

ອົງການມະຫາວິທະຍາໄລ
ທີ່ໃຊ້ພາສາຝຣັ່ງຂົງເຂດ
ອາຊີ-ປາຊີຟິກ

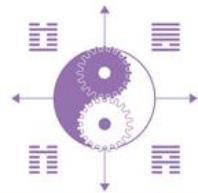
ປຶ້ມແນະນຳ

ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ

> ແຜນຍຸດທະສາດການພັດທະນາສະຖາບັນ



Asie-Pacifique



La gouvernance en mouvement

ຄຸນະພາບຄືປາຍທາງຂອງຜົນສໍາເລັດ, ທີ່ບໍ່ມີຈຸດຈົບ
ສໍານວນຄະດີ

ຂະສິດ©ອົງການມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ໃຊ້ພາສາຝຣັ່ງ ແລະ ກອງປະຊຸມພາກພື້ນບັນດາອະທິການບໍດີມະຫາວິທະຍາ
ໄລຂົງເຂດອາຊີ-ປາຊີຟິກ (Confrasié)

ສິດທິການແປ, ການຈັດພິມໃໝ່ ແລະ ການປັບປຸງແກ້ໄຂໃຊ້ໄດ້ກັບທຸກປະເທດ. ການຈັດພິມໃໝ່ທັງໝົດຫຼືບາງສ່ວນ
ຈະດ້ວຍວິທີໃດກໍຕາມ (ເອເລັກໂຕຣນິກ, ເມການິກ, ຖ່າຍສໍາເນົາ, ບັນທຶກ, ລະບົບຈັດເກັບຂໍ້ມູນ ແລະ ການເກັບກຳ
ເປັນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ) ທີ່ຖອດອອກຈາກໜ້າຂອງປຶ້ມແນະນຳຫົວນີ້ທີ່ກະທຳໄປໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດເປັນລາຍລັກ
ອັກສອນຂອງເຈົ້າຂອງພິມປຶ້ມ ຈະຖືເປັນການຫ້າມທັງນັ້ນ.

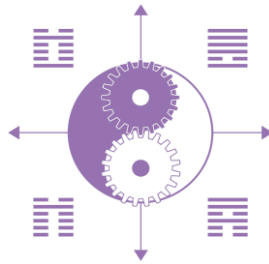
ຈັດພິມ : ເດືອນມີນາ 2017



ຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກເບື້ອງຕົ້ນ : ຕອນເລີ່ມຍັງບໍ່ແນ່ໃຈວ່າຕິດພັນກັບສິ່ງນັ້ນໄດ້ຈຶ່ງລັ່ງເລໃຈຟ້າວຟັ່ງ ແລະ ຕັດສິນໃຈຍາກ. ຈົ່ງຄິດຖີ່ຖ້ວນແລ້ວຈະພົບເສັ້ນທາງໃຊ້ຍຸດທະສາດທີ່ຖືກຕ້ອງ.



ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າກັນໄດ້ : ການພົບປະກັບທຸກຄົນທີ່ຄິດແບບສ້າງສັນ. ມັນຄືການທຳຄວາມເຂົ້າໃຈເຖິງຄຸນລັກສະນະສະເພາະຂອງຕົນ ໂດຍການຕອບຮັບຄຳຄິດເຫັນຄົນອື່ນ ແລະ ເພື່ອໃຫ້ສາມາດລວບລວມຄວາມແຕກຕ່າງເຫຼົ່ານີ້ໃຫ້ມັນປະສົມກົມກຽວກັນເພື່ອຈະກາຍເປັນກຸ່ມທີ່ເຂົ້າກັນໄດ້ດີ. ຈົ່ງພະຍາຍາມເຂົ້າໃຈກັນໂດຍເລີ່ມຈາກບັນດາຄຸນລັກສະນະສະເພາະເຫຼົ່ານີ້.



ສາຍສຳພັນ : ໝາຍເຖິງການສ້າງຄວາມກົມກຽວກັບທຸກກຸ່ມທີ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງກັນເພື່ອໃຫ້ກາຍເປັນສູນລວມທີ່ມີການປະສົມປະສານກັນເປັນຢ່າງດີ. ສາຍສຳພັນທີ່ເກີດຈາກການປະສານງານຢ່າງກົມກຽວນັ້ນກໍ່ຈະດຳເນີນໄປຕາມວິໄສທັດອັນດຽວກັນ.



ກ້າວໄປເທື່ອລະກ້າວ : ຖືເອົາຜົນສຳເລັດຜ່ານມາເພື່ອມາຮັບໃຊ້ແລະຕີລາຄາວຽກງານປັດຈຸບັນ. ນີ້ເປັນການນຳເອົາກຳລັງແຮງໃນອະດີດມາໝູນໃຊ້ເພື່ອກ້າວໄປຂ້າງໜ້າບົນພື້ນຖານບົດຮຽນທີ່ຜ່ານມາ ແລະ ສ້າງກຳລັງແຮງເພື່ອຜົນສຳເລັດຕົວຈິງໃຫ້ແຜນຍຸດທະສາດ.

ປຶ້ມຄູ່ມືແນະນຳການປັບປຸງວຽກງານ

ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບແມ່ນຂະບວນການທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂດຍສະຖາບັນແນໃສ່ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ກວດສອບຄຸນນະພາບຂອງກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງຕົນເພື່ອປັບປຸງປະສິດທິພາບຂອງວຽກງານ ແລະ ໃຫ້ເປັນທີ່ຍອມຮັບ. ຂະບວນການເຫຼົ່ານີ້ຕ້ອງດຳເນີນການຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຕັ້ງຕາມເວລາ, ມີຄວາມຄົບຖ້ວນ ແລະ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກທຸກພາກສ່ວນໂດຍສະເພາະທີ່ມີຜູ້ບໍລິຫານຂອງສະຖາບັນ.

ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ສະຖາບັນກຳນົດຄວາມສ່ຽງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ແລະ ບັນດາອຸປະສັກເຊິ່ງທັງໝົດນີ້ປຸງດັ່ງຄວາມສ່ຽງທີ່ຕິດພັນກັບການປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງທຸກກິດຈະກຳ, ໝາຍຄວາມວ່າຈະຕ້ອງວິເຄາະຄວາມສ່ຽງໃຫ້ໄດ້ພ້ອມທັງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະການກວດແກ້ ແລະ ປັບປຸງໃໝ່ໃນຂະບວນການທີ່ຕໍ່ເນື່ອງໄປເລື້ອຍໆ.

ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບສາມາດນຳພາໃຫ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍຢ່າງຮັບປະກັນຄຸນນະພາບໂດຍປາສະຈາກການບັງຄັບໃດໆທັງສິ້ນ.

ປຶ້ມແນະນຳເຫຼົ່ານີ້ປຸງຄືເຄື່ອງມືທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ສະຖາບັນກຳລິພະນັກງານຂອງຕົນສາມາດດຳເນີນວຽກງານຕ່າງໆໄດ້ຢ່າງເໝາະສົມ. ດ້ວຍເຫດນີ້, ບໍ່ຄວນຖືວ່າເປັນສິ່ງທີ່ສ້າງຄວາມຂັດແຍ່ງແຕ່ໃຫ້ຖືວ່າເປັນສິ່ງສະໜັບສະໜູນໃຫ້ປະຕິບັດວຽກງານໄປຢ່າງປົກກະຕິ. ເນື້ອໃນຂອງປຶ້ມກໍປະກອບເປັນຫົວຂໍ້ຕ່າງກັນ ແລະ ເປັນເອກະລາດ. ສະນັ້ນຈິ່ງບໍ່ຄວນທີ່ຈະຕັ້ງບັນຫາໃຫ້ຫຍຸ້ງຍາກເວລາທີ່ພົບພໍ້ຂຶ້ນເພາະວ່າປຶ້ມແນະນຳເຫຼົ່ານີ້ສາມາດຊ່ວຍຜູ້ທີ່ນຳໃຊ້ໃຫ້ປັບປຸງການ ເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຫຼືແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ສະຖາບັນຂອງຕົນພົບພໍ້ໃຫ້ດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າໄດ້.

ບັນດາສິ່ງບົ່ງບອກທີ່ໃຊ້ໃນປຶ້ມຫົວນີ້ບໍ່ແມ່ນມີໄວ້ເພື່ອນຳໃຊ້ໄປເຮັດການວິເຄາະທີ່ເລິກເຊິ່ງແຕ່ຢ່າງໃດແຕ່ວ່າມີໄວ້ເພື່ອໃຫ້ເປັນສິ່ງທີ່ຊ່ວຍຈຶ່ງສາມາດປະກອບຄຳເຫັນຂອງຕົນຕື່ມໃສ່ໄດ້ເພື່ອປັບປຸງແກ້ໄຂການເຄື່ອນໄຫວຂອງສະຖາບັນໃຫ້ມີບາດກ້າວທີ່ນຳໄປສູ່ຄຸນນະພາບ.

ການປັບປຸງປຶ້ມແນະນຳສະບັບນີ້ມີສອງມາດຕະຖານສາກົນ:

- ມາດຕະຖານສາກົນ ISO 9000 ວ່າດ້ວຍລະບົບບໍລິຫານທີ່ມີຄຸນນະພາບ: ຈຶ່ງປະກອບດ້ວຍຫຼັກການທີ່ສຳຄັນເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ເຂົ້າໃຈ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນໃນປັດຈຸບັນ.
- ມາດຕະຖານສາກົນ ISO 9004 ວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຄວາມສາມາດແບບຍາວນານຕໍ່ອົງກອນຂອງຕົນ: ຈຶ່ງຖືວ່າເປັນວິທີບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງທີ່ມີຄຸນນະພາບເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍແນວທາງຊີ້ນຳໃຫ້ອົງກອນຕ່າງໆທີ່ມຸ່ງຫວັງຢາກພັດ ທະນາ.

ຂີດຄວາມສາມາດຂອງຕົນໃຫ້ທຽບເທົ່າລະດັບສາກົນໄດ້.

ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ: ອົງການສາກົນວ່າດ້ວຍມາດຕະຖານ (ISO) ເປັນອົງການສະຫະພັນລະດັບໂລກທີ່ມີສາຂາມາດຕະຖານຢູ່ແຕ່ລະປະເທດ. ການປັບປຸງເນື້ອໃນກ່ຽວກັບມາດຕະຖານສາກົນນັ້ນແມ່ນເປັນພາລະຂອງຄະນະກຳມະການເຕັກນິກຂອງ (ISO). ບັນດາສະມາຊິກມີໜ້າທີ່ສຶກສາກ່ຽວກັບມາດຕະຖານແລະກຳເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄະນະກຳມະການທີ່ຖືກສ້າງຂຶ້ນມາ ສະເພາະວຽກງານນີ້. ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ, ລັດຖະບານ ແລະ ອົງການທີ່ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວກຂ້ອງກັບ (ISO) ກໍສາມາດປະກອບສ່ວນຮ່ວມໃນວຽກງານຄະນະກຳມະການນີ້ໄດ້ເຊັ່ນກັນ.

ຄຳນຳ

ປຶ້ມແນະນຳເຫຼັ້ມນີ້ສະເໜີທິດຊີ້ນຳຫຼັກຕ່າງໆທີ່ຈຳເປັນສຳລັບການກຳນົດ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດຂັ້ນທົດລອງ “ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ” ພາຍໃນສະຖາບັນທີ່ເປັນສະມາຊິກຂອງກົງຟຣາຊີ (Confratie). ປຶ້ມເຫຼັ້ມນີ້ແບ່ງອອກເປັນຫຼາຍພາກເຊິ່ງປະກອບດ້ວຍບາດກ້າວຕ່າງໆທີ່ຄົບຖ້ວນສຳລັບຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມບາດກ້າວຕ່າງໆ ນັບແຕ່ການນິຍາມຄຸນນະພາບຈົນຮອດການປະເມີນຜົນຈາກການທົດລອງມາ.

ມັນເປັນພາລະຂອງຄະນະນຳຂອງສະຖາບັນທີ່ກຳນົດການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕົນໃສ່ຕື່ມໂດຍໃຫ້ສອດ ຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍສ້າງຄຸນນະພາບເພື່ອຈະໄດ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດພາຍໃນສະຖາບັນຂອງຕົນ ເຊັ່ນ: ວາງເປົ້າໝາຍບັນລຸ, ຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການ ແລະ ສາມາດກວດກາໄດ້, ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນສຳລັບບັນລຸເປົ້າໝາຍ.

ນະໂຍບາຍການທົດລອງແນ່ໃສ່ເພື່ອກຳນົດແນວທາງຍຸດທະສາດຫຼັກເພື່ອນຳໄປຜັນຂະຫຍາຍເປັນນະໂຍບາຍການພັດທະນາສະຖາບັນ (ແຜນພັດທະນາ) ແລະ ນອກຈາກນີ້ຍັງຕ້ອງໄດ້ກຳນົດລະບົບຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ສະໜັບສະໜູນການປະຕິບັດນະໂຍບາຍນີ້ໃນໂຄງການສາທິດທີ່ສະຖາບັນເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

ສະຖາບັນຈະກາຍເປັນບ່ອນຮັບປະກັນສ້າງຂໍ້ກຳນົດປັບປຸງແກ້ໄຂ ແລະ ປະດິດຄິດສ້າງສິ່ງໃໝ່ໆ ຂຶ້ນໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ປະສິດທິຜົນຕາມແຜນການປັບປຸງພັດທະນາຂອງສະຖາບັນແບບຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ມີຄຸນນະພາບ. ການນຳໃຊ້ປຶ້ມແນະນຳຈາກບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບນີ້ຖືເປັນລະບຽບໜຶ່ງສຳລັບຕິດຕາມປະເມີນຜົນການທົດລອງປະຕິບັດ.

ຈາກແນວຄິດລິເລີ່ມໃນກອງປະຊຸມຄະນະບໍດີມະຫາວິທະຍາໄລປະເທດສະມາຊິກຂອງອົງການມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ໃຊ້ພາສາຝຣັ່ງ (AUF) ໃນຂົງເຂດພາກພື້ນອາຊີປາ-ຊີພິກ (COFRASIE) ປຶ້ມແນະນຳເຫຼັ້ມນີ້ຈຶ່ງໄດ້ເກີດຂຶ້ນເຊິ່ງຖືວ່າແມ່ນຜົນສຳເລັດຂອງການປະສານງານຮ່ວມມືກັນທັງແບບຫຼາຍຝ່າຍ ແລະ ສາກົນຂອງບັນດາປະເທດທີ່ໃຊ້ພາສາຝຣັ່ງທີ່ຢູ່ໃຕ້ການຊີ້ນຳຂອງອົງການມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ໃຊ້ພາສາຝຣັ່ງ (AUF).

ຜ່ານການປັບປຸງແລ້ວປຶ້ມແນະນຳໃນການປະຕິບັດຕົວຈິງເຫຼັ້ມນີ້ຈະກາຍເປັນເຄື່ອງມືເພື່ອນຳໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງເປັນເອກະພາບ ແລະ ໃຊ້ເປັນເອກະສານອ້າງອີງສຳລັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ມີໂຄງການຮ່ວມມືກັບມະຫາວິທະຍາໄລຕ່າງໆຫຼືການສຶກສາຊັ້ນສູງຕະຫຼອດຮອດການຄົ້ນຄວ້າ.

ນອກຈາກນີ້, ກໍຍັງສາມາດນຳໄປທົດລອງໃຊ້ກ່ອນກໍໄດ້ເພື່ອຊ່ອຍກຳນົດແຜນການແລ້ວນຳໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອພັດທະນາສະຖາບັນທີ່ເປັນສະມາຊິກຂອງອົງການມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ໃຊ້ພາສາຝຣັ່ງ (AUF) ພາກພື້ນຂົງເຂດອາຊີປາຊີພິກ (COFRASIE).

ບັນດາທ່ານທີ່ປະກອບສ່ວນໃນການຮຽບຮຽງປຶ້ມເຫຼັ້ມນີ້ມີ:

- ທ່ານຫງຽວນັງອັກດຽນ, ຮອງອະທິການບໍດີມະຫາວິທະຍາໄລເສດຖະສາດ ແລະ ກົດໝາຍ, ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດຫວຽດນາມທີ່ໂຮຈິມິນ, ປະທານອົງການມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ໃຊ້ພາສາຝຣັ່ງ (AUF) ຂົງເຂດພາກພື້ນອາຊີປາ-ຊີພິກ (COFRASIE);
- ທ່ານນາງ ຫງຽວນ ທິກວັກ ເພືອງ, ຮອງຄະນະບໍດີມະຫາວິທະຍາໄລຮ່າໂນ້ຍ, ຫວຽດນາມສະມາຊິກອົງການມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ໃຊ້ພາສາຝຣັ່ງ (AUF) ຂົງເຂດພາກພື້ນອາຊີປາຊີພິກ (COFRASIE);
- ທ່ານ ບັນຊາ ອຸປາຖະໜາ, ຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການບໍລິຫານແລະການຮ່ວມມືສາກົນ, ມະຫາວິທະຍາໄລວິທະຍາສາດສຸຂະພາບ (ສປປ ລາວ);
- ທ່ານ ຊັງ-ເອມິນ ກົມແບກ, ປະທານກິດິມະສັກມະຫາວິທະຍາໄລແຮນ2, ທີ່ປຶກສາກອງປະຊຸມອະທິການບໍດີມະຫາວິທະຍາໄລ, ປະເທດຝຣັ່ງ;
- ທ່ານ ອັງເດ ກາບານີ, ອາຈານມະຫາວິທະຍາໄລລຽງ, ປະເທດຣູມານີ;
- ທ່ານ ອັບດູນລາ ຊີເຊ, ອະດີດອະທິການບໍດີມະຫາວິທະຍາໄລ ກາສຕົງ ແບກເຊ ແຊັງຫຼຸຍ, ປະເທດເຊເນການ;
- ທ່ານ ໂລຣັງແຊກເມ, ອະດີດອະທິການບໍດີມະຫາວິທະຍາໄລເກາະເຣອູນີອົງ, ອາຈານສະຖາບັນສຶກສາການເມືອງ ແອັກອັງໂປຼວັງ, ປະເທດຝຣັ່ງ;
- ທ່ານມອກຕາ ເບັນ ເຮັນດາ, ອາຈານປະຖະກາຖາມະຫາວິທະຍາໄລ ບອກໂດ ມົງແຕ, ປະເທດຝຣັ່ງ;
- ທ່ານອິວ ແປຣັງໂດ, ທີ່ປຶກສາລັດຖະມົນຕີກະຊວງສຶກສາ, ຊາວໜຸ່ມ ແລະ ກິລາປະເທດກຳປູເຈຍ.



ທ່ານ ກະໂລດ ເອັມມານູແອນ ເລີຣົວ, ຜູ້ປະສານງານໂຄງການປະຈຳພາກພື້ນ ແລະ ທ່ານ ນາງ ຫງຽວນ ທິ ທຸຍ ງາ, ຜູ້ຮັບຜິດຊອບໂຄງການ ແລະ ຕິດຕາມ “ການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍຂອງການພັດທະນາໃນທົ່ວໂລກ” ປະຈຳຫ້ອງການບໍລິຫານພາກພື້ນອາຊີ-ປາຊີພິກຂອງອົງການມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ໃຊ້ພາສາຝຣັ່ງ (AUF) ໄດ້ຕິດຕາມກວດກາການພິບປະ ແລະ ຮຽບຮຽງປຶ້ມແນະນຳເຫຼັ້ມນີ້.


ສາລະບານ


ຫຼັກການຊີ້ນຳທີ່ຕິດພັນກັບນິຍາມນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ	1
ລະດັບຄວາມຮັບຜິດຊອບພາຍໃນກົງຈັກຂອງສະຖານບັນ	6
ແຫຼ່ງເອກະສານແລະເຕັກນິກທີ່ຮັບໃຊ້ການນຳພາບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ	17
ວິທີການແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານສະຖາບັນແລະພາກສ່ວນຮ່ວມມືກ່ຽວຂ້ອງ.....	21
ການຊີ້ນຳການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງສຳລັບບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ	24
ເຄື່ອງມືປະເມີນຜົນຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວບູລິມະສິດດ້ວຍຕົນເອງ.....	35
ເຄື່ອງມືວິເຄາະດ້ວຍຕົນເອງ	101
ແຜນປັບປຸງຄຸນນະພາບກິດຈະກຳແລະເຄື່ອງມືການຊີ້ນຳ	111
ເຄື່ອງມືຕິດຕາມແລະນຳພາການຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ	113
ອະທິບາຍຄຳສັບ	114


ຫຼັກການຊີ້ນຳທີ່ຕິດພັນກັບນິຍາມນະໂຍບາຍຄຸນ

ນະພາບ

ການກຳນົດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ  ສຳລັບສະຖາບັນໃດໜຶ່ງອາດຈະຕ້ອງພິຈາລະນາຫຼັກການຍຸດທະສາດ ແລະ ການວາງແຜນພັດທະນາ  ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼາຍຢ່າງ; ຫຼັກການເຫຼົ່ານີ້ຈະຕ້ອງກຳນົດຂອບເຂດເວລາ, ສິ່ງທ້າທາຍຂອງສະຖາບັນທີ່ຕ້ອງພົບພໍ້ກໍຕ້ອງຍົກຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ, ເບົາໝາຍທີ່ກຳນົດອອກມາກໍຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບພາລະໜ້າທີ່ ແລະເງື່ອນໄຂສະເພາະເຊັ່ນການຝຶກອົບຮົມ, ກິດຈະກຳຄົ້ນຄວ້າແລະອື່ນໆ.

 ເບິ່ງອະທິບາຍຄຳສັບ

ນອກຈາກການກຳນົດທິດຊີ້ນຳຍຸດທະສາດ ແລະ ແຜນດຳເນີນງານທີ່ຕ້ອງບັນຈຸໄວ້ໃນແຜນການພັດທະນາຂອງສະຖາບັນແລ້ວ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໝາຍເຖິງການສ້າງແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ  ທີ່ວາງເປົ້າໝາຍໄວ້ຄັກແນ່ພ້ອມຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການແລະສາມາດຕີລາຄາໄດ້ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຕາມຄວາມເໝາະສົມ.

ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນແນໃສ່ຮັບໃຊ້ການປັບປຸງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງຄຸນນະພາບຂອງກິດຈະກຳທີ່ດຳເນີນໄປຕາມແຜນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງເຊິ່ງຕ້ອງມີການກຳນົດການຕິດຕາມ ແລະ ຕີລາຄາຄຸນນະພາບຂອງກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ພັດທະນາມາ: **ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ**  ແລະ **ການຊີ້ນຳຕາມແຜນການ**.

ການນິຍາມແລະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຮຽກຮ້ອງໃຫ້ສະຖາບັນຄຳນຶງເຖິງ 6 ບັນຫາຕໍ່ໄປນີ້ :

1. ສະຖາບັນຈະສາມາດວິເຄາະສະພາບແວດລ້ອມທຸກດ້ານຂອງຕົນໄດ້ແນວໃດ?
2. ສະຖາບັນຈະປຸກລະດົມພະນັກງານຂອງຕົນໃຫ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດແນວໃດ?
3. ສະຖາບັນຈະກຳນົດທິດທາງຍຸດທະສາດຫຍັງເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມຂັດແຍ່ງກັບໂອກາດໃນເວລາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການນະໂຍບາຍບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຂອງຕົນແນວໃດ?
4. ສະຖາບັນຈະສ້າງກິດຈະກຳທີ່ຈຳເປັນສຳລັບປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຕາມເປົ້າໝາຍວາງໄວ້ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີບັນລຸຜົນທີ່ຕ້ອງການແລະສາມາດຕີລາຄາໄດ້ໃສ່ໃນແຜນ

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງຂອງຕົນແນວໃດ?

5. ສະຖາບັນຈະອີງໃສ່ຫຍັງເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຊັບພະຍາກອນທີ່ມີ (ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ການເງິນ, ໂຄງລ່າງ, ເຄື່ອນຍ້າຍສະຖາບັນ ແລະ ອື່ນໆ) ແລະ ຊັບພະຍາກອນຂອງ ພາກສ່ວນທີ່ເປັນຄູ່ຮ່ວມມືກັນນັ້ນໃຫ້ກາຍເປັນກຳລັງແຮງຊຸກຍູ້ເຊິ່ງກັນແລະກັນ ?
6. ນະໂຍບາຍບາກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບນີ້ຈະເປັນການປັບປຸງສະຖາບັນແບບຕໍ່ເນື່ອງຕາມແຜນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງໄດ້ບໍ່?

ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບແລະສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖາບັນ

ມີສອງຂະບວນການທີ່ບົ່ງບອກລັກສະນະຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງມະຫາວິທະຍາໄລຢູ່ພາກພື້ນ: ທັດສະ ນະວິໄສການນຳພາດ້ວຍຕົນເອງຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຄວາມສາ ມາດດຳເນີນໂຄງການທາງວິຊາການ ແລະ ວິທະຍາສາດທັງໃນລະດັບຊາດແລະສາກົນ.

ແຜນການພັດທະນາສະຖາບັນຈຶ່ງເປັນສິ່ງທີ່ຈະພາໃຫ້ເກີດການປ່ຽນແປງທີ່ມີຜົນຕໍ່ວິໄສທັດທີ່ສ້າງຂຶ້ນ ໂດຍສະ ມາຄົມປະຊາຄົມອາຊຽນ ທີ່ພົວພັນກັບການສຶກສາຊັ້ນສູງແລະການຄົ້ນຄວ້າຈຶ່ງຖືເປັນຂະ ບວນການທີ່ສາມ. ສຳລັບສະຖາບັນແລ້ວກໍເປັນຫຼັກແຫຼ່ງສຳຄັນທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບທັງວິຊາການ, ເຕັກ ໂນໂລຊີ, ສະພາບການ, ວັດທະນະທຳ, ສັງຄົມ, ນິຕິກຳຫຼືເສດຖະກິດທັງຢູ່ລະດັບມະຫາວິທະຍາ ໄລລະດັບຊາດ, ພາກພື້ນແລະສາກົນ.

ກຸ່ມເປົ້າໝາຍຂອງນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ

ສິ່ງສຳຄັນສຳລັບສະຖາບັນແມ່ນຕ້ອງສາມາດວິເຄາະລະດັບຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານຂອງຕົນໃນ ການເຮັດກິດຈະກຳທີ່ວາງໄວ້ (ກິດຈະກຳພາຍໃນ) ຕາມແຜນການປະຕິບັດງານຕົວຈິງ. ນະໂຍ ບາຍຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນຈຶ່ງຈຳເປັນຕ້ອງອີງໃສ່ວິທີການທີ່ເຮັດໃຫ້ພະນັກງານປະກອບສ່ວນ ເຂົ້າເປັນຢ່າງດີ.


ອີກສິ່ງໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນໃນການວິເຄາະລະດັບຄວາມພໍໃຈແມ່ນບັນດາຜູ້ທີ່ຮ່ວມມືໃນການປະຕິບັດກິດຈະ ກຳຕ່າງໆຂອງສະຖາບັນເຊັ່ນ: ນັກສຶກສາ, ບັນດິດທີ່ຮຽນຈົບແລ້ວ, ບັນດິດປະລິນຍາເອກ, ບັນດິດ ແພດສາດ, ອາຈານ ແລະ ນັກຄົ້ນຄວ້າ, ຄູ່ຮ່ວມມືຂັ້ນມະຫາວິທະຍາໄລ, ຄູ່ຮ່ວມມືທາງດ້ານເສດ ຖະກິດ, ນັກພັດທະນາ, ອຳນາດການປົກຄອງ ແລະອື່ນໆ. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄູ່ຮ່ວມມືທຸກຝ່າຍ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ສະຖາບັນບັນລຸເປົ້າໝາຍສຳຄັນຂອງນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບເຊິ່ງປະກອບມີຄວາມ ຕ້ອງການກໍຄືການປະເມີນທີ່ຄູ່ຮ່ວມມືທຸກຝ່າຍຕ້ອງການ.

ກິດຈະກຳທີ່ເປັນບູລະມິສິດຕາມນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ

ສະຖາບັນຕ້ອງກຳນົດກິດຈະກຳທີ່ຈັດຕາມຄວາມສຳຄັນເພື່ອແນໃສ່ຮັບໃຊ້ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບເຊິ່ງຄວນເອົາໃຈໃສ່ດັ່ງນີ້:



ເບິ່ງອະທິບາຍຄຳສັບ

- ຜົນສຳເລັດໃນການຕິດຕາມແຜນຍຸດທະສາດ  ທີ່ພົວພັນກັບສະພາບແວດລ້ອມຂອງຕົນ;
- ກິດຈະກຳທີ່ສ້າງຂຶ້ນຮ່ວມກັນລະຫວ່າງສະຖາບັນກັບພາກສ່ວນທີ່ມີການຮ່ວມມືກັນພາຍໃຕ້ຂອບຂອງແຜນການປະຕິການຕົວຈິງ: ຈັດການຝຶກອົບຮົມ, ການຈັດວິຊາການໃຫ້ສອດຄ່ອງ, ການຄົ້ນຄວ້າ, ການພົມເຜີຍແຜ່ວິທະຍາສາດແລະເຕັກນິກ, ນະໂຍບາຍການຮ່ວມມື ແລະ ອື່ນໆ;
- ວິເຄາະລະດັບຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານພາຍໃນສະຖາບັນ ແລະ ຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ຄວາມສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມມືອີກນຳ, ການປະເມີນຄວາມຕ້ອງການທີ່ວາງໄວ້;
- ແລະ ອື່ນໆ.

ສະຖາບັນຕ້ອງສ້າງລາຍການກິດຈະກຳທີ່ເປັນລັກຕາມລຳດັບຕາມນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂອງຕົນ ແລະ ກໍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຍຸດທະສາດທີ່ເລືອກໄວ້ເຊັ່ນ:

- ວາງເປົ້າໝາຍໃສ່ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນລະດັບຕ່າງໆຂອງສະຖາບັນໂດຍກຳນົດເອົາກິດຈະກຳທີ່ເພື່ອປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ;
- ກຳນົດສິ່ງບົ່ງບອກຄຸນນະພາບພ້ອມທັງວາງແຜນການປະຕິບັດຕົວຈິງ;
- ກຳນົດໄລຍະປະຕິບັດເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນ “ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ” ພ້ອມທັງການຊີ້ນຳພາທີ່ວາງໄວ້;
- ຈັດຕັ້ງວິທີການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນການຊີ້ນຳພາແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບເພື່ອໃຫ້ສາມາດຕີລາຄາຄວາມແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຜົນທີ່ຄາດຄະເນໄວ້ກັບຜົນທີ່ເກັບກຳມາໄດ້;
- ກຳນົດຊັບພະຍາກອນ (ບຸກຄະລາກອນ, ອຸປະກອນ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ການເງິນ...) ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ບົດບັນທຶກແລະການເຜີຍແຜ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບໃຫ້ທຸກ

ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຮັບຊາບ;

- ແລະ ອື່ນໆ.


ຄວາມສ່ຽງຫຼືໂອກາດທີ່ຕິດພັນກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ

ການກຳນົດຄວາມສ່ຽງ, ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກແລະອຸປະສັກທີ່ຄາດຄິດໄວ້ນັ້ນຖືເປັນການມອງຫາຄວາມສ່ຽງທີ່ຕິດພັນກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບເຊິ່ງຈະແມ່ນສະຖາບັນເອງເປັນຜູ້ທີ່ຕ້ອງຮູ້ກຳນົດແລະວາງແຜນລ່ວງໜ້າເພື່ອຫາທາງແກ້ໄຂແລະປັບປຸງໃຫ້ການດຳເນີນແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບເປັນໄປໃນເງື່ອນໄຂທີ່ເໝາະສົມໝາຍຄວາມວ່າຕ້ອງປັບປຸງແກ້ໄຂກິດຈະກຳຕ່າງໆໃຫ້ໄດ້ດີ.

ສຳລັບໂອກາດສະຖາບັນກໍຕ້ອງສາມາດກຳນົດເອົາກາລະໂອກາດທີ່ດີເພື່ອຫັນໃຫ້ມາສ້າງຄວາມຄຸນນະພາບໃຫ້ແກ້ໄຂຈະກຳຕ່າງໆຂອງຕົນທີ່ມີໃນແຜນການ. ການກຳນົດກໍເນັ້ນໃສ່ລະບຽບການຕິດຕາມທີ່ກຳນົດການແກ້ໄຂແລະການປັບປຸງຂໍ້ມູນທີ່ວາງໄວ້ແລ້ວ: ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການພັດທະນາການຮ່ວມມືກັບຄູ່ຮ່ວມມື, ການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີໃໝ່ໆເຂົ້າຊ່ອຍ, ການສ້າງລະບຽບການໃໝ່ທີ່ພົວພັນກັບບັນດາກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ສ້າງໄວ້ແລ້ວ.

ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນສຳລັບນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ

ສະຖາບັນຕ້ອງກຳນົດຊັບພະຍາກອນອັນຈຳເປັນສຳລັບນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບທີ່ຕ້ອງການເຊັ່ນ:

 ບຸກຄະລາກອນ, ວິຊາການເຕັກນິກ, ອຸປະກອນ, ການເງິນຫຼືໂຄງລ່າງຕ່າງໆ. ໝາຍຄວາມວ່າເປັນການກຳນົດຍຸດທະສາດທີ່ແນໃສ່ຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ (ເປົ້າໝາຍວາງໄວ້, ຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການແລະ ຕີລາຄາໄດ້, ຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆທີ່ຈະນຳໃຊ້) ຂອງບັນດາກິດຈະກຳທີ່ຈຳເປັນຕ່າງໆ ຕາມແຜນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ, ເປົ້າໝາຍວາງໄວ້, ຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການ.

ເມື່ອອີງໃສ່ຂອບຂອງການຮ່ວມມືກັນລະຫວ່າງຄູ່ຮ່ວມມືນັ້ນຕ້ອງມີການຍົກຄວາມສຳຄັນຂອງຄວາມແຕກຕ່າງກັນທາງດ້ານຊັບພະຍາກອນຂຶ້ນເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມເໝາະສົມ ແລະ ກົມກຽວກັນດ້ານການຮ່ວມທຶນເພາະສິ່ງນີ້ປຽບເປັນເສົາຄໍ້າທີ່ມີປະສິດທິພາບ. ນອກຈາກນີ້ກໍຕ້ອງອີງໃສ່ເປົ້າໝາຍຂອງຄູ່ຮ່ວມມືແຕ່ລະຝ່າຍອີກນຳວ່າຈະສາມາດປະກອບສ່ວນຫຍັງໄດ້ແດ່ໝາຍຄວາມວ່າການປະກອບສ່ວນຊັບພະຍາກອນເພີ່ມເຕີມເພື່ອນຳມາຮັບໃຊ້ເປົ້າໝາຍແຜນການຄຸນນະພາບທີ່ວາງໄວ້ແລະ ເພື່ອບັນລຸຄາດໝາຍທີ່ຕ້ອງການ.


ການຊີ້ນຳນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ

ສະຖາບັນເປັນຝ່າຍທີ່ສ້າງແຜນການທີ່ວາງໄລຍະເວລາ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ. ນອກຈາກນີ້ກໍຍັງຕ້ອງກຳນົດຄວາມສ່ຽງ ແລະ ໂອກາດທີ່ພົວພັນກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ, ການວາງແຜນແມ່ນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບໄລຍະເວລາທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມສຳລັບການຊີ້ນຳແຜນການ:

- ກຳນົດຂອບເຂດໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບພາຍໃນການຈັດຈັດຕັ້ງແຕ່ລະຂັ້ນຂອງສະຖາບັນ;
- ຈັດຕັ້ງການອົບຮົມໃຫ້ພະນັກງານທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ກຳນົດລະບຽບການປະເມີນຜົນຄຸນນະພາບຂອງກິດຈະກຳທີ່ສ້າງຂຶ້ນໂດຍສະຖາບັນດ້ວຍຕົນເອງ;
- ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງກິດຈະກຳຕ່າງໆໂດຍສະຖາບັນເອງແນ່ໃສ່ແກ້ໄຂບັນຫາແລະປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນກວ່າເກົ່າ;
- ກຳນົດແຜນການປະຊາສຳພັນແຜນການນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບໃຫ້ທັງພາຍໃນແລະພາຍນອກຮັບຊາບ;
- ກຳນົດລະບຽບການຕິດຕາມຜົນງານ ແລະ ການປະເມີນຜົນແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບພ້ອມທັງຜົນສຳເລັດໃນການຊີ້ນຳນຳພາທີ່ວາງໄວ້;
- ແລະອື່ນໆ.

ລະດັບຄວາມຮັບຜິດຊອບພາຍໃນກົງຈັກຂອງ

ສະຖາບັນ

ການກຳນົດແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບໝາຍເຖິງການຈັດລະດັບຄວາມຮັບຜິດຊອບພາຍໃນກົງຈັກຂອງສະຖາບັນເພື່ອແນໃສ່ຮັບໃຊ້ການຊີ້ນຳ  ໃຫ້ກົມກຽວກັນນັ້ນເອງ, ນອກຈາກນີ້ກໍເປັນການກະກຽມພະນັກງານເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມສ້າງແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບອີກນຳ. ສະຖາບັນເປັນຜູ້ຈັດພະນັກງານເຂົ້າຮັບຜິດຊອບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ. ເມື່ອອີງໃສ່ລະບົບການຈັດຕັ້ງຂອງສະຖາບັນ ແລ້ວ, ການນຳຂອງສະຖາບັນຈະສາມາດໃຊ້ສິດໃນການຄັດເລືອກໜ່ວຍງານທີ່ຊື່ນເພື່ອຮັບຜິດຊອບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນ



ເບິ່ງອະທິບາຍຄຳສັບ

ນະພາບທີ່ຂຶ້ນພາຍໃນການຄຸ້ມຄອງຂອງຕົນທີ່ສາມາດປະຕິບັດ :

- ບົກບັນທຶກການຈັດພະນັກງານຮັບຜິດຊອບແຜນບາດກ້າວສູ່ ຄຸນນະພາບໃຫ້ການຈັດຕັ້ງພາຍໃນຂອງຕົນຮັບຜິດຊອບຮັບຊາບ;
- ແຈ້ງໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານຮັບຜິດຊອບໃຫ້ຂຶ້ນເທິງຂອງຕົນຊາບ: ຜູ້ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຕ້ອງຂຶ້ນກັບການຊີ້ນຳຂອງສະຖາບັນ ເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ປະຕິບັດຕາມການຊີ້ນຳຕາມແຜນນະໂຍບາຍທີ່ວາງໄວ້;
- ຊ່ອຍໃຫ້ພະນັກງານຫຼືສະມາຊິກຂອງໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບໄດ້ຮັບການອົບຮົມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ການກຳນົດແລະຈັດລະດັບຄວາມຮັບຜິດຊອບພາຍໃນກົງຈັກຂອງສະຖາບັນຈະຊ່ອຍແກ້ໄຂບັນຫາ 3 ຢ່າງໄດ້ດັ່ງນີ້:

1. ສະຖາບັນຈະອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຄະນະຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບປະຕິບັດພາລະໜ້າທີ່ຂອງຕົນໄດ້ແນວໃດ?
2. ສະຖາບັນຈະເອົາໃຈໃສ່ການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບໃນແຕ່ລະລະດັບຄວາມຮັບຜິດຊອບເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບໄດ້ແນວໃດ?
3. ສະຖາບັນຈະອະທິບາຍໃຫ້ພະນັກງານຮັບຜິດຊອບແຕ່ລະລະດັບໃຫ້ເຂົ້າໃຈຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະ ເລິກເຊິ່ງໄດ້ແນວໃດ?

ຄວາມຮັບຜິດຊອບ (ໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບ) ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ

ສະຖາບັນຕ້ອງຮັບປະກັນດ້ານຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດ ແລະ ຄຸນລັກສະນະຂອງພະນັກງານທີ່ຄັດເລືອກໃຫ້ຮັບຜິດຊອບໜ່ວຍງານບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ. ພະນັກງານທັງໝົດຈະຕ້ອງຮັບຜິດຊອບປະຕິບັດແຜນການຄຸນນະພາບໃຫ້ສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ແລະ ສາມາດປະເມີນຜົນຕີລາຄາໄດ້ທີ່ນອກນຢູ່ໃນນະໂຍບາຍບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ.

ໜ້າທີ່ຂອງບຸກຄົນ (ໜ່ວຍງານ) ທີ່ຮັບຜິດຊອບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ

ໜ້າທີ່ຂອງບຸກຄົນ (ໜ່ວຍງານ) ທີ່ຮັບຜິດຊອບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຂຶ້ນກັບເປົ້າໝາຍ ແລະ ຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການພ້ອມທັງການຕີລາຄານະໂຍບາຍຄຸນນະພາບທີ່ກຳນົດໂດຍສະຖາບັນ. ດ້ວຍ

ເຫດນີ້, ສະຖາບັນຕ້ອງຈັດຄວາມສໍາຄັນຂອງໜ້າທີ່ຕາມລໍາດັບໄວ້ເພື່ອ:

- ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການກຳນົດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນ;
- ຊຸກຍູ້ການນໍາພາເພື່ອຮັບປະກັນການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຢ່າງເຕັມສ່ວນ;
- ຮັບປະກັນເປັນທີ່ປຶກສາ, ຜູ້ປະສານງານແລະນັກຝຶກອົບຮົມຂອງການຈັດຕັ້ງ (ຄະນະ, ພະແນກ ແລະ ໜ່ວຍງານ) ຂອງສະຖາບັນເພື່ອຜົນສໍາເລັດໃນແຕ່ລະບາດກ້າວ;
- ແລະ ອື່ນໆ.

ພະນັກງານ (ໜ່ວຍງານ) ຮັບຜິດຊອບແຜນການບາດກ້າວສູ່ຜົນສໍາເລັດຕ້ອງຕິດຕາມການປະຕິບັດຕາມກຳນົດເວລາ ແລະ ຮັບປະກັນປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນ ແລະ ການປັບປຸງແກ້ໄຂຕາມທິດຂອງສະຖາບັນເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າ:

- ຈັດຕັ້ງການຕິດຕາມການເຄື່ອນໄຫວ, ມາດຕະການ, ລະບຽບການ, ອຸປະກອນ ແລະ ອື່ນໆ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ສາມາດປະເມີນຜົນຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນຕາມບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ ແລະ ການຊີ້ນໍາຂອງສະຖາບັນ;
- ຮັບປະກັນວ່າລະບຽບການຕ່າງໆທີ່ແນໃສ່ປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານໄດ້ດໍາເນີນແລະເຄົາລົບຕາມແຜນການຂອງສະຖາບັນທີ່ວາງໄວ້ບໍ່ເຊັ່ນ: ການເຄື່ອນໄຫວ, ມາດຕະການ, ລະບຽບການ, ອຸປະກອນ;
- ຮັບປະກັນຕິດຕາມແຜນການການຊີ້ນໍາຮ່ວມກັບຄະນະນໍາ, ພະນັກງານຕໍ່ກັບມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປັບປຸງໃໝ່ໂດຍສະເພາະແມ່ນຕິດຕາມຕາມບົດລາຍງານທີ່ມີເຊັ່ນ: ບົດບັນທຶກກອງປະຊຸມຂອງຄະນະນໍາ, ຄະນະຊີ້ນໍາ, ໜ່ວຍງານ, ບົດປະເມີນຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການອົບຮົມທີ່ຈັດຂຶ້ນໃນຂອບຂອງແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ.
- ແລະອື່ນໆ.

ຄວາມຮູ້ : ຄວາມຮູ້ຕໍ່ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ

- ຮູ້ລະບຽບຫຼັກການບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບດີ;
- ຮູ້ລະບຽບການສາກົນຕໍ່ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ຮູ້ສະພາບການພາຍໃນປະເທດ ແລະ ພາກພື້ນຕໍ່ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ຮູ້ແຜນການພັດທະນາສະຖາບັນ ແລະ ແຜນການເຄື່ອນໄຫວທີ່ທາງສະຖາບັນໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ;

- ແລະ ອື່ນໆ.

ຄວາມສາມາດ: ການຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ

- ກຳນົດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບແລະການຊີ້ນຳເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້;
- ສ້າງເອກະສານເຕັກນິກວິຊາການເພື່ອໃຊ້ໄວ້ເປັນສິ່ງອ້າງອີງສຳລັບການຊີ້ນຳບາດກ້າວ;
- ກຳນົດແຜນເຜີຍແຜ່ແລະການອົບຮົມພະນັກງານສຳລັບປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ ແລະ ອື່ນໆ;
- ຈັດການ, ປຸກລະດົມແລະຍົກສູງປະສິດທິພາບຂອງວຽກງານ (ພາຍໃນແລະພາຍນອກ) ເພື່ອໃຫ້ທັນມາຮັບໃຊ້ການຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່ແລະການອົບຮົມຄຸນນະພາບ;
- ສື່ສານເພື່ອຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ຍຸດທະສາດແລະທິດຊີ້ນຳນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນຢ່າງຈະແຈ້ງ;
- ທິດຊີ້ນຳຂອງສະຖາບັນຕໍ່ກັບນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ;
- ແລະ ອື່ນໆ.

ການວາງຕົວ: ບຸກຄະລິດສະໜະທີ່ຕິດພັນກັບດຳເນີນງານ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວໃນໜ່ວຍງານ

ຄວາມຈຳເປັນຢ່າງໜຶ່ງທີ່ຄວນຄຳນຶງຕໍ່ການແຕ່ງຕັ້ງບຸກຄົນ (ໜ່ວຍງານ) ເພື່ອໃຫ້ຮັບຜິດຊອບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບເພາະຜູ້ກ່ຽວຈະໄດ້ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບຮ່ວມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບນຳ. ນອກຈາກນີ້ ຜູ້ກ່ຽວກໍຈະມີສິດໃນການຮັບຮອງເອົາແຜນການພ້ອມທັງສາມາດເຄື່ອນໄຫວກັບໜ່ວຍງານອື່ນໆໄດ້ ເຊິ່ງເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ການຊີ້ນຳແຜນການໄດ້ດີ. ໝາຍຄວາມວ່າ ຄະນະນຳສະຖາບັນ ຈະເປັນຜູ້ແຕ່ງຕັ້ງບຸກຄົນ (ຫຼືສະມາຊິກຂອງຕົນ) ທີ່ມີຄວາມສາມາດ:

- ປະກອບແລະສ້າງກຸ່ມວຽກງານຕ່າງໆເພື່ອປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຂຶ້ນຢູ່ພາຍໃນໄດ້;
- ນຳພາ, ແນະນຳ, ປະກອບສ່ວນແລະຊ່ອຍໃຫ້ສະມາຊິກໃນກຸ່ມຫຼືໜ່ວຍງານຕ່າງໆເຄື່ອນໄຫວໄດ້ຢ່າງເປັນເອກະລາດໃນເວລາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ ຄຸນນະພາບ ແລະເປັນທີ່ຮັບຮູ້ທົ່ວໄປ;
- ນຳພາການຈັດຕັ້ງ (ຄະນະນຳ, ຄະນະພະແນກ, ໜ່ວຍງານ) ຂອງສະຖາບັນເຂົ້າໃນ

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບຽບຫຼັກການທີ່ຕິດພັນກັບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;

- ຄຸ້ມຄອງການເດີນທາງແລະກຳນົດຄວາມສາມາດສະເພາະຂອງພະນັກງານພາຍໃນຫຼືໃນໜ່ວຍງານໄດ້ຫຼືເວົ້າລວມແມ່ນຢູ່ພາຍໃນສະຖາບັນຂອງຕົນຄື: ຄະນະນຳ, ຄະນະແນກ ແລະ ໜ່ວຍງານຕ່າງຂອງສະຖາບັນ;
- ບົດວິທີການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບການຕ່າງໆໄດ້ເຊັ່ນ: ການປະກອບສ່ວນ, ການຊີ້ນຳ, ການຊ່ອຍເຫຼືອ ແລະ/ຫຼື ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດເປັນຢ່າງດີ;
- ແລະອື່ນໆ.

ຈັດຕັ້ງຄະນະຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ

ອົງປະກອບຂອງຄະນະຊີ້ນຳ



ເບິ່ງອະທິບາຍຄຳສັບ

ຄະນະຊີ້ນຳຊຸດນີ້ຕ້ອງປະກອບດ້ວຍບັນດາຜູ້ຮັບຜິດຊອບທີ່ມາຈາກການຈັດຕັ້ງຫຼັກ (ຄະນະນຳ/ຄະນະພະແນກ/ໜ່ວຍງານ) ເພື່ອໃຫ້ມາຮັບຜິດຊອບການຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບທີ່ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນພາຍໃນສະຖາບັນ; ຫົວໜ້ານຳພາຕ້ອງແມ່ນໜຶ່ງທີ່ມາຈາກຄະນະນຳຂອງສະຖາບັນ, ແລະບຸກຄົນທີ່ມາຈາກພະແນກ (ໜ່ວຍງານ) ເພື່ອມາຮັບຜິດຊອບເປັນຜູ້ປະສານງານແຜນການບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນ. ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການເຄື່ອນໄຫວມີປະສິດທິພາບຕາມພາລະໜ້າທີ່ການປະສານງານກ່ຽວກັບວຽກງານການເຄື່ອນໄຫວຕ່າງໆ, ຄະນະນີ້ຈະຕ້ອງປະຊຸມກັນຕາມກຳນົດເວລາທີ່ວາງໄວ້ເພື່ອໃຫ້ສາມາດຕິດຕາມສະມາຊິກທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ.

ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງຄະນະຊີ້ນຳ

ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງຄະນະຊີ້ນຳແນໃສ່ເສີມຂະຫຍາຍການປະກອບສ່ວນທາງດ້ານຄວາມຄິດເຫັນຕໍ່ການປະຕິບັດແຜນການທີ່ຕິດພັນກັບນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນ, ການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບເພື່ອປະສິດທິພາບ, ໝາກຜົນ, ປະສິດທິຜົນ. ໝາຍຄວາມວ່າສະຖາບັນຕ້ອງ:



ເບິ່ງອະທິບາຍຄຳສັບ

- ສ້າງການເຄື່ອນໄຫວທີ່ຕິດພັນກັບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ ໂດຍຜ່ານການເຜີຍແຜ່ແຜນການໃຫ້ສະມາຊິກຂອງສະຖາບັນເຂົ້າໃຈ; ສະມາຊິກທີ່ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຄະນະຊີ້ນຳນັ້ນຕ້ອງປະສານງານກັບພະນັກງານຂອງສະຖາບັນເຊັ່ນກັນ;
- ເປັນຕົວແທນຫຼັກທີ່ມາຈາກສະຖາບັນປະຈຳຢູ່ໃນຄະນະຊີ້ນຳ (ຄະນະນຳ/ຄະນະພະແນກ/

ໜ່ວຍງານ) ຂອງສະຖາບັນ;

- ວາງແຜນລະບຽບຫຼັກການກ່ຽວກັບການປະເມີນຜົນຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງພາຍໃນສະຖາບັນ, ພ້ອມທັງຕິດຕາມປະສິດທິພາບ, ໝາກຜົນ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງການຊື້ນໍາ;
- ວາງແຜນການປັບປຸງການເຄື່ອນໄຫວຂອງສະຖາບັນໃຫ້ດີຂຶ້ນ, ພ້ອມທັງຮັບປະກັນປະສິດທິພາບ, ໝາກຜົນ ແລະ ປະສິດທິຜົນຂອງມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປັບປຸງໃໝ່ເຊັ່ນ: ການເຄື່ອນໄຫວ, ເຄື່ອງມື, ອຸປະກອນ ແລະອື່ນໆ.
- ແລະອື່ນໆ.

ຄວາມຮູ້: ຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ

- ຮູ້ລະບຽບຫຼັກການບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບດີ;
- ຮູ້ເປົ້າໝາຍການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນ;
- ຮູ້ລະດັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນ;
- ຮູ້ຈັກຊັບພະຍາກອນທີ່ນໍາໃຊ້ເຂົ້າປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ;
- ແລະອື່ນໆ.

ຄວາມສາມາດ: ການຊີ້ນໍາແຜນການບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ

- ວາງແຜນ, ແນະນໍາ, ປະສານງານບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອບັນລຸຜົນສໍາເລັດທີ່ຕີລາຄາໄດ້;
- ກໍານົດການເຄື່ອນໄຫວບູລິມະສິດ, ຄວາມສ່ຽງແລະກາລະໂອກາດທີ່ຕິດພັນກັບໄລຍະປະຕິບັດຕ່າງໆເພື່ອໃຫ້ກົມກຽວກັນເພື່ອຊີ້ນໍາແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ວິເຄາະສະພາບຄວາມກ້າວໜ້າການຊີ້ນໍາແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບແລະຜົນສໍາເລັດທີ່ມີ, ແລະ ຫັນທິດໃຫ້ເປັນໄປຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ແລະ ຜົນສໍາເລັດທີ່ຕີລາຄາໄດ້ຕາມນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນ;
- ຮຽບຮຽງຫຼືໃຫ້ຮຽບຮຽງ, ປະຕິບັດ ແລະ ໃຫ້ເຄົາລົບຕາມຫຼັກການທາງວິຊາການ ແລະ ເຕັກນິກທີ່ປະກອບຢູ່ໃນການຊີ້ນໍາຂອງແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ຮຽບຮຽງແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງແລະເປົ້າໝາຍຂອງສະຖາບັນໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ກໍານົດເປົ້າໝາຍໃຫ້ແຈ້ງແລະຄາດໝາຍຜົນສໍາເລັດຕ່າງໆໂດຍມີການປະສານງານກັບການຈັດຕັ້ງທຸກພາກສ່ວນໃນສະຖາບັນ;
- ຮຽບຮຽງບົດລາຍງານຜົນສໍາເລັດຄືນ ແລະ/ຫຼື ການປະຕິບັດທີ່ຕ່າງໆທີ່ໄດ້ບັນທຶກໄວ້ໃນ

ຂອບເຂດການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ, ສະສົມແລະເຜີຍແຜ່ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ (ຕົວຢ່າງບອກການບໍລິການຄຸ້ມຄອງ).

- ແລະອື່ນໆ.

ຄວາມສາມາດ: ຄຸນສົມບັດຂອງອົບຮົມແລະການເຄື່ອນໄຫວເປັນໜ່ວຍງານ

- ຮູ້ນຳພາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງນະໂຍບາຍບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ, ແລະ ຮູ້ຮັບປະກັນຕິດຕາມວຽກງານໃນທຸກດ້ານ (ເຄື່ອງມືອຸປະກອນຮັບໃຊ້, ງົບປະມານ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ຂ່າວສານ);
- ຮູ້ບໍລິຫານສະພາບຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຮ່ວມກັບຂັ້ນນຳຕ່າງໆແລະເຄົາລົບຫຼືສ້າງຄວາມເຄົາລົບກຳນົດເວລາໃຫ້ເປັນໄປຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ແລະ ຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕິລາຄາໄດ້ຕາມນະໂຍບາຍຂອງສະຖາບັນ;
- ເປັນກຳລັງແຮງໃນການສະເໜີການຕິດຕາມແກ້ໄຂ ແລະ ປະດິດສ້າງໃນວຽກງານທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອແນໃສ່ສ້າງຄຸນນະພາບໃຫ້ສູງ;
- ສາມາດວິເຄາະ, ວິໄຈ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາຕ່າງໆໄດ້ເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ແກ່ການຕັດສິນໃຈ ແລະ ຂໍ້ອ້າງອີງເຜີຍແຜ່.

ທັງໝົດເຫຼົ່ານັ້ນແມ່ນຂຶ້ນກັບການຕັດສິນໃຈເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ຈັດຕັ້ງຕັ້ງການອົບຮົມຂຶ້ນຕາມການຊີ້ນຳຂອງແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບເພື່ອສະມາຊິກທຸກໆຄົນພາຍໃນຄະນະຮັບຜິດຊອບ. ການອົບຮົມກຳແນໃສ່ສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ແລະຄວາມສາມາດທີ່ຕ້ອງການເພາະມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ. ການອົບຮົມແມ່ນໂອກາດໜຶ່ງທີ່ຈະຊ່ອຍໃຫ້ທຸກຄົນຂອງສະຖາບັນສາມາດອອກຄຳເຫັນຕ່າງໆໄດ້ເປັນຢ່າງດີ.

ການກຳນົດລະດັບຄວາມຮັບຜິດຊອບພາຍໃນກົງຈັກຂອງສະຖາບັນ



ສຳລັບການຈັດຕັ້ງທຸກລະດັບ (ຂັ້ນນຳ/ພະແນກຫຼືພາກວິຊາ/ໜ່ວຍງານ) ຂອງສະຖາບັນຕ້ອງກຳນົດຄວາມຮັບຜິດຊອບລະດັບຂັ້ນຊີ້ນຳໄວ້ເພື່ອຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ. ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບກໍຕ້ອງກຳນົດໄວ້ໃຫ້ແຈ້ງເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າຂອງພະນັກງານທັງໝົດ. ສະຖາບັນກໍຕ້ອງອອກຂໍ້ຕົກລົງເພື່ອແຈ້ງໄປຍັງກົງຈັກການຈັດຕັ້ງ (ຂັ້ນນຳ/ພາກວິຊາ/ໜ່ວຍງານ) ຮັບຊາບ. ການກຳນົດໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບພາຍໃນກົງຈັກການຈັດຕັ້ງຈະອຳ



ນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ສະຖາບັນສາມາດຊື້ນໍາແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບໄດ້ເປັນຢ່າງດີເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່າ:

- ກຳນົດລະດັບຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນແຕ່ລະຂັ້ນພ້ອມໃຫ້ມີຄວາມດຸ່ນດ່ຽງສຳລັບໜ້າທີ່ໃນສະຖາບັນໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບແລະການຊື້ນໍາ;
- ກຳນົດລະດັບຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນແຕ່ລະຂັ້ນເພື່ອປະກອບເຄື່ອງມືອຸປະກອນເຕັກນິກ ພ້ອມທັງລະບຽບການກຳນົດ ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ສ້າງໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງເຄື່ອນໄຫວຂຶ້ນໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບໂຄງຮ່າງການຈັດຂອງສະຖາບັນເພື່ອໃຫ້ກົມກຽວກັບການຈັດຕັ້ງຂຶ້ນຕ່າງໆ ເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຄະນະຊື້ນໍາສາມາດຮັບຜິດຊອບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຮ່ວມກັບໜ່ວຍງານອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
- ແລະອື່ນໆ.

ການນໍາພາສະຖາບັນ

- ສົ່ງເສີມການວິເຄາະຄວາມກ້າວໜ້າຂອງສະຖາບັນທີ່ຕິດພັນກັບສະພາບແວດລ້ອມ, ການເຄື່ອນໄຫວ, ພາລະໜ້າທີ່ທັງໝົດ;
- ສ້າງຮ່າງນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂຶ້ນ, ນຳມາສ້າງເປັນຍຸດທະສາດເຊັ່ນ : ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້, ຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້, ຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆທີ່ຈະນຳໃຊ້;
- ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ພະນັກງານຂອງສະຖາບັນເຂົ້າເຖິງນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບພ້ອມທັງໃຫ້ປະກອບສ່ວນເຮັດໃຫ້ການຊື້ນໍາມີຄຸນນະພາບສູງ;
- ນຳພາການເຄື່ອນໄຫວຂອງຄະນະຊື້ນໍາ;
- ລົງມືປະຕິບັດບາດກ້າວແລະສະເໜີຄວາມຮັບຜິດຊອບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບເພື່ອຕົກລົງຮັບຮອງເອົາ;
- ສະເໜີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຕ່າງໆທີ່ຈຳເປັນເພື່ອບັນລຸການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ;
- ແລະອື່ນໆ.

ໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບບຸກຄະລາກອນ

- ຈັດຫຼືຈັດຄືນໃໝ່ໂຄງຮ່າງໜ້າທີ່ໂດຍສິ່ງໃສ່ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິກທີ່ຈຳເປັນສຳລັບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;

- ປະຕິບັດລະບຽບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອຮັບປະກັນການຮັບສະໝັກເອົາບຸກຄະລາກອນທີ່ເໝາະສົມເຂົ້າ (ກວດລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ການສຳພາດ...);
- ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນແຜນການອົບຮົມເພື່ອຊີ້ນຳນະໂຍບາຍບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ພະນັກງານຂອງສະຖາບັນມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ;
- ນຳເອົາຄຳແນະນຳແລະຊ່ຽວຊານມາອົບຮົມການປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານສະຖາບັນບາງໂອກາດທີ່ເໝາະສົມບາງເວລາທີ່ເໝາະສົມ;
- ແລະອື່ນໆ.

ໜ່ວຍງານບໍລິຫານ

- ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການກຳນົດຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບພ້ອມທັງບັນທຶກໄວ້ໃນປຶ້ມຕິດຕາມຂອງສະຖາບັນເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການຕິດຕາມການປະຕິບັດວຽກງານຂອງຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງພາຍໃນສະຖາບັນ;
- ຄຸ້ມຄອງວຽກງານການບັນທຶກເປັນເອກະສານວິຊາການແລະເຕັກນິກກ່ຽວກັບວຽກນະໂຍບາຍບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບໄວ້ເພື່ອເປັນສິ່ງອ້າງອີງ;
- ນຳເອົາຄຳແນະນຳແລະຊ່ຽວຊານມາອົບຮົມການປະຕິບັດນະໂຍບາຍບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບໃຫ້ພະນັກງານສະຖາບັນບາງໂອກາດທີ່ເໝາະສົມ;
- ແລະອື່ນໆ.

ໜ່ວຍງານການເງິນ

- ສ້າງຮ່າງນະໂຍບາຍການເງິນ, ບັນທຶກເກັບກຳຕາມຫຼັກການບັນຊີແລະການເງິນໃຫ້ຈະແຈ້ງແລະເຂົ້າໃຈງ່າຍ;
- ສ້າງຮ່າງຕິດຕາມການກວດກາບັນຊີພາຍໃນແລະກົດລະບຽບພ້ອມທັງຂັ້ນຕອນຕິດຕາມ (ບັນຊີແລະການເງິນ);
- ດຳເນີນການປັບປຸງພາກປະຕິບັດຕົວຈິງວຽກງານການເງິນໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມຫຼັກການການເງິນເພື່ອປັບປຸງຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານການເງິນໃຫ້ສູງຂຶ້ນຕາມນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນ;
- ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການກວດກາ ລາຍງານແລະເພື່ອເຜີຍແຜ່ຜົນການປັບປຸງດ້ານການເງິນໃຫ້ພະນັກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
- ນຳເອົາຄຳແນະນຳແລະຊ່ຽວຊານມາອົບຮົມການປະຕິບັດນະໂຍບາຍບາດກ້າວສູ່ຄຸນ

ນະພາບໃຫ້ພະນັກງານການເງິນຂອງສະຖາບັນບາງໂອກາດທີ່ເໝາະສົມ;

- ຄວບຄຸມການປະຕິບັດງົບປະມານທີ່ຕິດພັນກັບໜ່ວຍງານຕ່າງໆພາຍໃນສະຖາບັນ;
- ຮຽບຮຽງແລະປະຕິບັດແຜນການບໍລິຫານຄວາມສ່ຽງດ້ານການເງິນ, ກຳນົດຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການແລະກວດກາຕິລາໄດ້ ພ້ອມທັງເຜີຍແຜ່ຜົນສຳເລັດຂອງແຜນການໃຫ້ພະນັກງານໃນສຸຖາບັນຮັບຮູ້;
- ແລະອື່ນໆ.

ໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບພົວພັນຕ່າງປະເທດແລະການຮ່ວມມື/ໜ່ວຍງານສື່ສານ.

- ຕິດຕາມຂ່າວແລະແຈ້ງຂ່າວຜົນການປະຕິບັດວຽກງານ ຕໍ່ພາຍໃນຂອງສະຖາບັນ, ປະເທດ, ພາກພື້ນ (ອາຊຽນ) ແລະສາກົນເພື່ອໃຫ້ຮັບຊາບຄາດຄະເນແລະເກັບກຳທ່າອ່ຽງທັດສະນະກ່ຽວກັບວິຊາການແລະການດຳເນີນແຜນການ ທ່າມກາງສິ່ງທ້າທາຍທາງດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມທີ່ຕິດພັນກັບການສຶກສາຊັ້ນສູງແລະການຄົ້ນຄວ້າ;
- ຮູ້ນຳສະເໜີ, ປະສານ, ວາງເບົ້າໝາຍທີ່ຕ້ອງການແລະຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕິລາຄາໄດ້ແລະນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນ;
- ຕິດຕໍ່ກັບໜ່ວຍງານທີ່ສຳຄັນຕ່າງໆ ທີ່ເຫັນວ່າຈະສາມາດປະກອບຄຳເຫັນຕັດສິນບັນຫາທີ່ມີຮ່ວມໃນການລົງມືປະຕິບັດແຜນການ;
- ແລະອື່ນໆ.

ໜ່ວຍງານທີ່ຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມແຜນຍຸດທະສາດແລະການປະດິດສ້າງ

- ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການທີ່ສຳຄັນດ້ານການອົບຮົມ, ການຄົ້ນຄວ້າແລະການປະດິດສ້າງໃໝ່ຂຶ້ນເພື່ອສ້າງບົດບາດໃຫ້ສະຖາບັນສູງຂຶ້ນ;
- ຮັບປະກັນຕິດຕາມແຜນຍຸດທະສາດໂດຍສະເພາະກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍໃນການນຳພາໃນຂອບເຂດມະຫາວິທະຍາໄລ, ແລະກຳນົດການລົງທຶນດ້ານເຕັກນິກວິທະຍາ ສາດແລະເຕັກນິກການສ້າງເອກະສານຕ່າງໆ;
- ກຳນົດເຄື່ອງມືອຸປະກອນຮັບໃຊ້ໃຫ້ການຄົ້ນຄວ້າທີ່ຕິດພັນກັບເບົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ແລະເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການແລະຕິລາຄາໄດ້;
- ເປັນກຳລັງແຮງໃນການນຳສະເໜີແລະກະກຽມສ້າງແຜນການປັບປຸງແກ້ໄຂຄືນໃໝ່ ໂດຍອີງຕາມການປະເມີນຜົນຕາມບົດລາຍທີ່ມີຜ່ານມາ;
- ແລະອື່ນໆ.

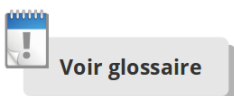
ການສະເໜີຜ່ານມານີ້ ບໍ່ແມ່ນການຄາດຫວັງສູງເກີນໄປ ແຕ່ມັນກໍຂຶ້ນກັບສະຖາບັນເອງທີ່ຈະຕ້ອງພິຈາລະນາປັບປຸງໃຫ້ເຂົ້າສະພາບການຂອງສະຖາບັນ ເພື່ອຈະບັນລຸການປະຕິບັດແຜນການນະໂຍບາຍບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບສຳລັບ : ໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບນັກສຶກສາ; ໜ່ວຍງານເສື່ອມຕໍ່ວິຊາຊີບແລະການບັນຈຸພະນັກງານ, ໜ່ວຍງານໄອທີ, ໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າແລະປະເມີນຜົນ, ໜ່ວຍງານສ້າງໂຄງລ່າງພື້ນຖານແລະການປະກອບອຸປະກອນ ແລະອື່ນໆ.

ແຫຼ່ງເອກະສານ ແລະ ເຕັກນິກທີ່ຮັບໃຊ້ການນຳພາບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ

ແຫຼ່ງເອກະສານແລະເຕັກນິກຖືເປັນບ່ອນເກັບມ້ຽນເອກະສານອ້າງອີງຂອງສະຖາບັນ ເຊິ່ງຈະຕ້ອງກຳນົດແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ໄດ້ ເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ. ຫຼັງຈາກທີ່ໄດ້ເຜີຍແຜ່ການປັບປຸງແກ້ໄຂບັນຫາດ້ວຍຕົນເອງແລະອີງໃສ່ຜົນສຳເລັດທີ່ບັນທຶກໄວ້ແລ້ວ, ການກວດກາຄືນເອກະສານກໍສາມາດສຳຫຼວດເບິ່ງກໍສາມາດດຳເນີນໄດ້ເພື່ອຢາກຮູ້ວ່າວຽກງານທັງໝົດເປັນໄປຕາມເປົ້າໝາຍແລະໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດຕາມແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບທີ່ຕ້ອງການຫຼືບໍ່. ໝາຍຄວາມວ່າເຮົາສາມາດກຳນົດວິທີການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງໄດ້ພາຍໃນສະຖາບັນ, ແຫຼ່ງເອກະສານແລະເຕັກນິກ (ທັງເຈ້ຍແລະຄອມພິວເຕີ) ໄດ້ເຊັ່ນ: ທັນເວລາ, ເຜີຍແຜ່, ສຳເນົາແລະ ແຫຼ່ງສຳເນົາແລະອື່ນໆ.

ການກຳນົດແລະປະຕິບັດແຫຼ່ງເອກະສານແລະເຕັກນິກມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບເຊິ່ງສະຖາບັນຈະຕ້ອງອີງໃສ່ສອງຢ່າງດັ່ງນີ້:

4. ສະຖາບັນຈະເຮັດແນວໃດເພື່ອເຮັດໃຫ້ແຫຼ່ງເອກະສານມີສ່ວນຊ່ອຍໃຫ້ແກ້ໄຂບັນຫາການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບໄດ້?
5. ສະຖາບັນຈະເຮັດແນວໃດເພື່ອເຮັດໃຫ້ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບທີ່ທາງສະຖາບັນກຳນົດໄວ້ແລ້ວນັ້ນໃຫ້ຮັບໃຊ້ການຊີ້ນຳມີປະສິດທິພາບສຳບັບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບໂດຍອີງໃສ່ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ແລະຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້ທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ?



ແຫຼ່ງເອກະສານແລະເຕັກນິກ

ອີງຕາມຫລັກສະນະສະເພາະຂອງແຜນການພັດທະນາສະຖາບັນ, ແລະເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ພ້ອມທັງນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ, ຈຶ່ງສົມຄວນຕ້ອງມີເອກະສານບາງຢ່າງໄວ້ເຊັ່ນວ່າ:

- ນິຕິກຳແລະລະບຽບການຕ່າງໆ;
- ແຜນພັດທະນາສະຖາບັນ (ເປົ້າໝາຍຍຸດທະສາດ, ໜ້າທີ່, ໂຄງການ, ກິດຈະກຳ ແລະອື່ນໆ);
- ແຜນການເຄື່ອນໄຫວ (ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້, ແຫຼ່ງຊັບພະຍາສາມາດທີ່ເຄື່ອນທີ່ໄດ້, ຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການ);
- ການຊີ້ນຳທາງວິຊາການ (ກົດລະບຽບພາຍໃນ, ລະບຽບການເພີ່ມເຕີມ...);
- ແຜນປັບປຸງຄຸນນະພາບກິດຈະກຳຂອງສະຖາບັນ;
- ເອກະສານອ້າງອີງດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະນະ;
- ແຜນອົບຮົມພະນັກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ເອກະສານກ່ຽວຂ້ອງກັບການສຳຫຼວດຄວາມພໍໃຈນຳພະນັກງານແລະພາກສ່ວນຮ່ວມມືທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
- ລະບຽບການປະເມີນຜົນຫຼືຕີລາຄາກິດຈະກຳຂອງສະຖາບັນດ້ວຍຕົນເອງ;
- ແຜນດຳເນີນງານເພື່ອປະຕິບັດແຜນນະໂຍບາຍບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ແລະອື່ນໆ.

ການຮຽບຮຽງບັນຊີແຫຼ່ງເອກະສານແລະເຕັກນິກນອນໃນຫຼັກການມີສ່ວນຮ່ວມເຊັ່ນ: ຕ້ອງມີພະນັງ
ຈາກສະຖາບັນເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີສ່ວນຮ່ວມການປະຕິບັດເປົ້າໝາຍບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບ,
ມີເຄື່ອງມືແລະອຸປະກອນ, ເຕັກນິກ, ມາດຕະການແກ້ໄຂບັນຫາແລະຫົວຄິດປະດິດສ້າງທີ່ເໝາະສົມ
ແລະຈຳເປັນສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;

ໝາຍຄວາມວ່າຕ້ອງມີການວາງແຜນໄລຍະເວລາກະກຽມສັງເກດຕີລາຄາສຳລັບແຕ່ລະວຽກງານໄວ້
ເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານ (ໜ່ວຍງານ) ທີ່ຮັບຜິດຊອບສາມາດສັງເກດຕີລາຄາແລະຮັບຮູ້ລະດັບຄາດໝາຍ
ຜົນການປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ (ຂັ້ນນຳ, ພະແນກພາກວິຊາແລະໜ່ວຍງານ) ຂອງ
ສະຖາບັນ. ສຳລັບບາງເອກະສານວິຊາສະເພາະວິຊາການ, ເຕັກນິກ, ການເງິນ, ບັນຊີແລະນິຕິກຳ
ແລະອື່ນໆ, ກໍມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງວາງແຜນການອົບຮົມເປັນໄລຍະໄວ້ ເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ຜູ້ທີ່
ຮັບຜິດຊອບສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້.

ນອກຈາກນີ້ ກໍຍັງມີຂໍ້ແນະນຳໃຫ້ສະຖາບັນຕ້ອງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຂົ້າຫາແຫຼ່ງ
ເອກະສານແລະເຕັກນິກນັ້ນໄດ້ງ່າຍພ້ອມທັງຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດເຜີຍແຜ່ໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນຮັບ
ຊາບນຳ.

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບສຳລັບແຜນການບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ



ເວລາກຳນົດນິຍາມການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບນັ້ນ, ສະຖາບັນຕ້ອງກຳນົດນິຍາມຕົວບົ່ງ
ບອກຄຸນນະພາບ ເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ຮັບປະກັນວ່າວຽກງານມີປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນແລະໃຊ້ການ
ໄດ້ດີ. ຕົວບົ່ງບອກແມ່ນເຄື່ອງມືທີ່ສຳຄັນສຳລັບສະຖາບັນກໍຄືພະນັກງານໃຫ້ການຈັດຕັ້ງແຜນ
ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຂອງຕົນໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນດີເຊັ່ນວ່າ.

- ຕົວບົ່ງບອກຊ່ອຍປະເມີນຜົນການປະຕິບັດແຜນໃນໄລຍະກຽມປະຕິບັດ, ຜົນກະທົບຂອງ
ມາດຕະການໃດໜຶ່ງ, ການເຄື່ອນໄຫວໃດໜຶ່ງທີ່ເປັນທັງເຄື່ອງມືສຳລັບແກ້ໄຂ
ການເຄື່ອນໄຫວໃດໜຶ່ງຕາມແຜນຂອງສະຖາບັນ;
- ຕົວບົ່ງບອກຊ່ອຍຕີລາຄາຕັດສິນວ່າວຽກງານມີປະສິດພາບ, ປະສິດທິຜົນແລະໃຊ້ການໄດ້ດີ
ຕາມແຜນການບັບປຸງ.

ການກຳນົດຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

ສະຖາບັນທີ່ຕ້ອງການກຳນົດຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບຕ້ອງຊອກຮູ້ຈາກມີຫຼາຍແຫຼ່ງເຊັ່ນ:



- ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບທີ່ສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດຂຶ້ນນັ້ນຈະເປັນພື້ນຖານດ້ານຂໍ້ມູນການບົ່ງບອກຄຸນນະພາບພ້ອມທັງຈະຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດວັດແທກປະສິດທິພາບການເຄື່ອນໄຫວໃຫ້ເປັນໄປຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້.
- ວິທີການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງນັ້ນກໍສາມາດເປັນພື້ນຖານທາງຂໍ້ມູນໄດ້ເຊັ່ນກັນ: ເປົ້າໝາຍນັ້ນຍັງຊ່ອຍໃຫ້ປະເມີນຜົນຈຸດດີແລະຈຸດອ່ອນຂອງສະຖາບັນໄດ້ອີກ. ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບທີ່ນຳມາໃຊ້ນັ້ນກໍສາມາດຊ່ອຍໃຫ້ສະຖາບັນຕິດຕາມຜົນການປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງວິທີການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງອີກນຳພ້ອມທັງຮັບປະກັນແກ້ໄຂຂໍ້ບົກຜ່ອງທີ່ພົບເຫັນໄດ້.
- ແລະອື່ນໆ.

ເມື່ອອີງໃສ່ຄວາມແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງຂໍ້ມູນ, ສະຖາບັນຕ້ອງຄັດເລືອກເອົາຕົວບົ່ງບອກທີ່ສຳຄັນກວ່າໝູ່, ກົມກຽວແລະໜ້າເຊື່ອຖືເພື່ອຈະໄດ້ບັນທຶກລົງໄວ້ໃນຕາຕະລາງຫຼັກຂອງສະຖາບັນ.



Voir glossaire

ການຕິດຕາມຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບໃນພື້ນຖານຂໍ້ມູນແລະຄຸນນະພາບທີ່ບົ່ງໄວ້ໃນຕາຕະລາງຫຼັກ

ການກຳນົດຕົວບົ່ງບອກທີ່ມີຜົນດີນັ້ນ ຕ້ອງມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງແລະແລະໜ້າເຊື່ອເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ຊຸກຍູ້ພະນັກງານຂອງສະຖາບັນໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມປະຕິບັດແຜນການໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນແລະໃຊ້ການໄດ້ສຳການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ. ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບຕ້ອງ:

- ຊ່ອຍໃຫ້ກຳນົດແຫຼ່ງຫຼືສິ່ງທີ່ພາໃຫ້ການເຄື່ອນໄຫວມີຄວາມຂັດຂ້ອງ ໂດຍອີງໃສ່ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້, ຊ່ອຍບົ່ງບອກຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການກັບຜົນສຳເລັດທີ່ວາງໄວ້;
- ຕ້ອງກຳນົດແລະເຂົ້າໃຈແຈ້ງລະຫວ່າງພະນັກງານແລະຜູ້ປະສານງານທຸກພາກສ່ວນຂອງສະຖາບັນ;
- ຊ່ອຍປັບປຸງເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການໄດ້ຕະຫຼອດເວລາ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງສະຖາບັນ;
- ຊ່ອຍໃນການຈັດແບ່ງໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃຫ້ພະນັກງານຫຼືກົງຈັກການຈັດຕັ້ງໄດ້ຕາມຄວາມຕ້ອງການທັງຊ່ອຍຮັບປະກັນການຕິດຕາມມາດຕະການຕ່າງໆໄດ້.



ເມື່ອອີງໃສ່ເປົ້າໝາຍນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບແລະການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບແລ້ວ, ສະຖາບັນ ຕ້ອງປະຕິບັດລະບົບການເຜີນແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ໄດ້ຈາກພື້ນຖານຂໍ້ມູນຕົວບົ່ງບອກທີ່ ເກັບກຳມາໄດ້ໃນແຕ່ລະໄລຍະນັ້ນ (ເດືອນ, ໄຕມາດ, ພາກຮຽນ, ປີ...) ແລະຕົວບົ່ງບອກນີ້ກໍໄດ້ ມາຈາກການບັນທຶກລົງໄວ້ໃນຕາຕະລາງຫຼັກເຊັ່ນ : ຈຳນວນຕົວບົ່ງບອກສະເພາະທີ່ສາມາດຕິດຕາມ ໄດ້ງ່າຍໃນຕາຕະລາງ.

ວິທີການແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານສະຖາບັນແລະພາກສ່ວນ ຮ່ວມມືກ່ຽວຂ້ອງ

ການຈັດພະນັກງານຂອງສະຖາບັນຈະອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການປັບຕົວໃຫ້ເຂົ້າກັບການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ. ສ່ວນມາດຕະການຕ່າງໆທີ່ຕິດພັນກັບວິທີການແບບມີສ່ວນ ຮ່ວມກໍສາມາດນຳເຂົ້າໃຊ້ໄດ້ເຊັ່ນກັນ. ນອກຈາກນີ້, ສະຖາບັນກໍຕ້ອງວາງແຜນຈັດກອງປະຊຸມ ເຜີຍແຜ່ໃຫ້ພະນັກງານແຕ່ລະຂັ້ນເພື່ອຮັບຮູ້ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບທີ່ຈະໄດ້ປະຕິບັດ.

ການກຳນົດແລະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຊີ້ນຳໃຫ້ມີປະສິດທິພາບຕໍ່ກັບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ ນັ້ນ ທາງສະຖາບັນຕ້ອງຄຳນຶງເຖິງສາມບັນຫາດັ່ງນີ້:

6. ສະຖາບັນຈະຈັດພະນັກງານຂອງຕົນເຂົ້າໃສ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນ ນະພາບໃຫ້ມີປະສິດທິພາບໄດ້ແນວໃດ?
7. ສະຖາບັນຈະສຳຫຼວດຜົນຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສັງເກດ ຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງແນວໃດ?
8. ພາກສ່ວນທີ່ຮ່ວມມືກັບສະຖາບັນຈະເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງສະຖາບັນໄດ້ແນວໃດ?

ກອງປະຊຸມເຜີຍແຜ່ໃຫ້ພະນັກງານຂອງສະຖາບັນ

ກອງປະຊຸມດັ່ງກ່າວແນໃສ່ເຕົ້າໂຮມບັນດາຄະນະນຳຕ່າງໆເພື່ອເຜີຍແຜ່ໃຫ້ຮັບຮູ້ແລະເຂົ້າ ໃຈ ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບແລະແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບທີ່ຈະຕ້ອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ການຈັດກອງ ປະຊຸມແຕ່ລະເທື່ອຕ້ອງໃຫ້ຖືກກັບຜູ້ທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍເຊັ່ນ: ກຸ່ມທີ່ຈັດຕາມໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງແຕ່ລະ ຂັ້ນ. ກອງປະຊຸມທີ່ຈັດຂຶ້ນລັກສະນະນີ້ກໍເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ມີການປຶກສາຫາລືກັນເປັນໄປຕາມລັກສະນະ



ດັ່ງນີ້:

- ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນ, ສິ່ງທ້າທາຍທາງເສດຖະກິດແລະຍຸດທະສາດ;
- ການກຳນົດລະດັບໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບພາຍໃນສະຖາບັນ;
- ຊັບພະຍາກອນທີ່ຮັບໃຊ້ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບແລະການຊີ້ນຳທີ່ວາງໄວ້;
- ການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ລະບົບການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງຕໍ່ຄຸນນະພາບຂອງການເຄື່ອນໄຫວ;
- ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບແລະການປັບປຸງຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວ;
- ມາດຕະການແກ້ໄຂແລະຫົວຄິດປະດິດສ້າງເພື່ອປັບປຸງຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວ;
- ແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວແລະລະບົບການຊີ້ນຳ;
- ແລະອື່ນໆ.

ການສຳຫຼວດຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານ

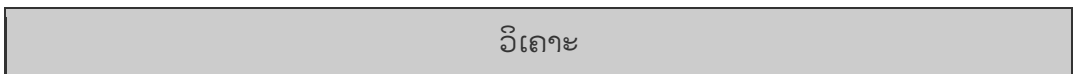
ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການສຳຫຼວດຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານຂອງສະຖາບັນແມ່ນມາດຕະການໜຶ່ງອີກທີ່ຈະອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ.

ເບົາໝາຍການສຳຫຼວດຄວາມພໍໃຈ

ການສຳຫຼວດຄວາມພໍໃຈເປັນປະໂຫຍດນັບແຕ່ເວລາເລີ່ມເຕີ້ນປະຕິບັດແຜນການເພາະວ່າຈະສາມາດຊ່ອຍໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນຮັບຮູ້ແລະເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບ:

- ການປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບພ້ອມທັງການຊີ້ນຳປະຕິບັດແຜນການ;
- ຄວາມຈຳເປັນໃນການກຳນົດທີ່ມາຂອງບັນຫາຫຼືອຸປະສັກທີ່ຈະພົບພໍ້ໃນຕໍ່ໜ້າ, ສ້າງເງື່ອນໄຂທີ່ດີເພື່ອຈະສາມາດກຳນົດມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງໃນເວລາປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນ.

ຕາຕະລາງຮູບສະແດງ :



ເລກກົດ	ສັງເກດ1: ແຕ່ 1-5	ບັນທຶກ
A.1.1		
A.1.2		
A.1.3		

ປະຕິບັດການສໍາຫຼວດຄວາມພໍໃຈ

ການສໍາຫຼວດຄວາມພໍໃຈມີຄວາມຈໍາເປັນເພາະຈະຊ່ວຍໃນການກຳນົດທິດທາງການເຄື່ອນໄຫວຕາມລະບຽບການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງ ທີ່ເປັນປະໂຫຍດສໍາລັບແຜນການຕໍ່ໜ້າ.



Voir glossaire

ລະບຽບການທີ່ນໍາໃຊ້ໃນການປະຕິບັດມີຫ້າບາດກ້າວ: ກຳນົດນິຍາມການສໍາຫຼວດບູລິມະສິດ; ກຳນົດຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຈະສໍາພາບພະນັກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ; ເກັບກຳຂໍ້ມູນຂ່າວສານ; ສ້າງຮ່າງບົດວິເຄາະ; ເຜີຍແຜ່ແລະຮັບຮູ້ຜົນການສໍາຫຼວດ.

ການສໍາຫຼວດຄວາມພໍໃຈສາມາດເຮັດໄດ້ຫຼາຍວິທີເຊັ່ນ ເປັນຈຸໜ່ວຍສໍາພາດໂຕຕໍ່ໂຕ ໂດຍໃຊ້ເຄື່ອງມືເຂົ້າຊ່ວຍໄດ້ເຊັ່ນ ອິນເຕີແນັດ, ອີແມວ ຫຼືໂທລະສັບ ແລະອື່ນໆ.

ຄວາມຈໍາເປັນຂອງພາກສ່ວນຮ່ວມມື

ການສໍາຫຼວດຄວາມພໍໃຈນໍາພາກສ່ວນທີ່ມີການຮ່ວມມືແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນເພາະວ່າທຸກພາກສ່ວນສາມາດໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ແຕກຕ່າງກັນໄປ ຈຶ່ງເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ການປັບປຸງການເຄື່ອນໄຫວຂອງສະຖາບັນໃຫ້ໄດ້ດີເຊິ່ງປະກອບມີ: ນັກສຶກສາ, ຜູ້ຮຽນຈົບ, ນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ, ຜູ້ຈົບປະລິນຍາເອກ, ນັກຄົ້ນຄວ້າ, ຄູ່ຮ່ວມມືມະຫາວິທະຍາໄລ, ຄູ່ຮ່ວມມືເສດຖະກິດສັງຄົມ, ນັກພັດທະນາ, ອໍານາດການປົກຄອງລັດ ແລະອື່ນໆ. ການກຳນົດນິຍາມຜູ້ທີ່ຈະສໍາພາດນັ້ນຕ້ອງໃຫ້ຈະແຈ້ງທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນເປົ້າໝາຍບູລິມະສິດຂອງບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ.

ລະບຽບການປະຕິບັດຕົວຈິງຂອງຫ້າບາດກ້າວນັ້ນ ກໍສາມາດໃຊ້ໄດ້ກັບການສໍາພາດພະນັກງານ ຈຶ່ງຕ້ອງກຳນົດຄວາມຕ້ອງການແລະຈຸດປະສົງທີ່ຕ້ອງການຈາກການສໍາພາດໃຫ້ດີເຊັ່ນກັນ.

ການຊີ້ນຳການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງສຳລັບບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ



ການຄຸ້ມຄອງຄາດຄະເນຕໍ່ບຸກຄະລາກອນຈະຊ່ວຍໃຫ້ສະຖາບັນສາມາດຮັບປະກັນໄດ້ວ່າ ດ້ານໜຶ່ງ ເປັນການລົດຊ່ອງໜ່ວຍທາງດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດລັກສະນະຂອງພະນັກງານ ແລະອີກດ້ານສອງກໍແມ່ນເພື່ອຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການໃນການອົບຮົມພະນັກງານທີ່ຈະໄປ ປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ.

ການຄຸ້ມຄອງຄາດຄະເນຈຶ່ງຕ້ອງການໃຫ້ສະຖາບັນຈັດແລະດຳເນີນການອົບຮົມຕາມລັກສະນະດັ່ງຕໍ່ ໄປນີ້:

- ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການຂອງການອົບຮົມພະນັກງານຂອງຕົນ ໂດຍອີງໃສ່ເປົ້າໝາຍ ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບທີ່ວາງໄວ້;
- ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການຂອງການອົບຮົມທີ່ເໝາະສົມກັບແຕ່ລະດັບຂັ້ນພາຍໃນສະຖາບັນ, ໂດຍອີງໃສ່ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີແລ້ວຫຼືວ່າຈັດສັນໃໝ່ກໍໄດ້, ແລະກໍຕ້ອງສ້າງເງື່ອນໄຂ ໃຫ້ການປະຕິບັດໃຫ້ເໝາະສົມທັນເວລາກັບລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິ ລັກສະນະທີ່ຕ້ອງການ;
- ກຳນົດການອົບຮົມ ໂດຍມີການປະສານງານກັບພະນັກງານເພື່ອໃຫ້ສາມາດປະກອບສ່ວນ ໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນ;
- ດຳເນີນການປະເມີນຜົນຜົນໄດ້ຮັບຈາກການຈັດການອົບຮົມໃນແຕ່ລະລະດັບຂັ້ນຂອງສະ ຖາບັນ, ໂດຍອີງໃສ່ໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງແຕ່ລະຂັ້ນທີ່ມີຫຼືຈັດສັນໃໝ່;
- ແລະອື່ນໆ.

ສະຖາບັນຕ້ອງແຕ່ງຕັ້ງບຸກຄົນໜຶ່ງເພື່ອຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມການປູຕິບັດບາດກ້າວຕ່າງໆກ່ຽວກັບ ການອົບຮົມໄວ້. ບຸກຄົນດັ່ງກ່າວອາດຖືກແຕ່ງຕັ້ງໂດຍຄະນະຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບກໍໄດ້, ຈາກໜ່ວຍງານການຈັດຕັ້ງຫຼືໜ່ວຍງານຈັດການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງຖ້າຫາກມີ.

ບຸກຄົນທີ່ຖືກແຕ່ງຕັ້ງຕ້ອງມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະມີບຸກຄະລິດລັກສະນະທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອໃຫ້ ປະຕິບັດວຽກງານໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນແລະໃຊ້ການໄດ້ສຳລັບຊີ້ນຳການອົບຮົມ. ບຸກຄົນນີ້ຕ້ອງສະຫຼຸບລາຍງານວຽກງານຂອງຕົນໃຫ້ຄະນະນຳຂອງສະຖາບັນແຕ່ລະຂັ້ນ ເພື່ອຮັບ ຊາບຜົນການເຄື່ອນໄຫວການອົບຮົມທີ່ໄດ້ດຳເນີນໄປຕາມລະບຽບການການປະເມີນຜົນ.

ລະບຽບການດັ່ງກ່າວຊ່ອຍໃຫ້ເກີດການປະກອບສ່ວນທີ່ດີແລະພາໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນພົວພັນກັນ ເພື່ອກຳນົດຈັດການອົບຮົມຂຶ້ນໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການປະຕິບັດແຜນບາດ ກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ.

ການກຳນົດແລະການຈັດການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຊ່ອຍໃຫ້ ສະຖາບັນຄຳນຶ່ງເຖິງ 6 ບັນຫາສຳຄັນຄື:

9. ສະຖາບັນຈະກຳນົດຄວາມຕ້ອງການດ້ານການອົບຮົມຕາມບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບເພື່ອສ້າງແຜນການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນດີແນວໃດ?
10. ສະຖາບັນຈະເຫັນວ່າການຈັດອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງນັ້ນຈະຊ່ອຍປັບປຸງບຸກຄະລາກອນຂອງຕົນໃຫ້ເປັນໄປຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການຕາມແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບແນວໃດ?
11. ສະຖາບັນເຫັນວ່າການຊີ້ນຳດ້ານການອົບຮົມຈະມີປະສິດທິພາບດີນັ້ນ ແມ່ນເກີດຈາກການຕິດຕາມແລະນຳພາການຈັດອົບຮົມບໍ່?
12. ວິທີການປະກອບສ່ວນຢ່າງເຕັມສ່ວນທີ່ນຳມາໃຊ້ກັບພະນັກງານຂອງສະຖາບັນນັ້ນໄດ້ກຳນົດການປະຕິບັດໄວ້ການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງ ຂອງແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບແນວໃດ?
13. ການຄຸ້ມຄອງຄາດຄະເນເພື່ອນຳເອົາພະນັກງານເຂົ້າມາອົບຮົມນັ້ນເປັນວິທີການໜຶ່ງໃນຫຼາຍໆວິທີການປັບປຸງຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທີ່ເປັນໄປຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ໃນນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນແນວໃດ?
14. ການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານຂອງຕົນນັ້ນ ສະຖາບັນຕ້ອງມີການປະເມີນຜົນຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິລັກສະນະໃຫ້ເປັນໄລຍະຕາມແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ ພາບແນວໃດ?

ການກຳນົດແລະປະຕິບັດການອົບຮົມຕາມແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຕ້ອງປະຕິບັດຕາມ 5 ຂັ້ນຕອນຕໍ່ໄປນີ້:

ຂັ້ນຕອນ 1: ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການດ້ານການອົບຮົມຕາມແຜນບາດກ້າວສູ່ ຄຸນນະພາບ

ການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການເພື່ອຍັກລະດັບບຸກຄະລາກອນຕ້ອງອີງໃສ່ຊ່ອງຫວ່າງທາງດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິລັກສະນະຂອງພະນັກງານສະຖາບັນແລະບຸກຄົນອື່ນໆທີ່ຕ້ອງການໃຫ້ອົບຮົມຕາມແຜນຂອງບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ.

- ມີບັນຊີບອກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິລັກສະນະຂອງພະນັກງານສະຖາບັນເພື່ອເຂົ້າອົບຮົມຕາມແຜນຂອງບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;

- ມີບັນຊີບອກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະນະຂອງພະນັກງານສະຖາບັນທີ່ຈຳເປັນເພື່ອປະຕິບັດແຜນການຕົວຈິງຕາມແຜນຂອງບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະ ພາບ.

ມີບັນຊີບອກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະນະຂອງພະນັກງານສະຖາບັນທີ່ມີ ຕ້ອງຈັດຕາມອົງປະກອບດັ່ງນີ້:

- ມີແຫຼ່ງເອກະສານແລະເຕັກນິກ ເພື່ອເປັນຂໍ້ມູນສຳຄັນສຳລັບວາງແຜນອົບຮົມໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ;
- ມີບົດປະເມີນຜົນກ່ຽວກັບລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະນະ ຂອງ ພະນັກງານໃນປັດຈຸບັນ;
- ມີແຫຼ່ງເອກະສານທີ່ຊອກຫາໄດ້ເພື່ອຂຽນບົດລາຍງານທາງສັງຄົມກ່ຽວກັບການຈັດອົບຮົມ ພະນັກງານທີ່ຜ່ານມາ, ລະດັບການອົບຮົມ, ປະສົມການທີ່ໄດ້ມີຫຼັງຈາກການອົບຮົມແລ້ວ ແລະອື່ນໆ;
- ມີການຮ້ອງຂໍການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງຈາກພະນັກງານຕາມເປົ້າໝາຍຂອງສະຖາບັນ (IC);
- ແລະອື່ນໆ.

ມີບັນຊີບອກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະນະຂອງພະນັກງານສະຖາບັນທີ່ມີ ຕ້ອງຈັດຕາມອົງປະກອບດັ່ງນີ້:

- ກຳນົດການປັບປຸງໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງແລະເຕັກໂນໂລຊີເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບແຜນ ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ;
- ກຳນົດຜົນກະທົບທີ່ຕໍ່ຂະບວນປະຕິບັດວຽກງານປະຈຳວັນຂອງພະນັກງານ ແລະການ ບໍລິຫານການເຄື່ອນໄຫວຂອງສະຖາບັນ;
- ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະນະສຳລັບ ການຈັດຕັ້ງແຕ່ລະຂັ້ນ ໂດຍອີງໃສ່ພາລະໜ້າທີ່ທີ່ມີຫຼືຕ້ອງກຳນົດກັນໃໝ່;
- ກຳນົດຄືນສິ່ງອ້າງອີງດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດບຸກຄະລິດສະນະທີ່ຕ້ອງການແລະຄາດ ຄະເນໄວ້ ເພາະວ່າມັນມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບການປະຕິບັດຕົວຈິງໃນວຽກງານບາດກ້າວສູ່ ຄຸນນະພາບ;
- ແລະອື່ນໆ.

ຂັ້ນຕອນ 2: ຮຽບຮຽງບັນຊີບອກຄວາມຕ້ອງການອົບຮົມ

ຂັ້ນຕອນນີ້ຕິດພັນກັບການກຳນົດແລະການປະຕິບັດຕົວຈິງໃນເວລາຈັດການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງ

ດ້ວຍເຫດນີ້ ສະຖາບັນຈຶ່ງຕ້ອງ:

- ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະຍົກລະດັບບຸກຄະລາກອນຢ່າງຈະແຈ້ງ;
- ຮຽບຮຽງຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບແລະປະລິມານໃຫ້ດີເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ການປະເມີນຕີລາຜົນໄດ້ຮັບແລະສິ່ງທີ່ຕ້ອງການ ພ້ອມທັງໃຫ້ສາມາດຕີລາຄາໄດ້ ເຊິ່ງຕ້ອງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການປະຕິບັດການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງໄດ້;
- ຮັບປະກັນໃຫ້ການຊີ້ນຳການອົບຮົມໃຫ້ນຳເອົາຄວາມຮູ້ປະສົບການເພື່ອຈະໄດ້ນຳໄປປັບປຸງການອົບຮົມທີ່ມີແລ້ວ;
- ແລະອື່ນໆ.

ສະຖາບັນຈຳເປັນຕ້ອງສ້າງປຶ້ມຕິດຕາມເພື່ອບັນທຶກວຽກງານ ເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດກຳນົດການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງໄດ້ງ່າຍ ເຊິ່ງຈະຕ້ອງປະກອບມີເນື້ອໃນ (ຂໍ້ມູນທີ່ມອບສົ່ງແລະຄວາມຕ້ອງການຂໍ້ມູນ) ຕໍ່ໄປນີ້:

ຍຸດທະສາດທີ່ພົວພັນກັບການພັດທະນາວິຊາການແບບຕໍ່ເນື່ອງ

- ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ກັບຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການຂອງນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບທີ່ກຳນົດໂດຍສະຖາບັນ;
- ການກຳນົດຄວາມຕ້ອງການໃນປັດຈຸບັນແລະຄາດຄະເນສຳລັບການອົບຮົມທີ່ນອນໃນຂອບຂອງຄວາມສາມາດຂອງຕົນ;
- ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ກັບຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການຕໍ່ການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງຂອງສະຖາບັນ;
- ປະເພດພະນັກງານຂອງສະຖາບັນທີ່ຈະເຂົ້າອົບຮົມ ໂດຍອີງຕາມລຳດັບບູລິມະສິດ, ກຸ່ມ, ຂັ້ນຫຼືຕຳແໜ່ງ.

ແຜນການສຶກສາ (ຊີວະປະຫວັດ)

- ວິທີການຈັດວິຊາອົບຮົມນັ້ນຕ້ອງມີການວິເຄາະເນື້ອໃນຂອງແຕ່ລະວິຊາ;
- ຂັ້ນຕອນຮຽນເອົາຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະນະ, ໄລຍະເວລາແລະແຜນການສອນແຕ່ລະວິຊາທີ່ຈະອົບຮົມ;
- ແຫຼ່ງເອກະສານແລະເຕັກນິກທີ່ດີເພື່ອຮັບໃຊ້ການອົບຮົມແຕ່ລະວິຊາໃຫ້ດຳເນີນໄປດ້ວຍດີ;
- ຄວາມສະດວກໃນການເຂົ້າຫາແຫຼ່ງເອກະສານກໍຕ້ອງມີເຊັ່ນ ການເງິນ, ເຄື່ອງມືອຸປະກອນ, ບຸກຄະລາກອນຫຼືການຈັດໂຄງລ່າງຮັບໃຊ້;
- ລະບຽບການຕິດຕາມແລະນຳພາການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງ;
- ແລະອື່ນໆ.

ຂັ້ນຕອນ 3 : ຄວາມເໝາະສົມໃນການສະເໜີການອົບຮົມ

ທຸກສິ່ງຂຶ້ນກັບສະຖາບັນທີ່ຈະເປັນຜູ້ກຳນົດເອງວ່າຕ້ອງການການອົບຮົມໃຫ້ບຸກຄະລາກອນຂອງຕົນໄດ້ຮັບຄວາມຮູ້ຈາກການອົບຮົມແນວໃດຫຼືຈະໃຊ້ມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງແນວໃດເຊັ່ນ: ການຮັບສະໝັກພະນັກງານທີ່ຜ່ານການອົບຮົມມາແລ້ວ, ການຮັບເອົາຄວາມຮູ້ຈາກພາຍນອກເຂົ້າມາສ້າງຄວາມສາມາດພາຍໃນແນວໃດ, ຈະໃຊ້ແນວທາງປຸກລະດົມພະນັກງານແນວໃດ ແລະການນຳໃຊ້ຂະບວນເຕັກນິກຄຸ້ມຄອງວຽກງານປະຈຳວັນແນວໃດ ແລະອື່ນໆ.

ຂັ້ນຕອນນີ້ແນະນຳໃຫ້ສະຖາບັນຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ໄດ້ວ່າ:

- ຄວາມສຳຄັນລະດັບໃດທີ່ຈະຈັດການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງຕາມແຜນນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນ;
- ຄວາມກົມກຽວກັນໃນການຈັດອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງຕາມວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;
- ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການຈັດອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງທີ່ປະສົບກັບບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນຕໍ່ວິທີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

ຄວາມເໝາະສົມຂອງການອົບຮົມ

ທຸກສິ່ງຂຶ້ນກັບສະຖາບັນທີ່ຈະເປັນຜູ້ຮັບປະກັນຄວາມເໝາະສົມໃນການການອົບຮົມ. ໝາຍຄວາມວ່າຕ້ອງເປັນຜູ້ກຳນົດວ່າຄວາມເໝາະສົມນັ້ນຈະສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍ, ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ, ຄວາມຕ້ອງການທີ່ຕິດພັນກັບການປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ. ສຸດທ້າຍແມ່ນຮູ້ນຳໃຊ້ຄວາມເໝາະສົມໃນການອົບຮົມໃຫ້ຖືກຕ້ອງ:

- ລະບຽບຫຼັກການຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນແຜນພັດທະນາສະຖາບັນ, ໂດຍສະເພາະໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງທີ່ຄາດຄະເນໄວ້ສຳລັບການສ້າງບຸກຄະລາກອນຂອງສະຖາບັນ;
- ການແກ້ໄຂບັນຫາງົບປະມານ ໂດຍສະເພາະໃຫ້ຖືກຕ້ອງກັບຄວາມຕ້ອງການສຳລັບການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງ;
- ແລະອື່ນໆ.

ຄວາມກົມກຽວຂອງການຈັດອົບຮົມ

ການຈັດຕັ້ງທີ່ຮັບຜິດຊອບການອົບຮົມທີ່ຈະຕ້ອງພົວພັນກັບຄະນະຊີ້ນຳ ແຜນບາດກ້າວສູ່ ຄຸນນະພາບຢ່າງໃກ້ຊິດເພື່ອກຳນົດວິທີການສິດສອນເວລາອົບຮົມ. ໝາຍຄວາມວ່າຕ້ອງໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີ

ການນັ້ນເຂົ້າໃນການອົບຮົມເຊິ່ງຕ້ອງມີ:

- ການກຳນົດລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິລັກສະນະໃຫ້ໄດ້ ໂດຍຕ້ອງອີງໃສ່ແບບອ້າງອີງດ້ານຄວາມສາມາດແລະລະດັບຄວາມຮູ້ໃນແຕ່ລະຂັ້ນການ ຈັດຕັ້ງ;
- ການຕິດຕາມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິລັກສະນະໂດຍແບບຕິດຕາມທີ່ນຳໃຊ້ສຳລັບກຍອົບຮົມ;
- ການຄັດເລືອກການອົບຮົມແບບລວມໝູ່ແລະເປັນການສົນທະນາກັນແນໃສ່ການຝຶກແອບບຸກຄົນແລະການຮຽນຮູ້ດ້ວຍຕົນເອງ ແລະອື່ນໆ;
- ເລືອກເອົາການອົບຮົມແບບຮ່ວມກັນ, ແບບທາງໄກຫຼືແບບປະສົມປະສານກັນ.

ທຸກສິ່ງຂຶ້ນກັບການຈັດຕັ້ງກ່ຽວຂ້ອງທີ່ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບການອົບຮົມ ໂດຍສົມທົບກັບຄະນະຊີ້ນຳຢ່າງໃກ້ຊິດເພື່ອຮ່ວມກັນກຳນົດເງື່ອນໄຂເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວຈິງການອົບຮົມ. ໝາຍຄວາມວ່າສະຖາບັນກໍສາມາດກຳນົດວິທີການອົບຮົມ:

- ເປົ້າໝາຍແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການແລະຕີລາຄາໄດ້;
- ໄລຍະເວລາ;
- ໂຄງລ່າງແລະອຸປະກອນທີ່ຈຳເປັນສຳລັບຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ;
- ມູນຄ່າວັດແທກທີ່ພົວພັນກັບການປະຕິບັດສອນແຕ່ລະວິຊາ;
- ຈຳນວນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມອົບຮົມທີ່ເປັນໄປໄດ້;
- ການຈັດພະນັກງານຄົນ ໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຮຽກຮ້ອງຕາມໜ້າທີ່ການແລະລະດັບຕ່າງໆ;
- ລະບຽບການປະເມີນຜົນ, ການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງແລະຖ້າຈຳເປັນໃບຢັ້ງຢືນອົບຮົມ;
- ແລະອື່ນໆ..

ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງການອົບຮົມ

ທຸກສິ່ງຂຶ້ນກັບການຈັດຕັ້ງກ່ຽວຂ້ອງທີ່ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບການອົບຮົມໂດຍສົມທົບກັບຄະນະຊີ້ນຳຢ່າງໃກ້ຊິດເພື່ອຮ່ວມກັນກຳນົດຄາດຄະເນເຫດການ, ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ ແລະອຸປະສັກກໍຄືຄວາມສ່ຽງທີ່ຈະກະທົບຕໍ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການອົບຮົມ. ການສຶກສາຄວາມເປັນໄປໄດ້ຕ້ອງປະກອບມີ:

- ຄວາມຫ້າວຫັນໃນເວລາອົບຮົມທີ່ຈັດຂຶ້ນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຕາຕະລາງຮຽນຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ;
- ຄວາມຕັ້ງໃຈຂອງພະນັກງານສະຖາບັນຕໍ່ການອົບຮົມ;
- ຄວາມສະດວກຂອງບຸກຄະລາກອນພາຍໃນທີ່ຈະນຳພາການຈັດອົບຮົມ.

ຂັ້ນຕອນທີ 4: ການຈັດອົບຮົມ

ການຈັດອົບຮົມຂຶ້ນກັບສະຖາບັນທີ່ຈະ :

- ສ້າງເງື່ອນໄຂອຳນວຍຄວາມສະດວກເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕິລາຄາໄດ້ ຈາກການອົບຮົມ, ໂດຍສະເພາະການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຈຳເປັນໃຫ້ໜ່ວຍ ຮັບຜິດຊອບການອົບຮົມ;
- ຮັບປະກັນໃຫ້ໜ່ວຍຮັບຜິດຊອບການອົບຮົມບັນລຸການເຄື່ອນໄຫວທັງໝົດທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ແລ້ວ;
- ແລະອື່ນໆ.

ກ່ອນຈັດຕັ້ງການອົບຮົມ

ການຈັດອົບຮົມຂຶ້ນກັບສະຖາບັນທີ່ຈະ :

- ນຳເອົາຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຈຳເປັນມາສ້າງເສີມຄວາມຮູ້ເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ການອົບຮົມດຳເນີນໄປ ດ້ວຍດີ;
- ນຳເອົາຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະໜະທີ່ຈຳເປັນມາປະກອບໃຫ້ ພະນັກງານໃນເວລາອົບຮົມເຊິ່ງຈະຕ້ອງໃຫ້ເປັນໄປຕາມການຊີ້ນຳແລະການປະຕິບັດຕົວ ຈິງຕາມແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ;
- ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ມີການແລກປ່ຽນຄວາມເຫັນເຊິ່ງກັນແລະກັນລະຫວ່າງພະນັກງານແລະ ການຈັດຕັ້ງຂອງສະຖາບັນດ້ວຍກັນ;
- ແລະອື່ນໆ.

ເວລາຈັດຕັ້ງການອົບຮົມ

ການຈັດອົບຮົມຂຶ້ນກັບສະຖາບັນທີ່ຈະ :

- ສ້າງເງື່ອນໄຂເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ພະນັກງານມີປະສົບການໃນການສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້ຄວາມ ສາມາດໃນເວລາອົບຮົມ;
- ອຳນວຍຄວາມສະດວກດ້ານລະບຽບການເພື່ອຊ່ອຍສ້າງການປະເມີນດ້ວຍຕົນເອງແລະ ການປະເມີນການອົບຮົມ, ແລະຮັບປະກັນການແລະປ່ຽນຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບຜົນສຳເລັດ ທີ່ໄດ້ມາຢ່າງເປັນປົກກະຕິ;
- ແລະອື່ນໆ.

ຫຼັງຈາກການຈັດອົບຮົມ

ເມື່ອຂັ້ນຕອນຕ່າງໆທີ່ພົວພັນກັບຈັດອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງໄດ້ຈັດແລ້ວ, ໜ່ວຍງານຮັບຜິດ ຊອບການອົບຮົມທີ່ຖືກແຕ່ງຕັ້ງຈາກສະຖາບັນຈະຕ້ອງ:

- ເກັບກຳຄືນ, ແກ້ໄຂແລະຈັດໂດຍການວິເຄາະລະດັບຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານຕໍ່ວິທີການສົ່ງຮັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະໜະພ້ອມທັງຜົນສຳເລັດທີ່ໄດ້ຮັບ (ຫຼືບໍ່);
- ເກັບກຳຄືນ, ໂດຍການວິເຄາະ ລະດັບຄວາມພໍໃຈຂອງຄູ່ຝຶກອົບຮົມຂອງໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບອົບຮົມ ໂດຍອີງໃສ່ການຮິບໂຮມເອົາພະນັກງານແຕ່ລະຂັ້ນມາມາຕອບຄວາມພໍໃຈ;
- ແລະອື່ນໆ.

ຂັ້ນຕອນທີ 5 : ລະບຽບການປະເມີນຜົນການຊີ້ນຳການອົບຮົມ

ການປະເມີນຜົນແນໃສ່ຮັບປະກັນໃຫ້ການອົບຮົມໄດ້ຮັບຜົນດີຕາມທີ່ກຳນົດແລະສາມາດຕີລາຄາໄດ້. ໝາຍຄວາມວ່າສະຖາບັນຕ້ອງສາມາດກວດກາຄວາມມີປະສິດທິພາບ ປະສິດທິຜົນແລະໃຊ້ການໄດ້ຈາກການອົບຮົມທີ່ຈັດຂຶ້ນ. ການປະເມີນຜົນຕ້ອງມີລະບຽບການທີ່ບັນທຶກໄວ້ໃນປຶ້ມຕິດຕາມແລະບົດລາຍງານວິເຄາະຜົນການສຳຫຼວດຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກ ງານຕໍ່ການອົບຮົມ ຄູ່ຝຶກອົບຮົມລວມທັງການຈັດຕັ້ງທີ່ຮັບຜິດຊອບນຳ.

ສະຖາບັນເອງກໍຕ້ອງຮັບປະກັນອີກເລື່ອງການກວດກາການສຳຫຼວດລະດັບຄວາມພໍໃຈ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະໜະທີ່ໄດ້ຮັບ (ຫຼືບໍ່) ພ້ອມທັງກວດກາວ່າພະນັກງານທີ່ຜ່ານການອົບຮົມມາແລ້ວໄດ້ເຂົ້າປະຕິບັດວຽກງານປົກກະຕິໄດ້ອີກນຳ.

ການປະເມີນຜົນມີສອງວິທີດັ່ງນັ້ນ :

- ປະເມີນຜົນໄລຍະສັ້ນ: ເຮັດການວິເຄາະກ່ຽວກັບວິທີການສິດສອນແລະເຄື່ອງມືອຸປະກອນທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການປະຕິບັດເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ສ້າງຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະໜະໃນເວລາປະຕິບັດວຽກງານຕົວຈິງດີ (ຫຼືບໍ່);
- ປະເມີນຜົນເຄິ່ງທາງແລະໄລຍະຍາວ: ຮັບປະກັນການຕີລາຄາຄວາມຈຳເປັນຂອງລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະບຸກຄະລິດສະໜະທີ່ມີຕໍ່ການຊີ້ນຳແລະປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຜົນສຳເລັດໃນການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານໃນເວລາປົກກະຕິ.

ການປະເມີນຜົນແຕ່ລະຄັ້ງຕ້ອງອີງໃສ່ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບແລະປະລິມານທີ່ວາງໄວ້ ຈຶ່ງຕ້ອງເຮັດ

ໃຫ້ຈະແຈ້ງແລະເຂົ້າໃຈງ່າຍ; ຕົວບົ່ງບອກທັງໝົດຈະຊ່ວຍໃຫ້ສະຖາບັນສາມາດຈັດການວາງແຜນການອົບຮົມໃຫ້ຖືກກັບເປົ້າໝາຍ ແລະປະເພດເພື່ອໃຫ້ເປັນໄປຕາມເປົ້າ ໝາຍແລະໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນທີ່ຕ້ອງການ, ແຕ່ເມື່ອເວົ້າລວມແລ້ວແມ່ນຊ່ວຍໃຫ້ຕັດສິນໃຈງ່າຍແລະປະຕິບັດມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດຄິດສ້າງໄດ້.

ບົດລາຍງານປະເມີນຜົນ

ບົດລາຍງານປະເມີນຜົນສາມາດສ້າງຂຶ້ນໄດ້ຕາມແບບຕໍ່ໄປນີ້:

- ລັກສະນະຂອງລະບຽບການຕ້ອງໃຫ້ສາມາດຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນການຊີ້ນຳການອົບຮົມພ້ອມຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບແລະປະລິມານທີ່ກຳນົດໄວ້;
- ການປະເມີນຜົນການອົບຮົມແລະການປະຕິບັດຕົວຈິງການເຄື່ອນໄຫວຕ່າງໆທີ່ນອນໃນຂອບຂອງການອົບຮົມແຕ່ລະດ້ານເຊັ່ນ: ຜົນໄດ້ຮັບ, ການປະຕິບັດງົບປະມານ, ກຳນົດເວລາ, ການສຶກສາຫາສິ່ງທີ່ໃຊ້ຈ່າຍເພີ່ມແລະຜົນກະທົບ. ການປະເມີນຜົນປະກອບມີບົດສະຫຼຸບການເຄື່ອນໄຫວທັງດ້ານຄຸນນະພາບແລະດ້ານປະລິມານ.
- ຖ້າຈຳເປັນ ສ້າງມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງເພື່ອປັບປຸງແລະຊີ້ນຳການອົບຮົມ.

ແຜນປັບປຸງການອົບຮົມ

ການກຳນົດນິຍາມມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງເພື່ອປັບປຸງການອົບຮົມແລະການຊີ້ນຳຕ້ອງສ້າງຂຶ້ນແລະທົບທວນໃຫ້ໂດຍການສົມຖານຈາກຜົນໄດ້ຮັບທີ່ມີແລ້ວ.

ສົມມຸດຖານ ກ: ຖ້າປະຕິບັດຕາມປຶ້ມບັນທຶກວຽກງານໄດ້ດີ ແລະຢາກໃຫ້ການອົບຮົມໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດດີ, ຕ້ອງປະຕິບັດດັ່ງນີ້:

- ປັບປຸງຂໍ້ມູນຕ່າງໆກ່ຽວກັບຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານຂອງສະຖາບັນໃຫ້ເໝາະສົມແຕ່ລະມື້ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າຫາຂໍ້ມູນດ້ານນີ້ແລະບຸກຄະລິດລັກສະນະຂອງພະນັກງານໃນເວລາເຮັດວຽກງານຕົວຈິງໄດ້ງ່າຍ.

ສົມມຸດຖານ ຂ: ຖ້າບໍ່ສາມາດປະຕິບັດຕາມປຶ້ມບັນທຶກວຽກງານໄດ້ດີ ແຕ່ຍັງຕ້ອງການລະຢາກໃຫ້ການອົບຮົມໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດດີ, ຕ້ອງປະຕິບັດດັ່ງນີ້:



- ປະຕິບັດມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງເພື່ອປັບປຸງການອົບຮົມແລະການຊີ້ນຳທີ່ມີແລ້ວ;

- ບັບປຸງຂໍ້ມູນຕ່າງໆກ່ຽວກັບຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານຂອງສະຖາບັນໃຫ້ເໝາະສົມແຕ່ລະມື້ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າຫາຂໍ້ມູນດ້ານນີ້ແລະບຸກຄະລິດສະໜະຂອງພະນັກງານໃນເວລາເຮັດວຽກງານຕົວຈິງໄດ້ງ່າຍ.

ສົມມຸດຖານ ຄ: ຖ້າສາມາດປະຕິບັດຕາມປຶ້ມບັນທຶກວຽກງານໄດ້ດີ ແຕ່ຍັງຕ້ອງການແລະຢາກໃຫ້ການອົບຮົມໄດ້ຮບຜົນສໍາເລັດດີ, ຕ້ອງປະຕິບັດດັ່ງນີ້:

- ປະຕິບັດມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງເພື່ອບັບປຸງການອົບຮົມແລະການຊີ້ນຳທີ່ມີແລ້ວ.

ເຄື່ອງມືປະເມີນຜົນຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວ ບູລິມະສິດດ້ວຍຕົນເອງ

ການປະຕິບັດການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງ  ຈະຊ່ອຍໃຫ້ບັນລຸຜົນການໃນການເຮັດບົດລາຍງາຍການເຄື່ອນໄຫວຂອງສະຖາບັນ, ແລະຍັງຊ່ອຍໃຫ້ກຳນົດທີ່ມາຂອງຂໍ້ບົກຜ່ອງຫຼືອຸປະສັກ, ມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງແບບບູລິມະສິດທີ່ຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການບັບປຸງຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວເຊັ່ນ: ອົງໃສ່ຜົນສໍາເລັດການເຮັດບົດລາຍງານ, ສະຖາບັນກຳນົດແຜນການບັບປຸງ .



Voir glossaire

ໄລຍະນີ້ ມີຄວາມສໍາຄັນສໍາລັບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ ເພາະເປັນໄລຍະທີ່ຈຳເປັນສໍາລັບເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້, ຜົນສໍາເລັດທີ່ໄດ້ຮັບແລະສາມາດຕີລາຄາໄດ້, ເຄື່ອງມືທີ່ຊ່ອຍໃຫ້ປະຕິບັດແຜນການແລະໂອກາດຕ່າງໆທີ່ດຳເນີນເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າກັບການຊີ້ນຳ.

ການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງແມ່ນຖືເປັນການປະກອບສ່ວນຂອງພະນັກງານທັງໝົດເຂົ້າໃນການເຄື່ອນໄຫວເພື່ອບັນລຸຜົນສໍາເລັດ.

ການກຳນົດແລະຈັດຕັ້ງເຄື່ອງມືປະເມີນຜົນຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວດ້ວຍຕົນເອງ ຈຶ່ງຖືເປັນປັດໄຈບູລິມະສິດທີ່ສະຖາບັນເອງຕ້ອງຕັ້ງບັນຫາໄວ້ສອງຢ່າງ:

15. ສະຖາບັນຈະສ້າງເຄື່ອງມືປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງທີ່ຈະຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດເກັບກຳຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ໜ້າເຊື່ອຖືແລະກົມກຽວກັນເພື່ອແກ້ໄຂຂໍ້ບົກຜ່ອງໃນເວລາເຄື່ອນໄຫວໄດ້ແນວໃດ?

16. ສະຖາບັນຈະນຳໃຊ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ເກັບກຳມາໄດ້ນັ້ນ ໄປຊ່ອຍກຳນົດມາດຕະ ການແກ້ໄຂແກ້ໄຂຂໍ້ບົກຜ່ອງແລະປະຕິດສ້າງເຂົາໃນແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວທີ່ເປັນບູລິມະສິດໄດ້ແນວໃດ?

ເປົ້າໝາຍການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງ

ການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງຊ່ອຍໃຫ້ສະຖາບັນເຫັນຈຸດແຕກຕ່າງກັນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ຈຸດສຳຄັນທີ່ເປັນບັນຫາຫຼືອຸປະສັກຕໍ່ຄຸນນະພາບຂອງການເຄື່ອນໄຫວ;
- ຈຸດບໍ່ກົມກຽວກັນ ລະຫວ່າງແຜນພັດທະນະສະຖາບັນກັບແຜນການເຄື່ອນໄຫວທີ່ວາງໄວ້;
- ຈຸດດີແລະຈຸດອ່ອນຂອງລະບົບການຈັດຕັ້ງ;
- ຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການແລະສາມສາດຕິລາຄາໄດ້ກັບຊັບພະຍາກອນທີ່ຈະນຳມາຮັບໃຊ້;
- ແລະອື່ນໆ.

ການຊີ້ນຳການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງ

ທຸກສິ່ງແມ່ນຂຶ້ນກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ ໂດຍໃຫ້ມີການປະສານສົມທົບກັນຢ່າງສະໝິດແໜ້ນກັບຄະນະຊີ້ນຳທີ່ຈະຈັດຕັ້ງກອງປະຊຸມເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະຄວາມຮັບຮູ້ຕໍ່ກັບແຜນການບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຂອງພະນັກງານພາຍໃນສະຖາບັນ. ການນຳຂັ້ນສະຖາບັນຕ້ອງນຳໃຊ້ບາດກ້າວໂດຍອີງໃສ່ມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ວາງໄວ້ແລ້ວ.

ຂັ້ນທີ 1: ການກຳນົດຈຸດບົກຜ່ອງຂອງການເຄື່ອນໄຫວທີ່ເປັນບູລິມະສິດ

ຄວາມຮັບຜິດຊອບແຜນການບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບທີ່ຕິດພັນກັບຄະນະຊີ້ນຳນັ້ນ ຕ້ອງມີການບັນທຶກບັນຫາຕ່າງໆທີ່ຄາດວ່າຈະເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຕ່າງໆໄວ້. ການບັນທຶກແມ່ນອີງໃສ່ການເກັບກຳໄດ້ຈາກຜົນການສຳຫຼວດຄວາມພໍໃຈຂອງພະນັກງານທີ່ໄດ້ເຮັດໄວ້ແລ້ວ. ຍ້ອນເຫັນວ່າການເຄື່ອນໄຫວທີ່ເປັນບູລິມະສິດມີບັນຫາ ຈຶ່ງຕ້ອງມີການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງເພາະບາງບັນຫາທີ່ຫຍຸ້ງຍາກກໍຈຳເປັນຕ້ອງໄຈ້ແຍກໃຫ້ແຈ້ງເພື່ອໃຫ້ຮູ້ແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງບັນຫານັ້ນໃຫ້ໄດ້.

ຂັ້ນຕອນທີ 2 : ການຈັດລະດັບບັນຫາຕາມຄວາມສຳຄັນບູລິມະສິດ

ການຈັດລະດັບບັນຫາຕາມຄວາມສຳຄັນບູລິມະສິດຂຶ້ນກັບວ່າສະຖາບັນຈະກຳນົດເອົາຈຸດໃດເພື່ອໃຫ້ຖືກຕ້ອງກັບເປົ້າໝາຍທີ່ມີຕາມນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການແລະສາມາດຕີລາຄາໄດ້. ເງື່ອນໄຂທີ່ກຳນົດເພື່ອຈັດລະດັບຂອງບັນຫາຕາມຄວາມສຳຄັນບູລິມະສິດຕ້ອງປະຕິບັດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ຄວາມຖີ່ຂອງບັນຫາ, ຄວາມສຳຄັນຂອງຄວາມຫຍຸ້ງຍາກທີ່ພາໃຫ້ການເຄື່ອນໄຫວຕິດຂັດ ແລະອື່ນໆ.

ຂັ້ນຕອນທີ 3: ການປະຕິບັດຕົວຈິງການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງ

ເມື່ອອີງໃສ່ວຽກບູລິມະສິດທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້, ການປະຕິບັດຕົວຈິງການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງຕ້ອງຕາມຫຼັກເຊັ່ນ : ແຕ່ລະຫຼັກຕ້ອງເປັນແບບຟອມດຽວຕາມລັກສະນະດັ່ງນີ້:

- ແຕ່ລະແບບຕ້ອງມີລັກສະນະເປັນວົງຮອບ ທີ່ພົວພັນກັບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະ ພາບເພື່ອປະຕິບັດ. ຕ້ອງມີການກຳນົດເປົ້າໝາຍການເຄື່ອນໄຫວແລະເລືອກເອົາຍຸດທະສາດການປັບປຸງແບບຕໍ່ເນື່ອງໃນລັກສະນະໃດຫຼືການເຄື່ອນໄຫວປະເພດໃດ. ວົງຮອບນັ້ນກໍຕ້ອງ

ມີຄຳຫຼັກເປັນກຸນແຈໄວ້ເພື່ອໃຫ້ພົວພັນກັບການເຄື່ອນໄຫວແຕ່ລະປະເພດ.

- ແຕ່ລະຫຼັກທີ່ຍົກມາມີສາມ (3) ອົງປະກອບທີ່ຖືເປັນອົງປະກອບສຳຄັນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ. ແຕ່ລະອົງປະກອບໄດ້ຜ່ານການວິເຄາະໃນສາມບັນຫາແລະສາມແບບທີ່ມີຄຳຕອບລະອຽດ. ທຸກຄຳຕອບເປີດກວ້າງມີໄວ້ເພື່ອໃຫ້ວິເຄາະຜົນສຳເລັດທີ່ບອກລະດັບ 1 (ອ່ອນຫຼາຍ) ຮອກ 5 (ດີຫຼາຍ).
- ແຕ່ລະສະຖາບັນ ແລະກິດຈະກຳທັງໝົດກໍ່ມີລັກສະນະສະເພາະ, ການຄັດເລືອກຢ່າງເໝາະສົມເອົາຄຳຖາມແບບເປີດກວ້າງແມ່ນໄດ້ມາຈາກໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ. ດັ່ງດຽວກັບຄຳຖາມອື່ນໆທີ່ນຳມາເພີ່ມໃສ່ການວິເຄາະກຳແນໃສ່ເພື່ອປະກອບໃສ່ບົດລາຍງານທົບມວນຄືນ.

ສຳລັບແຕ່ລະຫຼັກ, ການປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບຕ້ອງອີງໃສ່ສິ່ງອ້າງອີງໃສ່(ເອກະສານ) ຊື່ນຳເຊັ່ນ: ນິຕິກຳຫຼືລະບຽບກົດໝາຍ, ເອກະສານທີ່ສະຖາບັນຮຽບຮຽງຂຶ້ນ (ກົດລະບຽບພາຍໃນ, ການບັນທຶກ, ບົດລາຍງານ, ຕາຕະລາງຕິດຕາມການເຄື່ອນໄຫວແລະອື່ນໆ) ທີ່ນອນໃນຂອບເຂດຂໍ້ກຳນົດແລະແຜນພັດທະນາ.

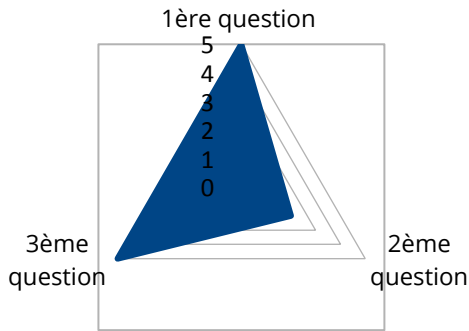
ນອກຈາກການແຕ່ລະຫຼັກ ກໍ່ຄວນປະຕິບັດພຽງຕາມຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບກໍ່ໄດ້ເພື່ອໃຫ້ຮູ້ໄລຍະຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ກັບຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການແລະສາມາດຕີລາຄາໄດ້.

ການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງແມ່ນໂອກາດໜຶ່ງສຳລັບພະນັກງານທັງໝົດກໍ່ຄືຜູ້ທີ່ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບສະເພາະໃນການຕິດຕາມຕົງບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ ແລະເພື່ອເຮັດໃຫ້ໃຊ້ໄດ້ຕະຫຼອດເວລາຈຶ່ງຕ້ອງຈຳເປັນໃຊ້ຕົວບົ່ງບອກໃນຕາຕະລາງຕິດຕາມການເຄື່ອນໄຫວ ເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດຕີລາຄາປະສິດທິພາບການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງວຽກງານການເຄື່ອນໄຫວໃຫ້ບັນລຸຜົນຕາມທີ່ຕ້ອງການ.

ຂັ້ນຕອນທີ 4 : ການປັບປຸງຂໍ້ມູນທີ່ເກັບກຳໄດ້ຄືນ

ຂໍ້ມູນທຸກຢ່າງດ້ານຄຸນນະພາບແລະປະລິມານທີ່ເກັບກຳມາໄດ້ແລ້ວນັ້ນ ຖືເປັນພື້ນຖານອັນສຳຄັນສຳລັບເຮັດບົດລາຍງານຄືນ: 6 ລັກ- 18 ອົງປະກອບ - 54 ຄຳຖາມເປີດກວ້າງ.

ຄຳຖາມ1



ຄຳຖາມ3

ຄຳຖາມ2



ສະຖາບັນເປັນຜູ້ວິເຄາະຂໍ້ມູນຕ່າງໆທີ່ເກັບກຳມາໄດ້ພ້ອມທັງຮັບປະກັນໃຫ້ມີການປັບປຸງຄືນອີກນຳ.

ສະຖາບັນຕ້ອງຮັບປະກັນອີກວ່າຂໍ້ມູນເຫຼົ່ານັ້ນກໍຕ້ອງໃຫ້ມີຄວາມໜ້າເຊື່ອຖືແລະກົມກຽວກັນ ແລະລະອຽດເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດກຳນົດແຜນປັບປຸງໃໝ່ໄດ້. ເພື່ອຢາກໃຫ້ຄົບຖ້ວນຕື່ມ ກໍຍັງຕ້ອງການຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃໝ່ຕື່ມເພື່ອຈະໄດ້ສິ່ງໃໝ່ໆທີ່ຈຳເປັນສຳລັບແກ້ໄຂບັນຫາໃດໜຶ່ງ.

ເຄື່ອງມືປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງ

ຫຼັກ ກ: ແຜນພັດທະນາສະຖາບັນ

ຂອບເຂດກຳນົດດ້ວຍຄຳຫຼັກ

ອ້າງອີງ (ເອກະສານ) ຊື່ນຳ:

ອົງປະກອບຫຼັກ

ອົງປະກອບ ກ.1: ການນຳພາສະຖາບັນ

ອົງປະກອບ ກ.2: ອົບຮົມຄົ້ນຄວ້າແລະນຳໃຊ້

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

ຫຼັກ ຂ: ສະພາບແວດລ້ອມແລະຍຸດທະສາດຄູ່ຮ່ວມມື

ຂອບເຂດກຳນົດດ້ວຍຄຳຫຼັກ

ອ້າງອີງ (ເອກະສານ) ຊື່ນຳ:

ອົງປະກອບຫຼັກ

ອົງປະກອບ ຂ.1: ຄວາມຮູ້ຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມ

ອົງປະກອບ ຂ.2: ຂົງເຂດແລະຜູ້ຮ່ວມມື

ອົງປະກອບ ຂ.3: ຍຸດທະສາດຄູ່ຮ່ວມມື

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

ຫຼັກ ຄ: ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນ

ຂອບເຂດກຳນົດດ້ວຍຄຳຫຼັກ

ອ້າງອີງ (ເອກະສານ) ຊື່ນຳ:

ອົງປະກອບຫຼັກ

ອົງປະກອບ ຄ.1: ຊັບພະຍາກອນການເງິນ

ອົງປະກອບ ຄ.2: ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ອົງປະກອບ ຄ.3: ໂຄງຮ່າງພື້ນຖານ, ອຸປະກອນແລະພາຫະນະ
ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

ຫຼັກ ງ: ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນ

ຂອບເຂດກຳນົດດ້ວຍຄຳຫຼັກ

ອ້າງອີງ (ເອກະສານ) ຊື່ນຳ:

ອົງປະກອບຫຼັກ

ອົງປະກອບ ງ.1: ຈັດອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາຕີ

ອົງປະກອບ ງ.2: ຈັດອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາໂທ

ອົງປະກອບ ງ.3: ຈັດອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາເອກ

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

ຫຼັກ ຈ: ??

ຂອບເຂດກຳນົດດ້ວຍຄຳຫຼັກ

ອ້າງອີງ (ເອກະສານ) ຊື່ນຳ:

ອົງປະກອບຫຼັກ

ອົງປະກອບ ຈ.1: ການຈັດຕັ້ງຄົ້ນຄວ້າ

ອົງປະກອບ ຈ.2: ຊັບພະຍາກອນ

ອົງປະກອບ ຈ.3: ການຊື້ນຳ, ຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

ຫຼັກ ສ: ການຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກແລະເຊື່ອມຕໍ່ອາຊີບ

ຂອບເຂດກຳນົດດ້ວຍຄຳຫຼັກ

ອ້າງອີງ (ເອກະສານ) ຊື່ນຳ:

ອົງປະກອບຫຼັກ

ອົງປະກອບ ສ.1: ຈັດອົບຮົມແຕ່ລະວິຊາຊີບ

ອົງປະກອບ ສ.2: ຈັດເຂົ້າວິຊາຊີບ

ອົງປະກອບ ສ.3: ຕິດຕາມວິຊາຊີບ

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

ຫຼັກ ກ : ແຜນພັດທະນາສະຖາບັນ

ມີອົງປະກອບຫຼາຍຢ່າງເພື່ອຊ່ອຍກຳນົດແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການ

ຖືເປັນອົງປະກອບທີ່ໜຶ່ງແມ່ນການກຳນົດສິ່ງທ້າທາຍທີ່ຄາດຄະເນວ່າ ຈະເປັນອຸປະສັກໃຫ້ແກ່ການບັນລຸເປົ້າໝາຍແລະວຽກງານຕ່າງໆຂອງສະຖາບັນ; ການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າ; ສະພາບວິຊາການພ້ອມທັງເສດຖະກິດສັງຄົມແລະວັດທະນະທຳ.

ສິ່ງທີ່ສອງແມ່ນການປັບປຸງແຜນການພັດທະນາໃຫ້ຖືກກັບເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ໃຫ້ເໝາະສົມ ໂດຍເລີ່ມຈາກຄວາມສະດວກແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການ. ດ້ວຍເຫດນີ້ ຕ້ອງທີ່ການກຳນົດຄວາມສາມາດ, ວິທີການຊີ້ນຳ, ເຄື່ອງມືອຸປະກອນເພື່ອປະກອບເປັນແຫຼ່ງຮັບໃຊ້ແລະນະໂຍບາຍຄູ່ຮ່ວມມືແລະອື່ນໆ.

ເຄື່ອງມືອຸປະກອນຕິດຕາມການເຄື່ອນໄຫວແລະນຳພາໂຄງການທີ່ສ້າງຂຶ້ນພາຍໃຕ້ຂອບຂອງແຜນພັດທະນາຂອງສະຖາບັນນັ້ນ ຖືເປັນອົງປະກອບທີ່ສາມສຳລັບການນຳພາ. ໝາຍຄວາມວ່າຕ້ອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕາມແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບພ້ອມທັງໃຫ້ມີການຕິດຕາມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໃນເວລາຈັດຕັ້ງປະຕິບັດພ້ອມທັງໃຫ້ປັບປຸງແຜນພັດທະນາໄປນຳກໍໄດ້.

ຂອບເຂດຂອງຫຼັກກຳນົດເປັນຄຳສຳຄັນ

ທິດນຳຍຸດທະສາດ ແລະວິໄສທັດ, ລັກສະນະສະເພາະ, ແຜນພັດທະນາ, ແຜນປະຕິບັດຕົວຈິງ, ວິທີການແຕ່ລະໂຄງການ, ການຊີ້ນຳ, ການປັບປຸງແບບຕໍ່ເນື່ອງ, ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ, ຈຸດອ່ອນ, ຈຸດດີ, ການອົບຮົມ, ການຄົ້ນຄວ້າ, ການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບແລະການຮັບສະໝັກງານ, ການປະເມີນຜົນ, ຍຸດທະສາດການສື່ສານ, ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້.

ເອກະສານອ້າງອີງການຊີ້ນຳ

- ແຜນພັດທະນາຂອງສະຖາບັນ (ເປົ້າໝາຍຍຸດທະສາດ, ໜ້າທີ່, ໂຄງການ, ກິດຈະກຳແລະອື່ນໆ)
- ແຜນການເຄື່ອນໄຫວ (ເປົ້າໝາຍ, ແຫຼ່ງເອກະສານຮັບໃຊ້, ຜົນໄດ້ທີ່ຕ້ອງການ)
- ການບັນທຶກກ່ຽວກັບນະຍໂບາຍຄຸນນະພາບ
- ບັນທຶກນະໂຍບາຍການສື່ສານ: ເປົ້າໝາຍ, ເຄື່ອງຮັບໃຊ້, ຜົນທີ່ຕ້ອງການ, ອຸປະກອນຕິດຕາມແລະອື່ນໆ.

- ບັນທຶກຍຸດທະສາດການອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ບັນທຶກຍຸດທະສາດໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າ
- ແຜນສື່ສານພາຍໃນແລະພາຍນອກ: ເປົ້າໝາຍ, ເຄື່ອງຮັບໃຊ້, ຜົນທີ່ຕ້ອງການ, ອຸປະກອນຕິດຕາມ
- ເຄື່ອງມືສື່ສານ
- ສຳຫຼວດຜົນກະທົບກ່ຽວກັບເຄື່ອງມືສື່ສານ

ອົງປະກອບຫຼັກ

ອົງປະກອບ ກ.1: ການນຳພາສະຖາບັນ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ທິດນຳຍຸດທະສາດ (ຊັບພະຍາກອນ, ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ, ສິ່ງທ້າທາຍ)

ກ.1.1 ສະຖາບັນຈະແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ເປັນສິ່ງທ້າທາຍຂອງທິດນຳຍຸດທະສາດ ແລະທັດສະນະວິໄສ ຂອງຕົນປະກົດເປັນຈິງໄດ້ແນວໃດ?



Voir glossaire

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະແກ້ໄຂທິດນຳຍຸດທະສາດໃຫ້ຈະແຈ້ງໃນແຜນພັດທະນາໄດ້ແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະກຳນົດທິດນຳຍຸດທະສາດທີ່ສຳຄັນໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງແລະໂອກາດຂອງສະພາບແວດລ້ອມຂອງຕົນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະກຳນົດທິດນຳຍຸດທະສາດທີ່ແຕກຕ່າງກັນເພື່ອໃຫ້ກົມກຽວກັນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນເຫັນວ່າຈະບັບປຸງຫຼືສ້າງສິ່ງລັກສະນະສະເພາະແລະພາບລວມໃໝ່ຂອງຕົນຂຶ້ນແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ວາງແຜນການ (ແຜນພັດທະນາແລະແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ)

ກ.1.2 ແຜນພັດທະນາແລະແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຈະອີງໃສ່ບົນພື້ນຖານເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້, ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນສຳຄັນແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕີລາຄາໄດ້ແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະກຳນົດແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງທີ່ມີໄລຍະປະຕິບັດແບບບໍ່ມີກຳນົດໃນແຜນພັດທະນາຂອງຕົນແນວໃດ?

- ສະຖາບັນຈະອີງໃສ່ເປົ້າໝາຍໃດແລະວິທີການໃດແລະເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນສໍາເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້ທັງໃນໄລຍະສັ້ນ, ກາງ ແລະຍາວ ໃຫ້ແຕ່ລະໂຄງການ?
- ສະຖາບັນຈະອີງໃສ່ການຊີ້ນຳໃດເພື່ອວາງເປົ້າໝາຍ, ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນສໍາຄັນແລະຜົນສໍາເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້ໃຫ້ແຕ່ລະໂຄງການ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບ (ວິທີການແຕ່ລະຂະບວນການ)

ສA.1.3 ຈະອີງໃສ່ວິທີການຕິດຕາມແລະປັບປຸງແບບຕໍ່ເນື່ອງໃດເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົງຈິງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະມີວິທີການຕິດຕາມແບບໃດເພື່ອເຮັດໃຫ້ແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບເຊື່ອມເຂົ້າກັບການນໍາພາລວມຂອງສະຖາບັນ?
- ສະຖາບັນຈະມີວິທີການຕິດຕາມການປະສານງານກັນພາຍໃນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນມີວິທີການຕິດຕາມແຜນປັບປຸງແຜນການເຄື່ອນໄຫວປົກກະຕິແນວໃດ?
- ສະຖາບັນມີວິທີການຕິດຕາມໃດເພື່ອກຳນົດຈຸດດີແລະຈຸດອ່ອນຂອງຕົນ?
- ສະຖາບັນອີງໃສ່ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບເພື່ອວັດແທກວິທີການຕິດຕາມນໍາພາແຜນການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕົນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະເຫັນວ່າຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບເປັນວິທີການທີ່ສາມາດນໍາໃຊ້ໄດ້ໃນສະຖາບັນໄດ້ແນວໃດ?

ການເວີເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ1: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
A.1.1		
A.1.2		
A.1.3		

* ການເວີເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ອົງປະກອບ ກ.2 : ການອົບຮົມ, ຄົ້ນຄວ້າແລະການຮັບເຂົ້າວຽກງານ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການອົບຮົມ (ລະດັບປະລິນຍາຕີ, ໂທແລະເອກ)

ກ.2.1 ສະຖາບັນຈະກຳນົດທິດນຳການອົບຮົມເຂົ້າໃນແຜນຍຸດທະສາດຂອງຕົນແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະຈັດການອົບຮົມເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາຂອງຕົນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະສ້າງແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຂອງການອົບຮົມໃນແຕ່ລະດັບແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະວາງເປົ້າໝາຍແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕີລາຄາໄດ້ສຳລັບການອົບຮົມແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການຄົ້ນຄວ້າ

ກ.2.2 ສະຖາບັນຈະກຳນົດທິດທາງຍຸດທະສາດດ້ານການຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະກຳນົດແຜນການຄົ້ນຄວ້າເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາສະຖາບັນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະກຳນົດແຜນການເຄື່ອນໄຫວສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະກຳນົດເປົ້າໝາຍແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕີລາຄາໄດ້ສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການຮັບສະໝັກງານແລະການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບ

ກ.2.3 ສະຖາບັນຈະເຮັດການຮັບສະໝັກງານແລະການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບເປັນທິດນຳຍຸດທະສາດຂອງຕົນແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະເຮັດການຮັບສະໝັກງານແລະການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບໃຫ້ເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາຂອງຕົນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະເຮັດການຮັບສະໝັກງານແລະການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບໃຫ້ເຂົ້າໃນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕົນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະຕັ້ງເປົ້າໝາຍແລະຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້ແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ1: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
A.2.1		
A.2.2		
A.2.3		


* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະຕິບັດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ອົງປະກອບ ກ.3: ການຊີ້ນຳ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ວິທີການສຳລັບໂຄງການ

ກ.3.1 ສະຖາບັນຈະກຳນົດເປົ້າໝາຍ, ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນທີ່ເໝາະສົມແລະຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕິລາຄາໄດ້ໃສ່ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະສ້າງແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງໂດຍບໍ່ມີກຳນົດເວລາໃສ່ແຜນພັດທະນາແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະອີງໃສ່ຕົວບົ່ງບອກທີ່ສາມາດຕິລາຄາໄດ້ໃສ່ແຜນເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະອໍານວຍຄວາມສະດວກຫຍັງເພື່ອເຮັດໃຫ້ແຜນເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕິລາຄາໄດ້ ?
- ສະຖາບັນຈະກຳນົດແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນທີ່ເໝາະສົມຫຍັງໃສ່ແຜນເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການຊີ້ນຳ (ຊັບພະຍາກອນ, ການຕິດຕາມ, ການປະເມີນຜົນ)

ກ.3.2 ສະຖາບັນຈະວາງແຜນຊີ້ນຳຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນທີ່ກົມກຽວກັບເປົ້າໝາຍ ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນແລະຜົນສຳເລັດຫຍັງໃນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະຮັບປະກັນໃຫ້ໜ່ວຍງານຕ່າງໆພາຍໃນສຳພັນກັນເພື່ອປະຕິບັດແຜນຊີ້ນຳລວມແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະກຳນົດຄວາມສາມາດຂອງພະນັກໄດ້ຢ່າງຈະແຈ້ງແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະຖືເອົາສິ່ງໃດເພື່ອສ້າງຄວາມເໝາະສົມໃຫ້ແກ່ເປົ້າໝາຍແລະຜົນສຳເລັດ (ປະສິດທະພາບ) ໃຫ້ແກ່ການຊີ້ນຳ?
- ສະຖາບັນຈະຖືເອົາສິ່ງໃດເພື່ອສ້າງຄວາມເໝາະສົມໃຫ້ແກ່ແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນແລະຜົນສຳເລັດ (ປະສິດທະພາບ) ໃຫ້ແກ່ການຊີ້ນຳ?
- ສະຖາບັນຍຶດຖືເອົາສິ່ງໃດບັນລຸຜົນໃນອະນາຄົດ ໃຫ້ແກ່ໜ້າທີ່ຂອງການຊີ້ນຳ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການສື່ສານ

ກ.3.3 ຈະປັບການສື່ສານໃຫ້ເຂົ້າກັບເປົ້າໝາຍຂອງແຜນພັດທະນາແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ຈະປັບການສື່ສານໃຫ້ເຂົ້າກັບເປົ້າໝາຍຂອງແຜນພັດທະນາແນວໃດ?
- ຍຸດທະສາດການສື່ສານຈະເຮັດໃຫ້ສະຖາບັນມີຄວາມສົນໃຈໄດ້ແນວໃດ?
- ຍຸດທະສາດການສື່ສານຈະດຶງດູດຄວາມສົນໃຈໃຫ້ມວນຊົນທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍແນວໃດ- ຜູ້ສະໝັກ, ນັກສຶກສາ, ນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ, ຄູອາຈານ, ນັກຄົ້ນຄວ້າ, ຄູ່ຮ່ວມມືທາງວິຊາການແລະເສດຖະກິດສັງຄົມ, ຜູ້ອຸປະຖຳທຶນ, ການຈັດຕັ້ງສັງຄົມແລະອື່ນໆ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ1: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
A.3.1		
A.3.2		
A.3.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນະໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະຕິບັດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

- ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດທີ່ພົວພັນກັບຄວາມຕ້ອງການທາງສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖາບັນ/ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດ
- ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດທີ່ພົວພັນກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງສະເພາະ/ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດທີ່ຕອບສະໜອງກັບວຽກບູລິມະສິດໃໝ່ໆ/ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຕາມເປົ້າໝາຍໄລຍະສັ້ນ/ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຕາມເປົ້າໝາຍໄລຍະກາງ/ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຕາມເປົ້າໝາຍໄລຍະຍາວ/ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງການອົບຮົມ/ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງການຄົ້ນຄວ້າ/ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດ
- ຈຳນວນແຜນເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງການຫັນເຂົ້າວິຊາຊີບ/ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດ
- ຈຳນວນແຜນເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຂອງເຄື່ອງມືຕິດຕາມ/ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດ
- ຈຳນວນເຄື່ອງມືຕິດຕາມແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ/ຈຳນວນທິດທາງຍຸດທະສາດ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຕາມເຄື່ອງມືຕິດຕາມທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດປັບປຸງ/ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຕາມເຄື່ອງມືຕິດຕາມ
- ຈຳນວນການອົບຮົມໃນແຜນພັດທະນາ/ຈຳນວນການອົບຮົມ
- ຈຳນວນການອົບຮົມໃນທິດທາງຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນ/ຈຳນວນການອົບຮົມ
- ຈຳນວນການອົບຮົມໃນລະດັບປະລິນຍາທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍ/ຈຳນວນການອົບຮົມ
- ຈຳນວນການອົບຮົມໃນລະດັບປະລິນຍາໂທທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍແລະຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້/ຈຳນວນການອົບຮົມ
- ຈຳນວນການອົບຮົມໃນລະດັບປະລິນຍາເອກທີ່ເປັນເປົ້າໝາຍແລະຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້/ຈຳນວນການອົບຮົມ
- ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ຕິດພັນກັບແຜນພັດທະນາ/ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ


- ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ຕິດພັນກັບທິດທາງຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນ/ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ປະກາດເປັນເປົ້າໝາຍແລະຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້/ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງສຳລັບການຮັບສະໝັກງານແລະການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບ/ຈຳນວນແຜນການປະຕິບັດຕົວຈິງລວມ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງສຳລັບການຮັບສະໝັກງານແລະການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບຕາມທິດທາງຍຸດທະສາດ/ຈຳນວນແຜນການປະຕິບັດຕົວຈິງ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງສຳລັບການຮັບສະໝັກງານແລະການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບທີ່ປະກາດເປັນເປົ້າໝາຍແລະຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້/ຈຳນວນແຜນການປະຕິບັດຕົວຈິງ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງທີ່ອີງໃສ່ຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້/ຈຳນວນແຜນການປະຕິບັດຕົວຈິງ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງທີ່ກຳນົດຊັບພະຍາກອນທີ່ເໝາະສົມ/ຈຳນວນແຜນການປະຕິບັດຕົວຈິງ
- ຈຳນວນຄະນະຊີ້ນຳຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນທີ່ພົວພັນກັບຜູ້ປະຕິບັດແຕ່ລະຂັ້ນ/ຈຳນວນຄະນະຊີ້ນຳຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນລວມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນຄະນະຊີ້ນຳຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນສະເພາະກັບຄວາມສາມາດ/ຈຳນວນຄະນະຊີ້ນຳຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນລວມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນຄະນະຊີ້ນຳຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນທີ່ຮັບຜິດຊອບການບັນລຸເປົ້າໝາຍແລະຊັບພະຍາກອນການປະເມີນຜົນສຳເລັດ/ຈຳນວນຄະນະຊີ້ນຳຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນລວມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວການສື່ສານທີ່ອີງໃສ່ແຜນພັດທະນາ/ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວສື່ສານລວມ
- ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວການສື່ສານທີ່ສົ່ງເສີມໃຫ້ແກ່ການອົບຮົມ/ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວສື່ສານລວມ
- ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວການສື່ສານທີ່ສົ່ງເສີມຄວາມສາມາດໃນການຄົ້ນຄວ້າ/ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວສື່ສານລວມ

- ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວການສື່ສານທີ່ແນໃສ່ຜູ້ຮັບສະໝັກວຽກຫຼັກ/ຈຳນວນການ ເຄື່ອນໄຫວສື່ສານລວມ
- ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວການສື່ສານທີ່ແນໃສ່ດຶງດູດຄວາມສົນໃຈຂອງສາກົນ/ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວສື່ສານລວມ
- ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວການສື່ສານທີ່ໃສ່ຊຸກຍູ້ໃຫ້ນັກສຶກສາທີ່ເຂົ້າໃໝ່ແລະຮຽນສຳເລັດໄປພ້ອມທັງພະນັກງານອີກນຳ/ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວສື່ສານລວມ.

ຫຼັກ ຂ : ສະພາບແວດລ້ອມແລະຍຸດທະສາດຮ່ວມມື

ປັດຈຸບັນ ການຮ່ວມມືແມ່ນເງື່ອນໄຂສຳຄັນທັງໃນລະດັບປະເທດ ພາກພື້ນແລະສາກົນໂດຍສະເພາະການອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າຂອງສະຖາບັນໃດໜຶ່ງ. ສິ່ງທ້າທາຍທາງວິທະຍາ ສາດແລະສັງຄົມສຳລັບການສຶກສາຊັ້ນສູງແລະການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບການລະດົມຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆທີ່ມີ (ບຸກຄະລາກອນ, ການເງິນ, ວັດຖຸອຸປະກອນ ເຕັກໂນໂລຊີແລະໂຄງລ່າງພື້ນຖານ) ພາຍໃນແລະພາຍນອກຂອງສະຖາບັນ. ທັງໝົດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນສຳສະຖາບັນທີ່ຈະຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ເຄື່ອນໄຫວໃນການຮ່ວມມືກັນຂຶ້ນ ເພື່ອຈະຊ່ວຍໃຫ້ເຂົ້າໃຈກັນດີຂຶ້ນໃນການແລກປ່ຽນຄວາມຄິດຄວາມເຫັນຕໍ່ບັນຫາເພື່ອແກ້ໄຂແລະແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້ຮ່ວມກັນ.

ຂອບເຂດຂອງຫຼັກທີ່ກຳນົດເປັນຄຳສຳຄັນ

ສະພາບແວດລ້ອມທາງວິຊາການ, ເສດຖະກິດສັງຄົມ ສິ່ງທ້າທາຍເສດຖະກິດສັງຄົມ ການວິເຄາະສະພາບແວດລ້ອມ, ຄວາມສາມາດຂອງຫົວຄິດປະດິດສ້າງ ຂົງເຂກຊ່ວງຊານ ນະໂຍບາຍດ້ານພາສາ ຂົງເຂດບູລິມະສິດ ການຮ່ວມມືບູລິມະສິດ ແຜນການເຄື່ອນໄຫວ ການຮັບສະໝັກງານ ການຫົນສູ່ວິຊາຊີບ ຄູ່ຮ່ວມມື ຍຸດທະສາດຮ່ວມມື ຄວາມເປັນເອກະລາດ, ຄວາມສາມາດໃນການປະດິດສ້າງ ການຊອກຫາແຫຼ່ງທຶນ  ຍຸດທະສາດການສື່ສານ ຄວາມຮັບຮູ້ ຄວາມກວ້າງຂວາງ .

ເອກະສານອ້າງອີງການຊີ້ນຳ

- ນິຕິກຳແລະລະບຽບການ
- ແຜນພັດທະນາຂອງສະຖາບັນ(ໜ້າທີ່, ຫຼັກການ, ກິດຈະກຳອື່ນໆ)



Voir glossaire

- ການນຳພາວິຊາການ (ກົດລະບຽບ, ເອກະສານລະບຽບການ...)
- ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ
- ຍຸດທະສາດການຄົ້ນຄວ້າ
- ນະໂຍບາຍການຮ່ວມມື
- ບັນຊີການພົວພັນ/ຄູ່ຮ່ວມມືດ້ານວິຊາການແລະສັງຄົມ
- ສົນທິສັນຍາຄູ່ຮ່ວມມື
- ເຄື່ອງມືຕິດຕາມ
- ການວິເຄາະສະພາບແວດລ້ອມທາງວິຊາການ
- ການວິເຄາະສິ່ງທ້າທາຍທາງເສດຖະກິດສັງຄົມ

ອົງປະກອບຫຼັກ

ອົງປະກອບ 2.1: ຄວາມຮູ້ຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ສະພາບແວດລ້ອມສະຖາບັນ

2.1.1 ສະຖາບັນເຫັນບັນຫາໃດສຳຄັນສຳລັບແຜນພັດທະນາຂອງຕົນ, ຄວາມຫຼາກຫຼາຍມີຕີ (ນະໂຍບາຍ, ເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ-ວັດທະນະທຳ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ສະພາບແວດລ້ອມ, ນິຕິກຳ) ຂອງສະພາບແວດລ້ອມ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນມີຄວາມສາມາດທີ່ຈະວິເຄາະສະພາບແວດລ້ອມໄດ້ທຸກມິຕິບໍ?
- ສະຖາບັນເຫັນວ່າການວິເຄາະຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການພັດທະນານາບໍ?
- ສະຖາບັນເຫັນວ່າການວິເຄາະຈະອຳນວຍຄວາມສະດວກທີ່ພົວພັນກັນລະຫວ່າງວິທະຍາສາດ (ການອົບຮົມແລະຄົ້ນຄວ້າ) ສັງຄົມແລະວັດທະນະທຳບໍ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ : ເຄື່ອງມືຕິດຕາມ

2.1.2 ສະຖາບັນຈະອຳນວຍຄວາມສະດວກເລື່ອງເຄື່ອງມືຕິດຕາມແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະນຳເອົາການວິເຄາະວິວັດທະນາການສະພາບແວດລ້ອມເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງ

ແລະການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕົນແນວໃດ?

- ສະຖາບັນເຫັນວ່າຄວາມພິດພາດຂອງວິວັດທະນາການຂອງແຜນເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຂອງຕົນແນວໃດ?
- ເຄື່ອງມືຕິດຕາມຈະນຳໃຊ້ເພື່ອກຳນົດແລະໃນຂະບວນການອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າບູລິມະສິດແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ຄວາມອາດສາມາດການປະດິດສ້າງ

ຂ.1.3 ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຈະເຮັດໃຫ້ຄວາມອາດສາມາດການປະດິດສ້າງ ຍົກລະດັບສູງຂຶ້ນສຳລັບສະຖາບັນບໍ່?



Voir glossaire

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ແຜນເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຈະເຮັດໃຫ້ຄວາມອາດສາມາດການປະດິດສ້າງ ຍົກລະດັບສູງຂຶ້ນສຳລັບການອົບຮົມຂອງສະຖາບັນບໍ່?
- ແຜນເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຈະເຮັດໃຫ້ຄວາມອາດສາມາດການປະດິດສ້າງ ຍົກລະດັບການຄົ້ນຄວ້າສູງຂຶ້ນບໍ່?
- ແຜນເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຈະເຮັດໃຫ້ຄວາມອາດສາມາດການປະດິດສ້າງ (ວິທີການ ໃໝ່, ເຄື່ອງຄອມພິວເຕີແລະການນຳໃຊ້, ເຕັກໂນໂລຊີ, ພາສາອົບຮົມ, ພາສາຄົ້ນຄວ້າ ອື່ນໆ) ຍົກລະດັບການຄົ້ນຄວ້າສູງຂຶ້ນບໍ່?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ1: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
B.1.1		
B.1.2		
B.1.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ອົງປະກອບ ຂ.2: ຂົງເຂດແລະຄູ່ຮ່ວມມື

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການກຳນົດຂົງເຂດກັບຄູ່ຮ່ວມມືທີ່ໃຊ້ໄດ້

ຂ.2.1 ແຜນພັດທະນາຈະກຳນົດເອົາຂົງເຂດໃດກັບຄູ່ຮ່ວມມື?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ແຜນພັດທະນາຈະອີງໃສ່ການຊີ້ນຳນຳພາສຳລັບຄູ່ຮ່ວມມືແນວໃດ?
- ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຈະອີງໃສ່ການອົບອົມປະເພດໃດກັບຄູ່ຮ່ວມມື?
- ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຈະອີງໃສ່ການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຫຍັງກັບຄູ່ຮ່ວມມື?
- ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຈະອີງໃສ່ການຮັບສະໝັກງານແລະການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບແນວໃດກັບຄູ່ຮ່ວມມື?
- ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຈະອີງໃສ່ຊັບພະຍາກອນດ້ານວັດຖຸແລະການກໍ່ສ້າງໂຄງລ່າງຫຍັງກັບຄູ່ຮ່ວມມື?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການກຳນົດຄູ່ຮ່ວມມື

ຂ.2.2 ສະຖາບັນຈະກຳນົດຄູ່ຮ່ວມມືຕາມເປົ້າໝາຍຂອງແຜນພັດທະນາແລະແຜນການ ເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະກຳນົດຄວາມຕ້ອງການ, ຜົນປະໂຫຍດແລະສິດທິກັບຄູ່ຮ່ວມມືແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະນຳເອົາຄວາມຕ້ອງການເຂົ້າໃນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຂອງຕົນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະວິເຄາະຜົນກະທົບຂອງການເລືອກແລະກຳນົດຄວາມຕ້ອງການທີ່ມີຕໍ່ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຂອງຕົນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງກັບຄູ່ຮ່ວມມືຂອງຕົນແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການປຶກສາຫາລືກັບຄູ່ຮ່ວມມື

ຂ.2.3 ສະຖາບັນຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການປຶກສາຫາລືກັບຄູ່ຮ່ວມມືແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ:

- ການປຶກສາຫາລືກັນຈະອໍານວຍຄວາມສະດວກຫຍັງໃຫ້ແກ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຄູ່ຮ່ວມມືກັບສະຖາບັນ?
- ການປຶກສາຫາລືກັນຈະມີອຸປະສັກຫຍັງຕໍ່ປະສິດທິພາບ, ປະສິດທິຜົນແລະການໃຊ້ການໄດ້ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການເຄື່ອນໄຫວ?
- ການປຶກສາຫາລືກັນຈະອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການປ້ອງກັນແລະການແກ້ໄຂບັນຫາແນວໃດ?
- ການປຶກສາຫາລືຈະຊ່ວຍສ້າງຄວາມໂປ່ງໃສໃນການຕັດສິນໃຈກິດຈະກຳຂອງສະຖາບັນແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ1: ແຕ່ 1-5	ສະລຸບຜົນບັນທຶກ
B.2.1		
B.2.2		
B.2.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນະໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.


ອົງປະກອບ 2.3: ຍຸດທະສາດຄູ່ຮ່ວມມື

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ຊັບພະຍາກອນຈາກຄູ່ຮ່ວມມື

2.3.1 ສະຖາບັນຈະກຳນົດຊັບພະຍາກອນຈາກຄູ່ຮ່ວມມືໂດຍໃຫ້ມີຄວາມກົມກຽວກັບແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ :

- ສະຖາບັນຈະກຳນົດຊັບພະຍາກອນຈາກຄູ່ຮ່ວມມືແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະເຮັດໃຫ້ຊັບພະຍາກອນຈາກຄູ່ຮ່ວມມືກົມກຽວກັບແຜນການແນວໃດ?
- ສະຖາບັນເຫັນວ່າຊັບພະຍາກອນຈາກຄູ່ຮ່ວມມືພຽງພໍບໍ?
- ສະຖາບັນເຫັນວ່າຊັບພະຍາກອນຈາກຄູ່ຮ່ວມມືມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະໝູນໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຈາກຄູ່ຮ່ວມມືແນວໃດ?

- ສະຖາບັນເຫັນວ່າຊັບພະຍາກອນຈາກຄູ່ຮ່ວມມື ຈະຊ່ອຍປັບປຸງໃຫ້ສະຖາບັນມີຄວາມເອກະລາດແນວໃດ?
- ສະຖາບັນເຫັນວ່າຊັບພະຍາກອນຈາກຄູ່ຮ່ວມມືຈະຊ່ອຍປັບປຸງ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນ (ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ການເງິນ, ການກໍ່ສ້າງໂຄງລ່າງ, ການສ້າງເຄືອຂ່າຍແລະອື່ນໆ) ໄດ້ແນວໃດ?
- ສະຖາບັນເຫັນວ່າຊັບພະຍາກອນຈາກຄູ່ຮ່ວມມື ຈະປະກອບສ່ວນປັບປຸງຄວາມສາມາດຫົວຄິດປະດິດສ້າງ  : ປະດິດສ້າງການສິດສອນ, ການນໍາໃຊ້ເຄື່ອງມືຄອມພິວເຕີເຂົ້າໃນການສຶກສາ, ຫົວຂໍ້ຄົ້ນຄວ້າ, ການນໍາພາຂັ້ນມະຫາວິທະຍາໄລແລະອື່ນໆ) ໄດ້ແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະພັດທະນາບາດກ້າວການຊອກຫາທຶນນໍາຄູ່ຮ່ວມມື ໄດ້ແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ຄວາມກົມກຽວແລະການເພີ່ມຄູ່ຮ່ວມມື

ຂ.3.2 ສະຖາບັນຈະສ້າງຄວາມກົມກຽວແລະການເພີ່ມຄູ່ຮ່ວມມືເຂົ້າໃນແຜນພັດທະນາຂອງຕົນໄດ້ແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ :

- ສະຖາບັນຈະກໍານົດການປະກອບສ່ວນຫຼາຍປະເພດສໍາລັບຄູ່ຮ່ວມມືໄດ້ຢ່າງຈະແຈ້ງແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະກໍານົດປະເພດຄູ່ຮ່ວມມື (ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງແລະການຄົ້ນຄວ້າ, ອົງການຈັດຕັ້ງລະຫວ່າງປະເທດພາກພື້ນແລະສາກົນ, ບໍລິສັດ, ລັດ, ມູນນິທິແລະອື່ນໆ) ໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບແລະສອດຄ່ອງກັບແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຂອງຕົນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະປັບປຸງຄວາມເປັນເອກະລາດກັບຄູ່ຮ່ວມມື ໄດ້ແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະປັບປຸງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນ (ບຸກຄະລາກອນ, ການເງິນ, ໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ການສ້າງເຄືອຂ່າຍແລະອື່ນໆ) ກັບຄູ່ຮ່ວມມືໄດ້ແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະປັບປຸງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຫົວຄິດປະດິດສ້າງ ກັບຄູ່ຮ່ວມມື ໄດ້ແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການສື່ສານກັບຄູ່ຮ່ວມມື

ຂ.3.3 ສະຖາບັນຈະຍົກສູງຍຸດທະສາດການສື່ສານ ກັບຄູ່ຮ່ວມມືໄດ້ແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ :

- ຍຸດທະສາດການສື່ສານຈະປະກອບສ່ວນຢ່າງເປັນຈິງກັບສະຖາບັນແລະຄູ່ຮ່ວມມືແນວໃດ?
- ຍຸດທະສາດການສື່ສານຈະປະກອບສ່ວນໃນການດຶງດູດຄວາມສົນໃຈໃຫ້ສະຖາບັນແນວໃດ?
- ຍຸດທະສາດການສື່ສານຈະປະກອບສ່ວນສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ແລະຊື່ສຽງຕໍ່ສະຖາບັນແລະຄູ່ຮ່ວມມືແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ1: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
B.3.1		
B.3.2		
B.3.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະຕິບັດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

- ຈຳນວນພະນັກງານຮັບຜິດຊອບວິເຄາະສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖາບັນ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານ
- ຈຳນວນພະນັກງານຮັບຜິດຊອບສຶກສາຄວາມຕ້ອງການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານ
- ຈຳນວນພະນັກງານຮັບຜິດຊອບບົດລາຍງານວິທະຍາສາດ ສັງຄົມວັດທະນະທຳ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານ
- ຈຳນວນພະນັກງານຮັບຜິດຊອບເຄື່ອງມືຕິດຕາມການວິເຄາະການຂະຫຍາຍຕົວທາງສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖາບັນ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານ

- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ເຄື່ອງມືຕິດຕາມ/ຈຳນວນລວມແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ
- ຈຳນວນການອົບຮົມອີງໃສ່ເຄື່ອງມືຕິດຕາມ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມ
- ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າອີງໃສ່ເຄື່ອງມືຕິດຕາມ/ຈຳນວນລວມໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແລະ/ຫຼືເຄື່ອງມືປະດິດສ້າງ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມ
- ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແລະ/ຫຼືເຄື່ອງມືປະດິດສ້າງ/ຈຳນວນລວມໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນພະແນກການບໍລິຫານຫຼືເຕັກນິກທີ່ຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແລະ/ຫຼືເຄື່ອງມືປະດິດສ້າງ/ຈຳນວນລວມພະແນກການບໍລິຫານຫຼືເຕັກນິກ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄູ່ຮ່ວມມືສຳລັບການນຳພາ/ຈຳນວນ ລວມແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄູ່ຮ່ວມມືສຳລັບການນຳພາ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄູ່ຮ່ວມມືສຳລັບການອົບຮົມ/ຈຳນວນ ລວມແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄູ່ຮ່ວມມືສຳລັບການອົບຮົມ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄູ່ຮ່ວມມືສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າ/ຈຳນວນ ລວມແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄູ່ຮ່ວມມືສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄູ່ຮ່ວມມືສຳລັບການທັນສູ່ວິຊາຊີບ/ຈຳນວນລວມແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄູ່ຮ່ວມມືສຳລັບການທັນສູ່ວິຊາຊີບ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄູ່ຮ່ວມມືສຳລັບຊັບພະຍາກອນຮັບໃຊ້ແລະໂຄງລ່າງພື້ນຖານ/ຈຳນວນລວມແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄູ່ຮ່ວມມືສຳລັບຊັບພະຍາກອນຮັບໃຊ້ແລະໂຄງລ່າງພື້ນຖານ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄວາມຕ້ອງການ, ຜົນປະໂຫຍດແລະສິດທິຄູ່ຮ່ວມມື/ຈຳນວນລວມແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ
- ຈຳນວນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ຄູ່ຮ່ວມມືສຳລັບພາກສ່ວນເຂົ້າຮ່ວມປະຕິບັດ/ຈຳນວນລວມແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ
- ຈຳນວນການປະຊຸມກັບພາກສ່ວນເຂົ້າປະຕິບັດໃນສາມປີຜ່ານມາ/ຈຳນວນການປະຊຸມກັບພາກສ່ວນເຂົ້າຮ່ວມປະຕິບັດໃນສາມປີຜ່ານມາ

- ຈຳນວນການເກີດຂໍ້ຂັດແຍ່ງໃນໂອກາດຕ່າງເວລານຳພາໃນປີຜ່ານມາ/ຈຳນວນວິທີການເກີດຂໍ້ຂັດແຍ່ງໃນໂອກາດຕ່າງເວລານຳພາໃນສາມປີຜ່ານມາ
- ຈຳນວນການຈັດກອງປະຊຸມທີ່ມີການເຜີຍແຜ່ໃຫ້ພາຍນອກຮັບຮູ້/ຈຳນວນລວມກອງປະຊຸມຂອງສະຖາບັນ
- ມູນຄ່າດ້ານການເງິນທີ່ຮັບຈາກຄູ່ຮ່ວມມື/ມູນຄ່າລວມດ້ານການເງິນຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນເວລາເຕັມທີ່ມອບໝາຍໃຫ້ຄູ່ຮ່ວມມື/ຈຳນວນລວມເວລາເຕັມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ມອບໝາຍໃຫ້ຊອກຫາທຶນນຳຄູ່ຮ່ວມມື/ຈຳນວນລວມພະນັກງານຂອງສະຖາບັນ
- ມູນຄ່າດ້ານການເງິນທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃສ່ການປະດິດສ້າງທີ່ໄດ້ຈາກຄູ່ຮ່ວມມື/ມູນຄ່າດ້ານການເງິນທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃສ່ການປະດິດສ້າງ
- ຈຳນວນຄູ່ຮ່ວມມືທີ່ສອດຄ່ອງກັບແຜນເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ/ຈຳນວນລວມຄູ່ຮ່ວມມື
- ຈຳນວນຄູ່ຮ່ວມມືຕົວຈິງພາຍໃນປະເທດ/ຈຳນວນລວມຄູ່ຮ່ວມມື
- ຈຳນວນຄູ່ຮ່ວມມືຕົວຈິງກັບສະຖາບັນເອກະຊົນ/ຈຳນວນລວມຄູ່ຮ່ວມມື
- ຈຳນວນຄູ່ຮ່ວມມືຕົວຈິງກັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງແລະການຄົ້ນຄວ້າອື່ນໆ/ຈຳນວນລວມຄູ່ຮ່ວມມື
- ຈຳນວນຄູ່ຮ່ວມມືຕົວຈິງກັບຄູ່ຮ່ວມມືສາກົນ/ຈຳນວນລວມຄູ່ຮ່ວມມື
- ຈຳນວນສົນທິສັນຍາທີ່ມີກັບຄູ່ຮ່ວມມືຕົວຈິງ/ຈຳນວນລວມສົນທິສັນຍາທີ່ກຳລັງປະຕິບັດ
- ຈຳນວນການເຄື່ອນໄຫວວຽກສື່ສານກັບຄູ່ຮ່ວມມື/ຈຳນວນລວມການເຄື່ອນໄຫວວຽກສື່ສານກັບຄູ່ຮ່ວມມື
- ຈຳນວນການອອກຂ່າວສານຂອງສະຖາບັນໃນປີຜ່ານມາ/ຈຳນວນການອອກຂ່າວໃນສາມປີຜ່ານມາ
- ຈຳນວນການກວດກາ (ຜູ້ຢັ້ງຢາມຫຼືຜູ້ຢັ້ງຢາມຝ່າຍດຽວ) ໃນຂອບເຂດສະຖາບັນໃນປີຜ່ານມາ/ຈຳນວນການກວດກາໃນສາມປີຜ່ານມາ
- ຈຳນວນຄູ່ຮ່ວມມືທີ່ປາກົດໃນສະຖາບັນ/ຈຳນວນລວມຄູ່ຮ່ວມມືຂອງສະຖາບັນ

ຫຼັກ ໓ : ການບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນ

ການສ້າງງົບປະມານຄາດຄະເນແນໃສ່ລະດົມແລະວາງແຜນສ້າງລາຍຮັບແລະລາຍຈ່າຍທີ່ພົວພັນກັບການນຳໃຊ້ເງິນທີ່ມີເຂົ້າໃສ່ການປະຕິບັດກິດຈະກຳທີ່ສ້າງຂຶ້ນພາຍໃນຂອບຂອງສະຖາບັນ. ການ

ຮຽນຮຽງງົບປະມານຈຶ່ງເປັນວິທີຊ່ອຍໃຫ້ສະຖາບັນສາມາດນຳໃຊ້ງົບ ປະມານແບບມີຄວາມດຸ່ນດ່ຽງ ແລະຄວາມເປັນເອກະລາດດ້ານການເງິນ. ຄວາມເປັນເອກະລາດດັ່ງກ່າວແມ່ນຜ່ານການລະດົມມາ ໄດ້ຈາກພາຍໃນຂອງສະຖາບັນແລະພາຍນອກຄືໄດ້ຈາກຄູ່ຮ່ວມມືຂອງສະຖາບັນ, ສັງຄົມແລະການ ຮ້ອງຂໍການປະກອບສ່ວນທຶນຫຼືການປະມູນທັງໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນ, ແຫ່ງຊາດ, ພາກພື້ນແລະສາກົນ. ຊັບພະຍາກອນທັງໝົດຈຶ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບພະນັກງານຄູອາຈານ-ນັກຄົ້ນຄົວ້າແລະນັກບໍລິຫານ ແລະ ອີກດ້ານໜຶ່ງກໍຍັງມີເຄື່ອງມືອຸປະກອນ ໂຄງລ່າງພື້ນຖານອີກນຳ.

ຂອບເຂດທີ່ກຳນົດເປັນຄຳຫຼັກ

ທິດທາງຍຸດທະສາດ, ຊັບພະຍາກອນການເງິນ, ສະພາບແວດລ້ອມການເງິນ, ງົບປະມານຄາດ ຄະເນ, ນະໂຍບາຍລົງທຶນແລະຄ່າທິດແທນ, ການປຶກສາຫາລືການບໍລິຫານ, ການໄກ່ເກ່ຍ ງົບປະມານ, ນະໂຍບາຍການຊອກຫາທຶນ, ແຜນການເຄື່ອນໄຫວ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ນະໂຍບາຍການຈັດຕັ້ງພະນັກງານ, ກຳລັງເງິນເດືອນ, ການປຶກສາດ້ານສັງຄົມ, ການຮັບສະໝັກ, ອາຊີບ, ການອົບຮົມຕໍ່ເນື່ອງ, ນະໂຍບາຍການເປັນແບບຢ່າງ, ນະໂຍບາຍຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ, ການລົງທຶນ, ການຍຳລຸງຮັກສາ.

ເອກະສານອ້າງອີງການຊີ້ນຳ

- ນິຕິກຳແລະລະບຽບການ
- ແຜນພັດທະນາສະຖາບັນ (ເປົ້າໝາຍສະເພາະ, ໜ້າທີ່, ໂຄງການ, ກິດຈະກຳແລະອື່ນໆ)
- ແຈ້ງການນະໂຍບາຍການລົງທຶນ: ເປົ້າໝາຍ, ເງື່ອນໄຂ, ຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການ, ເຄື່ອງມື ຕິດຕາມແລະອື່ນໆ.
- ແຈ້ງການນະໂຍບາຍງົບປະມານ: ເປົ້າໝາຍ, ເງື່ອນໄຂ, ຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການ, ການ ກວດກາບໍລິຫານແລະອື່ນໆ.
- ແຈ້ງການນະໂຍບາຍການຊອກຫາທຶນດ້ານການເງິນ
- ແຈ້ງການນະໂຍບາຍການຈັດຕັ້ງພະນັກງານ
- ແຈ້ງການນະໂຍບາຍຊັບພະຍາກອນດ້ານວັດຖຸ
- ບົດລາຍງານການປະຕິບັດແລະບໍລິຫານການເງິນ
- ບົດລາຍງານກິດຈະກຳປະຈຳປີ
- ບົດລາຍງານປຶກສາຕິການປ່ຽນແປງຂອງຊັບສິນ


ອົງປະກອບຫຼັກ

ອົງປະກອບ ຄ.1: ຊັບພະຍາກອນການເງິນ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ນະໂຍບາຍງົບປະມານ

ຄ.1.1 ຊັບພະຍາກອນການເງິນຈະຕອບສະໜອງຕໍ່ເປົ້າໝາຍຂອງແຜນການເຄື່ອນໄຫວແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ: :

- ຊັບພະຍາກອນການເງິນກຳນົດໄດ້ແນວໃດ?
- ຊັບພະຍາກອນການເງິນກ່ຽວພັນກັນແນວໃດ?
- ຊັບພະຍາກອນການເງິນພຽງພໍໄດ້ແນວໃດ?
- ຊັບພະຍາກອນການເງິນມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍໄດ້ແນວໃດ?
- ຊັບພະຍາກອນການເງິນລະດົມໄດ້ແນວໃດ?
- ຊັບພະຍາກອນການເງິນສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຄວາມເປັນເອກະລາດໃຫ້ສະຖາບັນໄດ້ແນວໃດ?
- ຊັບພະຍາກອນການເງິນສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນ (ບຸກຄະລາກອນ, ການເງິນ, ໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ການສ້າງເຄືອຂ່າຍແລະອື່ນໆ) ໄດ້ແນວໃດ?
- ຊັບພະຍາກອນການເງິນສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງແກ່ການປະດິດສ້າງ  ຕໍ່ການສິດສອນ, ເຄື່ອງມືຮັບໃຊ້ຄອມພິວເຕີເພື່ອການສຶກສາ, ຫົວຂໍ້ຄົ້ນຄວ້າ, ການນໍາພາຂັ້ນມະຫາວິທະຍາໄລແລະອື່ນໆ) ໄດ້ແນວໃດ?




Voir glossaire

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການເງິນປະຈຳປີ/ຫຼາຍປີ

ຄ.1.2 ສະຖາບັນຈະວາງແຜນການເງິນຫຼາຍປີໃສ່ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງແນວໃດ?


ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ:

- ສະຖາບັນມີລະບົບສື່ສານແລະການກວດກາບໍລິຫານທີ່ຊ່ອຍໃຫ້ພັດທະນາການສ້າງແຜນການຫຼາຍປີໄດ້ແນວໃດ?
- ສະຖາບັນສາມາດຮັບປະກັນຈະເຮັດໃຫ້ດ້ານນະໂຍບາຍການລົງທຶນແລະດານທົດແທນມູນຄ່າສໍາເລັດຜົນໄດ້ແນວໃດ?
- ສະຖາບັນເຫັນວ່າການປຶກສາຫາລືກັນດ້ານການບໍລິຫານເປັນເຄື່ອງມືຊີ້ນໍາບໍ?
- ສະຖາບັນຈະອີງໃສ່ການໄກ່ເກ່ຍດ້ານການເງິນໃນຂະບວນການຕັດສິນທາງການແລະໂປ່ງໃສບໍ?
- ສະຖາບັນສາມາດຮັບປະກັນວ່າສາມາດສ້າງແຜນການການເງິນສໍາລັບຫຼາຍປີໄດ້ບໍ?
- ສະຖາບັນຈະປະກອບສ່ວນດ້ານການເງິນຫຼາຍປີເຂົ້າໃນການດໍາເດີນຊີວິດຂອງຕົນແນວໃດ  ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ຄວາມຫຼາກຫຼາຍແລະການລະດົມຊັບພະຍາກອນ (ການຊອກຫາທຶນ)

ຄ.1.3 ສະຖາບັນຈະກໍານົດຍຸດທະສາດຄວາມຫຼາກຫຼາຍດ້ານຊັບພະຍາກອນສໍາລັບການສະໜອງເງິນໃຫ້ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕັ້ງຈົງໄດ້ແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະຂະຫຍາຍການບໍລິການພິເສດ  ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຊັບພະຍາກອນຈາກພາຍນອກແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະນໍາໃຊ້ເຄື່ອງມືການວິເຄາະແລະການຕິດຕາມຄວາມແຕກຕ່າງຂອງຊັບພະຍາກອນແນວໃດ?
- ເຄື່ອງເຫຼົ່ານີ້ມີປະສິດທິພາບສໍາລັບຊ່ອຍໃຫ້ບັນລຸແຜນການການເຄື່ອນໄຫວແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ1: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
C.1.1		
C.1.2		
C.1.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ອົງປະກອບ ຄ.2: ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ອົງປະກອບ: ນະໂຍບາຍຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະແຜນພັດທະນາ

ຄ.2.1 ສະຖານບັນໂຍບາຍຊັບພະຍາກອນມະນຸດຈະກຳນົດມະນຸດແລະແຜນພັດທະນາແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ເຄື່ອງມືວິເຄາະຂັ້ນເງິນເດືອນຈະຊ່ອຍເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດໃນການຮັບສະໝັກງານແກ່ສະຖາບັນແນວໃດ?
- ນະໂຍບາຍການບໍລິຫານພະນັກງານຈະຊ່ອຍໃຫ້ວາງແຜນສ້າງຄວາມສາມາດໃຫ້ເພີ່ມແລະປັບປຸງຂຶ້ນ?
- ລະບົບການສື່ສານດ້ານການເງິນເປັນສິ່ງສຳຄັນສຳລັບຄວາມຕ້ອງການໃນສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງສຳລັບຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານແນວໃດ?
- ສະຖາບັນເຫັນຄວາມສຳຄັນລະຫວ່າງສະເໝີພາບຍິງ-ຊາຍແນວໃດ?

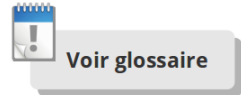
ອົງປະກອບ: ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ

ຄ.2.2 ສະຖາບັນຈະກຳນົດແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ :

- ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານຈະກາຍເປັນວຽກບູລິມະສິດໃນແຜນການພັດທະນາແນວໃດ?
- ຂະບວນການຮັບສະໝັກເອົາຄູສອນ/ນັກຄົ້ນຄວ້າຈະຮັບປະກັນໃຫ້ແກ່ການການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຄວາມສາມາດໃຫ້ແກ່ແຜນພັດທະນາແນວໃດ?
- ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານຊ່ອຍການຄັດເລືອກເອົາຄວາມສາມາດແລະການຂະຫຍາຍການຮັບສະໝັກງານໃຫ້ເປັນໄປຕາມເປົ້າໝາຍຂອງແຜນພັດທະນາແນວໃດ?

- ການປະເມີນຜົນຄວາມສາມາດປົກກະຕິຊ່ອຍໃຫ້ການບໍລິຫານ ຄຸ້ມຄອງພະນັກງານແນວໃດ?
- ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງຊ່ອຍອໍານວຍ ຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການປົກສາທາລິກັນແນວໃດ?
- ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງພະນັກງານເປັນສິ່ງສໍາຄັນສໍາລັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຊຸມຊົນໃນ ຂົງເຂດມະຫາວິທະຍາໄລ ໂດຍສະເພາະໃນແງ່ການໃຊ້ຊີວິດຮ່ວມກັນແນວໃດ?



ອົງປະກອບ: ເຄື່ອງມືຕິດຕາມຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ຄ.2.3 ສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດນະໂຍບາຍການນໍາພາພະນັກງານຄູສອນແລະພະນັກງານບໍລິຫານ, ເຕັກນິກແລະການຮັບໃຊ້ແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ:

- ສະຖາບັນສິ່ງເສີມໃຫ້ຄູສອນນັກຄົ້ນຄວ້າສ້າງຄວາມກ້າວໜ້າໃນວິຊາຊີບຂອງຕົນແນວໃດ?
- ການອົບຮົມພະນັກງານບໍລິຫານ, ເຕັກນິກແລະການຮັບໃຊ້ແບບຕໍ່ເນື່ອງຊ່ອຍຮັບປະກັນ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານຄວາມສາມາດແລະໃຫ້ແກ່ສະຖາບັນແນວໃດ?
- ການອົບຮົມຄູສອນນັກຄົ້ນຄວ້າແບບຕໍ່ເນື່ອງຊ່ອຍຮັບປະກັນສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານ ຄວາມສາມາດແລະໃຫ້ແກ່ສະຖາບັນແນວໃດ?
- ຜົນສໍາເລັດການປະເມີນການເຄື່ອນໄຫວວິຊາຊີບສໍາຄັນຕໍ່ອາຊີບແນວໃດ?
- ສະຖາບັນມີນະໂຍບາຍສ້າງຄວາມສັດຊື່ໃຫ້ພະນັກງານຂອງຕົນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນໄດ້ຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການດ້ານການປ້ອງກັນສຸຂະພາບແລະປະກັນ ສັງຄົມແນວໃດ?
- ສະຖາບັນໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນແກ່ຄວາມຕ້ອງການດ້ານວັດທະນະທໍາແລະສັງຄົມຂອງ ພະນັກງານຂອງຕົນແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ1: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
C.2.1		

C.2.2		
C.2.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ອົງປະກອບ ຄ.3: ໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ວັດຖຸອຸປະກອນແລະການຂົນສົ່ງ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ນະໂຍບາຍຊັບພະຍາກອນ:

ຄ.3.1 ສະຖາບັນມີນະໂຍບາຍດ້ານການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ວັດຖຸອຸປະກອນແລະການຂົນສົ່ງແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນໄດ້ຈົດບັນຊີຊັບສິນທີ່ເຄື່ອນຍ້າຍແລະເຄື່ອນຍ້າຍຂອງຕົນຫຍັງແດ່?
- ສະຖາບັນໄດ້ເກັບກຳສະພາບບັນຊີຊັບສິນຂອງຕົນໃຫ້ຖືກຕາມເປົ້າໝາຍແຜນພັດທະນາແນວໃດ?
- ສະຖາບັນໄດ້ເກັບກຳສະພາບບັນຊີຊັບສິນຂອງຕົນໃຫ້ຖືກຕາມເປົ້າໝາຍແຜນພັດທະນາແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ : ການລົງທຶນແລະບຳລຸງຮັກສາ

ຄ.3.2 ສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການດ້ານການລົງທຶນແລະບຳລຸງຮັກສາແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການດ້ານການລົງທຶນແນວໃດ?
- ສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດຄວາມຕ້ອງການບຳລຸງຮັກສາຫຍັງແດ່?
- ຄວາມຕ້ອງການທີ່ສຳຄັນໃນທິດທາງຍຸດທະສາດແລະແຜນພັດທະນາມີຫຍັງແດ່?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການສ້າງຄຸນຄ່າໃຫ້ໂຄງລ່າງພື້ນຖານແລະຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ?

ຄ.3.3 ສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດຊັບພະຍາກອນວັດຖຸໃຫ້ມີຄຸນຄ່າແນວໃດ?



ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ :

- ສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດຊັບພະຍາກອນວັດຖຸໃຫ້ມີຄຸນຄ່າແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຊອກຫາຊັບພະຍາກອນວັດຖຸໃຫ້ຜູ້ມາຮ່ວມມືຈາກພາຍນອກມະຫາ ວິທະຍາໄລ ຮັບໃຊ້ໄດ້ແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະອຳນວຍຄວາມສະດວກການນຳໃຊ້ໂຄງລ່າງພື້ນຖານແລະຊັບພະຍາກອນ ວັດຖຸພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ1: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
C.3.1		
C.3.2		
C.3.3		


* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດ ແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

- ຈຳນວນຊັບພະຍາກອນຕົວຈິງ  / ຈຳນວນລວມຊັບພະຍາກອນ
- ຈຳນວນທຶນການດຳເນີນງານ  / ຈຳນວນລວມ
- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງນອກງົບ ເງິນເດືອນ/ຈຳນວນລວມງົບປະມານ



Voir glossaire

- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນແຜນການປະດິດສ້າງ/ຈຳນວນລວມງົບປະມານ
- ຈຳນວນງົບເງິນເດືອນ/ຈຳນວນລວມງົບປະມານ
- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການລົງທຶນ (ກໍ່ສ້າງພື້ນຖານ, ປະກອບເຄື່ອງມືອຸປະກອນໃສ່ ຫ້ອງວິເຄາະ/ຈຳນວນລວມງົບປະມານ
- ມູນຄ່າທຶນສຳລັບຫຼາຍປີ/ມູນຄ່າລວມງົບປະມານ
- ມູນຄ່າທຶນສຳລັບໃຊ້ພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລ (ນັກສຶກສາ/ພະນັກງານ) ມູນຄ່າລວມ ງົບປະມານ
- ມູນຄ່າທຶນສຳລັບຄ່າຫຼັຍທັງນວັດຖຸອຸປະກອນ/ມູນຄ່າລວມງົບປະມານ
- ຈຳນວນການຈັດຕັ້ງຂອງສະຖາບັນທີ່ໝູນໃຊ້ເຂົ້າໃນການຈັດປະຊຸມງົບປະມານ /ຈຳນວນ ການຈັດຕັ້ງລວມຂອງສະຖາບັນ
- ມູນຄ່າທຶນເກັບໄດ້ຈາກພາຍນອກສຳລັບຮັບໃຊ້ວຽກສະເພາະ/ມູນຄ່າລວມທຶນເກັບໄດ້ຈາກ ພາຍນອກ
- ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ມອບໝາຍໜ້າທີ່ໃຫ້ບໍລິຫານຊັບພະຍາກອນພາຍນອກ/ຈຳນວນ ພະນັກງານທີ່ມອບໝາຍໜ້າທີ່ບໍລິຫານການເງິນ
- ມູນຄ່າທຶນຈາກພາຍນອກສຳລັບຮັບໃຊ້ວຽກວິເຄາະແລະການຕິດຕາມ/ມູນຄ່າລວມທຶນເກັບ ໄດ້ຈາກພາຍນອກ
- ມູນຄ່າທຶນເກັບໄດ້ຈາກພາຍນອກສຳລັບຮັບໃຊ້ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ/ມູນຄ່າລວມທຶນ ເກັບໄດ້ຈາກພາຍນອກ
- ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ມອບໝາຍຮັບຜິດຊອບການດຳເນີນ ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານ
- ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ມອບໝາຍໃຫ້ຮັບຜິດຊອບການອຸດໜູນ/ ຈຳນວນລວມພະນັກງານ
- ຈຳນວນພະນັກງານຍິງແຕ່ລະປະເພດ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານແຕ່ລະປະເພດ
- ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ຈັດແບ່ງຕາມລະດັບຄວາມສາມາດສຳລັບແຜນພັດທະນາ/ຈຳ ນວນລວມພະນັກງານ
- ຈຳນວນພະນັກງານຈາກໜ່ວຍງານຊັບພະຍາກອນມະນຸດສຳລັບການປຶກສາຫາລືດ້ານ ສັງຄົມ  /ຈຳນວນລວມພະນັກງານຈາກໜ່ວຍງານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ



Voir glossaire

- ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ຮັບສະໝັກຈາກພາຍນອກເຂົ້າມາໃນສະຖາບັນ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານ
- ມູນຄ່າງົບປະມານທີ່ນຳໃຊ້ສຳລັບພະນັກງານໃນວິທະຍາເຂດ/ມູນຄ່າງົບປະມານ
- ຈຳນວນພະນັກງານ ພະນັກງານ ຄູສອນ-ນັກຄົ້ນຄວ້າທີ່ໄດ້ຮັບທຶນອົບຮົມ(ວິຊາຄູ, ຄອມພິວເຕີ, ພາສາ, ຈັນຍາບັນ...) ພາຍໃນປີ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານພະນັກງານ ພະນັກງານ ຄູສອນ-ນັກຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນພະນັກງານຂອງສະຖາບັນໃນ 10 ປີຜ່ານມາ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານ
- ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ຂໍຍົກຍ້າຍເຂົ້າ-ອອກ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານ
- ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ມີປະກັນສຸຂະພາບ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານ
- ມູນຄ່າທຶນທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າວຽກຊີວິດສັງຄົມແລະວັດທະນະທຳສຳລັບພະນັກງານ/ຈຳນວນລວມງົບປະມານ
- ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ໄດ້ຮັບທຶນໃນບົດສະຫຼຸບຍົກລະດັບພາຍໃນປີ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານ
- ຄຸນຄ່າຊັບສິນຂອງສະຖາບັນ/ ຄຸນຄ່າມໍລະດົກ
- ຄຸນຄ່າວັດຖຸອຸປະກອນນຳໃຊ້ໃນວຽກບໍລິຫານ/ຄຸນຄ່າລວມວັດຖຸອຸປະກອນ
- ຄຸນຄ່າວັດຖຸອຸປະກອນນຳໃຊ້ໃນການຄົ້ນຄວ້າ/ຄຸນຄ່າລວມວັດຖຸອຸປະກອນ
- ຄຸນຄ່າວັດຖຸອຸປະກອນນຳໃຊ້ໃນການອົບຮົມ/ຄຸນຄ່າລວມວັດຖຸອຸປະກອນ
- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ສ້າງໂຄງລ່າງພື້ນຖານເພື່ອການຄົ້ນຄວ້າ/ຈຳນວນທຶນລວມນຳໃຊ້ໃສ່ສ້າງໂຄງລ່າງພື້ນຖານ
- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ສ້າງໂຄງລ່າງພື້ນຖານເພື່ອການອົບຮົມ/ຈຳນວນທຶນລວມນຳໃຊ້ໃສ່ສ້າງໂຄງລ່າງພື້ນຖານ
- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ສ້າງໂຄງລ່າງພື້ນຖານດ້ານເຕັກນິກແລະບໍລິຫານ/ຈຳນວນທຶນລວມນຳໃຊ້ໃສ່ສ້າງໂຄງລ່າງພື້ນຖານ
- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ສ້າງໂຄງລ່າງພື້ນຖານເພື່ອການດຳເນີນຊີວິດວິທະຍາເຂດ/ຈຳນວນທຶນລວມນຳໃຊ້ໃສ່ສ້າງໂຄງລ່າງພື້ນຖານ
- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ໃສ່ການບຳລຸງຮັກສາສະຖານທີ່ການຄົ້ນຄວ້າ/ຈຳນວນທຶນລວມນຳໃຊ້ໃສ່ການບຳລຸງຮັກສາສະຖານທີ່

- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ໃສ່ການບຳລຸງຮັກສາສະຖານທີ່ການອົບຮົມ/ຈຳນວນທຶນລວມນຳໃຊ້ໃສ່ການບຳລຸງຮັກສາສະຖານທີ່
- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ໃສ່ການບຳລຸງຮັກສາສະຖານທີ່ເຕັກນິກແລະບໍລິຫານ/ຈຳນວນທຶນລວມນຳໃຊ້ໃສ່ການບຳລຸງຮັກສາສະຖານທີ່
- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ໃສ່ການບຳລຸງຮັກສາສະຖານທີ່ການດຳລົງຊີວິດໃນວິທະຍາເຂດ/ຈຳນວນທຶນລວມນຳໃຊ້ໃສ່ການບຳລຸງຮັກສາສະຖານທີ່
- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ໃສ່ການບຳລຸງຮັກສາສະຖານທີ່ສຳລັບການເຊົ່າຂອງຜູ້ຮ່ວມມືພາຍນອກຂອງສະຖາບັນ/ຈຳນວນທຶນລວມນຳໃຊ້ໃສ່ການບຳລຸງຮັກສາສະຖານທີ່ສຳລັບການເຊົ່າຂອງຜູ້ຮ່ວມມືພາຍນອກຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນລາຍຮັບໄດ້ຈາກການນຳໃຊ້ວັດຖຸອຸປະກອນແລະໂຄງລ່າງພື້ນຖານຂອງພາຍນອກຂອງສະຖາບັນ/ຈຳນວນທຶນລວມຊັບພະຍາກອນຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນທຶນນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນແລະໂຄງລ່າງພື້ນຖານເພື່ອການດຳເນີນຊີວິດໃນວິທະຍາເຂດ/ຈຳນວນທຶນລວມນຳໃຊ້ໃສ່ການຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນແລະໂຄງລ່າງພື້ນຖານ

ຫຼັກ ໘: ການຈັດອົບຮົມ (ປະລິນຍາຕີ, ປະລິນຍາໂທ ແລະປະລິນຍາເອກ)¹

ການຈັດການອົບຮົມຊ່ອຍໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດເພື່ອກຽມເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບທີ່ຕ້ອງການຕາມເງື່ອນໄຂການອົບຮົມ. ແຜນການອົບຮົມມີລັກສະນະກົມກຽວກັນລະຫວ່າງການສຶກສາທີ່ໄດ້ລົງທຶນໄປໃນຂອບເຂດທີ່ກຳນົດໄວ້ຢ່າງຈະແຈ້ງແລະມີລັກສະນະຂະຫຍາຍໄປສູ່ວິຊາສະເພາະສຳລັບນັກສຶກສາ.

ຂອບເຂດຫຼັກທີ່ກຳນົດເປັນຄຳສັບ

ແມ່ແບບການສຶກສາ¹, ການຈັດອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາຕີ, ການຈັດອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາ, ວິທີການກວດຄວາມຮູ້, ຄວາມສາມາດສາຍຕັ້ງ, ສະພາບແວດລ້ອມເຄື່ອງຮັບໃຊ້ຄອມພິວເຕີ, ຄອມພິວເຕີການສຶກສາ, ການຊີ້ນຳ, ນະໂຍບາຍການສື່ສານ, ນະໂຍບາຍພາສາ, ເຄື່ອງມືສິດສອນ, ວິທີສິດສອນ, ກົນໄກ



Voir glossaire

¹ Pour plus de détails, voir les guides démarche-qualité appliquée aux projets inter-universitaires de formation de niveau licence, master et doctorat

ຮັບຮອງ, ການຈັດອົບຮົມປະລິນຍາເອກ, ການປ້ອງກັນ, ກົດບັດປະລິນຍາເອກ, ຄວາມສອດຄ່ອງ, ວິທະຍານິພົນທີ່ປຶກສາຮ່ວມ, ການນຳພາຮ່ວມ, ບົດວິທະຍານິພົນ.

ເອກະສານອ້າງອີງການຊີ້ນຳ

- ນິຕິກຳແລະລະບຽບການ
- ແຜນພັດທະນາສະຖາບັນ(ໜ້າທີ່, ຫຼັກການ, ກົດຈະກຳແລະອື່ນໆ);
- ແຈ້ງການນະໂຍບາຍການອົບຮົມໃນສະຖາບັນແລະຍຸດທະສາດຈັດການປະຕິບັດ;
- ແຈ້ງການນະໂຍບາຍເຊື່ອມຕໍ່ຄອມພິວເຕີແລະການຮຽນພາສາ (ເປົ້າໝາຍ, ວິທີການປະຕິບັດ...);
- ແຈ້ງການນະໂຍບາຍການຜະລິດຊັບພະຍາກອນການສິດສອນຄອມພິວເຕີ;
- ແຈ້ງການການນຳພານັກສຶກສາຕະຫຼອດໄລຍະການສຶກສາຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ;
- ການວິເຄາະການອົບຮົມກັບທີ່, ລະດັບຊາດແລະພາກພື້ນພ້ອມດ້ວຍຄວາມຕ້ອງການອົບຮົມສຳລັບສັງຄົມທົ່ວໄປ;
- ລະບຽບການທີ່ນຳໃຊ້ສຳລັບການກວດກາແລະປະເມີນຜົນຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທີ່ໄດ້ຮັບມາຂອງນັກສຶກສາ;
- ບົດລາຍງານປະຈຳປີການຕິດຕາມແລະຜົນສຳເລັດການລົງຝຶກຫັດຂອງນັກສຶກສາ.

ອົງປະກອບຫຼັກ

ອົງປະກອບ ໑.1: ການອົບຮົມປະລິນຍາຕີ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ແມ່ແບບການສຶກສາ

໑.1.1 ສະຖາບັນກຳນົດການຈັດການຮຽນແຕ່ລະວິຊາສຳລັບລະດັບປະລິນຍາຕີແນວໃດ, ຈຳນວນຊົ່ວໂມງຮຽນ, ການວິໄຈເນື້ອໃນສິດສອນເພື່ອເພີ່ມການຮບຮູ້ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ວິທີການຈັດແບ່ງວິຊາ, ວິທີການສິດສອນ (ຮຽນວິຊາລວມ, ການຝຶກຫັດ, ໂຄງການຮ່ວມແລະອື່ນໆ), ພ້ອມທັງເຄື່ອງມືການຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນການນຳພາຮຳຮຽນແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ສະຖາບັນຈະພັດທະນານະໂຍບາຍການສື່ສານການອົບຮົມທີ່ເໝາະສົມແນວໃດ?
- ເຄື່ອງມືການຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນຄວນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້ໃຫ້ຢ່າງເໝາະສົມແນວໃດ?
- ການປັບປຸງແມ່ແບບການອົບຮົມໄດ້ກຳນົດຕາມພາລະໜ້າທີ່ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງສະພາບແວດລ້ອມທາງສັງຄົມແລະວິຊາຊີບແນວໃດ?
- ການປັບປຸງການສຶກສາ (ເນື້ອໃນ, ວິຊາຄູ, ເຄື່ອງມື, ວິຊາຄູ) ສຳລັບການອົບຮົມໄດ້ກຳນົດຕາມພາລະໜ້າທີ່ການຂະຫຍາຍຕົວຂອງສະພາບແວດລ້ອມທາງສັງຄົມແລະວິຊາຊີບແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ : ວິສາວະກຳວິຊາຄູ, ຄອມພິວເຕີການສຶກສາ, ການສອນພາສາ

໘.1.2 ວິສາວະກຳວິຊາຄູ, ຄອມພິວເຕີການສຶກສາ, ການສອນພາສາໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນການອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາຕີແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ການອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາຕີໄດ້ນຳເອົາການຮຽນພາສາເຂົ້າແນວໃດ?
- ການຮຽນຄອມພິວເຕີທີ່ເປັນເຄື່ອງມືສິດສອນໜຶ່ງໄດ້ນຳເຂົ້າໃນການອົບຮົມແນວໃດ?
- ໜ່ວຍງານຄູສອນເຫັນວ່າການຮຽນຄອມພິວເຕີເປັນສິ່ງທີ່ດີແບວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການຊີ້ນຳ, ການຕິດຕາມແລະການປະເມີນຜົນ

໘.1.3 ການຊີ້ນຳຊ່ອຍໃຫ້ຕີລາຄາຜົນສຳເລັດຕາມເປົ້າໝາຍທາງວາງໄວ້ແລະສາມາດຕີລາຄາໄດ້ໃນກຳນົດເວລາທີ່ແນ່ນອນແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ການຊີ້ນຳໄດ້ອີງໃສ່ການກຳນົດບົດບາດຂອງຜູ້ຮ່ວມມືແຕ່ລະຝ່າຍແນວໃດ?
- ການປະເມີນຜົນຊ່ອຍໃຫ້ກຳນົດຈຸດດີແລະຈຸດອ່ອນການອົບຮົມປະລິນຍາຕີໃນກຳນົດເວລາທີ່ແນ່ນອນແນວໃດ?
- ເປົ້າໝາຍທາງວິທະຍາສາດ ແລະວິຊາຄູທີ່ນຳໃຊ້ໃນການອົບຮົມບັນລຸຜົນບໍ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ2 : ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
D.1.1		
D.1.2		
D.1.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ອົງປະກອບ ໑.2: ການອົບຮົມລະດັບປະຍົນຍາໂທ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ແມ່ແບບຄູສອນ

໑.2.1 ການຈັດຄູສອນເຂົ້າຮຽນລະດັບປະຍົນຍາໂທໄດ້ກຳນົດວິຊາຮຽນແຕ່ລະວິຊາ, ຈຳນວນເວລາຮຽນ, ການວິໄຈເນື້ອໃນເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຄວາມຮູ້ແລະຄວາມສາມາດ, ວິທີການແບ່ງວິຊາຮຽນ, ວິທີການສິດສອນ (ວິຊາລວມ, TD, TP, ການຝຶກຫັດ, ໂຄງການຮ່ວມມື, ການຂຽນວິທະຍານິພົນ, ການກະກຽມຄົ້ນຄວ້າແລະອື່ນໆ) ພ້ອມທັງລະບຽບການຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນຕ່າງໆແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ :

- ສະຖາບັນຈະພັດທະນານະໂຍບາຍການສື່ສານທີ່ເໝາະສົມກັບການອົບຮົມແນວໃດ?
- ລະບຽບການຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນສອດຄ່ອງກັບເບົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້ລ່ວງໜ້າແນວໃດ?
- ການປັບປຸງການສິດສອນ (ເນື້ອໃນ, ວິຊາຄູ, ເຄື່ອງມື, ວິທີສິດສອນ) ຂອງການອົບຮົມໄດ້ກະກຽມໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບແວດລ້ອມທາງສັງຄົມແລະວິຊາຊີບແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ວິສາວະກຳວິຊາຄູ, ຄອມພິວເຕີ ແລະນະໂຍບາຍພາສາ

໑.2.2 ວິສາວະກຳວິຊາຄູ, ຄອມພິວເຕີ ແລະນະໂຍບາຍພາສາໄດ້ກະກຽມສຳລັບການອົບຮົມແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ: :

- ການອົບຮົມລະດັບປະຍົນຍາໂທໄດ້ກຳນົດທິດທາງປະຕິບັດເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບຄວາມສາມາດສູງແນວໃດ?
- ການອົບຮົມລະດັບປະຍົນຍາໂທໄດ້ກຳນົດເປົ້າໝາຍເພື່ອໃຫ້ນັກສຶກສາໄດ້ຮັບຄວາມສາມາດດ້ານຄອມພິວເຕີສູງແນວໃດ?
- ການອົບຮົມລະດັບປະຍົນຍາໂທໄດ້ກຳນົດລະບຽບການຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນເພື່ອໃຫ້ນັກສຶກສາແຕ່ລະຄົນແນວໃດ?
- ການອົບຮົມລະດັບປະຍົນຍາໂທໄດ້ກຳນົດການຮຽນພາສາເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ນັກສຶກສາໄດ້ຮຽນໄປຮຽນຕໍ່ສ່ວນໜຶ່ງທີ່ຕ່າງປະເທດ (ສາກົນ) ແນວໃດ?

ອົງປະກອບ : ການຊີ້ນຳ, ຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນ

ງ.2,3 ລະບຽບການຊີ້ນຳມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ສະພາບການຮຽນແລະສັງຄົມແລະເສດຖະກິດທ້ອງຖິ່ນ, ແຫ່ງຊາດ, ພາກພື້ນແລະສາກົນແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ: :

- ການຊີ້ນຳຕ້ອງມີນິຍາມແຈ້ງກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງຄູ່ຮ່ວມມືແຕ່ລະຝ່າຍແນວໃດ?
- ລະບຽບການຊີ້ນຳຄວນປັບປຸງໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບການສຶກສາ ສັງຄົມເສດຖະກິດທ້ອງຖິ່ນ ແຫ່ງຊາດ ພາກພື້ນແລະສາກົນແນວໃດ?
- ຜົນການປະເມີນຜົນຈະປະກອບສ່ວນຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດກຳນົດເປົ້າໝາຍແລະວິທີການບັນລຸແຜນການອົບຮົມປະລິນຍາໂທຄົນແນວໃດ?
- ເປົ້າໝາຍທາງວິທະຍາສາດແລະວິທີສິດສອນສຳລັບການອົບຮົມຈະບັນລຸຜົນໄດ້ດີແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ2: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
D.2.1		
D.2.2		
D.2.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ອົງປະກອບ 3: ການອົບຮົມລະດັບປະຍົນຍາເອກ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການຈັດອົບຮົມປະລິນຍາເອກ

ໆ.3.1 ແຜນການອົບຮົມປະລິນຍາເອກຈັດຂຶ້ນເພື່ອຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ການຄົ້ນຄວ້າແລະການຕິດຕາມຄວາມກ້າວໜ້າແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ການອົບຮົມປະລິນຍາເອກຊ່ອຍໃຫ້ນັກຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກໄດ້ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືແລະວິທີການວິທະຍາສາດທີ່ຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ການບັນລຸໂຄງການແນວໃດ?
- ການອົບຮົມປະລິນຍາເອກຊ່ອຍສ້າງເງື່ອນໄຂ ໃຫ້ການຮຽນຮູ້ວິທະຍາສາດສຳລັບບຸກຄະລາກອນຈົນເຖິງຂັ້ນປ້ອງກັນໄດ້ແນວໃດ?
- ບົດວິທະຍານິພົນແບບຊື່ນຳຮ່ວມ ຫຼືແບບທີ່ປຶກສາຮ່ວມແລະບົດວິທະຍານິພົນສຳລັບບໍລິສັດໄດ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ປັດໄຈສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກ

ໆ.3.2 ສະຖາບັນສ້າງປັດໄຈພິເສດໃຫ້ນັກຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ນັກຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກມີຄວາມສາມາດເຂົ້າຫາເອກະສານແລະການບໍລິການວິຊາສະເພາະ (ປຶ້ມຕຳລາ, ວາລະສານ, ຄອມພິວເຕີ, ສຳເນົາເອກະສານ, ການຍົມຢູ່ຫ້ອງສະໝຸດ...) ແນວໃດ?
- ນັກຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກມີສະຖານທີ່ເພາະສົມສຳລັບການຈັດປະຊຸມວຽກງານຂອງຕົນແລະມີເຄື່ອງມືຮັບໃຊ້ທາງຄອມພິວເຕີແນວໃດ?
- ນັກຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກມີທຶນຊ່ອຍເຫຼືອສະເພາະ (ການພັກເຊົາທາງວິທະຍາສາດ, ການເຂົ້າຮ່ວມປະຊຸມວິຊາການ, ສັນຍາການນຳພາຄົ້ນຄວ້າແລະອື່ນ) ແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການຊີ້ນຳ, ການຕິດຕາມປະເມີນຜົນ

ງ.3.3 ແຜນການຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກຊ່ອຍໃຫ້ນັກຄົ້ນຄວ້າສາມາດບັນລຸຜົນການຄົ້ນຄວ້າແລະການຕິດຕາມຄວາມກ້າວໜ້າຂອງຕົນແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ :

- ການຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກຮັບປະກັນໃຫ້ແກ່ໂຄງການຄົ້ນຄວ້າຂອງນັກຄົ້ນຄວ້າເປັນລະບົບ, ມີປະສິດທິພາບແລະສາມາດບັນລຸຜົນໄດ້ແນວໃດ?
- ການຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກໄດ້ສ້າງເງື່ອນໄຂທີ່ພາໃຫ້ວຽກງານຄົ້ນຄວ້າດຳເນີນໄປຕາມແຜນ: ສະເໜີບົດຄົ້ນຄວ້າເຄິ່ງທາງ, ການພົບປະສະເພາະກັບຄະນະຊີ້ນຳຂຽນບົດ, ເງື່ອນໄຂທີ່ຕ້ອງການສຳລັບການປ້ອງກັນບົດ, ການຄັດເລືອກຄະນະຕັດສິນບົດແລະອື່ນໆ ແນວໃດ?
- ເປົ້າໝາຍວິທະຍາສາດແລະວິທີການຄົ້ນຄວ້າສາມາດບັນລຸຜົນໄດ້ແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ 2: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
D.3.1		
D.3.2		
D.3.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ໄດ້ເຜີຍແຜ່ແລ້ວ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ມີການຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາ

- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ມີການປັບປຸງແມ່ແບບເພື່ອໃຫ້ເໝາະສົມກັບການສະພາບສັງຄົມ-ວິຊາການທີ່ວາງໄວ້/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ມີການປັບປຸງການສົດສອນເພື່ອໃຫ້ເໝາະສົມກັບການສະພາບສັງຄົມ-ວິຊາການທີ່ວາງໄວ້/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ໄດ້ຈັດການສອນພາສາທີ່ວາງໄວ້/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ໄດ້ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືສົດສອນເຊັ່ນຄອມພິວເຕີ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມລະດັບປະລິນຍາ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ຄູສອນທັງຫຼາຍເຫັນວ່າການຮຽນຄອມພິວເຕີແມ່ນດີ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ເນັ້ນໃສ່ການິຍາມບົດບາດອັນສຳຄັນຂອງທຸກຝ່າຍທີ່ຮ່ວມມືນຳ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ໄດ້ປະເມີນຜົນໃນກຳນົດເວລາອັນແນ່ນອນ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ໄດ້ປະເມີນຜົນອອກມາວ່າພໍໃຈ (ຈຸດຕີຫຼາຍກວ່າຈຸດອ່ອນ)/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ເປັນໄປຕາມການເຄື່ອນໄຫວສື່ສານ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາໂທ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ມີເຄື່ອງມືຕິດຕາມສຳລັບການປະເມີນຜົນ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາໂທ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ໄດ້ປັບປຸງການສອນຕາມຂະບວນສະພາບແວດລ້ອມສັງຄົມແລະວິຊາຊີບທີ່ໄດ້ວາງໄວ້/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາໂທ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ສົດສອນພາສາໄດ້ເປັນໄປຕາມແຜນທີ່ວາງໄວ້/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາໂທ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ຄູສອນຕີລາສູງຕໍ່ການສອນຄອມພິວເຕີ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາໂທ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ອີງໃສ່ນິຍາມບົດບາດຂອງຄູ່ຮ່ວມມືແຕ່ລະຝ່າຍຢ່າງຈະແຈ້ງ /ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາໂທ

- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ໄດ້ປະເມີນຜົນອອກມາວ່າພໍໃຈ (ຈຸດດີຫຼາຍກວ່າຈຸດອ່ອນ)/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາໂທ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ເຫັນວ່າການປະເມີນຜົນໄດ້ນຳໄປສູ່ການກຳນົດນິຍາມເປົ້າໝາຍແລະປັດໄຈທີ່ພາໃຫ້ບັນລຸຜົນ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາໂທ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ປັບປຸງໃໝ່ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າກັບສະພາບແວດລ້ອມວິຊາສະເພາະແລະສັງຄົມເສດຖະກິດຂອງທ້ອງຖິ່ນ, ປະເທດ, ພາກພື້ນແລະສາກົນ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາໂທ
- ຈຳນວນການອົບຮົມປະລິນຍາເອກທີ່ວາງແຜນກະກຽມນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືແລະວິທີການທີ່ຈຳເປັນເພື່ອບັນລຸຜົນໂຄງການ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາເອກ
- ຈຳນວນການອົບຮົມປະລິນຍາເອກທີ່ວາງແຜນກະກຽມໃຫ້ນັກຄົ້ນຄວ້າໄດ້ຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດຕົວຈິງໄດ້ຈົນຮອດການປ້ອງກັນບົດວິທະຍານິພົນ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມປະລິນຍາເອກ
- ຈຳນວນບົດວິທະຍານິພົນທີ່ມີການຊີ້ນຳຮ່ວມກຳລັງດຳເນີນຢູ່/ຈຳນວນລວມບົດຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກ
- ຈຳນວນບົດວິທະຍານິພົນທີ່ມີທີ່ປຶກສາຮ່ວມກຳລັງດຳເນີນຢູ່/ຈຳນວນລວມບົດຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກ
- ຈຳນວນບົດວິທະຍານິພົນທີ່ກຳລັງດຳເນີນ/ຈຳນວນລວມບົດຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກ
- ຈຳນວນການອົບຮົມປະລິນຍາເອກທີ່ຈັດສຳລັບນັກຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ເຂົ້າຫາເອກະສານແລະການບໍລິການວິຊາສະເພາະ (ເອກະສານບັດຄົ້ນຄວ້າ, ວາລະສານ, ຊັບພະຍາກອນຄອມພິວເຕີ, ສຳເນົາເອກະສານ, ການຢືມທີ່ທ້ອງສະໝຸດແລະອື່ນໆ)/ຈຳນວນລວມບົດຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກ
- ຈຳນວນການອົບຮົມປະລິນຍາເອກກ່ຽວກັບການຈັດສະຖານທີ່ສຳລັບໃຫ້ນັກຄົ້ນຄວ້າປະຊຸມການຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີອຸປະກອນຮັບໃຊ້ຄອມພິວເຕີ/ຈຳນວນລວມບົດຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກ
- ຈຳນວນນັກຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກທີ່ໄດ້ຮັບທຶນພິເສດ/ຈຳນວນນັກຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຜູ້ທີ່ຈົບປະລິນຍາເອກທີ່ໄດ້ຮັບທຶນພິເສດ/ຈຳນວນຜູ້ທີ່ໄດ້ປະລິນຍາເອກ
- ຈຳນວນນັກຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກທີ່ໄດ້ຮັບທຶນພິເສດ/ຈຳນວນຜູ້ທີ່ໄດ້ປະລິນຍາເອກທີ່ໄດ້ຮັບທຶນພິເສດ
- ຈຳນວນນັກຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບທຶນພິເສດ/ຈຳນວນຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ປະລິນຍາເອກທີ່ໄດ້ຮັບທຶນພິເສດ

- ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ໄດ້ຮັບການປະເມີນຜົນໂດນຄະນະຊີ້ນຳວິທະຍາສາດ/ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ຜ່ານການປະເມີນຜົນທີ່ໜ້າພໍໃຈ (ຈຸດດີຫຼາຍກວ່າຈຸດອ່ອນ)/ຈຳນວນການອົບຮົມປະລິນຍາເອກ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ສ້າງເງື່ອນໄຂເຮັດໃຫ້ການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ດຳເນີນໄປດ້ວຍດີ/ຈຳນວນການອົບຮົມປະລິນຍາເອກ

ຫຼັກ ຈ: ການຄົ້ນຄວ້າ²

ການຄົ້ນຄວ້າປະກອບເປັນສິ່ງສຳຄັນທາງວິຊາການແລະການສົ່ງເສີມສຳລັບສະຖາບັນຕ່າງໆຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ. ກຽດແລະສີ່ສຽງຂອງມະຫາວິທະຍາໄລໄດ້ມາຈາກການຄົ້ນຄວ້າທັງໃນລະດັບສະຖາບັນ, ປະເທດ, ພາກພື້ນແລະສາກົນ. ທິດທາງແລະຜົນສຳເລັດທັງໝົດເກີດໄດ້ຈາກການອົບຮົມໝາຍຄວາມວ່າຕ້ອງອົງໃສ່ແຜນການ, ການສຶກສາ, ການຈັດຕັ້ງຄູອາຈານທັງໝົດ. ນອກຈາກນີ້, ເພື່ອສ້າງຄວາມສົນໃຈໃຫ້ແກ່ນັກສຶກສາ ກໍຕ້ອງຄັດເລືອກເອົານັກສຶກສາເກັ່ງເຂົ້າສູ່ການຄົ້ນຄວ້າແລະຊີ້ນຳເປັນຢ່າງດີ. ດ້ວຍເຫດນີ້, ຈຶ່ງເປັນໜ້າທີ່ຂອງການຈັດຕັ້ງທາງວິທະຍາສາດ (ຈຸໜ່ວຍງານ, ສູນ)ແລະການປະກອບເຄື່ອງມືຄົ້ນຄວ້າທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບ. ໃນຂະນະດຽວກັນນັ້ນ, ການຄົ້ນຄວ້າກໍຕ້ອງມີລະບຽບການສຳລັບປະເມີນຜົນການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ຈະແຈ້ງ, ໂປ່ງໃສແລະເຂັ້ມງວດ.

ຂອບເຂດຫຼັກກຳນົດຜ່ານຄຳສັບ

ກ່ຽວກັບຍຸດທະສາດການຄົ້ນຄວ້າ, ການຈັດແຈງຜົນການຄົ້ນຄວ້າ, ການເລີ່ມຕົ້ນ, ຫົວຂໍ້ການຄົ້ນຄວ້າ, ໃບປະກາດ, ຊ່ຽວຊານ, ຫົວຂໍ້ບູລິມາສິດ, ນະໂຍບາຍພາສາການຄົ້ນຄວ້າແລະການສື່ສານ, ນະໂຍບາຍການພິມເຜີຍແຜ່, ສະພາບແວດລ້ອມດ້ານວິຊາການ ສັງຄົມເສດຖະກິດ, ແຫຼ່ງການເງິນ, ຂັບພະຍາກອນວັຖຸອຸປະກອນແລະການຂົນສົ່ງ, ນະໂຍບາຍຮ່ວມມື, ການຊີ້ນຳການຄົ້ນຄວ້າ, ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ, ການປະເມີນຜົນແຜນການຄົ້ນຄວ້າ, ນະໂຍບາຍປະເມີນຜົນນັກຄົ້ນຄວ້າ.

²Pour plus de détails, voir le guide de démarche-qualité appliquée aux projets de recherche

ເອກະສານອ້າງອີງການຊີ້ນຳ

- ນິຕິກຳແລະລະບຽບການ
- ແຜນພັດທະນາຂອງສະຖາບັນ (ການຄົ້ນຄວ້າ: ເປົ້າໝາຍ, ໂຄງການ, ປັດໄຈ...)
- ເອກະສານກະກຽມສຳລັບຮັບຮອງໂຄງການທີ່ນຳສະເໜີ
- ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ
- ບົດບັນທຶກບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບ ເພື່ອປະຕິບັດສຳລັບໂຄງຮ່າງຄົ້ນຄວ້າ
- ບົດບັນທຶກນະໂຍບາຍດ້ານພາສາຂອງການຄົ້ນຄວ້າແລະສື່ສານ
- ບົດບັນທຶກນະໂຍບາຍການຈັດພິມເຜີຍແຜ່ວິທະຍາສາດ
- ບົດບັນທຶກນະໂຍບາຍປະເມີນຜົນແຜນການຄົ້ນຄວ້າແລະນັກຄົ້ນຄວ້າ
- ບົດບັນທຶກຄວາມສ່ຽງດ້ານວິທະຍາສາດ
- ເອກະສານການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນແລະການປັບປຸງໃຫ້ແທດເໝາະ
- ເອກະສານການຕໍ່ອາຍຸທາງວິທະຍາສາດ, ວັດທະນະທຳແລະເຕັກນິກຂອງໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ເຮັດຜ່ານມາ

ອົງປະກອບຫຼັກ

ອົງປະກອບ ຈ.1: ການຈັດຕັ້ງຄົ້ນຄວ້າ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການຄົ້ນຄວ້າແລະພັດທະນາ (R&D)

ຈ.1.1 ການກຳນົດໂຄງການຄົ້ນຄວ້າຈະອີງໃສ່ຄວາມເປັນຈິງ, ວິໄສທັດແລະໂຄງການຄົ້ນຄວ້າພັດທະນາສັງຄົມ-ເສດຖະກິດແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ ::

- ສະຖາບັນມີຍຸດທະສາດກ່ຽວກັບການສົ່ງຜົນສຳເລັດການຄົ້ນຄວ້າຕໍ່ໄປແນວໃດ?
- ສະຖາບັນມີຍຸດທະສາດກ່ຽວກັບການຫັນເປັນການຄ້າ (ໃບສິດທິບັດ, ຄວາມເປັນຊ່ຽວຊານ, ຄຳແນະນຳໃຫ້ບໍລິສັດແລະອື່ນໆ) ຜົນສຳເລັດການຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?
- ສະຖາບັນມີຍຸດທະສາດຕໍ່ບັນດາບໍລິສັດໃໝ່ໃຫ້ມີທິວຄິດປະດິດສ້າງໄປເລີ່ມຕົ້ນແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ກາສ້າງໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າ (ສູນ, ໜ່ວຍງານ...)

ຈ.1.2 ສະຖາບັນຈະອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ສາມາດດໍາການງານຕາມ ຫົວຂໍ້ຄົ້ນຄວ້າຂອງຕົນໄດ້ແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ: .

- ໜ່ວຍງານວິຊາການຈະປະກອບຂຶ້ນໃນການຈັດຕັ້ງຄົ້ນຄວ້າ (ຄະນະວິທະຍາສາດ, ຄະນະ ປະສານງານແຕ່ລະວິຊາ, ຄະນະນໍາພາສູນ, ຄະນະພິຈາລະນາແລະອື່ນໆ) ແນວໃດ?
- ຫົວຂໍ້ຄົ້ນຄວ້າຈະນໍາສະເໜີຕໍ່ຄະນະນໍາຂອງສະຖາບັນແນວໃດ?
- ພະນັກງານທີ່ມີຈະຮັບໃຊ້ໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າ (ເລຂານຸການລວມ, ການຈັດ ຕັ້ງກອງ ປະຊຸມວິຊາການ, ການຈັດໂຕະມົນ, ກອງປະຊຸມໃຫຍ່, ການຕ້ອນຮັບນັກຄົ້ນຄວ້າທີ່ມາ ຍ້ຽມຢາມແລະອື່ນໆ) ແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການຮັບຮອງຜົນສໍາເລັດການຄົ້ນຄວ້າ (ນະໂຍບາຍທາງພາສາ)

ຈ.1.3 ການຄົ້ນຄວ້າທີ່ດໍາເນີນໄປຕາມແຕ່ລະຫົວຂໍ້ນັ້ນຈະອໍານວນຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການສົ່ງຜົນ ສໍາເລັດການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ຊຸມຊົນນັກວິທະຍາສາດແລະສັງຄົມ-ເສດຖະກິດຮັບຊາບແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ:

- ນະໂຍບາຍການພິມເຜີຍແຜ່ຜົນສໍາເລັດການຄົ້ນຄວ້ານັ້ນສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍຂອງສູນ ຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?
- ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການມອບສິດທິບັດໃຫ້ທຸກຝ່າຍຫຼືຫຼາຍຝ່າຍຕໍ່ຜົນສໍາເລັດຂອງການ ຄົ້ນຄວ້ານັ້ນມີການສົ່ງເສີມແນວໃດ?
- ນະໂຍບາຍທາງພາສານັ້ນໄດ້ຍືດຖືຢ່າງສອດຄ່ອງກັບຂອບເຂດລະບຽບການຄົ້ນຄວ້າແລະ ການນໍາໃຊ້ພາສາທີ່ສື່ສານໄດ້ດີແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*

ກົດ	ບັນທຶກnotation3 : de 1 à 5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
E.1.1		
E.1.2		
E.1.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະຕິບັດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ອົງປະກອບ ຈ.2 : ຊັບພະຍາກອນ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ

ຈ.2.1 ສະຖາບັນຈະອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການຮັບສະໝັກເອົານັກຄົ້ນຄວ້າໃນຈຳນວນທີ່ພຽງພໍ ສຳລັບໂຄງການຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ :

- ສະຖາບັນຈະໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າ ທີ່ເໝາະສົມເພື່ອດຶງດູດນັກຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?
- ສະຖາບັນຈະສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືກັບໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າຂອງປະເທດອື່ນໆແນວໃດ?
- ການລະດົມນັກຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ປະຕິບັດການຄົ້ນຄວ້າ, ການລົງຝຶກຫັດແລະເຂົ້າຮ່ວມປະຊຸມວິທະຍາສາດຢູ່ຕ່າງປະເທດແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ : ຊັບພະຍາກອນການເງິນ

ຈ.2.2 ສະຖາບັນຈະຈັດແບ່ງທຶນທີ່ຈຳເປັນໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າເພື່ອປະຕິບັດໂຄງການແລະແຜນການຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າມີນະໂຍບາຍການຊອກຫາແຫຼ່ງທຶນຈາກພາຍນອກໃຫ້ສະຖາບັນແນວໃດ?

³. 1 – Très faible ; 2 – Faible ; 3 – Moyenne ; 4 – Bonne ; 5 – Très bonne

- ການຊອກຫາທຶນແມ່ນພື້ນຖານການຮ່ວມມື (ລັດແລະເອກະຊົນ)
- ນັກຄົ້ນຄວ້າຈະໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດດ້ານການເງິນເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຮັດການຄົ້ນຄວ້າທັງໃນລະດັບຊາດ, ພາກພື້ນແລະສາກົນແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ : ຊັບພະຍາກອນວັດຖຸແລະການຂົນສົ່ງ

ຈ.2.3 ສະຖາບັນກຽມພ້ອມທີ່ຈະມອບໝາຍຊັບພະຍາກອນວັດຖຸແລະການຂົນສົ່ງທີ່ຈຳເປັນສຳລັບເປີດໂຄງການແລະແຜນການຂອງຕົນໃຫ້ແກ່ໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ :

- ຊັບພະຍາກອນວັດຖຸແລະການຂົນສົ່ງທີ່ຈຳເປັນມີປະສິດທິພາບຕໍ່ການຄົ້ນຄວ້າ
- ຊັບພະຍາກອນວັດຖຸແລະການຂົນສົ່ງທີ່ຈຳເປັນສາມາດນຳໃຊ້ຮ່ວມກັນໄດ້ສຳລັບໜ່ວຍງານການຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?
- ນະໂຍບາຍການຮ່ວມມືໃນການຄົ້ນຄວ້າສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ເຂົ້າເຖິງການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນວັດຖຸແລະການຂົນສົ່ງ (ເອກະສານ, ຄອມພິວເຕີ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ການຂົນສົ່ງແລະອື່ນໆ) ແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ4: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
E.2.1		
E.2.2		
E.2.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນະໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະຕິບັດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ອົງປະກອບ ຈ.3: ການຊີ້ນຳ, ການຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນການຄົ້ນຄວ້າ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ : ການຊີ້ນຳການຄົ້ນຄວ້າ

ຈ.3.1 ເຄື່ອງມືການຊີ້ນຳການຄົ້ນຄວ້າມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ສະພາບທາງວິຊາການແລະສັງຄົມ-

ເສດຖະກິດແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ :

- ການຊີ້ນໍາການຄົ້ນຄວ້າຈະກໍານົດເປົ້າໝາຍຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?
- ການຊີ້ນໍາການຄົ້ນຄວ້າຊ່ອຍໃຫ້ກໍານົດຈຸດຕີແລະຈຸດອ່ອນ, ຄວາມສູງແລະໂອກາດສໍາລັບໂຄງການຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?
- ການຊີ້ນໍາການຄົ້ນຄວ້າຈະກໍານົດຕາຕະລາງເວລາການເຄື່ອນໄຫວຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?
- ການຊີ້ນໍາການຄົ້ນຄວ້າຈະກໍານົດບົດບາດຂອງພະແນກການຕ່າງໆຂອງສະຖາບັນແລະຂອງຄູ່ຮ່ວມມືຕ່າງໆແນວໃດ?
- ການຊີ້ນໍາການຄົ້ນຄວ້າຈະອີງໃສ່ສະພາບທາງວິຊາການ, ສັງຄົມ-ເສດຖະກິດແລະວັດທະນະທໍາແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການປະເມີນຜົນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ

ຈ.3.2 ສະຖາບັນມີເຄື່ອງມືແລະເກນທີ່ເໝາະສົມເພື່ອປະເມີນຜົນສໍາເລັດຂອງໂຄງການຄົ້ນຄວ້າໂດຍສະເພາະແມ່ນເກນທີ່ເປັນສາກົນແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ :

- ການຄົ້ນຄວ້າແຕ່ລະຢ່າງມີເຄື່ອງມືປະເມີນຜົນສໍາເລັດແນວໃດ?
- ຜົນການປະເມີນຜົນຈະປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການນິຍາມເປົ້າໝາຍຂອງໂຄງການຄົ້ນຄວ້າຄືນແນວໃດ?
- ການຄົ້ນຄວ້າແຕ່ລະຢ່າງຈະນໍາໃຊ້ລະບົບການຈັດສັນແບບສາກົນເພື່ອປະເມີນຜົນສໍາເລັດຂອງໂຄງການຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ : ການປະເມີນຜົນນັກຄົ້ນຄວ້າ

ຈ.3.3 ສະຖາບັນມີເຄື່ອງມືແລະເກນທີ່ເໝາະສົມເພື່ອປະເມີນຜົນຄວາມສາມາດທາງວິທະຍາສາດຂອງນັກຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ :

- ການຄົ້ນຄວ້າແຕ່ລະຢ່າງມີການກຳນົດກົນໄກປະເມີນຜົນພາຍໃນແລະລະດັບຊາດຕໍ່ຄວາມສາມາດທາງວິທະຍາສາດຂອງນັກຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?
- ນະໂຍບາຍການປະເມີນຜົນຄວາມສາມາດຂອງນັກຄົ້ນຄວ້າກົມກຽວກັບເກນຂອງສາກົນແລະປະຈັກແຈ້ງແນວໃດ?
- ຜົນສຳເລັດຂອງການປະເມີນຜົນຄວາມສາມາດຂອງນັກຄົ້ນຄວ້າມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປະເມີນຜົນທາງວິຊາຊີບແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ4: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
E.2.1		
E.2.2		
E.2.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນະໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະຕິບັດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ຕົວຢ່າງບອກຄຸນນະພາບ

- ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ອີງໃສ່ຄວາມເປັນຈິງແລະວິໄສທັດການພັດທະນາສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ/ຈຳນວນລວມໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ບໍລິສັດປະດິດສ້າງໃໝ່ (ເລີ່ມຕົ້ນ)/ຈຳນວນລວມໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ກຳນົດຍຸດທະສາດໃສ່ການຫັນສູ່ການຄ້າຜົນສຳເລັດ/ຈຳນວນລວມໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ກຳນົດຍຸດທະສາດໃສ່ການເຜີຍແຜ່ຜົນສຳເລັດ/ຈຳນວນລວມໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ສ້າງສຳລັບກຸ່ມນັກຄົ້ນຄວ້າ/ຈຳນວນລວມໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ເປັນຕົວແທນໃນອົງການການນຳຂອງສະຖາບັນ/ຈຳນວນລວມໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນພະນັກງານທີ່ຮັບໃຊ້ໃຫ້ໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າ/ຈຳນວນລວມພະນັກງານຄົ້ນຄວ້າ

- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີນະໂຍບາຍການພິມເຜີຍແຜ່ຜົນສຳເລັດການຄົ້ນຄວ້າ / ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍການຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະໄດ້ຮັບສິດທິບັດຜົນສຳເລັດການຄົ້ນຄວ້າ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍການປະເມີນຄຸນຄ່າທາງພາສາສາດເພື່ອເຜີຍແຜ່ຜົນສຳເລັດການຄົ້ນຄວ້າ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີນັກຄົ້ນຄວ້າພາຍນອກຢູ່ສະຖາບັນ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ຮ່ວມມືກັບຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າຕ່າງປະເທດ, ນັກຄົ້ນຄວ້າໜຸ່ມ ແລະ ນັກຄົ້ນຄວ້າອາສາສະໝັກ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນນັກຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີນັກຄົ້ນຄວ້າໄປປະຕິບັດງານ, ຝຶກງານແລະເຂົ້າຮ່ວມກອງປະຊຸມວິທະຍາສາດຢູ່ຕ່າງປະເທດ/ ຈຳນວນລວມນັກຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ໄດ້ຮັບທຶນຄົ້ນຄວ້າຈາກຕ່າງປະເທດຢູ່ໃນສະຖາບັນ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ໄດ້ຮັບທຶນຄົ້ນຄວ້າຈາກຕ່າງປະເທດຢູ່ໃນສະຖາບັນ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີນັກຄົ້ນຄວ້າທີ່ໄດ້ຮັບທຶນເພື່ອໄປປະຊຸມການຄົ້ນຄວ້າໃນລະດັບຊາດ, ພາກພື້ນແລະສາກົນ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີນັກຄົ້ນຄວ້າທີ່ໄດ້ຮັບການຊ່ອຍເຫຼືອທາງດ້ານຊັບພະຍາກອນແລະການຂົນສົ່ງຂອງສະຖາບັນ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີຊັບພະຍາກອນວັດຖຸແລະການຂົນສົ່ງເປັນຂອງຕົນເອງ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີຊ່ອຍເຫຼືອກັນດ້ວຍຊັບພະຍາກອນວັດຖຸແລະການຂົນສົ່ງເປັນຂອງຕົນເອງ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີຊັບພະຍາກອນວັດຖຸແລະການຂົນສົ່ງມາຈາກຄູ່ຮ່ວມມືພາຍນອກສະຖາບັນ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີການຊື້ນຳການໃຊ້ຕາຕະລາງແລະເປົ້າໝາຍການເຄື່ອນໄຫວຄົ້ນຄວ້າ/ ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ


- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີການຊີ້ນຳການກຳນົດຈຸດຕີແລະຈຸດອ່ອນ, ຄວາມສ່ຽງແລະ ໂອກາດສຳລັບໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ/ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີການຊີ້ນຳທີ່ອີງໃສ່ສະພາບທາງວິຊາການ, ສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ ແລະ ວັດທະນະທຳ, ແຫ່ງຊາດ, ພາກພື້ນ, ສາກົນ/ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີການຊີ້ນຳອີງໃສ່ການນິຍາມບົດບາດການຈັດຕັ້ງຂອງສະຖາບັນຢ່າງຈະແຈ້ງ/ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີເຄື່ອງມືປະເມີນຜົນສຳເລັດ/ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ນຳໃຊ້ລະບົບການຈັດການປະເມີນຜົນຂອງໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ/ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ໄດ້ກຳນົດເປົ້າໝາຍຂອງໂຄງການຄົ້ນຄວ້າຄືນໃໝ່ຕາມຜົນຂອງການປະເມີນຜົນ/ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີການກຳນົດກົນໄກການປະເມີນຜົນພາຍໃນແລະລະດັບຊາດ ຕໍ່ຄວາມສາມາດທາງວິທະຍາສາດຂອງນັກຄົ້ນຄວ້າ/ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີການກຳນົດກົນໄກການປະເມີນຜົນນັກຄົ້ນຄວ້າທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມເກນສາກົນແລະເປັນປະຈຳຕາ/ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ
- ຈຳນວນຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າທີ່ຖືຄວາມສຳຄັນຄວາມສາມາດທາງວິທະຍາສາດຂອງນັກຄົ້ນຄວ້າຕາມການປະເມີນຜົນຂອງເກນຂອງຕົນເອງ/ຈຳນວນລວມຫົວໜ່ວຍຄົ້ນຄວ້າ

ຫຼັກ ສ: ການຮັບສະໝັກງານແລະການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບ

ການຮັບສະໝັກງານນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບເຂົ້າວຽກງານແມ່ນຜົນສຳເລັດຢ່າງໜຶ່ງຂອງການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບທີ່ໄດ້ຈາກການອົບຮົມຜ່ານມາ, ໝາຍຄວາມວ່າ ໜຶ່ງແມ່ນເປັນການປະເມີນຜົນໄດ້ຮັບທີ່ດີເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການທາງສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ ແລະ ສອງແມ່ນຜົນສຳເລັດຂອງການຮ່ວມມືສະໜັບສະໜູນວິຊາຊີບກັບສະຖາບັນ. ການຫັນເອີ້ນນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບຖືເປັນການປະກອບສ່ວນຊຸກຍູ້ເສດຖະກິດຂອງປະເທດຢ່າງຫ້າວຫັນພ້ອມທັງເປັນຍັ້ງຍືນເຖິງຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຂອງເຫຼົ່ານັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບມາ. ດັ່ງຈິ່ງເຫັນວ່າຕ້ອງມີການຊ່ອຍເຫຼືອໃຫ້ພວກເຂົາເຈົ້າໄດ້ເຂົ້າສູ່ວຽກງານ ເຊິ່ງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ເພື່ອຊຸກຍູ້ການຂະຫຍາຍຕົວທາງເສດຖະກິດຂອງຊາດ. ໃນຈຸດນີ້, ການນຳໃຊ້ນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບກໍຍັງຖືເປັນການນຳເຂົ້າສູ່ການຝຶກງານ ການໄດ້ຮັບປະກາສະນິຍະບັດທາງວິຊາຊີບແລ້ວ ກໍຍັງມີ ພາກສ່ວນທີ່ເຄີຍເປັນນັກສຶກສາເກົ່າມາແລ້ວກໍຕ້ອງ

ໃຫ້ການຊ່ອຍເຫຼືອລຸ້ນນ້ອງຂອງຕົນແລະສຸດທ້າຍແມ່ນສະມາຄົມວິຊາຊີບຕ່າງໆອີກນຳ ທັງໝົດນີ້ ແມ່ນສາມາດເປັນແມ່ແຮງໜຶ່ງທີ່ບົດບາດສຳຄັນ.

ຂອບເຂດຂອງໜັກທີ່ກຳນົດເປັນຄຳສຳຄັນ

ການຮັບສະໝັກງານ, ການເຊື່ອມເຂົ້າວິຊາຊີບ, ການອົບຮົມທີ່ຫັນເປັນວິຊາຊີບ, ຄວາມຕ້ອງການ ສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ, ການປະເມີນຜົນຄວາມຕ້ອງການສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ, ການຈັດຕັ້ງການສຶກສາ, ການສ້າງຄວາມສາມາດ, ຄູ່ນ່ວມມີສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ, ພາກລັດແລະເອກະຊົນ, ການປະເມີນຜົນ ການອົບຮົມທີ່ຫັນເປັນອາຊີບ, ນະໂຍບາຍການຕິດຕາມນັກສຶກສາ, ການສຳຫຼວດຕະຫຼາດແຮງງານ, ການກະຕຸກຊຸກຍູ້, ລະບຽບການຮັບສະໝັກງານ, ລະບຽບການຕິດຕາມການເຊື່ອມຕໍ່ແລະຜູ້ຮຽນຈົບ, ການຝຶກງານ, ການຕິດຕາມການຝຶກງານ, ການຮັບຮູ້, ຂະບວນວິວັດທາງອາຊີບ, “ສິດເກົ່າ”  ສະມາຄົມວິຊາຊີບ, ການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງ

ເອກະສານອ້າງອີງການຊີ້ນຳ

- ນິຕິກຳແລະລະບຽບການ
- ແຜນພັດທະນາສະຖາບັນ (ເບົ້າໝາຍສະເພາະ, ໜ້າທີ່, ໂຄງການ, ກິດຈະກຳແລະອື່ນໆ)
- ແຈ້ງການນະໂຍບາຍການອົບຮົມຂອງສະຖາບັນແລະຍຸດທະສາດການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ
- ແຈ້ງການຍຸດທະສາດວ່າດ້ວຍການຕິດຕາມນັກສຶກສາຈົນຮຽນຈົບ
- ແຈ້ງການນະໂຍບາຍການຮັບສະໝັກເອົານັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ
- ແຈ້ງການວ່ານະໂຍບາຍວ່າດ້ວຍການຕິດຕາມນັກສຶກສາປະລິນຍາເອກ
- ແຈ້ງການນະໂຍບາຍການເຊື່ອມຕໍ່ເຂົ້າວິຊາຊີບ
- ບົດລາຍງານການປະເມີນຜົນຕະຫຼາດແຮງງານ
- ບົດລາຍງານການສຳຫຼວດນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບແລະນັກສຶກສາຈົບປະລິນຍາເອກ

ອົງປະກອບໜັກ

ອົງປະກອບ ສ.1: ການອົບຮົມທີ່ຫັນເປັນວິຊາຊີບ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການປັບປຸງການອົບຮົມໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ

ສ.1.1 ສະຖາບັນມີກິນໄກສັງເກດຕະຫຼາດແຮງງານແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ: :

- ສະຖາບັນຖືເອົາການອົບຮົມໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສິ່ງອ້າງອີງທາງວິຊາຊີບຫຼືລັກສະນະຂອງຕຳແໜ່ງງານຂອງນາຍຈ້າງຫຼັກທີ່ກຳນົດໄວ້ແນວໃດ?
- ສະພາບແວດລ້ອມທາງວິຊາຊີບມີການຕິດພັນກັບການປັບປຸງການອົບຮົມໃຫ້ສອດຄ່ອງແນວໃດ?
- ສະພາບແວດລ້ອມທາງວິຊາຊີບມີການຕິດພັນກັບການປະຕິບັດແລະຕິດຕາມການອົບຮົມແນວໃດ?
- ການອົບຮົມຕ້ອງມີການປັບປຸງປົກກະຕິຕາມການປະເມີນຜົນຄວາມຕ້ອງການສັງຄົມ-ວິຊາຊີບແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການສ້າງຄວາມຊຳນານທາງວິຊາຊີບ:

ສ.1.2 ການປະຕິບັດການສິດສອນມີຄວາມຈຳເປັນສຳລັບການສ້າງຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທາງວິຊາຊີບທີ່ໄດ້ປັບປຸງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການສັງຄົມ-ວິຊາຊີບແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ການຄັດເລືອກນັກສຶກສາໃນອະນາຄົດຈະອີງໃສ່ຄວາມສາມາດທີ່ຕ້ອງການຕາມແຜນການອົບຮົມທີ່ວາງໄວ້ແນວໃດ?
- ການສ້າງໃຫ້ມີຄວາມສາມາດໄດ້ຈັດແບ່ງໃຫ້ເໝາະສົມກັນລະຫວ່າງການສິດສອນທິດສະດີກັບພາກປະຕິບັດແລະການລົງຜົນທັດຕາມແຜນອົບຮົມແນວໃດ?
- ການຕິດຕາມຄວາມກ້າວໜ້າຕໍ່ການສ້າງໃຫ້ມີຄວາມສາມາດໂດຍນັກສຶກສາເອງມີຜົນຕໍ່ການປະເມີນຜົນປົກກະຕິແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ຄູ່ຮ່ວມມືທາງວິຊາຊີບ

ສ.1.3 ຄູ່ຮ່ວມມືສັງຄົມ-ວິຊາຊີບມີສ່ວນພົວພັນກັບການອົບຮົມການຫັນເປັນວິຊາຊີບແນວໃດ?



Voir glossaire

ຫົວຂໍ້ຄໍາຖາມ:

- ຄູ່ຮ່ວມມືວິຊາຊີບຈະປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຊີ້ນໍາການອົບຮົມການຫັນເປັນວິຊາຊີບແນວໃດ?
- ຄູ່ຮ່ວມມືວິຊາຊີບຈະເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຊີ້ນໍາການອົບຮົມການຫັນເປັນວິຊາຊີບແນວໃດ?
- ຄູ່ຮ່ວມມືວິຊາຊີບຈະມີສ່ວນເຂົ້າໃນການປະເມີນຜົນການອົບຮົມການຫັນເປັນວິຊາຊີບແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ4: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
F.1.1		
F.1.2		
F.1.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນະໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ອົງປະກອບ ສ.2: ການເຊື່ອມຕໍ່ວິຊາຊີບ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການຊ່ອຍການຮັບສະໝັກງານແລະການສໍາຫຼວດຕະຫຼາດແຮງງານ

ສ.2.1 ສະຖາບັນຈະປະຕິບັດລະບຽບການຕິດຕາມການເຊື່ອມຕໍ່ເຂົ້າວິຊາຊີບຂອງນັກສຶກສາແລະຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບແລ້ວແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ :

- ການຕິດຕາມນັກສຶກສາແລະຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບອີງໃສ່ການສຶກສາຕະຫຼາດແຮງງານແນວໃດ?
- ການອົບຮົມການຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບນັ້ນໄດ້ມີການກະຕຸກຊຸກຍູ້ຕາມລະບຽບການຮັບສະໝັກງານ (ການຂຽນຊົ່ວະປະຫວັດ, ການກຽມແລະມາລະຍາດການສຳພາດແລະອື່ນໆ) ແນວໃດ?
- ການຕິດຕາມຂອງສະຖາບັນຕໍ່ນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບອອກໄປແລະກ່ອນການສະໝັກງານມີແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ພາກປະຕິບັດລົງຝຶກຫັດ

ສ.2.2 ແຜນການອົບຮົມຫັນສູ່ວິຊາຊີບນອນໃນແຜນການລົງຝຶກຫັດຂອງນັກສຶກສາແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ :

- ຄູ່ຮ່ວມມືສັງຄົມ-ວິຊາຊີບຖືກເຊີນເຂົ້າຮ່ວມການສະເໜີການລົງຝຶກຫັດທີ່ນອນໃນຂອບເຂດຂອງການອົບຮົມຫັນສູ່ວິຊາຊີບແນວໃດ?
- ນັກຝຶກຫັດແຕ່ລະຄົນຈະມີການຕິດຕາມໂດຍຜູ້ຕິດຕາມທາງວິຊາການແນວໃດ?
- ນັກຝຶກຫັດແຕ່ລະຄົນຈະມີການຕິດຕາມໂດຍຜູ້ຕິດຕາມທາງວິຊາຊີບແນວໃດ?
- ຄຸນະພາບການລົງຝຶກຫັດຈະມີການປະເມີນຜົນໂດຍຜູ້ຮັບຜິດຊອບການອົບຮົມແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ : ໃບປະກາສະນິຍະບັດວິຊາຊີບ

ສ.2.3 ສັງຄົມ-ວິຊາຊີບໄດ້ຮັບຮູ້ໃບປະກາສະນິຍະບັດທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການອົບຮົມຜ່ານມານັ້ນແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ :

- ໃບປະກາສະນິຍະບັດເປັນການທຽບລະດັບຄວາມຮູ້/ການຮັບຮອງຈາກສັງຄົມ-ວິຊາຊີບແນວໃດ?
- ການໄດ້ຮັບໃບປະກາສະນິຍະບັດເປັນເງື່ອນໄຂໜຶ່ງສຳລັບການເຮັດວຽກງານວິຊາຊີບແນວໃດ?
- ວຽກງານທຳອິດທີ່ໄດ້ເຮັດນັ້ນມີຄວາມສຳພັນກັບລະດັບຄວາມຮູ້ຕາມໃບປະກາສະນິຍະບັດທີ່ໄດ້ຮັບແນວໃດ?

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ4: ແຕ່ 1-5	ກົດສະຫຼຸບບັນທຶກ
F.2.1		
F.2.2		
F.2.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະຕິບັດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ອົງປະກອບ ສ.3: ການຕິດຕາອາຊີບ

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ບົດບາດ “ສິດເກົ່າ”

ສ. 3.1 ສະຖາບັນອີງໃສ່ນັກສຶກສາເກົ່າແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ການພົບພັນກັບນັກສຶກສາເກົ່າມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການປັບປຸງການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງແນວໃດ?
- ນັກສຶກສາເກົ່າມີສ່ວນພົວພັນກັບການຊອກຫາວຽກງານແນວໃດ?
- ນັກສຶກສາເກົ່າປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການສົ່ງເສີມແລະສະໜັບສະໜູນການອົບການທັນສູ່ວິຊາຊີບແນວໃດ?

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການຈັດອົບຮົມຕະຫຼອດຊີວິດ (FTLV) 

ສ.3.2 ສະຖາບັນວາງແຜນລ່ວງໜ້າເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ:

- ວົງຈອນການຮຽນຕະຫຼອດຊີວິດໄດ້ຈັດຕັ້ງເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານແນວໃດ?
- ວົງຈອນການຮຽນຕະຫຼອດຊີວິດມີເປົ້າໝາຍຍັກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດວິຊາຊີບແນວໃດ?

- *ວົງຈອນການຮຽນຕະຫຼອດຊີວິດຈະສິ້ນສຸດລົງດ້ວຍການຮັບໃບຢັ້ງຢືນຫຼືປະກາສະນິຍະບັດແນວໃດ?*

ອົງປະກອບຍ່ອຍ: ການຕິດຕາມການເຊື່ອມຕໍ່ແລະເປັນຜູ້ຮຽນຈົບ

ສ.3.3 ສະຖາບັນມີກົນໄກຕິດຕາມແລະກຳນົດຮອງຮອຍຂອງຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບແລ້ວແນວໃດ?

ຫົວຂໍ້ຄຳຖາມ: .

- *ຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບອອກໄປແລ້ວຈະຖືກຕິດຕາມປົກກະຕິຈາກສະຖາບັນແນວໃດ?*
- *ຜົນຂອງການສຳຫຼວດໄດ້ປະຕິບັດຕາມແຜນການຈັດອົບຮົມທີ່ແນໃສ່ເພື່ອບັບປຸງຕາມຄວາມຕ້ອງການທາງສັງຄົມ-ວິຊາຊີບແນວໃດ?*
- *ຜົນຂອງການສຳຫຼວດໄດ້ປະຕິບັດຕາມແຜນການຈັດອົບຮົມທີ່ແນໃສ່ເພື່ອຊ່ອຍໃນການຮັບສະໝັກງານຂອງນັກສຶກສາແນວໃດ?*

ການວິເຄາະ*		
ກົດ	ບັນທຶກ4: ແຕ່ 1-5	ສະຫຼຸບຜົນບັນທຶກ
F.3.1		
F.3.2		
F.3.3		

* ການວິເຄາະນີ້ແນໃສ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການກຳນົດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງທີ່ຈະປະຕິບັດແຜນການບັບປຸງຄຸນນະພາບການຈັດອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ໄດ້ດີ.

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ

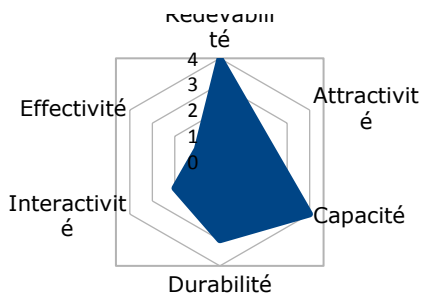
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ປະຕິບັດໂດຍອົງໃສ່ການກວດກາຕາມສະພາບສັງຄົມ-ວິຊາຊີບ/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ມີຄະນະຊີ້ນຳລວມັງຕົວແທນຈາກນາຍຈ້າງຫຼັກ/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ມີການປະເມີນຜົນປົກກະຕິສຳລັບການເຊື່ອມຕໍ່ວິຊາຊີບ/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ

- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ປ່ຽນແປງປົກກະຕິເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການສັງຄົມ-ວິຊາຊີບ/ ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ສ້າງບົນພື້ນຖານການກຽມຄຳຖາມຕໍ່ຄວາມສາມາດຂອງນັກສຶກສາໃນ ອະນາຄົດ/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຄາດຄະເນໃຫ້ມີການຝຶກຫັດຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງເທື່ອທີ່ເປັນພາກບັງຄັບແລະຕໍ່ ອາຍຸການໄດ້/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ມີການປະກອບສ່ວນກັບຜູ້ຮ່ວມມືສັງຄົມ-ວິຊາຊີບກັບການສຶກສາ/ຈຳ ນວນລວມການຈັດອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຄາດຄະເນໃຫ້ມີການກວດກາການສ້າງຄວາມຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ/ຈຳນວນລວມ ການຈັດອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບທີ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການກວດກາໃນສະພາບສັງຄົມ-ວິຊາ ຊີບ/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບທີ່ມີຄະນະຊີ້ນຳທີ່ເປັນຕົວແທນຈາກກຸ່ມນາຍຈ້າງຫຼັກ/ຈຳ ນວນລວມການຈັດອົບຮົມອົບຮົມທີ່ຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບທີ່ມີຄະນະຊີ້ນຳທີ່ເປັນຕົວແທນຈາກກຸ່ມນາຍຈ້າງຫຼັກ/ຈຳ ນວນລວມການຈັດອົບຮົມອົບຮົມທີ່ຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບທີ່ມີການປະກອບສ່ວນຂອງຄູ່ຮ່ວມມືສັງຄົມ-ວິຊາຊີບ ການສຶກສາ/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມອົບຮົມທີ່ຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບທີ່ການຄາດຄະເນການເຂົ້າຮ່ວມຈາກຄູ່ຮ່ວມມືສັງຄົມ ວິຊາຊີບໃນຄະນະຕິລາຄາການປະເມີນຜົນ/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມອົບຮົມທີ່ຫັນເຂົ້າສູ່ ວິຊາຊີບຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຜູ້ຮຽນຈົບທີ່ໄດ້ຮັບທຶນຂອງສະຖາບັນໃນປີຜ່ານມາທີ່ໄດ້ຊີ້ນຳເຂົ້າອາຊີບ/ ຈຳນວນລວມຜູ້ຮຽນຈົບ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ຄາດຄະເນຈະກະຕຸກຊຸກຍູ້ເຂົ້າສູ່ການຮັບສະໝັກງານຕາມລະບຽບ ການ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ຄາດຄະເນຈະຕິດຕາມຜູ້ຮຽນຈົບ ໂດຍສະຖາບັນພາຍຫຼັງທີ່ອອກໄປ ແລະກ່ອນການຮັບສະໝັກເຂົ້າການຮັບສະໝັກງານ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຄາດຄະເນໃຫ້ມີການຝຶກຫັດຢ່າງໜ້ອຍໜຶ່ງເທື່ອທີ່ເປັນພາກບັງຄັບແລະຕໍ່ ອາຍຸການໄດ້/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມອົບຮົມທີ່ຫັນເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບຂອງສະຖາບັນ

- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຄາດຄະເນໃຫ້ມີການຕິດຕາມແຕ່ລະຄົນ ໂດຍຜູ້ຕິດຕາມວິຊາການ/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມທັນສູ່ວິຊາຊີບຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຄາດຄະເນໃຫ້ມີການຕິດຕາມແຕ່ລະຄົນ ໂດຍຜູ້ຕິດຕາມວິຊາຊີບ/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມທັນສູ່ວິຊາຊີບຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ຄາດຄະເນໃຫ້ມີການຕິດຕາມຂອງທີ່ປຶກສາວິຊາການເພື່ອປະມົນຜົນການຝຶກຫັດ/ຈຳນວນລວມການຈັດອົບຮົມທັນສູ່ວິຊາຊີບຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນຜູ້ຮຽນຈົບທີ່ການຕິດຕາແບບສອງຝ່າຍແລະການຮັບຮອງຮ່ວມກັນຈາກກຸ່ມສັງຄົມວິຊາການ/ຈຳນວນລວມຜູ້ຮຽນຈົບ
- ຈຳນວນຜູ້ຮຽນຈົບທີ່ມີວຽກທຳອິດຕາມວິຊາທີ່ຕົນໄດ້ຮຽນມາ/ຈຳນວນລວມຜູ້ຮຽນຈົບທີ່ມີວຽກທຳອິດຕາມວິຊາ
- ຈຳນວນຜູ້ຮຽນຈົບທີ່ມີວຽກທຳອິດທີ່ກົງກັບລະດັບໃບປະກາສະນິຍະບັດຂອງຕົນໄດ້ຮຽນມາ/ຈຳນວນລວມຜູ້ຮຽນຈົບທີ່ມີວຽກທຳອິດ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ໄດ້ປັບປຸງໂດຍອີງໃສ່ຄຳເຫັນຂອງ “ນັກສຶກສາເກົ່າ”/ຈຳນວນການອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນການອົບຮົມທີ່ດຳເນີນຕາມວິທີການຊອກຫາວຽກຂອງນັກສຶກສາເກົ່າ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນທີ່ສົ່ງເສີມເຄືອຂ່າຍນັກສຶກສາເກົ່າ/ຈຳນວນການອົບຮົມຂອງສະຖາບັນ
- ຈຳນວນການອົບຮົມຕະຫຼອດຊີວິດທີ່ຈັດຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ /ຈຳນວນລວມການອົບຮົມຕະຫຼອດຊີວິດ
- ຈຳນວນການອົບຮົມຕະຫຼອດຊີວິດທີ່ໄດ້ສືບຕໍ່ຕາມເປົ້າໝາຍຍົກລະດັບ/ຈຳນວນລວມອົບຮົມຕະຫຼອດຊີວິດ
- ຈຳນວນອົບຮົມຕະຫຼອດຊີວິດທີ່ໄດ້ຮັບໃບຢັ້ງຢືນ/ຈຳນວນລວມອົບຮົມຕະຫຼອດຊີວິດ
- ຈຳນວນອົບຮົມຕະຫຼອດຊີວິດທີ່ໄດ້ຮັບໃບປະກາສະນິຍະບັດ/ຈຳນວນລວມອົບຮົມຕະຫຼອດຊີວິດ
- ຈຳນວນຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບໃນສອງປີຜ່ານມາ/ຈຳນວນລວມຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບໃນສອງປີຜ່ານມາ
- ຈຳນວນອົບຮົມທີ່ໄດ້ປັບປຸງບົນພື້ນຖານຜົນສຳເລັດຈາກການສຳຫຼວດຕິດຕາມຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບ/ຈຳນວນລວມການອົບຮົມ

ເຄື່ອງມືວິເຄາະດ້ວຍຕົນເອງ

ເມື່ອມີຜົນສໍາເລັດທີ່ໄດ້ຈາກການຕັ້ງບັນຫາຕ່າງໆຂຶ້ນໃນແຕ່ລະຫຼັກແລະອົງປະກອບແລ້ວ, ການວິເຄາະຜົນສໍາເລັດບາດກ້າວຈະອີງໃສ່**ປັດໄຈຄຸນນະພາບມີຄື**: ສິ່ງຕອບແທນ/ຄວາມສົນໃຈ/ຄວາມສາມາດ/ຄວາມຍືນຍົງ/ຄວາມສໍາພັນ/ສິ່ງເກີດຜົນ



ສິ່ງຕອບແທນ

ສິ່ງຕອບແທນໝາຍຄວາມວ່າສະຖາບັນຕ້ອງປຽບທຽບບັນດາທິດທາງຍຸດທະສາດແລະວິໄສທັດທີ່ໄດ້ປະກາດນຳໃຊ້ໂດຍຜ່ານການຕັດສິນແລະຮັບຮອງເອົາຜົນສຳເລັດທີ່ຍາດມາໄດ້ ແລະໄດ້ເຜີຍແຜ່ຜົນຂອງການປຽບທຽບໄປແລ້ວ. ວິທີການນີ້ແມ່ນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າສະຖາບັນກໍມີເຄື່ອງມືອັນຈຳເປັນເພື່ອສຶກສາການປຽບທຽບແລະເຜີນແຜ່ຜົນສຳເລັດຂອງຕົນ.

ກ.1.1	ຂ.1.2	ຂ.2.2
ຄ.2.3	ຄ.3.1	ຈ.2.2
ຈ.3.2	ຈ.3.3	ສ.1.2

- ກ.1.1 ທິດທາງຍຸດທະສາດແລະວິໄສທັດຂອງສະຖາບັນເປັນແນວທາງທີ່ຊ່ວຍແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍໃນອະນາຄົດສຳລັບສະຖາບັນແນວໃດ?
- ຂ.1.2 ສະຖາບັນອຳນວຍຄວາມສະດວກສ້າງເຄື່ອງມືຕິດຕາມແນວໃດ?
- ຂ.2.2 ສະຖາບັນກຳນົດຝ່າຍທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມເພື່ອປະຕິບັດເປົ້າໝາຍຂອງແຜນການ ເຄື່ອນໄຫວແນວໃດ?
- ຄ.2.3 ສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດແລະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຕິດຕາມສຳລັບຄູສອນແລະພະນັກງານບໍລິຫານເຕັກນິກແລະການຮັບໃຊ້ແນວໃດ?
- ຄ.3.1 ສະຖາບັນມີນະໂຍບາຍສຳລັບການຄຸ້ມຄອງໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ວັດຖຸອຸປະກອນແລະການຂົນສົ່ງແນວໃດ?
- ຈ.2.2 ສະຖາບັນມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທຶນທີ່ຈຳເປັນສຳລັບໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ເປີດໂຄງການຄົ້ນຄວ້າຂອງຕົນແນວໃດ?

- ຈ.3.2 ສະຖາບັນມີເຄື່ອງມືແລະປັດໄຈທີ່ເໝາະສົມສໍາລັບປະເມີນຜົນສໍາເລັດຂອງແຜນການຄົ້ນຄວ້າ ໂດຍສະເພາະໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການຈັດລຳດັບຂອງສາກົນແນວໃດ?
- ຈ.3.3 ສະຖາບັນມີເຄື່ອງມືແລະປັດໄຈທີ່ເໝາະສົມສໍາລັບປະເມີນຜົນຄວາມສາມາດທາງວິທະຍາສາດຂອງນັກຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?
- ສ.1.2 ການຈັດຕັ້ງສິດສອນຖືເອົາຄວາມຈຳເປັນໃນການສ້າງຄວາມສາມາດທາງວິຊາຊີບທີ່ໄດ້ປັບປຸງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບສັງຄົມ-ວິຊາຊີບແນວໃດ?

ຄວາມດຶງດູດ

ຄວາມດຶງດູດຄວາມສົນໃຈສາມາດນິຍາມໄດ້ວ່າແມ່ນຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນຂອງມະຫາວິທະຍາໄລເອງທີ່ຈະຮັບຮູ້ຄຸນນະພາບຂອງກິດຈະກຳ (ສໍາລັບການລະດົມຂົນຂວາຍຄູ່ຮ່ວມມື, ການຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ເງື່ອນໄຂແລະສາມາດໃນການຄົ້ນຄວ້າ, ການຈັດຕັ້ງຄູສອນ ...) ໂດຍທາງວິຊາການຫຼືບໍ່ເປັນວິຊາການເຊິ່ງເປັນການສ້າງຄວາມດຶງດູດຄວາມສົນໃຈແກ່ສະຖາບັນຂອງຕົນ.

ກ.3.3	ຂ.3.3	ຄ.2.1
ງ.1.1	ງ.2.1	ຈ.2.1
ສ.2.3	ສ.3.1	ສ.3.2

- ກ.3.3 ຍຸດທະສາດການສື່ສານໄດ້ປັບປຸງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍແຜນການເຄື່ອນໄຫວແນວໃດ?
- ຂ.3.3 ຍຸດທະສາດການສື່ສານໄດ້ປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນສໍາລັບການຮ່ວມມືແນວໃດ?

- ຄ.2.1** ສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດນະໂຍບາຍພະນັກງານສຳລັບຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການ ເຄື່ອນໄຫວ ແນວໃດ?
- ງ.1.1** ການຈັດຕັ້ງສິດສອນລະດັບປະລິນຍາຕີ ໄດ້ກຳນົດວິຊາຮຽນແຕ່ລະອັນ, ຈຳນວນຊົ່ວໂມງ , ການວິເຄາະເນື້ອໃນທີ່ແນໃສ່ສ້າງຄວາມຮູ້ແລະຄວາມສາມາດ, ວິທີມອບໝາຍໜ້າທີ່, ລະບຽບວິຊາຄູ (ວິຊາຮຽນລວມ, TD, TP, ການລົງຝຶກຫັດ, ໂຄງການການຮ່ວມມືແລະອື່ນໆ) ແລະລະບຽບການຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນ ແນວໃດ?
- ງ.2.1** ການຈັດຕັ້ງສິດສອນລະດັບປະລິນຍາໂທ ໄດ້ກຳນົດວິຊາຮຽນແຕ່ລະອັນ, ຈຳນວນ ຊົ່ວໂມງ, ການວິເຄາະເນື້ອໃນທີ່ແນໃສ່ສ້າງຄວາມຮູ້ແລະຄວາມສາມາດ, ວິທີມອບໝາຍ ໜ້າທີ່, ລະບຽບວິຊາຄູ (ວິຊາຮຽນລວມ, TD, TP, ການລົງຝຶກຫັດ, ໂຄງການການຮ່ວມມື ແລະອື່ນໆ) ແລະລະບຽບການຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນ ແນວໃດ?
- ສ.2.1** ສະຖາບັນຈະອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການຮັບສະໝັກເອົານັກຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ພຽງພໍກັບ ໂຄງການຄົ້ນຄວ້າແບບເປັນເອກະລາດແນວໃດ?
- ສ.2.3** ການມອບຮັບໃບປະກາສະນິຍະບັດພາຍຫຼັງທີ່ໄດ້ຮັບການອົບຮົມມາແລ້ວນັ້ນຈະຊ່ວຍເຮັດ ສັງຄົມ-ເສດຖະກິດແລະວິຊາຊີບຮັບຮູ້ຢ່າງເປັນທາງການນຳແນວໃດ?
- ສ.3.1** ສະຖາບັນຈະອີງໃສ່ນັກສຶກສາເກົ່າແລະສະມາຄົມວິຊາຊີບແນວໃດ?
- ສ.3.2** ສະຖາບັນວາງແຜນປະຕິບັດການອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງແນວໃດ?

ຄວາມສາມາດ

ຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນຂຶ້ນກັບການປັບເງື່ອນໄຂວິທີການທີ່ມີເພື່ອຈະຮັບປະກັນການປະຕິບັດ ແລະບັນລຸຜົນສຳລັບໂຄງການ. ຄວາມສາມາດນີ້ຕ້ອງໃຫ້ມີການຮັບຮອງເອົາສຳລັບແຜນການການ ເງິນ (ການຊ່ວຍທຶນກິດຈະກຳທີ່ຮັບຮອງເອົາແລ້ວ), ແຜນບຸກຄະລາກອນ (ຄວາມສຳຄັນແລະຄຸນ ນະພາບຂອງພະນັກງານ), ແຜນອຸປະກອນຮັບໃຊ້ (ວິທີການນຳໃຊ້) ພ້ອມດ້ວຍບົດລາຍງານທີ່ຈະ ມອບໃຫ້ທຸກຝ່າຍຈາກພາຍນອກທີ່ຈະເຂົ້າມາຮ່ວມມືກິດຈະກຳນຳກັນ (ຄູ່ຮ່ວມມືພາຍນອກ, ນະໂຍບາຍການສື່ສານ...). ການປະເມີນຜົນຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນຕ້ອງເຮັດໃຫ້ປາກົດເປັນ ຈິງ, ບໍ່ແມ່ນແບບເດັດຂາດ, ແຕ່ໂດຍມີການສັ່ງຊາປຽບທຽບລະຫວ່າງໂຄງການຕ່າງໆຂອງສະຖາ ບັນ.

ກ.3.1	ກ.3.2	ຂ.1.3
ຄ.1.1	ຄ.1.3	ຄ.2.2
ງ.1.2	ງ.2.2	ງ.3.2

- ກ.3.1 ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຈະກຳນົດເປົ້າໝາຍທີ່ຢາກໄດ້, ຊັບພະຍາກອນທີ່ເໝາະສົມແລະ ຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້ໃນໄລຍະກາງແນວໃດ?
- ກ.3.2 ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຈະກຳນົດການຊີ້ນຳຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມ ກົມກຽວກັບເປົ້າໝາຍ, ຊັບພະຍາກອນແລະຜົນສຳເລັດແນວໃດ?
- ຂ.1.3 ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຈະກຳນົດຈະເຮັດໃຫ້ເຫງົາພະລັງທົ່ວຄິດປະດິດສ້າງໄດ້ຮັບການຍົກ ລະດັບດີຂຶ້ນແນວໃດ?
- ຄ.1.1 ຊັບພະຍາກອນດ້ານການເງິນໄດ້ຕອບສະໜອງຕາມເປົ້າໝາຍຂອງແຜນການເຄື່ອນໄຫວ ແນວໃດ?
- ຄ.1.3 ສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດຍຸດທະສາດຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງດ້ານຊັບພະຍາກອນເພື່ອສະໜອງ ໃຫ້ການເງິນຂອງແຜນການເຄື່ອນໄຫວແນວໃດ?
- ຄ.2.2 ສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດແລະຈັດຕັ້ງການຄຸ້ມຄອງພະນັກງານແນວໃດ?
- ງ.1.2 ການຈັດການສິດສອນໄດ້ຖືເອົາການນຳໃຊ້ຄອມພິວເຕີທີ່ມີແນວໃດ?
- ງ.2.2 ເຄື່ອງມືຄອມພິວເຕີໄດ້ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຮຳຮຽນແນວໃດ?
- ງ.3.2 ສະຖາບັນນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືອຸປະກອນພິເສດສະເພາະໃຫ້ນັກຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?

ຄວາມສຳພັນ

ຄວາມສຳພັນແນໃສ່ເພື່ອປະເມີນຜົນໃຫ້ຮູ້ວ່າສະຖາບັນໄດ້ມີຄວາມສຳພັນທີ່ມີປະສິດທິພາບກັບ

ຝ່າຍໆຕ່າງໆທາງສັງຄົມ-ເສດຖະກິດຢູ່ບໍ່ ໂດຍສະເພາະໄດ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການຮ່ວມມື ກັນໄດ້ເປັນຈິງ, ໄດ້ຕິດຕາການອົບຮົມຕາມແຜນປັບປຸງເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍໄດ້ຈັດສົ່ງຜົນສໍາເລັດຂອງການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ກຸ່ມນັກ ວິທະຍາສາດແລະສັງຄົມ-ເສດຖະກິດບໍ່.

ຂ.1.1	ຂ.2.1	ຂ.2.3
ງ.2.3	ຈ.1.1	ຈ.1.3
ຈ.3.1	ສ.1.3	ສ.2.2

- ຂ.1.1** ສະຖາບັນໄດ້ຖືເອົາຫຼາຍວຽກ (ນະໂຍບາຍ, ເສດຖະກິດ, ສັງຄົມວັດທະນະທໍາ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ສິ່ງແວດລ້ອມແລະນິຕິກໍາ) ທີ່ສອດຄ່ອງກັບສະພາບແວດລ້ອມຂອງຕົນ ເຂົ້າໃນແຜນການເຄື່ອນໄຫວແນວໃດ?
- ຂ.2.1** ໃນແຜນການເຄື່ອນໄຫວໄດ້ກໍານົດເອົາຂົງເຂດທຽບສຶບສອບກັບຄູ່ຮ່ວມມືແນວໃດ?
- ຂ.2.3** ສະຖາບັນຈັດຕັ້ງການສົນທະນາຕົວຈິງກັບຝ່າຍເຂົ້າຮ່ວມມືແນວໃດ?
- ງ.2.3** ລະບຽບການຊີ້ນໍາສອດຄ່ອງກັບສະພາບວິຊາການແລະສັງຄົມ-ເສດຖະກິດຂອງສະຖາບັນ, ລະດັບຊາດ, ພາກພື້ນແລະສາກົນແນວໃດ?
- ຈ.1.1** ການກໍານົດແຜນການຄົ້ນຄວ້າຖືເອົາຄວາມເປັນຈິງ, ວິໄສທັດ ແລະໂຄງການພັດທະນາສັງຄົມ-ເສດຖະກິດແນວໃດ?
- ຈ.1.3** ການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ນໍາເອົາຄວາມສະດວກສໍາລັບການສົ່ງຜົນສໍາເລັດທີ່ໄດ້ມາໄປສູ່ວົງການວິທະຍາສາດແລະສັງຄົມ-ເສດຖະກິດແນວໃດ?
- ຈ.3.1** ລະບຽບການຊີ້ນໍາການຄົ້ນຄວ້າຖືເອົາຄວາມສໍາຄັນທາງສະພາບແວດລ້ອມວິຊາການແລະສັງຄົມ-ເສດຖະກິດແນວໃດ?

ສ.1.3 ຝ່າຍຄູ່ຮ່ວມມືທາງສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ, ພາກລັດແລະເອກະຊົນມີການພົວພັນກັບກິດຈະກຳການອົບຮົມຫັນສູ່ວິຊາຊີບແນວໃດ?

ສ.2.2 ການອົບຮົມຫັນສູ່ວິຊາຊີບໄດ້ກຳນົດເອົາການລົງຜົນທັດຂອງນັກສຶກສາເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການອົບຮົມແນວໃດ?

ຄວາມຍືນຍົງ

ຄວາມຍືນຍົງແນໃສ່ປະເມີນຜົນວ່າຜົນສຳເລັດທີ່ຍາດມາໄດ້ນັ້ນທາງສະຖາບັນໄດ້ຮັບປະກັນໃຫ້ຍືນຍົງໄດ້ແນວໃດ, ໝາຍຄວາມວ່າຂຶ້ນກັບການລະດົມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງການຮ່ວມມືທີ່ເປັນສຳຄັນ, ການສະໜັບສະໜູນທາງການເງິນ, ນະໂຍບາຍການລົງທຶນ, ການປັບໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການທາງເສດຖະກິດແລະການເຊື່ອມຕໍ່ສູ່ອາຊີບຂອງນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບ.

ກ.1.2	ກ.1.3	ຂ.3.2
ຄ.1.2	ຄ.3.2	ຈ.1.2
ສ.1.1	ສ.2.1	ສ.3.3

- ກ.1.2** ແຜນພັດທະນາແລະແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງອີງໃສ່ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້, ຊັບພະຍາກອນທີ່ເໝາະສົມແລະຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕີລາຄາໄດ້ແນວໃດ?
- ກ.1.3** ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການເຄື່ອນໄຫວອີງໃສ່ລະບຽບການຕິດຕາມແລະການປັບປຸງແບບຕໍ່ເນື່ອງທີ່ພົວພັນກັບບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບແນວໃດ?
- ຂ.3.2** ການຮ່ວມມືມີຄວາມກົມກຽວແລະເປັນສິ່ງເພີ່ມເຕີມແນວໃດ?
- ຄ.1.2** ສະຖາບັນວາງແຜນການເງິນປະຈຳປີ/ຫຼາຍປີອີງຕາມແຜນການເຄື່ອນໄຫວແນວໃດ?
- ຄ.3.2** ສະຖາບັນມີນະໂຍບາຍດ້ານການລົງທຶນ, ການບຳລຸງຮັກສາແລະການຫຼຸດຮຸນແນວໃດ?

ຈ.1.2 ສະຖາບັນອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການຈັດກຸ່ມນັກຄົ້ນຄວ້າໃສ່ແຕ່ລະຫົວຂໍ້ການຄົ້ນຄວ້າສະເພາະແນວໃດ?

ສ.1.1 ສະຖາບັນມີກົນໄກສັງເກດຄວາມຕ້ອງການສັງຄົມ-ເສດຖະກິດແນວໃດ?

ສ.2.1 ສະຖາບັນຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການນຳພານັກສຶກສາແລະຜູ້ຮຽນຈົບອອກໄປແລ້ວເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຊື່ອມເຂົ້າສູ່ວິຊາຊີບແນວໃດ?

ສ.3.3 ສະຖາບັນມີກົນໄກຕິດຕາມແລະການນຳທາງຜູ້ທີ່ຮຽນຈົບແລ້ວແນວໃດ?

ສິ່ງເກີດຜົນ

ສິ່ງເກີດຜົນຊ່ວຍໃຫ້ສາມາດປະເມີນຜົນວ່າສະຖາບັນໄດ້ບັນລຸເປົ້າໝາຍຫຼືກຳລັງບັນລຸຜົນ. ການຊີ້ບອກນີ້ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ລົບລ້າງອຸປະສັກແລະຄວາມຜິດພາດທີ່ໄດ້ພົບພໍ້ໃນເວລາປະຕິບັດໂຄງການ.

ກ.2.1	ກ.2.2	ກ.2.3
ຂ.3.1	ຄ.3.3	ງ.1.3
ງ.3.1	ງ.3.3	ຈ.2.3


ກ.2.1 ການຈັດອົບຮົມນອນໃນທິດທາງຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນບໍ່?

ກ.2.2 ກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ຕິດພັນກັບການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ກຳນົດໄວ້ທິດທາງຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນບໍ່?

ກ.2.3 ການຮັບສະໝັກງານແລະການເຊື່ອມຕໍ່ສູ່ວິຊາຊີບນອກນັ້ນໃນທິດທາງຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນບໍ່?

- ຂ.3.1 ຊັບພະຍາກອນການມຮ່ວມມືໄດ້ກຳນົດແລະມີຄວາມກົມກຽວກັບແຜນການ ເຄື່ອນໄຫວຂອງສະຖາບັນແນວໃດ?
- ຄ.3.3 ສະຖາບັນມີນະໂຍບາຍດ້ານການຍົກຄຸນນະພາບຂອງໂຄງລ່າງພື້ນຖານແລະຊັບພະຍາກອນວັດຖຸອຸປະກອນແນວໃດ?
- ງ.1.3 ການຊີ້ນຳຊ່ອຍໃຫ້ຕີລາຄາການບັນລຸເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ແລະສາມາດຕີລາຄາໄດ້ໃນກຳນົດເວລາທີ່ແນ່ນອນແນວໃດ?
- ງ.3.1 ແຜນການອົບຮົມນັກຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກໄດ້ສ້າງຂຶ້ນເພື່ອຮຽນວິທີການຄົ້ນຄວ້າແລະການຕິດຕາມຄວາມກ້າວໜ້າແນວໃດ?
- ງ.3.3 ແຜນການອົບຮົມນັກຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກໄດ້ຮັບໃຊ້ ການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ບັນລຸຜົນແລະການຕິດຕາມຄວາມກ້າວໜ້າແນວໃດ?
- ຈ.2.3 ສະຖາບັນພ້ອມທີ່ຈະຈັດສະໜອງແລະຂົນສົ່ງວັດຖຸອຸປະກອນທີ່ຈຳເປັນໃຫ້ໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າເພື່ອເປີດໂຄງການຄົ້ນຄວ້າແນວໃດ?

ແຜນປັບປຸງຄຸນນະພາບກິດຈະກຳແລະເຄື່ອງມື ການຊີ້ນຳ

ການຕີລາດ້ວຍຕົນເອງ  ແມ່ນກິດຈະກຳໜຶ່ງທີ່ສ້າງຂຶ້ນໃນໄລຍະຜ່ານມາທີ່ສາມາດຊ່ອຍໃຫ້ກຳນົດທີ່ມາຂອງບັນຫາຂອງການເຄື່ອນໄຫວພາຍໃນສະຖາບັນ. ໃນຕອນນີ້ ຕ້ອງສາມາດກຳນົດແລະປະຕິບັດວິທີການ



ກວດແກ້ບັນຫາແລະປະດິດສ້າງສິ່ງໃໝ່ຂຶ້ນໃນຂອບເຂດຂອງແຜນການຫຼືຫຼາຍແຜນການປັບປຸງກິດຈະກຳໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ບັນດາແຜນການທັງໝົດປະກອບມີຄຳແນະນຳທີ່ສະຖາບັນເຫັນວ່າເປັນບູລິມະສິດເຊັ່ນ: ການປັບປຸງຂະຫຍາຍສິ່ງທີ່ຕ້ອງການແລະທັງໃຫ້ສາມາດກຳນົດຂະໜາດການເຄື່ອນໄຫວຫຼືເຄື່ອງມືຮັບໃຊ້ເພື່ອແກ້ໄຂແຫຼ່ງກຳເນີດຂອງບັນຫາທີ່ເປັນອຸປະສັກໃຫ້ແກ່ການເຄື່ອນໄຫວເຊິ່ງກໍເປັນວຽກໜຶ່ງທີ່ນອນໃນຂອບເຂດການຊີ້ນຳການເຄື່ອນໄຫວ.

ການກຳນົດແລະປະຕິບັດແຜນການເຄື່ອນໄຫວເພື່ອປັບປຸງຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວແລະເຄື່ອງມືຊີ້ນຳທີ່ຈຳເປັນຂອງສະຖາບັນທີ່ຈະຕ້ອງແກ້ໄຂໃນສອງບັນຫາດັ່ງນີ້:

- 17. ການເຄື່ອນໄຫວທີ່ເປັນບູລິມະສິດທີ່ຈະປະຕິບັດດ້ວຍມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມ ໂດຍຖືເອົາຊັບພະຍາກອນທີ່ເຄື່ອນໄຫວທີ່ມີໃນສະຖາບັນໄດ້ກຳນົດແລ້ວບໍ່?
- 18. ການປະຕິບັດວິທີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງໃໝ່ ຂອງແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວທີ່ສະຖາບັນສ້າງຂຶ້ນນັ້ນສາມາດເປັນຕົວບົ່ງບອກເຖິງວິວັດທະນາການ

ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງແລະກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ກຳນົດແລະວາງແຜນໄວ້ແນວໃດ?

ນິຍາມການເຄື່ອນໄຫວທີ່ຈະຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເປັນວຽກບູລິມະສິດ

ເມື່ອສະຖາບັນມີບັນຊີການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງໃໝ່ແລ້ວ ກໍຕ້ອງນຳໄປປະຕິບັດຕາມແຜນການ ບັບປຸງຂອງຕົນໄດ້. ສະຖາບັນເອງກໍມີໜ້າທີ່ຊີ້ນຳໃຫ້ພະແນກການແຕ່ລະຂັ້ນຂອງຕົນນຳໄປປະຕິບັດ ຕາມການກຳນົດເປັນຍຸດທະສາດບູລິມະສິດທີ່ວາງໄວ້:

- ເລີ່ມປະຕິບັດແຜນບັບປຸງການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງໃໝ່ແຕ່ລະດັບໆຢ່າຍທີ່ສາມາດເຮັດໃຫ້ ພະນັກງານເຫັນຜົນສຳເລັດໄດ້ປະຈຳຕາ. ຍຸດທະສາດບູລິມະສິດນີ້ພົວພັນກັບພະນັກງານທີ່ ຮັບຜິດຊອບແຜນບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບແລະມີປະສິດທິພາບຂອງການຊີ້ນຳໄວ.
- ເລີ່ມປະຕິບັດແຜນບັບປຸງການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງໃໝ່ທີ່ແນໃສ່ຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ ກ່ຽວພັນກັບອຸປະສັກສຳລັບການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານ: ຕ້ອງອີງໃສ່ງົບ ປະມານການເງິນ ແລະຄວາມຈຳເປັນໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເຄື່ອນ ໄຫວລົງ, ການປະຢັດໂດຍ ກົງທີ່ສິ່ງຜົນດີຕໍ່ສະຖາບັນໃຫ້ເປັນໄປຕາມທາງທີ່ເໝາະສົມຂອງການບັບປຸງ.

ປະຕິບັດແຜນບັບປຸງການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງໃໝ່

ຫຼັງຈາກທີ່ໄດ້ແນະນຳປະຕິບັດແຜນບັບປຸງການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງໃໝ່ໃຫ້ແຕ່ລະຂັ້ນຕາມ ແຜນການບັບປຸງແລ້ວ, ສະຖາບັນຕ້ອງກຳນົດເງື່ອນໄຂໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ນຳ. ສິ່ງທີ່ດີ ກໍ ຄວນກຳນົດແບ່ງປະຕິບັດແຜນບັບປຸງການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງໃໝ່ໃຫ້ເປັນພາກສ່ວນນຳ:

- ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການແລະສາມາດຕິລາຄາໄດ້;
- ມາດຕະການຫຼືການເຄື່ອນໄຫວທີ່ຈະປະຕິບັດເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍ;
- ຈັດວາງຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນເພື່ອບັນລຸ;
- ເຄື່ອງມືຕິດຕາມຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ;
- ວາງຕາຕະລາງຕິດຕາມການບັນລຸເປົ້າໝາຍ;
- ກຳນົດອຸປະສັກ (ທີ່ເປັນໄປໄດ້) ແລະມາດຕະການປ້ອງກັນລ່ວງໜ້າ;
- ແລະອື່ນໆ.

ອີງໃສ່ລັກສະນະຂອງມາດຕະການປະຕິບັດແຜນບັບປຸງການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງໃໝ່ທີ່ຈະ ປະຕິບັດ, ສະຖາບັນເອງກໍຕ້ອງແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນໄລຍະເວລາທີ່

ກຳນົດໄວ້ຢ່າງເໝາະສົມ. ສິ່ງສຳຄັນຕ້ອງເຜີຍແຜ່ຂ່າວສານນີ້ໃຫ້ພະນັກງານທຸກຄົນຂອງສະຖາບັນ ຮັບຊາບນຳ.

ເຄື່ອງມືຕິດຕາມແລະນຳພາການຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ ຄຸນນະພາບ

ເຄື່ອງມືຕິດຕາມແລະນຳພາການຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບແນໃສ່ວັດແທກຄວາມມີຄຸນນະພາບ, ປະສິດທິພາບ, ຄວາມສາມາດໃນການຊີ້ນຳ. ສິ່ງຊ່ອຍໃຫ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດມາດຕະການການແກ້ໄຂ ແລະສ້າງໃຫ້ມີຫົວຄິດປະດິດສ້າງ.

ການບັນລຸຜົນການປະເມີນຜົນແລະການເຜີຍແຜ່ຜົນສຳເລັດໃຫ້ພະນັກງານທັງໝົດຂອງສະຖາບັນ ໄດ້ຮັບຮູ້ພ້ອມທັງຊ່ອຍໃນການຕິດຕາມຜົນສຳເລັດຂອງການຊີ້ນຳບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບ ແລະ ສືບຕໍ່ປະຕິບັດແຜນການປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນໃນອະນາຄົດໄດ້ຢ່າງກວ້າງຂວາງ:

- 19. **ເຄື່ອງມືຕິດຕາມແລະນຳພາການຊີ້ນຳບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບໄດ້ປັບປຸງໃຫ້ເຂົ້າກັບເປົ້າໝາຍທົ່ວໄວ້,** ຊັບພະຍາກອນທີ່ເໝາະສົມແລະຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການຕາມນະໂຍບາຍຍ ຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນແນວໃດ?
- 20. **ເຄື່ອງມືຕິດຕາມແລະນຳພາການຊີ້ນຳບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບຊ່ອຍໃຫ້ກຳຈັດຈຸດບົກພ່ອງ ໃນການເຄື່ອນໄຫວແນວໃດ?**

ການປະເມີນຜົນເຄື່ອງມືຕິດຕາມແລະນຳພາການຊີ້ນຳ

ການປະເມີນຜົນເຄື່ອງມືຕິດຕາມແລະນຳພາການຊີ້ນຳຢູ່ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຄະນະຊີ້ນຳແຜນ ບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບ. ສະຖາບັນສາມາດຖືເອົາການປະເມີນຜົນໄລຍະສັ້ນແລະປົກກະຕິນັບແຕ່ ຕອນເລີ່ມຕົ້ນການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບ. ຜົນສຳເລັດຂອງການປະເມີນຜົນ, ການ ວິເຄາະບົດລາຍງານການປັບປຸງແລະເຜີຍແຜ່ ໃຫ້ພະນັກງານ ຮັບຊາບນຳແມ່ນຖືວ່າເປັນການ ປະຕິບັດຕາມແຜນການປັບປຸງຄຸນນະພາບ.

ການປະເມີນຜົນທັງໝົດຖືເປັນໂອກາດສຳລັບພະນັກທີ່ຮັບຜິດຊອບການຕິດຕາມນຳເອົາຕົວບົ່ງບອກ ຄຸນນະພາບພ້ອມທັງເຮັດໃຫ້ທັນສະພາບເລື້ອຍໆ: ຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຕ້ອງບັນທຶກຕົວບົ່ງບອກປະ ຈຳວັນໄວ້ ເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ຕີລາຄາປະສິດທິພາບການແກ້ໄຂຂໍ້ບົກພ່ອງແລະການປະດິດສ້າງໃໝ່ໆໃນ ການເຄື່ອນໄຫວທີ່ໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດຕາມທີ່ຕ້ອງການ.

ການຕິດຕາມການປະເມີນຜົນ

ສະຖາບັນດຳເນີນການຕິດຕາມການວິເຄາະໂດຍກົງຕໍ່ມາດຕະການແກ້ໄຂຂໍ້ບົກພ່ອງແລະການປະດິດສ້າງໃໝ່ພ້ອມທັງຊ່ອຍລະດົມເອົາພະນັກງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຂົ້າມາຮ່ວມນຳ. ຜົນສຳເລັດຂອງການຕິດຕາມຈະຕ້ອງມີການເຮັດບົດລາຍງານກ່ຽວກັບການປັບປຸງເພື່ອໃຫ້ຄະນະຊີ້ນຳວິເຄາະຕໍ່ໄປ. ຕໍ່ຈາກນັ້ນ ຈິ່ງຈັດການປະຊຸມເພື່ອຮັບຮອງເອົາມາດຕະການແກ້ໄຂແລະການປະດິດສ້າງສະບັບໃໝ່.

ຈາກການປະເມີນຜົນປົກກະຕິຕາມທີ່ສະຖາບັນຕ້ອງການປັບປຸງຕາມແຜນບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບແລະການຊີ້ນຳນັ້ນແມ່ນຖືເປັນວິວັດທະນາການບູລິມະສິດຕາມນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ. ນອກຈາກນີ້, ກໍເປັນເປັນການສ້າງປະສົບການດ້ານການຊີ້ນຳແຜນບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບ ເພາະວ່າການປະເມີນຜົນທັງໝົດຊ່ອຍໃນການສ້າງໂອກາດໃຫ້ສາມາດວິເຄາະຜົນສຳເລັດຂອງນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບແລະກໍຍັງສາມາດທົບທວນເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້ ຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການແລະສາມາດຕີລາຄາໄດ້ອີກ.

ອະທິບາຍຄຳສັບ

ວິຊາການ Académique

ຄຳວິເສດ ໄດ້ນຳໃຊ້ເພື່ອຂະຫຍາຍຄວາມສຳລັບໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າຄຸນນະພາບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກວິຊາຄູແລະວິທະຍາສາດພາກສ່ວນການສຶກສາຊັ້ນສູງຫຼືການຄົ້ນຄວ້າແລະອົງກອນຄົ້ນຄວ້າ. ກົງກັນຂ້າມ ຄຳນີ້ຈິ່ງເປັນຄຳວິຊາການເທົ່ານັ້ນ. ຕົວຢ່າງ ມີການນຳໃຊ້ໃນວຽກການຮ່ວມມືກັນກັບຄູ່ຮ່ວມມືລະຫວ່າງການຈັດຕັ້ງອົບຮົມຫຼືໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າແລະບໍລິສັດຫຼືກຸ່ມຊຸມຊົນຕ່າງໆອີກນຳ

ນັກສຶກສາເກົ່າ Alumni

ຄຳນີ້ມີເຄົ້າມາຈາກພາສາອັງກິດ ທີ່ໝາຍເຖິງສິດເກົ່າ ດ້ວຍເຫດນີ້ບັນດາສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຫຼາຍແຫ່ງໄດ້ນຳມາໃຊ້ໂດຍອີງໃສ່ເຄືອຂ່າຍນັກສຶກສາເກົ່າເພື່ອຊອກຫາທຶນແລະການສະໜັບສະໜູນການສຶກສາ.

ວິທີການສຳລັບໂຄງການ Approche par projet

ໃນປຶ້ມຫົວນີ້ ຄຳສັບໝາຍເຖິງອົງປະກອບທີ່ຊ່ອຍໃຫ້ປະຕິບັດແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ, ວິທີສຳລັບໂຄງການແນະນຳສຳລັບການເຄື່ອນໄຫວແຕ່ລະຢ່າງ, ກຳນົດຊັບພະຍາກອນທີ່ເໝາະສົມແລະເປົ້າໝາຍແນ່ນອນພ້ອມດ້ວຍຜົນສຳເລັດທີ່ຕີລາຄາໄດ້.

ການດຶງດູດ Attractivité

ອີງໃສ່ປັດໄຈທາງຄຸນນະພາບທີ່ພາໃຫ້ບັນລຸການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງ, ການດຶງດູດຈຶ່ງນິຍາມໄດ້ວ່າ ແມ່ນ ຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນຂັ້ນມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ເຮັດໃຫ້ສັງຄົມຮັບຮູ້ຄຸນນະພາບຂອງ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕົນ (ການລະດົມຄູ່ຮ່ວມມື, ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ວິທີ ການແລະຄວາມສາມາດໃນການຄົ້ນຄວ້າ, ການຈັດຕັ້ງການສຶກສາ...) ໃນຂົງເຂດວິຊາການຫຼືບໍ່ແມ່ນ ວິຊາການເພື່ອສ້າງຕົນໃຫ້ກາຍເປັນຈຸດດຶງດູດທາງວິຊາການ.

ການຕີລາດ້ວຍຕົນເອງ Auto-diagnostic

ການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການເຄື່ອນໄຫວອົບຮົມຫຼືຄົ້ນຄວ້າໃນລະດັບສູງ, ການນໍາພາໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າຫຼືສະຖາບັນເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດແກ້ໄຂແລະລົບລ້າງຂໍ້ບົກພ່ອງຂອງ ການວຽກງານໃຫ້ໝົດໄປ. ໝາຍຄວາມວ່າຕ້ອງສາມາດກຳນົດຈຸດດີຈຸດອ່ອນໃຫ້ໄດ້. ການຕີລາຄາ ດ້ວຍຕົນເອງຊ່ອຍກຳນົດບັນຫາໃນການຈັດຕັ້ງເພື່ອຫຼີກລ່ຽງບໍ່ໃຫ້ມັນທ້ອນໂຮມຫຼາຍຂຶ້ນເຊິ່ງຈະນໍາ ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກທີ່ແກ້ໄຂບໍ່ໄດ້ໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ. ການປະກອບ ສ່ວນເຂົ້າໃນການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງ ຂອງທຸກຝ່າຍທີ່ຮ່ວມມືກັນໃນການອົບຮົມ ການຄົ້ນ ຄວ້າໂດຍໃຊ້ຄຳຖາມຕອບຕ້ອງດຳເນີນໄປຢ່າງ ຄົບຖ້ວນແລະຖືກຕ້ອງເປັນຈິງ. ນອກຈາກນີ້ ກໍຍັງເປັນວິທີການທີ່ທຸກຄົນຮັບເອົາໄດ້ຈາກການສະຫຼຸບ ຜົນແລະກໍເປັນການນໍາໃຊ້ມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງໃໝ່ທີ່ນອນໃນແຜນການປັບປຸງຄຸນ ນະພາບໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

ວິທະຍາເຂດ Campus

ວິທະຍາເຂດໃຊ້ມາກ່ອນທີ່ທະວີບອາເມລິກາ ທີ່ໝາຍເຖິງຂົງເຂດຂອງສະຖາບັນມະຫາ ວິທະຍາໄລ (ສະຖານທີ່ສຶກສາ, ຫ້ອງສະໝຸດ, ຫໍພັກ, ຫໍອາຫານ, ຫ້ອງປະຊຸມແລະກິລາ, ເຄື່ອງມືອຸປະກອນ ທາງວັດທະນະທຳ...)».

ຄວາມສາມາດ Capacité

ຖືເປັນປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ຊ່ອຍໃຫ້ເຮັດການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງສຳເລັດ, ຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນ ຈຶ່ງໝາຍເຖິງການປັບວິທີການທີ່ມີໃຫ້ຮັບປະກັນແລະເຮັດໃຫ້ໂຄງການໄດ້ຮັບຜົນສຳເລັດ. ຄວາມ ສາມາດຈຶ່ງຈຳເປັນສຳລັບວຽກງານການເງິນ (ການສະໜອງທຶນສຳລັບການເຄື່ອນໄຫວທີ່ວາງໄວ້) ບຸກ ຄະລາກອນ (ເຫັນຄວາມສຳຄັນແລະຄຸນນະພາບຂອງພະນັກງານ) ວັດຖຸອຸປະກອນ (ການມອບໝ າຍການນໍາໃຊ້) ແລະສາຍພົວພັນຕ່າງໆກັບທຸກຝ່າຍຢູ່ພາຍນອກເພື່ອຊັກຊວນໃຫ້ເຂົ້າມາຮ່ວມມືໃນ ການເຄື່ອນໄຫວ (ຄູ່ຮ່ວມມືພາຍນອກ, ນະໂຍບານການສື່ສານ...). ການປະເມີນຜົນຄວາມສາມາດ

ຂອງສະຖາບັນຕ້ອງເຮັດແບບອົງໃສ່ຕົວຈິງ, ບໍ່ເດັດຖານໂພດ ແຕ່ເຮັດແບບປຽບທຽບລະຫວ່າງ ໂຄງການຕ່າງໆ.

ການເປັນທີ່ປຶກສາຮ່ວມ (ບົດວິທະຍານິພົນ) **Co-direction ou co-tutelle (thèse en)**

ການເປັນທີ່ປຶກສາຮ່ວມຫຼືການຊີ້ນຳຮ່ວມໝາຍເຖິງເປັນຜູ້ນຳພານັກຄົ້ນຄວ້າຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ຮ່ວມກັນທັງສອງ (ຫຼືຫຼາຍຄົນ). ໃນການນຳພາຮ່ວມ, ນັກຄົ້ນຄວ້າຈະສາມາດປ້ອງກັນບົດຂອງຕົນ ຂຶ້ນມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ຕົນເອງໄດ້ລົງທະບຽນໄວ້ແລະເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບໃບປະກາດສະນິຍະບັດໃນບັນ ທ້າຍ. ໃນການຊີ້ນຳຮ່ວມແມ່ນອົງໃສ່ສັນຍາທີ່ໄດ້ເຊັນຮ່ວມກັນລະຫວ່າງສອງຝ່າຍ (ຫຼືຫຼາຍຝ່າຍ) ຄື ມະຫາວິທະຍາໄລກັບຄູ່ຮ່ວມມື, ນັກຄົ້ນຄວ້າບົດຕ້ອງນຳສະເໜີປ້ອງກັນບົດຂອງຕົນຕໍ່ ມະຫາວິທະຍາໄລໃດໜຶ່ງແລະເພື່ອຮັບເອົາໃບປະກາດສະນິຍະບັດປະລິນຍາເອກຂອງ ມະຫາວິທະຍາໄລໃດໜຶ່ງຂອງຄູ່ຮ່ວມມື.

ຄະນະຊີ້ນຳ **Comité de pilotage**

ຄະນະຊີ້ນຳເຄື່ອນໄຫວໃນຂອບການຈັດຕັ້ງອົບຮົມຫຼືໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າ. ການປະກອບຂອງຄະນະ ຊີ້ນຳ (ຫົວໜ້າໂຄງການ, ພະນັກງານຕົວແທນສະມາຊິກຈາກແຕ່ລະໜ່ວຍງານ, ໂຕແທນຄູ່ຮ່ວມມື ພາຍນອກຈາກໜ່ວຍງານ...) ມີໜ້າຮັບປະກັນດ້ານທັດສະນະທີ່ແຕກຕ່າງກັນແລະເປັນເອກະລາດ ຈາກຫຼາຍຝ່າຍທີ່ໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ. ສ່ວນວິທີການເຄື່ອນໄຫວ (ໄລຍະການປະຊຸມ, ການປະສານງານກັບ ສະຖາບັນແລະຄູ່ຮ່ວມມືພາຍນອກ...) ຕ້ອງຮັບປະກັນໃຫ້ມີປະສິດທິພາບສຳລັບການຊີ້ນຳ.

ການສື່ສານພາຍໃນ **Communication interne**

ການສື່ສານພາຍໃນອົງໃສ່ເງື່ອນໄຂສະໜັບສະໜູນຫຼາຍຢ່າງ (ການປະຊຸມເພື່ອສື່ສານ, ວາລະສານ ຂອງສະຖາບັນ, ອິນເຕີແນັດ, ການສົ່ງຂ່າວທາງການ, ສະມາຄົມແລະກຳມະບານຂອງສະຖາບັນ...) ເພື່ອເສີມຂະຫຍາຍການສື່ສານທີ່ມີເປົ້າໝາຍການຮັບຮູ້ແລະຕິດຕາມຂ່າວສານ ວິທີການແລະການ ລະດົມໃຫ້ພະນັກງານແລະນັກສຶກສາພາຍໃນສະຖາບັນ.

ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ **Démarche-qualité**

ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບແມ່ນຂະບວນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວຽກງານຂອງສະຖາບັນເພື່ອແນໃສ່ຄຸ້ມ ຄອງແລະຮັບປະກັນສ້າງຄຸນນະພາບໃຫ້ແກ່ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານດ້ວຍການປັບປຸງຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດແລະໃຫ້ເປັນທີ່ຮັບຮູ້ເປັນຢ່າງດີ. ບາດກ້າວນີ້ປະກອບມີແຜນພັດທະນາແລະ ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງທີ່ເປັນເຄື່ອງມືທີ່ສາມາດປັບຄວາມເໝາະສົມໃຫ້ເຂົ້າກັບເປົ້າໝາຍແບບ

ມີການຕິດຕາ, ການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນທີ່ເຄື່ອນຍ້າຍໄດ້ແລະມີຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການ.

ການປຶກສາການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ Dialogue de gestion

ສົນທະນາການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງແນໃສ່ເຮັດໃຫ້ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຂອງສະຖາບັນແລະລະບົບການຈັດຕັ້ງອົບຮົມແລະຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ມີເວລາປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັນກັບຄູ່ຮ່ວມມືທັງພາຍໃນພາຍນອກທີ່ມາຮ່ວມປະຕິບັດແຜນການທີ່ສ້າງໄວ້ໜີ້ໄດ້ຮັບຮອງຮ່ວມກັນແລ້ວ. ການປຶກສາຫາລືໝາຍເຖິງການກວດກາບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຮ່ວມກັນ ໂດຍອີງໃສ່ການປຽບທຽບເປົ້າໝາຍ, ຜົນສຳເລັດແລະງົບປະມານທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ.

ການປຶກສາພາຍໃນສະຖາບັນ Dialogue institutionnel

ການປຶກສາຫາລືພາຍໃນສະຖາບັນແນໃສ່ເຮັດໃຫ້ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຂອງສະຖາບັນແລະລະບົບການຈັດຕັ້ງອົບຮົມແລະຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ມີເວລາປຶກສາຫາລືຮ່ວມກັນພາຍໃນ (ຄະນະບໍດີ, ພາກວິຊາ, ໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າ...) ທີ່ມາຮ່ວມປະຕິບັດແຜນການທີ່ສ້າງໄວ້ໜີ້ໄດ້ຮັບຮອງຮ່ວມກັນແລ້ວ.

ການປຶກສາທາງສັງຄົມ Dialogue social

ການປຶກສາທາງສັງຄົມແນໃສ່ເຮັດໃຫ້ຄູ່ຮ່ວມມືທາງສັງຄົມ-ເສດຖະກິດແລະວິຊາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຊີ້ນຳການເຄື່ອນໄຫວຂອງສະຖາບັນ ແລະລວມທັງໄດ້ຮ່ວມກຳນົດທິດທາງຍຸດທະສາດແລະການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດນຳ.

ຄວາມຍືນຍົງ Durabilité

ສິ່ງນີ້ເປັນປັດໄຈຄຸນນະພາບໜຶ່ງທີ່ຊ່ອຍໃຫ້ບັນລຸຜົນການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງ, ຄວາມຍືນຍົງເປັນສິ່ງທີ່ຮັບປະກັນການປະເມີນຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການຂອງສະຖາບັນ, ການລະດົມການຮ່ວມມືທີ່ສຳຄັນ, ການສະໜັບສະໜູນທາງການເງິນ, ນະໂຍບາຍການລົງທຶນ, ການປັບປຸງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການເສດຖະກິດແລະການເຊື່ອມໂຕເຂົ້າວິຊາຊີບຂອງນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບໄປແລ້ວ.

ປະສິດທິພາບ Effectivité

ສິ່ງນີ້ເປັນປັດໄຈຄຸນນະພາບໜຶ່ງທີ່ຊ່ອຍໃຫ້ບັນລຸຜົນການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງ ແຕ່ໂດຍລວມແລ້ວຄວາມມີປະສິດທິພາບກໍເປັນສິ່ງທີ່ປະເມີນຜົນວ່າສະຖາບັນສາມາດບັນລຸເປົ້າໝາຍໜີ້ກຳລັງຈະບັນລຸໄດ້ແນວໃດ. ວິທີການນີ້ຕ້ອງຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດລົບລ້າງອຸປະສັກແລະຄວາມຜິດພາດທີ່ມີມານັ້ນໃຫ້ກາຍເປັນຜົນສຳເລັດອັນດີສຳລັບໂຄງການ.

ປະສິດທິພາບ Efficacité

ການວັດແທກປະສິດທິພາບແມ່ນເພື່ອປະເມີນຜົນເງື່ອນໄຂທີ່ພາໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນສໍາເລັດຂອງແຜນການອົບຮົມແລະໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ, ການລະດົມແຕ່ລະຝ່າຍໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ຄຸນນະພາບວິທີການນໍາໃຊ້, ການເຄົາລົບໄລຍະເວລາ, ການໃຊ້ພິທີການຕ່າງໆ... ການວັດແທກນີ້ພາໄປສູ່ການກຳນົດແກ້ໄຂສາເຫດທີ່ພາໃຫ້ເກີດມີອຸປະສັກຂອງການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານ.

ປະສິດທິຜົນ Efficience

ການວັດແທກປະສິດທິພາບແມ່ນເພື່ອປະເມີນຜົນວ່າຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ວັດຖຸອຸປະກອນ, ການເງິນ, ການລົງທຶນ... ທີ່ໄດ້ນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນແຜນການອົບຮົມແລະໂຄງການຄົ້ນຄວ້ານັ້ນຊ່ອຍໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນສໍາເລັດທີ່ດີກວ່າການກຳນົດ, ວ່ອງໄວ, ໃຊ້ໄດ້ຢ່າງເລິກເຊິ່ງແລະຄົບຖ້ວນແນວໃດ... ການວັດແທກນີ້ພາໄປສູ່ການກຳນົດປຸງການເຄື່ອນໄຫວດີຂຶ້ນຈາກສິ່ງທີ່ນໍາໃຊ້ໃນວຽກງານທັງໝົດ.

ໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າ Entité de recherche

ຄໍາສັບນີ້ມີຄວາມໝາຍກວມເອົາທຸກສິ່ງທີ່ບັນລຸຜົນມາຈາກການດໍາເນີນແຜນການຄົ້ນຄວ້າແລະ/ຫຼືການອົບຮົມນັກຄົ້ນຄວ້າລະດັບປະລິນຍາເອກ: ກຸ່ມ, ໜ່ວຍ, ໝວດ, ຫ້ອງທົດລອງ, ສູນຄົ້ນຄວ້າ, ສະຖາບັນພາຍໃນ... ໜ່ວຍງານຫຼື%ມດຄົ້ນຄວ້າປະກອບອາຈານສອນການຄົ້ນຄວ້າ, ນັກຄົ້ນຄວ້າແລະນັກຄົ້ນຄວ້າລະດັບປະລິນຍາເອກ. ຂະໜາດຂອງໜ່ວຍງານຄົ້ນຄວ້າອາດຈະບໍ່ຄືກັນ.

ບໍລິສັດ (ບົດວິທະຍານິພົນໃນບໍລິສັດ) Entreprise (thèse en entreprise)

ບົດວິທະຍານິພົນໃນບໍລິສັດແມ່ນການຂຽນກ່ຽວກັບຫົວຂໍ້ໃດໜຶ່ງທີ່ເປັນກິດຈະກຳພາຍໃນບໍລິສັດຫຼືພາບລວມບໍລິສັດທີ່ພາໄປສູ່ການເຊັນສັນຍາຮ່ວມກັນເພື່ອສຶກສາຄົ້ນຄວ້າແລະໃຫ້ການຊ່ອຍເຫຼືອ (ສະພາບການເຮັດວຽກ, ເອກະສານຂໍ້ມູນ, ການພົວພັນ, ການຈ້າງແຮງງານ...) ໃຫ້ນັກຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກແລະ ບາງກໍລະນີ ກໍ່ສັບເອົາຜູ້ກ່ຽວເຂົ້າເຮັດວຽກໃນບໍລິສັດເລີຍ.

ທຶນໝູນວຽນ Fonds de roulement

ການນິຍາມທາງວິຊາການແມ່ນການແນະນໍາທຶນໝູນວຽນທີ່ເປັນທຶນເພີ່ມທີ່ສ້າງຂຶ້ນນອກຈາກກອງທຶນທັງໝົດທີ່ນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນສະໜັບສະໜູນກິດຈະກຳທີ່ມີລັກສະນະໝູນວຽນ, ມີຂັ້ນຕອນງ່າຍເພື່ອນໍາໃຊ້ເຂົ້າໃນເຫດການປ້ອງກັນໄພຫຼືຊ່ອຍການລົງທຶນຕ່າງໆ ໂດຍບໍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບງົບປະມານລວມ.

ການອົບຮົມທີ່ທັນສູງວິຊາຊີບ Formation professionnalisante

ໝາຍເຖິງການອົບຮົມທີ່ມີເປົ້າໝາຍເພື່ອເຊື່ອມຕໍ່ເຂົ້າສູ່ອາຊີບໂດຍກົງ (ຕົວຢ່າງ ໄດ້ຮັບໃບປະກາດປະລິນຍາຕີຫຼືປະລິນຍາໂທວີຊາຊີບ).

ການອົບຮົມຕະຫຼອດຊີວິດ Formation tout au long de la vie

ອີງຕາມຄວາມໝາຍແລ້ວ ການອົບຮົມຕະຫຼອດຊີວິດຈະແຕກຕ່າງກັບການອົບຮົມໃນເບື້ອງຕົ້ນ (ການອົບຮົມທີ່ນຳເອົານັກສຶກສາເຂົ້າສູ່ການອົບຮົມໃນຕອນຕົ້ນ) ຈຶ່ງໝາຍເຖິງການອົບຮົມທີ່ດຳເນີນໄປເລື້ອຍໆ (ການອົບຮົມທີ່ຊ່ວຍນັກສຶກສາໃຫ້ໄດ້ຮັບການອົບຮົມຕໍ່ເນື່ອງຫຼັງຈາກຮຽນຈົບ). ການອົບຮົມນີ້ ຈຶ່ງໄດ້ຈັດຕັ້ງການສຶດສອນເປັນຂັ້ນ ອີງໃສ່ຄວາມຕ້ອງການທີ່ຕິດພັນກັບອາຊີບຂອງຕົນຄືການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດຂອງຕົນໄປເລື້ອຍໆ.

ຜົນກະທົບ Impact

ຜົນກະທົບເປັນຄຳສັບທີ່ນຳໃຊ້ປົກກະຕິກ່ຽວກັບການປະເມີນຜົນ ເຊັ່ນໃນຂົງເຂດປະຕິບັດຕົວຈິງ (ຜົນກະທົບທາງວິທະຍາສາດ, ຜົນກະທົບທາງສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ, ຜົນກະທົບທາງວັດທະນະທຳ...) ຈຶ່ງໃຫ້ເຂົ້າໃຈວ່າເປັນການບົ່ງບອກຜົນທີ່ໄດ້ຮັບ (ບວກຫຼືລົບ) ແລະສາມາດເຮັດໃຫ້ການອົບຮົມ ການຄົ້ນຄວ້າບັນລຸຜົນສຳເລັດໃນລັກສະນະຕ່າງໆ ຕາມບໍລິບົດຂອງການເຄື່ອນໄຫວ.

ຕົວບົ່ງບອກ Indicateur

ນີ້ເປັນການບົ່ງບອກດັດຊະນີທີ່ສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປັດໄຈນຳໃຊ້ໃນຂອບເຂດຂອງການປະເມີນຜົນແບບປຽບທຽບ. ການປະເມີນຜົນການອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້ານັ້ນ ຕົວບົ່ງບອກຖືເປັນການສັງເກດເຫດການຕົວຈິງໂດຍອີງໃສ່ຕົວບອກທີ່ໄດ້ນຳໃຊ້ຕໍ່ຜົນສໄດ້ຮັບຈາກການອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າທາງວິທະຍາສາດ. ຕົວບົ່ງບອກນີ້ຍັງໄດ້ນຳໃຊ້ເພື່ອວັດແທກການສ້າງຄວາມສາມາດໃນການອົບຮົມຫຼືການຄົ້ນຄວ້າຂອງໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ຕົວບົ່ງບອກຈຶ່ງຖືເປັນຂໍ້ມູນອ້າງອີງທີ່ເປັນແບບທາງປະລິມານສຳລັບການປະເມີນຜົນທາງວິຊາຄູແລະວິທະຍາສາດ. ນອກຈາກນີ້ ຍັງຖືເປັນເຄື່ອງມືທີ່ແຂງແຮງແລະເປັນມາດຕະຖານທີ່ເຊື່ອໂຢງກັບປັດໄຈຂອງສົນຍາຮ່ວມມື.

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ Indicateur de qualité

ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບແມ່ນໃຊ້ວັດແທກລະດັບຄວາມສາມາດແລະການຮັບຮູ້ການເຄື່ອນໄຫວຂອງສະຖາບັນທັງສຳລັບການອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າ. ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບນີ້ຊ່ວຍໃຫ້ປຽບທຽບຜົນສຳເລັດທີ່ໄດ້ມາຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້.

ນະວະຕະກຳໃໝ່ Innovation

ຕາມຄວາມໝາຍລວມ ນະວະຕະກຳໃໝ່ແມ່ນຂະບວນການປະດິດຄິດສ້າງປ່ຽນແປງໂດຍໃຊ້ວິທີການທາງວິທະຍາສາດຫຼືເຕັກໂນໂລຊີ ທີ່ພາໃຫ້ເກີດການປ່ຽນແປງບາງສ່ວນຈາກຄວາມຮູ້ຫຼືການເລື່ອມສະພາບຂອງສິ່ງໃດໜຶ່ງ. ການປ່ຽນແປງນີ້ແມ່ນຜົນສຳເລັດຈາກການປະດິດຄິດສ້າງວາງແຜນສ້າງສິ່ງໃໝ່ມາທົດແທນອັນເກົ່າ ດ້ວຍການໝູນໃຊ້ທິດສະດີ, ວິທີການ, ຂະບວນການ, ເຕັກນິກ, ຜົນຜະລິດແລະອື່ນ... ນະວະຕະກຳໃໝ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການປ່ຽນແປງວິທຸຖືຊີວິດຂອງຄົນແລະຕິດພັນກັບຄຸນຄ່າຂອງຄວາມສາດມາດປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນ ຫຼືປັບປຸງເຮັດກະທັດທັດສະດວກໃນການນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນກິດຈະກຳແລະການເຄື່ອນໄຫວຕ່າງໆ. ໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກຳ, ຄຳສັບ ນະວະຕະກຳໃໝ່ ໝາຍເຖິງການນຳເອົາວິທີການໃໝ່ເຂົ້າມານຳໃຊ້ໃນຂະບວນການຜະລິດ ເຕັກນິກຫຼືສ້າງຜົນຜະລິດ. ນະວະຕະກຳໃໝ່ຈຶ່ງຕິດພັນກັບຄວາມມີປະສິດຜົນ (ຕົວຢ່າງ ການປ່ຽນແປງໃໝ່ໄດ້ນຳຜົນດີໃຫ້ການແຂ່ງຂັນສ້າງຜົນຜະລິດສູງ)

ສະຖາບັນ Institution

ສະຖາບັນໝາຍເຖິງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງແລະການຄົ້ນຄວ້າ, ທີ່ເປັນສະມາຊິກຂອງ Confrasie.

ກິດຈະກຳຮ່ວມ Interactivité

ອີງໃສ່ປັດໄຈຄຸນນະພາບທີ່ຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງ, ກິດຈະກຳຮ່ວມຊ່ອຍໃຫ້ສະຖາບັນປະສົບຜົນສຳເລັດໃນການປະເມີນຜົນວ່າ ສະຖາບັນມີສາຍພົວພັນທີ່ມີປະສິດທິພາບທາງສະພາບແວດລ້ອມອ້ອມຂ້າງຂອງຕົນທາງສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ ໂດຍສະເພາະແມ່ນກິດຈະຮ່ວມໄດ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການຮ່ວມມືຕົວຈິງເຊັ່ນ ສາມາດຕິດຕາມການອົບຮົມທີ່ຕອບສະໜອງໃຫ້ຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍໄດ້ຈັດສົ່ງຜົນສຳເລັດຈາກການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ທັງໝ່ວຍງານວິທະຍາສາດແລະສັງຄົມ-ເສດຖະກິດ.

ບໍລິສັດໃໝ່ Jeunes entreprises innovantes (start-up)

ໝາຍເຖິງບໍລິສັດທີ່ເກີດໃໝ່ແລະນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີໃໝ່. ບໍລິສັດໃໝ່ເກີດເກີດຈາກການຄົ້ນຄວ້າສິ່ງໃໝ່ອອກມາພາຍໃຕ້ການສຶກສາຄວ້າຢູ່ຂັ້ນມະຫາວິທະຍາໄລ ເຊິ່ງໄດ້ນຳເອົາຜົນປະໂຫຍດມາສູ່ການສ້າງບໍລິສັດໃໝ່ຂຶ້ນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນມີນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບແລະໄດ້ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າສິ່ງໃໝ່ທີ່ເຂົ້າມາເຮັດວຽກໃນບໍລິສັດໃໝ່.

ໜັງສືແຕ່ງຕັ້ງໜ້າທີ່ Lettre de mission

ຖືເປັນເອກະສານທີ່ໃຊ້ໃນຂອບເຂດວິຊາຊີບທີ່ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບດ້ານນິຕິກຳແລະ/ຫຼືດ້ານຈິດໃຈ ຮັບຜິດຊອບ. ໜັງສືແຕ່ງຕັ້ງໜ້າທີ່ແມ່ນຂໍ້ຕົກລົງກ່ຽວກັບພາລະໜ້າທີ່ບອກລະອຽດກ່ຽວກັບພາລະໜ້າທີ່ຈາກຂັ້ນເທິງລົງມາຜູ້ທີ່ຮັບຜິດຊອບວຽກງານໃດໜຶ່ງ. ໜັງສືແຕ່ງຕັ້ງໜ້າທີ່ເປັນຂໍ້ກຳນົດທີ່ມີເປົ້າໝາຍທີ່ບອກເງື່ອນໄຂການດຳເນີນວຽກງານເປັນລຳດັບ, ຈິດໃຈຮັບຜິດຊອບຂອງພະນັກງານເພື່ອບັນລຸຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການ... ເມື່ອເຖິງເວລາທີ່ເໝາະສົມ ຈິ່ງມີການອອກໜັງສືແຕ່ງຕັ້ງໜ້າທີ່ໃຫ້ບຸກຄົນຮັບຜິດຊອບໃຫ້ເອົາໃຈໃສ່ຕາມຂໍ້ກຳນົດທີ່ແຈ້ງໄວ້ໃນໜັງສືແຕ່ງຕັ້ງສະບັບດັ່ງກ່າວ.

ແມ່ແບບການສຶກສາ Maquette des enseignements

ແມ່ແບບການສຶກສາຖືເປັນເອກະສານສຳລັບສິດສອນແລະການອົບຮົມ ຈິ່ງເປັນອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນ ບໍ່ສະເພາະສຳລັບແຜນການສຶກສາ, ໄລຍະເວລາ, ລັກສະນະວິຊາຄູ, ນັກສຶກສາແລະຄູສອນທັງໝົດເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງມີຄວາມສຳຄັນສຳລັບການວາງເປົ້າໝາຍແລະການບັນລຸຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການອີກນຳ.

ມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງໃໝ່ Mesures correctrices et innovantes

ການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງບໍ່ພຽງແຕ່ສຳຄັນສຳລັບການສັງເກດສະພາບການອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າວ່າມີຈຸດດີຈຸດອ່ອນແນວໃດເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງສາມາດເປັນມາດຕະການໜຶ່ງທີ່ມີໄວ້ເພື່ອແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງສິ່ງໃໝ່ແທນ ເພາະການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງແມ່ນວິທີການກຳຈັດຄວາມຫຍຸ້ງຍາກທີ່ພົບໃນເວລາປະຕິບັດວຽກງານ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງກໍຍັງເປັນບົດໄຈສຳລັບປັບປຸງລະບຽບການຊີ້ນຳໃຫ້ດີຂຶ້ນ, ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ໃນກໍລະນີມີບັນຫາກ່ຽວກັບການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນແລະທັນທິດນຳຂອງນະໂຍບາຍການຮ່ວມມືໄດ້... ມາດຕະການນີ້ຍັງຖືເປັນສິ່ງຮັບປະກັນຢ່າງໜຶ່ງຕໍ່ມາດຕະການທັງໝົດທີ່ມີເພື່ອປັບປຸງແກ້ໄຂແຜນການພາຍໃນຕ່າງໆໄດ້.

ສະພາບສັງຄົມ-ວິຊາຊີບ Milieux socio-professionnels

ຢູ່ໃນປື້ມແນະນຳຫົວນີ້, ສະພາບສັງຄົມ-ວິຊາຊີບບໍ່ໄດ້ໝາຍເຖິງສະພາບຂອງດຳເນີນທຸລະກິດພຽງຢ່າງດຽວ ແຕ່ຍັງໝາຍເຖິງກຸ່ມຜູ້ຮັບສະໝັກເຂົ້າເຮັດວຽກວິຊາຊີບທີ່ຂຶ້ນກັບພາກ ສ່ວນລັດແລະເອກະຊົນນຳ.

ໜ້າທີ່ການບໍລິການ Missions supports

ໜ້າທີ່ການບໍລິການແນໃສ່ຮັບປະກັນການບໍລິການດ້ວຍວັດຖຸອຸປະກອນທີ່ຈຳເປັນເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການເຄື່ອນໄຫວໃຫ້ເປັນຈິງ ເຊິ່ງມີດ້ານການເງິນ, ເຄື່ອງຄອມພິວເຕີແລະເຄື່ອງສາຍ,

ການນຳໃຊ້ສະຖານທີ່, ການບໍລິຫານ, ຊັບພະຍາກອນທາງວິທະຍາສາດແລະເຕັກນິກທີ່ໃຊ້ເຂົ້າໃນ ທັງການສິດສອນອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າ.

ການອົບຮົມປະລິນຍາເອກ **Offre de formation doctorale**

ການອົບຮົມປະລິນຍາເອກໝາຍເຖິງການສະເໜີແລະນຳໃຊ້ທຸກຮູບການຈັດຕັ້ງເພື່ອອຳນວຍໃຫ້ການ ການອົບຮົມປະລິນຍາເອກໄດ້ບັນລຸໃນບັນທຳຍຸຕິການຮັບໃບປະກາສະນິຍະບັດປະລິນຍາເອກ. ການ ຈັດອົບຮົມປະລິນຍາເອກຈຶ່ງມີຫຼາຍຮູບແບບ (ການສິດສອນ, ພາກປະຕິບັດ, ການຝຶກຫັດ...) ຈຶ່ງ ສາມາດຮຽນກັນໄດ້ໃນທຸກຂົງເຂດວິຊາທີ່ຕິດພັນກັບການຄົ້ນຄວ້າປະລິນຍາເອກແລະ/ຫຼືການເຊື່ອມຕໍ່ ວິຊາຊີບທີ່ຮັບເອົາຜູ້ທີ່ໄດ້ໃບປະກາສະນິຍະບັດຫຼືໃບຢັ້ງຢືນຈາກການຄົ້ນຄວ້າສຳເລັດ.

ທິດທາງວິໄສທັດ **Orientations prospectives**

ທິດທາງວິໄສທັດລະດັບສະຖາບັນຫຼືກຸ່ມກັບອົງປະກອບຕ່າງໆຕ້ອງ, ໂດຍສະເພາະສິ່ງທີ່ກຳນົດໄວ້ຢູ່ ໃນແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ, ມີການກຳນົດໄລຍະເວລາຄັກແນ່ ພ້ອມທັງໃຫ້ອີງໃສ່ ຊັບພະຍາກອນທີ່ເໝາະສົມແລະຜົນສຳເລັດທີ່ສາມາດຕິລາຄາໄດ້ຕາມເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ້.

ທິດທາງຍຸດທະສາດ **Orientations stratégiques**

ທິດທາງຍຸດທະສາດລະດັບສະຖາບັນຫຼືກຸ່ມກັບອົງປະກອບຕ່າງໆຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບ ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ. ທິດທາງຍຸດທະສາດນີ້ຕ້ອງອີງໃສ່ບັນຫາຫຍຸ້ງຍາກທີ່ເປັນຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ແລະກາລະໂອກາດທາງສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖາບັນເພື່ອຊ່ອຍປັບປຸງເອກະລັກແລະໃບໜ້າ ຂອງສະຖາບັນໃຫ້ດີຂຶ້ນ.

ຄວາມອາດສາມາດ **Performances**

ຄຳສັບນີ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບທຸກລະດັບທັງການສິດສອນແລະການເຄື່ອນໄຫວທາງວິທະຍາສາດຂອງສະ ຖາບັນ. ຄວາມອາດສາມາດຂອງລະບົບການສຶກສາອົບຮົມຫຼືຂອງສະຖາບັນນັ້ນຈຶ່ງເປັນສິ່ງໜຶ່ງທີ່ຮັບ ຮູ້ສະຖາບັນທັງດ້ານປະລິມານແລະຄຸນນະພາບ.

ການຊີ້ນຳ **Pilotage**

ຄຳສັບນີ້ໃຊ້ສະເພາະໃນວຽກງານການນຳພາ, ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງແລະການຈັດກິດຈະກຳ, ການ ອົບຮົມພາຍໃນສະຖາບັນລວມທັງໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບນຳ.

ການຊີ້ນຳຕັດສິນ **Pilotage collégial**

ການຊີ້ນຳຕັດສິນແມ່ນບົດບາດຂອງຜູ້ຮັບຜິດຊອບສະຖາບັນທີ່ຕິດພັນກັບການຕັດສິນບັນຫາເພື່ອໃຫ້ສາມາດປະຕິບັດການເຄື່ອນໄຫວອົບຮົມແລະໂຄງການຄົ້ນຄວ້າໃນທຸກຂັ້ນຂອງສະຖາບັນ. ການຊີ້ນຳຕັດສິນຈຶ່ງມີຄວາມສຳຄັນສຳລັບແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ. ຄະນະຊີ້ນຳຈຶ່ງມີບົດບາດຕັດສິນບັນຫາຢ່າງຂາດຕົວຕໍ່ການບັນລຸຜົນໃນການຊີ້ນຳຕັດສິນ.

ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ Plan d'action opérationnel

ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງເປັນອົງປະກອບສຳຄັນທີ່ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງແຜນພັດທະນາ ເຊິ່ງມີການດຳເນີນການເຄື່ອນໄຫວ, ການລະດົມທຸກປັດໄຈທີ່ຈຳເປັນແລະໄລຍະເວລາທີ່ຕ້ອງເຄົາລົບເພື່ອໃຫ້ສາມາດບັນລຸໝາກຜົນທີ່ຕ້ອງການ.

ແຜນປັບປຸງ Plan d'amélioration

ແຜນປັບປຸງປະກອບເປັນສ່ວນໜຶ່ງທີ່ມີຜົນຕໍ່ການຕີລາຄາດ້ວຍຕົນເອງ ແລະສ້າງຄວາມກົມກຽວຂຶ້ນເປັນປະໂຫຍດໃຫ້ການກຳນົດມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງສິ່ງໃໝ່ໃນຂະບວນການແກ້ຈຸດບົກພ່ອງຂອງການເຄື່ອນໄຫວ. ການແກ້ໄຂບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າຈະຈຳກັດສະເພາະແຕ່ເພື່ອຊອກຫາຄຳຕອບເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ບາງຄັ້ງກໍເພື່ອຊອກຫາຂໍ້ຂັດແຍ່ງຂອງບັນຫາທີ່ຍົກຂຶ້ນມານັ້ນເຊັ່ນກັນ. ດ້ວຍເຫດນີ້ ມັນຈຶ່ງຕ້ອງມີແຜນໃນການເກັບກຳເອົາບັນຫາເພື່ອມາສ້າງແຜນການ ເຊິ່ງກໍເປັນເລື່ອງທີ່ຈຳເປັນສຳລັບງານພາຍໃນ ແລະແລ້ວກໍຈະສົ່ງຜົນດີໃຫ້ການແກ້ໄຂບັນຫາຮ່ວມກັນ ເພື່ອຈະໄດ້ຫຼີກເວັ້ນຜົນກະທົບທີ່ບໍ່ຕ້ອງການແລະຖ້າບໍ່ມີແຜນແກ້ໄຂແລ້ວ ບັນຫາກໍຄົງຢູ່ຕໍ່ໄປ.

ແຜນພັດທະນາ Plan de développement

ແຜນພັດທະນາເປັນເຄື່ອງມືສຳຄັນສຳລັບການນຳພາແຜນບາດກ້າວສູ່ຜົນຄຸນນະພາບທີ່ປະຕິບັດໃນໂຄງການອົບຮົມແລະຄົ້ນຄວ້າ. ແຜນນີ້ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນແບບຮ່ວມໝູ່ໃນຂັ້ນສະຖາບັນແລະໄດ້ຮັບຮອງເອົາໂດຍຜ່ານການຕັດສິນເຊິ່ງກຳນົດເວລາປະຕິບັດໃນຫຼາຍປີ, ມີເປົ້າໝາຍທີ່ສາມາດຕິດຕາມໄດ້, ມີຊັບພະຍາກອນທີ່ສາມາດນຳເຂົ້າຮັບໃຊ້ໄດ້ແລະມີຜົນສຳເລັດທີ່ຕ້ອງການວາງໄວ້ຢ່າງຄົບຖ້ວນ.

ນະໂຍບາຍພັດທະນາວິຊາຊີບ Politique de développement professionnel

ຄຳນີ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບພະນັກງານຂອງສະຖາບັນທີ່ໄດ້ເຂົ້າມາຮ່ວມປະຕິບັດການເຄື່ອນໄຫວຂອງໂຄງການອົບຮົມແລະຄົ້ນຄວ້າດັ່ງນີ້: ຄວາມຮັບຮູ້ທີ່ຕັ້ງຂອງໜ່ວຍງານ, ການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການປັບປຸງ, ການເພີ່ມຄວາມຮັບຜິດຊອບ... ນະໂຍບາຍນີ້ຈຶ່ງຕ້ອງຖືເປັນວຽກງານທີ່ນອນໃນຂອບຂອງແຜນການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງແຕ່ລະສາຂາວິຊາ.

ນະໂຍບາຍລົງທຶນແລະຄ່າຫຼຸດທຽນ Politique d'investissement et d'amortissement

ນະໂຍບາຍລົງທຶນ ແລະຄ່າຫຼຸດທຽນຂອງສະຖາບັນຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດບໍາລຸງຮັກສາສະຖານທີ່ເຄື່ອງມື ຮັບໃຊ້ທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບການອົບຮົມແລະໂຄງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ພາໄປສູ່ການບັນລຸຜົນສໍາເລັດ.

ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ Politique de qualité

ສໍາລັບສະຖາບັນທີ່ມຸ່ງຫວັງຢາກປະຕິບັດ, ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບໝາຍເຖິງການສ້າງຄວາມສາມາດ ໃນການຮັບປະກັນຄຸນນະພາບຂອງການເຄື່ອນໄຫວເພື່ອໃຫ້ເປັນທີ່ຮັບຮູ້ຕໍ່ຄວາມສາມາດຕ່າງໆຂອງ ຕົນ ໂດຍຜ່ານນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບນີ້ ຈຶ່ງມີອົງປະກອບຫຼາຍຢ່າງເຊັ່ນ: ການຕິດຕາມຂະບວນ ການ, ຄວາມກ້າວໜ້າ, ຄວາມຮ່ວມມືຈາກທຸກຝ່າຍ, ການກຳນົດຄວາມສ່ຽງທີ່ເປັນໄປໄດ້, ຄວາມ ຫຍຸ້ງຍາກແລະອຸປະສັກທີ່ຈະຂັດຂວາງການປະຕິບັດນະໂຍບາຍນີ້.

ເຫງົ້າພະລັງນະວະຕະກຳ Potentiel d'innovation

ເຫງົ້າພະລັງນະວະຕະກຳແມ່ນການລະດົມການນຳໃຊ້ທຸກສິ່ງເຊັ່ນ ການປະຕິບັດຕົວຈິງ, ເຄື່ອງມື ອຸປະກອນປະດິດໃໝ່ເຊິ່ງມີບາດກ້າວຂັ້ນຕອນ, ເຄື່ອງຄອມພິວເຕີ, ເຕັກໂນໂລຊີ, ພາສາສໍາລັບການ ອົບຮົມແລະອື່ນໆ... ເຊິ່ງຕ້ອງໄດ້ນຳໃຊ້ເຂົ້າຮັບໃຊ້ການອົບຮົມແລະການຄົ້ນຄວ້າ.

ການກຽມຮັບສະໝັກ Prérequis

ການກຽມຮັບສະໝັກແມ່ນນອນໃນຂອບຂອງການຂັດເລືອກເອົາຜູ້ສະໝັກເຂົ້າອົບຮົມ ເຊິ່ງປະກອບມີ ຫຼາຍເງື່ອນໄຂທີ່ພາໃຫ້ຮັບເອົາໄດ້ (ຕົວຢ່າງ ມີໃບປະກາສະນິຍະບັດຮັບຮອງລະດັບຄວາມຮູ້ໃດໜຶ່ງ) ແຕ່ໄດ້ຖືເອົາສາຂາວິຊາຕາມໃບປະກາດເປັນຫຼັກພ້ອມທັງຄະແນນວິຊາທີ່ໄດ້ມາພ້ອມໃບປະກາດ ແລະຄວາມຕ້ອງການທີ່ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດທີ່ເໝາະສົມກັບການອົບຮົມ.

ການກຽມຮັບສະໝັກຕາມຄວາມສາມາດ Prérequis d'aptitude

ການກຽມຮັບສະໝັກຕາມຄວາມສາມາດນັ້ນອນໃນເງື່ອນໄຂຂອງການຂັດເລືອກເພື່ອຮັບຮອງເອົາລະ ດັບຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ສະໝັກເຊັ່ນ ດ້ານເຕັກນິດວິຊາການ (ອີງຕາມການອົບຮົມແລະວຽກງານ ອາຊີບທີ່ຈະປະກອບໃຫ້ໃນອະນາຄົດ), ສຸຂະພາບຮ່າງກາຍແລະສະພາບຈິດໃຈທີ່ດີ (ກວດສອບ ຕາມແຕ່ລະລັກສະນະ).

ແຜນການອົບຮົມ Programme de formation

ແຜນການອົບຮົມແມ່ນເກີດຈາກການກຳນົດຕາມລັກສະນະຕ່າງໆເຊິ່ງປະກອບມີ ຈຳນວນວິຊາ, ວິທີ

ການສອບເສັງ, ການຫັນທິດ (ໄປຕາມການຄົ້ນຄວ້າ/ວິຊາຊີບ/ຄວາມແຕກຕ່າງ) ທີ່ຕ້ອງບົ່ງໄວ້ໃນໃບປະກາສະນິຍະບັດ. ຮູບປະກອບໃສ່ ໃບປະກາສະນິຍະບັດປະລິນຍາຕີວິຊາເສດຖະສາດ.

ຊື່ສຽງ Rayonnement

ຊື່ສຽງແມ່ນປັດໄຈໜຶ່ງຂອງການປະເມີນຜົນກຽດຂອງສະຖາບັນແລະຕິດພັນກັບປັດໄຈການສ້າງຄວາມດົງດູດຄວາມສົນໃຈຢ່າງສະໜິດແໜ້ນ. ຊື່ສຽງແລະຄວາມດົງດູດນີ້ເປັນສອງສິ່ງນີ້ໃຊ້ຮ່ວມກັນຍ້ອນວ່າມັນແມ່ນປາກົດການແຫ່ງຄວາມຮັບຮູ້ຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນໂດຍບັນດາມະຫາວິທະຍາໄລຫຼືສັງຄົມທົ່ວໄປ. ຊື່ສຽງກໍຄືຄວາມດົງດູດຄວາມສົນໃຈຈຶ່ງມີຜົນສະທ້ອນດ້ານບວກໃຫ້ກັບສັງຄົມ, ຊື່ສຽງແມ່ນຂະບວນທັນເຂົ້າສູນກາງແລະການດົງດູດແມ່ນຂະບວນການອ່ຽງເຂົ້າຫາສູນກາງ.

ການຊອກຫາທຶນ Recherche de financement

ການຊອກຫາທຶນຕ້ອງຫັນທິດໃສ່ທຸກພາກສ່ວນທີ່ເປັນຄູ່ຮ່ວມມືຂອງສະຖາບັນ ທັງພາກລັດແລະເອກະຊົນ ແລະຕ້ອງເປັນການຈັດຕັ້ງຮັບຜິດຊອບລວມສູນເພື່ອຫຼີກເວັ້ນບໍ່ໃຫ້ມີການຂໍທຶນຊໍາບ່ອນກັນແຕ່ກໍຕ້ອງໃຫ້ແຕ່ລະພາກສ່ວນຂອງສະຖາບັນມີໂອກາດລິເລີ່ມແລະສະເໜີ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນອົງປະກອບຕ່າງໆ ເພື່ອແບ່ງປັນທຶນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການລວມແລະສະເພາະສໍາລັບການເຄື່ອນໄຫວທີ່ແນ່ນອນ.

ສິ່ງຕອບແທນ Redevabilité

ສິ່ງຕອບແທນແມ່ນປັດໄຈໜຶ່ງທີ່ຊ່ອຍໃຫ້ບັນລຸການປະເມີນຜົນການຕິລາຄາດ້ວຍຕົນເອງ, ສິ່ງຕອບແທນໝາຍຄວາມວ່າສະຖາບັນຕ້ອງປຽບທຽບບັນດາທິດທາງຍຸດທະສາດແລະວິໄສທັດທີ່ໄດ້ປະກາດນໍາໃຊ້ໂດຍຜ່ານການຕັດສິນແລະຮັບຮອງເອົາຜົນສໍາເລັດທີ່ຍາດມາໄດ້ ແລະໄດ້ເຜີຍແຜ່ຜົນຂອງການປຽບທຽບໄປແລ້ວ. ວິທີການນີ້ແມ່ນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າສະຖາບັນກໍມີເຄື່ອງມືອັນຈໍາເປັນເພື່ອສຶກສາການປຽບທຽບແລະເຜີນແຜ່ຜົນສໍາເລັດຂອງຕົນ.

ການຍົກລະດັບຄວາມສາມາດຂອງສະຖາບັນ Renforcement des capacités de l'institution

ໝາຍເຖິງການນໍາເອົານະໂຍບາຍການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລເຊັ່ນ ຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດແລະອື່ນໆມາສູ່ສະຖາບັນທີ່ມີໂຄງການ, ຊັບພະຍາກອນມະນຸດແລະບຸກຄະລາກອນ, ໂຄງສ້າງພື້ນຖານ, ໂຄງປະກອບເຄືອຂ່າຍຂອງຕົນແລ້ວ. ຄູ່ຮ່ວມມືຕ້ອງຂັດເລືອກແລະຕົກລົງຮ່ວມກັນ

ວ່າຈະນຳເອົາການຊ່ອຍເຫຼືອປະເພດໃດຢ່າງເປັນເອກະສັນກັນ.

ການຍົກລະດັບຄວາມສາມາດ Renforcement des compétences

ສະຖາບັນຕ້ອງວາງແຜນນະໂຍບາຍການຍົກລະດັບຄວາມສາມາດຂອງການເຄື່ອນໄຫວອົບຮົມໃຫ້ສູງຂຶ້ນໂດຍການນຳສະເໜີໃຫ້ທັງນັກຄົ້ນຄວ້າແລະພະນັກງານບໍລິຫານຮັບຊາບນຳ.

ຊັບພະຍາກອນເອກະສານແລະເຕັກນິກ Ressources documentaires et techniques

ທຸກການເຄື່ອນໄຫວອົບຮົມແລະຄົ້ນຄວ້າຕ້ອງອີງໃສ່ຊັບພະຍາກອນເອກະສານ (ຫ້ອງສະໝຸດ, ສູນຂໍ້ມູນ, ການຊອກຄົ້ນຫາຂໍ້ມູນ...) ແລະເຕັກນິກ (ເຄື່ອງຄິດໄລ່, ຄອມພິວເຕີສະເພາະແລະເໝາະສົມ, ລະບົບເຄືອຂ່າຍ, ວັດຖຸຊຸມຊົນສຳລັບຫ້ອງທົດລອງ...).

ຊັບພະຍາກອນວັດຖຸແລະການເງິນ Ressources matérielles et financières

ທຸກການເຄື່ອນໄຫວອົບຮົມແລະຄົ້ນຄວ້າຕ້ອງອີງໃສ່ຊັບພະຍາກອນວັດຖຸ (ເຄື່ອງໃຊ້ຫ້ອງການ, ຄອມພິວເຕີ, ເອະສານ, ເຄື່ອງມືທົດລອງ...) ແລະການເງິນ (ການສ້ອມແປງ, ຄ່າແຮງງານ, ການເຄື່ອນຍ້າຍ, ອຸປະກອນໃໝ່, ການພິມເຜີຍແຜ່...) ແລະຕ້ອງກຳນົດແລະສາມາດເຄື່ອນທີ່ໄດ້.

ຊັບພະຍາກອນສະເພາະ Ressources propres

ຊັບພະຍາກອນສະເພາະປະກອບມີ ອົງປະກອບທາງດ້ານການເງິນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການເຄື່ອນໄຫວສະເພາະຂອງສະຖາບັນເຊັ່ນ ລາຍຮັບຈາກທຳນຽມຄ່າລົງທະບຽນ, ທຳນຽມເຊັນສັນຍາແລະສົນທິສັນຍາຜ່ານມາກັບຄູ່ຮ່ວມມືພາຍນອກ (ລວມທັງກໍລະນີທຳນຽມໃບຢັ້ງຢືນສິດທິບັດຕ່າງໆ)...

ຜົນສຳເລັດທີ່ຕີລາຄາໄດ້ Résultats mesurables

ການກຳນົດຜົນສຳເລັດທີ່ຕີລາຄາໄດ້ແມ່ນເງື່ອນໄຂໜຶ່ງສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ ໂດຍອີງໃສ່ແຜນການເຄື່ອນໄຫວຕົວຈິງ. ການກຳນົດບໍ່ຕ້ອງຈຳກັດແຕ່ຈຸດທີ່ພາໃຫ້ໃຫ້ຮັບຜົນສຳເລັດຂອງແຕ່ລະການເຄື່ອນໄຫວເທົ່ານັ້ນ ຈຶ່ງຕ້ອງກຳນົດໄລຍະດ້ານປະລິມານນຳເພື່ອຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດຕີລາຄາຄວາມກ້າວໜ້າຂອງໂຄງການແລະຊ່ອຍໃຫ້ສາມາດເລັ່ງໂຄງການແລະກໍລະນີຈຳເປັນກໍປຸງແປງເລັກໜ້ອຍໄດ້.

ການບໍລິການພິເສດ Services spécifiques

ປຶ້ມແນະນຳນີ້ ຕ້ອງການໝາຍເຖິງການບໍລິການພິເສດທີ່ສະຖາບັນໜຶ່ງສາມາດລະດົມແລະເກັບກຳ

ເອົາຊັບພະຍາກອນຫຼາຍຢ່າງແຕກຕ່າງກັນຈາກພາຍນອກໄດ້ຍ້ອນອີງໃສ່ຈຸດພິເສດຂອງເປົ້າໝາຍ ແລະວິທີການ, ການບໍລິການແບບງ່າຍໆສໍາການອົບຮົມແລະຄົ້ນຄວ້າ : ການເຄື່ອນໄຫວໂຄສະນາ, ການສົ່ງເສີມ, ການພົວພັນກັບພາກສ່ວນລັດ, ການປະມູນທຶນ, ການປະມູນຄ່າປະກອບສ່ວນ... ໂດຍໄດ້ໃຊ້ຫຼັກນິຕິກຳພິເລດ (ການສະໜັບສະໜູນ, ມູນນິທິ...).

ຍຸດທະສາດ Stratégie

ຄໍາ ຍຸດທະສາດນໍາໃຊ້ທົ່ວໄປສໍາລັບກຳນົດເຄື່ອງມືທັງໝົດທີ່ສະຖາບັນມີເພື່ອສະຫຼຸບຜົນການບັນລຸ ເປົ້າໝາຍແລະຍ້ອນເຫດຜົນດັ່ງກ່າວ ສະຖາບັນຖືວ່າເປັນການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕົນ. ຍຸດທະສາດຈຶ່ງ ເປັນອົງປະກອບຕັດສິນຈອງແຜນການພັດທະນາສະຖາບັນ.

ລະບົບຂ່າວສານ Système d'information

ມະໂນພາບຂອງ “ລະບົບຂ່າວສານ” ທີ່ພັດທະນາຈາກການລວມເຕັກນິກຂ່າວສານໃໝ່ກັບ ການ ສື່ສານ () ແມ່ນການຮັບເອົາເຕັກນິກແລະເຄື່ອງມືທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບນາໃຊ້ເຂົ້າໃນການຄົ້ນຄວ້າ, ເກັບກຳ, ຈັດສັນ, ຮັກສາແລະເຜີຍແຜ່ເປັນຂ່າວສານ. ກົງກັນຂ້າມ ລະບົບຂ່າວສານຕ້ອງມີ ພະນັກງານ, ເຄື່ອນຮັບໃຊ້ແລະພິທີການເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ເຫັນປະຈັກຕາ, ອ່ານງ່າຍແລະມີ ປະສິດທິພາບ... ສໍາລັບໂຄງການຮ່ວມມືອົບຮົມແລະຄົ້ນຄວ້າລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ.

ປຶ້ມບັນທຶກລວມ Tableau de bord

ຕາຕະລາງບັນທຶກຈະເກັບກຳສິ່ງລວມເປັນຕົວບົ່ງບອກ ສ່ວນຫຼາຍເປັນຕົວເລກແລະບັນທຶກປະຈຳ ວັນທີ່ຊ່ອຍໃຫ້ເຫັນຄວາມກ້າວໜ້າຂອງການນໍາພາການຕິດຕາມໃນໄລຍະເວລາຕົວຈິງໃນຂະນະ ປະຕິບັດແຜນການທີ່ວາງໄວ້. ສິ່ງທີ່ເກັບກຳມາໃສ່ປຶ້ມບັນທຶກລວມປຽບເປັນຮູບພາບໜຶ່ງທີ່ສົມບູນເທົ່າ ທີ່ເປັນໄປໄດ້ແຕ່ສະແດງອອກດ້ວຍຕົວເລກທີ່ສາມາກວດຄືນຕໍ່ເນື່ອງໄດ້ດ້ວຍຕາເປົ່າ ນີ້ຄືສິ່ງທີ່ຕ້ອງ ສະແດງອອກໃນປຶ້ມບັນທຶກລວມ.

ການສົ່ງຜົນສໍາເລັດການຄົ້ນຄວ້າ Transfert des résultats de la recherche

ການສົ່ງຜົນສໍາເລັດສິ່ງໄປຍັງສະຖາບັນວິຊາການຕ່າງໆ ເຊິ່ງມີທັງແບບການອົບຮົມ, ການສື່ສານ ປາກເປົ່າຫຼືເປັນອັກສອນ, ຂ່າວສານຂໍ້ມູນທາງອິນເຕີແນັດ ທີ່ສົ່ງໃຫ້ຄູ່ຮ່ວມມືທັງພາຍນອກແບບການ ຮັບຮອງຜົນສໍາເລັດຂອງການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງຫຼ້າສຸດ.

ການສ້າງຄຸນຄ່າ Valorisation

ຄຳສັບນີ້ໃຊ້ໃນສອງວິທີ ບາງເທື່ອອາດມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກຍ້ອນຂໍ້ອ້າງອີງທີ່ໄດ້ມາຈາກການແຈ້ງການ ປະເມີນຜົນ. ຄວາມໝາຍໜຶ່ງແມ່ນ “ການສ້າງຄຸນຄ່າໃຫ້ສູງ” ໄດ້ການນຳໃຊ້ໃນວົງກວ້າງທົ່ວໄປ. ຄວາມໝາຍສອງແມ່ນການຮັບຮອງພິເສດສິ່ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງການການເຄື່ອນໄຫວລວມແລະມີທ່າອ່ຽງ ສູງຂຶ້ນເປັນລຳດັບຂອງຊື່ສຽງແລະການດຶງດູດຂອງສະຖາບັນ, ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຜົນກະທົບຕໍ່ສະພາບ ແວດລ້ອມທາງສັງຄົມ ເສດຖະກິດແລະວັດທະນະທຳ.

ການຕິດຕາມຍຸດທະສາດ Veille stratégique

ການຕິດຕາມຍຸດທະສາດເປັນອົງປະກອບໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນສຳລັບເຄື່ອງມືການຊີ້ນຳສະຖາບັນການສຶກ ສາຊັ້ນສູງແລະການຄົ້ນຄວ້າ. ສິ່ງນີ້ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນຈາກການສັງເກດແບບຕໍ່ເນື່ອງຕໍ່ກັບການເຄື່ອນໄຫວ ອົບຮົມ ຈຶ່ງຕ້ອງໄດ້ປະຕິບັດຕາມແຕ່ລະວິຊາການອົບຮົມ, ຖືເອົາສະພາບແວດລ້ອມວິຊາການແລະ ສັງຄົມ-ເສດຖະກິດພ້ອມທັງການອອກແຮງສະໜັບສະນູນການອົບຮົມໄປຕະຫຼອດ.

ການດຳລົງຊີວິດໃນວິທະຍາເຂດ Vie de campus

ການດຳລົງຊີວິດໃນວິທະຍາເຂດເວົ້າກ່ຽວກັບການບໍລິການຕ່າງໆມີ ຮ້ານອາຫານ, ຫໍພັກ, ການປ້ອງ ກັນສຸຂະພາບ, ການແພດສຸກເສີນ, ການປະກັນສັງຄົມ, ການກິລາ, ການ ສະແດງທາງວັດທະນະ ທຳ, ການອອກສັງຄົມທຸກຮູບແບບ...

ສະບາຍ

ຫຼັກການຊີ້ນຳທີ່ຕິດພັນກັບນິຍາມນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ..... 1

 ນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບແລະສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖາບັນ 2

 ກຸ້ມເບົ້າໝາຍນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ 2

 ກົດຈະກຳບູລິມະສິດໂດຍນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ 2

 ຄວາມສ່ຽງຫຼືໂອກາດທີ່ຕິດພັນກັບການປະຕິບັດນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ 3

 ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນສຳລັບນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ 3

 ການຊີ້ນຳນະໂຍບາຍຄຸນນະພາບ 4

ລະດັບຄວາມຮັບຜິດຊອບພາຍໃນກົງຈັກຂອງສະຖາບັນ 5

 ຄວາມຮັບຜິດຊອບ (ພະແນກການຮັບຜິດຊອບ) ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ 5

 ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງພະນັກງານຕໍ່ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ 6

 ຄວາມຮູ້ : ຄວາມຮູ້ຕໍ່ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ 6

 ຄວາມສາມາດ : ຄວາມສາມາດຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ 6

 ຄວາມປັບຕົວ : ທ່າທີ່ຕິດພັນກັບການອົບຮົມແລະການເຄື່ອນໄຫວໃນໜ່ວຍງານ
..... 7

 ການປະຕິບັດຂອງຄະນະຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ 7

 ການປະກອບຂອງຄະນະຊີ້ນຳ 7

 ໜ້າທີ່ຂອງຄະນະຊີ້ນຳ 8

 ຄວາມຮູ້ : ຄວາມຮູ້ຕໍ່ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ 8

 ຄວາມສາມາດ : ຄວາມສາມາດຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ 8

 ຄວາມປັບຕົວ : ທ່າທີ່ຕິດພັນກັບການອົບຮົມແລະການເຄື່ອນໄຫວໃນໜ່ວຍງານ. 9

ການກຳນົດລະດັບຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນລະບົບການຈັດຕັ້ງຂອງສະຖາບັນ	9
ການນຳຂອງສະຖາບັນ	10
ພະແນກການຈັດຕັ້ງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ	10
ພະແນກບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງ Service administratif	10
ພະແນກການເງິນ	10
ພະແນກພົວພັນການຮ່ວມມືແລະພະແນກສື່ສານ	11
ພະແນກຮັບຜິດຊອບຕິດຕາມຍຸດທະສາດແລະນະວະຕະກຳ	11
ແຫຼ່ງເອກະສານແລະເຕັກນິກຮັບໃຊ້ບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ	12
ແຫຼ່ງເອກະສານແລະເຕັກນິກ	12
ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບສຳລັບການຊີ້ນຳບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ	13
ການກຳນົດຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ	13
ການຕິດຕາຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບໃນຂອບຂອງຂໍ້ມູນພື້ນຖານແລະຄຸນນະພາບທີ່ບັນທຶກ ໃນປຶ້ມບັນທຶກປະຈຳວັນ	14
ວິທີການແບບມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພະນັກງານສະຖາບັນແລະພາກສ່ວນຮ່ວມມື	15
ການປະຊຸມເຜີຍແຜ່ໃຫ້ພະນັກງານຂອງສະຖາບັນ	15
ການສຳຫຼວດຄວາມພໍໃຈໃນກຸ່ມພະນັກງານ	15
ເປົ້າໝາຍການສຳຫຼວດຄວາມພໍໃຈ	16
ການປະຕິບັດການສຳຫຼວດຄວາມພໍໃຈ	16
ການປະຕິບັດທີ່ຂ້າເປັນຕໍ່ຄູ່ຮ່ວມມືອື່ນໆ	16
ການຊີ້ນຳການຝຶກອົບຮົມແບບຕໍ່ເນື່ອງຈາກບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ	18

ໄລຍະທີ 1: ນິຍາມຄວາມຕ້ອງການອົບຮົມຂອງບາດກ້າວສູ່ຄຸນນະພາບ	19
ໄລຍະທີ 2: ສ້າງປຶ້ມບັນທຶກຕິດຕາມຄວາມຕ້ອງການອົບຮົມ	20
ຍຸດທະສາດທີ່ຕິດພັນກັບການພັດທະນາວິຊາຊີບແບບຕໍ່ເນື່ອງ	20
ແຜນສຶກສາ (ຊີວະປະຫວັດ)	21
ໄລຍະທີ 3: ຄວາມເໝາະສົມຂອງຂໍ້ສະເໜີອົບຮົມ	21
ຄວາມຂຈຳເປັນໃນການອົບຮົມ	23
ກ່ອນການປະຕິບັດການອົບຮົມ	23
ຂະນະປະຕິບັດການອົບຮົມ	23
ຫຼັງຈາກການປະຕິບັດການອົບຮົມ	23
ໄລຍະທີ 5 : ເຄື່ອງມືປະເມີນຜົນການຊີ້ນຳການອົບຮົມ	24
ບົດລາຍງານການອົບຮົມ	24
ແຜນການບັບບຸງການອົບຮົມ	25
ຫຼັກການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວບູລິມະສິດ	26
ເປົ້າໝາຍການຕີລາຄາດ້ວຍຕົວເອງ	26
ການຊີ້ນຳການຕີລາຄາດ້ວຍໂຕເອງ	27
ໄລຍະທີ 1 : ການກຳນົດທີ່ມາຂອງບັນຫາຂັດຂ້ອງການເຄື່ອນໄຫວງຽບບູລິມະສິດ .	27
ໄລຍະທີ 2 : ບັນຫາແຕ່ລະຂັ້ນຕາມລຳດັບບູລິມະສິດ	27
ໄລຍະທີ 3 : ການປະຕິບັດຕົວຈິງການຕີລາຄາດ້ວຍຕົວເອງ	27
ໄລຍະທີ 4 : ການສ້າງຖານຂ່າວສານທີ່ເກັບກຳໄດ້	28
ເຄື່ອງມືການຕີລາຄາດ້ວຍຕົວເອງ	30
ຫຼັກ ກ: ແຜນພັດທະນາຂອງສະຖາບັນ	32

ຂອບເຂດຫຼັກທີ່ກຳນົດເປັນຄຳສັບ	32
ເອກະສານອ້າງອີງການຊີ້ນຳ	32
ອົງປະກອບຫຼັກ.....	33
ອົງປະກອບ ກ.1: ການນຳພາສະຖາບັນ	33
ອົງປະກອບ ກ.2 : ການອົບຮົມ, ຄົ້ນຄວ້າແລະການເຊື່ອມຕໍ່	34
ອົງປະກອບ ກ.3 : ການຊີ້ນຳ, ການປະຕິບັດແລະການຕິດຕາມ	35
ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ	37
ຫຼັກ ຂ: ສະພາບແວດລ້ອມແລະຍຸດທະສາດການຮ່ວມມື	39
ຂອບເຂດຫຼັກທີ່ກຳນົດເປັນຄຳສັບ.....	39
ເອກະສານອ້າງອີງການຊີ້ນຳ	39
ອົງປະກອບຫຼັກ	40
ອົງປະກອບ ຂ.1 : ຄວາມຮູ້ຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມ	40
ອົງປະກອບ ຂ.2 : ຂົງເຂດແລະຄູ່ຮ່ວມມື	41
ອົງປະກອບ ຂ.3 : ຍຸດທະສາດຄູ່ຮ່ວມມື	42
ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ	44
ຫຼັກ ຄ: ການບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງຊັບພະຍາກອນ	46
ຂອບເຂດຫຼັກທີ່ກຳນົດເປັນຄຳສັບ.....	46
ເອກະສານອ້າງອີງການຊີ້ນຳ	46
ອົງປະກອບຫຼັກ.....	47
ອົງປະກອບ ຄ.1 : ຊັບພະຍາກອນການເງິນ	47
ອົງປະກອບ ຄ.2 : ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ	48

ເອກະສານອ້າງອີງການຊີ້ນຳ	68
ອົງປະກອບຫຼັກ	68
ອົງປະກອບ ສ.1: ການອົບຮົມຫັນສູ່ວິຊາຊີບ	68
ອົງປະກອບ ສ.2: ການເຊື່ອຕໍ່ວິຊາຊີບ	70
ອົງປະກອບ ສ.3 : ການຕິດຕາວິຊາຊີບ	71
ຕົວບົ່ງບອກຄຸນນະພາບ	72
ຫຼັກການວິໄຈການປະເມີນຜົນດ້ວຍຕົນເອງ.....	75
ສິ່ງຕອບແທນ	76
ຄວາມດຶງດູດ	77
ຄວາມສາມາດ	78
ຄວາມສຳພັນ	79
ຄວາມຍືນຍົງ	80
ສິ່ງເກີດຜົນ	81
ແຜນປັບປຸງຄຸນນະພາບການເຄື່ອນໄຫວແລະຫຼັກການຊີ້ນຳ	83
ນິຍາມການເຄື່ອນໄຫວທີ່ຈະປະຕິບັດເປັນບູລິມະສິດ	
ການປະຕິບັດມາດຕະການແກ້ໄຂແລະປະດິດສ້າງ	84
ຫຼັກການຕິດຕາມ ແລະນຳພາການຊີ້ນຳບາດກ້າວ ສູ່ ຄຸນນະພາບ	85
ການປະເມີນຜົນຫຼັກການຕິດຕາມ ແລະນຳພາການຊີ້ນຳ	
ການຕິດຕາມການປະເມີນຜົນ	
ອະທິບາຍຄຳສັບ.....	87



La gouvernance en mouvement

