



ประกาศสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เรื่อง แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ด้วยปัจจุบันการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นไปตาม ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูง ตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๑ การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง โครงการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพที่ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรที่มีความพร้อมและเหมาะสมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สำคัญตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการเตรียมความพร้อมของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ที่มีความสามารถโดดเด่น เป็นที่ประจักษ์ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและมีศักยภาพ พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงกำหนดแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ว่าที่ร้อยตำรวจตรี

(อาพิชต์ สุขะนันท์)

เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(แนบท้ายประกาศสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ลงวันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘)

ด้วยยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการแผนกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรให้มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล แผนงานที่ ๑.๑.๑ การบริหารจัดการแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรให้มีสมรรถนะสูง โครงการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร (Workforce Planning) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรที่มีความพร้อมและเหมาะสมสำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สำคัญ ตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) รวมทั้งการเตรียมกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนบทบาทภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ส่วนราชการกำหนด ให้มีความเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ การออกจากราชการก่อนกำหนด หรือการเจ็บป่วย ซึ่งการสูญเสียบุคลากรหลักที่สำคัญ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความต่อเนื่องในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดปัญหาในด้านการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ดังนั้น แผนสืบทอดตำแหน่งจึงเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพที่พร้อมจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหลักที่ว่างลงขององค์กรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ ๑๗๒๖/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ โดยคณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง ตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งงานหลัก

คณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ได้พิจารณากำหนดให้ตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก) เป็นตำแหน่งงานหลักเพื่อสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ ตำแหน่ง

๒. คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการสรรหาเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

๒.๑ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหรือกลุ่มงาน หรือ

๒.๑.๒ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๗ ปี ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหรือกลุ่มงาน

๒.๒ เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๒.๓ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง (เงินเดือนขั้นต่ำ ๓๒,๘๕๐ บาท)

ทั้งนี้ ข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแล้ว ถือว่าเป็นผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (ตรวจสอบรายชื่อได้ทาง Intranet สำนักบริหารงานกลาง) จึงไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการสรรหาใหม่

๓. ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

๓.๑ สืบค้นและตรวจสอบคุณสมบัติ

สำนักบริหารงานกลาง ดำเนินการสืบค้นตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักที่จะว่างในแต่ละปี และตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการสรรหาเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก โดยเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้แต่งตั้ง ประกอบด้วย

- ประธานกรรมการ ให้แต่งตั้งจากรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กรรมการ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ
- ให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญจากสำนักบริหารงานกลาง เป็นเลขานุการ โดยข้าราชการรัฐสภาสามัญที่จะได้รับแต่งตั้งจะต้องไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในตำแหน่งที่จะพิจารณาสรรหาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง

โดยคณะกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

๒. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

๓. ติดตามและรายงานผลการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาเห็นชอบ

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

๓.๓.๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ (๔๐ คะแนน)

๓.๓.๒ ผลงานที่โดดเด่นและประสพการณ์ (๓๐ คะแนน)

๓.๓.๓ การประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม (๑๐ คะแนน)

เจ้าหน้าที่ของรัฐสภา

๓.๓.๔ การจัดลำดับอาวุโส (๑๐ คะแนน)

๓.๓.๕ อื่น ๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน (๑๐ คะแนน)

สถิติการมาปฏิบัติราชการ หลักความหลากหลายในประสพการณ์ ฯลฯ)

โดยแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

๓.๓.๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ (๔๐ คะแนน)

- ความรู้ความสามารถ และทักษะ (๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากการนำเสนอวิสัยทัศน์ และการสัมภาษณ์

- สมรรถนะ (๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากการประเมินตามแบบประเมินสำหรับผู้สืบทอดตำแหน่ง

เป้าหมาย (แบบประเมิน ๑๘๐ องศา) ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการสรรหาประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ประเมิน

๓.๓.๒ ผลงานที่โดดเด่นและประสบการณ์ (๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากผลงานที่โดดเด่น หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษของผู้เข้ารับการสรรหา เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน เลขานุการ เป็นต้น และพิจารณาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประวัติการดำรงตำแหน่ง

๓.๓.๓ การประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากการประเมินตามแบบประเมินสำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งเป้าหมายในประเด็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสภา ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการสรรหาประเมินตนเอง และผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ประเมิน

๓.๓.๔ การจัดลำดับอาวุโส (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากจำนวนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงาน (ณ วันที่ปิดรับสมัคร) ดังนี้

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงาน	คะแนน
๑๕ ปี ขึ้นไป	๑๐ คะแนน
๑๒ ปีขึ้นไป - ๑๕ ปี	๙ คะแนน
๙ ปีขึ้นไป - ๑๒ ปี	๘ คะแนน
๖ ปีขึ้นไป - ๙ ปี	๗ คะแนน
๓ ปีขึ้นไป - ๖ ปี	๖ คะแนน
ไม่เกิน ๓ ปี	๕ คะแนน

๓.๓.๕ อื่น ๆ (๑๐ คะแนน)

ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน หลักความหลากหลายในประสบการณ์ สถิติการมาปฏิบัติราชการ การอุทิศเวลาให้ราชการ บุคลิกภาพ การฝึกอบรมที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป้าหมายหรือความสามารถพิเศษที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์แก่ตำแหน่งที่พิจารณา ผลการพิจารณาข้าราชการรัฐสภาผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

๔. เกณฑ์การประเมิน

สัดส่วนคะแนนการประเมินรวม ๑๐๐ คะแนน โดยผู้เข้ารับการสรรหาที่ได้รับคะแนนการประเมิน ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป จะได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเข้ารับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ดียิ่งขึ้น สำหรับผู้เข้ารับการสรรหาที่ได้รับคะแนนการประเมินต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในส่วนที่ขาด โดยจะนำไปพัฒนาตามหลักสูตรหรือวิธีการที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกำหนด เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งเป้าหมายมากยิ่งขึ้น โดยสามารถประเมินได้ใหม่ในปีถัดไป

๕. การพิจารณาของคณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

คณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก พิจารณาผลการประเมินของผู้เข้ารับการสรรหาเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการสรรหาฯ กำหนด

๖. การจัดทำบัญชีผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

สำนักบริหารงานกลางดำเนินการนำรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักทั้งหมดลงในคลังฐานข้อมูลผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก และสำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และหลักสูตรภาคบังคับ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากยิ่งขึ้น

๗. การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

ดำเนินการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักในหลักสูตรพัฒนารายบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในระดับตามที่กำหนดในมาตรฐานความรู้ ความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญในตำแหน่งงานหลัก และตำแหน่งงานเป้าหมาย รวมทั้งดำเนินการพัฒนาผู้เข้ารับการสรรหาที่ได้รับคะแนนการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามหลักสูตรภาคบังคับและหลักสูตรพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในส่วนที่ขาด

ทั้งนี้ เมื่อมีตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักว่างลง สำนักบริหารงานกลางจะแจ้งชื่อ ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และรายละเอียดต่าง ๆ เสนอรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ต่อคณะกรรมการเลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (ผู้อำนวยการระดับสูง) เพื่อประกอบการพิจารณาเพื่อเลือกสรรบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งต่อไป