

SHOW & SHARE 2026

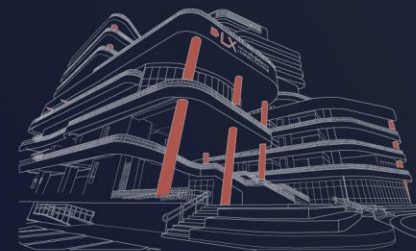
Innovate • Integrate • Impact :
ยกระดับงาน สาขพลังงานค์กร สร้างผลลัพธ์
เพื่อ มจร. ยั่งยืน

22.01.26

STARTS AT 9AM

at LX Building (N16)

KMUTT Bangmod



เครื่องมือการวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
(HRD)

เป้าหมาย และโครงสร้างหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย



ความท้าทายที่เราเผชิญในปัจจุบัน

การพัฒนาบุคลากรที่ยังดำเนินการแยกส่วน ไม่มีการทำ
แผนพัฒนาร่วมกันระหว่างส่วนกลาง และหน่วยงาน

ส่งผลให้เกิด **“ช่องว่าง”** ที่ต้องเร่งเติมเต็ม

Strategic Objective 5:

พลิกโฉมสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการ

บุคลากรให้สามารถสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัย
สู่อนาคต

ผลกระทบต่อบุคลากร

- อาจไม่ได้รับการพัฒนาในทักษะสำคัญที่สอดคล้องกับการกิจ



- ขาดเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจน

ผลกระทบต่อ มจร.



- เกิดช่องว่างระหว่างศักยภาพปัจจุบันกับความต้องการในอนาคต

- การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เต็มประสิทธิภาพ



สะพานเชื่อมระหว่างศักยภาพของบุคลากร สู่เป้าหมายขององค์กร



เครื่องมือการวางแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

เครื่องมือที่ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าในการ พัฒนาตนเอง และสามารถ ตั้งเป้าหมาย การพัฒนาร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อเชื่อมโยง
ศักยภาพของบุคลากรเข้ากับ ความสำเร็จขององค์กร

5 องค์ประกอบสำคัญสู่การเติบโตอย่างเป็นระบบ

1. การวิเคราะห์ช่องว่าง (GAP Analysis)

เพื่อระบุทักษะที่ต้องพัฒนา

2. การกำหนดแผน IDP (IDP Planning)

สอดคล้องกับบทบาทและเป้าหมายของ มจร.

3. การติดตามและประเมินผล (Monitoring & Feedback)

ผ่านกระบวนการ Assessment, Monitoring, Feedback และ Reporting อย่างต่อเนื่อง 7



5. การส่งเสริมวัฒนธรรม
การเรียนรู้ (One KMUTT)
เพื่อรวมพลังบุคลากรทุกสายงาน

4. การสร้าง Talent Pool & Career Path
เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต

สะท้อนแนวคิด 3I (Innovate, Integrate, Impact)

INNOVATE

นวัตกรรม

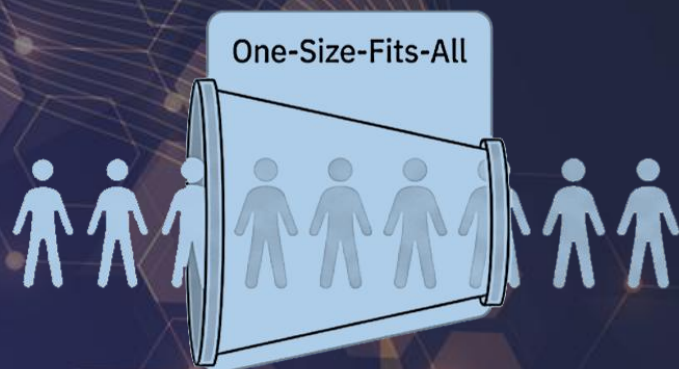
INTEGRATE

**บูรณาการและ
การทำงานร่วมกัน**

IMPACT

สร้างผลกระทบ

The Old Way



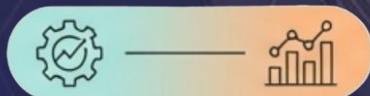
การฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ แบบ
“One-Size-Fits-All”



The IDP Way



สร้างสรรค์แนวทางใหม่โดยออกแบบการพัฒนาเฉพาะบุคคล
(Personalized Development) ที่ตอบโจทย์ความต้องการและ
ศักยภาพของบุคลากรรายบุคคล



How it Works: ใช้ข้อมูลสมรรถนะ (Competency) และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของ มจร. มาผสมผสาน
เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีทิศทางและสอดคล้องกับข้อตกลงภาระงานของบุคลากร

IDP เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงทุกอย่างเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างการพัฒนาตนเองกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มจร.

การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง
(Succession Planning)



เป้าหมายและแผน
ยุทธศาสตร์ของ มจร.

IDP

การเลื่อนระดับ และ
Career Path



การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ตามข้อตกลงภาระงาน
(Performance Agreement: PA)

ต่อบุคลากร (For Personnel)



- เห็นเส้นทางการเติบโต (Career Path) ของตนเองอย่างชัดเจน

- เกิดแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น



ต่อ มจร. (For KMUTT)



- เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

- ลดช่องว่างสมรรถนะ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง



เครื่องมือ IDP ถูกออกแบบมาเพื่อเป็นกลไกในการสื่อสารและติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

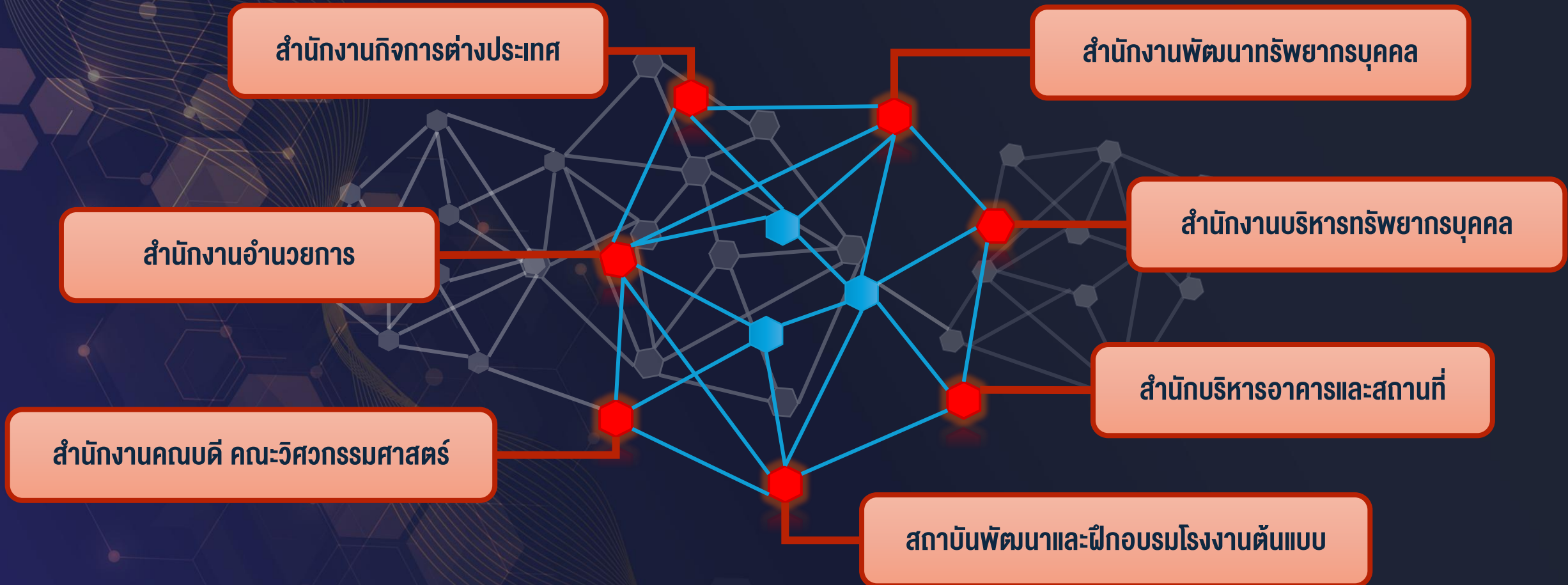
ส่งเสริมการวางแผน ตั้งเป้าหมาย และทบทวนความคืบหน้าระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร

แม้ปัจจุบันยังไม่ได้ดำเนินการตามหลัก Daily Management อย่างเป็นระบบเต็มรูปแบบ แต่ถือเป็น **“จุดเริ่มต้นที่สำคัญ”** ที่สร้างวัฒนธรรมการดำเนินงานภายใต้แนวคิดดังกล่าว



7 หน่วยงานนำร่อง

มีการพัฒนาเครื่องมือ IDP โดยศูนย์นวัตกรรมซอฟต์แวร์และการประมวลผล (Innosoft) และมีการสื่อสารและนำร่องกับ 7 หน่วยงาน



3 ข้อค้นพบสำคัญ: บทเรียนเพื่อการก้าวต่อไป

1



ออกแบบเพื่อ **‘คนใช้จริง’**
ไม่ใช่เพื่อ **‘รายงาน’**:
คุณค่าที่แท้จริงเกิดจากการ
ใช้งาน ไม่ใช่แค่การมีเครื่องมือ

2



‘การมีส่วนร่วม’ คือหัวใจ
ของความสำเร็จ: การมีส่วน
ร่วมของหัวหน้างานและ
บุคลากร คือปัจจัยที่สำคัญ

3



‘ข้อมูล’ คือยุทธทรัพย์แห่ง
อนาคต: ข้อมูลจาก IDP
สามารถต่อยอดสู่ HR
Analytics เพื่อกำหนดทิศ
ทางการพัฒนาทั้งองค์กรได้

4 ก้าวสำคัญเพื่อย้ายผลความสำเร็จทั้งองค์กร



ขยายผล (Scale up)

04

เริ่มจากหน่วยงานที่พร้อมก่อน ขยายผลการใช้งานไปทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง



เสริมพลัง (Empower)

03

เสริมบทบาทหัวหน้างานให้เป็นผู้สนับสนุนหลัก(Coach & Mentor) ในการวางแผนและติดตามผล



ใช้เทคโนโลยี (Digitize)

02

สร้างระบบติดตามและประเมินผลผ่านเครื่องมือดิจิทัลเพื่อเก็บข้อมูล Development Record และต่อยอดสู่ HR Analytics



บูรณาการ (Integrate)

01

บูรณาการแผน IDP เข้ากับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (PA, Career Path, Succession Planning)

เครื่องมือ IDP ไม่ใช่แค่เรื่องของใครคนใดคนหนึ่ง

แต่คือการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อ

การเติบโตของบุคลากรทุกคน เป็นพลังขับเคลื่อนให้ มจร.

ก้าวสู่การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์

ทอบุคคล

สำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
Human Resource Development Office