



แบบแผนพัฒนารายบุคคล  
รอบการประเมิน พ.ศ. ....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำนำหน้า-ชื่อ-สกุลผู้รับการพัฒนา ..... ตำแหน่ง .....

สังกัดภาควิชา ..... คณะ / เทียบเท่า .....

คำนำหน้า-ชื่อ-สกุลผู้บังคับบัญชาชั้นต้น .....

ส่วนที่ 2 แผนพัฒนารายบุคคล

คำชี้แจง

- ให้ผู้รับการพัฒนาระบุ (1)สมรรถนะและหรือทักษะที่ท่านต้องการพัฒนา 1-2 รายการ (2)พฤติกรรม/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (3)วิธีการพัฒนา (4)ระยะเวลา และ(5)งบประมาณ จากที่ได้ตกลงร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น สามารถดูตัวอย่างและคำอธิบายเพิ่มเติมตามเอกสารแนบท้ายนี้
- ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นติดตามพฤติกรรม หรือผลลัพธ์ที่ได้หลังจากผู้รับการพัฒนาเข้ารับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล และแจ้งผลการพัฒนาส่วนที่ 3

สมรรถนะ/ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	พฤติกรรม/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	วิธีการพัฒนาและรายละเอียด (70 : 20 : 10)	ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	งบประมาณ	ผลลัพธ์การพัฒนา	
					เป็นไปตามที่คาดหวัง	ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ให้ระบุเหตุผล)
สมรรถนะ/ทักษะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	พฤติกรรม/ผลลัพธ์ ที่คาดหวัง	วิธีการพัฒนาและรายละเอียด (70 : 20 : 10)	ระยะเวลา (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	งบประมาณ	ผลลัพธ์การพัฒนา	

					เป็นไปตามที่คาดหวัง	ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง (ให้ระบุเหตุผล)

ลงชื่อ..... ผู้รับการพัฒนา  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ลงชื่อ..... ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

### ส่วนที่ 3 การแจ้งผลการพัฒนา

ได้แจ้งผลการพัฒนาแล้ว

ลงชื่อ..... ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ได้รับทราบผลการพัฒนาแล้ว

ลงชื่อ..... ผู้รับการพัฒนา  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

### คำอธิบาย

1. สมรรถนะ/ทักษะที่ต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง สมรรถนะหลัก (Core Competency) และหรือสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) และหรือสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) หรือทักษะอื่น ๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็นในการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงาน
2. พฤติกรรม/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง หมายถึง พฤติกรรม หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลแล้ว

3. **วิธีการพัฒนา** หมายถึง วิธีการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือตามทฤษฎีการเรียนรู้ 70:20:10 (การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง: การเรียนรู้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยน: การเรียนรู้จากการศึกษาฝึกอบรม) โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับความถนัดในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล กรณีเลือกวิธีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นให้ระบุชื่อบุคคลที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วย ตัวอย่างวิธีการพัฒนาตามทฤษฎีการเรียนรู้ 70:20:10

วิธีการพัฒนา	ตัวอย่างวิธีการพัฒนา
<b>วิธีที่ 1: 70%</b> การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (Experiential Learning)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training: OJT)</li> <li>- การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)</li> <li>- การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)</li> <li>- การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)</li> <li>- การรับมอบหมายงานพิเศษ (Special Project/ Special Assignment)</li> <li>- การทำกิจกรรม (Activity)</li> <li>- การสังเกตการณ์หรือจับคู่ทำงานกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Job Shadowing)</li> <li>- การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)</li> <li>- การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)</li> </ul>
<b>วิธีที่ 2: 20%</b> การเรียนรู้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยน (Social Learning)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสอนงาน (Coaching)</li> <li>- พี่เลี้ยง (Mentoring)</li> <li>- การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)</li> <li>- การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)</li> <li>- การดูงาน (Field Trip)</li> <li>- กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practitioner: COP)</li> </ul>
<b>วิธีที่ 3: 10%</b> การเรียนรู้จากการศึกษาฝึกอบรม (Formal Learning)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)</li> <li>- การประชุม / สัมมนา (Meeting / Seminar)</li> <li>- การให้ทุนศึกษาฝึกอบรม</li> <li>- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)</li> </ul>

ตัวอย่างคำอธิบายวิธีการพัฒนา

◆ **การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)** หมายถึง การให้บุคลากรที่ทำงานใดงานหนึ่งมานานพอสมควร มีโอกาสย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ ชั่วคราว เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ๆ ที่ไม่จำกัดเพียงแค่งานในหน่วยงานของตนเองเท่านั้น

- ◆ การรับมอบหมายงานพิเศษ (Special Project/ Special Assignment) หมายถึง การให้บุคลากรได้ทำงานในรูปแบบที่ไม่เคยทำมาก่อน ซึ่งงานนั้นๆ ควรเกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนา เพื่อพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้น
  - ◆ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักหรืองานประจำของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง
  - ◆ การสังเกตการณ์หรือจับคู่ทำงานกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Job Shadowing) หมายถึง การติดตาม สังเกตการณ์บุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model เพื่อให้เห็นสภาพแวดล้อม ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติด้วย
  - ◆ การขอความรู้และประสบการณ์จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ (Expert Briefing) หมายถึง การเรียนรู้ ขอข้อมูลจากประสบการณ์ของบุคลากรหรือบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในประเด็นที่บุคลากรต้องการเรียนรู้และพัฒนา
  - ◆ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) เช่น การศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูล ข่าวสารใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การอ่านหนังสือ การค้นคว้า หาความรู้จากอินเทอร์เน็ต วารสาร และบทความวิชาการ เป็นต้น
  - ◆ การเปรียบเทียบคู่แข่ง/คู่เปรียบเทียบ (Benchmarking) เน้นการนำตัวอย่างของขั้นตอนหรือระบบงานจากองค์กรอื่นที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับขั้นตอนหรือระบบงานปัจจุบัน เพื่อกระตุ้นจุดสนใจคนในองค์กรให้เห็นถึงสถานะของหน่วยงานเทียบกับองค์กรที่เป็น Best Practice
  - ◆ การสอนงาน (Coaching) หมายถึง การให้ผู้มีประสบการณ์ มีความสามารถและมีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ สอนแนะและให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยบทบาทของผู้สอนงาน ซึ่งมักจะเป็นผู้บังคับบัญชาของบุคลากร ควรให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลป้อนกลับ ติดตามการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความมั่นใจให้บุคลากรด้วย
  - ◆ พี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง การให้เพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ มีความสามารถและมีทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากร ทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวหรือเรื่องราวการทำงานในชีวิตประจำวัน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถปรับตัวในการทำงานได้ และทำงานในหน่วยงานได้อย่างมีความสุข โดยผู้ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยง ควรเป็นกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรได้
  - ◆ การดูงาน (Field Trip) หมายถึง การศึกษา/เยี่ยมชมการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นหรือองค์กรอื่นในด้านที่สนใจหรือต้องการพัฒนาปรับปรุง เพื่อเปิดมุมมองและเห็นแนวทางการปฏิบัติงานที่แตกต่างออกไป
  - ◆ การเข้าร่วมหลักสูตรอบรมสัมมนา (Training/ Workshop) หมายถึง การฝึกอบรม สัมมนา หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
4. **ระยะเวลา** หมายถึง เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของกระบวนการพัฒนา โดยมีระยะเวลาในการพัฒนาตามรอบการประเมินไม่เกิน 1 ปี
  5. **งบประมาณ** หมายถึง งบประมาณค่าใช้จ่ายการพัฒนา เพื่อให้บรรลุพฤติกรรม/ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

6. ผลลัพธ์การพัฒนา หมายถึง พฤติกรรม หรือผลลัพธ์ที่ได้เมื่อเข้ารับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล กรณีพฤติกรรม หรือผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังให้ระบุเหตุผล