

**แผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS)
กับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

๑. ที่มา

ด้วยมติคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้เห็นชอบแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) กำหนดให้มี “การดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System : PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)” โดยได้แต่งตั้ง “คณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา” เพื่อกำหนด ปรับปรุงแนวทางดำเนินงานและจัดทำแผนการนำผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ติดตามการดำเนินการจัดทำรายงานผลการเชื่อมโยงระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

คณะอนุกรรมการฯ ได้รายงานผลการติดตามการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

๑. ผลการดำเนินงาน

๑.๑ กำหนดให้พัฒนาข้าราชการโดยไม่กำหนดสัดส่วนจำนวนวันในแต่ละวิธีการพัฒนา โดยสำนักพัฒนาบุคลากรของทั้งสองส่วนราชการได้มีการพัฒนาในสังกัดอย่างน้อย ๑๐ วันต่อคนต่อปี ตามที่ ก.ร. กำหนด โดยการนับการที่ข้าราชการได้รับการพัฒนาด้วยวิธีอื่นๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรม (non-Classroom Training) ถือได้ว่าได้ดำเนินการพัฒนาครบตามที่ ก.ร. กำหนด ๑๐ วันต่อคนต่อปี ก่อให้เกิดความสะดวกสำหรับผู้เข้ารับการอบรมและผู้จัดการฝึกอบรม สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีจำกัดให้สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ให้มีการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ (non-Classroom Training) การพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือการฝึกอบรม (non - Classroom Training) เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตัวเอง การเป็นกรรมการหรือเลขานุการคณะกรรมการ การเข้าร่วมรับฟังการประชุมคณะทำงานและคณะกรรมการอื่นภายในสำนักที่สังกัด ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาที่เป็นประโยชน์มาก เพราะสามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างกว้างขวางสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และยังเป็นแนวทางในการสนับสนุนให้เกิดการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

๑.๓ แต่งตั้งคณะทำงานร่วมของทั้งสองส่วนราชการคณะอนุกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีคำสั่งที่ ๔/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานติดตามการเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานและแผนพัฒนารายบุคคล โดยมีอำนาจหน้าที่ในการ ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ และปฏิบัติการเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล ตามที่อนุกรรมการกำหนด ประสานการดำเนินงานกับส่วนราชการและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับแผนพัฒนารายบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด เสนอแนะและแก้ไขการดำเนินการผ่านระบบสารสนเทศของส่วนราชการ และดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะอนุกรรมการฯ กำหนด

๑.๔ จัดทำแนวทางเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล กับ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลคณะอนุกรรมการฯ เห็นชอบให้มีการจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติราชการบนระบบ Online

๒. แนวทางการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๑ จัดทำแผนและประเมินผลการพัฒนารายบุคคลในแต่ละปีงบประมาณ โดย แจก “แบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล” แยกออกมาจากมาประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ส่วนราชการ ชี้แจงให้ผู้ประเมินจัดทำแผนฯ ให้สอดคล้องกับการแผนฯ ที่กรอกในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๒ เห็นชอบให้มีการจัดทำแบบฟอร์ม “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)” และ “แบบบันทึกรายละเอียดแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)” โดยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบ 70:20:10: Learning Model เป็นต้นแบบในการจัดทำ

๒.๓ ให้มีการจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติราชการบนระบบ Online ออกมาจากระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคลของทั้งสองส่วนราชการเนื่องจากมีข้อจำกัดทางเทคนิคทำให้ระบบ HRIS ของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและ DPIS ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายังไม่สามารถเชื่อมโยงสู่การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบ Online ได้

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดเป้าหมายของการดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสร้างความรู้ความ เข้าใจ วิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ

๒.ความสำคัญและเหตุผล

เป้าหมายของการดำเนินการติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาสร้างความรู้ความเข้าใจ วิธีการประเมินและ ติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ นำวิธีการประเมินและ ติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ

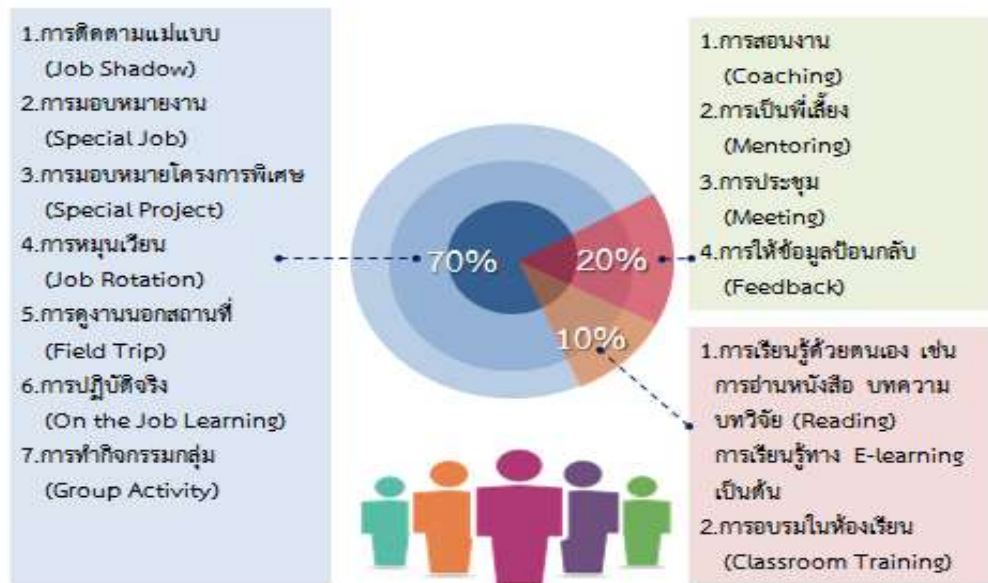
คณะอนุกรรมการฯ มีความเห็นว่าการพัฒนาข้าราชการโดยไม่กำหนดสัดส่วนจำนวนวันในแต่ละวิธีการพัฒนา มีความเกี่ยวเนื่องถึงการหาวิธีการประเมินผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลร่วมกัน ดังนั้น จึงได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยคณะอนุกรรมการฯ จะจัดทำแนวทางการปรับปรุงวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อให้บุคลากรของรัฐสภาสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รองรับภารกิจของสมาชิกรัฐสภาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเรียนรู้แบบ 70:20:10: Learning Model คือหลักการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นโดย Morgan McCall, Michael Lombardo และ Robert Eichinger ร่วมกับ Centre for Creative Leadership ซึ่ง ดร. อารณ ภูวิทย์พันธ์ ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวไว้ในหนังสือ “การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70:20:10 Learning Model” ว่าเครื่องมือดังกล่าวมีความสำคัญในการพัฒนาความสามารถให้เกิดขึ้น ซึ่งจากงานวิจัยแนวคิดการเรียนรู้ พบว่าการฝึกอบรมในชั้นเรียน (Classroom Training) ไม่ได้ทำให้เกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้ร้อยละ ๑๐ แต่การเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต้องอาศัยเครื่องมือที่ผสมผสานกันโดยแบ่งเป็นประสิทธิภาพการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learning by Experience) ประมาณ ๗๐% การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning by Others) ประมาณ ๒๐% และการเรียนรู้จากหลักสูตร (Learning by Course) ประมาณ ๑๐% หรือที่เรียกว่า การเรียนรู้แบบ 70:20:10: Learning Model

๗๐% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงาน (Learning by Job Experience) เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นด้วยการติดตาม การเฝ้าดูผู้อื่นในการปฏิบัติงานจริงเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเรียนรู้จากการทดลองปฏิบัติ ได้สัมผัสของจริงในพื้นที่ทำงานจริงสำหรับ เช่น การติดตามสังเกตแม่แบบ การติดตามสังเกตผู้บริหาร การแลกเปลี่ยนความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลกับบริษัทลูกค้า การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

๒๐% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ที่ทำงานอยู่รอบตัวเราผ่านกระบวนการพูดคุย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ดังนั้น จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากผู้อื่น ที่ล้อมรอบตัวทำให้เกิดการรับรู้หรือมุมมองใหม่ๆ นำไปสู่การปรับปรุงผลงานหรือทำให้เกิดผลงานใหม่ๆ จากการนำไปเชื่อมโยงกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ เช่น การสอนแนะ โดยผู้จัดการผู้อื่น การสอนแนะเป็นกลุ่ม การเป็นพี่เลี้ยง การสอน การให้คำปรึกษา

๑๐% Learning Model คือแนวคิดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ แบบเป็นทางการ ที่เน้นการเรียนรู้จากโปรแกรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการกำหนดหัวข้อ เนื้อหา หลักสูตรและรูปแบบที่ชัดเจนแบบเฉพาะเจาะจงไว้ล่วงหน้าแล้ว มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่อทฤษฎี การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การศึกษาต่อและการอ่าน



๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการทราบความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PMS)
๒. เพื่อให้มีกรอบการพัฒนารายบุคคลตามรูปแบบการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10: Learning Model)
๓. เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔. เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต

๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทราบความจำเป็นในการพัฒนา (Development Needs)
๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สร้างความรู้ความเข้าใจ วิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๓. นำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ โดยส่วนราชการมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่เชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

ผลลัพธ์

บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลที่กำหนด

๕. ขั้นตอนการดำเนินการ



๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสามัญจะพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงาน คะแนนร้อยละ ๗๐ และพิจารณาสมรรถนะหลัก คะแนนร้อยละ ๒๐ สมรรถนะสายงาน คะแนนร้อยละ ๑๐ โดยเป็นการวัดตามมาตรฐานวัดแบบ rating scale ซึ่งเป็นการประเมินโดยพิจารณาความถี่และคุณภาพการแสดงพฤติกรรมตัวชี้วัด และใช้มาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการสังกัดรัฐสภา เป็นมาตรชี้วัด ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะช่วยสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์ของงานตรงตามวัตถุประสงค์ของการทำงานและตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการหรือไม่

๒ เมื่อทราบว่าข้าราชการที่ได้รับการประเมิน มีข้อที่จะต้องเติมเต็มอะไร ไม่ว่าจะเป็นความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาปรึกษากับผู้ที่ได้รับการพัฒนาจัดทำแผนพัฒนายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) โดยข้าราชการควรได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อคนต่อปี เพื่อให้ข้าราชการได้มีการพัฒนาตนเอง ด้วยการเข้าฝึกอบรม/สัมมนา (Training) และการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น (Non-training) เช่น การมอบหมายงาน การสอนงาน การศึกษาด้วยตนเอง ฯลฯ

๓. การพัฒนา ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมปฏิบัติราชการ เมื่อมีผลการประเมินแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะทราบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพัฒนาด้านใด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นการวัดผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ในการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคล

๕. การให้รางวัลเป็นการให้สิ่งตอบแทนแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติราชการได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน ทั้งนี้จะมีการประเมิน ๒ ส่วน คือประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๐ และประเมินสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ ๓๐ (เป็นสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๒๐ และสมรรถนะอื่น คือสมรรถนะตามสายงาน ร้อยละ ๑๐)

๖. ตัวชี้วัด

ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภามีความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และนำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ

๗. ระยะเวลา

ระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓

การเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.												ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๓											๒๕๖๔	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.
๑	จัดทำแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และเผยแพร่		←→											คณะกรรมการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการเพื่อดำเนินการ ติดตามการเชื่อมโยงกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา
๒	จัดทำคู่มือ พร้อมสื่อสารและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน และ ข้าราชการ			←→										- สำนักพัฒนาบุคลากร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานนำผลการประเมินการ ปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาเป็น ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตาม แบบฟอร์มที่กำหนด - ส่งแผนพัฒนารายบุคคลให้สำนักพัฒนาบุคลากร/ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามรูปแบบการเรียนรู้ แบบ ๗๐:๒๐:๑๐				←→									- สำนักพัฒนาบุคลากร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ข้าราชการสังกัดรัฐสภา

ลำดับ ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.													ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๓												๒๕๖๔	
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	
๔	จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการเชื่อมโยงฯ รอบ ๖ เดือน เพื่อรายงานคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา								↔						คณะอนุกรรมการฯ
๕	ติดตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PMS) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ในรอบการประเมินที่ ๑/ ๒๕๖๓ และรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓							↔						↔	- คณะอนุกรรมการฯ - สำนักพัฒนาบุคลากร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๖	ติดตามผลการดำเนินการพัฒนารายบุคคลของส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามรูปแบบการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ - รอบ ๙ เดือน - รอบ ๑๒ เดือน										↔		↔		- สำนักพัฒนาบุคลากร - สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๗	จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนการเชื่อมโยงฯ เพื่อรายงานคณะกรรมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา - รอบ ๙ เดือน - รอบ ๑๒ เดือน										↔			↔	คณะอนุกรรมการฯ

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
รอบที่.....ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ได้รับการพัฒนา		ตำแหน่ง		กลุ่มงาน		สำนัก	
ชื่อผู้บังคับบัญชา		ตำแหน่ง		กลุ่มงาน		สำนัก	

ส่วนที่ ๒: แผนพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ความรู้ความสามารถ ทักษะหรือสมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	ระยะเวลา การพัฒนา (เริ่มต้น - สิ้นสุด)	เครื่องมือการพัฒนาตามการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Learning Model)	
		วิธีการพัฒนา (โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องวิธีการพัฒนา พร้อมระบุรายละเอียดการพัฒนา)	จำนวน วัน
1. จากผลการประเมินการปฏิบัติงาน (PMS) ☐ รอบที่ /..... ☐ รอบที่ /..... (โปรดระบุหัวข้อการพัฒนา) 2. อื่นๆ..... (เช่น การพัฒนาตามความจำเป็นตามภารกิจ เป็นต้น)		❖ การเรียนรู้แบบ ๗๐% (เรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงาน)	
		☐ การติดตามแม่แบบ (Job Shadow) ☐ การมอบหมายงานเพิ่มเติม (Job Enlargement) ☐ การมอบหมายงานท้าทาย (Job Enrichment) ☐ การมอบหมายโครงการพิเศษ (Project Assignment) ☐ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ☐ การฝึกปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) ☐ การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) ☐ การทำกิจกรรมกลุ่ม (Group Activity) โดย	
		❖ การเรียนรู้แบบ ๒๐% (เรียนรู้จากบุคคลอื่น)	
		☐ การสอนงาน (Coaching) ☐ การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) ☐ การประชุม (Meeting) ☐ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดย	
		❖ การเรียนรู้แบบ ๑๐% (เรียนรู้จากหลักสูตร)	
		☐ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดย..... ☐ การฝึกอบรม (Classroom Training) โครงการ/หลักสูตร	
		รวมจำนวนวันในการพัฒนา	
รับทราบแผนพัฒนารายบุคคล		เห็นชอบแผนพัฒนารายบุคคล	อนุมัติแผนพัฒนารายบุคคล
ลงชื่อ ผู้รับการพัฒนา (.....) วันที่	ลงชื่อผู้บังคับบัญชา (.....) วันที่	ลงชื่อผู้บังคับบัญชา (.....) วันที่	

แบบติดตามและบันทึกรายละเอียดการพัฒนา
ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ชื่อผู้รับการพัฒนา ตำแหน่ง
กลุ่มงาน สำนัก

หัวข้อ	รายละเอียดการพัฒนา	
๑. เรื่องที่ได้รับ การพัฒนา	ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ :	
๒. เครื่องมือ การพัฒนา	(๑) การเรียนรู้แบบ ๗๐% (เรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงาน)	
	☐ การติดตามแม่แบบ (Job Shadow) ☐ การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	
	☐ การมอบหมายงานเพิ่มเติม (Job Enlargement) ☐ การฝึกปฏิบัติงานจริง (On the Job Training)	
	☐ การมอบหมายงานท้าทาย (Job Enrichment) ☐ การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)	
	☐ การมอบหมายโครงการพิเศษ (Project Assignment) ☐ การทำกิจกรรมกลุ่ม (Group Activity)	
	ขอบเขตเนื้อหาการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับ	
	<u>ผลการประเมินการพัฒนา</u> (พิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน/ผลงานเชิงปริมาณและคุณภาพ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน)	
	(๒) การเรียนรู้แบบ ๒๐% (เรียนรู้จากบุคคลอื่น)	
	☐ การสอนงาน (Coaching) ☐ การประชุม (Meeting)	
	☐ การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) ☐ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	
ขอบเขตเนื้อหาการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับ		
<u>ผลการประเมินการพัฒนา</u> (พิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน/ผลงานเชิงปริมาณและคุณภาพ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน)		
(๓) การเรียนรู้แบบ ๑๐% (เรียนรู้จากหลักสูตร)		
(๓.๑) การเรียนรู้ด้วยตนเอง : โดย		
(๓.๒) การฝึกอบรม :		
(๑) โครงการ จำนวน วัน		

หัวข้อ	รายละเอียดการพัฒนา	
	(๒) โครงการ จำนวน วัน	
	<u>ขอบเขตเนื้อหาการพัฒนา</u>	<u>ประโยชน์ที่ได้รับ</u>
	<u>ผลการประเมินการพัฒนา</u> (พิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน/ผลงานเชิงปริมาณและคุณภาพการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน)	
๓. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ	<u>ปัญหาอุปสรรค</u> : <u>ข้อเสนอแนะ</u> :	

รับทราบผลการพัฒนา	เห็นชอบผลการพัฒนา	เห็นชอบผลการพัฒนา
ลงชื่อ (.....) ผู้รับการพัฒนา	ลงชื่อ (.....) ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินผลการพัฒนา	ลงชื่อ (.....) ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

หมายเหตุ: ระยะเวลาการพัฒนา ๑ วัน = ๖ ชั่วโมง

ภาคผนวก

แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
และยืดหยุ่นธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
(Performance Management System: PMS)

แผนงาน การติดตามดำเนินงานและปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โครงการที่ ๒ ติดตามการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนา
รายบุคคล (IDP)

วัตถุประสงค์

- ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน สามารถสะท้อน
ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคล
ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ตัวชี้วัด

ข้าราชการของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตาม
ผลการพัฒนารายบุคคล ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และนำวิธีการประเมินและ
ติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ

เป้าหมาย (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ผลผลิต	ผลลัพธ์
๑. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน สามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา สร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการประเมินและติดตามผลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๒. ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนารายบุคคล
๓. นำวิธีการประเมินและติดตามผลที่ได้กำหนดไปปฏิบัติ	

ระยะเวลาดำเนินการ เริ่มต้น ตุลาคม ๒๕๖๒ สิ้นสุด กันยายน ๒๕๖๓
เกณฑ์การให้คะแนน/การดำเนินการ

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	● มีแผนการเชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) กับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓	● มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนด
๕	● รายงานผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดต่อหัวหน้าส่วนราชการ

เงื่อนไข

การรายงานการติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. การรายงานการติดตามประเมินผลในรอบ ๖ เดือน ให้ติดตามการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการในรอบ ๖ เดือนหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. การรายงานการติดตามประเมินผลในรอบ ๑๒ เดือน ให้ติดตามการพัฒนารายบุคคลที่ได้ดำเนินการในรอบ ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
(ตุลาคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๓)