



ด่วนมาก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองกลาง กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๖๕๙ ๖๔๕๐

ที่ พม ๐๒๐๑/ว ๖๕๕๒ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

เรียน รองปลัดกระทรวงฯ ผู้ตรวจราชการกระทรวงฯ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงฯ ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย
ที่ปรึกษาวิชาการพัฒนาสังคม ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวงฯ ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านฯ ผู้อำนวยการสถาบันพระประชาบดี พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
จังหวัดทุกจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ ๑ - ๑๑
และผู้อำนวยการกลุ่มงานในสังกัดกองกลาง สป.พม.

ด้วย คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ได้มีประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดยกำหนดรับสมัครระหว่างวันที่ ๑๒ กรกฎาคม - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เอกสารประกอบการคัดเลือก ดังนี้

๑. แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)
๒. แบบแสดงรายละเอียดผลงานที่โดดเด่น (เอกสารหมายเลข ๒)
๓. ตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป้าหมาย (เอกสารหมายเลข ๓) โดยบุคคลที่ต้องจัดทำคือ ผู้สมัครที่ดำรงตำแหน่งอื่นในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือกของแต่ละตำแหน่งเป้าหมาย

ทั้งนี้ ขอให้ผู้สมัครยื่นเอกสารประกอบการคัดเลือกฯ ตามข้อ ๑ - ๓ ผ่านต้นสังกัด และให้หน่วยงานรวบรวมเอกสารต่างๆ โดยสามารถจัดส่งเอกสารดังกล่าวด้วยตนเอง ณ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สป.พม. ชั้น ๗ อาคารกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยปิดรับสมัครวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และถึงวันที่กองกลางลงทะเบียนรับเอกสารในวันและเวลาราชการ หรือ จัดส่งทางไปรษณีย์ (EMS) หรือบริษัทขนส่งเอกชน โดยจัดส่งเอกสารมาที่ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สป.พม. (สมัครคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง) เลขที่ ๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวงมหานาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน สำหรับเอกสารประกอบการคัดเลือกสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์กระทรวงฯ <http://www.m-society.go.th> (หัวข้อข่าวบุคลากร) หรือทาง QR Code ด้านล่างนี้



<https://shorturl.at/ryzMQ>

เอกสารประกอบการรับสมัครคัดเลือก

(นางสาวบุษยา ใจสว่าง)

ผู้อำนวยการกองกลาง

กรรมการและเลขานุการฯ



ประกาศคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)
เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์ ได้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งเป้าหมาย ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อันเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการรองรับสถานการณ์การขาดแคลนกำลังคนผู้มีศักยภาพ ทดแทนอัตราากำลังที่ว่างลง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังคนขององค์กร และจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศรับสมัครคัดเลือก ตามรายละเอียดดังนี้

๑. ตำแหน่งเป้าหมายที่รับสมัครผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดยรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งตามตำแหน่งเป้าหมาย ดังนี้

ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ (ประเภทอำนวยการ ระดับต้น)

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

ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (ประเภทอำนวยการ ระดับสูง)

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	จำนวน ๒ อัตรา
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา

ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ประเภทอำนวยการ ระดับสูง)

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

๒. คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง
(Successor)

ตำแหน่งเป้าหมาย : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ

(๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดหรือปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือ ระดับชำนาญการ
เว้นแต่ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงาน ณ กองการต่างประเทศ และ

(๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสายงานวิเทศสัมพันธ์ หรือ ตำแหน่งอื่นในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
(นักพัฒนาสังคม/นักสังคมสงเคราะห์/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักจิตวิทยา/นักวิชาการสถิติ) และ

(๓) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านวิเทศสัมพันธ์ หรือ ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน
ตามรายละเอียด ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ | ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี |
| - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ | ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๒ ปี |
| - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ | ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๓ ปี |

(๔) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษระดับดีมาก

(๕) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลระดับดี

(๖) เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

(๗) ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา เป็นผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีมาก
ขึ้นไป ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน

(๘) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณ
ของการเป็นข้าราชการที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

(๙) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ในระยะเวลาอันหลัง ๒ ปี หรือ
อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย

(๑๐) เป็นผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและการเข้ารับการฝึกอบรม
เพื่อสั่งสมความรู้ประสบการณ์และพัฒนาศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามเส้นทางความก้าวหน้า
ของสายอาชีพ

ตำแหน่งเป้าหมาย : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

(๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดหรือปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวง
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือ ระดับชำนาญการ
และ

(๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือ ตำแหน่งอื่นในกลุ่ม
ตำแหน่งเดียวกัน (นักพัฒนาสังคม/นักสังคมสงเคราะห์/นักวิเทศสัมพันธ์/นักจิตวิทยา/นักวิชาการสถิติ) และ

(๓) เป็นผู้ที่มี...

- (๓) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ตามรายละเอียด ดังนี้
- ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- (๔) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษระดับดี
- (๕) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลระดับดี
- (๖) เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา
- (๗) ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา เป็นผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน
- (๘) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป
- (๙) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ในระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี หรืออยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย
- (๑๐) เป็นผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสั่งสมความรู้ประสบการณ์และพัฒนาศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

ตำแหน่งเป้าหมาย : ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- (๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดหรือปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือ ระดับชำนาญการ เว้นแต่ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ
- (๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือ สายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือ ตำแหน่งอื่นในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (นักพัฒนาสังคม/นักสังคมสงเคราะห์/นักเทศสัมพันธ์/นักจิตวิทยา/นักวิชาการสถิติ) และ
- (๓) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ หรือ ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ตามรายละเอียด ดังนี้
- ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๒ ปี
 - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๓ ปี
- (๔) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษระดับดี
- (๕) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลระดับดีมาก
- (๖) เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา
- (๗) ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา เป็นผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน
- (๘) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

/ (๙) ไม่เคยถูก...

(๙) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ในระยะเวลาอันหลัง ๒ ปี หรือ อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย

(๑๐) เป็นผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสั่งสมความรู้ประสบการณ์และพัฒนาศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามเส้นทางความก้าวหน้าของ สายอาชีพ

๓. การรับสมัครคัดเลือก

๓.๑ ให้ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก สามารถสมัครได้เพียง ๑ ตำแหน่งเป้าหมาย เท่านั้น โดยสมัครได้ตั้งแต่วันที่ ๑๒ กรกฎาคม - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๓.๒ ให้ผู้ที่ประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก จำนวน ๑ ชุด โดยไม่ต้องเข้ารูปเล่ม ดังนี้

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)

(๒) แบบแสดงรายละเอียดผลงานที่โดดเด่น (เอกสารหมายเลข ๒)

(๓) ตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องเกื้อกูลกับตำแหน่ง เป้าหมาย (เอกสารหมายเลข ๓)

ทั้งนี้ ให้ผู้สมัครยื่นเอกสารประกอบการคัดเลือกฯ ตามข้อ ๓.๒ (๑) - (๒) ผ่านต้นสังกัด และ ให้นำหน่วยงานรวบรวมเอกสารต่างๆ ส่งมาที่กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ตั้งแต่วันที่ ๑๒ กรกฎาคม - ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ในวันและเวลาราชการ (ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.) โดยถือวันที่ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง ลงทะเบียนรับเอกสารการสมัคร หากผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกส่งเอกสารไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ภายในวันและเวลาปิดรับสมัคร จะไม่ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการคัดเลือก ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารประกอบการคัดเลือกได้ตาม QR Code ท้ายประกาศฉบับนี้

หมายเหตุ ผู้สมัครจะต้องรับผิดชอบในการรับรองตนเอง และกรอกรายละเอียดต่างๆ ให้ถูกต้อง และครบถ้วนตรงตามความเป็นจริง ในกรณีที่มีความผิดพลาดอันเกิดจากผู้สมัคร จะถือว่าผู้สมัคร เป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการสมัครคัดเลือกตั้งแต่ต้น

๔. วิธีการจัดส่งเอกสารประกอบการพิจารณา สามารถทำได้ ๒ วิธี ดังนี้

๔.๑ กรณีจัดส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกด้วยตนเอง ให้ยื่นเอกสารได้ที่ กลุ่มการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ชั้น ๗ อาคารกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ โดยปิดรับสมัครวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และถือวันที่กองกลางลงทะเบียนรับ เอกสารในวันและเวลาราชการ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

๔.๒ กรณีจัดส่งทางไปรษณีย์ ให้ส่งแบบ EMS หรือบริษัทขนส่งเอกชน โดยถือวันที่ไปรษณีย์
ต้นทางประทับตรารับเอกสารล่วงหน้าก่อนวันปิดรับสมัคร ๔ วัน (ควรส่งไปรษณีย์หรือบริษัทขนส่งเอกชน
ภายในวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เพื่อเอกสารจะได้ถึงกองกลางทัน ภายในวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔)
โดยส่งเอกสารมาที่ กลุ่มการบริหารทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์ (สมัครเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง) เลขที่ ๑๐๓๔ ถนนกรุงเกษม แขวง
มหานาค เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

**๕. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนา
ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)**

กองกลาง จะประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสม วัน เวลา และสถานที่
ในการประเมินความเหมาะสม ในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ทางเว็บไซต์ www.m-society.go.th หัวข้อ
“ข่าวบุคลากร”

๖. หลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือก

การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) กำหนด
องค์ประกอบการประเมิน คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

ลำดับที่	องค์ประกอบการประเมิน	วิธีการประเมิน
๑	การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ (๓๕ คะแนน) - การนำเสนอวิสัยทัศน์ ทศนคติ ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (๒๐ คะแนน) - การประเมินทักษะและสมรรถนะของระดับตำแหน่ง ตามที่ ก.พ. กำหนด (๑๕ คะแนน)	เอกสารผลงาน/ การสัมภาษณ์/ การสนทนากลุ่ม (Group Discussion)
๒	ผลงานที่โดดเด่นและประสพการณ์ (๓๐ คะแนน) - ผลงานที่โดดเด่นหรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ (๒๐ คะแนน) - ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและประวัติการดำรงตำแหน่ง (๑๐ คะแนน)	เอกสารผลงาน/ เกณฑ์การประเมิน ที่ คกก.กำหนด
๓	การประเมินพฤติกรรมบุคคล (๑๕ คะแนน)*	แบบประเมิน พฤติกรรมบุคคล
๔	การจัดลำดับอาวุโส (๑๐ คะแนน)	เกณฑ์การประเมิน ที่ คกก.กำหนด
๕	อื่นๆ (๑๐ คะแนน) เช่น ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๕ ปี (๑๐ รอบการประเมิน)/ประวัติ การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป้าหมาย/รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ บุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมหรือผลงานดีเด่น/ความสามารถพิเศษที่เกี่ยวข้อง หรือเป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งเป้าหมาย	เกณฑ์การประเมิน ที่ คกก.กำหนด

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

- (๑) ผู้บังคับบัญชาของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จำนวน ๑ คน
- (๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน อย่างน้อยจำนวน ๓ คน
- (๓) ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานระดับต้น อย่างน้อยจำนวน ๓ คน
- (๔) ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ประเมินตนเอง

ทั้งนี้ กองกลางจะมีหนังสือแจ้งให้ผู้ประเมินข้างต้น ดำเนินการประเมินพฤติกรรมบุคคลของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก 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) โดย สป.พม. จะดำเนินการจัดเรียงลำดับที่ตามผลคะแนนการประเมิน ประกาศขึ้นบัญชีและเรียกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ต่อไป

๘. การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกฯ การออกจากระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง และการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ฉบับลงวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางสาวอังคณา ใจกิจสุวรรณ)

รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ประธานคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

เพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

เอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคล
เพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)
เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ฉบับลงวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



<https://shorturl.at/ryzMQ>

เอกสารประกอบการรับสมัครคัดเลือกบุคคล
เพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน)

2. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....

ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน.....

กอง/สำนัก/ศูนย์/สำนักงาน.....

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ปฏิบัติราชการ

3. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

4. ขอประเมินเพื่อเข้ารับการคัดเลือกให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

ของตำแหน่งเป้าหมาย

5. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. 7)

เกิดวันที่ เดือน พ.ศ.

อายุราชการ ปี เดือน

6. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ

ปีที่สำเร็จการศึกษา

สถาบัน

(ปริญญา/วิชาเอก)

.....

พ.ศ.....

.....

.....

พ.ศ.....

.....

7. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

วัน เดือน ปี

ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน

สังกัด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อมูลส่วนบุคคล

8. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน (ระบุเฉพาะหลักสูตรหรือการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป้าหมาย)

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....			
.....			
.....			

9. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

.....

.....

10. รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรมหรือผลงานดีเด่น (ให้ระบุรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณที่มอบให้เฉพาะบุคคลเท่านั้น ไม่รวมถึงรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณระดับหน่วยงาน)

.....

.....

.....

11. ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ความสามารถและทักษะที่จำเป็น	ระดับการประเมินตนเอง		
	พอใช้	ดี	ดีมาก
ทักษะด้านดิจิทัล			
ทักษะภาษาอังกฤษ			
ทักษะการคำนวณ			
ทักษะการจัดการข้อมูล			

12. ความสามารถพิเศษที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่อการดำรงตำแหน่งเป้าหมาย

.....

.....

.....

13) หากได้รับการพิจารณาคัดเลือก ข้าพเจ้ามีความพร้อมสำหรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียน สัมผัสประสบการณ์ และเข้ารับการฝึกอบรมตามแนวทางที่ส่วนราชการกำหนด รวมทั้งปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ ข้าพเจ้ารับทราบว่าระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เป็นการพัฒนาบุคคลเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการ ดำรงตำแหน่งเป้าหมายเท่านั้น โดยการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว กำหนดให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลของส่วนราชการ

☐

ยินดีและรับทราบ

☐

ไม่ยินดี

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้สมัคร)

(.....)

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....(ผู้บังคับบัญชา)

(.....)

(วันที่)...../...../.....

ผลงานที่โดดเด่นหรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

๑. ผลงานที่โดดเด่นหรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ที่ผู้สมัครเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์และใช้องค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ อันเป็นผลงานที่มีความสำคัญ ระดับชาติ/ระดับกระทรวง/ระดับกรม หรือเป็นงานที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรและก่อให้เกิดผล ในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (จำนวน ๑ เรื่อง)

ลำดับที่	ชื่อผลงาน	องค์ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และประโยชน์ที่ได้รับ
๑		องค์ความรู้ ความสามารถและทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๑. ๒. ๓. ประโยชน์ที่ได้รับและผลกระทบต่อองค์กร ๑. ๒. ๓.

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้สมัคร)
(.....)

(วันที่) เดือน พ.ศ.

(ลงชื่อ) (ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์/สำนักงาน)
(.....)

(วันที่) เดือน พ.ศ.

ตัวอย่าง

ตารางแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับเกลือ
กับตำแหน่งเป้าหมาย.....(ระบุตำแหน่งเป้าหมาย)

ที่	ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
๑	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ กลุ่มสวัสดิการสังคมและ พิทักษ์คุ้มครองสิทธิ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์จังหวัด..... ๒ ต.ค. ๒๕๔๗ - ๑ ต.ค. ๒๕๔๘ (- ปี - เดือน - วัน)	

สรุปการดำรงตำแหน่ง (ตัวอย่างเช่น)

ดำรงตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ระยะเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน
รวมระยะเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน

ขอรับรองว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร
(.....)

คำรับรองของผู้บังคับบัญชา ขอรับรองว่าเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา
(.....)

ตำแหน่ง.....(ผอ.กอง/ผอ.สำนักงาน/ผอ.ศูนย์/พมจ.)
วันที่.....

หมายเหตุ กรณีที่ผู้สมัครดำรงตำแหน่งอื่นในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งในสายงานตามเส้นทาง
ความก้าวหน้าสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งเป้าหมาย ต้องมีตารางเกลือนี้



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
เรื่อง แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประจำปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม มีบุคลากรคุณภาพและผู้สืบทอดที่มีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ กิจกรรมการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อรองรับผู้เกษียณอายุ และพัฒนาผู้นำรุ่นต่อไป กำหนดตัวชี้วัด (KPIs) : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง โดยมีเป้าหมายผลสำเร็จตัวชี้วัดเพื่อนำเสนอแผนสืบทอดตำแหน่งแก่ผู้บริหารเพื่ออนุมัติและนำไปปรับใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร

เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีแนวทางการเตรียมความพร้อมข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ รองรับสถานการณ์การขาดแคลนกำลังคนผู้มีศักยภาพ ทดแทนอัตรากำลังที่ว่างลง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกำลังคนขององค์กร จึงกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายปรเมธี วิมลศิริ)

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
แบบท้ายประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ลงวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่มาและความสำคัญ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐให้มีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่างๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว นอกจากนี้ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.พม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม มีบุคลากรคุณภาพและผู้สืบทอดที่มีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เรื่อง การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับผู้เกษียณอายุและพัฒนาผู้นำรุ่นต่อไป โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามแผนฯ คือ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้ สป.พม. มีหลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางเกี่ยวกับการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรทดแทนตำแหน่งว่างของส่วนราชการผ่านกระบวนการสรรหา คัดเลือก พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะที่จำเป็นให้แก่ข้าราชการสังกัด สป.พม.

สป.พม. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง แนวโน้มสถานการณ์กำลังคนขององค์กรในอีก ๕ ปีข้างหน้า และเหตุผลความจำเป็น เพื่อเสนอปลัดกระทรวงฯ พิจารณากำหนดตำแหน่งเป้าหมายสำหรับการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ตามหนังสือที่ พม ๐๒๐๑/๑๑๗๗๑ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โดยกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ขับเคลื่อนกระบวนการผ่านการประชุมคณะทำงานฯ โดยในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบการจัดกลุ่มงาน (Job Family) และแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) ของตำแหน่งเป้าหมาย จำนวน ๓ ตำแหน่ง และการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแบบร่างสัมประสมการณ์และผลงานของตำแหน่งเป้าหมายและตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Job Profile) และการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาร่างประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เรื่อง แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของ สป.พม. และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงฯ พิจารณาเห็นชอบและนำไปปรับใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กรต่อไป

เพื่อให้การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ คณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สำหรับตำแหน่งเป้าหมาย คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย

ปลัดกระทรวงฯ ได้พิจารณากำหนดตำแหน่งเป้าหมาย เพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) จำนวน ๓ ตำแหน่งเป้าหมาย คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒. คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

๒.๑ ตำแหน่งเป้าหมาย : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ

(๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดหรือปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือ ระดับชำนาญการ เว้นแต่ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงาน ณ กองการต่างประเทศ และ

(๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสายงานนักวิเทศสัมพันธ์ หรือ ตำแหน่งอื่นในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (นักพัฒนาสังคม/นักสังคมสงเคราะห์/นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/นักจิตวิทยา/นักวิชาการสถิติ) และ

(๓) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านวิเทศสัมพันธ์ หรือ ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ตามรายละเอียด ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ | ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี |
| - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ | ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๒ ปี |
| - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ | ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๓ ปี |

(๔) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษระดับดีมาก

(๕) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลระดับดี

(๖) เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

(๗) ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา เป็นผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน

(๘) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

(๙) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ในระยะเวลาอันหลัง ๒ ปี หรืออยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย

(๑๐) เป็นผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสั่งสมความรู้ประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๒.๒ ตำแหน่งเป้าหมาย : ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

- (๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดหรือปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือ ระดับชำนาญการ และ
- (๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือ ตำแหน่งอื่นในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (นักพัฒนาสังคม/นักสังคมสงเคราะห์/นักวิเทศสัมพันธ์/นักจิตวิทยา/นักวิชาการสถิติ) และ
- (๓) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน ตามรายละเอียด ดังนี้
- ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- (๔) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษระดับดี
- (๕) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลระดับดี
- (๖) เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา
- (๗) ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา เป็นผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน
- (๘) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป
- (๙) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ในระยะเวลาอันหลัง ๒ ปี หรืออยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย
- (๑๐) เป็นผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสั่งสมความรู้ประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๒.๓ ตำแหน่งเป้าหมาย : ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- (๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดหรือปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือ ระดับชำนาญการ เว้นแต่ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ
- (๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือ สายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือ ตำแหน่งอื่นในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน (นักพัฒนาสังคม/นักสังคมสงเคราะห์/นักวิเทศสัมพันธ์/นักจิตวิทยา/นักวิชาการสถิติ)
- (๓) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ หรือ ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผนตามรายละเอียด ดังนี้
- ผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๒ ปี
 - ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า ๓ ปี
- (๔) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษระดับดี
- (๕) เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลระดับดีมาก
- (๖) เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา
- (๗) ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา เป็นผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน
- (๘) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

(๙) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ในระยะเวลาอันหลัง ๒ ปี หรืออยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย

(๑๐) เป็นผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสั่งสมความรู้ประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๓. ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดยเสนอปลัดกระทรวงฯ เป็นผู้แต่งตั้ง

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) โดยกำหนดองค์ประกอบ และสัดส่วนคะแนนการประเมิน ดังนี้

๓.๒.๑ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ (๓๕ คะแนน)

โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑) การนำเสนอวิสัยทัศน์ ทศนคติ ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ารวมถึงการแสดงความคิดเห็นต่างๆ

๒) การประเมินทักษะและสมรรถนะของระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด

๓.๒.๒ ผลงานที่โดดเด่นและประสบการณ์ (๓๐ คะแนน)

โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ผลงานที่โดดเด่น และงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษของผู้เข้ารับการสรรหา เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน เลขานุการ เป็นต้น

๒) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประวัติการดำรงตำแหน่ง

๓.๒.๓ การประเมินพฤติกรรมบุคคล (๑๕ คะแนน)

โดยพิจารณาจากผลการประเมินตามแบบประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนสามัญ หรืออื่นๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร โดยกำหนดวิธีการประเมินในลักษณะ ๑๘๐ องศา หรือ ๓๖๐ องศา ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของส่วนราชการ

๓.๒.๔ การจัดลำดับอาวุโส (๑๐ คะแนน)

๓.๒.๕ อื่นๆ (๑๐ คะแนน)

โดยพิจารณาจากปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน สถิติการมาปฏิบัติราชการ การอุทิศเวลาให้ราชการ บุคลิกภาพ การฝึกอบรมที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง เป้าหมายหรือความสามารถพิเศษที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์แก่ตำแหน่งที่พิจารณา ผลการพิจารณาข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น หรืออื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้ การกำหนดรายละเอียดการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

๔. เกณฑ์การประเมิน

ผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีสิทธิได้รับการขึ้นบัญชี เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จะต้องแสดงผลคะแนนการประเมินตามรายละเอียด ดังนี้

๔.๑ กรณีที่ตำแหน่งเป้าหมายเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จะต้องได้รับผลคะแนนการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๔.๒ กรณีที่ตำแหน่งเป้าหมายเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จะต้องได้รับผลคะแนนการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ทั้งนี้ ผลการประเมินและคัดเลือกตามมติคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ถือเป็นเด็ดขาด โดยบุคลากรผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามรายละเอียดข้างต้น จะถือว่าเป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดย สป.พม. จะดำเนินการจัดเรียงลำดับที่ตามผลคะแนนการประเมิน ประกาศขึ้นบัญชีและเรียกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ต่อไป

๕. การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

สป.พม. จะประกาศการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยเรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่ได้คะแนนรวมของการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ และ ผลงานที่โดดเด่นและประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนรวมการประเมินดังกล่าวเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ทั้งนี้ สป.พม. จะดำเนินการเรียกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกตามจำนวนที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ และเมื่อบุคลากรที่ได้รับการเรียกบัญชีและเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จำเป็นต้องออกจากระบบการพัฒนาฯ ตามเงื่อนไขที่กำหนด สป.พม. จะดำเนินการเรียกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกในลำดับถัดไป เพื่อเข้าสู่กระบวนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งแทนผู้สืบทอดตำแหน่งรายเดิม

การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกฯ จะขึ้นบัญชีไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับตั้งแต่วันขึ้นบัญชี และกรณีที่บุคลากรผ่านการคัดเลือกและขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมาย หรือ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ถือว่าบุคลากรดังกล่าวหมดสิทธิการขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งของบัญชีนั้น

๖. การออกจากระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

สป.พม. กำหนดเงื่อนไขการออกจากระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งที่เข้าสู่กระบวนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนและพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตามรายละเอียด ดังนี้

- ๖.๑ ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ๖.๒ ผู้สืบทอดตำแหน่งแสดงความประสงค์ลาออกจากระบบโดยสมัครใจ
- ๖.๓ ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย
- ๖.๔ ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ตรงกับเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Chart) สำหรับตำแหน่งเป้าหมายของผู้สืบทอดตำแหน่ง
- ๖.๕ ผู้สืบทอดตำแหน่งโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น

ทั้งนี้ เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่งออกจากระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง สป.พม. จะดำเนินการเรียกบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกในลำดับถัดไป เพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งต่อไป

๗. การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

สป.พม. ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ เพื่อพิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมายแต่ละตำแหน่ง โดยพิจารณาเทียบเคียงประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา และกำหนดแนวทางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและระยะเวลาการสั่งสมประสบการณ์ที่เหมาะสมกับผู้สืบทอดตำแหน่งแต่ละราย พิจารณาแบบสั่งสมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ผลสัมฤทธิ์หลักและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก อันเป็นเป้าหมายการปฏิบัติงานในแต่ละลำดับขั้นของการสั่งสมประสบการณ์ตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรมให้แก่ผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งเป้าหมาย รวมทั้งกำหนดแนวทางและวิธีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่สามารถวัดผลได้อย่างโปร่งใสและเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผ่านเส้นทางคำสั่งสมประสบการณ์ และการพัฒนาตามกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน โดยดำเนินการตามหลักการ ดังนี้

๗.๑ บุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จะได้รับโอกาสในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและเตรียมความพร้อม เพื่อสั่งสมประสบการณ์และพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งเป้าหมาย โดยการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมายเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการกำหนด

๗.๒ บุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) หากแต่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการสามารถเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด