



ประกาศกรมกิจการผู้สูงอายุ

เรื่อง แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของกรมกิจการผู้สูงอายุ

ตามยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดภารกิจโครงการสำคัญ (Flagship Projects) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๘ โครงการ โดยโครงการพัฒนาศักยภาพและกำลังคนระยะยาว พม. ได้กำหนดกิจกรรมการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) โดยให้ส่วนราชการ สังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คัดเลือกตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญของส่วนราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีแนวทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะ ที่จำเป็นของบุคลากรอย่างเป็นระบบ สำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญ และเพื่อรองรับต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างด้านอัตรากำลังของส่วนราชการในอนาคต

เพื่อให้กรมกิจการผู้สูงอายุมีการเตรียมความพร้อมข้าราชการในสังกัดที่มีความสามารถ โดดเด่น เป็นที่ประจักษ์ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและมีศักยภาพพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย ที่สำคัญของกรมกิจการผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้อง กับสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสุจิตรา พิทยานรเศรษฐ์)

อธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ

แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของกรมกิจการผู้สูงอายุ  
แนบท้ายประกาศกรมกิจการผู้สูงอายุ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

**ที่มาและความสำคัญ**

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐให้มีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบ การจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้าย บุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนดภารกิจโครงการสำคัญ (Flagship Projects) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ภายใต้ยุทธศาสตร์กระทรวง พม. ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จำนวน ๘ โครงการ โดยโครงการพัฒนาศักยภาพและกำลังคนระยะยาว พม. โดยส่วนหนึ่งของกิจกรรม การดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กระทรวง พม. มีแนวทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรอย่างเป็นระบบ สำหรับการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและรองรับต่อ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างกำลังคนในอนาคต

กรมกิจการผู้สูงอายุ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง แนวนโยบายการณื กำลังคนขององค์กรในอีก ๕ ปี ข้างหน้า และเหตุผลความจำเป็น และวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร การจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นตำแหน่งงานที่จำเป็นจะต้องผ่านกระบวนการ สัมภาษณ์ และการพัฒนาความรู้ความสามารถทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ จึงกำหนด ตำแหน่งเป้าหมายสำหรับการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan) จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน และแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan) ของกรมกิจการผู้สูงอายุ เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการผ่านการประชุมคณะทำงาน โดยในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) แบบสังเขปประสบการณ์และผลงาน (Job Profile) และแบบสังเขป ประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Ladder Position) ของตำแหน่ง เป้าหมาย และการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) แบบสังเขปประสบการณ์และผลงาน (Job Profile) และแบบสังเขป ประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Ladder Position) และการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาร่างประกาศ กรมกิจการผู้สูงอายุ เรื่อง แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ คัดเลือกบุคคล เพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อเสนอต่ออธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ พิจารณาเห็นชอบและนำไปปรับใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กรต่อไป

/เพื่อใช้

เพื่อให้การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของกรมกิจการผู้สูงอายุ บรรลุวัตถุประสงค์ คณะทำงานเพื่อจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สำหรับตำแหน่งเป้าหมาย คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ของกรมกิจการผู้สูงอายุ ดังนี้

#### **๑. การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย**

กรมกิจการผู้สูงอายุ ได้พิจารณากำหนดตำแหน่งเป้าหมาย เพื่อจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าของสายอาชีพ (Career Path) และแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) จำนวน ๑ ตำแหน่งเป้าหมาย คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

#### **๒. คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor)**

๒.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดหรือปฏิบัติงานที่กรมกิจการผู้สูงอายุ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือ ระดับชำนาญการ

๒.๒ เป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

๒.๓ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา เป็นผู้ที่มีผลการประเมิน ในระดับดีมาก ขึ้นไป ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน

๒.๔ เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรมตาม จรรยาบรรณ ของการเป็นข้าราชการที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

๒.๕ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ในระยะเวลาอันหลัง ๒ ปี หรืออยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย

๒.๖ เป็นผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสั่งสมความรู้ประสบการณ์ และพัฒนาศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นตามเส้นทาง ความก้าวหน้าของสายอาชีพ

#### **๓. ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor)**

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนา ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดยเสนออธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ เป็นผู้แต่งตั้ง

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) โดยกำหนด องค์ประกอบและสัดส่วนคะแนนการประเมิน ดังนี้

๓.๒.๑ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ (๓๕ คะแนน)  
โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑) การนำเสนอวิสัยทัศน์ ทศนคติ ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รวมไปถึงการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ โดยวิธีการสัมภาษณ์ (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

/๒) การประเมิน...

๒) การประเมินทักษะและสมรรถนะของระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒) (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)

๓.๒.๒ ผลงานที่โดดเด่นและประสบการณ์ (๓๐ คะแนน)

โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ผลงานที่โดดเด่น หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษของผู้เข้ารับ การสรรหา เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน เลขานุการ เป็นต้น

๒) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประวัติการดำรงตำแหน่ง

๓.๒.๓ การประเมินพฤติกรรมบุคคล (๑๕ คะแนน)

โดยพิจารณาจากผลการประเมินตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยกำหนดวิธีการประเมินในลักษณะ ๑๘๐ องศา

๓.๒.๔ การจัดลำดับอาวุโส (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากระยะเวลาการครองตำแหน่งในปัจจุบันของผู้เข้ารับ การสรรหา เพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ตามหลักเกณฑ์การจัดลำดับ อาวุโส ดังนี้

๑) ถ้าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๒) ถ้าผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๓) ถ้าผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดได้รับเงินเดือนมากกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๔) ถ้าผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนเท่ากัน ผู้ใดมีอายุราชการ มากกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๕) ถ้าผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ที่มีอายุราชการเท่ากัน ผู้ใดได้รับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นสูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๖) ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดมีอายุมากกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๓.๒.๕ อื่น ๆ (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบ การประเมิน สถิติการมาปฏิบัติราชการ การอุทิศเวลาให้ราชการ บุคลิกภาพ การฝึกอบรมที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งเป้าหมายหรือความสามารถพิเศษที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์แก่ตำแหน่งที่พิจารณา ผลการพิจารณาข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

/๔. เกณฑ์การประเมิน...

#### ๔. เกณฑ์การประเมิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก จะได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จะต้องได้รับผลคะแนนการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

#### ๕. การออกจากระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

กรมกิจการผู้สูงอายุ กำหนดเงื่อนไขการออกจากระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งที่เข้าสู่กระบวนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนและพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตามรายละเอียด ดังนี้

๖.๑ ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๖.๒ ผู้สืบทอดตำแหน่งแสดงความประสงค์ลาออกจากระบบโดยสมัครใจ

๖.๓ ผู้สืบทอดตำแหน่งแสดงความประสงค์ลาออกจากราชการ

๖.๔ ผู้สืบทอดตำแหน่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมาย

๖.๕ ผู้สืบทอดตำแหน่งโอนไปรับราชการในส่วนราชการอื่น

ทั้งนี้ เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่งออกจากระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งของกรมกิจการผู้สูงอายุ จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ต่อไป

#### ๖. การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

กรมกิจการผู้สูงอายุ ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อพิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์ของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมาย โดยพิจารณาเทียบเคียงประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา และกำหนดแนวทางการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและระยะเวลาการสั่งสมประสบการณ์ที่เหมาะสมกับผู้สืบทอดตำแหน่งแต่ละราย พิจารณาแบบสั่งสมประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ ผลสัมฤทธิ์หลักและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก อันเป็นเป้าหมายการปฏิบัติงานในแต่ละลำดับขั้นของการสั่งสมประสบการณ์ตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรมให้แก่ผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งเป้าหมาย รวมทั้งกำหนดแนวทางและวิธีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่สามารถวัดผลได้อย่างโปร่งใสและเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผ่านเส้นทางคำสั่งสมประสบการณ์ และการพัฒนาตามกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน โดยดำเนินการตามหลักการ ดังนี้

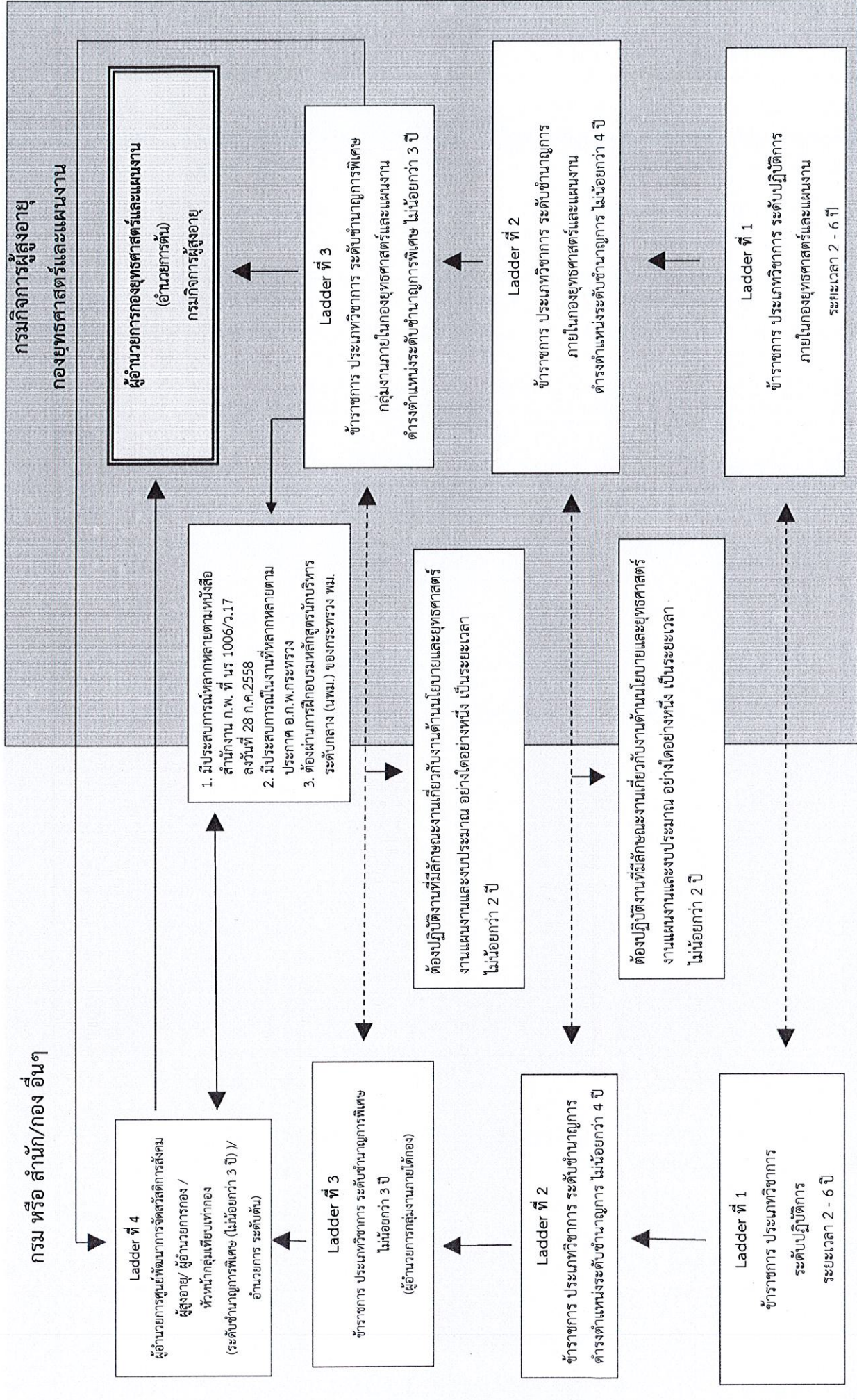
๖.๑ บุคลากรที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) จะได้รับโอกาสในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและเตรียมความพร้อม เพื่อสั่งสมประสบการณ์ และพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยการพิจารณาคัดเลือกดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๖.๒ บุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเข้าสู่ระบบการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) หากแต่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ สามารถเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๖.๓ บุคลากรที่ไม่ได้เข้าสู่กระบวนการตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของกรมกิจการผู้สูงอายุ หากแต่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ สามารถเข้าสู่กระบวนการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมายได้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

---

# แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการผู้สูงอายุ



**ตำแหน่งเป้าหมาย .. ระบุ**  
- ชื่อตำแหน่ง  
- หน่วยงานสังกัด  
- ระยะเวลาในการถือครองตำแหน่ง

**ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า .. ระบุ**  
- ชื่อตำแหน่ง  
- หน่วยงานสังกัด  
- ระยะเวลาในการถือครองตำแหน่ง

