



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

OTPC

กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ

แนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)



OTPC

กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ

จัดทำโดย : กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

Timeline การพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)



ม.ค. 66

ดำเนินการประเมินทักษะดิจิทัล
ในระยะกำลังพัฒนา และจัดทำ
แผนพัฒนารายบุคคล



ก.พ. – ส.ค. 66

ดำเนินการตาม
แผนพัฒนารายบุคคล



ก.ย. 66

ดำเนินการส่งผล
การพัฒนารายบุคคล
E-mail : planbtc@gmail.com

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) กรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงาน		กลุ่มงาน/ฝ่าย	
ชื่อ - นามสกุล ผู้รับการพัฒนา		ตำแหน่ง	
ชื่อ - นามสกุล ผู้บังคับบัญชา		ตำแหน่ง	
รอบการพัฒนาวันที่	ม.ค. - ก.ย. 66	ปีงบประมาณ	2566

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

ลำดับที่	แผนพัฒนารายบุคคล					ผลการพัฒนารายบุคคล				
	จุดเน้นความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จะพัฒนา	เครื่องมือการพัฒนา (70:20:10 Learning Model)		ระยะเวลาการพัฒนา	งบประมาณ	เป้าหมายการพัฒนา	ผลการพัฒนาตามเป้าหมายการพัฒนา	ความสำเร็จตามเป้าหมาย		งบประมาณที่ใช้จริง
								ไม่สำเร็จ	สำเร็จ	
	พัฒนาตามแผนการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ (Training Roadmap for E-Learning) อย่างน้อย 3 หลักสูตร	70								
		20								
		10	หลักสูตรที่ 1							
			หลักสูตรที่ 2 ...							
		70								
		20								
		10								
		70								
		20								
		10								

ระบุชื่อสมรรถนะ (Core, Functional, Technical Competency) และทักษะดิจิทัล พิจารณาจาก GAP การบริหารผลการปฏิบัติราชการ PMS ปี 2565 หรือการวางแผนร่วมกันระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ระบุข้อสมรรถนะ (Core, Functional, Technical Competency) และทักษะดิจิทัล พิจารณาจาก GAP การบริหารผลการปฏิบัติราชการ PMS ปี 2565 หรือการวางแผนร่วมกันระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชา เพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

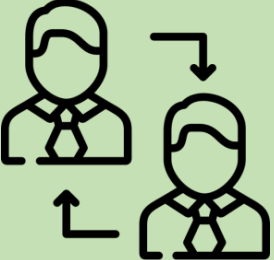
- หมายเหตุ : การพัฒนาตนเอง บุคลากรต้องเลือกหลักสูตรจากแผนการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ (Training Roadmap for E-Learning) **อย่างน้อย 3 หลักสูตร**

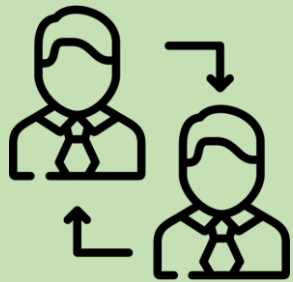


เครื่องมือการพัฒนา (Learning Model 70 : 20 : 10)

สัดส่วน	กิจกรรมการเรียนรู้	รายละเอียด
การเรียนรู้แบบ 70	การติดตามแม่แบบ (Job Shadow) 	เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น ไม่ต้องลงทุนมากนัก อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้พนักงานผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาทำงานปกติ



สัดส่วน	กิจกรรมการเรียนรู้	รายละเอียด
การเรียนรู้แบบ 70 	การมอบหมายงานพิเศษ (Job Assignment) 	เป็นเครื่องมือการพัฒนาสมรรถนะที่เน้นการทำงานจริงตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายงานประกอบด้วย 2 ประเภท ดังนี้ ❑ 1. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นออกแบบลักษณะงานเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้บุคลากรเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงานตนเอง (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะ การเพิ่มคุณค่าในงานเป็นการเพิ่มงานชนิดเดียวกันให้มีคุณค่างานมากขึ้น เป็นงานที่ยากและท้าทายมากขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงานมากขึ้น

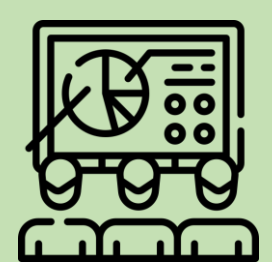
สัดส่วน	กิจกรรมการเรียนรู้	รายละเอียด
การเรียนรู้แบบ 70 	การมอบหมายงานพิเศษ (Job Assignment) 	❑ 2. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นเครื่องมือการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอีกเครื่องมือหนึ่ง โดยมุ่งเน้นการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่มีมูล ค่างาน (Job Value) ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานที่รับผิดชอบจะเพิ่มหรือขยายขอบเขตขึ้น เน้นการเพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ เพื่อบริหารงานที่มีปริมาณมากขึ้นกว่าเดิม (ทักษะการวางแผนงาน / บริหารเวลา / แก้ไขปัญหาและตัดสินใจ / บริหารทีมงาน / สอนและพัฒนาทีมงาน)

สัดส่วน	กิจกรรมการเรียนรู้	รายละเอียด
การเรียนรู้แบบ 70 	การมอบหมายโครงการพิเศษ (Project Assignment) 	เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ทำได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคลเป็นการมอบหมายโครงการให้บุคลากรคนใดคนหนึ่งดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่มซึ่งเป็นการมอบหมายโครงการให้บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกันร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการกว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึงเป็นโครงการที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งนี้ การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเป็นแบบกลุ่มหรือแบบเดี่ยวผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดช่วงเวลาที่ชัดเจน ในการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากไม่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) จากผู้บังคับบัญชา

A cartoon illustration of a man with dark, wavy hair, smiling broadly. He is wearing a khaki-colored short-sleeved button-down shirt with two chest pockets and a dark belt. He is pointing his right index finger upwards. The background is a solid light green color.

สัดส่วน	กิจกรรมการเรียนรู้	รายละเอียด
การเรียนรู้แบบ 20	การประชุม/สัมมนา (Meeting/ Seminar) 	เป็นการพัฒนาที่เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ รวมถึงทักษะในการ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้จากการประชุมมาปรับ ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาสามารถ มอบหมายให้เข้าร่วมประชุม/สัมมนาทั้งภายใน/ภายนอกหน่วยงาน
	การให้คำปรึกษา (Consulting)	เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่ง ผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาก็เหมาะสมร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับ ตนเองได้ โดยผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญ พิเศษในเรื่องนั้นๆ

สัดส่วน	กิจกรรมการเรียนรู้	รายละเอียด
การเรียนรู้แบบ 20	การประชุม/สัมมนา (Meeting/ Seminar) 	เป็นการพัฒนาที่เน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ รวมถึงทักษะในการ แก้ไขปัญหาและตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้จากการประชุมมาปรับ ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาสามารถ มอบหมายให้เข้าร่วมประชุม/สัมมนาทั้งภายใน/ภายนอกหน่วยงาน
	การให้คำปรึกษา (Consulting) 	เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่ง ผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหที่เหมาะสมร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับ ตนเองได้ โดยผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญ พิเศษในเรื่องนั้นๆ

สัดส่วน	กิจกรรมการเรียนรู้	รายละเอียด
การเรียนรู้แบบ 20 	การเป็นวิทยากรในหน่วยงาน (In-House Instructor) 	เป็นอีกหนึ่งวิธีการที่ใช้ในกาพัฒนาบุคลากร เนื่องด้วยการเป็นวิทยากรได้นั้น ต้องมีความรู้ ทักษะ และความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคลากรผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทำหน้าที่เป็นวิทยากรภายในถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้กับบุคลากร ซึ่งการส่งเสริมในเรื่องนี้จะเป็นการสร้างให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไป



สัดส่วน

กิจกรรม การเรียนรู้

รายละเอียด

การเรียนรู้แบบ
10

การเรียนรู้
ด้วยตนเอง
(Self-Learning)
ผ่านหลักสูตร
E-Learning



เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการเรียน E-Learning ทั้งตามที่กรมกำหนด และตามที่จัดหาเองได้

การฝึกอบรม
(Classroom
Training)



เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

แผนการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ (Training Roadmap for E-Learning)



OTPC
กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ

บุคลากรแรกบรรจุ/เริ่มปฏิบัติงาน

ข้าราชการ : ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติภารกิจ

พนักงานราชการ : วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า

ประเภทหลักสูตร

หลักสูตร

หลักสูตรในระบบ DDC Academy

หลักสูตรพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภารกิจ นโยบายและยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค

- ☐ ยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (พ.ศ.2561 - 2580)
- ☐ การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- ☐ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0

หลักสูตรในระบบ OCSC Learning Portal

การพัฒนาองค์ความรู้

- ☐ KD01 สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน
- ☐ KD04 การเขียนหนังสือราชการ : เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ☐ KD06 วินัยและจรรยาข้าราชการ

การพัฒนารอบความคิด

- ☐ MS04 การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน
- ☐ MS06 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แผนการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ (Training Roadmap for E-Learning)



OTPC
กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ

บุคลากรแรกบรรจุ/เริ่มปฏิบัติงาน

ข้าราชการ : ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติภารกิจ

พนักงานราชการ : วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า

ประเภทหลักสูตร

หลักสูตร

หลักสูตรในระบบ OCSC Learning Portal

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ

- ☐ SL02 การสื่อสารและการประสานงาน
- ☐ SL03 การคิดเพื่อประสิทธิผลของงาน
- ☐ SL04 การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)
- ☐ SL07 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Skill)
- ☐ SL10 การวางแผนกลยุทธ์
- ☐ SL29 การวางแผนปฏิบัติงานโครงการและการดำเนินการตามแผน

ทักษะดิจิทัล

- ☐ DS01 Data Visualization
- ☐ DS08 การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล

ทักษะด้านภาษา

- ☐ LS01 ภาษาอังกฤษ : การเขียนเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
- ☐ LS02 ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน : การสนทนาในสถานการณ์ต่าง ๆ

แผนการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ (Training Roadmap for E-Learning)



OTPC
กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ

บุคลากรที่มีประสบการณ์/บทบาทหัวหน้างาน

ข้าราชการ : ชำนาญงาน/ชำนาญการ

พนักงานราชการ : วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า

ประเภทหลักสูตร

หลักสูตร

หลักสูตรในระบบ DDC Academy

หลักสูตรพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภารกิจ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค

- ☐ ยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (พ.ศ.2561 - 2580)
- ☐ การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- ☐ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0

หลักสูตรในระบบ OCSC Learning Portal

การพัฒนาองค์ความรู้

- ☐ KD12 Project Management สำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติการ
- ☐ KD13 การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
- ☐ KD28 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลยุค Post New Normal

การพัฒนากรอบความคิด

- ☐ MS04 การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน
- ☐ MS06 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แผนการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ (Training Roadmap for E-Learning)



OTPC
กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ

บุคลากรที่มีประสบการณ์/บทบาทหัวหน้างาน

ข้าราชการ : ข้าราชการ/ชำนาญการ

พนักงานราชการ : วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า

ประเภทหลักสูตร

หลักสูตร

หลักสูตรในระบบ OCSC Learning Portal

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ

- ☐ SL12 การสอนงาน (Coaching)
- ☐ SL16 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- ☐ SL26 การออกแบบกระบวนการทำงานและสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการให้บริการ
- ☐ SL28 ภาวะผู้นำกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ☐ SL31 การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และการวัดผลงาน
- ☐ SL33 การออกแบบกระบวนการใหม่ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทักษะดิจิทัล

- ☐ DS02 Data Visualization 2
- ☐ DS08 การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล

ทักษะด้านภาษา

- ☐ LS01 ภาษาอังกฤษ : การเขียนเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
- ☐ LS02 ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน : การสนทนาในสถานการณ์ต่าง ๆ

แผนการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ (Training Roadmap for E-Learning)



OTPC
กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ

บุคลากรอื่นๆ

ลูกจ้างประจำ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ ลูกจ้างชั่วคราว (ลูกจ้างโครงการ สสส.)

ประเภทหลักสูตร

หลักสูตร

หลักสูตรในระบบ DDC Academy

หลักสูตรพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับบทบาท
ภารกิจ นโยบาย และยุทธศาสตร์
ของกรมควบคุมโรค

- ☐ ยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (พ.ศ.2561 - 2580)
- ☐ การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ
ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- ☐ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA 4.0

ช่องทางการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์



OTPC
กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ



<https://academy.ddc.moph.go.th/moodle/>



<https://learningportal.ocsc.go.th/learningportal>



แบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)



OTPC
กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ





OTPC

กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ

