



สรุปความรู้จากการเรียนหลักสูตร ผ่านโปรแกรม Zoom
เรื่อง การพัฒนาบุคลากรเชิงรุก (Proactive ICP) บนพื้นฐานของ 70:20:10 Learning Model
วันที่ 25 พฤศจิกายน 2564
ผู้สรุป อ.วรรณิภา เวียงคำ

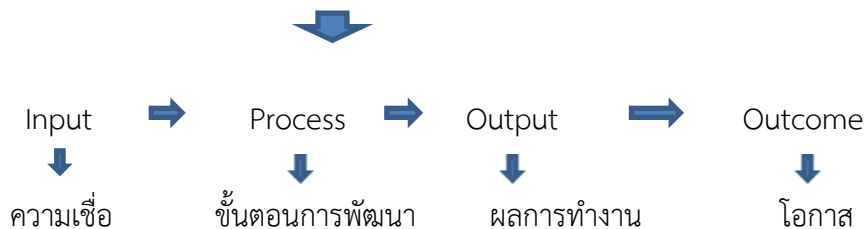
สรุปเนื้อหาประเด็นสำคัญ

การพัฒนาเชิงรุกกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง = การเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
บุคคลที่รับผิดชอบในการทำ IDP

- การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง
- การมีส่วนร่วมของผู้บริหารทุกหน่วยงาน
- การมีส่วนร่วมของพนักงาน
- ความพร้อมของทีมงาน HR

กรอบแนวคิดการทำ IDP

ภาพรวมของการพัฒนาบุคลากร



ขั้นตอนการทำ IDP

1. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการ
2. การวิเคราะห์ competency ของบุคคล
3. การกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร
4. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
5. การพูดคุยกับพนักงานตามแผนที่กำหนด
6. การดำเนินการตามแผนการพัฒนากำหนด
7. การติดตามและประเมินความสำเร็จของแผนพัฒนารายบุคคล

ปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาเชิงรุกประสบความสำเร็จ

70% เรียนรู้จาก Experience - การติดตามเผ้าดูแม่แบบ , การมอบหมายงาน , การมอบหมายโครงการ , การหมุนเวียนงาน , การดูงานนอกสถานที่ และ การปฏิบัติจริง

20% เรียนรู้จาก Exchange - การโค้ช , การเป็นพี่เลี้ยง , การประชุม และ การให้คำปรึกษา/ ขอคำปรึกษา

10% เรียนรู้จาก Education - การอบรมในห้องเรียน , การเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ บทความ บทวิจัย การเรียนรู้ทาง E-Learning เป็นต้น

Concept การประเมินความสามารถ

Expected Level ค่า E ระดับความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่ง

Actual Level ค่า A ระดับความสามารถของพนักงานปัจจุบัน

ผลลัพธ์ของการประเมิน

A > E จุดแข็ง

A = E ตามมาตรฐาน

A < E จุดที่ต้องพัฒนา

การนำมาใช้ประโยชน์

การจัดทำ IDP ในการทำงานของอาจารย์แต่ละท่าน และวางแผน เพื่อติดตามว่าได้ตามแผนที่เขียนไว้หรือไม่ และติดตามว่าความสามารถดีขึ้นหรือไม่