอื่นภายใน ทบ. ด้านการจัดการความรู้ และ/หรือการพัฒนาคุณภาพระบบงาน</li> </ul>		

คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีหลักฐานเชิงประจักษ์ ว่าให้การสนับสนุนช่วยเหลือหน่วยงานอื่นภายนอก ทบ. ด้านการจัดการความรู้ และ/หรือการพัฒนาคุณภาพระบบงาน</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีหลักฐานเชิงประจักษ์ ว่าให้การสนับสนุนช่วยเหลือหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอก ทบ. ด้านการจัดการความรู้ และ/หรือการพัฒนาคุณภาพระบบงาน</li> </ul>		
<b>๙. การนำเสนอผลงาน (ค่าน้ำหนัก ๒)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารได้แต่เข้าใจยาก</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารเข้าใจง่าย</li> <li>ใช้เวลาเกินกว่าที่กำหนด มากกว่า ๓ นาที</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารเข้าใจง่าย</li> <li>การนำเสนอน่าสนใจ</li> <li>ใช้เวลาเกินกว่าที่กำหนด ไม่เกิน ๓ นาที</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารเข้าใจง่าย</li> <li>การนำเสนอน่าสนใจ</li> <li>รักษาเวลาตามที่กำหนด</li> <li>ตอบคำถามตรงประเด็น</li> </ul>		

**๓.๒.๒ ประเภทผลงานการพัฒนาคุณภาพระบบงานของหน่วยที่ไม่ใช่สายแพทย์**

คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
<b>๑. การคัดเลือกหัวข้อปัญหา (ค่าน้ำหนัก ๓)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นปัญหาภายในของหน่วยงาน หน่วยงาน/บุคลากรภายในหน่วยงาน เป็นผู้ได้รับประโยชน์ และ<u>ไม่มี</u>การใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานประจักษ์ ประกอบการคัดเลือกหัวข้อโครงการ</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นปัญหาภายในของหน่วยงาน หน่วยงาน/บุคลากรภายในหน่วยงาน เป็นผู้ได้รับประโยชน์ และ<u>มี</u>การใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานประจักษ์ ประกอบการคัดเลือกหัวข้อโครงการ</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นปัญหาของลูกค้าหรือผู้รับผลงาน ลูกค้าหรือผู้รับผลงานเป็นผู้ได้รับประโยชน์ โดยตรง และ<u>ไม่มี</u>การใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานประจักษ์ ประกอบการคัดเลือกหัวข้อโครงการ</li> </ul>		

คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นปัญหาของลูกค้าหรือผู้รับผลงาน ลูกค้าหรือผู้รับผลงานเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรง และมีการใช้ข้อมูลเชิงหลักฐานประจักษ์ ประกอบการคัดเลือกหัวข้อโครงการ</li> <li>หัวข้อปัญหา มีความสอดคล้องกับนโยบายของ ทบ. และสามารถนำไปสู่การป้องกันผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อหน่วยและ ทบ. ได้</li> </ul>		
<b>๒. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (ค่าน้ำหนัก ๓)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุสาเหตุของปัญหา โดยอาศัยการกำหนดนิยาม คาดเดาจากความคิดเห็นของเจ้าของผลงาน</li> <li>ไม่สามารถแสดงการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นรากเหง้าของปัญหาได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุสาเหตุของปัญหา โดยอาศัยการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมภายในหน่วยงานเดียวกันเป็นหลัก</li> <li>มีการศึกษา เก็บข้อมูล วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นรากเหง้าของปัญหาได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล (บางส่วน) ยังขาดความครบถ้วนสมบูรณ์</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุสาเหตุของปัญหา โดยอาศัยการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมภายในหน่วยงานและทีมข้ามสายงานหรือระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถทำให้เห็นถึงความร่วมมือกันของหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา</li> <li>มีการศึกษา เก็บข้อมูล วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นรากเหง้าของปัญหาได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล (เป็นส่วนใหญ่) และอยู่ในรูปแบบที่สื่อสารให้เข้าใจได้ง่าย</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบุสาเหตุของปัญหา โดยอาศัยการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมภายในหน่วยงานและทีมข้ามสายงานหรือระหว่างหน่วยงาน</li> <li>มีการศึกษา เก็บข้อมูล วิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นรากเหง้าของปัญหาได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล (ครบถ้วนสมบูรณ์) และอยู่ในรูปแบบที่สื่อสารให้เข้าใจได้ง่าย</li> </ul>		
<b>๓. การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และการกำหนดทางเลือก/มาตรการจัดการกับปัญหา (ค่าน้ำหนัก ๒)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด แต่ไม่ชัดเจน ไม่เจาะจง</li> <li>มีการกำหนดทางเลือก หรือมาตรการจัดการกับปัญหา แต่ไม่เชื่อมโยงกับสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา</li> </ul>		

คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ที่ชัดเจน เจาะจงบางส่วน</li> <li>มีการกำหนดทางเลือก หรือมาตรการจัดการกับปัญหา และเชื่อมโยงกับสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเป็นบางส่วน</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ที่ชัดเจน เจาะจง</li> <li>มีการกำหนดทางเลือก หรือมาตรการจัดการกับปัญหา และเชื่อมโยงกับสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาเป็นส่วนใหญ่</li> <li>มีการนำข้อมูลเชิงนโยบายของหน่วยเหนือ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวางแผน</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในแก้ปัญหา เป้าหมาย ชัดเจน เจาะจง</li> <li>การกำหนดตัวชี้วัด สอดคล้องกับเป้าหมายและมีความเป็นไปได้</li> <li>มีการกำหนดทางเลือก หรือมาตรการจัดการกับปัญหา และเชื่อมโยงกับปัญหาและสาเหตุได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล (ครบถ้วนสมบูรณ์)</li> <li>มีการนำข้อมูลเชิงนโยบายของหน่วยเหนือ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลงานวิจัย/ผลงานทางวิชาการ มาประกอบการวางแผน</li> </ul>		
<b>๔. การแก้ไขปัญหา การหมุนวงจรการปรับปรุง (PDCA) (ค่าน้ำหนัก ๓)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้แนวทางเดิม/วิธีการทำงาน/ขั้นตอนการปฏิบัติแบบเดิม ไม่สามารถแสดงทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหา</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ใช้แนวทางเดิม/วิธีการทำงาน/ขั้นตอนการปฏิบัติแบบเดิม ไม่สามารถแสดงทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหา</li> <li>มีการปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้น เช่น การนำผู้ปฏิบัติไปอบรม การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน</li> <li>มีการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบางส่วน</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีวิธีการแก้ปัญหาที่จัดการกับสาเหตุรากเหง้าของปัญหา เป็น การทำงานรูปแบบใหม่ โดยไม่เกิดผลกระทบที่ไม่ดี</li> <li>สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการแบ่งงาน มอบหมายงาน และมีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้</li> <li>สามารถแสดงเปรียบเทียบแนวทาง/วิธีการทำงานแบบเดิม (ก่อนปรับปรุง -Before) และแนวทาง/วิธีการทำงานแบบใหม่ (หลังปรับปรุง - After) ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน</li> </ul>		



คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการทำงานในขั้น P (Plan) – D (Do) – C (Check) ได้ แต่ยังไม่สามารถแสดงขั้น A (Action) ได้ชัดเจน</li> <li>● มีการนำกระบวนการจัดการความรู้อย่างครบวงจร มาใช้ในการพัฒนา</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีวิธีการแก้ปัญหาที่จัดการกับสาเหตุรากเหง้าของปัญหา เป็น การทำงานรูปแบบใหม่ โดยไม่เกิดผลกระทบที่ไม่ดี</li> <li>● สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการแบ่งงาน มอบหมายงาน และมีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้</li> <li>● สามารถทำให้มั่นใจได้ว่า<u>สามารถป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำเดิมอีก</u></li> <li>● สามารถแสดงเปรียบเทียบแนวทาง/วิธีการทำงานแบบเดิม (ก่อนปรับปรุง –Before) และแนวทาง/วิธีการทำงานแบบใหม่ (หลังปรับปรุง – After) ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน</li> <li>● แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการทำงานที่เข้าได้กับ P (Plan) – D (Do) – C (Check) - A (Action) อย่างชัดเจนและครบถ้วน (โดยเฉพาะมีหลักฐานแสดง A เช่น การปรับแก้หลังประเมินผล หรือนำผลที่ได้ไปปรับใช้เป็นงานประจำ หรือ ทำเป็นมาตรฐานการทำงานใหม่</li> <li>● มีการประยุกต์กระบวนการจัดการความรู้อย่างครบวงจร</li> </ul>		
<b>๕. ผลสำเร็จของโครงการ (ตาม KPI ของโครงการ (Output) และอาจรวมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับอื่น ๆ (Outcome) (ค่าน้ำหนัก ๔)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่พบผลลัพธ์ที่ดีขึ้นชัดเจน</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผลลัพธ์ (บางส่วน) มีแนวโน้ม หรือ โอกาสในทางที่ดีขึ้น หรือสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้</li> <li>● สามารถแสดงการเปรียบเทียบข้อมูลผลลัพธ์ (ก่อน-หลัง) การปรับปรุงที่ชัดเจน โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลที่สมเหตุสมผล เป็นที่น่าเชื่อถือ</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผลลัพธ์ (ที่สำคัญ) มีแนวโน้มในทางที่ดีขึ้น หรือสามารถบรรลุเป้าหมาย (ที่สำคัญ) ตามที่กำหนดไว้ได้</li> <li>● สามารถแสดงการเปรียบเทียบข้อมูลผลลัพธ์ (ก่อน-หลัง) การปรับปรุงที่ชัดเจน โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลที่สมเหตุสมผล เป็นที่น่าเชื่อถือ</li> <li>● ไม่เกิดผลกระทบที่ไม่ดีต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้รับบริการ</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผลลัพธ์ที่ได้มีความโดดเด่น (ระดับดีมากชัดเจน หรือดีกว่าค่าเทียบเคียง)</li> <li>● ข้อมูลแสดงแนวโน้มที่ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>		

คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่เกิดผลกระทบที่ไม่ดีต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้รับบริการ</li> <li>● โครงการฯ สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่หน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกันได้ (Good Practice)</li> </ul>		
<b>๖. การจัดทำมาตรฐานการทำงานใหม่ และการนำไปปฏิบัติ (ค่าน้ำหนัก ๓)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ไม่มี การจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงานใหม่</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงานใหม่ แต่พบว่ายังไม่สมบูรณ์ หรือไม่มั่นใจได้ว่านำไปปฏิบัติจริง</li> <li>● ยังไม่มีหลักฐานการนำมาตรฐานการทำงานใหม่ไปใช้จริง</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำมาตรฐานการทำงานใหม่ ที่ครอบคลุม และเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมั่นใจได้ว่าสามารถปฏิบัติได้จริง</li> <li>● มีหลักฐานการนำมาตรฐานการทำงานใหม่ ไปใช้จริงได้อย่างครอบคลุมผู้ที่เกี่ยวข้อง (เช่น อบรม ชี้แจง มอบหมายผู้รับผิดชอบ เป็นต้น)</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำเป็น มาตรฐานการทำงานใหม่ ที่ครอบคลุม และเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมั่นใจได้ว่าสามารถปฏิบัติได้จริง</li> <li>● มีหลักฐานการนำมาตรฐานงานใหม่ไปใช้จริง ได้อย่างครอบคลุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (เช่น อบรม ชี้แจง มอบหมายผู้รับผิดชอบ เป็นต้น)</li> <li>● มาตรฐานการทำงานใหม่ สามารถป้องกัน จัดการสาเหตุรากเหง้า และตรวจพบก่อนเกิดปัญหา ซึ่งทำให้สามารถมั่นใจได้ว่าปัญหาเดิมจะไม่เกิดขึ้นซ้ำอีก</li> </ul>		
<b>๗. ความโดดเด่น ความเป็นนวัตกรรม (ค่าน้ำหนัก ๒)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการปรับปรุง พัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการปรับปรุง พัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง</li> <li>● มีหลักฐานการใช้งานเชิงประจักษ์ว่าเป็นต้นแบบใช้งานภายในหน่วย</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการปรับปรุง พัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง</li> <li>● มีหลักฐานการใช้งานเชิงประจักษ์ว่าเป็นต้นแบบใช้งานหลากหลายหน่วย</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เป็นมาตรฐานการทำงานใหม่ ซึ่งเกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่เคยมีมาก่อนใน ทบ. และสามารถวัดผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน/ ผู้ใช้บริการ หน่วย และ ทบ. ในด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ชัดเจน</li> </ul>		
<b>๘. การสนับสนุน/ช่วยเหลือด้านการจัดการความรู้ให้หน่วยงานอื่น (ค่าน้ำหนัก ๓)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าได้รับความช่วยเหลือหรือนำองค์ความรู้ แนวทาง/ มาตรฐานการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา</li> </ul>		

คะแนน	รายการประเมิน และรายละเอียดพฤติกรรม	พฤติกรรมที่พบ	
		มี	ไม่มี
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าได้รับความช่วยเหลือหรือนำองค์ความรู้ แนวทาง/มาตรฐานการปฏิบัติของหน่วยงานภายใน ทบ. มาพัฒนาต่อยอดจนเป็นผลงานใหม่</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าได้รับความช่วยเหลือหรือนำองค์ความรู้ แนวทาง/มาตรฐานการปฏิบัติของหน่วยงานภายในหรือภายนอก ทบ. มาพัฒนาต่อยอดจนเป็นผลงานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและ/หรือ ผู้รับบริการชัดเจน</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าได้รับความช่วยเหลือหรือรับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบเป็นทางการระหว่างหน่วยงานในระยะยาวที่จะนำองค์ความรู้ แนวทาง/มาตรฐานการปฏิบัติของหน่วยงานภายในหรือภายนอก ทบ. มาพัฒนาต่อยอดจนเป็นผลงานใหม่ครอบคลุมทั้งด้านเทคโนโลยี, เครื่องมือ, บุคลากร และกระบวนการ (Knowhow Transformation) และมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ได้จริงหลากหลายผลงาน</li> </ul>		
<b>๙. การนำเสนอผลงาน (ค่าน้ำหนัก ๒)</b>			
๑ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารได้แต่เข้าใจยาก</li> </ul>		
๒ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารเข้าใจง่าย</li> <li>ใช้เวลาเกินกว่าที่กำหนด มากกว่า ๓ นาที</li> </ul>		
๓ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารเข้าใจง่าย</li> <li>การนำเสนอน่าสนใจ</li> <li>ใช้เวลาไม่เกินกว่าที่กำหนด ไม่เกิน ๓ นาที</li> </ul>		
๔ คะแนน	<ul style="list-style-type: none"> <li>สื่อสารเข้าใจง่าย</li> <li>การนำเสนอน่าสนใจ</li> <li>รักษาเวลาตามที่กำหนด</li> <li>ตอบคำถามตรงประเด็น</li> </ul>		

ตรวจถูกต้อง

พ.ท.หญิง อลิสา ชูช่วย  
(อลิสา ชูช่วย)  
หน.กพ.ทบ.  
๒๘ มี.ค. ๖๕