



แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

ดร. ศิริลักษณ์ เมฆสังข์

Academic Supervisor, DBA Program, Naresuan University
HR Consultant & Facilitator, SM Learning Center

email: smeksang@gmail.com

Mobile phone: 081-9852744

ทำไมต้องทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)?

- ▶
- ▶
- ▶
- ▶
- ▶
- ▶

IDP คือ



เครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนการพัฒนา
พนักงานรายบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม



การวางแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการ
ของแต่ละบุคคลเพื่อพัฒนาความสามารถ



การสื่อสารแบบสองทางระหว่างพนักงานและผู้จัดการ
เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการเติบโตในอาชีพ

วัตถุประสงค์ของ IDP



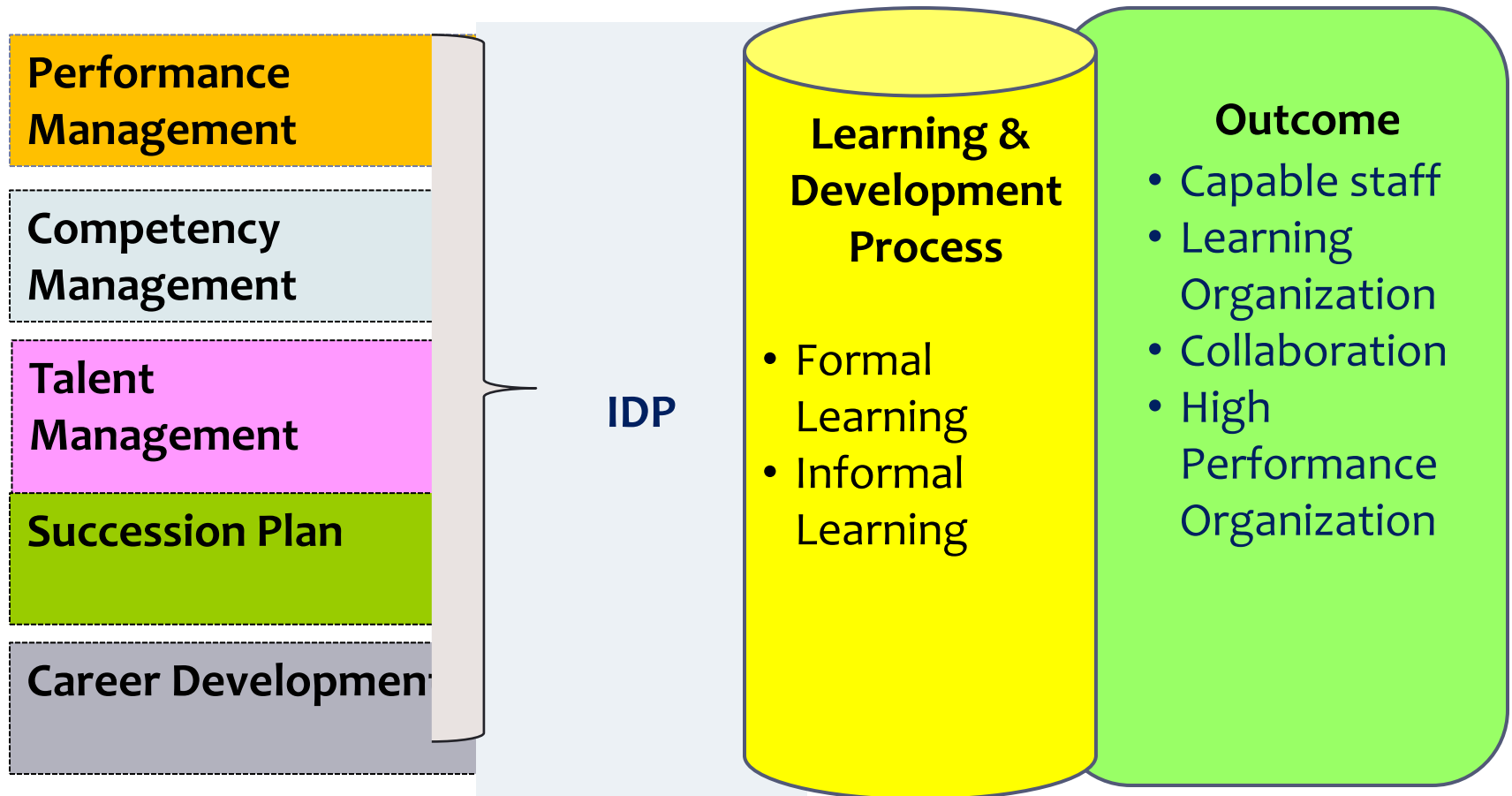
ให้มั่นใจว่าพนักงานยังคงรักษาระดับความรู้
ความสามารถโดยผ่านการฝึกอบรมและและกิจกรรมการ
พัฒนา



พนักงานรับผิดชอบความก้าวหน้าในการทำงาน โดยระบุ
ความต้องการความรู้ และทักษะใหม่ ๆ และกิจกรรมการ
เรียนรู้ที่จะนำมาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

IDP will support organization mission.

Snapshot-Individual Development Plan



Developed by Dr. Sirilak Meksang

**IDP
&
Development
Action**



บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำ IDP

ผู้บริหารระดับสูง

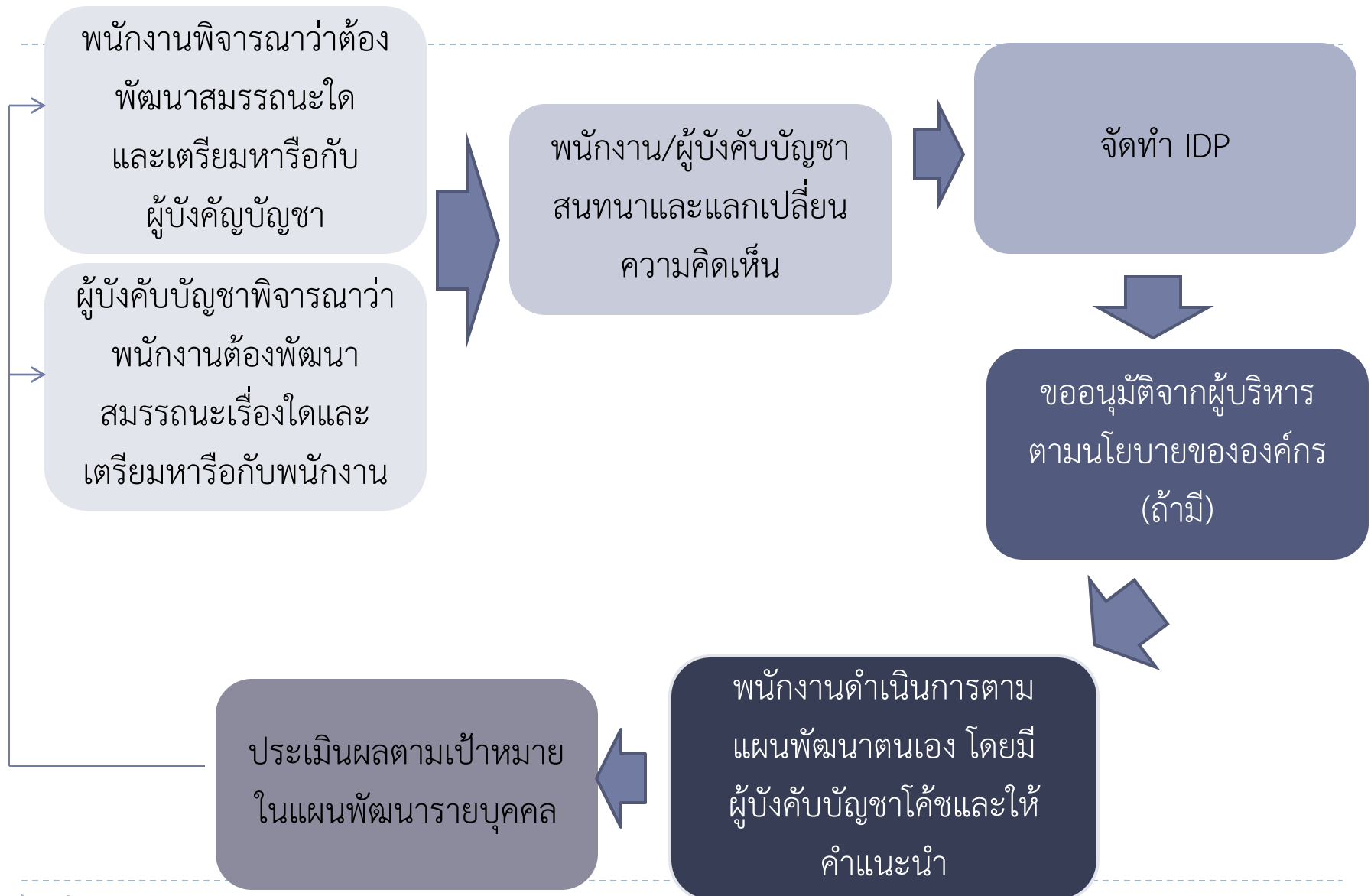


พนักงาน

ผู้บังคับบัญชา

หน่วยงาน HR

ขั้นตอนการจัดทำ IDP



วิธีการเรียนรู้

	วิธีการเรียนรู้	บทบาทผู้เรียน		ประสาทสัมผัส			การพัฒนา		
		ตั้งรับ	มีส่วนร่วม	ได้เห็น	ได้ยิน	ได้ฝึกปฏิบัติ	ความรู้ (K)	ทักษะ (S)	ทัศนคติ (A)
1	การบรรยาย / การสอน	✓		✓	✓		✓		✓
2	การให้อ่านเอกสาร	✓		✓			✓		✓
3	การให้ดูเทปวีดิทัศน์ / ภาพยนตร์	✓		✓	✓		✓		✓
4	การสาธิต (Demonstration)	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
5	การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Panel Discussion)	✓		✓	✓		✓		✓
6	การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	กรณีศึกษา (Case Study)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	การทำโครงการ (Project)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	การ Coach		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	การฝึกปฏิบัติ (OJT)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11	การระดมความคิด (Brain Storming)		✓		✓	✓	✓	✓	✓
12	การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	การศึกษาดูงาน (Field Trip)	✓		✓	✓		✓		



IDP ต้อง SMART = SMART IDP

- ▶ **S**pecific
- ▶ **M**easurable
- ▶ **A**chievable
- ▶ **R**ealistic / Relevant
- ▶ **T**ime-based

Specific
Measurable
Achievable
Relevant
Time-based



ตัวอย่าง IDP

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y								
ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง																วันที่กรอกข้อมูล																
ตำแหน่ง		ผู้จัดการแผนกขาย														ชื่อผู้ให้ข้อมูล																
ตำแหน่ง		ผู้จัดการแผนกขาย														ตำแหน่งผู้ให้ข้อมูล																
ชื่อความสามารถเชิงสมรรถนะ (COMPETENCY NAME)		ระดับความสามารถ			เป้าหมายการพัฒนา	วิธีการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะของพนักงาน										ระดับความจำเป็น/ความสำคัญของการพัฒนา*			กำหนดการพัฒนา													
		ระดับที่คาดหวัง (X)	ผลการประเมิน (Y)	ช่องว่างของระดับความสามารถ (Y-X)		ฝึกอบรมในงาน	พี่เลี้ยง	การใช้คำปรึกษา	มอบหมายงาน	หมุนเวียนงาน	กิจกรรมกลุ่ม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	ศึกษาเชิงงาน	เข้าชั้นสัมมนา	ศึกษาต่อ	ฝึกอบรม/สัมมนา (ระบุหัวข้อหลักสูตร)	วิธีการพัฒนาอื่นๆ	A	B	C	Q1	Q2	Q3	Q4								
GENERIC COMPETENCY																																
G3 การมีจิตบริการ		4	4	0	พัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น (ระดับ4) - พัฒนาด้านการพยากรณ์ แนวโน้มความต้องการของลูกค้า เพื่อพัฒนาบริการรูปแบบใหม่ และกำหนดกลยุทธ์ด้านการให้บริการลูกค้าได้			✓	✓				✓														✓					
G8 ความคิดริเริ่มและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ		3	2	-1	เปิดช่องว่างของระดับความสามารถ ระดับ3 - เห็นความพยายามริเริ่มหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงการทำงาน - กล้าแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของตนเองและหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น			✓	✓		✓	✓															✓					
MANAGERIAL COMPETENCY																																
M2 การบริหารบุคคล		3	2	-1	เปิดช่องว่างของระดับความสามารถ ระดับ3 - วิเคราะห์พฤติกรรมและความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ - เลือกใช้วิธีการสอนงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนได้ - เลือกใช้เทคนิควิธีการให้ Feedback แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม			✓	✓	✓				✓													✓					

ตัวอย่าง IDP

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
3																		วันที่กรอกข้อมูล							
4		ชื่อผู้ดำรงตำแหน่ง																ชื่อผู้ให้ข้อมูล							
5		ตำแหน่ง																ตำแหน่งผู้ให้ข้อมูล							
6																									
23																									
24																									
25		หมายเหตุ * : ระดับความจำเป็น/ความสำคัญของสารศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้										ความเห็นเห็นคุณค่าของผู้บังคับบัญชา													
26		A : จำเป็นเร่งด่วน สำหรับการปฏิบัติงานปัจจุบัน										<u>มุ่งพัฒนาความสามารถด้านการบริหารคน โดยเฉพาะด้านการสอนงานและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา</u>													
27		B : จำเป็นในการปรับปรุงและพัฒนาผลงานปัจจุบันของพนักงาน										<u>แล้วพิจารณาผลการพัฒนาในทุกไตรมาส เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสม</u>													
28		C : จำเป็นสำหรับการเติบโตในอนาคต และเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง										_____ _____ _____													
29												ลงนาม _____ ผู้บังคับบัญชา													
30																									
31		พนักงานลงนามรับทราบและให้ความเห็น										อนุมัติโดยผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นหนึ่งระดับ													
32		<u>ได้รับทราบและทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนาความสามารถทั้ง 5 รายการในช่วง 1 ปีข้าง</u>										<u>รับทราบและเห็นด้วยกับแผนการพัฒนาความสามารถดังกล่าว</u>													
33		<u>เรียบร้อยแล้ว</u>										_____ _____													
34		ลงนาม _____ พนักงาน										ลงนาม _____ ผู้บังคับบัญชา สูงขึ้นหนึ่งระดับ													
35																									
36																									
37																									
38																									
39																									
40																									
41																									
42																									
43																									
44																									
45																									
46																									
47																									
48																									

ตัวอย่าง แผนพัฒนารายบุคคล

ประจำปี _____

ชื่อ - นามสกุล _____ ตำแหน่ง _____

แผนก _____

ผู้บังคับบัญชา _____ จำนวนปีที่อยู่ในตำแหน่งนี้ _____

อายุงานในบริษัท _____

ความสำเร็จในช่วง 1-5 ปีที่ผ่านมา

-

-

ความมุ่งมั่น แรงบันดาลใจในหน้าที่การงาน สิ่งที่คุณต้องการทำ

-

-

-

จุดเด่น (strengths)

-

-

ข้อควรปรับปรุง (Improvement Needed)

-

-

ความสามารถอื่นๆ

1. ภาษา (1) _____ (2) _____ (3) _____

2.

มีความประสงค์จะไปทำงานในสาขาอื่นหรือไม่

มี สาขา _____

ไม่มี

สิ่งที่ต้องพัฒนา

วิธีการเรียนรู้ / พัฒนา

การวัดผล

1.

2.

3.

พนักงาน _____

ผู้บังคับบัญชา _____

วันที่ 13 _____

วันที่ _____

ตัวอย่าง: IDP

- ▶ [IDP Form with sample.docx](#)

กิจกรรม ฝึกทักษะการเขียน IDP

- เขียน IDP ของตนเอง
- อภิปรายร่วมกัน



Reflection

สรุปการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

