



Course outline

ทำแผนพัฒนารายบุคคลอย่างไรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
(สัมมนาเชิงปฏิบัติการ)

(IDP to drive the company goal)

(1 วัน)

โดย

นายพงศา บุญชัยวัฒนโชติ

วิทยากร อาจารย์ และที่ปรึกษาด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักการ/แนวความคิด

➤ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) คือ กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานและสาขาอาชีพของตนโดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงานและจะมีประโยชน์อย่างยิ่งหากแผนพัฒนารายบุคคลนั้นถูกจัดทำให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและความต้องการขององค์กรตามระบบสมรรถนะขององค์กร (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) ขององค์กร
 - การวิเคราะห์หาสมรรถนะที่ต้องการตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน
 - การหาช่องว่างพฤติกรรมหลักตาม Competency รายบุคคล

รายละเอียดและเทคนิคที่อาจารย์ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม

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

