

สรุปสาระความรู้หลักสูตร การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
จัดโดย สำนักงาน ก.พ. (ผ่านระบบออนไลน์ OCSC Learning Space)

บรรยายโดย นายอริยะ สกุลแก้ว
สำนักงาน ก.พ.

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

หมายถึง กรอบหรือแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงาน ที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลงานที่มีประสิทธิภาพ (ทำให้เป็นคนเก่งและดี)

ประโยชน์ของ IDP

ระดับบุคคล

- ปรับปรุง (To Improve)
- พัฒนา (To Develop)
- เตรียมความพร้อม (To Prepare)

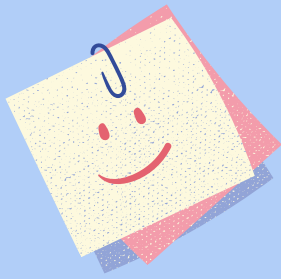
ระดับหน่วยงาน

- การทดแทนงาน (Work Replacement)
- ผลงานของหน่วยงาน (Department Performance)
- คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

ระดับองค์กร

- ผลงานของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ (Corporate Performance)
- การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ (Corporate Branding)
- ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage)





บุคคล/บทบาท ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง



ผู้บริหารระดับสูง

- สนับสนุน และผลักดันให้เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานบุคคล/องค์กร
- จัดสรรงบประมาณ

ผู้บังคับบัญชา

- เห็นความสำคัญ
- ประเมิน สอนงาน
- เสนอแนะแนวทางการพัฒนา
- สนับสนุนโอกาส และเส้นทางความก้าวหน้ากับการพัฒนา

กลุ่ม HR Unit

- จัดทำแนวทาง คู่มือ เอกสารในการจัดทำ
- ออกแบบระบบการประเมินที่เชื่อมโยงกับการพัฒนา
- สนับสนุนช่องทางในการพัฒนา
- ร่วมติดตาม ประเมินผล การพัฒนา

ข้าราชการ/บุคลากร

- ประเมินความสามารถ ทักษะ สม่ำเสมอ
- เห็นความสำคัญในการวางแผนพัฒนาตนเอง
- หาแนวทางพัฒนา
- จัดสรรเวลาให้เหมาะสม
- เปิดใจรับฟัง Feedback

ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง



แนวทางการพัฒนาตนเอง

“Leader Develop Themselves” ผู้นำที่ดีต้องพัฒนาตนเอง เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ตนเองเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งผู้นำที่ตั้งใจ



การตั้งศักยภาพตนเอง

เป้าหมายที่ท้าทาย

เป้าหมายที่ยาก สามารถถึง หรือ
พัฒนาศักยภาพสูงขึ้น **จะสามารถ**
ช่วยให้คุณบรรลุเป้าหมาย
ที่ต้องการ

ปรับเปลี่ยนเป้าหมาย อย่างก้าวกระโดด

- ต่อยอดเป้าหมายเล็กๆ แต่
ท้าทาย และก้าวกระโดดมาก
ขึ้น
- หา/สร้างโอกาสในการ
CHALLENGE ตัวเอง
- สร้าง/พัฒนาโครงการหรือ
นวัตกรรมในการทำงาน

ทบทวนเป้าหมาย อย่างสม่ำเสมอ

เสริมพลังในตัวเองเสมอ เริ่ม
ทำจากเป้าหมายเล็กท้าทาย และ
ก้าวกระโดด **มันพัฒนาตนเอง**
เพื่อสร้าง IDEA / MOTIVATION /
การบริหารทรัพยากร



การลงมือทำคือ ทุกสิ่ง

การตัดสินใจอย่างแน่วแน่ **จะสร้างความพร้อม**
ในการเผชิญชีวิต ให้กลายเป็นคนคิดบวก
มีความสุข และสุขภาพที่ดีอย่างแท้จริง



ทฤษฎี 3A

1

ASSESS

การประเมินเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา
การประเมิน : เพื่อกำหนดจุดประสงค์
และระบุ เป้าหมายการพัฒนาด้านความรู้
ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นประโยชน์
ต่อตนเอง หน่วยงาน และ ส่วนราชการ

2

ACQUIRE

การกำหนดแนวทางการพัฒนา เพื่อกำหนด
วิธีการเรียนรู้ หรือ การได้มาซึ่งความรู้
ทักษะ สมรรถนะ วิเคราะห์ อุปสรรคที่อาจ
ขัดขวางการเรียนรู้ รวมทั้งการ สนับสนุน
เพื่อให้การเรียนรู้ไม่ติดขัด

3

APPLY

เพื่อกำหนดแนวทางในการนำความรู้
ทักษะ สมรรถนะที่พัฒนามาประยุกต์ใช้
หาโอกาสในการนำไปใช้ การติดตาม
ความก้าวหน้า รวมทั้งการวัดผลการนำสิ่ง
ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ ขจัดอุปสรรคที่อาจ
ขัดขวางหรือให้การสนับสนุน เพื่อให้การ
ประยุกต์ทำได้จริง



การประเมินตนเองเพื่อเทียบกับ ตำแหน่งเป้าหมาย



ความรู้ ทักษะ
ความสามารถที่จำเป็น
คุณลักษณะ



ผลการปฏิบัติงาน ผลการ
FEEDBACK จาก ผู้บังคับบัญชา/
เพื่อร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการประเมินต่างๆ ความรู้
ทักษะภาษา คอมฯ สมรรถนะ
คุณลักษณะ

การวิเคราะห์ และประเมินตนเอง

ตนเอง

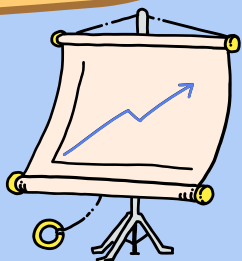


วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ พันธ
กิจ องค์ความรู้ ทักษะ
สมรรถนะ คุณลักษณะ ภาวะ
ผู้นำของตำแหน่งเป้าหมาย

ตำแหน่งเป้าหมาย

การประเมินตนเองเพื่อกำหนดค่าเป้าหมาย

ประเมินเพื่อกำหนดจุดประสงค์ และระบุเป้าหมายการพัฒนา โดยการวิเคราะห์ตนเอง
ในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งเป้าหมาย
เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเอง ทีมงาน และองค์กร



ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง



ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. **ทักษะ (Skills)** หมายถึง **สิ่งที่บุคคลรู้ และสามารถทำได้เป็นอย่างดี** เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

2. **ความรู้ (Knowledge)** หมายถึง **สิ่งที่บุคคลรู้ และเข้าใจในหลักการแนวคิดเฉพาะด้าน** เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด มีความรู้ด้านการเมือง เป็นต้น

“พยายามค้นหาจุดแข็ง / จุดอ่อน ของตนเอง”

- ค้นหาจุดแข็งของตนเอง จากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หรือแบบประเมินเชิงพฤติกรรม
- พิจารณาสถานะใดสนับสนุนการทำงานของตนเอง ส่วนใดเป็นอุปสรรคแล้วแก้ไข
- รับฟัง feedback จากเจ้านาย และลูกน้อง เพื่อเสริมจุดแข็ง ลดจุดอ่อน
- ปรับปรุงพัฒนาตนเอง ในประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อสนับสนุนการเป็นผู้บริหารที่ดี



กรอบแนวคิดและความหมาย ของแนวคิดการเรียนรู้ 70:20:10

เรียนรู้ให้ได้ **100**

ด้วยมิติใหม่ของโมเดล 70:20:10



การเรียนรู้แบบเดิม

VS

การเรียนรู้แบบมุ่งผลลัพธ์
ด้วย 70:20:10

มุ่งเน้นการเรียนรู้ 10%
แยกออกจากการทำงาน



มุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่าง
การทำงานและการเรียนรู้

มุ่งเน้นเนื้อหา
เชิงทฤษฎี (What)



มุ่งเน้นเป้าหมาย
ผลลัพธ์ในงาน

มุ่งเน้นความรู้
เชิงทฤษฎี (What)



มุ่งเน้นความรู้
ในทางปฏิบัติ (How)

มุ่งเน้นห้องเรียน
Workshop



มุ่งเน้นองค์กรในภาพรวม

การเรียนรู้แบบ 70:20:10 เป็นแนวทางการพัฒนา
ที่มีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจาก
นักวิชาการและองค์กรชั้นนำต่างๆ ที่ได้นำแนวคิด
นี้มาประยุกต์ใช้ รูปแบบการเรียนรู้ในลักษณะนี้
ต้องดำเนินการใน ลักษณะขององค์กรรวมหรือที่เรียก
ว่า Learning Architecture ที่ต้องมองให้ครบและ
สามารถตอบโจทย์ให้ได้ว่า “เรียนรู้ไป เพื่ออะไร”
โดยองค์กรต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ในการเรียนรู้ให้ชัดเจน

ประโยชน์ที่ได้รับ

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาจุดอ่อนและสร้างจุดแข็งของบุคลากร
เป็นรายบุคคล ทำให้ได้รับการพัฒนาโดยสอดคล้องกับหลักสมรรถนะ
และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง บรรลุเป้าหมายในสายอาชีพ
รวมทั้งการวัดผลการนำสิ่งที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ ขจัดอุปสรรคที่อาจ
ขัดขวางหรือให้การสนับสนุนเพื่อให้การประยุกต์ทำได้จริง

สรุปโดย

นางสาวธิดารัตน์ ปรดิษฐ์

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
กลุ่มงานจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่

มีนาคม 2568