



ประกาศคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)
เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์ มีประกาศฉบับลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์ อันเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ รองอธิบดีกรมการปกครองกำลังคนผู้มีความรู้ ทดแทนอัตราากำลังที่ว่างลง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังคนขององค์กร จึงประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. ตำแหน่งเป้าหมายที่รับสมัครผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดยรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งตามตำแหน่งเป้าหมาย ดังนี้

ตำแหน่งผู้อำนวยการกองต่อต้านการค้ำมนุษย์ (ประเภทอำนวยการ ระดับสูง)

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

ตำแหน่งเป้าหมายในการพัฒนา : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองต่อต้านการค้ำมนุษย์

- (๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือ ระดับชำนาญการ เว้นแต่ ระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน สังกัดกองต่อต้านการค้ำมนุษย์ และ
- (๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ หรือ ตำแหน่งอื่นในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (นักพัฒนากำลังคน/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยา/นักวิชาการสถิติ) และ
- (๓) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านสังคมสงเคราะห์ หรือ ด้านพัฒนากำลังคน หรือ ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน (นับตั้งแต่วันบรรจุเข้ารับราชการ) ตามรายละเอียดดังนี้

/- ผู้ดำรง...

๔. วิธีการจัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณา สามารถทำได้ ๓ วิธี ดังนี้

๔.๑ กรณีจัดส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกด้วยตนเอง ให้ยื่นเอกสารได้ที่ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยปิดรับสมัครวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ และถือวันที่กองกลางลงทะเบียนรับเอกสารในวันและเวลาราชการ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.

๔.๒ กรณีจัดส่งทางไปรษณีย์ ให้ส่งแบบ EMS หรือบริษัทขนส่งเอกชน โดยถือวันที่ไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับเอกสารล่วงหน้าก่อนวันปิดรับสมัคร ๔ วันทำการ (ภายในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๘) โดยส่งเอกสารมาที่ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (สมัครเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง) เลขที่ ๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงคลองมหานาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๔.๓ กรณีจัดส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ให้ยื่นใบสมัครพร้อมเอกสารแนบเป็นไฟล์ PDF ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Person.cad@m-society.go.th ภายในวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๖.๓๐ น. โดยหลังจากส่งใบสมัครแล้วให้ประสานแจ้งเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง โทร ๐ ๒๖๕๙ ๖๕๒๙ ภายในวันที่จัดส่ง เพื่อยืนยันการส่งใบสมัคร

๕. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

กองกลาง จะประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสม วัน เวลา และสถานที่ ในการประเมินความเหมาะสม ในวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ ทางเว็บไซต์ www.m-society.go.th หัวข้อ “ข่าวบุคลากร”

๖. หลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือก

การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) กำหนดองค์ประกอบการประเมิน คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

ลำดับที่	องค์ประกอบการประเมิน	วิธีการประเมิน
๑	การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ (๓๕ คะแนน) - การนำเสนอวิสัยทัศน์ ทศนคติ ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ (๑๕ คะแนน) - การประเมินทักษะและสมรรถนะของระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด (๑๕ คะแนน) - การประเมินทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ (๕ คะแนน)	เอกสารผลงาน/ การสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม (Group Discussion)
๒	ผลงานที่โดดเด่นและประสบการณ์ (๓๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากผลงานที่โดดเด่นที่ผ่านมา อันสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สามารถต่อยอดและขยายผลการดำเนินงาน ไปสู่การปฏิบัติจริงในองค์กร	เอกสารผลงาน/ การสัมภาษณ์

๓	การประเมินพฤติกรรมบุคคล (๑๕ คะแนน)* ตามแบบประเมินจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	แบบประเมิน จริยธรรมฯ
๔	การจัดลำดับอาวุโส (๑๐ คะแนน)	เกณฑ์การประเมิน ที่ คกก.กำหนด
๕	อื่นๆ (๑๐ คะแนน) - ผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๓ ปี (๖ รอบ การประเมิน) หมายเหตุ ในกรณีที่บรรจรับราชการน้อยกว่า ๓ ปี ให้ใช้ผลการประเมิน ตั้งแต่แรกบรรจุจนถึงปัจจุบัน (๕ คะแนน) - การได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูรายบุคคลต่างๆ เช่น รางวัลข้าราชการ พลเรือนดีเด่น รางวัลผลงานดีเด่นในระดับหน่วยงาน/จังหวัด/กระทรวง/ ประเทศ/ระดับสากล ทั้งประเภทรายบุคคลหรือประเภททีม (๕ คะแนน)	เกณฑ์การประเมิน ที่ คกก.กำหนด

หมายเหตุ * คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) กำหนดให้ประเมินพฤติกรรมบุคคลในรูปแบบ ๓๖๐ องศา ดังนั้น เมื่อผู้สมัครยื่นเอกสารการสมัครเป็นที่เรียบร้อยแล้ว กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง จะดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของผู้ที่มีหน้าที่ประเมินผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ตามรายละเอียดดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๑ คน

(๒) เพื่อนร่วมงาน จำนวน ๓ คน และผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๒ คน หรือ เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมจำนวน ๕ คน (กรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ไม่มีบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา)

(๓) ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมินตนเอง

ทั้งนี้ กองกลางจะมีหนังสือแจ้งให้ผู้ประเมินข้างต้น ดำเนินการประเมินจริยธรรมและคุณธรรมของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก และให้รวบรวมจัดส่งเป็นเอกสารลับให้แก่กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง และกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการประเมินพฤติกรรมบุคคลได้ตามรายละเอียดข้างต้น ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) พิจารณาต่อไป

๗. เกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีสิทธิได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จะต้องมีผลคะแนนการประเมินตามรายละเอียด ดังนี้

๗.๑ กรณีที่ตำแหน่งเป้าหมายเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จะต้องได้รับผลคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๗.๒ กรณีที่ตำแหน่งเป้าหมายเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จะต้องได้รับผลคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ทั้งนี้ ผลการประเมินและคัดเลือกตามมติคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ถือเป็นเด็ดขาด โดยบุคคลผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามรายละเอียดข้างต้น จะถือว่าเป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะดำเนินการจัดเรียงลำดับที่

/ตามผลคะแนน...

ตามผลคะแนนการประเมิน ประกาศขึ้นบัญชีและเรียกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ต่อไป

๘. การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จะประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยเรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่ได้คะแนนรวมจากการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ และการประเมินผลงานที่โดดเด่นและประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนรวมการประเมินดังกล่าวเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะขึ้นบัญชีไว้ไม่เกิน ๑ ปี นับตั้งแต่วันขึ้นบัญชี และกรณีที่บุคลากรผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหลังจากการประกาศขึ้นบัญชีฯ ถือว่าบุคลากรดังกล่าว หมดสิทธิการขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งของบัญชีนี้ และจะเรียกบัญชีในลำดับถัดไปแทน

๙. การออกจากระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่เข้าสู่กระบวนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ออกจากระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ตามรายละเอียด ดังนี้

- (๑) ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก
- (๒) ผู้สืบทอดตำแหน่งแสดงความประสงค์ลาออกจากระบบโดยสมัครใจ
- (๓) ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย
- (๔) ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น หรือ ย้าย หรือ ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่ไม่สอดคล้องกับแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Chart) สำหรับตำแหน่งเป้าหมายของผู้สืบทอดตำแหน่ง
- (๕) ผู้สืบทอดตำแหน่งโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น
- (๖) ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการตัดสินใจทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางจตุพร โรจนพานิช)

รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ประธานคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคล
เพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

