

สรุปทบทเรียนการพัฒนาความรู้ ผ่านระบบ e-learning ของสำนักงาน ก.พ.

หลักสูตร การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

โดย นางสาวขวัญจิตร กะหม้ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

สถานีพัฒนาที่ดินนครราชสีมา

---

### วัตถุประสงค์

๑. วิเคราะห์และประเมินตนเองด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ เทียบกับตำแหน่งเป้าหมาย
๒. สามารถกำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนา หรือจำเป็นต้องพัฒนาในช่วงเวลาไม่เกิน ๒ ปี
๓. สามารถระบุประเด็นที่เป็นจุดแข็งและประเด็นที่เป็นจุดอ่อน เพื่อรักษา และพัฒนาจุดแข็ง และพัฒนาเพิ่มเติมในประเด็นที่เป็นจุดอ่อนเพื่อรองรับการทำงานในตำแหน่งเป้าหมาย
๔. สามารถอธิบายถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอของผู้บริหาร
๕. สามารถอธิบายการใช้เครื่องมือในการพัฒนาตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหาร
๖. สามารถประยุกต์ใช้ IDP ทั้งในการพัฒนาตนเองภายหลังจากการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

### การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

หมายถึง การวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลจะช่วยให้เกิดการพัฒนาทั้งในปัจจุบันและอนาคต สามารถบรรลุเป้าหมายง่ายขึ้น และสนับสนุนการพัฒนาบุคคลอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลสามารถใช้เป็นกรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุถึงเป้าหมายของตนที่เชื่อมโยงหรือตอบสนองความต้องการ หรือเป้าหมายต่อหน่วยงานหรือองค์กร

### ประโยชน์ของ IDP

๑. ระดับบุคคล
  - To improve
  - To develop
  - To prepare
๒. ระดับหน่วยงาน
  - Work replacement
  - Department performance
  - Quality of Work life
๓. ระดับองค์กร
  - Corporate performance
  - Corporate Branding
  - Competitive Advantage

### บุคคล/บทบาท ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ผู้บริหารระดับสูง :

- สนับสนุน และผลักดันให้เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารงานบุคคล/องค์กร
- จัดสรรงบประมาณ

ผู้บังคับบัญชา

- เห็นความสำคัญ
- ประเมิน สอนงานให้/Feedback
- เสนอแนะแนวทางการพัฒนา
- สนับสนุนโอกาส และเส้นทางความก้าวหน้ากับการพัฒนา

กลุ่ม HR Unit

- จัดทำ แนวทาง คู่มือ เอกสาร ในการจัดทำ
- ออกแบบระบบการประเมินที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาและบริหารงานบุคคล
- สนับสนุนช่องทางในการพัฒนา
- ร่วมติดตาม ประเมินผลการพัฒนา

ข้าราชการ/บุคลากร

- ประเมินความสามารถ ทักษะสม่ำเสมอ
- เห็นความสำคัญในการวางแผนพัฒนาตนเอง โดยยอมรับจากจุดที่ต้องพัฒนา
- หาแนวทางพัฒนาที่ตอบโจทย์ได้เร็ว จัดสรรเวลาให้เหมาะสม
- ประเมินผลการพัฒนา
- เปิดใจรับฟัง Feedback

#### กระบวนการจัดทำแผนพัฒนา ทฤษฎี ๓ A

- Assess การประเมินเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา วิเคราะห์และประเมินตนเองกับตำแหน่งเป้าหมาย
- Acquire การกำหนดแนวทางการพัฒนา คือ การเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อบทบาท และกระบวนการของการเป็นผู้นำให้มากขึ้น โดยการพัฒนาผู้นำที่มุ่งเน้นที่ตัวบุคคล และเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ (ความรู้ ทักษะ ความสามารถ) ที่จำเป็นต่อการพัฒนา
- Apply การประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ กำหนดแนวทางในการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ได้รับมา ประยุกต์ในการทำงาน ขจัดอุปสรรคและสนับสนุนให้การประยุกต์ใช้ทำได้จริง สามารถวัดความก้าวหน้าของตนเอง และยอมรับเมื่อได้รับ Feedback ในการพัฒนาตนเอง

สรุปการวางแผนพัฒนาตนเอง ปัจจัยความสำเร็จของการวางแผนพัฒนาตนเอง มี ๖ ขั้นตอนดังนี้

๑. การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย
๒. การประเมินตนเอง (Self-assessment)
๓. การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)
๔. การพัฒนาตนเองตามรูปแบบที่เหมาะสม ตอบโจทย์
๕. การประเมินตนเอง หลังการพัฒนา (Self-evaluation)
๖. การปรับปรุง พัฒนาต่อยอด เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ

(นางสาวขวัญจิตร กะหมิง)  
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

## นางสาวขวัญจิตร กะหมัง

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]  
ให้ไว้ ณ วันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

[นายปวิวัฒน์ ศิวรักษ์]  
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

