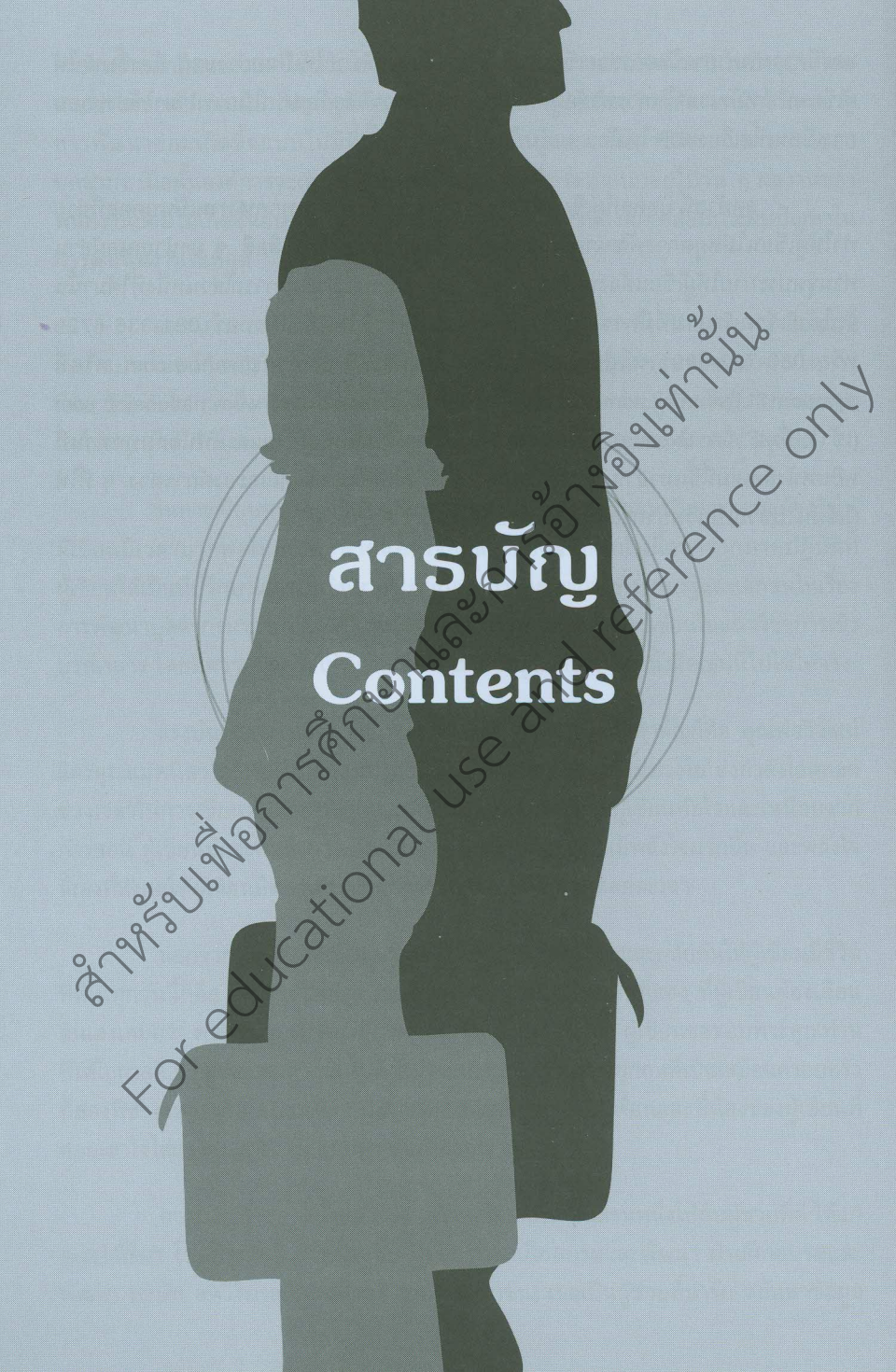




สารบัญ Contents

สำหรับเพื่อการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของ Individual Development Plan (IDP) 14

■ ความหมายของ IDP	15
■ ประโยชน์ของ IDP	18
■ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำ IDP	21
■ IDP ควรทำกับกลุ่มคนใดบ้างในองค์กร	24
■ ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำ IDP	28
■ จุดเริ่มต้นของการจัดทำ IDP	31
■ ขั้นตอนหลักในการจัดทำ IDP	38
■ สรุปประเด็นหลัก	41

ส่วนที่ 2 ขั้นตอนที่ 1 : การกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 44

■ การนำความสามารถ (Competency) มาใช้เป็นเกณฑ์	46
• ความหมายของ Competency	46
• ประเภทของ Competency	48
• การกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ (Behavior Indicators)	60
■ การนำข้อมูลอื่นมาใช้เป็นเกณฑ์	67
• ข้อมูลจากใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description)	68
• ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)	73
■ สรุปประเด็นหลัก	

ส่วนที่ 3 ขั้นตอนที่ 2 : การประเมินความสามารถของพนักงาน 78

■ ความหมายของการประเมินช่องว่างความสามารถ	80
■ รูปแบบการประเมินช่องว่างความสามารถ	83
■ เทคนิคการประเมินช่องว่างความสามารถแบบต่าง ๆ	87
• แบบประเมินช่องว่างความสามารถ	87
• การสังเกตพฤติกรรม	92

• การสัมภาษณ์แบบ ST-A-R	97
• ศูนย์ประเมิน (Assessment Center)	103
• การทดสอบ (Testing)	112
• การมอบหมายโครงการ	117
■ สรุปประเด็นหลัก	122

ส่วนที่ 4 ขั้นตอนที่ 3: การกำหนดเครื่องการพัฒนาบุคลากร 124

■ เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	128
• การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)	130
• การสอนงาน (Coaching)	136
• การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training - OJT)	143
• โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	149
• การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)	156
• การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)	163
• การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)	170
• การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	179
• การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)	185
• การติดตามสังเกต (Job Shadowing)	190
• การทำกิจกรรม (Activity)	197
• การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	202
• การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)	208
• การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)	214
• การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)	220
• การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)	227
• การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง/คู่เปรียบเทียบ (Benchmarking)	233
• การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)	239
• การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)	247

■ ลักษณะเฉพาะของเครื่องมือการพัฒนา	256
■ Competency-based Development Roadmap	261
■ สรุปประเด็นหลัก	275

ส่วนที่ 5 ขั้นตอนที่ 4 : การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) **276**

■ แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	277
• การกำหนดปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนา	278
• การกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวัง	282
• การกำหนดเครื่องมือการพัฒนา	285
• การกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนา	288
• การกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด	290
• การกำหนดงบประมาณการพัฒนา	292
• การกำหนดตัวชี้วัดผลงานหลัก	294
• ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	297
- ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง	298
- ฝ่ายขายและการตลาด	306
- ฝ่ายบัญชีและการเงิน	313
■ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในรูปแบบต่างๆ	321
■ แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามประเภทของพนักงาน	30
■ สรุปประเด็นหลัก	337

ส่วนที่ 6 ขั้นตอนที่ 5 : การพูดคุยแผนการพัฒนากับพนักงาน **340**

■ ลักษณะทั่วไปของ IDP Feedback	341
■ ประโยชน์ IDP Feedback	343
■ ขั้นตอนการจัดทำ IDP Feedback	345
■ IDP Dialogue ในระหว่างการสนทนา	354

■ ข้อที่ควรหลีกเลี่ยงในการชี้แจง IDP กับพนักงาน	359
■ สรุปประเด็นหลัก	362

ส่วนที่ 7 ขั้นตอนที่ 6 : การติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงาน 364

■ ลักษณะทั่วไปของ IDP Monitoring	365
■ ประโยชน์ของ IDP Monitoring	367
■ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการทำ IDP Monitoring	368
■ ขั้นตอนปฏิบัติของ IDP Monitoring	370
■ อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำ IDP Monitoring	380
■ สรุปประเด็นหลัก	383

บรรณานุกรม 385

ภาคผนวก

คำถามสุดฮิตเกี่ยวกับ IDP จากการสัมมนา	386
---------------------------------------	-----

สำหรับเพื่อการศึกษาและการอ้างอิงเท่านั้น
For educational use and reference only