

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับ Global Talent สายสนับสนุน

วิธีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของ (IDP)

1. Global Talent สายสนับสนุนหารือกับผู้บังคับบัญชาเพื่อเลือก Potential Factor อย่างน้อย 1 ตัวจาก 6 ตัว โดยพิจารณาจาก

- ตัวที่ไปสนับสนุนพันธกิจ/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน หรือ ส่วนงาน หรือ มหาวิทยาลัยมากที่สุด หรือ
- ตัวที่เป็นจุดอ่อน จุดแข็งของตัวเอง ที่อยากพัฒนาให้ดีขึ้น หรือ
- Career Aspiration ที่อยากจะเป็นในอนาคต

2. นำ Potential Factor ที่เลือกมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร่วมกับผู้บังคับบัญชาต่อไป

3. และหรือ เลือก Functional Competency และหรือ Managerial Competency (กรณีดำรงตำแหน่งทางการบริหาร) โดยพิจารณาจากตัวที่เป็น Gap คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 80 มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร่วมกับผู้บังคับบัญชา

ยกตัวอย่าง

- A เลือก Potential Factor 1 ตัว ✓
- B เลือก Potential Factor 2 ตัว ✓
- C เลือก Potential Factor 1 ตัว และ Functional Competency 1 ตัว ✓
- D เลือก Potential Factor 1 ตัว และ Managerial Competency 1 ตัว ✓
- E เลือก Functional Competency 1 ตัว ✗
- F เลือก Managerial Competency 1 ตัว ✗

4. กรณีการพัฒนาที่มีงบประมาณ

มหาวิทยาลัยมีวงเงินสนับสนุนการพัฒนา Global Talent สายสนับสนุน ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) รายละเอียดตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การพัฒนา Global Talent สายสนับสนุน ประจำปี พ.ศ. 2566 ถึง พ.ศ. 2568 กรณีมีงบประมาณในการพัฒนาให้แนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

การพัฒนาในประเทศ

- กรณีซื้อหนังสือ ควรมีรายละเอียด ได้แก่ ชื่อหนังสือ ราคา
- กรณีเข้ารับการอบรม ควรมีรายละเอียด ได้แก่ หัวข้อหลักสูตร ค่าลงทะเบียน ระยะเวลา (ที่ยังไม่ปิดรับสมัคร หรือหากลงทะเบียนแล้วให้แนบหลักฐานการลงทะเบียน ตั้งแต่เดือนก.ค. 2567 เป็นต้นไป) สถานที่/รูปแบบ (Online/Onsite/E-learning)
- กรณีอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ ควรมีรายละเอียดที่แสดงให้เห็นว่ามีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

การพัฒนาในต่างประเทศ

- ให้แนบเอกสาร/โครงการที่ระบุรายละเอียด ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ระยะเวลาที่เดินทางไปต่างประเทศ สถานที่/ประเทศ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ประมาณการค่าใช้จ่าย และแผนการดำเนินงาน ภายหลังการปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ

Potential Factor

Potential Factor	คำนิยาม	ตัวอย่างพฤติกรรม
1. Learning Agility	ความสามารถในการเลือกเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อย่างรวดเร็ว โดยเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง นำความรู้ และทักษะใหม่ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	สามารถระบุหัวข้อในการเรียนรู้สิ่งใหม่ที่สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ (Learn) และทักษะที่จำเป็นในการทำงานในอนาคต (Future Skills) เพื่อรักษามาตรฐานความเชี่ยวชาญในงาน และสร้างคุณค่าให้กับองค์กรในระยะยาว (Sustainability Proficient & Long-term Value) โดยริเริ่มและรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Driven Learning) ไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยเรียนรู้มา (Unlearn) เรียนรู้สิ่งที่เคยเรียนรู้ด้วยมุมมองใหม่ (Relearn) และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) สามารถจับประเด็นสำคัญของสิ่งที่เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในงานได้ (Applicable)
2. Growth Mindset & Open-Minded	ความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาความรู้ และทักษะได้ ผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝน มองความท้าทายและอุปสรรคเป็นโอกาส เปิดใจเรียนรู้อยอมรับฟังความเห็นของผู้อื่น เพื่อนำกลับมาพัฒนาตนเอง ต่อยอดความคิด นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ และสร้างคุณค่าให้กับองค์กร	เปิดใจเรียนรู้ และรับฟังคำแนะนำเพื่อการปรับปรุง (Feedback) กล้าเผชิญความท้าทาย ไม่กลัวความล้มเหลว แต่นำมาเป็นจุดเรียนรู้ พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และนำเสนอมุมมองหรือทางออกใหม่ที่เป็นไปได้ (Actionable) สามารถต่อยอดให้เข้ากับงานที่รับผิดชอบได้อย่างสร้างสรรค์ (Creative) หรือสนับสนุน/ผลักดันไปสู่นวัตกรรมที่ตอบสนองพันธกิจขององค์กร และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)
3. Digital Literacy	เปิดใจเรียนรู้เทรนด์เทคโนโลยี เข้าใจศัพท์เฉพาะต่าง ๆ (Technical Terms) สามารถใช้ประโยชน์จากความเข้าใจในเทคโนโลยีล่าสุดมาประยุกต์ใช้ในงานที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูล (Fact & Data) มาใช้ในการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจ	ติดตามแนวโน้มทางเทคโนโลยี (Technology Trends) เพื่อหาโอกาสพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือนำเทคโนโลยีมาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลให้แม่นยำยิ่งขึ้น เช่น การใช้ Digital Platform ในการสนับสนุนพันธกิจหลักของหน่วยงาน การทำระบบฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนนักวิจัยในการขอตำแหน่งทางวิชาการ การทำฐานข้อมูลนักวิจัย เพื่อสนับสนุนการบริการวิชาการกับหน่วยงานภายนอก หรือการทำระบบ Core System เพื่อสนับสนุนพันธกิจด้านการศึกษา หรือการทำฐานข้อมูลการเบิกจ่ายเพื่อลดความเสี่ยง/ข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น (Risk Management)

Potential Factor	คำนิยาม	ตัวอย่างพฤติกรรม
4. Resilience	ความสามารถในการยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตอย่างทันท่วงที ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว	<u>เข้าใจ ยอมรับ และปรับตัว</u> ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยเรียนรู้ทั้งจากความสำเร็จและ <u>ความล้มเหลว</u> ที่ผ่านมา เช่น การเรียนรู้ผ่าน After Action Review มีการวิเคราะห์ และระบุสาเหตุของปัญหา (Analysis) เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์และวางแผนปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไปได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ยึดติดกับกระบวนการ/เครื่องมือการทำงานแบบเดิม กล้าลงมือปฏิบัติ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. Achievement Oriented	ความมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศของงาน เต็มใจทุ่มเทให้กับงาน สามารถบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จได้ภายใต้อุปสรรคและข้อจำกัด และเรียนรู้จากความสำเร็จและล้มเหลวในอดีตเพื่อปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้น	<u>ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย</u> และตอบสนองต่อพันธกิจขององค์กร ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบที่มากขึ้น <u>ทำงานภายใต้ภาวะกดดัน</u> ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ (Work under pressure) ทุ่มเทเพื่อเอาชนะอุปสรรค/ข้อจำกัด สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม นำประสบการณ์ ทั้งความสำเร็จและความผิดพลาดมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งมอบผลงานที่เหนือความคาดหมาย (Beyond Expectation)
6. Customer Centricity	การทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้าภายในหรือภายนอก โดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง และนำมาใช้กำหนดกลยุทธ์ แผนงาน ขั้นตอนการทำงาน กิจกรรมของหน่วยงาน/องค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด และสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย	รับฟัง ศึกษาเพิ่มเติม <u>วิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้า/กลุ่มเป้าหมาย</u> และใช้ข้อมูลดังกล่าวมากำหนดกลยุทธ์ แผนงาน ขั้นตอนการทำงาน กิจกรรมของหน่วยงาน/องค์กร เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดี (Customer Experience) ในการรับบริการ โดยการส่งมอบบริการเชิงรุก (Proactive Services) ตรวจสอบความพึงพอใจ คำแนะนำเพื่อการปรับปรุง (Feedback) และนำมายกระดับการบริการให้ดียิ่งขึ้น และเหนือความคาดหมายของลูกค้า

รับชมวิดีโอย้อนหลังการบรรยายและให้ความรู้เรื่อง “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)”

ท่านสามารถรับชมวิดีโอย้อนหลังการบรรยายและให้ความรู้เรื่อง “การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)” โดย คุณเจตยา วรปัญญาสกุล: Head of Learning Excellence Center SCG เมื่อวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566 ได้ที่ <https://learning.mahidol.ac.th/aculearn-idm/v4/opr/studioclient.asp?author=d094367b7c75bbb83518d0825044a7ea&module=studioc6bce846a3ec450a06a1736d9f&cat=acustudio>