



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กพค. ถึง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เลขที่ กพค.(พม.) 3726 /2561 วันที่ 21 พ.ย. 2561
เรื่อง การติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (แผน IDP) สำหรับพนักงานระดับ 3 – 10 และตำแหน่งเทียบเท่า ที่จัดทำแผน IDP
เรียน รพค., ผชก.ทุกสายงาน, อช.ทุกเขต, อส.วก., อส.ตภ., อส.กม., อฝ.ทุกฝ่ายในสำนักงานใหญ่, อก.ทุกกองในสำนักงานใหญ่

ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2561 เรื่อง อนุมัติแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของ กพค. และตามหนังสือ กพค.(พม) ที่ 3014/2560 ลงวันที่ 27 กันยายน 2560 แจ้งให้พนักงานระดับ 3-10 และตำแหน่งเทียบเท่าทุกคน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) รวมถึงให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นในสังกัดให้ความร่วมมือกับ กพค. ในการติดตามประเมินผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดย กพค. ได้ร่วมกับ กรท.ฝบพ.(ต3) พัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับการจัดทำ IDP และติดตามผลการดำเนินงานตาม IDP ในระบบ intranet ของ กพค. ตาม <http://idp.pea.co.th> นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (แผน IDP) บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามเกณฑ์วัดผลสายงานตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal : SEPA) หมวด 5 ให้หน่วยงานมีการจัดทำและติดตามการดำเนินงาน IDP จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งผู้บริหารและพนักงานในสังกัดพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบ IDP ของตนเองในระบบ <http://idp.pea.co.th> ทั้งนี้ หากผู้บริหารและพนักงานท่านใดยังไม่ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูล IDP ในระบบสารสนเทศ โปรดดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบฯ

2. บันทึกผลการดำเนินงานตามแผน IDP โดยเลือกช่อง

ดำเนินการแล้ว หากผู้บริหารและพนักงานผู้จัดทำ IDP ได้ดำเนินการตามแผนเรียบร้อยแล้ว

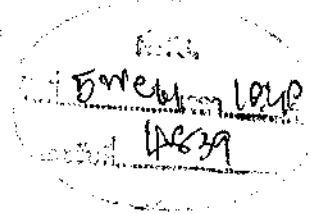
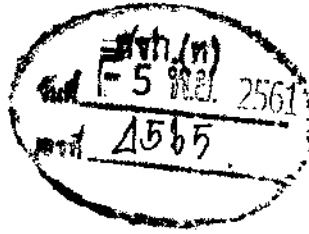
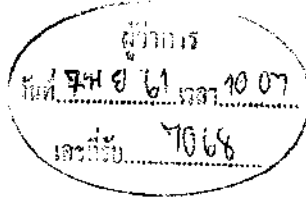
อยู่ในระหว่างดำเนินการ หากผู้บริหารและพนักงานผู้จัดทำ อยู่ในระหว่างการทำตามแผน หรือมีการปรับเปลี่ยนเครื่องมือการพัฒนาหรือกิจกรรมการพัฒนา

ทั้งนี้ กพค. ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดแจ้งผู้บริหารและพนักงานในสังกัดของท่านดำเนินการติดตามประเมินผลการดำเนินการตาม IDP ให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ 12 ธันวาคม 2561 หากมีข้อสงสัยประการใดสามารถสอบถามได้ที่ น.ส.ธัญพร หาญบุญญานนท์ ผฝ.พผ. กพค. และ น.ส.ไปรยา อิศรศักดิ์ ณ อยู่ธาวทก.4 ผอก. กพค. โทร 5869

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

นายมานะ ปฐมาจรพงศ์
(นายมานะ ปฐมาจรพงศ์)

อก.พค.



การไฟฟ้าล่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กฟผ. ถึง ผ.พ.บ.
เลขที่ กฟผ.(พม) 2782 / 2561 วันที่ 5 พ.ย. 2561
เรื่อง ขออนุมัติแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ของ กฟผ.
เรียน อ.ผ.บ.

5807

1. เรื่องเดิม

ตามแผนแม่บทงานทรัพยากรบุคคลของ กฟผ. ปี พ.ศ. 2559 ยุทธศาสตร์หลักด้านการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO-Learning Organization) เรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Develop Competency-based HRD) โครงการ 10 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Individual Development Plan: IDP) กำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางที่จะช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรแต่ละบุคคล และช่วยให้บุคคลบรรลุถึงเป้าหมายในสายอาชีพของตนที่เชื่อมโยงกับความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน นั้น

2. ข้อเท็จจริง

2.1 การพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบัน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตามความต้องการในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ที่ครอบคลุมพนักงานทุกคนในองค์กร

2.2 ตามความเห็นชอบ ผวก. ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2561 กรบ. รายงานผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) ของพนักงานระดับ 2 - 10 ประจำปี 2560 ซึ่งสมรรถนะของ กฟผ. มีทั้งสิ้น 3 กลุ่มสมรรถนะ (ตามเอกสารแนบ 1) ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency : CC), สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency : MC) และ สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency : FC)

2.3 ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2560 เรื่องการประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competency) อนุมัติตัวแบบพร้อมคำอธิบายระดับ Digital Competency ของ กฟผ. จำนวน 5 ด้าน(ตามเอกสารแนบ 2)

2.4 ตามอนุมัติ ผวก. ลงวันที่ 14 มีนาคม 2561 เรื่องขออนุมัติวิธีปฏิบัติระเบียบ กฟผ. ว่าด้วยการแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่ง พ.ศ. 2560 ข้อ 6.3 กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า และข้อ 7.4 หลักเกณฑ์การพิจารณาการแต่งตั้งพนักงานในระดับต่ำกว่า ผู้อำนวยการฝ่าย หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่า มีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) (ตามเอกสารแนบ 3)

2.5 ในปี 2560 กฟผ. ได้มีการดำเนินการจัดทำ IDP สำหรับพนักงานระดับ 3 - 10 โดยพิจารณาพัฒนาสมรรถนะที่ได้จากการประเมินสมรรถนะจากระบบ EPP Plus

2.6 ในปี 2560 ผ.บ.ค. ได้ดำเนินการปรับวิธีการประเมินสมรรถนะของพนักงานระดับ 3 - 10 โดยเป็นการดำเนินการผ่านระบบ PEATA ซึ่งครอบคลุมการประเมิน CC, MC และ FC ของผู้บริหารและพนักงานทุกคน และปัจจุบันอยู่ระหว่างการดำเนินการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะของผู้บริหารให้ครอบคลุม CC และ MC ทั้งนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาระบบที่จะนำมาใช้ในการประเมิน

3. ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

กพค.พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ผู้บริหาร และพนักงานทุกตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 12 หรือเทียบเท่าลงมา (รวมพนักงานทดลองงาน) ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ตามผลการประเมินสมรรถนะ จึงเห็นควรขออนุมัติ ดังนี้

3.1 ให้ความเห็นชอบ คู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) (ตามเอกสารแนบ 4)

3.2 กำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 12 และเทียบเท่าลงมา ตามรายละเอียด ดังนี้

1) ให้ผู้บริหารและพนักงานตั้งแต่ระดับ 12 หรือเทียบเท่าลงมา ประเมินสมรรถนะของตนเองตามแนวทางที่ ผบค. กำหนด

2) ให้ผู้บริหารและพนักงานจัดทำ หรือทบทวนแผน IDP ของตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามวิธีการที่อธิบายไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) โดยให้เสร็จภายใน 2 เดือน หลังจากที่ได้มีการดำเนินการประเมินสมรรถนะแล้วเสร็จ

3) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นติดตามการดำเนินการตามแผน IDP และรายงานผลการดำเนินการตามแผน IDP ในระบบสารสนเทศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หลังสิ้นไตรมาส 2 และ 4 ภายใน 15 วันทำการ

4) ให้ กพค. ดำเนินการติดตามการจัดทำแผน IDP ของทุกสายงาน และรายงานผลการดำเนินงานให้ ผู้บริหารระดับสูงของแต่ละสายงานทราบ ปีละ 1 ครั้ง ภายในไตรมาสที่ 1 ของปีถัดไป

5) ให้หน่วยงานจัดฝึกอบรม ได้แก่ ผพบ. และ ผพอ.กฟข. พิจารณาและวิเคราะห์ผลจากการทำ IDP ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสำหรับพนักงาน โดย ผพบ. พิจารณาในภาพรวมของทั้งองค์กร และ ผพอ.กฟข. พิจารณาในระดับเขต

6) ให้ทุกหน่วยงานพิจารณาการพัฒนาพนักงานในสังกัดตามแผน IDP ของพนักงานหากแนวทางการพัฒนานั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณ และ กฟผ. ไม่ได้บรรจุไว้ในแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรประจำปี ให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาใช้งบค่าใช้จ่ายฝึกอบรมสัมมนานอกแผนตามความเหมาะสมสำหรับพัฒนาบุคลากรตามแผน IDP

3.3 ให้ กพค. และ กรบ. จัดทำและทบทวนปฏิทินสำหรับการประเมินสมรรถนะการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล รวมทั้งการติดตามผล เพื่อให้แผนงานมีความสอดคล้องเป็นระบบและให้ รผค.(ท) มีอำนาจในการอนุมัติกำหนดการดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ ผวก. อนุมัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

กนก ปรุเมงพวง
(นายมานะ ปฐมาจรพงศ์)
อภ.พค.

กพค.
(แทน)

เรียน รผค.(ท) ผ่าน ผชก.(ท)
5 พ.ย. 2561
เพื่อโปรดพิจารณานำเสนอ ผวก.
อนุมัติตามรายละเอียดที่ กพค. เสนอ
ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

เรียน ผวก.
5.8 พ.ย. 2561.
เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตาม
รายละเอียดที่ ผพบ. เสนอต่อไปด้วย จะ
เป็นพระคุณยิ่ง

(นายประดิษฐ์ เพ็ญฟู)
ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว)
ผวก.

ร้อยโท (สุพจน์ ไซ้บางยาง)
ผชก.(ท) รักษาการแทน รผค.(ท)

- รก.พค.จรงจ
- ผพอ.อ.ดี ศรีโพธิ์



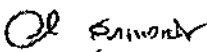
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กพค. ถึง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
เลขที่ กพค.(พม) 3014 /2560 วันที่ 27 ก.ย. 2560
เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) สำหรับพนักงาน กพค.
เรียน รพค., ผชก.ทุกสายงาน, อช.ทุกเขต, อส.วท., อส.ตท., อส.กม., อฝ.ทุกฝ่ายในสำนักงานใหญ่,
อก.ทุกกองในสำนักงานใหญ่

ตามอนุมัติในหลักการ ผวท. ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2559 เรื่อง แผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
ประจำปี 2560 ให้ กพค. ดำเนินการจัด "โครงการพัฒนาผู้บริหารและพนักงานตามแผนพัฒนารายบุคคล
(IDP)" นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) สำหรับพนักงานทุกคน
ซึ่งสอดคล้องตามที่ระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal : SEPA)
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ 5.1 ก(1) กำหนดให้รัฐวิสาหกิจประเมินความต้องการขีดความสามารถและ
อัตรากำลัง รวมถึง ทักษะ และสมรรถนะของพนักงาน และ ข้อ 5.2ข (1) - (2) และตามมาตรฐาน การไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคโปร่งใส 2.0 มิติที่ 2 ตลอดจนเป็นการกระตุ้นพนักงานให้เห็นความสำคัญของการวางแผน
การพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงขอความ
อนุเคราะห์ให้ท่านร่วมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ร่วมกับพนักงานในสังกัดของท่าน
ตั้งแต่ระดับ 3 - ระดับ 10 ตามแบบฟอร์ม IDP ในไฟล์ Excel แนบ และเมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
ลงนามเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว ให้รวบรวมสำเนาแผน IDP ของพนักงานในสังกัดส่งไปที่ กพค. สำหรับหน่วยงาน
สังกัดสำนักงานใหญ่ และไปที่ ผบค.กอก. ประจำ กพช. สำหรับหน่วยงานสังกัดส่วนภูมิภาค (ขั้นตอนการส่ง
แผน IDP ตามเอกสารแนบ 1) ทั้งนี้ กพค. ได้จัดทำคู่มือการจัดทำ IDP พร้อมคลิปวิดีโอ และแบบฟอร์ม
ทำแผน IDP ไว้ที่เว็บไซต์ของ ฝ่ายพัฒนาบุคลากร (ฝพบ.) : hrd.pea.co.th เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง ทั้งนี้ โปรดสรุป
จำนวนแผน IDP ให้ กพค. ทราบ ภายในวันที่ 15 ธันวาคม 2560 ทั้งนี้ กพค. ได้มอบหมายให้ น.ส. อัญพร
หาญบุญญานนท์ วทท.6 และ น.ส.ไปรยา อิศรศักดิ์ ณ ออยุธยา วทท.4 ผพ. กพค. โทร 5869 เป็น
ผู้ประสานงานในครั้งนี้


(นางวิษุตา สุภาพวานิช)

อก.พค.



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY



คู่มือ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
(Individual Development Plan: IDP)

ประจำปี 2560 - 2561

สารบัญ

	หน้า
1. บทนำ	1
2. ความหมายของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)	2
3. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	2
4. ลักษณะทั่วไปของ IDP	2
5. วิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ	3
5.1 การพัฒนารูปแบบ 70 : การลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์	4
5.2 การพัฒนารูปแบบ 20 : การแลกเปลี่ยนความรู้	5
5.3 การพัฒนารูปแบบ 10 : การศึกษาหาความรู้	5
6. สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการพัฒนาบุคลากร	6
7. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	8
บทสรุป	9
แบบฟอร์ม IDP ของ กฟผ. ประจำปี 2560 - 2561	10
ตัวอย่าง IDP ประจำปี 2560 - 2561	11
ติดต่อสอบถามข้อมูล	12