



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

เรื่อง แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีประกาศฉบับลงวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) อันเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ รองรับสถานการณ์การสูญเสียกำลังคนและการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอัตรากำลังของส่วนราชการในอนาคต ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้มีศักยภาพให้เข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง ได้รับโอกาสในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การเข้ารับการฝึกอบรม เสริมสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาทักษะและสมรรถนะตามหลักสูตรต่างๆ ที่ส่วนราชการกำหนด นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอัตรากำลัง ก่อให้เกิดความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพขององค์กร อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงให้ยกเลิกประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ฉบับลงวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และให้ใช้แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แนบท้ายประกาศฉบับนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางพัชรี อาระยะกุล)

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

**แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)**  
**ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**  
**แบบท้ายประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**  
**ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕**

**ที่มาและความสำคัญ**

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐให้มีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่างๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว นอกจากนี้ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของ สป.พม. มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ได้กำหนดกิจกรรมการดำเนินงานในมิติดังกล่าว คือ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) โดยมีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงขององค์กร ทดแทนตำแหน่งว่างของส่วนราชการผ่านกระบวนการสรรหาคัดเลือก พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นให้แก่ข้าราชการสังกัด สป.พม.

ในการนี้ ปลัดกระทรวงฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) โดยให้มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Chart) สำหรับตำแหน่งเป้าหมายในการพัฒนาที่สำคัญขององค์กร จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของ สป.พม. ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ขั้นตอนการดำเนินการ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล เกณฑ์การประเมิน และแนวทางการดำเนินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.พม. คณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังกล่าว ตามรายละเอียดดังนี้

**๑. การกำหนดตำแหน่งเป้าหมายในการพัฒนา**

ให้คณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอัตรากำลังของส่วนราชการ และพิจารณากำหนดตำแหน่งเป้าหมายในการพัฒนา โดยคำนึงถึงภารกิจงานและประโยชน์ต่อส่วนราชการเป็นสำคัญ และเสนอต่อปลัดกระทรวงฯ พิจารณานุมัติ

**๒. คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และสัดส่วนจำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)**

ให้คณะกรรมการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) และสัดส่วนจำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกที่จะได้รับโอกาสให้เข้าสู่ระบบการพัฒนาดังกล่าว โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อทางราชการ ผลกระทบด้านการบริหารงานบุคคล จำนวนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนอัตราว่างของหน่วยงานสำหรับรองรับการดำเนินงานดังกล่าว (กรณีการย้ายสายงาน) และอื่นๆ โดยเสนอต่อปลัดกระทรวงฯ พิจารณานุมัติ

ทั้งนี้ กำหนดให้สัดส่วนจำนวนข้าราชการผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่ได้รับการคัดเลือกเมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีอยู่แล้ว จะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งเป้าหมายในการพัฒนานั้นๆ เว้นแต่ ตำแหน่งเป้าหมายดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ และขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหรือคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

**๓. ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ให้เป็นไปตามรายละเอียดดังนี้**

**๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดยเสนอปลัดกระทรวงฯ เป็นผู้แต่งตั้ง**

**๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) โดยกำหนดองค์ประกอบและสัดส่วนคะแนนการประเมิน ดังนี้**

**๓.๒.๑ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ (๓๕ คะแนน)**

โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑) การนำเสนอวิสัยทัศน์ ทักษะคิด ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รวมไปถึงการแสดงความคิดเห็นต่างๆ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

๒) การประเมินทักษะและสมรรถนะของระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด

**๓.๒.๒ ผลงานที่โดดเด่นและประสบการณ์ (๓๐ คะแนน)**

โดยพิจารณาจากผลงานที่โดดเด่นที่ผ่านมา อันสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สามารถต่อยอดและขยายผลการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติจริงในองค์กร

**๓.๒.๓ การประเมินพฤติกรรมบุคคล (๑๕ คะแนน)**

โดยพิจารณาจากผลการประเมินตามแบบประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสามัญ หรืออื่นๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร โดยกำหนดวิธีการประเมินในลักษณะ ๓๖๐ องศา (ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชา และการประเมินตนเอง)

๓.๒.๔ การจัดลำดับอาวุโส (๑๐ คะแนน)

๓.๒.๕ อื่นๆ (๑๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง และการได้รับรางวัล ยกย่องเชิดชูรายบุคคลต่างๆ เช่น รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) กำหนดรายละเอียดการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลต่างๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ข้างต้นตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความชัดเจน โปร่งใส สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔. เกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีสิทธิได้รับการขึ้นบัญชี เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จะต้องมีผลคะแนนการประเมินตามรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ กรณีที่ตำแหน่งเป้าหมายเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จะต้องได้รับผลคะแนนการประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๔.๒ กรณีที่ตำแหน่งเป้าหมายเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จะต้องได้รับผลคะแนนการประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ทั้งนี้ ผลการประเมินและคัดเลือกตามมติคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ถือเป็นเด็ดขาด

๕. การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

สป.พม. ดำเนินการประกาศการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยเรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่ได้คะแนนรวมจากการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ และการประเมินผลงานที่โดดเด่นและประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนรวมการประเมินดังกล่าวเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ทั้งนี้ สป.พม. จะดำเนินการเรียกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกตามจำนวนที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ และเมื่อบุคลากรที่ได้รับการเรียกบัญชีและเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จำเป็นต้องออกจากระบบการพัฒนาฯ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ ๖ ของแนบท้ายประกาศฉบับนี้ สป.พม. จะดำเนินการเรียกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกในลำดับถัดไป เพื่อเข้าสู่กระบวนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งแทนผู้สืบทอดตำแหน่งรายเดิม

การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกฯ จะขึ้นบัญชีไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับตั้งแต่วันขึ้นบัญชี และกรณีที่บุคลากรผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หลักจากการประกาศขึ้นบัญชีฯ ถือว่าบุคลากรดังกล่าว หมดสิทธิการขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งของบัญชีนั้น และจะเรียกบัญชีในลำดับถัดไปแทน

## ๖. การออกจากระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

สป.พม. กำหนดเงื่อนไขการออกจากระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งที่เข้าสู่กระบวนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนและพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตามรายละเอียดดังนี้

๖.๑ ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก

๖.๒ ผู้สืบทอดตำแหน่งแสดงความประสงค์ลาออกจากระบบโดยสมัครใจ

๖.๓ ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย

๖.๔ ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น หรือ ย้าย หรือ ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่ไม่สอดคล้องกับแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Chart) สำหรับตำแหน่งเป้าหมายของผู้สืบทอดตำแหน่ง

๖.๕ ผู้สืบทอดตำแหน่งโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น

๖.๖ ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการตัดสินใจทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

ทั้งนี้ ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จัดทำข้อมูลรายละเอียดเสนอต่อปลัดกระทรวงฯ อนุมัติ และดำเนินการเรียกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกในลำดับถัดไป เพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งต่อไป โดยให้แจ้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ เพื่อทราบ

## ๗. การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

โดยบุคลากรที่เข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จะได้รับโอกาสในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (หลักสูตรหลัก หลักสูตรรองและหลักสูตรเสริม) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภารกิจการงานที่มีความสำคัญระดับชาติหรือระดับองค์กร รวมทั้งการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนวัตกรรมสำหรับการปรับปรุงกระบวนการงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

๗.๑ การกำหนดกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ดำเนินการ ดังนี้

(๑) พิจารณากรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลให้แก่ผู้สืบทอดตำแหน่งแต่ละราย โดยนำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Chart) ตามมติคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานดังกล่าว โดยให้เทียบเคียงประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา สามารถปรับลดระยะเวลาการสั่งสมประสบการณ์ได้ตามความเหมาะสม และให้คำนึงถึงประโยชน์แก่ทางราชการเป็นสำคัญ

(๒) กรณีบุคลากรที่เข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับปฏิบัติการ ให้ถือว่าผ่านการสั่งสมประสบการณ์ในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าในทันที **เว้นแต่** คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) พิจารณาเห็นว่า บุคลากรยังขาดประสบการณ์และจำเป็นจะต้องเรียนรู้งานในลำดับขั้นที่ต่ำกว่า สามารถพิจารณาให้ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปยังหน่วยงานดังกล่าวได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จะต้องไม่เกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Chart)

(๓) กรณีที่บุคลากรอยู่ระหว่างการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ รายบุคคล และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งในสายงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งตามแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Chart) นั้นๆ ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ดำเนินการประเมินผลตามเกณฑ์พิจารณาประสบการณ์และผลงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานในลำดับถัดไป เสนอต่อคณะกรรมการฯ พิจารณาทบทวน/ปรับปรุงกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของบุคลากรดังกล่าวตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ระยะเวลาการสั่งสมประสบการณ์จะต้องไม่เกินกว่าระยะเวลาตามกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลที่กำหนดไว้เดิม

๗.๒ เกณฑ์พิจารณาประสบการณ์และผลงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานในลำดับต่อไป โดยผู้สืบทอดตำแหน่งที่จะเลื่อนลำดับขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานตามแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Chart) ในลำดับถัดไป จะต้องมีคุณสมบัติตามรายละเอียด ดังนี้

(๑) ผ่านการประเมินผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเป็นตำแหน่งในสายงานที่สอดคล้องกับแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Chart) ของตำแหน่งเป้าหมาย หรืออื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในแบบสั่งสมประสบการณ์และผลงานของผู้สืบทอดตำแหน่งในแต่ละลำดับชั้น

(๒) ผ่านการอบรมหลักสูตรตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (หลักสูตรหลัก หลักสูตรรอง และหลักสูตรเสริม) ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในแบบสั่งสมประสบการณ์และผลงานของผู้สืบทอดตำแหน่งในแต่ละลำดับชั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs) บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแบบสั่งสมประสบการณ์และผลงานของผู้สืบทอดตำแหน่งในแต่ละลำดับชั้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด

(๔) มีผลคะแนนการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๕) อื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในแบบสั่งสมประสบการณ์และผลงานของผู้สืบทอดตำแหน่งในแต่ละลำดับชั้น

โดยให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ดำเนินการรวบรวมผลการประเมินและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามเกณฑ์คุณสมบัติข้างต้น เสนอต่อคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณา เพื่อให้ผู้สืบทอดตำแหน่งผ่านลำดับชั้นการสั่งสมประสบการณ์ไปสู่ระดับถัดไป กรณีที่ผู้สืบทอดตำแหน่งไม่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งข้างต้น ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ พิจารณาขยายระยะเวลาการสั่งสมประสบการณ์และผลงานตามที่เห็นสมควร

๗.๓ การมอบหมายพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้สอนงาน (Coach) ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) มอบหมายให้ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ หรือเทียบเท่า เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) และให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นสังกัดกอง/ศูนย์ หรือเทียบเท่า เป็นผู้สอนงาน (Coach) หรืออื่นๆ ตามที่เห็นสมควร โดยทำหน้าที่กำกับ ดูแล ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ สอนงาน ชี้แนะและให้คำปรึกษา รวมทั้งติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการปรับปรุงระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น ผ่านเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ และการพัฒนาตามกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน โดยบุคลากร ที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จะได้รับโอกาสในการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบภารกิจงานที่มีความสำคัญระดับชาติหรือระดับองค์กร เพื่อสั่งสมประสบการณ์และพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งเป้าหมาย โดยการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการกำหนด อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์ การคัดเลือกเข้าสู่ระบบการพัฒนา ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) หากแต่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ สามารถเข้าสู่กระบวนการพิจารณา คัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด