



## Course outline

ทำแผนพัฒนารายบุคคลอย่างไรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

(สัมมนาเชิงปฏิบัติการ)

(IDP to drive the company goal)

(1 วัน)

โดย

อาจารย์พงศา บุญชัยวัฒนโชติ

วิทยากร อาจารย์ และที่ปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

### หลักการ/แนวความคิด

➤ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) คือ กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานและสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน และจะมีประโยชน์อย่างยิ่งหากแผนพัฒนารายบุคคลนั้นถูกจัดทำให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและความต้องการขององค์กร ตามระบบสมรรถนะขององค์กร ( Competency Training Roadmap) เพื่อให้มีบุคลากรมีศักยภาพพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

### วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- ★ เรียนรู้หลักการในการทำ Competency Based Training Roadmap
- ★ เรียนรู้หลักการ กระบวนการ ตลอดจนวิธีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (IDP)
- ★ เพื่อให้เข้าใจถึงแนวคิดและความสำคัญของระบบ Competency ที่มีต่อการจัดทำแผน IDP
- ★ สามารถกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละท่าน

### รายละเอียดเนื้อหาตามหลักสูตร

- แนวคิด และหลักการของ Individual Development Plan : IDP
  - การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) คืออะไร
  - ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการทำ IDP

- บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และ บทบาทในการจัดทำ IDP
- ลักษณะที่ดีของ IDP
- องค์ประกอบการจัดทำ Training Roadmap
  - การวิเคราะห์เป้าหมายและความต้องการด้านสมรรถนะ(Competency) ขององค์กร
  - Competency ปัจจัยที่นำมาใช้กำหนด IDP คืออะไร มีกี่ประเภท และมีความสำคัญอย่างไร?
  - ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน(Job Description) ในแต่ละตำแหน่งงาน
  - การวิเคราะห์หาสมรรถนะที่ต้องการตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน
  - หลักการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ(Career Path)
  - Competency และความสัมพันธ์ในการทำ Training Roadmap ทั้ง Core, Function & Managerial Competency
- ขั้นตอนการทำ IDP: Individual Development Plan
  - การหาช่องว่างสมรรถนะหลักตาม Competency เพื่อสรุปประเด็นเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นรายบุคคล
    - แบบประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap)
    - การสังเกตพฤติกรรม
    - การสัมภาษณ์แบบ ST-A-R
    - ศูนย์ประเมิน (Assessment Center)
    - การทดสอบ (Testing)
    - การมอบหมายโครงการ
  - การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมตามระดับและประเภทของ Competency ทั้ง Core, Function & Managerial Competency
  - การระบุเครื่องมือ/ วิธีการพัฒนาพนักงาน
    - การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)
    - เครื่องมืออื่นที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน (Non – Classroom Training)
  - การประชุมและหารือร่วมกันระหว่าง ผู้ที่ต้องพัฒนา หัวหน้างานและฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดแผน IDP
  - การติดตามและประเมินผลตามแผน IDP

## Work Shop / กรณีศึกษา

- Workshop : การวิเคราะห์เป้าหมายและความต้องการด้านสมรรถนะ(Competency) ของ  
องค์กร  
การวิเคราะห์หาสมรรถนะที่ต้องการตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน

การหาช่องว่างพฤติกรรมหลักตาม Competency รายบุคคล

**รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม**

- การบรรยายอย่างมีส่วนร่วม (Participative Techniques)
  - อภิปรายกลุ่ม
  - Case Study และ Workshop
-