

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ-นามสกุล นางสาวสมหวัง ผ่านอัน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
หน่วยงาน กลุ่ม/ฝ่าย ฝ่ายบริหารทั่วไป สถานีพัฒนาที่ดินชลบุรี สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒ กรมพัฒนาที่ดิน
หัวข้อการพัฒนา การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
วิธีการพัฒนา อบรมผ่านสื่อการเรียนการสอน สำนักงาน ก.พ. e-Training
วันที่พัฒนา ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ สถานที่ สถานีพัฒนาที่ดินชลบุรี
หน่วยงานที่จัดอบรม สำนักงาน ก.พ.

วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

- ๑) เพื่อให้ข้าราชการมีแนวทาง พัฒนาของตนเองให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามที่กำหนดไว้ทั้งสมรรถหลัก และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน
- ๒) เพื่อให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
- ๓) เพื่อเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการ มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการ ดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต
- ๔) เพื่อให้ข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และพัฒนาองค์กรที่มีความเป็นเลิศ

สรุปสาระสำคัญการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

ความจำเป็นในการนำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มาใช้ในส่วนราชการปัจจุบัน

ส่วนราชการมีความต้องการจะพัฒนาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (High Performance Organization) เนื่องจาก ปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ส่วนราชการต้องมีการ ยกระดับ คุณภาพในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ทำให้ส่วนราชการต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ ดังนั้น การนำ IDP มาใช้ในส่วนราชการจะช่วยให้ส่วนราชการได้รับการพัฒนา เนื่องจาก IDP มีวัตถุประสงค์หลักในการ พัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และสร้างจุดแข็ง (Strength) ของข้าราชการให้มีมากขึ้น และเป็นกรอบหรือ แนวทางที่จะช่วยให้ ข้าราชการบรรลุถึงเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดย IDP เป็นแผนปฏิบัติการที่มี รายละเอียดในการพัฒนาข้าราชการให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ข้าราชการ และส่วนราชการต้องการ หรือคาดหวัง

ให้เกิดขึ้นได้...../

ให้เกิดขึ้นได้ เมื่อข้าราชการ มีการพัฒนาไปตามเป้าหมายของตนเอง ก็จะทำให้ข้าราชการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น โดยการพัฒนาดังกล่าวจะต้องเป็นการพัฒนาในทิศทางเดียวกับความต้องการของส่วนราชการ จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการดีขึ้น และทำให้ส่วนราชการเกิดภาพลักษณ์ที่ดีในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันเมื่อเทียบกับส่วนราชการประเภทเดียวกัน และทำให้ส่วนราชการ เป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศในที่สุด

ความหมายของแผนพัฒนารายบุคคล แผนพัฒนาข้าราชการรายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) เป็นกรอบหรือแนวทาง ที่จะช่วยให้ข้าราชการในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งอาจกำหนดได้ทั้งในระยะสั้น (ปรับปรุง ผลการปฏิบัติงาน) และระยะยาว (ความก้าวหน้าในอาชีพ) ถือได้ว่าเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีรายละเอียดเชื่อมโยงหรือตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กร ทีมงาน และตนเอง โดยในแผน ดังกล่าว จะระบุถึงประเด็นการพัฒนาของแต่ละบุคคล วิธีการพัฒนา กำหนดการ และการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับการพัฒนา เป็นต้น แผนพัฒนารายบุคคล จึงเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนในการพัฒนาข้าราชการให้สามารถทำงาน ในปัจจุบันได้ดีขึ้นและส่งผลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประโยชน์ของ IDP แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๑.ระดับรายบุคคล

- ๑.๑) เพื่อการปรับปรุง (To Improve) IDP ช่วยปรับปรุงความสามารถเดิมที่มีอยู่ และปรับปรุงผลงานที่ข้าราชการรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๑.๒) เพื่อการพัฒนา (To Develop) IDP ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถเดิมที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น เพิ่มศักยภาพการทำงานของข้าราชการ ให้มีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น
- ๑.๓) เพื่อเตรียมความพร้อม (To Prepare) IDP ช่วยให้ข้าราชการมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒.ระดับหน่วยงาน (สำนัก/ กอง/ สำนักงาน)

- ๒.๑) การทดแทนงาน (Work Replacement) ข้าราชการเกิดทักษะในการปฏิบัติงานหลายด้าน (Multi Skills) ทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่ผู้รับผิดชอบงานเดิมไม่อยู่หรือโอนย้ายไปที่อื่น
- ๒.๒) ผลงานของหน่วยงาน (Department Performance) การที่ข้าราชการมีการเรียนรู้ และ พัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทำให้ผลงานของหน่วยงานระดับสำนัก/ กอง/ สำนักงาน ก็ดีขึ้นตามไปด้วย
- ๒.๓) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถทำให้มีการวางแผนบริหารจัดการการทำงานได้ดี ซึ่งถือเป็นการรักษาสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

๓. ระดับองค์กร...../

๓. ระดับองค์กร

๓.๑) การจัดทำ IDP ทำให้ข้าราชการมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องทำให้สัมฤทธิ์ผลของหน่วยงาน เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวมด้วยเช่นกัน

๓.๒) การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับส่วนราชการ (Corporate Branding) ข้าราชการที่มีความสามารถมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของส่วนราชการในด้านการพัฒนาบุคลากรภายในต่อบุคคลภายนอก นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยให้บุคลากรภายในมีทัศนคติที่ดีต่อส่วนราชการ มีความรักและผูกพันกับส่วนราชการด้วย

๓.๓) ความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) การพัฒนาข้าราชการอย่างต่อเนื่องทำให้ข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลต่อความสำเร็จของส่วนราชการซึ่งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับส่วนราชการอื่นที่มีภารกิจงานที่ใกล้เคียงกัน

วิธีการเลือกเครื่องมือพัฒนา

ควรคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ เช่น หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หรือโมเดลการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ เป็นต้น

๑. หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑.๑) ความต้องการและความสนใจ ผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากว่าตรงกับความต้องการ และความสนใจ ในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลาย เพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นจะต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ

๑.๒) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้นการจัดหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรจะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ มีชีวิตเนื้อหาวิชาทั้งหลาย

๑.๓) การวิเคราะห์ประสบการณ์ เนื่องจากประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการหลักสำหรับการศึกษผู้ใหญ่ ก็คือการวิเคราะห์ถึงประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียด ว่ามีส่วนไหนของประสบการณ์ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้บ้าง แล้วจึงหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

๑.๔) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือ การมีความรู้สึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหา หรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียนมากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้ แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

๑.๕) ความแตกต่างระหว่างบุคคล จะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อย่างดีพอ เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน เวลา ที่ใช้ทำการสอน สถานที่สอน เป็นต้น

๒. โมเดลการเรียนรู้...../

๒. โมเดลการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐

๗๐% เกิดจากประสบการณ์จากการทำงาน และการคิดแก้ปัญหา มาจากการลงมือทำ ได้ทดลองทำ (Experiential Learning) ผ่านจากประสบการณ์จริงจากการทำงานจริง ที่ได้มีโอกาสเรียนรู้ และศึกษาจากงานประจำวัน อาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ หรือโครงการใหม่ๆ จาก ผู้บังคับบัญชา ทำให้ต้องเรียนรู้และ ฝึกทักษะหลายๆอย่าง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

๒๐% เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากพี่เลี้ยง หรือโค้ช โดยกระบวนการ Coaching การได้รับ Feedback จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในบางครั้งก็สามารถใช้การประชุมทีม เพื่อที่จะได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีมงาน

๑๐% ได้มาจากการเข้าฝึกอบรมหรือการอ่าน การเรียนรู้นี้มาจากการเข้าอบรมสัมมนา อย่างเป็นทางการ ซึ่งหากสัมมนาที่ออกแบบมา มีเพียงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว ผู้เข้าสัมมนาจะได้ความรู้เพียง ๑๐% ดังนั้นการฝึกอบรมในปัจจุบันต้องสอดแทรก workshop หรือมีการปฏิบัติ ลงมือทำจริงๆในห้องเรียน เพราะถ้าเป็นการสัมมนาหรือฟังอย่างเดียว ความรู้ที่ได้และนำไปใช้ได้ เพียง ๑๐% เท่านั้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทักษะ สมรรถนะ จากจุดที่อยู่ไปสู่จุดที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบโดยสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ชีตความสามารถปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีคุณสมบัติความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต โดย IDP เป็นการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และสร้างจุด แข็ง (Strength) ให้มีมากขึ้นพร้อมนำไปประยุกต์ใช้ในงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(ลงนาม)..... 

(นางสมหวัง ผ่านอัน)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน

(ลงนาม)..... 

(นางจุฬาลักษณ์ แก้วอ่อน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินชลบุรี