

- คำว่า IAP (**I**ndividual **A**ction **P**lan) คือ แผนหรือสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุตามแผนกลยุทธ์และเป้าหมายที่กำหนด
- คำว่า IDP (**I**ndividual **D**evelopment **P**lan) คือ แผนพัฒนาความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและเตรียมพร้อมสำหรับภารกิจใหม่ในอนาคต
- ดังนั้น IADP (**I**ndividual **A**ction and **D**evelopment **P**lan) จึงเป็นกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคลากรได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดรับกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พันธกิจของส่วนน. และตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร แต่ละคน รวมทั้งได้พัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างมีระบบ เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมสำหรับภารกิจทั้งปัจจุบันและอนาคต

- คำว่า IAP (**I**ndividual **A**ction **P**lan) คือ แผนหรือสิ่งที่ต้องทำเพื่อให้บรรลุตามแผนกลยุทธ์และเป้าหมายที่กำหนด
- คำว่า IDP (**I**ndividual **D**evelopment **P**lan) คือ แผนพัฒนาความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและเตรียมพร้อมสำหรับภารกิจใหม่ในอนาคต
- ดังนั้น IADP (**I**ndividual **A**ction and **D**evelopment **P**lan) จึงเป็นกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคลากรได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดรับกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ พันธกิจของส่วนน. และตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร แต่ละคน รวมทั้งได้พัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างมีระบบ เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมสำหรับภารกิจทั้งปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ

- เป็นเครื่องมือในการสื่อสารติดตามผลงาน/พฤติกรรม ระหว่างผู้บังคับบัญชา และทีมงาน เนื่องจากในกระบวนการประเมินผลงานจะทำให้เกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน โดยใช้เป้าหมายของงานซึ่งถ่ายทอดมาจากกลยุทธ์ขององค์กรเป็นตัวตั้ง ว่าสามารถทำได้ดีมากน้อยเพียงใด หรือ มีอุปสรรคปัจจุหาเรื่องใดบ้าง เพื่อจะได้ช่วยกันหาทางช่วยเหลือปรับปรุง ให้กำลังใจ และพัฒนาพนักงานได้ทันท่วงที และใช้วางแผนพัฒนาพนักงานให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ซึ่งผลลัพธ์สุดท้ายคือผลงานที่มีประสิทธิภาพ และพนักงานเก่งขึ้น
- เพื่อช่วยให้บุคลากรได้ประพฤติตัวตามค่านิยมหลักและนโยบายที่ สวน.
มีความคาดหวังกับบุคลากร
- เพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและทีมงานได้ร่วมกันดูแลและพัฒนาศักยภาพ ความสามารถ เพื่อความสำเร็จของตนเอง ทีมงาน และสวน. ในอนาคต

- พนักงาน จะได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง ได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ ความก้าวหน้าในงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เข้าใจความต้องการของ ผู้บังคับบัญชาและองค์กร รวมทั้งปรับปรุงงานและพฤติกรรมของตนเองได้อย่าง มีประสิทธิภาพ
- ผู้บริหาร จะมีข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และ สามารถบริหารจัดการให้เกิดผลงานที่จะขับเคลื่อนองค์กร
- องค์กร เกิดวัฒนธรรมด้านความโปร่งใส่ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ พนักงานเกิดความผูกพันต่ององค์กร (**Engagement**) เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์กรได้รับการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมทั่วทั้งองค์กร