



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๖๒๙ ๓๕๙๒

ที่ สบค ๐๔/ ๕๙๖1๒๕๕๙

วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการตอบแบบสอบถาม เรื่อง โครงการแผนสร้างความต่อเนื่องในการ  
บริหารงาน (Succession Plan)

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม

ด้วยกรมชลประทานได้จัดทำโครงการแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (Succession Plan) เนื่องจากกรมชลประทานมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและใช้ความรู้เฉพาะในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ต้องมีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีการสร้างระบบแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มาบริหารจัดการองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (Succession Plan) ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จึงขอความอนุเคราะห์ท่านผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม และผู้ที่เกี่ยวข้อง (ตามที่แนบ) ได้โปรดตอบแบบสอบถาม เรื่อง โครงการแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (Succession Plan) ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ และโปรดให้ฝ่ายบริหารทั่วไป ของสำนัก/กอง/กลุ่ม รวบรวมส่งแบบสอบถามไปยังส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นางสาวทริกา ศิริสุทธนันท์)

ผส.บ.ค.

เรียน ผอ.ส่วน , ผอ.ภาค , ทน. ๑-๙ บอ. , และ ผบ.ท.บอ.

เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ โดยให้ข้าราชการระดับ  
ชำนาญการพิเศษ ตอบแบบสอบถาม ส่งคืนฝ่ายบริหารทั่วไป  
ภายในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ เพื่อดำเนินการต่อไป

(นายเลิศชัย ศรีอนันต์)

ผส.บอ.

๑๓ มิ.ช. ๒๕๕๙

รายชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง โครงการแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (Succession Plan)

ลำดับ	รายการ	จำนวน			รวม
		สำนัก/ กอง/กลุ่ม	ผบพ.	ส่วน/ เทียบเท่า	
๑	สำนักงานเลขานุการกรม	๑	๑	๕	๗
๒	กองการเงินและบัญชี	๑	๑	๘	๑๐
๓	กองแผนงาน	๑	๑	๖	๘
๔	กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง	๑	๑	๑๘	๒๐
๕	กองพัสดุ	๑	๑	๕	๗
๖	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑	๑	๔	๖
๗	สำนักกฎหมายและที่ดิน	๑	๑	๗	๙
๘	สำนักเครื่องจักรกล	๑	๑	๑๒	๑๔
๙	สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	๑	๑	๔๔	๔๖
๑๐	สำนักงานชลประทานที่ ๑	๑	๑	๑๓	๑๕
๑๑	สำนักงานชลประทานที่ ๒	๑	๑	๑๒	๑๔
๑๒	สำนักงานชลประทานที่ ๓	๑	๑	๑๖	๑๘
๑๓	สำนักงานชลประทานที่ ๔	๑	๑	๑๑	๑๓
๑๔	สำนักงานชลประทานที่ ๕	๑	๑	๑๖	๑๘
๑๕	สำนักงานชลประทานที่ ๖	๑	๑	๑๗	๑๙
๑๖	สำนักงานชลประทานที่ ๗	๑	๑	๑๓	๑๕
๑๗	สำนักงานชลประทานที่ ๘	๑	๑	๑๒	๑๔
๑๘	สำนักงานชลประทานที่ ๙	๑	๑	๑๖	๑๘
๑๙	สำนักงานชลประทานที่ ๑๐	๑	๑	๑๗	๑๙
๒๐	สำนักงานชลประทานที่ ๑๑	๑	๑	๑๗	๑๙
๒๑	สำนักงานชลประทานที่ ๑๒	๑	๑	๒๒	๒๔
๒๒	สำนักงานชลประทานที่ ๑๓	๑	๑	๒๐	๒๒
๒๓	สำนักงานชลประทานที่ ๑๔	๑	๑	๑๑	๑๓
๒๔	สำนักงานชลประทานที่ ๑๕	๑	๑	๑๕	๑๗
๒๕	สำนักงานชลประทานที่ ๑๖	๑	๑	๑๑	๑๓
๒๖	สำนักงานชลประทานที่ ๑๗	๑	๑	๑๑	๑๓
๒๗	สำนักบริหารโครงการ	๑	๑	๘	๑๐
๒๘	สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา	๑	๑	๒๒	๒๔
๒๙	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๗	๙
๓๐	สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่	๑	๑	๑๕	๑๗
๓๑	สำนักวิจัยและพัฒนา	๑	๑	๗	๙

(ต่อ)

ลำดับ	รายการ	จำนวน			รวม
		สำนัก/ กอง/กลุ่ม	ฝบท.	ส่วน/ เทียบเท่า	
๓๒	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	๑	๑	๗	๙
๓๓	สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	๑	๑	๖	๘
๓๔	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑	-	-	๑
๓๕	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑	-	-	๑
๓๖	กองส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑	๑	๕	๗
๓๗	กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	๑	-	๒	๓

## แบบสอบถาม

### เรื่อง โครงการแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (Succession Plan)

สืบเนื่องจากกรมชลประทานมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและใช้ความรู้เฉพาะในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ต้องมีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานเพราะการถ่ายทอดองค์ความรู้ (จำนวนข้าราชการ กรณีไม่มีการบรรจุ ในปี ๒๕๖๑ ประมาณ ๔,๖๐๐ คน จากเดิมในปี ๒๕๕๘ มีข้าราชการประมาณ ๕,๔๖๙ คน) จึงจำเป็นต้องมีการสร้างระบบแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มาบริหารจัดการองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

#### วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. จัดทำยุทธศาสตร์การกำหนดแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน โดย

๑.๑ กำหนดขั้นตอนในการคัดสรรผู้มีศักยภาพ

๑.๒ กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดกรองผู้มีศักยภาพ (เพื่อไปประเมิน ๓๖๐ องศา ในระบบ

WAS)

๑.๓ นำเสนอเครื่องมือ WAS (Web Application to support Succession Plan) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดกรองผู้มีศักยภาพ

๑.๔ นำเสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมในการครองตำแหน่งเป้าหมายต่อผู้บริหาร

๒. ประเมินผู้มีศักยภาพในการครองตำแหน่งเป้าหมาย แบบ ๓๖๐ องศา (ระบบ WAS)

๓. นำเสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมในการครองตำแหน่งเป้าหมายต่อผู้บริหาร

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

- สรุปรายยุทธศาสตร์แผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน

- กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย จำนวน ๓๖ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม เพิ่มตำแหน่งเป้าหมาย ผคบ. ผคป. ผคส. ผสก. ผสญ. อีก ๕ ตำแหน่ง รวม ๔๑ ตำแหน่ง

- รวบรวมเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งเป้าหมาย ทั้ง ๔๑ ตำแหน่ง

- กำหนดแนวทางการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการประเมินศักยภาพของบุคคล โดยการสอบถามความเห็นจากบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้ถูกประเมินโดยรอบด้าน รวม ๖ ด้าน ดังนี้ (รายละเอียดดังแนบ)

๑. ประเมินโดยตนเอง

๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง

๓. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานระดับเดียวกัน (มีกระบวนงานสัมพันธ์กัน)

๔. ประเมินโดยผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ร่วมสำนัก/กอง

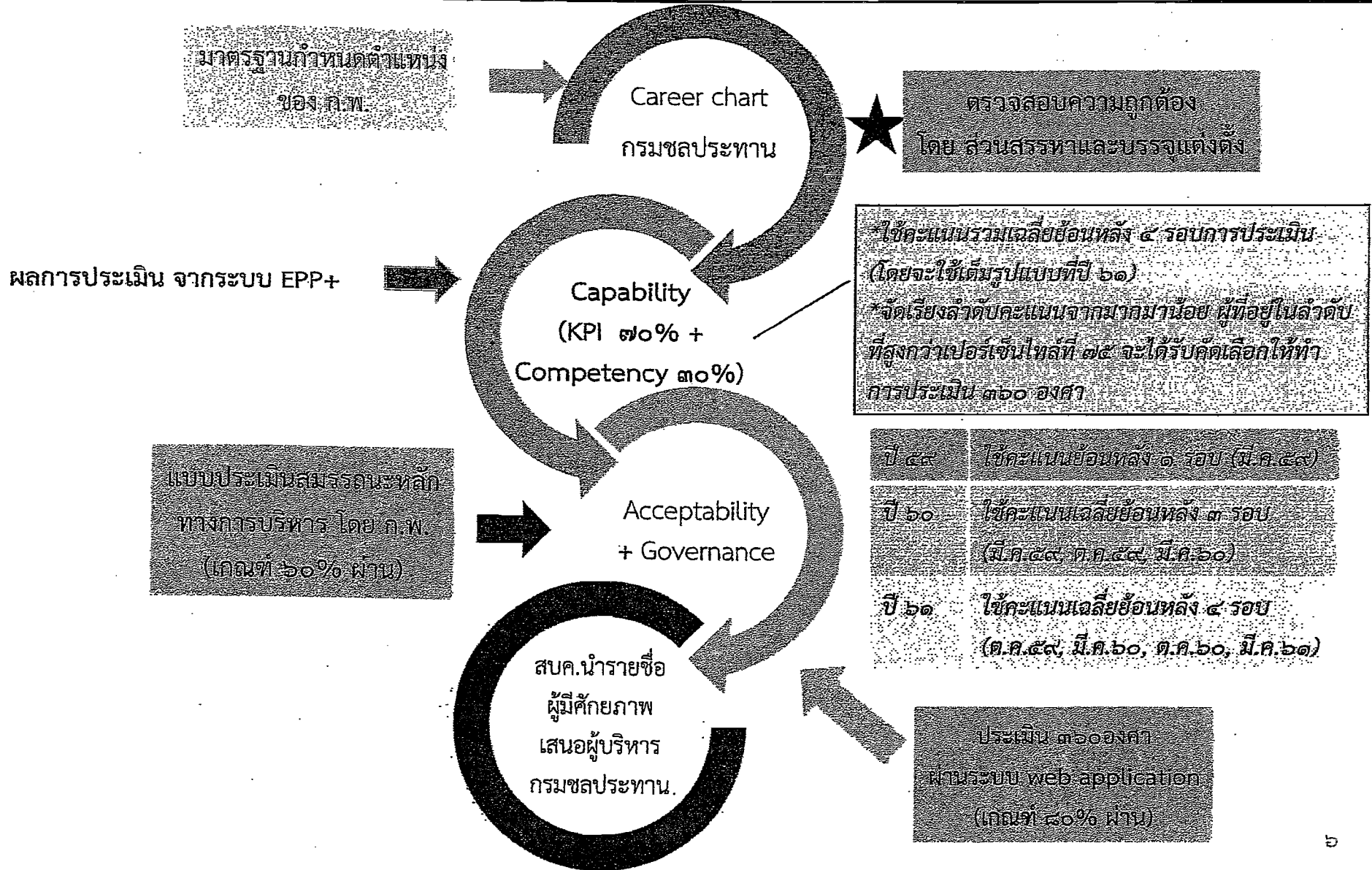
๕. ประเมินโดยผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ต่างสำนัก/กอง (มีกระบวนงานสัมพันธ์กัน)

๖. ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งระดับหัวหน้า และระดับเจ้าหน้าที่

- จัดเตรียมฐานข้อมูลบุคลากร (DPIS)

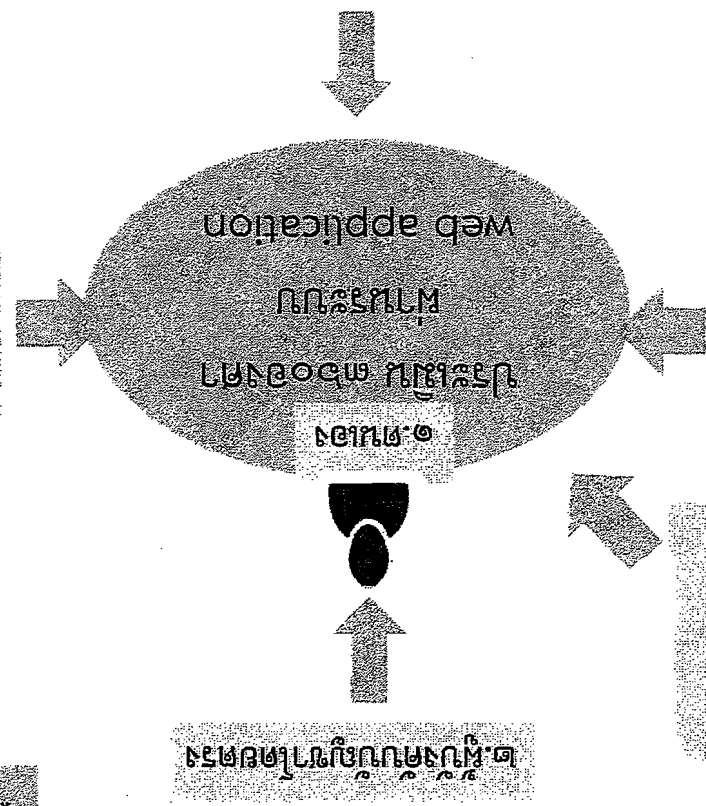
- จัดทำคำสั่งคัดกรองในเครื่องมือ WAS โดยอ้างอิงจากเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ของกรมชลประทาน และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. (spec)

# ยุทธศาสตร์การกำหนดแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน





គណនេយ្យភាព (ឧទាហរណ៍) ៥០% នៃទិញបញ្ជី  
 គណនេយ្យភាព  
 ទិញបញ្ជី



កម្មវិធី ០០-១ កម្មវិធី  
 (កម្មវិធីបច្ចេកទេស)  
 កម្មវិធី/កម្មវិធី កម្មវិធី/កម្មវិធី

កម្មវិធី/កម្មវិធី  
 កម្មវិធី/កម្មវិធី កម្មវិធី/កម្មវិធី

កម្មវិធី ១-២ កម្មវិធី  
 (កម្មវិធីបច្ចេកទេស)  
 កម្មវិធី/កម្មវិធី កម្មវិធី/កម្មវិធី

កម្មវិធី/កម្មវិធី កម្មវិធី/កម្មវិធី  
 កម្មវិធី/កម្មវិធី កម្មវិធី/កម្មវិធី

កម្មវិធី/កម្មវិធី កម្មវិធី/កម្មវិធី

កម្មវិធី ០១២ កម្មវិធី/កម្មវិធី

**แนวทางกำหนดรายชื่อผู้ประเมิน ๓๖๐ องค์**

๑. ตนเอง	ผชช.กรมฯ	ผชช.สำนัก/กอง	ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง	ผู้อำนวยการส่วน/ เทียบเท่า	หัวหน้าฝ่าย
๒. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง	อธิบดี	ผู้อำนวยการสำนัก/กอง	รองอธิบดี/อธิบดี	ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง	ผู้อำนวยการส่วน/ เทียบเท่า
๓. ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานระดับเดียวกัน (มีกระบวนการสัมพันธ์กัน)	รองอธิบดี ๔ คน	ผู้อำนวยการต่างสำนัก/กอง ๕ คน	รองอธิบดี ๓ คน	ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง ๕ คน	ผู้อำนวยการส่วน รวมสำนัก/กองเดียวกัน ๕ คน
๔. ผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ร่วมสำนัก/กอง	ผชช.กรมฯ ทุกคน	ผชช./ผอ.ส่วน ในสำนัก/กองเดียวกัน ทุกคน	-	ผอ.ส่วน /เทียบเท่า ในสำนัก/กองเดียวกัน ทุกคน	หัวหน้าฝ่าย ร่วมสำนัก/กองเดียวกัน ทุกคน
๕. ผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ต่างสำนัก/กอง (มีกระบวนการสัมพันธ์กัน)	ผชช.สำนัก ๑๐ คน	ผชช./ผอ.ส่วน ต่างสำนัก/กอง ๑๐ คน	ผู้อำนวยการ ต่างสำนัก/กอง ๑๐ คน	ผอ.ส่วน /เทียบเท่า ต่างสำนัก/กอง ๑๐ คน	หัวหน้าฝ่าย ต่างสำนัก/กอง ๑๐ คน
๖. ผู้ได้บังคับบัญชา	<ul style="list-style-type: none"> <li>•หัวหน้า ๕๐% ของ หัวหน้าทั้งหมดใน หน่วยงาน</li> <li>•เจ้าหน้าที่ ๕๐% ของ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดใน หน่วยงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•หัวหน้าฝ่าย ๕๐% ของ หัวหน้าทั้งหมดในสำนัก/ กอง</li> <li>•เจ้าหน้าที่ ๕๐% ของ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดในสำนัก/ กอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•ผชช./ผอ.ส่วน/ เทียบเท่าทั้งหมดใน สำนัก/กอง</li> <li>•เจ้าหน้าที่ ๑๐ คน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•หัวหน้าฝ่ายทั้งหมด ในส่วน</li> <li>•เจ้าหน้าที่ ๕๐% ของ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดใน ส่วน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•เจ้าหน้าที่ทั้งหมดใน ฝ่าย</li> </ul>

หลักเกณฑ์ในการคัดกรองบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง) ตามยุทธศาสตร์ การกำหนดแผนสร้างความสำเร็จในการบริหารงาน โดยการคัดกรอง ๕ ชั้น ตามลำดับ ดังนี้

๑. คัดกรองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.(spec)

- มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตำแหน่งเป้าหมาย)
- ครองตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนด
- ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตำแหน่งเป้าหมาย) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่กำหนด

(มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑)

๒. คัดกรองตาม Career Chart ของกรมชลประทาน

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง  
ผ่านการทำหน้าที่ (ประสบการณ์  
ในงานที่หลากหลาย  
เงินเดือน

๓. คัดกรองตามผลการประเมินจากระบบ EPP+ (KPI ๗๐ % + Competency ๓๐ %)

- ใช้คะแนนเฉลี่ยย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน (โดยใช้เต็มรูปแบบ ปี ๒๕๖๑)
- จัดเรียงลำดับคะแนนจากมากมาหาน้อย ผู้ที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ ๗๕ จะได้รับการคัดเลือกให้ทำแบบประเมิน ๓๖๐ องศา

(ปี ๒๕๕๙ ใช้คะแนนย้อนหลัง ๑ รอบ (มีนาคม ๒๕๕๙)

ปี ๒๕๖๐ ใช้คะแนนเฉลี่ยย้อนหลัง ๓ รอบ (มีนาคม ๒๕๕๙, ตุลาคม ๒๕๕๙, มีนาคม ๒๕๖๐)

ปี ๒๕๖๑ ใช้คะแนนเฉลี่ยย้อนหลัง ๔ รอบ (ตุลาคม ๒๕๕๙, มีนาคม ๒๕๖๐, ตุลาคม ๒๕๖๐,

มีนาคม ๒๕๖๑)

๔. คัดกรองโดยการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ผ่านระบบ Web Application To Support Succession Plan (WAS) (เกณฑ์ ๘๐% ผ่าน)

(ให้เห็นต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้มีศักยภาพที่ผ่านการคัดกรองเบื้องต้น)

ทั้งนี้ พิจารณาจาก

- ผลงานที่เป็นรูปธรรมหรือความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านที่มีความโดดเด่นเป็นพิเศษ

ที่เป็นประโยชน์ต่อกรม

- การยอมรับและจริยธรรม โดยสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออก (จำนวน ๓๐ ข้อคำถาม)

๕. คัดกรองโดยการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร ของ ก.พ. (เกณฑ์ ๖๐% ผ่าน)

ในการนี้ จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ให้ความเห็น เหตุผล และข้อเสนอแนะ ตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์สูงสุดในการจัดทำโครงการแผนสร้างความสำเร็จในการบริหารงาน (Succession Plan)

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามแบ่งเป็น ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็น เหตุผล และข้อเสนอแนะ

๒. การตอบแบบสอบถาม จะมีลักษณะการตอบ ๒ ลักษณะ

๑) ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หน้าหัวข้อที่ท่านเลือก

๒) เติมเหตุผล/ข้อเสนอแนะในช่องว่าง



ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็น เหตุผล และข้อเสนอแนะ

๑. โครงการแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (Succession Plan) มีความจำเป็นต่อส่วนราชการ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

เห็นด้วย  ไม่เห็นด้วย

เหตุผล/ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๒. ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์ในการคัดกรองตาม ผลการประเมิน จากระบบ EPP+ (KPI ๗๐%+Competency ๓๐%) ผู้ที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ ๗๕ จะได้รับการคัดเลือกให้ทำแบบประเมิน ๓๖๐ องศา นั้น ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร (เปอร์เซ็นต์ที่ ๗๕ หมายถึง ในจำนวน ๑๐๐ คน ผู้ได้คะแนนสูงสุดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลำดับที่ ๑ - ๒๕ จะได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมิน ๓๖๐ องศา)

เห็นด้วย  ไม่เห็นด้วย

เหตุผล/ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๓. ท่านเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ในการคัดกรองผู้มีศักยภาพเพื่อมาดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง) หรือไม่ อย่างไร

เห็นด้วย  ไม่เห็นด้วย

เหตุผล/ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๔. หลักเกณฑ์การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา จะสามารถคัดกรองผู้ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

เห็นด้วย  ไม่เห็นด้วย

เหตุผล/ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๕. ท่านเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดกรองผู้มีศักยภาพ (ทั้ง ๕ ชั้น ตามลำดับ) เพื่อมาดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง) หรือไม่ อย่างไร

เห็นด้วย  ไม่เห็นด้วย

เหตุผล/ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

## แบบสอบถาม

### เรื่อง โครงการแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (Succession Plan)

สืบเนื่องจากกรมชลประทานมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและใช้ความรู้เฉพาะในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ต้องมีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานเพราะการถ่ายทอดองค์ความรู้ (จำนวนข้าราชการ กรณีไม่มีการบรรจุ ในปี ๒๕๖๑ ประมาณ ๔,๖๐๐ คน จากเดิมในปี ๒๕๕๘ มีข้าราชการประมาณ ๕,๔๖๙ คน) จึงจำเป็นต้องมีการสร้างระบบแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน เพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มาบริหารจัดการองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

#### วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. จัดทำยุทธศาสตร์การกำหนดแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน โดย

๑.๑ กำหนดขั้นตอนในการคัดสรรผู้มีศักยภาพ

๑.๒ กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดกรองผู้มีศักยภาพ (เพื่อไปประเมิน ๓๖๐ องศา ในระบบ

WAS)

๑.๓ นำเสนอเครื่องมือ WAS (Web Application to support Succession Plan) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดกรองผู้มีศักยภาพ

๑.๔ นำเสนอรายชื่อผู้มีความเหมาะสมในการครองตำแหน่งเป้าหมายต่อผู้บริหาร

๒. ประเมินผู้มีศักยภาพในการครองตำแหน่งเป้าหมาย แบบ ๓๖๐ องศา (ระบบ WAS)

๓. นำเสนอรายชื่อผู้มีความเหมาะสมในการครองตำแหน่งเป้าหมายต่อผู้บริหาร

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

- สรุปยุทธศาสตร์แผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน

- กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย จำนวน ๓๖ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม เพิ่มตำแหน่งเป้าหมาย ผคบ. ผคป. ผคส. ผสก. ผสญ. อีก ๕ ตำแหน่ง รวม ๔๑ ตำแหน่ง

- รวบรวมเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งเป้าหมาย ทั้ง ๔๑ ตำแหน่ง

- กำหนดแนวทางการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการประเมินศักยภาพของบุคคล โดยการสอบถามความเห็นจากบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้ถูกประเมินโดยรอบด้าน รวม ๖ ด้าน ดังนี้ (รายละเอียดดังแนบ)

๑. ประเมินโดยตนเอง

๒. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง

๓. ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาจากหน่วยงานระดับเดียวกัน (มีกระบวนการสัมพันธ์กัน)

๔. ประเมินโดยผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ร่วมสำนัก/กอง

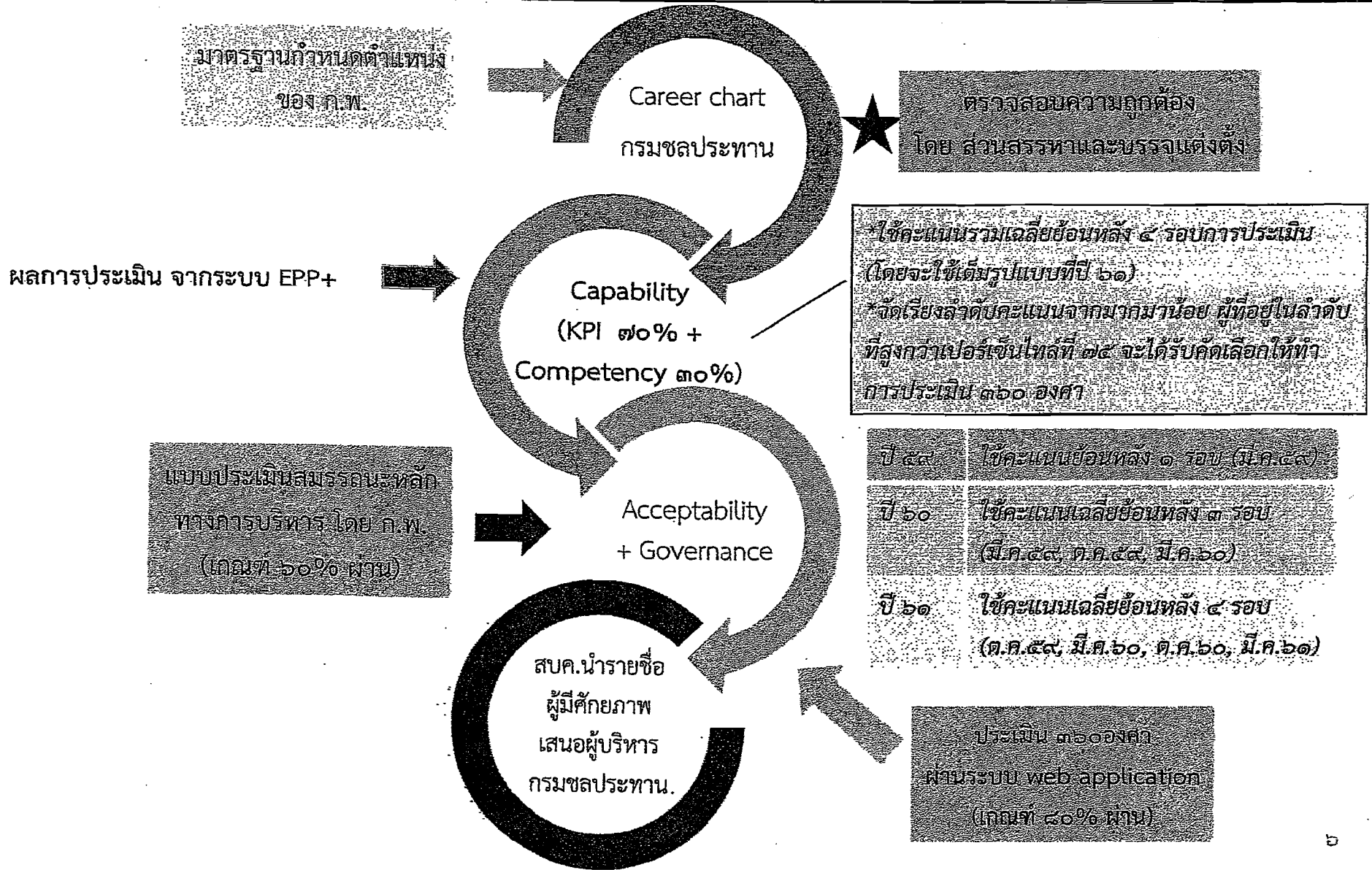
๕. ประเมินโดยผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ต่างสำนัก/กอง (มีกระบวนการสัมพันธ์กัน)

๖. ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งระดับหัวหน้า และระดับเจ้าหน้าที่

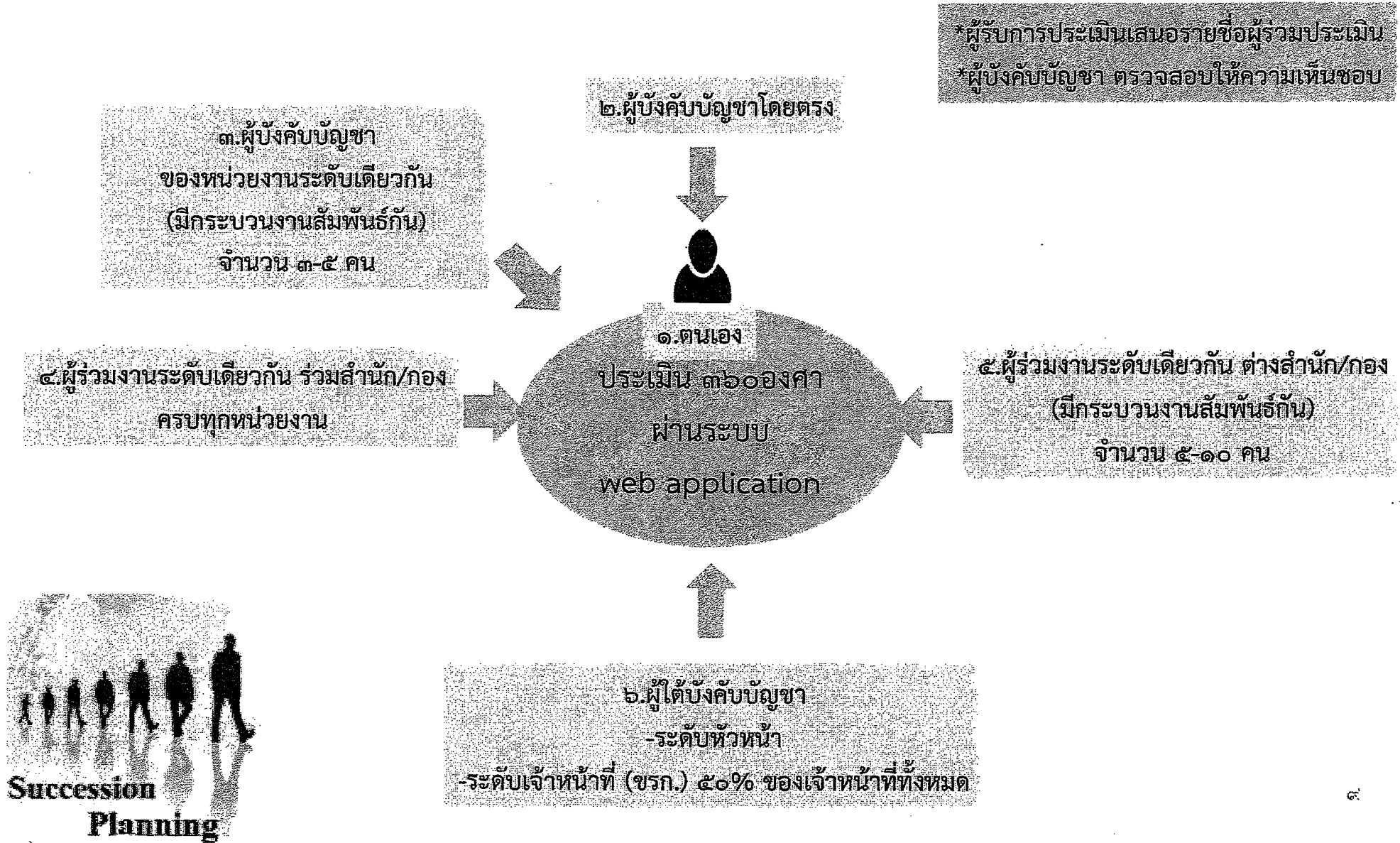
- จัดเตรียมฐานข้อมูลบุคลากร (DPIS)

- จัดทำคำสั่งคัดกรองในเครื่องมือ WAS โดยอ้างอิงจากเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ของกรมชลประทาน และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. (spec)

# ยุทธศาสตร์การกำหนดแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน



# แนวทางการประเมิน ๓๖๐ องศา



**แนวทางกำหนดรายชื่อผู้ประเมิน ๓๖๐ องค์**

๑. ตนเอง	ผชช.กรมฯ	ผชช.สำนัก/กอง	ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง	ผู้อำนวยการส่วน/ เทียบเท่า	หัวหน้าฝ่าย
๒. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง	อธิบดี	ผู้อำนวยการสำนัก/กอง	รองอธิบดี/อธิบดี	ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง	ผู้อำนวยการส่วน/ เทียบเท่า
๓. ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานระดับเดียวกัน (มีกระบวนการสัมพันธ์กัน)	รองอธิบดี ๕ คน	ผู้อำนวยการต่างสำนัก/กอง ๕ คน	รองอธิบดี ๓ คน	ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง ๕ คน	ผู้อำนวยการส่วน รวมสำนัก/กองเดียวกัน ๕ คน
๔. ผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน รวมสำนัก/กอง	ผชช.กรมฯ ทุกคน	ผชช./ผอ.ส่วน ในสำนัก/กองเดียวกัน ทุกคน	-	ผอ.ส่วน /เทียบเท่า ในสำนัก/กองเดียวกัน ทุกคน	หัวหน้าฝ่าย รวมสำนัก/กองเดียวกัน ทุกคน
๕. ผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ต่างสำนัก/กอง (มีกระบวนการสัมพันธ์กัน)	ผชช.สำนัก ๑๐ คน	ผชช./ผอ.ส่วน ต่างสำนัก/กอง ๑๐ คน	ผู้อำนวยการ ต่างสำนัก/กอง ๑๐ คน	ผอ.ส่วน /เทียบเท่า ต่างสำนัก/กอง ๑๐ คน	หัวหน้าฝ่าย ต่างสำนัก/กอง ๑๐ คน
๖. ผู้ใต้บังคับบัญชา	•หัวหน้า ๕๐% ของ หัวหน้าทั้งหมดใน หน่วยงาน •เจ้าหน้าที่ ๕๐% ของ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดใน หน่วยงาน	•หัวหน้าฝ่าย ๕๐% ของ หัวหน้าทั้งหมดในสำนัก/ กอง •เจ้าหน้าที่ ๕๐% ของ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดในสำนัก/ กอง	•ผชช./ผอ.ส่วน/ เทียบเท่าทั้งหมดใน สำนัก/กอง •เจ้าหน้าที่ ๑๐ คน	•หัวหน้าฝ่ายทั้งหมด ในส่วน •เจ้าหน้าที่ ๕๐% ของ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดใน ส่วน	•เจ้าหน้าที่ทั้งหมดใน ฝ่าย

หลักเกณฑ์ในการคัดกรองบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง) ตามยุทธศาสตร์ การกำหนดแผนสร้างความพร้อมในการบริหารงาน โดยการคัดกรอง ๕ ชั้น ตามลำดับ ดังนี้

๑. คัดกรองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.(spec)

- มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตำแหน่งเป้าหมาย)
- ครองตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนด
- ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตำแหน่งเป้าหมาย) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่กำหนด (มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑)

๒. คัดกรองตาม Career Chart ของกรมชลประทาน

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง  
— ผ่านการทำหน้าที่ (ประสบการณ์  
ในงานที่หลากหลาย  
เงินเดือน

๓. คัดกรองตามผลการประเมิน จากระบบ EPP+ (KPI ๗๐ % + Competency ๓๐ %)

- ใช้คะแนนเฉลี่ยย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน (โดยใช้เต็มรูปแบบ ปี ๒๕๖๑)
- จัดเรียงลำดับคะแนนจากมากมาหาน้อย ผู้ที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ ๗๕ จะได้รับการคัดเลือกให้ทำแบบประเมิน ๓๖๐ องศา

(ปี ๒๕๕๙ ใช้คะแนนย้อนหลัง ๑ รอบ (มีนาคม ๒๕๕๙)

ปี ๒๕๖๐ ใช้คะแนนเฉลี่ยย้อนหลัง ๓ รอบ (มีนาคม ๒๕๕๙, ตุลาคม ๒๕๕๙, มีนาคม ๒๕๖๐)

ปี ๒๕๖๑ ใช้คะแนนเฉลี่ยย้อนหลัง ๔ รอบ (ตุลาคม ๒๕๕๙, มีนาคม ๒๕๖๐, ตุลาคม ๒๕๖๐, มีนาคม ๒๕๖๑)

๔. คัดกรองโดยการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ผ่านระบบ Web Application To Support Succession Plan (WAS) (เกณฑ์ ๘๐% ผ่าน)

(ให้ความเห็นต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของผู้มีศักยภาพที่ผ่านการคัดกรองเบื้องต้น)

ทั้งนี้ พิจารณาจาก

- ผลงานที่เป็นรูปธรรมหรือความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านที่มีความโดดเด่นเป็นพิเศษ ที่เป็นประโยชน์ต่อกรม

- การยอมรับและจริยธรรม โดยสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออก (จำนวน ๓๐ ข้อคำถาม)

๕. คัดกรองโดยการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร ของ ก.พ. (เกณฑ์ ๖๐% ผ่าน)

ในการนี้ จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ให้ความเห็น เหตุผล และข้อเสนอแนะ ตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์สูงสุดในการจัดทำโครงการแผนสร้างความพร้อมในการบริหารงาน (Succession Plan)

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามแบ่งเป็น ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็น เหตุผล และข้อเสนอแนะ

๒. การตอบแบบสอบถาม จะมีลักษณะการตอบ ๒ ลักษณะ

๑) ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หน้าหัวข้อที่ท่านเลือก

๒) เติมเหตุผล/ข้อเสนอแนะในช่องว่าง

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็น เหตุผล และข้อเสนอแนะ

๑. โครงการแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (Succession Plan) มีความจำเป็นต่อส่วนราชการ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

เห็นด้วย  ไม่เห็นด้วย

เหตุผล/ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๒. ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์ในการคัดกรองตาม ผลการประเมิน จากระบบ EPP+ (KPI ๗๐%+Competency ๓๐%) ผู้ที่อยู่ในลำดับที่สูงกว่าเปอร์เซ็นต์ที่ ๗๕ จะได้รับการคัดเลือกให้ทำแบบประเมิน ๓๖๐ องศา นั้น ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร (เปอร์เซ็นต์ที่ ๗๕ หมายถึง ในจำนวน ๑๐๐ คน ผู้ได้คะแนนสูงสุดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลำดับที่ ๑ - ๒๕ จะได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมิน ๓๖๐ องศา)

เห็นด้วย  ไม่เห็นด้วย

เหตุผล/ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๓. ท่านเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ในการคัดกรองผู้มีศักยภาพเพื่อมาดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง) หรือไม่ อย่างไร

เห็นด้วย  ไม่เห็นด้วย

เหตุผล/ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๔. หลักเกณฑ์การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา จะสามารถคัดกรองผู้ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

เห็นด้วย  ไม่เห็นด้วย

เหตุผล/ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....

๕. ท่านเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดกรองผู้มีศักยภาพ (ทั้ง ๕ ชั้น ตามลำดับ) เพื่อมาดำรงตำแหน่งเป้าหมาย (ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง) หรือไม่ อย่างไร

เห็นด้วย  ไม่เห็นด้วย

เหตุผล/ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....