



# ตอนที่3 การจัดทำ แผนพัฒนาตนเอง

## IDP

# Individual Development Plan

# ประเด็นสำคัญ

แผนพัฒนาตนเอง IDP : คืออะไร

ทำไมต้องทำ IDP : แผนพัฒนาตนเอง

ใครบ้างต้องทำ IDP : แผนพัฒนาตนเอง

จะจัดทำ IDP : แผนพัฒนาตนเอง อย่างไร

# แผนพัฒนาตนเอง คืออะไร

## Individual Development Plan

- คือ การวางแผนพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ บุคลากร เป็นรายบุคคล
- คือ กระบวนการการพัฒนาความสามารถของ บุคลากร ในการปฏิบัติหน้าที่การงานในองค์กร
- คือ แผน ซึ่งบุคคลกำหนดขึ้นเพื่อ พัฒนาสมรรถนะ (ความรู้, ทักษะ, พฤติกรรม) ของตนเอง

# Individual Development Plan

- วัตถุประสงค์
  - เพื่อพัฒนาความสามารถหรือประสิทธิภาพของบุคลากรเป็นรายบุคคลในองค์กร
  - เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
  - เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม
  - เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนไว้สำหรับการขยายภารกิจขององค์กรในอนาคต

# การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค 2000 ( NEW IDEA )

การพัฒนาบุคคล  
ในปัจจุบัน

**เน้น**

สมรรถนะ  
**Competency**

**เน้นที่**

คุณลักษณะบุคคล

**(Characteristics)**

▪ **Behaviors**

(พฤติกรรม)

▪ **Skills**

(ทักษะ)

▪ **Knowledge**

(ความรู้)

# Career Path

- คือ แผนผังแสดงระดับงาน การเติบโตของตำแหน่งงานในองค์กร ซึ่งบุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสายอาชีพในอนาคต ได้
- การจัดทำ Career Path จะขึ้นกับ โครงสร้างตำแหน่งงาน Position Classification โครงสร้างหน่วยงาน ทำเนียบหน้าที่การงาน Job Specification

# ใคร..ต้องทำแผนพัฒนาตนเอง

## Individual Development Plan

เป็นบทบาทของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติการร่วมกัน  
กับ ผู้บังคับบัญชา โดยตรง

ผู้ใต้บังคับบัญชา(ตนเอง) ปรึกษาหารือ กับ  
ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้า) เกี่ยวกับ ด้านสมรรถนะ  
(ความรู้,ทักษะ,พฤติกรรม ของตนเอง ว่า

**1.ตนเองมี จุดแข็ง-จุดอ่อน อย่างไร?**

**2.ตนเอง ควรได้รับการพัฒนาด้านใด ?**

# ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง



# สมรรถนะ (Competency)

- หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคล ในด้าน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

# ประเภทสมรรถนะ

1. **สมรรถนะหลัก (Core Competency)** เป็นคุณลักษณะของครูทุกคนที่พึงมี เพื่อหล่อหลอมเป็นค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน
2. **สมรรถนะประจำกลุ่มงานวิชาชีพ (Functional Competency)** เป็นสมรรถนะที่จำเป็นของครู เพื่อสนับสนุนให้ครูแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

# กลุ่มเป้าหมายที่ต้องจัดทำ IDPs

ครู และ  
บุคลากร  
ทาง  
การศึกษา

คือ

- 1-ครูสายผู้สอน
- 2-ผู้บริหารสถานศึกษา
- 3-รองผู้บริหารสถานศึกษา
- 4-ผอ.เขตพื้นที่การศึกษา
- 5-รอง.ผอ.เขตพื้นที่การศึกษา
- 6-ศึกษานิเทศก์

# สมรรถนะที่ต้องพัฒนา

## 1. สมรรถนะหลักของครู (Core Competency=CC)

CC1-การมุ่งผลสัมฤทธิ์

CC2-การบริการที่ดี

CC3-การพัฒนาตนเอง

CC4-การทำงานเป็นทีม

# สมรรถนะที่ต้องพัฒนา (ต่อ)

## 2. สมรรถนะการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครู (*Functional Competency = FC*)

**FC1** การวิเคราะห์และสังเคราะห์

**FC2** การสื่อสารและการจูงใจ

**FC3** การพัฒนาศักยภาพบุคคลากร

**FC4** การมีวิสัยทัศน์

**FC5** การออกแบบการเรียนรู้

**FC6** การพัฒนาผู้เรียน

**FC7** การบริหารจัดการชั้นเรียน

# สมรรถนะครูที่ต้องพัฒนา

ชื่อสมรรถนะ	คศ.2	คศ.3	คศ.4	คศ.5
สมรรถนะหลัก (Core Competency)				
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓	✓
2.การบริหารที่ดี	✓	✓	✓	✓
3.การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓
4.การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓
สมรรถนะในบทบาทหน้าที่ (FC)				
5.การวิเคราะห์และสังเคราะห์	-	-	✓	✓
6.การสื่อสารและการจูงใจ	-	-	-	-
7.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร.	-	-	-	-
8.การมีวิสัยทัศน์	-	-	-	-
9.การออกแบบการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓
10.การพัฒนาผู้เรียน	✓	✓	✓	✓
11.การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓	✓	✓
รวม	7	7	8	8

# สมรรถนะรอง ผอ.สถานศึกษาที่ต้องพัฒนา

ชื่อสมรรถนะ	คศ.2	คศ.3	คศ.4
<b>สมรรถนะหลัก (Core Competency)</b>			
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓
2.การบริหารที่ดี	✓	✓	✓
3.การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓
4.การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓
<b>สมรรถนะในบทบาทหน้าที่ (FC)</b>			
5.การวิเคราะห์และสังเคราะห์	✓	✓	✓
6.การสื่อสารและการจูงใจ	✓	✓	✓
7การพัฒนาศักยภาพบุคลากร.	✓	✓	✓
8.การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓
9.การออกแบบการเรียนรู้	-	-	-
10.การพัฒนาผู้เรียน	-	-	-
11.การบริหารจัดการชั้นเรียน	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

# สมรรถนะผอ.สถานศึกษาที่ต้องพัฒนา

ชื่อสมรรถนะ	คศ.2	คศ.3	คศ.4	คศ.5
สมรรถนะหลัก (Core Competency)				
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓	✓
2.การบริหารที่ดี	✓	✓	✓	✓
3.การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓
4.การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓
สมรรถนะในบทบาทหน้าที่ (FC)				
5.การวิเคราะห์และสังเคราะห์	✓	✓	✓	✓
6.การสื่อสารและการจูงใจ	✓	✓	✓	✓
7การพัฒนาศักยภาพบุคลากร.	✓	✓	✓	✓
8.การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓
9.การออกแบบการเรียนรู้	-	-	-	-
10.การพัฒนาผู้เรียน	-	-	-	-
11.การบริหารจัดการชั้นเรียน	-	-	-	-
รวม	8	8	8	8

# สมรรถนะรอง ผอ.สพท. ที่ต้องพัฒนา

ชื่อสมรรถนะ	คศ.3	คศ.4
<b>สมรรถนะหลัก (Core Competency)</b>		
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓
2.การบริหารที่ดี	✓	✓
3.การพัฒนาตนเอง	✓	✓
4.การทำงานเป็นทีม	✓	✓
<b>สมรรถนะในบทบาทหน้าที่ (FC)</b>		
5.การวิเคราะห์และสังเคราะห์	✓	✓
6.การสื่อสารและการจูงใจ	✓	✓
7การพัฒนาศักยภาพบุคลากร.	✓	✓
8.การมีวิสัยทัศน์	✓	✓
9.การออกแบบการเรียนรู้	-	-
10.การพัฒนาผู้เรียน	-	-
11.การบริหารจัดการชั้นเรียน	-	-
<b>รวม</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

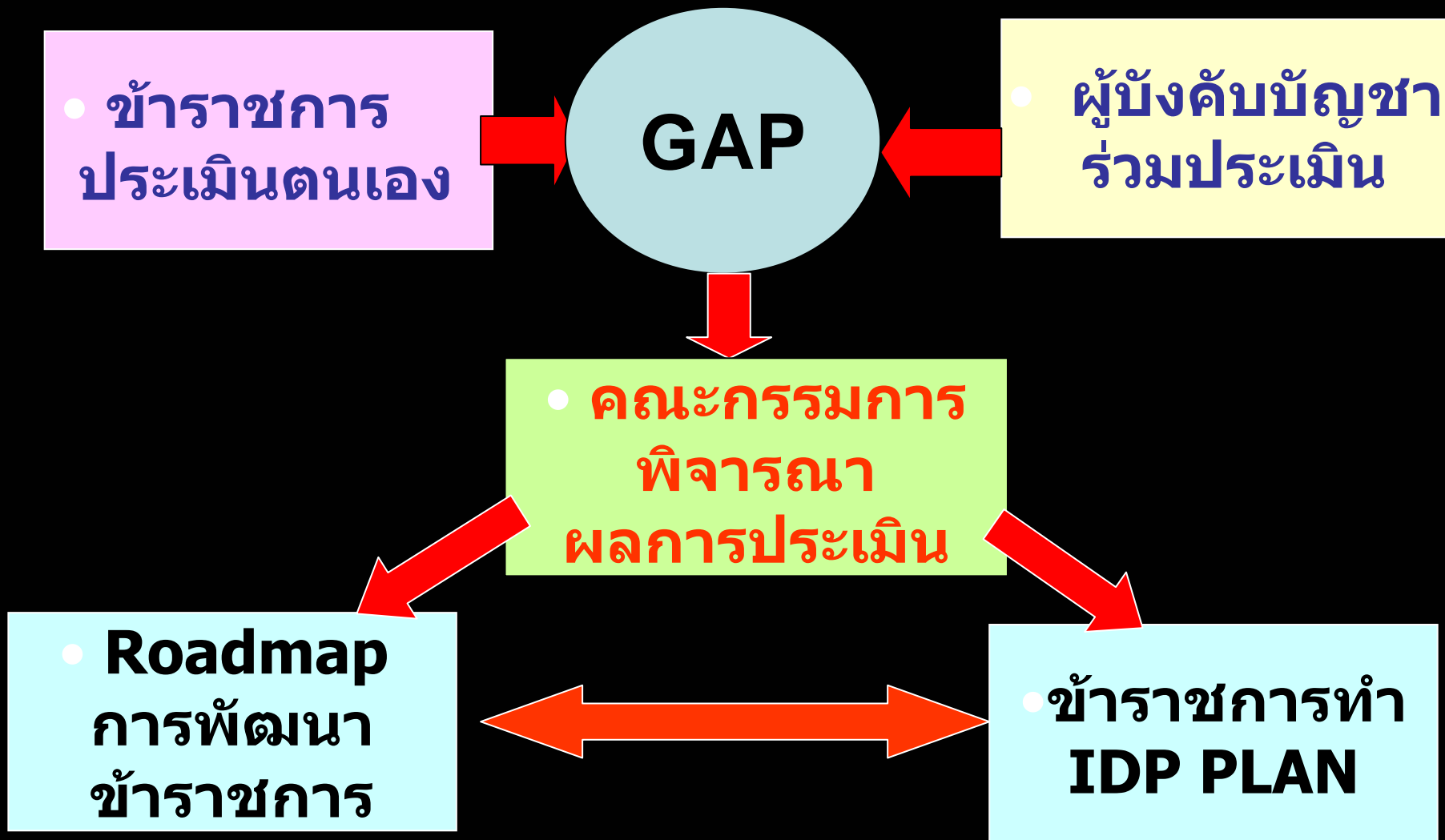
# สมรรถนะ ผอ.สพท.ที่ต้องพัฒนา

ชื่อสมรรถนะ	คศ.4	คศ.5
<b>สมรรถนะหลัก (Core Competency)</b>		
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓
2.การบริหารที่ดี	✓	✓
3.การพัฒนาตนเอง	✓	✓
4.การทำงานเป็นทีม	✓	✓
<b>สมรรถนะในบทบาทหน้าที่ (FC)</b>		
5.การวิเคราะห์และสังเคราะห์	✓	✓
6.การสื่อสารและการจูงใจ	✓	✓
7.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร.	✓	✓
8.การมีวิสัยทัศน์	✓	✓
9.การออกแบบการเรียนรู้	-	-
10.การพัฒนาผู้เรียน	-	-
11.การบริหารจัดการชั้นเรียน	-	-
<b>รวม</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

# สมรรถนะศึกษานิเทศก์ที่ต้องพัฒนา

ชื่อสมรรถนะ	คศ.2	คศ.3	คศ.4	คศ.5
<b>สมรรถนะหลัก (Core Competency)</b>				
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓	✓	✓
2.การบริหารที่ดี	✓	✓	✓	✓
3.การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓
4.การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓
<b>สมรรถนะในบทบาทหน้าที่ (FC)</b>				
5.การวิเคราะห์และสังเคราะห์	✓	✓	✓	✓
6.การสื่อสารและการจูงใจ	✓	✓	✓	✓
7การพัฒนาศักยภาพบุคลากร.	✓	✓	✓	✓
8.การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓
9.การออกแบบการเรียนรู้	-	-	-	-
10.การพัฒนาผู้เรียน	-	-	-	-
11.การบริหารจัดการชั้นเรียน	-	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

# รูปแบบการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนา ใช้ระบบ 180 องศา



# เกณฑ์การประเมินสมรรถนะเพื่อพัฒนา มี 5 ระดับ

- 4 = ดีมาก หมายถึง มีสมรรถนะที่เด่นชัดยิ่ง เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ผลงานชัดเจน เป็นแบบอย่างได้
- 3 = ดี หมายถึง มีสมรรถนะชัดเจน เป็นที่ยอมรับ ผลงานค่อนข้างมาก ร่องรอยชัดเจน
- 2 = พอใช้ หมายถึง มีสมรรถนะชัดเจนพอสมควร ยอมรับได้ปานกลาง มีร่องรอยบ้างพอสมควร
- 1 = ปรับปรุง หมายถึง ไม่ค่อยมีสมรรถนะด้านนี้ ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายมาก
- 0 = แย่ หมายถึง ไม่ปรากฏสมรรถนะด้านนี้

# แบบประเมิน-แบบประเมินค่า GAP

- ให้อูแบบประเมินสมรรถนะ ตามกลุ่มวิชาชีพ
  - พร้อมคำอธิบายประกอบ
- 
- ให้อูแบบประเมินค่าความต่าง (GAP Analysis)
  - พร้อมคำอธิบายประกอบ

# ตัวอย่างต่อไปนี้

- คือรายการสมรรถนะจากแหล่งต่างๆ
  - สมรรถนะครู  
(Teacher Competency)
  - สมรรถนะผู้บริหาร  
(Administrator Competency)

# (ตัวอย่าง)สมรรถนะครู จากงานวิจัยระบบพัฒนาครู ศธ.

- 1.ความสามารถใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
- 2.การใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นเพื่อการแสวงหาความรู้
- 3.การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการแสวงหาความรู้
- 4.การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 5.การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 6.การจัดการชั้นเรียน
- 7.การพัฒนาและการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 8.การประเมินผลการเรียนรู้
- 9.การทำวิจัยในชั้นเรียน
- 10.การแนะแนวและให้คำปรึกษา
- 11.การสร้างความร่วมมือกับชุมชน
- 12.การปฏิบัติตนเป็นครูผู้นำ
- 13.การปฏิบัติตนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 14.การวิเคราะห์และพัฒนาตนเอง

# สมรรถนะครู

**(California Standard for the teaching Professional)**

- 1.Engaging and Supporting all students in Learning**
- 2.Creating and Maintaining Effective environments for student Learning**
- 3. Understanding and Organizing subject Matter for student Learning**
- 4.Planning instruction and designing Learning Experience for all students**
- 5.Assessing student learning**
- 6.Developing as a professional**

# สมรรถนะครู

## (Competency Framework for Teachers)

**DIMENSION 1. Facilitating Student Learning**

**DIMENSION 2. Assessing and Reporting Student Learning Outcomes**

**DIMENSION 3. Engaging in Professional Learning**

**DIMENSION 4. Participating in Curriculum Policy and Other Program Initiatives in an Outcomes-focused Environment**

**DIMENSION 5. Forming Partnerships within the school Community**

# สมรรถนะผู้บริหาร (Leadership & Management Framework)

1. Strategic Management
2. Self Management
3. Leading People
4. Organization Management
5. Communication

Leader to the future : ACT Department of Education

# กิจกรรม

## การประเมิน พฤติกรรมตนเอง

อ่านพฤติกรรมของท่านต่อไปนี้ แล้วตอบ  
ตามความเป็นจริงว่า  
(ใช่) หรือ (ไม่ใช่)

# ท่านมีพฤติกรรมเหล่านี้หรือไม่ ?

1. ท่านรู้สึกโกรธหรือหงุดหงิดกับผู้อื่น วันละหลาย ๆ ครั้ง

2. ช่วงเวลาที่ผ่านไปท่านมักจะหมดความสนใจ หรือ เบื่อหน่ายในสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่ทำงานและในชีวิตส่วนตัว

3. ท่านรู้สึกหดหู่ และไม่ค่อยมีความสุขตลอดเวลา

4. ท่านไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงาน

5. ท่านรู้สึกว่าคนส่วนมากไม่อยากคุยกับท่าน

6. ท่านรู้สึกเหนื่อยง่ายหรือเกือบตลอดเวลา

7. ท่านมักจะนอนไม่หลับ

8. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการกิน กินมากเกินไป กินไม่พอ

9. ท่านวิตกกังวลในเรื่องต่าง ๆ เกือบตลอดเวลา

10. ท่านรู้สึกเหงาเกือบตลอดเวลา

ท่านตอบ (ใช่).....ข้อ

(ไม่ใช่).....ข้อ

**หากท่านตอบ ถูก หรือ ไข  
ตั้งแต่ 4-6 ข้อ  
ควรรีบไปพบจิตแพทย์ด่วน**

**หากท่านตอบ ถูก หรือ ไข  
ตั้งแต่ 7-10 ข้อ  
ควรรีบไปวัด....ปรึกษาพระ  
นะโยม**

มันเป็นเช่นนั้นเอง



สวัสดีครับ