

# แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)



การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมของทุกประเทศทั่วโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้คนและองค์กรต่าง ๆ ไม่น้อย ทำให้ต้องสร้างเป็นวิถีความปกติใหม่ (New normal) ในการใช้ชีวิตและทำงาน เช่น การปรับตัวทำงานที่บ้าน (Work from Home) การทำงานทางไกล (Remote Working) ซึ่งสิ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อน/ดำเนินกิจการต่อไปได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรยังมีความปลอดภัย คือ การวางแผนกลยุทธ์องค์กรระยะยาว ควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการร่วมขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่เป้าหมายขององค์กร

งานพัฒนาคุณภาพจึงขอเสนอการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อนำไปปรับใช้และตอบโจทย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) นั้น เป็นกรอบแนวทาง/แผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ไปสู่จุดที่ต้องการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถ และมีศักยภาพสูงขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และสร้างจุดแข็ง (Strength) พร้อมนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญของแผนพัฒนารายบุคคลนั้น ต้องเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมกันกำหนดประเด็นในการพัฒนานำไปสู่การดำเนินการตามแผน และประเมินผลอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

## วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อ

1. บุคลากรมีแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถ ทั้งความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่งงานที่มาตรฐานขององค์กรกำหนด
2. ผลักดันให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เกิดการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ สะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าด้วยผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และบรรลุตามเป้าหมายองค์กร (Organization Goal Achievement)
3. เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต



## ประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ระดับบุคคล	ระดับหน่วยงาน หรือหัวหน้างาน - ระดับองค์กร
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา (To Improve &amp; Develop) ความสามารถของคนที่มียุให้ดียิ่งขึ้น มีความสามารถ/โอกาสที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น นำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รู้สึกมีความก้าวหน้าพร้อมพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. ได้เตรียมความพร้อม (To Prepare) ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ลดความกังวลเครียด เมื่อได้รับมอบหมายภาระงานใหม่</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการเตรียมคนเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น/คาดว่าจะเกิดขึ้น</li> <li>2. กำลังคน มีความยืดหยุ่น ทำให้สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคนได้สร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</li> <li>3. สร้างความไว้วางใจ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>4. หัวหน้างานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ทำให้มีการวางแผนบริหารจัดการการทำงานได้ดี (ไม่ต้องเสียเวลามากในการจัดการงาน) เป็นการรักษาสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Work Life)</li> <li>5. หน่วยงาน/องค์กรมีบุคลากรที่มีขีดความสามารถ ส่งผลให้หน่วยงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร</li> </ol>

## ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยหลักการ “3A” ประกอบด้วย

**A1 : Assessment** การประเมินผลเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาของแต่ละคน/กลุ่ม และระบุเป้าหมายการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กร เช่น กำหนดประเด็นในการพัฒนาโดยพิจารณาจากสมรรถนะตามกลุ่มงาน/สายอาชีพ (functional competency) เป็นต้น

**A2 : Acquire** การเลือกวิธีการพัฒนา กำหนดวิธีการเรียนรู้/การได้มา ซึ่งความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ต้องการพัฒนา

**A3 : Apply** การประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากการพัฒนา เป็นการกำหนดแนวทางในการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ได้รับประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสามารถวัดความก้าวหน้าของตนเอง และได้รับ Feedback

สรุปได้ว่าการจัดทำ IDP นั้น เป็นแผนพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร IDP จึงเป็นเสมือนเข็มทิศในการวางแผนเพื่อสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งการจัดทำ IDP ใ้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความร่วมมือและมีการปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง บุคลากรทุกคนในหน่วยงานจึงมีความจำเป็นต้องเตรียมพร้อมไว้เสมอ