






รหัสเอกสาร : WI-กบท-01-02		Work Instruction	วันที่เริ่มใช้												
		เรื่อง : การประเมินสมรรถนะ รายบุคคล (IDP)	แก้ไขครั้งที่ 00												
ลำดับ	รายละเอียดการปฏิบัติงาน	ภาพประกอบ													
1	นำสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานแต่ละตำแหน่งมา กำหนดในแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ตาม WI-พบ-01														
2	กำหนดระดับมาตรฐานการประเมินในแต่ละตำแหน่ง ระดับ 1 ขึ้นเริ่มต้น ระดับ 2 ขึ้นปฏิบัติได้ผล ระดับ 3 ขึ้นพัฒนา แนะนำผู้อื่นได้ ระดับ 4 ขึ้นก้าวหน้า ระดับ 5 ขึ้นผู้เชี่ยวชาญ	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ระดับความสามารถ</th> <th>ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicators)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>L๑ Beginner ขั้นเริ่มต้น</td> <td>มีความรู้ และทักษะขั้นพื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน แนวทางมีเป้าหมายชัดเจน นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองตามหน้าที่ที่ได้รับมอบ และงานที่ไม่เกี่ยวข้องด้วยไม่ได้ แก้ไขข้อบกพร่องเฉพาะหน้าที่ของตนเองรับผิดชอบได้</td> </tr> <tr> <td>L๒ Well-trained ขั้นปฏิบัติได้ผล</td> <td>นำความรู้และทักษะ ความชำนาญออกมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม รวบรวมข้อมูลปัญหาที่คิดค้นและนำมาปรับปรุงหน้าที่รับผิดชอบไม่บ่อยครั้ง ลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องมีหัวหน้าคอยควบคุม</td> </tr> <tr> <td>L๓ Experienced ขั้นพัฒนา แนะนำผู้อื่นได้</td> <td>นำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนางานที่รับผิดชอบ โดยมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอน และนำ ให้นำไปศึกษาและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาค้นหาแนวทางและวิธีที่ดีที่สุด แก้ไขข้อบกพร่องที่หัวหน้ามอบหมายได้</td> </tr> <tr> <td>L๔ Advanced ขั้นก้าวหน้า</td> <td>ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ได้อย่างลึกซึ้ง และปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจและยอมรับของ ผู้บังคับบัญชา รวมถึงเป็น Role Model ได้ สร้าง Business Impact ให้กับหน่วยงานและองค์กรได้</td> </tr> <tr> <td>L๕ Expert ขั้นผู้เชี่ยวชาญ</td> <td>ถ่ายทอดและแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้อย่างลึกซึ้ง มีความเชี่ยวชาญ จำนวนระดับสูง สามารถ คิดในเชิงยุทธศาสตร์ นำกลาย ประเมิน ศักยภาพและประเมิน การคิดค้นสร้างนวัตกรรม เป็นที่ปรึกษาและกรรมการระดับองค์กรได้ ถ่ายทอดและแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ได้</td> </tr> </tbody> </table>		ระดับความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicators)	L๑ Beginner ขั้นเริ่มต้น	มีความรู้ และทักษะขั้นพื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน แนวทางมีเป้าหมายชัดเจน นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองตามหน้าที่ที่ได้รับมอบ และงานที่ไม่เกี่ยวข้องด้วยไม่ได้ แก้ไขข้อบกพร่องเฉพาะหน้าที่ของตนเองรับผิดชอบได้	L๒ Well-trained ขั้นปฏิบัติได้ผล	นำความรู้และทักษะ ความชำนาญออกมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม รวบรวมข้อมูลปัญหาที่คิดค้นและนำมาปรับปรุงหน้าที่รับผิดชอบไม่บ่อยครั้ง ลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องมีหัวหน้าคอยควบคุม	L๓ Experienced ขั้นพัฒนา แนะนำผู้อื่นได้	นำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนางานที่รับผิดชอบ โดยมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอน และนำ ให้นำไปศึกษาและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาค้นหาแนวทางและวิธีที่ดีที่สุด แก้ไขข้อบกพร่องที่หัวหน้ามอบหมายได้	L๔ Advanced ขั้นก้าวหน้า	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ได้อย่างลึกซึ้ง และปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจและยอมรับของ ผู้บังคับบัญชา รวมถึงเป็น Role Model ได้ สร้าง Business Impact ให้กับหน่วยงานและองค์กรได้	L๕ Expert ขั้นผู้เชี่ยวชาญ	ถ่ายทอดและแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้อย่างลึกซึ้ง มีความเชี่ยวชาญ จำนวนระดับสูง สามารถ คิดในเชิงยุทธศาสตร์ นำกลาย ประเมิน ศักยภาพและประเมิน การคิดค้นสร้างนวัตกรรม เป็นที่ปรึกษาและกรรมการระดับองค์กรได้ ถ่ายทอดและแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ได้
ระดับความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavior Indicators)														
L๑ Beginner ขั้นเริ่มต้น	มีความรู้ และทักษะขั้นพื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน แนวทางมีเป้าหมายชัดเจน นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองตามหน้าที่ที่ได้รับมอบ และงานที่ไม่เกี่ยวข้องด้วยไม่ได้ แก้ไขข้อบกพร่องเฉพาะหน้าที่ของตนเองรับผิดชอบได้														
L๒ Well-trained ขั้นปฏิบัติได้ผล	นำความรู้และทักษะ ความชำนาญออกมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม รวบรวมข้อมูลปัญหาที่คิดค้นและนำมาปรับปรุงหน้าที่รับผิดชอบไม่บ่อยครั้ง ลงมือปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องมีหัวหน้าคอยควบคุม														
L๓ Experienced ขั้นพัฒนา แนะนำผู้อื่นได้	นำความรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนางานที่รับผิดชอบ โดยมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอน และนำ ให้นำไปศึกษาและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาค้นหาแนวทางและวิธีที่ดีที่สุด แก้ไขข้อบกพร่องที่หัวหน้ามอบหมายได้														
L๔ Advanced ขั้นก้าวหน้า	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ได้อย่างลึกซึ้ง และปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจและยอมรับของ ผู้บังคับบัญชา รวมถึงเป็น Role Model ได้ สร้าง Business Impact ให้กับหน่วยงานและองค์กรได้														
L๕ Expert ขั้นผู้เชี่ยวชาญ	ถ่ายทอดและแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้อย่างลึกซึ้ง มีความเชี่ยวชาญ จำนวนระดับสูง สามารถ คิดในเชิงยุทธศาสตร์ นำกลาย ประเมิน ศักยภาพและประเมิน การคิดค้นสร้างนวัตกรรม เป็นที่ปรึกษาและกรรมการระดับองค์กรได้ ถ่ายทอดและแบ่งปันประสบการณ์ความรู้ได้														
3	กำหนดแผนการประเมินสมรรถนะรายบุคคล (IDP) รายปี (ภายในเดือน ก.ค. ของทุกปี)														
4	ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากหน่วยงานในสังกัดทั่วประเทศผ่าน ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์/google form														

รหัสเอกสาร : WI-กบท-01-02	Work Instruction	วันที่เริ่มใช้	
	เรื่อง : การประเมินสมรรถนะรายบุคคล (IDP)	แก้ไขครั้งที่	00
5	วิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล (IDP) หาความต่าง (Gap Competency) ระหว่างระดับมาตรฐานที่คาดหวังกับระดับผลการประเมินที่ได้รับ โดยนำบุคลากรที่มีผลความต่าง (Gap Competency) เป็นลปไปพัฒนา		
6	สรุปผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล (IDP) เพื่อนำจัดกลุ่มการพัฒนาตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาการบังคับคดีและหลักสูตรภายนอกที่เกี่ยวข้อง		
7	นำผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ไปพัฒนาบุคลากร	