

เวียนเพื่อทราบ

สำนักบริหารงานกลาง ขอส่งสำเนา

๑. คำสั่ง รัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๑.

๒.

๓.

๒. ประกาศ รัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๑. เรื่อง แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒.

๓. หนังสือเวียน

๑.

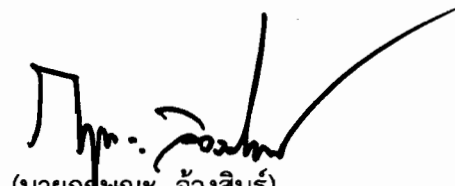
๒.

๔. บันทึกข้อความ

๑.

๒.

มาเพื่อทราบ จำนวน ๑ ฉบับ


(นายเกษม จ้างสินธุ์)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง
๒ / พฤษภาคม / ๒๕๖๓

สำนักบริหารงานกลาง

กลุ่มงานบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๐๐ ต่อ ๓๑๐๙ - ๑๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๗ ๓๑๑๒



ประกาศสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
เรื่อง แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล แผนงาน ๒ การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ ได้กำหนดผลลัพธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีการเตรียมความพร้อมของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีความสามารถโดดเด่น เป็นที่ประจักษ์ ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและมีศักยภาพพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงกำหนดแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.

(นายสรศักดิ์ เพียรเวช)
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

**แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
แนบท้ายประกาศสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓**

ตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) ต่อเนื่องมาถึงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามหลักธรรมาภิบาล แผนงาน ๒ การดำเนินการและติดตามการนำระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ไปปฏิบัติ ได้กำหนดโครงการการดำเนินการตามแผนระบบสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) โดยให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดตำแหน่ง และสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (ผู้อำนวยการสำนัก) ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาได้มีการเตรียมความพร้อมของข้าราชการรัฐสภาสามัญให้มีความเหมาะสมที่จะทดแทนตำแหน่งหลักที่ว่างลง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ การออกจากราชการก่อนกำหนด หรือการเจ็บป่วย ซึ่งการสูญเสียบุคลากรหลักที่สำคัญ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความต่อเนื่องในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดปัญหาในด้านการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ดังนั้น แผนการสืบทอดตำแหน่งจึงเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและศักยภาพที่พร้อมจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหลักที่ว่างลงขององค์กรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนิติการ และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และในการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๒ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพิ่มเติม ๔ สายงาน คือ สายงานวิทยาการ สายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และสายงานวิเทศสัมพันธ์ ประกอบกับในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาและศึกษาการเตรียมกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรและการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาว่าในช่วงแรกของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ เห็นควรกำหนดตำแหน่งหลักเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ที่กำหนดไว้ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้มีคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ ๙๕๘/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนัก) ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ โดยคณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง ตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งงานหลัก

คณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งฯ ได้พิจารณากำหนดให้ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก เป็นตำแหน่งงานหลักเพื่อสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ ตำแหน่ง

๒. คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการสรรหาเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

๒.๑ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงาน หรือ

๒.๑.๒ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๗ ปี ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มหรือกลุ่มงาน

๒.๒ เป็นผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๒.๓ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง (เงินเดือนขั้นต่ำ ๓๒,๘๕๐ บาท)

๓. ขั้นตอนการดำเนินการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

๓.๑ สืบค้นและตรวจสอบคุณสมบัติ

สำนักบริหารงานกลาง ดำเนินการสำรวจตำแหน่งที่จะว่างลงเนื่องจากการเกษียณอายุราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในแต่ละปี และตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการสรรหาเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก โดยเสนอเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้แต่งตั้ง ประกอบด้วย

- ประธานกรรมการ ให้แต่งตั้งจากรองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กรรมการ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

- ให้เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาสามัญจากสำนักบริหารงานกลางเป็นเลขานุการ โดยข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ได้รับแต่งตั้งจะต้องไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในตำแหน่งที่จะพิจารณาสรรหาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง

โดยคณะกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งตามที่กำหนด

๒. ดำเนินการพิจารณาผลการประเมินผู้เข้ารับการสรรหาเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง

๓. ดำเนินการติดตามการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งและดำเนินการรายงานการพัฒนาต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๔. ดำเนินการเสนอชื่อผู้ที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณาเห็นชอบ

๕. รายงานผลการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และรายงานความพึงพอใจต่อระบบสืบทอดตำแหน่งต่อเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน (คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

๓.๓.๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ (๕๐ คะแนน)

๓.๓.๒ ผลงานที่โดดเด่นและประสพการณ์ (๓๐ คะแนน)

๓.๓.๓ การประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม (๑๐ คะแนน)

ข้าราชการรัฐสภาสามัญ

๓.๓.๔ การจัดลำดับอาวุโส (๑๐ คะแนน)

๓.๓.๕ อื่น ๆ (ได้แก่ ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน (๑๐ คะแนน)
สถิติการมาปฏิบัติราชการ)

โดยแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

๓.๓.๑ การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ (๔๐ คะแนน)

๑) ความรู้ความสามารถ (๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากการนำเสนอวิสัยทัศน์ และการสัมภาษณ์

๒) สมรรถนะ (๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากการประเมินตามแบบประเมินสำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งเป้าหมาย
(แบบประเมิน ๑๘๐ องศา) ประกอบด้วย

- ผู้เข้ารับการสรรหาประเมินตนเอง โดยมีสัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๑๐

- ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ประเมิน กรณีที่ผู้บังคับบัญชา
ของผู้รับการสรรหาเป็นผู้บังคับบัญชาใหม่ (ไม่เกิน ๖ เดือน) ให้ผู้บังคับบัญชาเดิมเป็นผู้ประเมิน โดยมีสัดส่วนน้ำหนัก
ร้อยละ ๑๐

๓.๓.๒ ผลงานที่โดดเด่นและประสบการณ์ (๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากผลงานที่โดดเด่น หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษของผู้เข้ารับ
การสรรหา เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน เลขานุการ เป็นต้น
และพิจารณาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประวัติการดำรงตำแหน่ง

๓.๓.๓ การประเมินพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากการประเมินตามแบบประเมินสำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งเป้าหมาย
ในประเด็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภาสามัญ ประกอบด้วย

- ผู้เข้ารับการสรรหาประเมินตนเอง โดยมีสัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๑๐

- ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ประเมิน กรณีที่ผู้บังคับบัญชาของ
ผู้รับการสรรหาเป็นผู้บังคับบัญชาใหม่ (ไม่เกิน ๖ เดือน) ให้ผู้บังคับบัญชาเดิมเป็นผู้ประเมิน โดยมีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๑๐

๓.๓.๔ การจัดลำดับอาวุโส (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากระยะเวลาการครองตำแหน่งในปัจจุบันของผู้เข้ารับการสรรหา
เพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ตามหลักเกณฑ์การจัดลำดับอาวุโส ดังนี้

๑) ถ้าผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ผู้ใดได้รับ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๒) ถ้าผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน
พร้อมกัน ผู้ใดได้รับเงินเดือนมากกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๓) ถ้าผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนเท่ากัน ผู้ใดมีอายุราชการ
มากกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๔) ถ้าผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ที่มีอายุราชการเท่ากัน ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
ในชั้นสูงกว่า ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๕) ถ้าผู้เข้ารับการสรรหาเป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นเดียวกัน
ผู้ใดได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นนั้นก่อน ถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๖) ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกัน ผู้ใดมีอายุ
มากกว่าถือว่าผู้นั้นอาวุโสกว่า

๓.๓.๕ อื่น ๆ (๑๐ คะแนน)

ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๔ รอบการประเมิน สถิติการมาปฏิบัติราชการ การอุทิศเวลาให้ราชการ บุคลิกภาพ การฝึกอบรมที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง เป้าหมายหรือความสามารถพิเศษที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์แก่ตำแหน่งที่พิจารณา ผลการพิจารณาข้าราชการรัฐสภา ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

๔. เกณฑ์การประเมิน

สัดส่วนคะแนนการประเมินรวม ๑๐๐ คะแนน โดยผู้เข้ารับการสรรหาที่ได้รับคะแนน การประเมิน ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป จะได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเข้ารับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ดียิ่งขึ้น สำหรับผู้เข้ารับการสรรหาที่ได้รับคะแนนการประเมินต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในส่วนที่ขาด โดยจะนำไปพัฒนา ตามหลักสูตรหรือวิธีการที่สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรกำหนด เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งเป้าหมายมากยิ่งขึ้น โดยสามารถประเมินได้ใหม่ในปีถัดไป

๕. การพิจารณาของคณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก

คณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก พิจารณาผลการประเมินของ ผู้เข้ารับการสรรหาเพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการสรรหาฯ กำหนด

๖. การจัดทำบัญชีผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

สำนักบริหารงานกลางดำเนินการนำรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักทั้งหมด ลงในคลังฐานข้อมูลผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก และสำนักพัฒนาบุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และหลักสูตรภาคบังคับ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความเหมาะสม และสามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากยิ่งขึ้น

๗. การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

ดำเนินการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักในหลักสูตรพัฒนารายบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในระดับตามที่กำหนดในมาตรฐานความรู้ ความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการรัฐสภาสามัญ ในตำแหน่งงานหลัก และตำแหน่งงานเป้าหมาย รวมทั้งดำเนินการพัฒนาผู้เข้ารับการสรรหาที่ได้รับคะแนน การประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามหลักสูตรภาคบังคับและหลักสูตรพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในส่วนที่ขาด

ทั้งนี้ เมื่อมีตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักว่างลง สำนักบริหารงานกลางจะแจ้งชื่อ ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และรายละเอียดต่าง ๆ เสนอรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ต่อคณะกรรมการ เลือกสรรข้าราชการรัฐสภาสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (อำนวยการระดับสูง) เพื่อประกอบการพิจารณาเพื่อเลือกสรรบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งต่อไป