



การกรอกเครื่องมือช่วยประเมิน (O-P-D-I-T)

พิจารณากำหนดเครื่องมือประเมิน (O-P-D-I-T) ของสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) และ/หรือ สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Technical Competency) โดยสามารถกำหนดเครื่องมือประเมินได้ จำนวน 1-2 เครื่องมือ ตามความเหมาะสมของรายละเอียดที่คาดหวังแต่ละข้อ ได้แก่

- (O) Observe การสังเกตพฤติกรรมของบุคลากร
- (P) Practice การปฏิบัติจริงหรือการทำให้ดู
- (D) Document การเก็บข้อมูลจากหลักฐานที่เป็นเอกสาร
- (I) Interview การสัมภาษณ์ หรือ การพูดคุยกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- (T) Test การทำข้อสอบ

(O) Observe (การสังเกตพฤติกรรมของบุคลากร)

เป็นเครื่องมือการติดตามว่าบุคลากรนั้นมีพฤติกรรมที่แสดงออกตามที่ รพม. คาดหวังหรือไม่ซึ่งผู้ประเมินจะต้องทำหน้าที่ติดตามและสังเกตพฤติกรรม และจดบันทึกพฤติกรรมที่แสดงออกโดยเน้นที่เหตุการณ์หลัก (Critical Incidents) ที่เป็นเหตุการณ์ด้านบวกและด้านลบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการประเมิน และเป็นข้อมูลอ้างอิงในการพูดคุยกับพนักงาน

(P) Practice (การปฏิบัติจริงหรือการทำให้ดู)

เป็นเครื่องมือที่เน้นให้ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ให้เป็นที่ประจักษ์โดยผู้ถูกประเมินจะต้องปฏิบัติจริงให้ผู้ประเมินมั่นใจว่าสามารถแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการได้จริง และเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ประเมินในการตัดสินใจว่าบุคลากรนั้นมีพฤติกรรมตามที่คาดหวังจริง ควรให้ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมนั้นซ้ำอีกเพื่อทวนสอบพฤติกรรม และบันทึก รายละเอียดพฤติกรรม

(D) Document (การเก็บข้อมูลจากหลักฐานที่เป็นเอกสาร)

เป็นเครื่องมือประเมินสมรรถนะความสามารถของพนักงานจากการอ้างอิงเอกสารต่าง ๆ ที่บ่งชี้ว่าพนักงานมีการแสดงออกตามพฤติกรรมที่คาดหวังไว้ได้จริง เอกสารที่สามารถใช้เป็นฐานแสดงว่าพนักงานมีพฤติกรรมนั้นจริง ได้แก่ แผนงาน โครงการ แบบฟอร์ม รายงาน เอกสารบันทึก เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการลงลายมือชื่อของบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นหลักฐานยืนยันว่าข้อมูลในเอกสารเป็นของจริง โดยมีรายละเอียดการบันทึกเอกสารที่ใช้อ้างอิงในการประเมินสมรรถนะความสามารถของพนักงาน

(I) Interview (การสัมภาษณ์ หรือการพูดคุยกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง)

เป็นเครื่องมือการประเมินสมรรถนะความสามารถโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือการพูดคุยกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานและต่างหน่วยงานและผู้ให้บริการ โดยผู้ประเมินทำหน้าที่ในการสัมภาษณ์ หรือ การพูดคุยกับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาว่าผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือไม่ และผู้ประเมินจะต้องทำหน้าที่ในการค้นหาเหตุการณ์หลัก (Critical Incidents) บนพื้นฐานของหลัก S-T-A-R Technique

(T) Test (การทำข้อสอบ)

เป็นเครื่องมือการประเมินสมรรถนะความสามารถโดยใช้วิธีการทำข้อสอบ