

แนวทางการทดแทนตำแหน่งงานและการพัฒนาพนักงานกลุ่มศักยภาพ

สกพอ. เตรียมความพร้อมวางแผนอัตรากำลังทดแทนในระยะยาว โดยดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานตาม Competency ที่จำเป็น ด้วยกระบวนการพัฒนาทักษะที่มีอยู่ (Re-skill) เสริมทักษะใหม่ (Up-skill) และพัฒนาทักษะในอนาคต (Future Skill) โดยเฉพาะทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

รวมทั้งกำหนดการพัฒนาบุคลากรศักยภาพ (Talent) ที่จะต้องเข้ารับการพัฒนาทักษะแบบเข้มข้น และเสริมประสบการณ์ที่หลากหลายและรอบด้าน ทั้งด้านสมรรถนะทางการบริหาร (Professional Competency) และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) ตามแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) ในระดับผู้บริหาร เพื่อรองรับบทบาทการเป็นผู้นำรุ่นใหม่ขององค์กรในอนาคต (Future Leader)

1. แนวทางการทดแทนตำแหน่งงานและการพัฒนาพนักงานกลุ่มศักยภาพ ประกอบด้วย

- 1.1 ทบทวน Leadership & Managerial Competency
- 1.2 กำหนดเกณฑ์และพิจารณาคัดเลือกกลุ่มคนที่มีศักยภาพสูง
- 1.3 คัดกรองผู้มีผลงานสูงกว่ามาตรฐาน
- 1.4 กำหนดแนวทางการประเมินผู้มีศักยภาพสูง
- 1.5 สรุปผลการประเมิน พิจารณาร่วมกับคณะกรรมการ
- 1.6 จัดลำดับกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพสูง
- 1.7 จัดทำแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง และจัดทำผังผู้สืบทอดตำแหน่งงาน
- 1.8 จัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง และผู้มีศักยภาพสูง
- 1.9 จัดทำแผนรักษาผู้สืบทอดตำแหน่ง และผู้มีศักยภาพสูง

2. ปัจจัยในการพิจารณาพนักงานกลุ่มศักยภาพ กำหนดองค์ประกอบศักยภาพ 3 ด้าน ได้แก่

- 2.1 สมรรถนะทางการบริหาร Professional Competency (PC) ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership Competency) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skill) และความสามารถในการสื่อสาร (Communication Skill)
 - 2.2 การแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร (Key Behavior)
 - 2.3 ประสบการณ์ที่มีความหลากหลาย (Diverse Experience)
-