



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เป็นไปด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมและสามารถตรวจสอบได้ และเพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกันของการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑.งานด้านบริหารงานบุคคล

๑.๑ บริหารทุกระดับแบบธรรมาภิบาล

-ลดเรื่องร้องเรียน

-ผ่านเกณฑ์ประเมิน ITA ๑๐๐ %

๑.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้ดำเนินการตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายประเมษฐ์ กิ่งไก่อ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี กลุ่มงานทรัพยากรฯ โทร ๐ ๔๒๒๒ ๒๓๕๖ ต่อ ๑๒๘

ที่ อต ๐๐๓๒.๐๑๐/ ๔๔

วันที่ ๐๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

๑. ต้นเรื่อง

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว ๓๓๘ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการในส่วนข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับอำนวยการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญงานการพิเศษลงมา และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส (เอกสารแนบ ๑)

๒. ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้จัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเรียบร้อยแล้ว จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวอุทัยพร อภัยโส)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ชอบ

ดำเนินการ

ไม่จึง

มอบ.....

(นายปรเมษฐ์ กิ่งโก้)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ ววรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ และให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

การบริหารการเงิน

ส่วนที่ ๑ จัดสรรตามวงเงินรวมของแต่ละส่วนราชการไม่เกินร้อยละที่จังหวัดแจ้งจัดสรร

ส่วนที่ ๒ วงเงินที่จังหวัดจัดสรรเพิ่มเติม(ส่วนที่จังหวัดกันไว้บริหารจัดการ) จัดสรรให้ส่วนราชการตามผลการประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ที่ได้จัดทำคำรับรองปฏิบัติราชการกับนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี และนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบริหารจัดการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นเป็นกรณีพิเศษ

๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ
ดั่งนี้
รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน
๒.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์
ของงานให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐
ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรง
ตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ : สมรรถนะให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี ความเชี่ยวชาญ มีจริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจและสมรรถนะในงานที่ปฏิบัติ/สายงานและสมรรถนะอื่น

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่าง ๆ ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

๓. ในแต่ละรอบการประเมินให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินมาจัดกลุ่มคะแนน โดยให้แบ่งเป็นกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ช่วงประเมินคะแนนของแต่ละระดับ และร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐-๒.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐-๒.๔๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐-๑.๙๙
ต้องปรับปรุง	๕๙.๙๙ ลงไป	ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบที่ ก.พ.กำหนดในกรณีที่ดินสังกัดของส่วนราชการจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการของตน ก็ให้ถือปฏิบัติตามนั้น

๕. ให้ทุกส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บการประเมินและหลักฐานและแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ และให้ส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน

๖. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการและการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบประเมินให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติมได้

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศได้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาจุดอ่อนในการพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไป

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้รับประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีที่ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายประเมษฐ์ กิ่งโก้)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

แนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ

๑. ให้นำหน่วยงานทุกแห่งจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน / ฝ่าย/งานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลชุมชน หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือสาธารณสุขอำเภอกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และให้มีการประชุมกำหนดตัวชี้วัดร่วมกันที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วให้มีการลงนามรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และกำหนดเวลาที่ชัดเจนให้ข้าราชการสามารถหักหัวง หรือคัดค้านตัวชี้วัดได้ หากไม่หักหัวงตามเวลาที่กำหนดถือว่ายอมรับตัวชี้วัดนั้น หากมีข้าราชการไม่ลงนามรับทราบตัวชี้วัดซึ่งเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินเก็บหลักฐานที่แสดงว่าได้แจ้งตัวชี้วัดนั้นให้แก่ข้าราชการดังกล่าวทราบแล้ว เพื่อไว้เป็นหลักฐานประกอบการประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ และประเมินพฤติกรรมการทำงาน หรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐ (สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมปฏิบัติราชการโดยสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐) และจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามแบบ ป.๑ และแบบ ป.๒

๓. ดำเนินการจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (รอบการประเมินครั้งที่ ๒) ให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินถูกต้อง ครบถ้วน หากมีข้าราชการไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ หากข้าราชการผู้นั้นอยู่ระหว่างลาอบรม ลาป่วย ลากิจ ลาคลอดบุตร หรือลาพักผ่อนให้หน่วยงานแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

๓.๒ หากมีข้าราชการผู้นั้นไม่ยอมรับผลการประเมิน แต่ผู้ประเมินได้พิจารณาแล้วเห็นว่าได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว ผู้ประเมินสามารถขอให้บุคคลใดที่อยู่ในเหตุการณ์ลงชื่อเป็นพยานในการแจ้งผลการประเมินนั้นได้ และให้มีการรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบด้วย อีกทั้ง ให้หาสาเหตุว่าปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร เพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหาซึ่งอาจเกิดจากตัวบุคคล รายละเอียดตัวชี้วัด กระบวนการและวิธีการประเมินอาจไม่เป็นธรรมก็ได้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินในรอบถัดไป

๔. ด้านบริหารจัดการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ของหน่วยงานเพื่อพิจารณาผลการประเมิน และบริหารวงเงินอย่างโปร่งใส เหมาะสมและเป็นธรรม และการประเมินผล และการบริหารวงเงินต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

การเลื่อนเงินเดือน

ข้าราชการ

๑. การเลื่อนเงินเดือนให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

ครั้งที่ ๒ เป็นการโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

๒. วงเงินใช้ในการโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๓. การโอนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และไม่เกินเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ.กำหนด และใช้วิธีการเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันไม่ได้

๓.๑ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดขึ้นเป็นสิบบาท

๓.๒ สำหรับข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูง หรือใกล้ถึงขั้นสูง ของระดับตำแหน่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษให้คำนวณเงินที่ได้เลื่อนไม่ให้พิเศษ และไม่ให้ตัดตัวเลขหลังจุดทศนิยมนั้น

๓.๓ ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ช่วงประเมินคะแนนแต่ละระดับและร้อยละของฐานการคำนวณ เพื่อโอนเงินเดือนให้เป็นไปตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการโอนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐-๒.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐-๒.๔๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐-๑.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน

๓.๔ ข้าราชการซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือร้อยละ ๖๐ ขึ้นไปและให้หน่วยงานชี้แจงเหตุผลประกอบการเสนอเลื่อนเงินเดือนกรณีที่มีต่ำกว่าร้อยละ ๒

๓.๔.๑ เมื่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองสอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณาข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนา

๔. ข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการทั้งกรณีบรรจุใหม่และบรรจุกลับ ถ้าจะอยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม จะต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในวันที่ ๑ ธันวาคม หรือวันที่ ๑ มิถุนายน แล้วแต่กรณี

๕. ข้าราชการที่ถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก่อนวันที่ถึงแก่ความตาย เช่น ในรอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ได้ถึงแก่ความตายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ นับเวลาปฏิบัติราชการตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ครบ ๔ เดือนพอดี กรณีนี้จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ (วันที่ถึงแก่ความตาย)

๖. ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ หรือต่างประเทศต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน การที่ข้าราชการไปเข้ารับการฝึกอบรม (ราชการส่งไป) ถือว่าข้าราชการผู้นั้นไปราชการและข้าราชการมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๗. ในกรณีที่มาแล้วต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว (หากหน่วยงานใดจะกำหนดหลักเกณฑ์การลาและการมาทำงานสาย เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดถือปฏิบัติก็ขอให้เริ่มดำเนินการตั้งแต่นโยบายประเมินโดยจะต้องเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้พิจารณาในเรื่องดังกล่าว

๘. ข้าราชการผู้ซึ่งจะได้รับการเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ของ กฏ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ในครั้งที่แล้วมา กล่าวคือ

๑. ไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๒ เดือน
๒. ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันควร
๓. ลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ โดยไม่รวมลาอุปสมบท/ลาคลอดบุตร/ป่วยจำเป็น/ป่วยประสบ

อันตราย/พักผ่อน/ตรวจเลือก/เตรียมพล/ทำงานองค์การระหว่างประเทศ

กลุ่มข้าราชการ

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส, ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน
 ๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ
- ข้าราชการในกลุ่มที่ ๑ และ ๒ ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน, สาธารณสุขอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เป็นผู้บริหารวงเงินตามที่จังหวัดจัดสรร
๓. สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในโรงพยาบาลชุมชนให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมิน โดยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบการประเมิน รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง

สังกัด โรงพยาบาลหนองคาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย

ชื่อผู้ประเมิน นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ)		๓๐%	
องค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)			
รวม		๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

ดีเด่น
 ดีมาก
 ดี
 พอใช้
 ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๕ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน : <input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนา การปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว	ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ :
ผู้ประเมิน : <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน ลงชื่อ :พยาน ตำแหน่ง : วันที่ :	ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ :

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป : <input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน <input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้	ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ :
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) : <input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน <input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้	ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ :

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุนายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ เมษายน รอบที่ ๒ ๑ ตุลาคม

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
๕.								
๖.								
๗.								
๘.								
รวม							(ข) = ๑๐๐%	(ค) =
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ) →								(ค x ๒๐) =

หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องการให้คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ๑ หมายถึง ต้องปรับปรุง
- ๒ หมายถึง พอใช้
- ๓ หมายถึง ดี
- ๔ หมายถึง ดีมาก
- ๕ หมายถึง ดีเด่น

แบบคำมั่นในการพัฒนาตนเอง ครั้งที่

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า

ตำแหน่ง/ระดับ สังกัด

..... ได้รับทราบว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่ ตั้งแต่วันที่
..... ถึงวันที่ นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่
..... ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่

โดยได้จัดทำรายละเอียดของคำมั่นในการพัฒนาตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(.....)

(.....)

วันที่

วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(.....)

(.....)

วันที่

วันที่

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) คือแผนพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรภายใต้ความคาดหวังขององค์กรจากจุดที่เป็นอยู่ ไปสู่ จุดที่ต้องการโดยพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่พึงประสงค์ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นการสร้างจุดแข็งและกำจัดจุดอ่อนของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นความร่วมมือระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องดำเนินการร่วมกันอย่างใกล้ชิดด้วยสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

การพัฒนา หมายถึง การพัฒนางานและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาข้อมูลทั้งสองส่วนร่วมกันเพื่อนำไปใช้เป็นหลักในการกำหนดแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายองค์กรเกิดขึ้นได้จริง ซึ่งในการพัฒนาสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละบุคคลและหน่วยงานได้ ดังนี้

วิธีการพัฒนา	ลักษณะเฉพาะ
๑. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)	เน้นการเรียนรู้จากผู้เรียนหลากหลายกลุ่มงาน/ ตำแหน่งงาน โดยให้กองฝึกอบรมทำหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมให้หรือ สำนัก/กองดำเนินการจัดอบรมเอง หรือส่งบุคลากรไปฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกที่เหมาะสม วิธีนี้ควรพิจารณาความจำเป็นอย่างเหมาะสม การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมควรเป็นเรื่องที่ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสอนงาน หรือฝึกปฏิบัติในขณะทำงานได้เอง
๒. การสอนงาน (Coaching)	เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในที่ปฏิบัติงานเท่านั้น อาจจะเป็นการสอนนอกพื้นที่ปฏิบัติงานประจำ โดยส่วนใหญ่หัวหน้างานโดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร
๓. การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training : OJT)	เน้นการฝึกในการปฏิบัติงานจริงโดยมีผู้สอนที่เป็นหัวหน้างานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่จะต้องติดตามเพื่ออธิบายและชี้แนะ ซึ่งเครื่องมือที่จะเกิดประโยชน์ได้ถ้าใช้คู่กับการสอนงาน
๔. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	เน้นพัฒนาเรื่องจิตใจ การปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร บางแห่งเรียก Buddy Program ซึ่งบุคลากรจะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับคัดเลือกให้ดูแลเอาใจใส่ และพูดคุยกับบุคลากรอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้
๕. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)	เน้นการมอบหมายงานที่ยาก หรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงานมากกว่าเดิม เนื่องจากเป็นงานที่แตกต่างจากงานเดิมที่เคยปฏิบัติ
๖. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)	เน้นการมอบหมายงานที่มากขึ้น เป็นงานที่มีขั้นตอนงานคล้ายกับงานเดิมที่เคยปฏิบัติหรืออาจจะเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ แต่งานที่ได้รับมอบหมายจะไม่ยากหรือไม่ต้องใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์มากนัก

วิธีการพัฒนา	ลักษณะเฉพาะ
๗. การมอบหมายงาน (Delegation)	เน้นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตที่กำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปปฏิบัติแทน ซึ่งงานที่มอบหมายส่วนใหญ่จะเป็นงานที่มีลักษณะเป็นงานประจำ
๘. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	เน้นให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานนั้น ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนใหญ่มักใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้หลากหลาย
๙. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)	เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการเพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้
๑๐. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)	เน้นการเรียนรู้งานจากการเลียนแบบ และการติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ในงานนั้นๆ เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องใช้เวลามากนักในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรจะต้องทำหน้าที่สังเกตติดตามเหตุการณ์ของหัวหน้างาน
๑๑. การทำกิจกรรม (Activity)	เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
๑๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	เน้นการฝึกฝนปฏิบัติด้วยตนเองจากแหล่ง/ ช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจาก Work Instruction หรือค้นคว้าข้อมูลผ่าน Internet หรือเรียนรู้จาก e-Learning หรือสอบถามผู้รู้ เป็นต้น
๑๓. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)	เน้นการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด รักรการสอน และมีความรู้ในเรื่องที่จะสอน โดยมอบหมายให้บุคคลเหล่านี้เป็นวิทยากรภายในองค์กร ทำหน้าที่จัดอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ
๑๔. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)	เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์กรที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวคิด และหลักปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ อันนำไปสู่การปรับใช้ในองค์กรต่อไป

วิธีการพัฒนา	ลักษณะเฉพาะ
๑๕. การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	เน้นการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและแจ้งผลหรือให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน
๑๖. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)	เน้นการฝึกปฏิบัติจริงกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น เป็นการฝึกอบรม ภายนอกสถานที่ หรือการเชิญผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาฝึกงานกับบุคลากร
๑๗. การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง/ คู่เปรียบเทียบ (Benchmarking)	เน้นการนำตัวอย่างของขั้นตอนหรือระบบงานจากองค์กรอื่นที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับขั้นตอนหรือระบบงานปัจจุบัน เพื่อกระตุ้น ใจบุคลากรให้เห็นถึงสถานะของหน่วยงานเทียบกับองค์กรที่เป็น Best Practice
๑๘. การประชุม/สัมมนา (meeting/Seminar)	เน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่ หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้น ใจ ให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน
๑๙. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)	เน้นการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์มากขึ้นจากอาจารย์ ผู้สอน รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งบุคคลที่ได้รับทุนจะต้องใช้ เวลาการทำงานหรือเวลาส่วนตัวในการขอรับทุนจากองค์กร

หน้าที่ความรับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

เมื่อเริ่มรอบการประเมิน	ระหว่างรอบการประเมิน	เมื่อครบรอบการประเมิน
<p>ผู้รับการประเมิน/ ข้าราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินสมรรถนะของตนเอง เปรียบเทียบกับสมรรถนะตามระดับ ที่องค์กรคาดหวังซึ่งได้จำแนกไว้ตาม ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และร่วมขอคำปรึกษาหารือกับ ผู้บังคับบัญชาในการหาความจำเป็น เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนตาม แบบ IDP ๓ - ร่วมหารือกับผู้บังคับบัญชา ในการระบุ ความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาเพื่อให้มี ระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง พร้อมระบุวิธีการพัฒนา เพื่อนำมา จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแบบ IDP ๒ 	<ul style="list-style-type: none"> - ตั้งใจปฏิบัติราชการให้เกิดผล ตามเป้าหมาย โดยพยายามพัฒนา พฤติกรรมหรือสมรรถนะของตนเอง รวมทั้งให้ความร่วมมือในการรับการ พัฒนาตามที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชา ไว้ในแผนพัฒนารายบุคคล (IDP ๒) เพื่อยกระดับสมรรถนะของตนเองให้มี ระดับสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง - ปรึกษาหารือ ขอรับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากผู้ประเมิน / ผู้บังคับบัญชา หากเกิดข้อขัดข้อง ในการดำเนินการตามแผนพัฒนา รายบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแบบรายงานผลการพัฒนา รายบุคคลตามแบบ IDP ๓ เสนอต่อ ผู้ประเมิน/ผู้บังคับบัญชาเพื่อทำการ ประเมินผลก่อนส่งให้ฝ่ายอำนวยการ/ บริหารทั่วไป ของหน่วยงานตน - ประเมินตนเอง จัดทำแบบ IDP ๑ - ผู้รับการประเมินร่วมกับ ผู้ประเมิน / ผู้บังคับบัญชา พิจารณา ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ต้อง พัฒนาเพิ่มเติมในรอบต่อไป และระบุ วิธีการพัฒนา จัดทำแบบ IDP ๒

แบบฟอร์มใบประเมินผล

กลุ่ม/ฝ่าย/กลุ่มงาน
 ชื่อผู้รับการประเมิน
 ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน

หน่วยงาน
 ตำแหน่ง
 ตำแหน่ง
 วันที่/เดือน/ปี

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา	ผลคาดหวังจากการพัฒนา	ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
ความรู้				
ทักษะ				
สมรรถนะ				

แผนการพัฒนารายบุคคลและข้อตกลงกลางปฏิบัติงานชุดนี้ จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบและการหารือจนได้ข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

ลงชื่อ : (ผู้รับการประเมิน) ลงชื่อ : (ผู้บังคับบัญชา) ลงชื่อ : (พยาน)
 ตำแหน่ง : ตำแหน่ง : ตำแหน่ง :
 วันที่ : วันที่ : วันที่ :