



ที่ มท ๐๔๑๐/ ว สว ๖๓

กรมการพัฒนาชุมชน
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๕
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๑๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบการประเมินที่ ๒ ตัวชี้วัดงานทีม ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง ๑. หนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๔๑๐/ว ๒๔๐ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔
๒. หนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๔๑๐/ว ๓๘๑ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายละเอียดการแก้ไขตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการฯ

ตามหนังสือที่อ้างถึงกรมการพัฒนาชุมชน ได้แจ้งรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติราชการของตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ - ๒ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะทำงานพิจารณาตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการ กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐานและเป็นธรรม นั้น

กรมการพัฒนาชุมชน ขอปรับรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการของตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดงานทีม ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร จึงขอให้จังหวัดมอบหมาย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศึกษาทำความเข้าใจตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการดังกล่าวให้ชัดเจน พร้อมทั้งดำเนินการให้บรรลุค่าเป้าหมาย โดยสามารถดาวน์โหลดรายละเอียด ได้ที่เว็บไซต์กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมการพัฒนาชุมชน www.cddadg.cdd.go.th รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๓๐๖ - ๑๑

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๘๒๓

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้
ภายในปี ๒๕๖๕



Change for Good

รายละเอียดแนบหนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๔๑๐/ว ๘๖๙ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

รายละเอียดการแก้ไขตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด
รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวชี้วัดทีม ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดที่ ๔
ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔		
ตัวชี้วัด	เดิม	ปรับใหม่
<p>ตัวชี้วัดงานทีม ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>เหตุผลในการวัด - ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยกำหนดหลักการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้</p> <p>๑) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของข้าราชการ</p> <p>๒) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง</p> <p>๓) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน ต่อคนต่อปี</p> <p>๔) งบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการควรได้รับการจัดสรรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของงบบุคลากร</p> <p>- สำนักงาน ก.พ. กำหนดว่า ในระยะเวลา ๑ ปี บุคลากรควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างน้อย ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง อีกทั้งเป็นงานสำคัญตามยุทธศาสตร์ กรมการพัฒนาชุมชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง</p>	<p>เหตุผลในการวัด - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จของส่วนราชการ รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล ข้าราชการจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิถีคิด และวิถีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของส่วนราชการได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้าราชการมีพื้นฐานสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ข้าราชการทุกคนจึงต้องมีแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาตนเอง</p> <p>- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มขีดสมรรถนะ ของข้าราชการ และจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนดว่า ในระยะเวลา ๑ ปี บุคลากรควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างน้อย ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง</p>

รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔		
ตัวชี้วัด	เดิม	ปรับปรุง
ตัวชี้วัดงานทีม ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	เกณฑ์การให้คะแนน ระดับคะแนน ระดับ ๑ มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (เป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน) ระดับ ๒ บุคลากรในหน่วยงานทุกคน มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี ระดับ ๓ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากร ทั้งหมดในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี ระดับ ๔ ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากร ทั้งหมดในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี ระดับ ๕ มากกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี	เหตุผลในการวัด - เป็นงานสำคัญตามประเด็นการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ประเด็นการพัฒนา เรื่องที่ ๔ เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง เกณฑ์การให้คะแนน ระดับคะแนน ระดับ ๑ มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน) ระดับ ๒ บุคลากรในหน่วยงานทุกคน มีการประเมินตนเองตามสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน (แบบประเมิน/ระบบประเมินสมรรถนะที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด) และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยกำหนดกิจกรรมพัฒนาตนเอง ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี ระดับ ๓ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากร ทั้งหมดในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี ระดับ ๔ ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากร ทั้งหมดในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาตนเอง ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี ระดับ ๕ มากกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี
	คำนิยาม/คำอธิบาย บุคลากร หมายถึง ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษลงมา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	คำนิยาม/คำอธิบาย มาตรการ หมายถึง วิธีการที่ตั้งเป็นกฎ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ไปสู่ผลสำเร็จ

/รอบการประเมินที่ ๒...

รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔		
ตัวชี้วัด	เดิม	ปรับปรุง
<p>ตัวชี้วัดงานทีม</p> <p>ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>คำนิยาม/คำอธิบาย</p> <p>การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช้การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การเรียน E-learning การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน</p> <p>กระบวนการดำเนินงาน</p> <p>๑. หน่วยงานกำหนดมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหาร งานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานต้องมีการวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency) และวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) ของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๑.๑ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง สมรรถนะหลักของบุคลากร จำนวน ๕ ด้าน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๕) การทำงานเป็นทีม <p>๑.๒ ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) หมายถึง สถานการณ์ที่จำเป็นต้องมีการจัดฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ผลของการปฏิบัติงานจริงไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่องค์การได้คาดหวังไว้</p> <p>๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.๑ สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเอง ซึ่งมี ๓ วิธีการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน ๒) การศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ การอ่านหนังสือ การชมภาพยนตร์/ฉากภาพยนตร์ การเรียนรู้ผ่านบทเรียน e-Learning ๓) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) ได้แก่ การมอบหมายงาน การสอนแนะนำงาน เป็นต้น 	<p>คำนิยาม/คำอธิบาย</p> <p>บุคลากร หมายถึง บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในราชการบริหารส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาค ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญ และระดับปฏิบัติการ ๒) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ๓) พนักงานราชการ <p>การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช้การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การเรียน E-learning การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน</p> <p>แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชากำหนดความจำเป็นในการพัฒนา และฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของงาน และองค์กร เป็นแผนที่ระบุเป้าหมาย และวิธีการในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และเป็นแผนที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามแนวทางการก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>กระบวนการดำเนินงาน</p> <p>๑. หน่วยงานกำหนดมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้ง หน่วยงานต้องมีการวิเคราะห์ สมรรถนะ (Competency) และวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) ของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๑.๑ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง สมรรถนะหลักของบุคลากรที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ ๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒.การบริการที่ดี ๓.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔.การยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ ๕.การทำงานเป็นทีม</p>

รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔		
ตัวชี้วัด	เดิม	ปรับปรุง
<p>ตัวชี้วัดงานทีม</p> <p>ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>คำนิยาม/คำอธิบาย</p> <p>๒.๒ ให้บุคลากรในสังกัดจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ โดยไม่ต้องประเมินสมรรถนะใหม่ และสามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์โปรแกรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลบนเว็บไซต์กรมการพัฒนาชุมชน http://www.cdd.go.th/ หรือเว็บไซต์สถาบันฯ http://www.train.cdd.go.th/</p> <p>๒.๓ กำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองในระยะเวลา ๑ ปี (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ไม่น้อยกว่า ๗ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง ซึ่งการคำนวณระยะเวลาการพัฒนาตนเอง มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) กรณีการประชุม สัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน ระยะเวลา ๑ วัน คิดเป็น ๗ ชั่วโมง ๒) กรณีศึกษาด้วยตนเอง การเรียนผ่านระบบ E-learning ๑ บทเรียน คิดเป็นระยะเวลา ๓ ชั่วโมง การอ่านหนังสือ ดูภาพยนตร์ และมีการสรุปเป็นเอกสาร ไม่น้อยกว่า ๒ หน้า และเผยแพร่ คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง ๓) กรณีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) จัดทำเป็นเอกสาร “การจัดการความรู้ของบุคลากร” และเผยแพร่ คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง 	<p>คำนิยาม/คำอธิบาย</p> <p>๑.๒ ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) หมายถึง สถานการณ์ที่จำเป็นต้องมีการจัดฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ผลของการปฏิบัติงานจริงไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่องค์การได้คาดหวังไว้</p> <p>๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.๑ สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ซึ่งมี ๓ วิธีการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการศึกษาดูงาน ๒) การศึกษาด้วยตนเอง มี ๓ แนวทาง คือ <ul style="list-style-type: none"> ◆ การเรียนรู้นอกระบบชั้นเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-learning อย่างน้อย ๑๐ บทเรียน (๑ บทเรียน คิดเป็นระยะเวลา ๓ ชั่วโมง) รวมเป็น ๓๐ ชั่วโมง โดยจะต้องเรียนบทเรียน E-learning ของกรมการพัฒนาชุมชนด้วย ◆ การชมภาพยนตร์จากภายนอก/ การชมวีดิทัศน์งานพัฒนาชุมชนหรืองานนโยบายสำคัญของกรมการพัฒนาชุมชน อย่างน้อย ๓ เรื่อง ได้แก่ ๑.โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา” ๒.โครงการสืบสาน อนุรักษ์ศิลปผ้าถิ่นไทย ดำรงไว้ในแผ่นดิน และ ๓.โครงการน้อมนำแนวพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สู่แผนปฏิบัติการ ๙๐ วัน ปลุกผักสวนครัวเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร (จำนวน ๑ เรื่อง คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง) รวมเป็น ๖ ชั่วโมง ◆ การอ่านหนังสือ คู่มือการดำเนินงานพัฒนาชุมชน อย่างน้อย ๒ เรื่อง (จำนวน ๑ เรื่อง คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง) รวมเป็น ๔ ชั่วโมง ๓) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) ได้แก่ การมอบหมายงาน การสอนแนะนำ เป็นต้น <p>๒.๒ ให้บุคลากรในสังกัดจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะตามแบบประเมิน/ระบบประเมินสมรรถนะโดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด และนำผลการประเมินสมรรถนะไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์โปรแกรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) บนเว็บไซต์กรมการพัฒนาชุมชน https://www.cdd.go.th/ หรือเว็บไซต์สถาบันฯ http://cddata.cdd.go.th/oss/idp/</p>

รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๔		
ตัวชี้วัด	เดิม	ปรับปรุง
<p>ตัวชี้วัดงานทีม</p> <p>ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัด</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>		<p>คำนิยาม/คำอธิบาย</p> <p>๒.๓ กำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเองในระยะเวลา ๑ ปี (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ไม่น้อยกว่า ๗ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง ซึ่งการคำนวณระยะเวลาการพัฒนาตนเอง มีดังนี้</p> <p>๑) กรณีการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา และศึกษาดูงาน ระยะเวลา ๑ วัน คิดเป็นระยะเวลา ๗ ชั่วโมง</p> <p>๒) กรณีศึกษาด้วยตนเอง : การเรียนผ่านระบบ E-learning ๑ บทเรียน คิดเป็นระยะเวลา ๓ ชั่วโมง การอ่าน หนังสือ ดูภาพยนตร์ ดูวิดีโอ ให้มีการสรุปเป็นเอกสาร บันทึกผลการเรียนรู้/องค์ความรู้รายบุคคล ไม่น้อยกว่า ๒ หน้า จำนวน ๑ เรื่อง คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง</p> <p>๓) กรณีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) เช่น การมอบหมายงาน การมอบหมายให้ไป ฝึกอบรม การสอนแนะนำงาน ให้จัดทำเป็นเอกสารเอกสาร บันทึกผลการเรียนรู้ /บันทึกสรุปผลการปฏิบัติงานเสนอ ผู้บังคับบัญชาทราบ จำนวน ๑ เรื่อง คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง</p> <p>๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p><u>ขั้นตอนที่ ๑</u> การประเมินตนเอง ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องตรวจสอบประสบการณ์ในงานที่ทำ การฝึกอบรม และการพัฒนา รวมทั้งการสำรวจตนเองถึงจุดแข็ง และ จุดอ่อนที่จำเป็นต้องพัฒนา นอกจากนี้จะต้องประเมิน ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามมาตรฐาน ของแต่ละตำแหน่งงาน</p> <p><u>ขั้นตอนที่ ๒</u> การประชุมร่วมกันระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน จะต้องหารือร่วมกันถึงผลการประเมินสมรรถนะเพื่อ นำมาจัดทำแผนพัฒนาตนเอง รวมทั้งกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง</p> <p><u>ขั้นตอนที่ ๓</u> การสรุปผลและการนำไปปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานจะต้องลงลายมือชื่อร่วมกัน ในแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และปฏิบัติตามแผนโดย เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมตามแผนที่กำหนดไว้ หากไม่ได้รับการฝึกอบรมตรงตามแผนที่กำหนดไว้ควรมี หมายเหตุชี้แจงข้อเท็จจริงว่าเหตุผลใดจึงไม่เป็นไปตามแผนฯ</p> <p><u>ขั้นตอนที่ ๔</u> การติดตามและทบทวน ผู้ปฏิบัติงาน และหัวหน้างานประชุมหารือร่วมกัน เพื่อทบทวนแผน และปรับปรุงตามความเหมาะสม</p>

คำชี้แจงบันทึกข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระหว่าง อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน กับ พัฒนาการจังหวัด
รอบการประเมินที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

.....

เป้าหมายการปฏิบัติงานรายทีม

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

หน่วยวัด : ระดับความสำเร็จ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๐

เหตุผลในการวัด : - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จของส่วนราชการ รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล ข้าราชการจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของส่วนราชการได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้าราชการมีพื้นฐานสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ข้าราชการทุกคนจึงต้องมีแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาตนเอง

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มขีดสมรรถนะของข้าราชการ และจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนดว่า ในระยะเวลา ๑ ปี บุคลากรควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างน้อย ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง

- เป็นงานสำคัญตามประเด็นการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประเด็นการพัฒนา เรื่องที่ ๔ เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

แหล่งข้อมูล : ระบบโปรแกรม IDP กรมการพัฒนาชุมชน

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : นายธนวัฒน์ ปิ่นแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑๖๒๔๐

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : นายยอดชาย ผ้าเจริญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานจัดการความรู้
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๒๔๑

เกณฑ์การให้คะแนน : แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน)
๒	บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีการประเมินตนเองตามสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน (แบบประเมิน/ระบบประเมินสมรรถนะที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด) และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี
๓	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี
๔	ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี
๕	มากกว่าร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง/คน/ปี

คำนิยาม/คำอธิบาย

มาตรการ หมายถึง วิธีการที่ตั้งเป็นกฎ ข้อกำหนด ระเบียบ หรือวิธีการที่นำมาปรับใช้ไปสู่ผลสำเร็จ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ในราชการบริหารส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาค ดังนี้

- ๑) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ
- ๒) ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน
- ๓) พนักงานราชการ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกอบรม (Training) และวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การฝึกอบรม (Non Training) ได้แก่ การเรียน E-learning การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) การสอนงาน การหมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน

แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จของงาน และองค์กร เป็นแผนที่ระบุเป้าหมาย และวิธีการในการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และเป็นแผนที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามแนวทางการก้าวหน้าในสายงาน

กระบวนการดำเนินงาน

๑. หน่วยงานกำหนดมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รวมทั้งหน่วยงานต้องมีการวิเคราะห์สมรรถนะ (Competency) และวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) ของบุคลากรในหน่วยงาน

๑.๑ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง สมรรถนะหลักของบุคลากรที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ ๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒.การบริการที่ดี ๓.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ ๕.การทำงานเป็นทีม

๑.๒ ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) หมายถึง สถานการณ์ที่จำเป็นต้องมีการจัดฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ผลของการปฏิบัติงานจริงไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่องค์การได้คาดหวังไว้

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดพัฒนาตนเองตามแนวทางที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ซึ่งมี ๓ วิธีการ ดังนี้

- ๑) การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการศึกษาดูงาน
- ๒) การศึกษาด้วยตนเอง มี ๓ แนวทาง คือ

◆ การเรียนรู้อนกระบบชั้นเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E-learning อย่างน้อย ๑๐ บทเรียน

(๑ บทเรียน คิดเป็นระยะเวลา ๓ ชั่วโมง) รวมเป็น ๓๐ ชั่วโมง โดยจะต้องเรียนบทเรียน E-learning ของกรมการพัฒนาชุมชนด้วย

◆ การชมภาพยนตร์จากภายนอก/การชมวีดิทัศน์งานพัฒนาชุมชนหรืองานนโยบายสำคัญของกรมการพัฒนาชุมชน อย่างน้อย ๓ เรื่อง ได้แก่ ๑.โครงการพัฒนาพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ “โคก หนอง นา” ๒.โครงการสืบสาน อนุรักษ์ศิลปผ้าถิ่นไทย ดำรงไว้ในแผ่นดิน และ ๓.โครงการน้อมนำแนวพระราชดำริของสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สู่แผนปฏิบัติการ ๙๐ วัน ปลุกผักสวนครัวเพื่อสร้างความมั่นคงทางอาหาร (จำนวน ๑ เรื่อง คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง) รวมเป็น ๖ ชั่วโมง

◆ การอ่านหนังสือ คู่มือการดำเนินงานพัฒนาชุมชน อย่างน้อย ๒ เรื่อง (จำนวน ๑ เรื่อง คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง) รวมเป็น ๔ ชั่วโมง

๓) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) ได้แก่ การมอบหมายงาน การสอนแนะนำงาน เป็นต้น

๒.๒ ให้บุคลากรในสังกัดจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยใช้ผลการประเมินสมรรถนะตามแบบประเมิน/ระบบประเมินสมรรถนะโดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด และนำผลการประเมินสมรรถนะไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์โปรแกรมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) บนเว็บไซต์กรมการพัฒนาชุมชน <https://www.cdd.go.th/> หรือเว็บไซต์สถาบันฯ <http://cddata.cdd.go.th/oss/idp/>

๒.๓ กำหนดกิจกรรมการพัฒนิตนเองในระยะเวลา ๑ ปี (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ไม่น้อยกว่า ๗ วัน หรือ ๗๐ ชั่วโมง ซึ่งการคำนวณระยะเวลาการพัฒนิตนเอง มีดังนี้

๑) กรณีการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา และศึกษาดูงาน ระยะเวลา ๑ วัน คิดเป็นระยะเวลา ๗ ชั่วโมง

๒) กรณีศึกษาด้วยตนเอง : การเรียนผ่านระบบ E-learning ๑ บทเรียน คิดเป็นระยะเวลา ๓ ชั่วโมง การอ่านหนังสือ ดูภาพยนตร์ ดูวีดิทัศน์ ให้มีการสรุปเป็นเอกสารบันทึกผลการเรียนรู้/องค์ความรู้รายบุคคล ไม่น้อยกว่า ๒ หน้า จำนวน ๑ เรื่อง คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

๓) กรณีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training) เช่น การมอบหมายงาน การมอบหมายให้ไปฝึกอบรม การสอนแนะนำงาน ให้จัดทำเป็นเอกสารเอกสารบันทึกผลการเรียนรู้ /บันทึกสรุปผลการปฏิบัติงานเสนอผู้บังคับบัญชาทราบ จำนวน ๑ เรื่อง คิดเป็นระยะเวลา ๒ ชั่วโมง

๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

ขั้นตอนที่ ๑ การประเมินตนเอง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องตรวจสอบประสบการณ์ในงานที่ทำ การฝึกอบรมและการพัฒนา รวมทั้งการสำรวจตนเองถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนที่จำเป็นต้องพัฒนา นอกจากนี้จะต้องประเมินความรู้ ทักษะสมรรถนะของตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน

ขั้นตอนที่ ๒ การประชุมร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานจะต้องหารือร่วมกันถึงผลการประเมินสมรรถนะเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาตนเอง รวมทั้งกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาในการปรับปรุงพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ ๓ การสรุปผลและการนำไปปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานจะต้องลงลายมือชื่อร่วมกันในแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และปฏิบัติตามแผนโดยเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมตามแผนที่กำหนดไว้ หากไม่ได้รับการฝึกอบรมตรงตามแผนที่กำหนดไว้ควรมีหมายเหตุชี้แจงข้อเท็จจริงว่าเหตุผลใดจึงไม่ปฏิบัติตามแผนฯ

ขั้นตอนที่ ๔ การติดตามและทบทวน ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างานประชุมหารือร่วมกัน เพื่อทบทวนแผนและปรับปรุงตามความเหมาะสม

หลักฐานเชิงประจักษ์

ระดับคะแนน	หลักฐานเชิงประจักษ์
๑-๒	แผนการพัฒนากุศลกร ระดับองค์กร และระดับบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓ - ๕	ทะเบียนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP)
