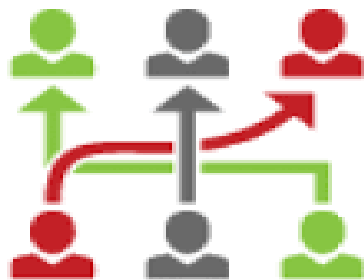


แผนเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรงตำแหน่งสำคัญของ
กรุงเทพมหานคร (Succession Plan)



**Succession
Planning**



ความหมายของแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรในการ
ดำรงตำแหน่งสำคัญของกรุงเทพมหานคร
(Succession Plan)

Succession Plan เป็นกระบวนการในการคัดเลือกและเตรียม
ข้าราชการ “ผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor)” มาพัฒนาตาม
แผนพัฒนาที่กำหนดไว้

SUCCESSION
Planning



ความแตกต่างระหว่าง คัดเลือกมาจัดเตรียม พัฒนาไว้ กับ คัดเลือกเพื่อเข้าดำรงตำแหน่ง

Succession Plan = คัดเลือกมา จัดเตรียมและพัฒนาหาไว้

เปรียบเสมือนการแข่งขันนัดอุ่นเครื่องหรือการแข่งขันในรอบแรกๆ จนถึงรอบ semi-final เป็นการเตรียมตัวบุคคลไว้เพื่ออนาคต อย่างน้อย 2-3 ปี (ในองค์กรที่มีระบบอาวุโสสูง) หรือ 3-5 ปี (ในองค์กรที่ระบบอาวุโสไม่เข้มข้นนัก) เป็นการจัดเตรียมและพัฒนาตัวบุคคลด้วยเส้นทางสั่งสมประสบการณ์ฯ CDP* และ career coaching เมื่อถึงเวลาที่ต้องการ จึงทำการคัดเลือกขั้นสุดท้าย

*CDP = Career Development Plan

คัดเลือกเพื่อเข้าดำรงตำแหน่ง

เปรียบเสมือนการแข่งขันรอบชิงชนะเลิศ จะเป็นการตั้งเกณฑ์ต่างๆ เพื่อใช้พิจารณาคัดกรองอย่างเข้มข้น อาจรวมทั้งการทดสอบ/ประเมินด้วย เพื่อตัดสินใจให้ตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าดำรงตำแหน่งงานสำคัญ ในส่วนราชการต่างๆ มีเกณฑ์กลางโดยกฎระเบียบเรียบร้อยแล้ว



ลักษณะทั่วไปของ Succession Plan

1. เป็นแผนระดับนโยบายที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ (Vision) ภารกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goal) และกลยุทธ์ของส่วนราชการ

2. เป็นแผนสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ หรือ ตำแหน่งในสายงานหลัก (Key Position) ที่ส่งผลต่อการดำเนินการบรรลุ พันธกิจของส่วนราชการโดยตรง

3. เป็นการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพและพัฒนาข้าราชการที่มี ผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ลักษณะทั่วไปของ Succession Plan

4.เห็นการสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทนตำแหน่งว่างจากภายในส่วนราชการ (Internal Recruitment) มากกว่าการสรรหาจากภายนอกส่วนราชการ

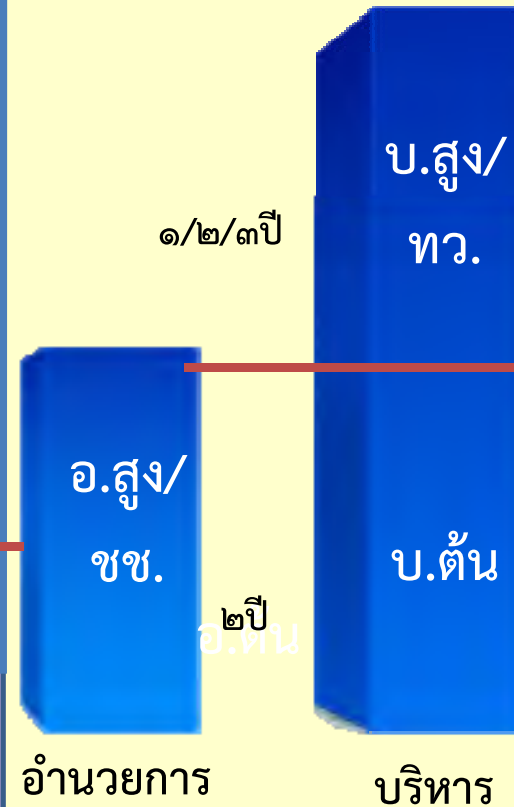
5.แตกต่างจากแผนทดแทนตำแหน่งว่าง (Replacement Planning) ซึ่งเป็นการวางแผนเพื่อการสรรหาคคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ณ ขณะนั้น โดยไม่มีการวางแผนและเตรียมการสรรหาคคนไว้ล่วงหน้า โดยแผนทดแทนตำแหน่งนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อหน่วยงานต้นสังกัดมีความต้องการหรือมีความจำเป็นในการสรรหาคคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างลงในช่วงเวลานั้น

การเชื่อมโยงระหว่าง Career Path vs Succession Plan ของ กทม.

๑. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จะกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขในการเลื่อนระดับสูงขึ้น



๓. การเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรงตำแหน่งสำคัญของ กทม. (Succession Plan)



๔. การเลื่อนและแต่งตั้ง

จะมีการประเมินในมิติต่างๆ เช่น



- ๑) ผลงาน
- ๒) ศักยภาพ

- ๓) ความประพฤติ
- ๔) พฤติกรรมทางจริยธรรม

๒. เส้นทางพัฒนาในสายอาชีพ (Training Roadmap) - เป็นฐานในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในแต่ละวิชาชีพ - ในอนาคตอาจนำไปผูกกับ Career Path เป็นเงื่อนไขในการเลื่อนระดับ

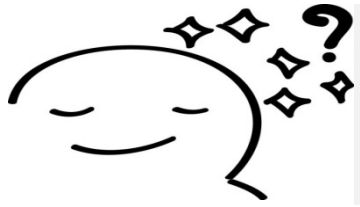


ประโยชน์ของการจัดทำแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรงตำแหน่ง สำคัญของกรุงเทพมหานคร (Succession Plan)

1. ทำให้ส่วนราชการมีการประเมินความพร้อมอยู่เสมอว่า มีกำลังคนที่มีคุณสมบัติและความสามารถอยู่เป็นจำนวนเท่าไร ส่งผลให้การดำเนินงานของส่วนราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่องทั้งระยะสั้นและระยะยาวโดยมั่นใจได้ว่าตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการมีผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้เทียบเท่าหรือสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

2. ทำให้หน่วยงานสามารถวางแผนสรรหาและคัดเลือกคนในเชิงรุกได้ดียิ่งขึ้น สามารถวางแผนหาคนได้ล่วงหน้า เพื่อรองรับตำแหน่งที่จะว่างจากการเกษียณอายุราชการ และตำแหน่งที่หาผู้มีคุณสมบัติมาดำรงตำแหน่ง

3. ทำให้หน่วยงานสามารถวางแผนการพัฒนาข้าราชการ (Development Plan) ได้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือผลักดันให้ข้าราชการเกิดการเรียนรู้ในส่วนราชการ (Learning Organization)

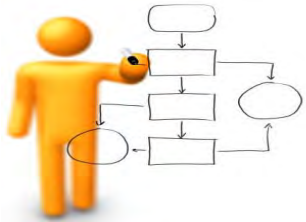


ประโยชน์ของการจัดทำแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรในการดำรงตำแหน่ง สำคัญของกรุงเทพมหานคร (Succession Plan)

4. เพิ่ม โอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานสูง (High Performance) และศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง (High Potential) เป็นเครื่องมือจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการเนื่องจาก Succession Plan เป็นระบบที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพและความสามารถของข้าราชการ

5. ใช้เป็น แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) และการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) ให้กับข้าราชการ ทำให้ข้าราชการ รับทราบถึงความสามารถและศักยภาพของตนเอง อย่างชัดเจน รวมทั้งแนวทางในการพัฒนา จุดอ่อน (Weakness) และการเสริมสร้างจุดแข็ง (Strength) ของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

6. ช่วย ลดปัญหาการขาดบุคลากร ในตำแหน่งสำคัญๆ ได้มาก เพราะองค์กรจะทำการประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเป็นระยะๆ โดยมีการสรรหา พัฒนา และเตรียมบุคลากรไว้ทดแทนอยู่ตลอดเวลา



ขั้นตอนการจัดทำแผนเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่ง สำคัญของกรุงเทพมหานคร (Succession Plan)

