

คู่มือ



การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

คู่มือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

สงวนลิขสิทธิ์ ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2555 จำนวน 1,000 เล่ม

ISBN 978-616-548-106-9

จัดทำโดย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

(สำนักงาน ก.พ.) จังหวัดนนทบุรี

47/111 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ

อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ 0 2547 1734, 0 2547 1720 โทรสาร 0 2547 1736

www.ocsc.go.th

จัดพิมพ์โดย

ห้างหุ้นส่วนจำกัด ศรีบูรณคอมพิวเตอร์-การพิมพ์

338/3-4 ซอยจุฬา 40 ถนนพระราม 4 แขวงวังใหม่

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โทรศัพท์ 0 2215 4506, 0 2816 2221 โทรสาร 0 2611 9043, 0 2461 2157

E-mail : spbprinting@gmail.com



1	ระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย	
1.1	หลักการและเหตุผล	8
1.2	แนวคิดในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย	11
1.3	วัตถุประสงค์ของระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย	17
1.4	ประโยชน์ของระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย	18
1.5	เป้าหมายการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทยและกลยุทธ์ในการดำเนินการ	19
1.6	กลไกการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพเชิงรุกในภาคราชการไทย : กลไก PRIDE	23
2	แนวทางการดำเนินงานตามกลไก PRIDE สำหรับส่วนราชการ	
2.1	การวางแผนกำลังคนคุณภาพ (Planning)	30
2.2	การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ (Recruiting & Selecting)	31
2.3	การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้แก่ส่วนราชการ (Institutionalizing)	32
2.4	การพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Developing)	33
2.5	การติดตามการใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพ (Evaluating & Monitoring)	34
3	ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)	
3.1	แนวคิดของระบบ HIPPS	40
3.2	วัตถุประสงค์หลักของระบบ HIPPS	41
3.3	จุดเด่นของระบบ HIPPS	42
3.4	ขั้นตอนการดำเนินงานในระบบ HIPPS	43
3.5	รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในระบบ HIPPS	44
	3.5.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการอบการส่งเสริมประสิทธิผลการ ของส่วนราชการ	44
	3.5.2 การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ	53
	3.5.3 การพัฒนาข้าราชการ	60
	3.5.4 การติดตามการพัฒนา	85

4 กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.1 หนังสือเวียน ว42/2553	94
4.2 หนังสือเวียน ว40/2553	100
4.3 หนังสือเวียน ว4/2554	106
4.4 หนังสือเวียน ว1/2555	107

5 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

5.1 บทบาทของข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	114
5.2 บทบาทของผู้บังคับบัญชาระดับต้นของข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	116
5.3 บทบาทของผู้รับผิดชอบระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	118
5.4 บทบาทของสำนักงาน ก.พ.	119

6 ประเด็นถาม-ตอบ

6.1 ภาพรวมการดำเนินงานระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ	124
6.2 การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	127
6.3 กรอบการส่งเสริมประสบการณ์ (Experience Accumulation Frame-work : EAF)	133
6.4 การเสริมสร้างแรงจูงใจในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	137
6.5 คำถามที่พบบ่อย	143

7

ตัวอย่างเอกสาร/แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง

ก. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับจัดสรรทุนรัฐบาล	151
ข. คำสั่ง - คณะทำงานจัดทำกรอบการสั่งสมงบประมาณ	155
ค. แบบฟอร์มกรอบการสั่งสมงบประมาณ	157
ง. ใบสมัครข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	158
จ. คำสั่ง - กรณี อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก	162
ฉ. คำสั่ง - กรณี หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก	164
ช. ประกาศ - รับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือก	166
ซ. ประกาศ - รายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกของส่วนราชการ	168
ฌ. ประกาศ - รายชื่อข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกโดยส่วนราชการ	170
ฎ. เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้ผ่านการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ขั้นตอนที่ 1 ของส่วนราชการระดับกรม	171
ฏ. ประกาศ - รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกขั้นตอนสุดท้ายโดยสำนักงาน ก.พ.	173
ฏ. ตัวอย่างกรอบการสั่งสมงบประมาณรายบุคคล	174





ความลับของความสำเร็จในชีวิต
เป็นของคนที่ยอมรับโอกาสเมื่อมาถึง
- Benjamin Disraeli -

▶ 1 ระบบการบริหารจัดการ กำลังคนคุณภาพ ในภาคราชการไทย

1.1 หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2552 – 2556
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผล
การใช้กำลังคน ได้มีแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา
ขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการและ
ทิศทางการพัฒนาประเทศ (Workforce Renewal) โดยให้
องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง
และส่วนราชการเตรียมกำลังคนให้มีขีดสมรรถนะและความพร้อม
สำหรับการปฏิบัติภารกิจด้วยการส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำ
แผนพัฒนาสายอาชีพและแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
(Succession Plan) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสร้างคลังบุคลากรที่มีผลงาน
โดดเด่นมีสมรรถนะและศักยภาพสูง (Talent Pool) สำหรับเตรียม
กำลังคนให้มีภาวะผู้นำและความพร้อมสำหรับปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจ
หรือในตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการมีความพร้อมในการบริหารงาน
และการส่งมอบบริการ สาธารณะให้ สอดคล้องกับบริบทและ
ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

ในระยะที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือ **HiPPS (High Performance and Potential System)** ขึ้นเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (**Workplace Learning**) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การเลื่อนงานและการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งระบบดังกล่าวมีรากฐานมาจากแนวคิดเรื่องการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (**Talent Management**) ที่ว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เป็นผู้มีความสามารถสูง (**Select**) การธำรงรักษา (**Retain**) การพัฒนา (**Develop**) การจูงใจ (**Motivate**) และการมอบหมายงาน (**Delegate**) เพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้พัฒนาขีดความสามารถให้สูงสุดในแนวทางที่เหมาะสมกับตัวบุคลากรผู้นั้น อันจะส่งผลให้องค์กร/หน่วยงาน สามารถมีบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงอยู่กับหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนให้ภารกิจต่างๆ ประสบความสำเร็จ

จากการประชุมครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2554 ก.พ. มีมติเห็นชอบแนวทางการบริหารกำลังคนคุณภาพ ภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HIPPS) โดยให้ปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกำลังคนคุณภาพ กลุ่มอื่นด้วย ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ผู้เข้าคัดเลือกใหม่ในราชการไทย และนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมการรองรับภาวะการขาดแคลนกำลังคนคุณภาพในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและกำหนดบทบาทให้ส่วนราชการบริหารกำลังคนคุณภาพเชิงรุก เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และวางแผนเตรียมกำลังคนคุณภาพ

นอกจากนี้ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มุ่งเน้นให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการให้บริการที่มีคุณภาพและสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นหลัก กำหนดให้รัฐพึงทำภารกิจที่รัฐทำได้ดี เพิ่มอิสระการดำเนินงานแก่หน่วยงาน ลดการควบคุมจากส่วนกลาง เน้นการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรและเทคโนโลยี โดยเน้นการแข่งขันระหว่างบทบาทภาครัฐและภาคเอกชนและการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลไปให้ส่วนราชการ เจ้าสังกัดดำเนินการได้เองในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดจำนวนประเภทและระดับของตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ โดย อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้กำหนดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. วางไว้ เป็นต้น

1.2 แนวคิดในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทย

● แนวความคิดเกี่ยวกับโครงสร้างอายุของข้าราชการ

จากการศึกษาโครงสร้างอายุข้าราชการในภาคราชการพบว่าอายุเฉลี่ยของข้าราชการอยู่ที่ประมาณ 42 ปี โดยในบางส่วนราชการระดับกรม มีอายุเฉลี่ยสูงถึง 48 ปี ได้แก่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และกระทรวงที่มีอายุเฉลี่ยของข้าราชการมากกว่าส่วนราชการอื่นๆ ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์และกระทรวงศึกษาธิการ คือ 45.81 และ 45.78 และ 45.75 ตามลำดับ นอกจากนี้สถิติการเกษียณอายุราชการพบว่าในอีก 7 ปีข้างหน้า มีส่วนราชการหลายแห่ง ที่จะมียอดการเกษียณอายุเกินกว่าร้อยละ 30 ถึง 6 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงอุตสาหกรรม (ข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญปี พ.ศ. 2552) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวทำให้เห็นปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนภาครัฐใน 2 ประเด็นสำคัญได้แก่

ประเด็นที่หนึ่ง คือ การสร้างกำลังคนทดแทน เนื่องจากอายุเฉลี่ยที่ค่อนข้างสูง เมื่อศึกษาในรายละเอียดพบว่า ในหลายกระทรวงจะมีข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในระดับตัดสินใจหรือผู้บริหารระดับสูงเกษียณอายุในจำนวนค่อนข้างสูง ดังนั้นหากส่วนราชการมิได้เตรียมพร้อมในการสร้างข้าราชการเพื่อเป็นนักบริหารที่มีคุณภาพ จะทำให้เกิดวิกฤติขาดกำลังคนคุณภาพในระดับของการตัดสินใจซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในระดับนโยบาย

ประเด็นที่สอง คือ ความแตกต่างของกำลังคนรุ่นใหม่และกำลังคนที่มีอยู่ในภาคราชการซึ่งหากศึกษาจากช่วงอายุของคนใน ส่วนราชการหลายแห่งพบว่ามีความแตกต่างระหว่างวัยค่อนข้างมาก ซึ่งจากการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พบว่าผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ความแตกต่างของความคาดหวัง วิธีคิดและทัศนคติในการทำงาน

- **แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพกำลังคนที่เข้าสู่ภาคราชการไทย**

จากสถิติผู้สมัครสอบเข้ารับราชการพบว่า เกรดเฉลี่ยของผู้มาสมัครเข้ารับราชการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่า 3 นอกจากนี้ ผู้สมัคร ส่วนใหญ่มาจากสถาบันการศึกษาที่เป็นระบบเปิดหรืออีกนัยหนึ่ง การเข้าสู่สถาบันการศึกษาดังกล่าวมีการแข่งขันน้อย (**ข้อมูลปี 2551**)

จากสถิติของผู้บรรจุใหม่พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษามาแล้ว หลายปีจึงมารับราชการ แม้ว่าอาจสรุปในมุมมองเชิงบวกได้ว่าภาคราชการ ได้คนที่มีประสบการณ์มาปฏิบัติงาน หากแต่ในความเป็นจริง ในตลาดแรงงานพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในภาคเอกชน ยังไม่สามารถนำมาใช้เทียบเพื่อปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุได้อย่างเต็มที่ หรือปรับระดับตำแหน่งได้ ส่งผลให้ผู้ที่มีประสบการณ์และมีความ สามารถสูงจากภาคเอกชน ขาดแรงจูงใจที่จะมาสอบรับราชการ อีกนัยหนึ่ง คือภาคการศึกษามีจุดมุ่งหมายสำคัญของการจ้างงานในมุมมองของผู้มี ความสามารถสูง (**ข้อมูลปี พ.ศ. 2549-2550**)

จากสถิติของการสูญเสียข้าราชการเทียบกับอัตรากำลังทั้งหมดในแต่ละส่วนราชการพบว่า แม้ในภาพรวมทั้งระบบราชการอัตราการลาออกจะอยู่ในเกณฑ์ต่ำ แต่หากพิจารณาเป็นรายส่วนราชการพบว่า กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีอัตราการสูญเสียข้าราชการค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการระดับแรกบรรจุมีอัตราการสูญเสียที่ค่อนข้างสูงด้วย ซึ่งสะท้อนให้เห็นปัญหาของการสูญเสียกำลังคนกลุ่มเลือดใหม่ (Young Blood) อย่างชัดเจน

โดยสรุป ในภาพรวมกำลังคนที่เข้าสู่ภาครัฐมีคุณภาพด้อยลงและมีการสูญเสียกลุ่มข้าราชการรุ่นใหม่ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างระบบราชการให้เป็นองค์กรทางเลือกสำหรับคนรุ่นใหม่ (Employer of Choice) เพื่อรองรับทั้งกำลังคนคุณภาพที่มีจำนวนลดลงและกำลังคนอื่น ๆ ที่คงอยู่ในภาคราชการให้ได้รับการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับการขับเคลื่อนงานในอนาคต

- แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการไทย

จากการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. พบว่า การพัฒนาข้าราชการ โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่การพัฒนาเชิงลึกมากกว่าเชิงกว้าง ประกอบกับส่วนราชการส่วนใหญ่มีการหมุนเวียนงานค่อนข้างน้อยและการหมุนเวียนงานโดยส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นการหมุนเวียนที่มีการวางแผนการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่หลากหลาย ทำให้ผู้บริหารบางกลุ่มเมื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงไม่สามารถใช้ประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายเพื่อประกอบการตัดสินใจ หรือทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารในภาครัฐ พบว่า ผู้บริหารเองรู้สึกว่าตนเองยังขาดความพร้อม หรือขาดความมั่นใจในระยะแรกของการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูง (**Transitional Period**) โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะและองค์ความรู้สำหรับการทำงานในบริบทระดับภูมิภาคและระดับโลก เช่น การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558 เป็นต้น

- แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารกำลังคนคุณภาพเป็นเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ทั่วโลกนำมาใช้ เพื่อดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพ (Talents) ไว้ในองค์กร การบริหารกำลังคนคุณภาพเกิดจากการวิเคราะห์ขีดความสามารถขององค์กรจากความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ เพื่อสร้างความได้เปรียบขององค์กร (Competitive Advantage) ขยับเคลื่อนกลยุทธ์และเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร (Organization Capability) โดยขั้นตอนและกลไกหลักของการบริหารกำลังคนคุณภาพจะรวมถึง

- 1) การให้คำจำกัดความของกำลังคนคุณภาพ (เราจะรู้ได้อย่างไรว่าใครเป็นกำลังคนคุณภาพขององค์กร) : โดยการกำหนดคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์ของกำลังคนคุณภาพ (Competency Modeling) เพื่อลดปัญหาเรื่องอคติหรือระบบอุปถัมภ์
- 2) การประเมินและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ (เราจะรู้ได้อย่างไรว่าควรเลือกหรือ Promote ใคร) : การออกแบบรูปแบบการประเมิน (Assessment Methods) ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในกระบวนการประเมินและคัดเลือก

3) การวางแผนกำลังคนเพื่อทดแทนการสูญเสียผู้บริหารระดับต่างๆ (เรามีการวางตัว/วางแผนทดแทนหรือยัง) : การวางแผนการพัฒนาบุคลากรสำหรับตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) เพื่อเตรียมการในเรื่องนี้

4) การพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพเพื่อทดแทนการสูญเสียผู้บริหารระดับต่างๆ (เราควรพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกลุ่มคนดังกล่าวอย่างไรให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนได้อย่างมีประสิทธิภาพ) : การพัฒนาระบบการสอนงานและให้คำแนะนำ (Coaching and Mentoring) ตลอดจนการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Action-Based Learning) โดยเน้นที่การมอบหมายงานบางอย่างที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบหรือต้องตัดสินใจหรือการทดสอบให้ปฏิบัติหน้าที่หรือทำหน้าที่รักษาการตำแหน่งผู้บริหารเมื่อผู้บริหารไม่อยู่ เป็นต้น

5) การรักษาและใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ (ทำอย่างไรให้สามารถดึงดูด และจูงใจให้กลุ่มนี้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ) : ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนหรือการจัดสรรสิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้มอบหมายให้กับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ แต่หากระบบค่าตอบแทน/การจัดสรรสิ่งจูงใจไม่เอื้อ อาจลองพิจารณาให้อำนาจในการตัดสินใจในระดับหนึ่งหรือสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพิ่มเติม เช่น ทีมงานหรือระบบ IT เป็นต้น เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรได้ นอกจากนี้ หากกำลังจะสูญเสียกำลังคนคุณภาพขององค์กรไป ควรต้องมีการสัมภาษณ์และสอบถามถึงเหตุผล (Exit Interview) เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาระบบต่อไป

- แนวความคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เป็นการปรับบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ไปสู่การเป็นผู้กำหนดนโยบายและรักษามาตรฐาน ในขณะที่เพิ่มอำนาจและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนไปให้ส่วนราชการมากยิ่งขึ้น โดยแต่ละส่วนราชการสามารถดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เองในเรื่องต่าง ๆ

1.3 วัตถุประสงค์ของระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ในภาคราชการไทย

- เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดึงดูดและรักษาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไว้ในราชการ
- เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในราชการไทยมีการบูรณาการแบบเป็นองค์รวม มีเป้าหมายการดำเนินงานชัดเจนและสามารถรองรับภาวะการขาดแคลนกำลังคนคุณภาพในอนาคตได้
- เพื่อให้ส่วนราชการไทยมีเครื่องมือสนับสนุนการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละส่วนราชการ
- เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ให้มีคุณภาพและประสิทธิผลที่เพียงพอสำหรับตำแหน่งระดับสูง

1.4 ประโยชน์ของระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ในภาคราชการไทย

o ประโยชน์ต่อระบบราชการ

๘ ระบบราชการไทยมีแนวทางการสร้างคลังกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Pool) ที่มีคุณภาพและจำนวนที่เพียงพอต่อการทดแทนตำแหน่งระดับสูง

๘ การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพรูปแบบต่างๆ ในระบบราชการไทย มีการบูรณาการอย่างเป็นระบบ โดยใช้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นแนวคิดหลัก

๘ เป็นการกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานภาครัฐรูปแบบใหม่ที่มีการเรียนรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนคุณภาพเป็นกลไกขับเคลื่อนความสำเร็จ

o ประโยชน์ต่อส่วนราชการ

๘ มีการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพด้วยกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนคุณภาพ (Planning) การสรรหาและคัดเลือก (Recruiting & Selecting) การพัฒนาและส่งเสริมประสบการณ์อย่างเป็นระบบ (Developing) และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (Monitoring & Evaluating) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารกำลังคนคุณภาพในส่วนราชการ

๘ เป็นองค์กรแห่งทางเลือกของคนที่มีคุณภาพและศักยภาพ

๘ มีเครือข่ายกลุ่มกำลังคนคุณภาพทั้งในระดับกระทรวงและระดับกรม

- ประโยชน์ต่อข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ
 - ๓ มีโอกาสในการทำงานที่ท้าทายในทักษะที่แตกต่างและที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
 - ๓ มีแผน/เส้นทางอนาคตในการทำงานและได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 - ๓ มีมุมมองที่หลากหลาย ผ่านการพัฒนาที่เป็นระบบและการส่งเสริมประสบการณ์ที่หลากหลาย
 - ๓ มีระบบผู้ร่วมงานและพี่เลี้ยงทำหน้าที่สอน แนะนำและให้คำปรึกษา ทั้งงานและวัฒนธรรมในการทำงาน
 - ๓ มีเครือข่ายระหว่างส่วนราชการทั้งในระดับกระทรวงและระดับกรม

1.5 เป้าหมายการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทยและกลยุทธ์ในการดำเนินการ

- เป้าหมายการสร้างกำลังคนคุณภาพเพื่อรองรับมาตรการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพเชิงรุกสำหรับส่วนราชการ
 - ๓ เป้าหมายการดำเนินงานระยะ 10 ปีภาพรวม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างคลังกำลังคนคุณภาพในราชการไทย (Talent Pool) ให้มีคุณภาพและจำนวนที่เพียงพอต่อการทดแทนตำแหน่งระดับสูงโดยกำหนดจำนวนกำลังคนคุณภาพเทียบกับจำนวนตำแหน่งระดับสูงทั้งหมด ดังนี้

เป้าหมาย	ระยะสั้น	ระยะกลาง (4 ปี)				ระยะยาว (10 ปี)			
	2555	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563 - 64
ร้อยละ	15	30	40	50	60	70	80	90	100

๓ เป้าหมายจำนวนกำลังคนคุณภาพในส่วนราชการ ในระยะ 10 ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการให้มีมาตรฐานเทียบเคียงกัน โดยกำหนดจำนวนกำลังคนคุณภาพเทียบกับจำนวนตำแหน่งระดับสูงในส่วนราชการ ตามความพร้อมและศักยภาพของส่วนราชการ ดังนี้

ส่วนราชการ	เป้าหมาย	ระยะสั้น (1 ปี)	ระยะกลาง (4 ปี)			ระยะยาว (10 ปี)	
	ร้อยละ	2556	2557	2558	2559	2563 - 64	
ส่วนราชการที่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (101 ส่วนราชการ)	ร้อยละ 15	ร้อยละ 30	ร้อยละ 50	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	-	
ส่วนราชการที่ไม่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (36 ส่วนราชการ)	ร้อยละ 15	ร้อยละ 30	ร้อยละ 40	ร้อยละ 50	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	

๓. กลยุทธ์การดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนให้ส่วนราชการมีการบริหารกำลังคนคุณภาพเชิงรุก ทั้งส่วนราชการที่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว (101 ส่วนราชการ) และส่วนราชการที่ยังไม่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (36 ส่วนราชการ) ดังนี้

(1.) กลยุทธ์ระยะสั้น

กลยุทธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ความสำเร็จที่คาดหวัง
1. ส่วนราชการที่ไม่มี การบริหารกำลังคน คุณภาพภายใต้ระบบ ข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (36 ส่วนราชการ)	1.1 สำนักงาน ก.พ. แจกเวียนให้ทุก ส่วนราชการดำเนินการเชิงรุกในการ บริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	จำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ เพิ่มขึ้นตามสัดส่วนที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
	1.2 สำนักงาน ก.พ. จัดทำคู่มือ เอกสารรวบรวมองค์ความรู้ กรณี ศึกษาแนวทางการดำเนินงานให้แก่ ส่วนราชการ Talent Management Dialogue กับผู้บริหารระดับสูงและให้ คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการ	ส่วนราชการมีความรู้ ความเข้าใจและ สามารถวางแผนและบริหารกำลังคน คุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	1.3 ส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการคัดเลือกผู้มีศักยภาพสูง กลุ่มอื่นๆ เพื่อเข้าสู่ระบบการบริหาร กำลังคนคุณภาพ	1) ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในระบบ ราชการมีจำนวนเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพ ในมาตรฐานเทียบเคียงกัน 2) ส่วนราชการมี talent pool เพื่อ เตรียมข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งระดับ สูง
	1.4 สำนักงาน ก.พ. พัฒนาระบบจุดใจ ให้ส่วนราชการ	ส่วนราชการมีขวัญและกำลังใจในการ ขับเคลื่อนระบบการบริหารกำลังคน คุณภาพ (ระดับส่วนราชการและระดับบุคคล)

กลยุทธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ความสำเร็จที่คาดหวัง
2. ส่วนราชการที่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (101 ส่วนราชการ)	2.1 ส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการคัดเลือกผู้มีศักยภาพสูง กลุ่มอื่นๆ ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ และผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย เพื่อเข้าสู่ระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ	1) ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในระบบราชการมีจำนวนเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพในมาตรฐานเทียบเคียงกัน 2) ส่วนราชการมี talent pool เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง 3) การดำเนินงานบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
	2.2 สำนักงาน ก.พ. พัฒนาระบบจูงใจให้ส่วนราชการสร้างระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ โดยสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากส่วนราชการที่ประสบความสำเร็จในการสร้างระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและกำหนดให้การสร้างระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเป็นปัจจัยหนึ่งในการพิจารณาจัดสรรทุนรัฐบาล	1) ระบบราชการไทยมีการเตรียมวางแผนและบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบ 2) ส่วนราชการมีขวัญและกำลังใจในการขับเคลื่อนระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ

(2.) กลยุทธ์ระยะกลางและยาว

กลยุทธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ความสำเร็จที่คาดหวัง
ทุกส่วนราชการ	1.1 พัฒนากลไกการบริหารกำลังคนคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงและความเหมาะสม	ระบบราชการไทยมีการเตรียมวางแผนและบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
	1.2 ยกกระดับการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	

1.6 กลไกการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพเชิงรุกในภาคราชการไทย : กลไก PRIDE

ในขณะที่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นเครื่องมือการเตรียมกำลังคนคุณภาพสำหรับภาคราชการไทย ระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพจึงเป็นเครื่องมือการเตรียมกำลังคนคุณภาพตามความต้องการของแต่ละส่วนราชการ ทั้งนี้เพื่อให้ส่วนราชการไทยมีการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละส่วนราชการ และสามารถวางระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเองได้ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนคุณภาพ (Planning) การสรรหาและคัดเลือก (Recruiting & Selecting) การพัฒนาและส่งเสริมประสบการณ์อย่างเป็นระบบ (Developing) และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (Monitoring & Evaluating) ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบราชการ และส่วนราชการสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ได้ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด



2

ถ้าเราทุกคนทำสิ่งที่เราสามารถทำได้
เราจะแปลกใจกับความสามารรถของตัวเอง

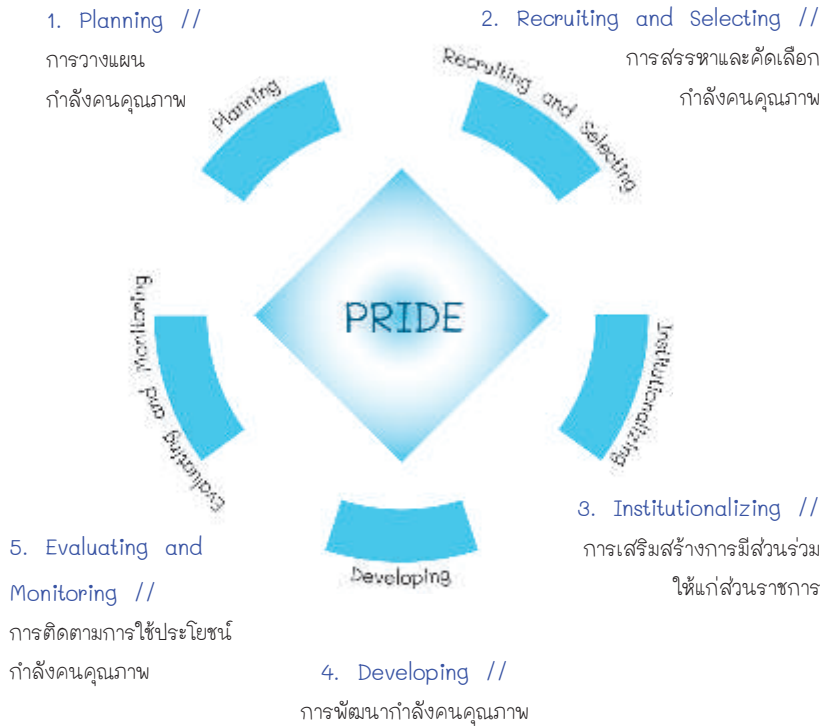
- Thomas A. Edison -

▶ 2 แนวทางการดำเนินงาน ตามกลไก PRIDE สำหรับส่วนราชการ

กลไก P-R-I-D-E เป็นแนวทางเพื่อให้ส่วนราชการมีระบบการบริหารกำลังคน คุณภาพที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามความต้องการของส่วนราชการ สามารถ เตรียมและพัฒนากลุ่มกำลังคนผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้ เพียงพอต่อตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ ตลอดจนมีการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคน ดังกล่าวได้อย่างเต็มศักยภาพ กลไก P-R-I-D-E ประกอบด้วย

1. การวางแผนกำลังคนคุณภาพ (P : Planning)
2. การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ (R : Recruiting and Selecting)
3. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้แก่ส่วนราชการ (I : Institutionalizing)
4. การพัฒนากำลังคนคุณภาพ (D : Developing)
5. การติดตามการใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพ (E : Evaluating and Monitoring)

กลไกการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพเชิงรุก : กลไก PRIDE



2.1 การวางแผนกำลังคนคุณภาพ (Planning)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ส่วนราชการมีแผนการเตรียมและการพัฒนากำลังคนคุณภาพสำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญ โดยเพิ่มบทบาทของส่วนราชการในการวางแผนร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ปรับบทบาทสำนักงาน ก.พ. ไปสู่การเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำกับดูแลและรักษามาตรฐาน

แนวทางการดำเนินงาน

- o ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจและกำลังคนของส่วนราชการ จัดทำแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Human Resource Development Plan) ให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงและประเด็นท้าทายต่างๆ อาทิ การขาดแคลนกำลังคน วิกฤติโครงสร้างอายุ เป็นต้น โดยหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงกรมเป็นผู้ให้ความเห็นชอบของแผนดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยการทบทวนบทบาทภารกิจและกำลังคน มาตรการในการบริหารและพัฒนากำลังคน แผนพัฒนากำลังคนโดยระบบทุนรัฐบาล ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและระบบนักบริหารระดับสูง เป็นต้น รวมทั้งเป็นผู้ลงนามการยื่นคำขอต่างๆ มายังสำนักงาน ก.พ. เช่น คำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล
- o สำนักงาน ก.พ. จัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพให้ ความรู้ และให้คำปรึกษาโดยใช้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นแนวทางต้นแบบ กำกับดูแลจำนวนและกำหนดมาตรฐานคุณภาพของกำลังคนคุณภาพในภาพรวม ตลอดจนวางมาตรการจูงใจสำหรับส่วนราชการที่มีการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ

(Recruiting and Selecting)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ส่วนราชการมีคลังข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอ มีขีดความสามารถในการดึงดูด และรักษาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไว้ในราชการและเพื่อให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพมีศักยภาพในระดับเทียบเคียงกับมาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการกลุ่มอื่น ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามแนวทางของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

แนวทางการดำเนินงาน

o ส่วนราชการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพในขั้นตอนแรกตามแนวทางของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยอาจพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ในระดับที่เหมาะสม เป็นต้น โดยผู้ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนแรกนี้นับว่าเป็นกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

o สำนักงาน ก.พ. กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นเพื่อสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งเทียบเคียงมาตรฐานการสอบคัดเลือก ซึ่งประกอบด้วยวิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ (Aptitude Test) วิชาภาษาอังกฤษและศูนย์การประเมินสมรรถนะ (Assessment Center) โดยเปิดโอกาสให้กำลังคนคุณภาพกลุ่มอื่น ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาลผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทยและนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในระดับปฏิบัติการและชำนาญการ สามารถเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ โดยได้รับการยกเว้นการทดสอบในวิชาที่ได้ผ่านการคัดเลือกแล้ว

2.3 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้แก่ส่วนราชการ

(Institutionalizing)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ส่วนราชการมีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วม สามารถดำเนินการเชิงรุกในการเตรียมกำลังคนคุณภาพสำหรับภาคราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อปรับบทบาทสำนักงาน ก.พ. ไปสู่การเป็นผู้กำหนดนโยบายการกำกับดูแล และการรักษามาตรฐาน

แนวทางการดำเนินงาน

- ส่วนราชการเป็นผู้ขับเคลื่อนการเตรียมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและการกระจายตัวของกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจของแต่ละส่วนราชการ วางระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพในรูปแบบที่เหมาะสมกับส่วนราชการ รวมทั้งสนับสนุนให้กำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- สำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ จัดทำคู่มือหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เช่น หลักสูตร **HR Professional** เป็นต้น รวบรวมและสังเคราะห์ประสบการณ์และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อสนับสนุนส่วนราชการในการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ตลอดจนให้ความรู้และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพแก่ส่วนราชการ (**Talent Management Resource Center**) โดยใช้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นแนวทางดำเนินงาน

2.4 การพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Developing)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการและข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีศักยภาพและมีความพร้อมสำหรับตำแหน่งระดับสูงในราชการ

แนวทางการดำเนินงาน

o ส่วนราชการดำเนินการตามแผนการพัฒนากำลังคนคุณภาพ จัดทำกรอบการสังเคราะห์สภาวะของส่วนราชการ (ระดับกรม) และระดับบุคคลเพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ วางระบบการเลื่อนงานตลอดจนส่งเสริมให้กำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเข้าสู่กรอบการพัฒนาของข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

o สำนักงาน ก.พ. จัดทำกรอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งในแต่ละช่วงเวลา โดยต้องผ่านการพัฒนาในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะการทำงานภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหารในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรมร่วมกับภาคเอกชน การฝึกอบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งจัดทำคู่มือให้ความรู้และให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการเกี่ยวกับการพัฒนาและการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

2.5 การติดตามการใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพ (Evaluating and Monitoring)

วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของกลุ่มกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการและข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการและภาคประชาการได้ใช้ประโยชน์จากศักยภาพของกลุ่มดังกล่าวสูงสุด

แนวทางการดำเนินงาน

- o ส่วนราชการกำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่กลุ่มกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ โดยเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการมอบหมายงาน
- o สำนักงาน ก.พ. พัฒนาแนวทางการใช้ประโยชน์และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยพัฒนาตัวชี้วัดระดับบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้น ติดตามและประเมินผลเพื่อรักษามาตรฐานของการเป็นผู้มีศักยภาพสูงพัฒนาคลังข้อมูลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Pool) และคลังข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ของส่วนราชการและสนับสนุนให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้รับการมอบหมายงานที่ทำภายในระดับประเทศ เช่น การเป็นคณะทำงานในโครงการหรือภารกิจพิเศษ (Policy Study Team) รวมทั้งศึกษาแนวทางการจัดสรรสิ่งจูงใจให้เหมาะสม



3

คนฉลาดจะสร้างโอกาสได้มากกว่าที่เขาหา

- Francis Bacon -

▶ 3 ระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPS

สำนักงาน ก.พ. ได้ริเริ่มและพัฒนาาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 และได้ขยายผลไปยังส่วนราชการอื่นๆ ในปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา นับถึงปัจจุบันมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งสิ้น 8 รุ่น จำนวน 540 คน

3.1 แนวคิดของระบบ HiPPS

ระบบ HiPPS เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารจัดการกำลังคนที่มีคุณภาพ (Talent Management) ในส่วนราชการ เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านกลไกการเรียนรู้ การพัฒนาและการสั่งสมประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



นอกจากนี้ ระบบดังกล่าวยังเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหาและความท้าทายต่างๆ ของส่วนราชการ อาทิ การสูญเสียกำลังคนไปยังหน่วยงานอื่น วิกฤติโครงสร้างอายุ อัตราการเกษียณอายุราชการ การขาดแคลนกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรทางเลือกสำหรับคนรุ่นใหม่ (Employer of Choice) และการจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น

3.2 วัตถุประสงค์หลักของระบบ HiPPS

- เพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้อยู่ในระบบราชการ
- เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมและประสพการณ์สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการและประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

3.3 จุดเด่นของระบบ HiPPS

คัดเลือกอย่างมีมาตรฐาน :	สร้างกลไกการคัดกรองโดยส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. อย่างเข้มข้น โปร่งใสและเป็นธรรม
เติบโตอย่างมีคุณภาพ :	มุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในระดับปฏิบัติการและชำนาญการให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพสูงได้ภายในระยะเวลาขั้นต่ำตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
พิสูจน์ด้วยผลงานและศักยภาพ :	การพิสูจน์ตัวเองทั้งในด้านสมรรถนะและผลงาน
ขับเคลื่อนผ่านกลไกแรงจูงใจ :	กลไกการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลงานและศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง
พัฒนาสู่เป้าหมายของส่วนราชการ :	การวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยใช้เทคนิคกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF: Experience Accumulation Framework) เพื่อให้ข้าราชการในระบบนี้เติบโตอย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเองและเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงสุดสำหรับส่วนราชการต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แตกต่างแต่ไม่แปลกแยก :	สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาพรวม โดยระบบ HiPPS จะช่วยขับเคลื่อนให้กลไกต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมุ่งไปสู่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

3.4 ขั้นตอนการดำเนินงานในระบบ HiPPS

- ▶ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพของส่วนราชการ (ระดับกรม)
 - ส่วนราชการวิเคราะห์ความต้องการในการเตรียมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย รวมทั้งสาระของการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
 - ▶ คัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
 - ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และแจ้งผลการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ.
 - สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการคัดเลือกขั้นตอนสุดท้ายตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนดและประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและแจ้งให้ส่วนราชการทราบ
- ▶ พัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
 - ส่วนราชการจัดทำกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคลสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและดำเนินการตามกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพที่กำหนดไว้
 - ส่งข้าราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมและผ่านกิจกรรม/หลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
 - ▶ ติดตามการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพ
 - ส่วนราชการติดตามการดำเนินการตามกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งทบทวนกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ

3.5 รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในระบบ HiPPS

3.5.1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของ ส่วนราชการ

๘ ความสำคัญ

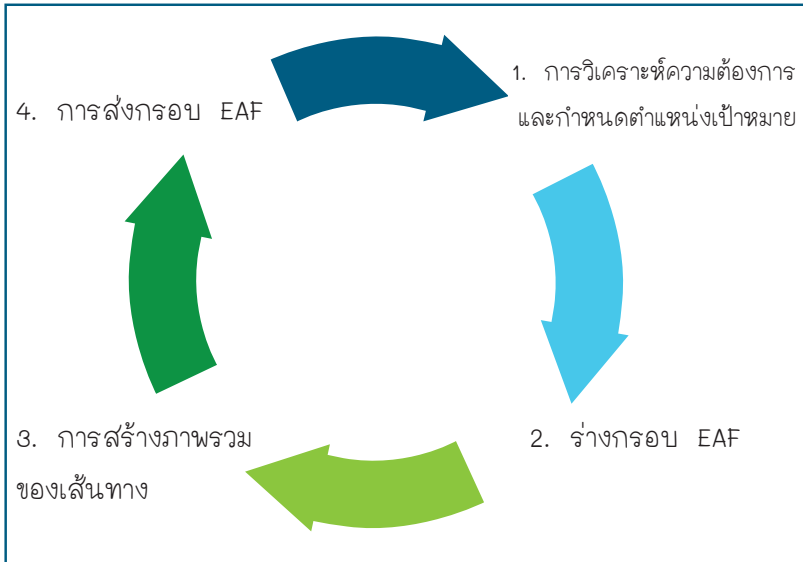
กรอบการส่งเสริมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework-EAF) เป็นรูปแบบหนึ่งของการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนขององค์กร โดยเน้นที่การเตรียมกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานประเภทใดประเภทหนึ่ง ซึ่งหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นหน่วยงานที่รวบรวมข้อมูลจากฝ่ายบริหารเพื่อจัดทำ “แผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Plan)” และแจ้งให้คนในองค์กรทราบเพื่อเป็นกรอบสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละคน

แนวคิดในการออกแบบกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ ได้รับการพัฒนามาจากฐานความเชื่อที่ว่า การส่งเสริมประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายเป็นการพัฒนาที่ทำให้คนได้เรียนรู้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓ ความหมาย

กรอบการสั่งสมประสบการณ์ คือ กรอบการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบ HiPPS โดยเน้นการเรียนรู้ในลักษณะ **On-the-job training** ผ่านกระบวนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (**Job Rotation**) ซึ่งเป็นไปอย่างมีเป้าหมายสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้กำหนดไว้ โดยการหมุนเวียนไปยังสำนัก/กองนั้นๆ จะหมายถึงการไปปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นข้าราชการในสำนัก/กองนั้น ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้มีโอกาสเรียนรู้ทั้งความรู้ ทักษะ ขั้นตอน/กระบวนการทำงาน รวมทั้งวัฒนธรรมของสำนัก/กองนั้นๆ ซึ่งแตกต่างจากการไปฝึกงาน/ดูงานระยะสั้นๆไปในฐานะ “คนนอก” มากกว่าการเป็น “คนในสังกัด”

๘ ขั้นตอนการจัดทำกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรวม



ขั้นตอนที่ 1

การวิเคราะห์ความต้องการในการเตรียมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข้อมูลต่างๆ ขององค์กร เช่น เป้าหมายขององค์กร กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง บทบาท และหน้าที่ สถานการณ์กำลังคน เป็นต้น นอกจากนี้ หัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้คือการซักถามข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้งาน ทักษะการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมบ่งชี้ หรือลักษณะงานที่ควรจะได้ เพื่อสะท้อนว่าข้าราชการมีองค์ความรู้ และทักษะที่กำหนดข้างต้น

ในขั้นตอนนี้ส่วนราชการสามารถดำเนินการในรูปแบบต่างๆ เช่น

- การจัดตั้งคณะทำงานจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์
- หรือวิธีการอื่นที่ส่วนราชการเห็นสมควร

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือหัวหน้างาน/กลุ่มงาน (Line Managers) ซึ่งจะเป็น กลุ่มคนสำคัญที่สามารถให้ข้อมูลแก่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานโดยตรงในหน่วยงานนั้นๆ เป็นระยะเวลาพอสมควร โดยในขั้นตอนนี้ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่แสดงบทบาทของที่ปรึกษาในการถามคำถาม การค้นข้อมูลและประมวลข้อมูลการทำงานจริงของผู้ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือหัวหน้างาน/กลุ่มงาน (Line Managers) แต่ละท่าน และประมวลข้อมูลดังกล่าวให้อยู่ในรูปแบบของกรอบการสั่งสมประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 2

การพิจารณาร่างกรอบการสั่งสมประสบการณ์
หลังจากที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือหัวหน้างาน/กลุ่มงาน (Line Managers) และจัดทำในรูปแบบของกรอบการสั่งสมประสบการณ์แล้ว ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะนำข้อมูลดังกล่าวให้แก่ผู้อำนวยการสำนัก/กองแต่ละท่านพิจารณาอีกครั้ง และขอความเห็นเพิ่มเติมในการปรับปรุงร่างกรอบการสั่งสมประสบการณ์ เพื่อให้สามารถนำไปดำเนินการจริงได้ โดยหลังจากการปรับแก้รายละเอียดตามความเห็นของผู้อำนวยการสำนัก/กองเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะต้องนำเสนอกรอบการสั่งสมประสบการณ์เพื่อขอความเห็นชอบจากฝ่ายบริหารต่อไป

ขั้นตอนที่ 3

การสร้างภาพรวมเส้นทางการหมุนเวียนงานของกรอบการสั่งสมประสบการณ์

ขั้นตอนที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ คือ การสร้างภาพรวมของเส้นทางการหมุนเวียนงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดตำแหน่งเป้าหมายสำหรับการพัฒนา โดยคำนึงถึง
 - ๘ ความต้องการของส่วนราชการ
 - ๘ ความสามารถของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
 - ๘ ความต้องการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

2. กำหนดเส้นทาง โดยการตั้งคำถามว่า “หากมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปี ท่านจะหมุนเวียนให้ข้าราชการท่านนั้นไปทำงานในสำนัก/กองใดบ้าง เพื่อส่งเสริมประสบการณ์ให้เป็นผู้สมัคร (Candidate) ที่น่าจะผ่านการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งเป้าหมายภายในระยะเวลา 2-10 ปี”

ข้อสังเกต: การกำหนด “ระยะเวลา 2-10 ปี” สำหรับการพัฒนาเป็นการคำนวณระยะเวลาโดยรวมของระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งขั้นต้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นเพียงกรอบเริ่มต้นในการคิดเท่านั้น แต่ละส่วนราชการอาจเพิ่ม หรือลดตามลักษณะงานของตำแหน่งเป้าหมาย หรืออาจกำหนดโดยศึกษาระยะเวลาเฉลี่ยในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งของข้าราชการภายในส่วนราชการก็ได้ นอกจากนี้มาตรฐานขั้นต้นอาจเปลี่ยนแปลงตามที่ ก.พ. กำหนด

การสร้างภาพรวมเส้นทางการหมุนเวียนงาน



ขั้นตอนที่ 4 การส่งกรอบการสั่งสมประสบการณ์

หลังจากที่มีการทบทวนและฝ่ายบริหารได้ให้ความเห็นชอบในแนวทางของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ส่วนราชการจะดำเนินการจัดส่งกรอบการสั่งสมประสบการณ์ไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อติดตามความก้าวหน้าของส่วนราชการต่อไป ซึ่งประกอบไปด้วยเอกสารดังต่อไปนี้

- ๓ แบบฟอร์มแผนพัฒนาบุคลากร
(รายละเอียดตามตัวอย่างเอกสาร ก)
- ๓ แบบฟอร์มกรอบการสั่งสมประสบการณ์
(รายละเอียดตามตัวอย่างเอกสาร ข)

3.5.2 การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ

เพื่อคัดเลือกให้ได้บุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและเพื่อให้คุณภาพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของทุกส่วนราชการอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกัน สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดวิธีการสรรหา คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกและวิธีการคัดเลือก รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 42 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 เรื่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 4 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2554 เรื่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งแนวทางการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสรุปได้ ดังนี้

- ▶ ขั้นตอนการคัดเลือก : เพื่อให้การคัดเลือกมีความเข้มข้น เป็นธรรม โปร่งใสและมีคุณภาพเป็นมาตรฐานเทียบเท่ากับรุ่นอื่นๆ ที่ผ่านมา ขั้นตอนการคัดเลือกจึงประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ
 - 1) ขั้นตอนแรกโดยคณะกรรมการของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม
 - 2) ขั้นตอนสุดท้ายโดยสำนักงาน ก.พ. เพื่อคัดกรองให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของแต่ละส่วนราชการ มีคุณภาพและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน

➤ เครื่องมือการคัดเลือก : เพื่อให้การคัดเลือกครอบคลุมทั้งมิติความรู้ ความสามารถเชิงวิชาการ (Knowledge-based) และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Competency-based) รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.พ. ในการปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกำลังคนคุณภาพกลุ่มอื่นซึ่งได้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่ได้มาตรฐานมาแล้ว เครื่องมือการคัดเลือกจึงประกอบด้วย

๓ ขั้นตอนที่ 1 โดยส่วนราชการ

ใช้หลักเกณฑ์และแนวทางที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งกำหนด โดยคำนึงถึงมิติการประเมินต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ศักยภาพในการพัฒนา ความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษและทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสมเป็นอย่างน้อย

๘ ขั้นตอนที่ 2 โดยสำนักงาน ก.พ.

- 1) สำหรับกลุ่มข้าราชการทั่วไป : ใช้ข้อสอบเพื่อประเมินความสามารถทางวิชาการ (Aptitude Test) และการประเมินในส่วนตัวของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- 2) สำหรับกลุ่มนักเรียนทุนรัฐบาล : ใช้วิธีการประเมินพฤติกรรม (Assessment Center Method) เช่น การสัมภาษณ์ (Behavioral Event Interview) หรือแบบประเมินคุณลักษณะเพื่อสามารถทดสอบคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้สมัคร
- 3) สำหรับกลุ่มผู้นำคณิศรรุ่นใหม่ในราชการไทยและนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ : ใช้ข้อสอบเพื่อประเมินความสามารถทางวิชาการ (Aptitude Test)

➤ วิธีการคัดเลือก : เพื่อเสริมสร้างการแข่งขันและกระบวนการมีส่วนร่วมของส่วนราชการในการบริหารจัดการกำลังคน คุณภาพ ตลอดจนเพื่อให้เครื่องมือการคัดเลือกมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนี้

1) การคัดเลือกโดยคณะกรรมการของส่วนราชการ : ผู้สมัครจะต้องผ่านการคัดเลือกภายในส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งกำหนด โดยคำนึงถึงมิติการประเมินต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ศักยภาพในการพัฒนา ความรู้ทักษะทางภาษาอังกฤษและทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสมเป็นอย่างน้อยสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนนี้ให้เป็นไปตามเป้าหมายจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ

2) การคัดเลือกโดยสำนักงาน ก.พ. : สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดการทดสอบวิชาความสามารถทางวิชาการ (Aptitude Test) และเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่างๆ เช่น Assessment Center Method หรือแบบประเมินคุณลักษณะเพื่อสามารถทดสอบคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้สมัครได้อย่างครบถ้วนยิ่งขึ้น

➤ เกณฑ์ในการคัดเลือก : เกณฑ์ในการคัดเลือกมีดังนี้

1) **ขั้นตอนที่ 1** : การคัดเลือกโดยคณะกรรมการของส่วนราชการ : ส่วนราชการ เป็นผู้กำหนดน้ำหนักในมิติการประเมินต่างๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสมในการคัดเลือก **“ผู้มีศักยภาพสูง”** โดยในการวัดมิติความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษนั้น จะต้องมียผลคะแนนภาษาอังกฤษ (CU-TEP) ไม่ต่ำกว่า 60 คะแนน หรือมีผลคะแนน (TOEFL) ไม่ต่ำกว่า 500 คะแนน (Paper-based) หรือ 173 คะแนน (Computer based) หรือ 61 คะแนน (Internet based) และในการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ 8 ได้เพิ่มระบบการวัดผลภาษาอังกฤษอย่างอื่น ได้แก่ คะแนนภาษาอังกฤษ (IELTS) และคะแนนภาษาอังกฤษ ของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ : (DVIFA) ด้วย เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการวัดระดับทักษะพื้นฐานของการใช้ภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการที่จะเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งควรมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ และเพื่อให้การคัดเลือกมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความเข้มข้น โปร่งใสและเป็นมาตรฐานเทียบเท่ากับรุ่นอื่นๆ ที่ผ่านมา โดยผลคะแนนต้องมีอายุไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันปิดรับสมัครการคัดเลือกขั้นตอนที่ 1 ของสำนักงาน ก.พ.

2) **ขั้นตอนที่ 2** : การคัดเลือกโดยสำนักงาน ก.พ. : เพื่อให้การคัดเลือกมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความเข้มข้นโปร่งใสและเป็นมาตรฐาน เทียบเท่ากับรุ่นอื่นๆ ที่ผ่านมา ตลอดจนส่วนราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก **‘ผู้มีศักยภาพสูง’** เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานของ **‘ผู้มีศักยภาพสูง’** และสอดคล้องกับบริบทการทำงานในอนาคต จึงดำเนินการทดสอบดังนี้

- ๘ วิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ (Aptitude Test) ที่คะแนนไม่ต่ำกว่า 50 คะแนน
- ๘ การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งจะเป็นการประเมินคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้สมัครในขั้นตอนสุดท้าย ในรูปแบบต่างๆ (Assessment Center Method) เช่น รูปแบบของการสัมภาษณ์เพื่อประเมินพฤติกรรม (Behavioral Event Interview) การทำกิจกรรมกลุ่มหรือแบบประเมินคุณลักษณะ เป็นต้น

นอกจากนี้ ส่วนราชการสามารถศึกษาตัวอย่างเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก
ได้ดังนี้

- ๗ ใบสมัครข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- ๗ คำสั่ง – กรณี อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก
- ๗ คำสั่ง – กรณี หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและ
คัดเลือก
- ๗ ประกาศ – รับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือก
- ๗ ประกาศ – รายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและหลักเกณฑ์
วิธีการคัดเลือกของส่วนราชการ
- ๗ ประกาศ – รายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกโดยส่วนราชการ
- ๗ ประกาศ – รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกขั้นตอนสุดท้ายโดย
สำนักงาน ก.พ. (รายละเอียดตามตัวอย่างเอกสาร ง – ฎ)

3.5.3 การพัฒนาข้าราชการ

การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง แบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักคือ

➤ การพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล

(Individual Experience Accumulation Framework : I-EAF)

เป็นการเชื่อมโยงเทคนิคการพัฒนา เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและการหมุนเวียนงานให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ซึ่งส่วนราชการจะเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาให้เป็นที่ไปตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่ได้มีการวางแนวทางไว้

➤ การอบรมพัฒนา (Training & Development)

เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการในแต่ละช่วงเวลาที่เหมาะสมกับบทบาทความรับผิดชอบ ซึ่งส่วนราชการต้องส่งข้าราชการเข้าร่วมและผ่านหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดเพื่อเป็นพื้นฐานให้เกิดการดำเนินงานแบบองค์รวมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเตรียมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

(1) กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล

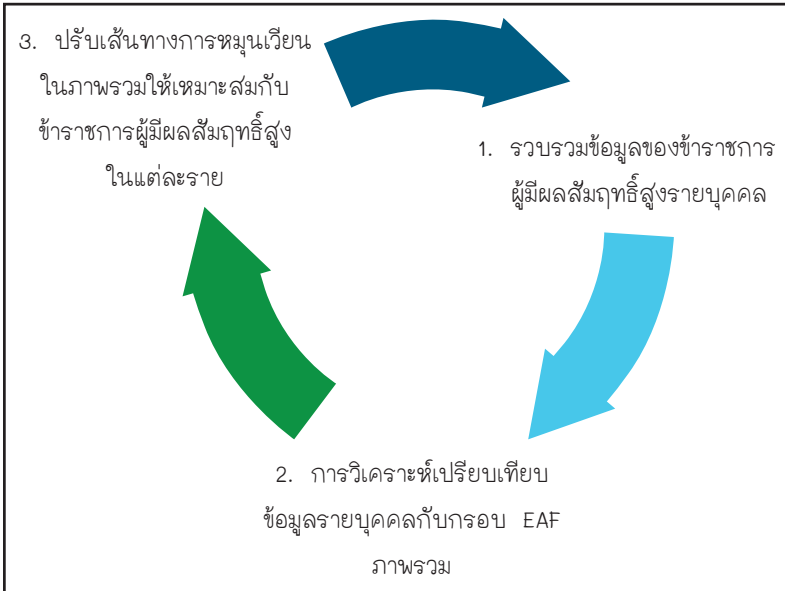
๗ ความสำคัญ

เมื่อข้าราชการได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้วส่วนราชการจะต้องมีกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลและเริ่มต้นการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคน โดยผ่านการหมุนเวียนงาน การสอนงานของหัวหน้างานหรือการพัฒนาในชั้นเรียน (In-class training) นอกจากนี้ เมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หมุนเวียนไปทำงานในสำนัก/กองต่างๆ การบริหารผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคนก็ต้องพิจารณาจากกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลเป็นหลัก ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๘ ความหมาย

กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (Individual Experience Accumulation Framework IEAF) คือ กรอบการพัฒนาของข้าราชการแต่ละบุคคลที่อยู่ในระบบ HiPPS ซึ่งรายละเอียดของแผนการพัฒนา ทิศทางการพัฒนาและระยะเวลาในกรอบของการพัฒนาของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อมูลภูมิหลังที่เกี่ยวกับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสมรรถนะของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละบุคคลเป็นต้น

๘ ขั้นตอนการจัดทำกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคล



ขั้นตอนที่ 1 เริ่มดำเนินการเมื่อส่วนราชการและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงร่วมกันตัดสินใจเลือกตำแหน่งเป้าหมายและกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพเรียบร้อยแล้ว โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลภูมิหลังที่เกี่ยวกับการศึกษา และประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละบุคคล ซึ่งรวมถึงการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดทั้งงานในภาคราชการงานภาคเอกชน (หากมี) รวมถึงผลงานในขณะศึกษา อาทิ งานวิจัย งานวิทยานิพนธ์ บทความ ผลงานทางวิชาการ หรืองานเขียนต่างๆ และสมรรถนะที่มี เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 คือ การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลภูมิหลังในขั้นตอนแรกกับรายละเอียดของกรอบการสั่งสมประสบการณ์เพื่อเทียบเคียงว่าสิ่งองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานหรือสมรรถนะใดบ้างที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีอยู่แล้ว โดยอาจจะพิจารณาจากแง่มุมของผลงานที่เคยทำมา ทักษะที่ใช้ในการทำงานที่ผ่านมาหรือ สมรรถนะที่ใช้ในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน

โดยเริ่มต้นจากการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานและผลงานที่ผ่านมาในส่วนราชการนั้นๆ ว่าผลงานหรือการทำงานในโครงการใดที่สามารถเทียบเคียงกับรายละเอียดที่กำหนดในกรอบการสั่งสมประสบการณ์ได้ ก็สามารถปรับลดระยะเวลา หรือ ปรับระดับองค์ความรู้ทักษะ หรือสมรรถนะให้สูงขึ้นเพื่อความเหมาะสมของการพัฒนาได้ และในบางกรณีสามารถปรับลดระยะเวลาในการเรียนรู้ได้ เช่น กรณีที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่รับราชการในส่วนราชการนั้นๆ มานาน (ประมาณ 4-5 ปี) และปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดในกรอบการสั่งสมประสบการณ์แล้วก็สามารถปรับลดระยะเวลาได้

สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีประสบการณ์การทำงานเพียงหนึ่งปี หรือเคยทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ มาก่อน ก็สามารถนำข้อมูลภูมิหลังของการทำงานมาเปรียบเทียบกับรายละเอียดในกรอบการสั่งสมประสบการณ์ได้

ขั้นตอนที่ 3 ถือเป็นขั้นตอนของการพิจารณาปรับเส้นทางการหมุนเวียนในภาพรวม ซึ่งเป็นการกำหนดหลังจากที่ได้ปรับรายละเอียดสำหรับการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลให้เหมาะสมกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละรายแล้ว ซึ่งการจัดลำดับของการเรียนรู้อาศัยหลักการเดียวกันกับการกำหนดเส้นทางการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ หากแต่ขั้นตอนนี้เน้นให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่มีบทบาทเพิ่มเติม โดยเพิ่มมุมมองของการบริหารจัดการกำลังคนในภาพรวมเป็นสำคัญ เนื่องจากการหมุนเวียนงานส่งผลกระทบต่อการวางแผนกำลังคนในภาพรวม อีกนัยหนึ่งคือเมื่อมีการหมุนเวียนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ก็จำเป็นต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการอื่นเพื่อให้เกิดความสมดุลของกำลังคนในหน่วยงานด้วย ดังนั้น ในบางส่วนราชการที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมากกว่า 1 คน อาจมีการกำหนดการหมุนเวียนงานในระดับพื้นฐานที่สอดคล้องกันหรือการหมุนเวียนระหว่างข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในหน่วยงานหนึ่งไปอีกหน่วยงานหนึ่ง ในขั้นตอนนี้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้ที่ให้ความเห็นเพื่อให้การกำหนดเส้นทางการหมุนเวียนเป็นไปตามจุดประสงค์ของการพัฒนาและผลักดันให้มีการหมุนเวียนงานได้จริงในทางปฏิบัติอีกด้วย

- ๘ ผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญในการจัดทำกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคล
1. **ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง** เป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ดังนั้นหลังจากตกลงร่วมกับส่วนราชการในการเลือกเป้าหมายการพัฒนาแล้ว ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะต้องศึกษากรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพที่ตนเองเลือก โดยปรึกษากับหัวหน้างานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งผลงานที่ผ่านมาว่าสามารถเทียบเคียงกับรายละเอียดในกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพได้หรือไม่ เช่น การเคยอยู่ในสำนัก/กองที่ตรงกับที่กำหนดในกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพแต่ไม่ได้ทำงานตามที่กรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพกำหนดหรือการที่อยู่ในสำนัก/กองหนึ่ง แต่มีโอกาสได้รับมอบหมายงานโครงการที่ได้มีโอกาสเรียนรู้ความรู้งาน ทักษะรวมทั้งสร้างผลงานที่ตรงกับรายละเอียดที่กรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพกำหนด เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล หรือ กรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคลของตนเอง

จากนั้น เมื่อสามารถกำหนดกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ รายบุคคลของตนเองแล้ว หน้าที่ที่สำคัญที่สุดในระยะเริ่มต้น คือ การทำความเข้าใจกับเป้าหมายทั้งระยะสั้น และระยะยาว ที่กำหนดในกรอบดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวางแผน ระยะสั้น ซึ่งต้องศึกษาว่าเมื่อมาปฏิบัติงานอยู่ที่สำนัก/กอง ใดกองหนึ่งจำเป็นต้องเรียนรู้ความรู้งานเรื่องใด และจะต้อง เพิ่มพูนทักษะงานด้านใด หรือ ต้องทำงานอะไรบ้างเพื่อสะท้อน ว่ามีความรู้และทักษะงานนั้นๆ รวมทั้งจะต้องได้รับมอบหมาย งานประเภทใดบ้าง ซึ่งการทราบเป้าหมายโดยละเอียดจะทำให้ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผน พัฒนาตนเองซึ่งจะใช้ในการหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชาระดับต้นผู้อำนวยการสำนัก/กองต่อไป

2. **ผู้อำนวยการสำนัก/กอง** ที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ปฏิบัติราชการในสังกัด เป็นผู้รับผิดชอบในการพิจารณาผลการพัฒนาในภาพรวมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยเมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหมุนเวียนมาที่สำนัก/กองและเริ่มปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง จะมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

- ศึกษากรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงดังกล่าว เพื่อทราบพื้นฐานความรู้งาน ทักษะงาน ประสิทธิภาพและผลงานในสำนัก/กองอื่น ๆ ที่ผ่านมา วิธีการที่ดีที่สุด คือ การจัดประชุมร่วมระหว่างหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ระดับต้นและผู้อำนวยการสำนัก/กองเดิมที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสังกัดอยู่กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ระดับต้นและผู้อำนวยการ สำนัก/กองที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะหมุนเวียนไปทำงาน

- ศึกษากรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนัก/กอง เพื่อพิจารณาว่าในปัจจุบันมีงาน/โครงการใดบ้างที่จะมอบหมายให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติ เพื่อให้มีโอกาสได้เรียนรู้งาน ทักษะการทำงาน รวมทั้งได้แสดงพฤติกรรมบ่งชี้และสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานตามที่แผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคลหรือกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคลกำหนดไว้ ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้อำนวยการสำนัก/กองควรหารือกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ระดับต้นของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งจะต้องศึกษาก่อนที่จะมีการมอบหมายงาน

- ศึกษารอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลในลำดับต่อไป ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไว้ล่วงหน้าประมาณ 3 เดือนก่อน ระยะเวลาที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะต้องหมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ในหน่วยงานถัดไป เพื่อความต่อเนื่องของการเรียนรู้ระหว่างงาน ในสำนัก/กองที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันกับการทำงานในสำนัก/กอง ที่จะไปปฏิบัติในลำดับต่อไป

ก่อนที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะหมุนเวียน ไปยังสำนัก/กองต่อไป ผู้อำนวยการสำนัก/กองจะเป็นผู้ลงนามเห็นชอบว่าข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีความรู้ งาน ทักษะการทำงาน รวมทั้งผลงานที่ตรงตามที่แผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล หรือ กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลกำหนดไว้อย่างครบถ้วน ทั้งนี้ผู้อำนวยการสำนัก/กอง อาจให้ความเห็นเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต่อไป

3. ผู้บังคับบัญชาาระดับต้น/หัวหน้างาน เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (Facilitator) ผ่านการมอบหมายงานให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติ รวมทั้งทำหน้าที่หลักในการสอนงาน (Coach) โดยจุดมุ่งหมายในการสอนงานของผู้บังคับบัญชาาระดับต้นจะมุ่งเน้นที่ความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ความรู้ด้านเทคนิคในการทำงานเป็นหลัก โดยผู้บังคับบัญชาาระดับต้น/หัวหน้างาน จะมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

- ให้คำปรึกษาและตัดสินใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน และผลงานที่ผ่านมาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกับกรอบการสั่งสมประสิทธิภาพ เพื่อวิเคราะห์หาองค์ความรู้งาน ทักษะ หรือพฤติกรรมบ่งชี้ใดที่กำหนดในกรอบการสั่งสมประสิทธิภาพตรงกับสิ่งที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้เรียนรู้ครบถ้วนแล้ว และสามารถยกเว้นไม่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมแล้ว เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบการสั่งสมประสิทธิภาพรายบุคคล

- หรือกับผู้อำนวยการสำนัก/กอง เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล รวมทั้งตัดสินใจเกี่ยวกับงาน/โครงการที่จะมอบหมายให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ต้องคำนึงถึงคือ งาน/โครงการที่จะมอบหมายต้องสร้างโอกาสให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนว่ามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามที่กำหนดไว้

- มอบหมายงานให้กับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานจะหมายความรวมถึงกระบวนการตั้งแต่ การวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

อีกกระบวนการหนึ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คือ การจัดทำแผนการพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan) ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่จะจัดทำและนำเสนอให้กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาระดับต้นเพื่อขอ คำแนะนำและขอความเห็นชอบ แผนการพัฒนาเฉพาะ บุคคลดังกล่าวเป็นแผนสำหรับการพัฒนาที่ตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาระยะสั้น โดยให้สอดคล้องกับการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาระยะยาว อาทิ เมื่อได้รับมอบหมายงานตามกรอบการส่งเสริมประสพการณ์รายบุคคลแล้ว พบว่าข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีทักษะงานบางอย่างที่ทำได้เพียงระดับปานกลางซึ่งสามารถนำเอาทักษะดังกล่าวมาบรรจุในแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลเพื่อพัฒนาเพิ่มเติมให้มีทักษะในระดับที่สูงขึ้นได้

- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาผ่านการทำงานจริงของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในทุกแง่มุม และร่วมหารือกับผู้อำนวยการสำนัก/กองในการประเมินภาพรวมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การให้ความเห็นในการปรับแก้กรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาพรวมแก่ผู้รับผิดชอบในการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานจริงและมีประสบการณ์ตรงในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว

4. ผู้บริหารระดับสูง ทำหน้าที่ในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งกำกับดูแลความก้าวหน้าในการพัฒนาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคนให้เป็นที่น่าพอใจตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนให้มีการหมุนเวียนงานอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ที่พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการปรับแก้กรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาพรวมอีกด้วย

5. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการดำเนินการในภาพรวม โดยติดตามการพัฒนาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง แต่ละคนว่ามีความสอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ รายบุคคลหรือไม่ อย่างไร และนำเสนอข้อมูลกับฝ่ายบริหาร เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินการ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ อีกด้วย

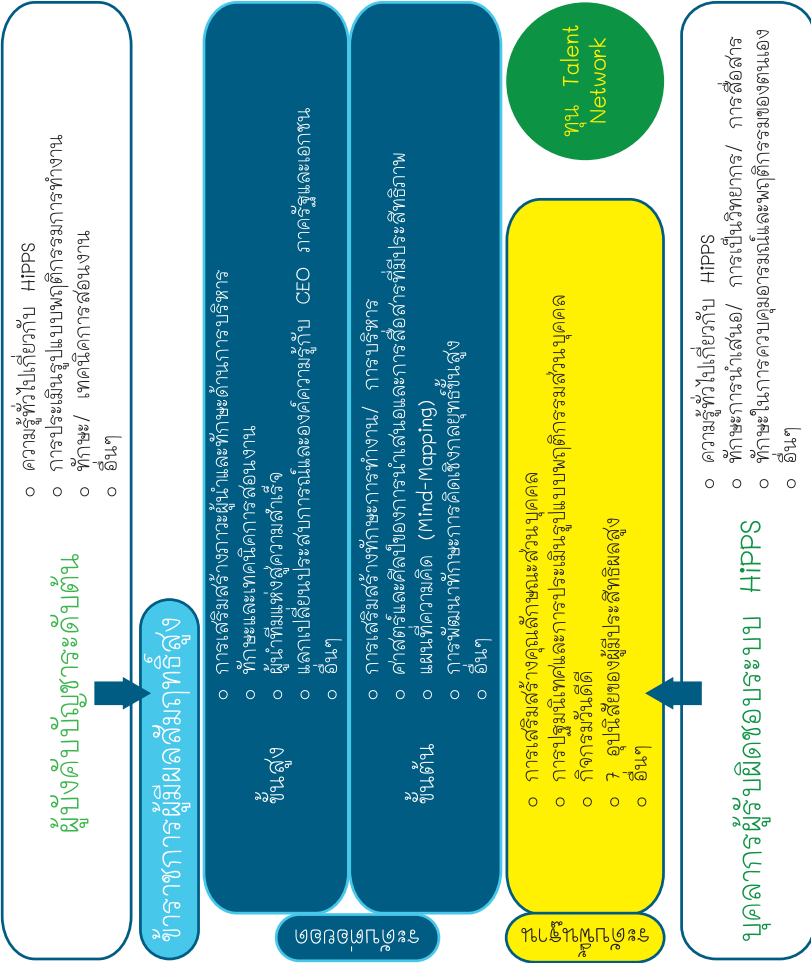
- ๘ ตัวอย่างกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล
(รายละเอียดตามตัวอย่างเอกสาร ฎ)

(2) กรอบการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากร : ภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการในแต่ละช่วงเวลาที่เหมาะสมกับบทบาทความรับผิดชอบและเพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการใช้สำหรับการอบรมพัฒนาข้าราชการในระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- 2) ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และ
- 3) ผู้รับผิดชอบระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ รายละเอียดแสดงในภาพกรอบการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

กรอบการพัฒนาบุคลากร : ภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ในการอบรมพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สำนักงาน ก.พ. ได้จัดกิจกรรม/ฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ โดยแบ่งระดับการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาภายใต้กรอบการส่งเสริมประสบการณ์ ดังนี้

▶ ระดับพื้นฐาน (Fundamental)

กลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปี โดยจะเน้นการเรียนรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพบนหลักการพื้นฐาน ดังนี้

- การให้ความรู้เกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง การปลูกจิตสำนึกในเรื่องจิตสำนึกของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และการพัฒนาเครือข่ายการทำงานระหว่างข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในส่วนราชการต่างๆ
- การเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่วนบุคคล โดยพัฒนาทั้งคุณลักษณะภายในและภายนอก การประเมินตนเองเพื่อพัฒนาแนวทางในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ประสบผลสำเร็จการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพความมั่นใจ ตลอดจนการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง
- การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นและสอดคล้องกับการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

➤ ระดับต่อยอด (Professional)

กลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป เน้นการเตรียมความพร้อมและทักษะเพื่อก้าวไปสู่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น โดยแบ่งการอบรมพัฒนาเป็น 2 ชั้น ดังนี้

- ชั้นต้น เน้นการเรียนรู้แนวทางการบริหารทีมงาน เพื่อสร้างความพร้อมสำหรับการเป็นผู้รับผิดชอบโครงการต่างๆ เทคนิคและวิธีการที่จำเป็นสำหรับการบริหารทีมงานที่ประสบความสำเร็จ การสร้างภาวะผู้นำและเตรียมพร้อมในการเป็นผู้รับผิดชอบ/ผู้บริหารโครงการต่างๆ
- ชั้นสูง เน้นการพัฒนาภาวะผู้นำในการเป็นผู้บริหารที่มีแนวคิดและวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก และเตรียมความพร้อมเพื่อให้เป็นผู้สอนงานหรือหัวหน้างานที่มีคุณภาพ

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ถือเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการร่วมกันพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หลักสูตรที่จำเป็นคือ ทักษะ การสอนงานเนื่องจากการสอนงานเป็นทักษะที่สำคัญ สำหรับผู้ที่เป็นหัวหน้างาน และเป็นปัจจัยสำคัญของการ พัฒนาข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชา/ลูกน้องให้สามารถ สร้างผลงานที่มีคุณภาพรวมทั้งใช้ศักยภาพและความ สามารถที่มีอยู่ในตนเองได้อย่างเต็มที่

การสอนงานเป็นศิลปะ ที่ต้องปรับเปลี่ยนตามลักษณะของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะงาน แต่การสอนงานให้ประสบผล สำเร็จมีเทคนิคพื้นฐานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผู้ใต้บังคับ บัญชา/ลูกน้องที่แตกต่างกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และ การเรียนรู้เทคนิคเพิ่มเติมที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทักษะการ สอนงานมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสอนงาน การ ประเมินบุคลิกภาพ การตั้งเป้าหมายหรือการกำหนดตัวชี้วัดการ ทำงานที่สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้รับผิดชอบระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการต่างๆ เป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญที่จะคอยสนับสนุนให้การพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีบทบาทหลักในการสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จึงจำเป็นต้องได้รับการอบรมและสร้างความเข้าใจในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ควบคู่ไปกับพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็น เช่น การพัฒนาศักยภาพและความมั่นใจ ตลอดจนการฝึกควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง นำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป้าหมายและบริหารภารกิจ การผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ โดยเน้นการเป็นผู้ริเริ่มที่มีความคิดเชิงบวก การพัฒนาหลักคิดพื้นฐาน การนำเสนอองาน ทักษะการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เป็นต้น

(3) กิจกรรมที่จำเป็นในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ในระยะที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้จัดฝึกอบรมและพัฒนาให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงทุกรุ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงรุกและเชิงบูรณาการมากยิ่งขึ้น (มิติเครือข่ายและมิตินานาชาติ) อันจะเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในบริบทการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในระดับภูมิภาคและเวทีโลก ซึ่งได้มีการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ให้มุ่งเน้นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการรับราชการและการทำงานเพื่อส่วนรวมมากยิ่งขึ้น ได้แก่ กิจกรรมวันดีดี (One Degree Drive) เป็นต้น รวมทั้งได้สร้างเวทีให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้แสดงศักยภาพทั้งในประเทศ เช่น การสัมมนาวิชาการประจำปี กิจกรรม Speed Mentoring และกิจกรรม CEO Visit เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้นำระดับสูงของประเทศและผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ และเวทีต่างประเทศในรูปแบบของทุนรัฐบาล เพื่อฝึกอบรมระยะสั้นในต่างประเทศ (Talent Network) ซึ่งกิจกรรมจำเป็นที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องเข้าร่วม ประกอบด้วย

๓ กิจกรรมการปฐมนิเทศ'

สำนักงาน ก.พ. จัดขึ้นเพื่อให้ข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละรุ่นได้รับทราบแนวคิด วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินงานของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และยังเป็นโอกาสเปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละรุ่นได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการทำงานที่เป็นรูปธรรมสร้างระบบเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในลักษณะข้ามส่วนราชการ ระหว่างรุ่นและภายในรุ่นเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามแนวทางของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



๓ กิจกรรมเครือข่าย ‘วันดีดี’

‘วันดีดี’ หรือ **One Degree Drive** เป็นผลผลิตจากงานสัมมนาวิชาการประจำปีของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หัวข้อ “หนึ่งองคําขยับปรับเปลี่ยนประเทศไทย” ที่จัดขึ้นเมื่อวันพุธที่ 8 กันยายน 2553 ณ หอประชุมสุมนนัยประดิษฐ์ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี โดยมีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน งานสัมมนาดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ประโยชน์และผลงานของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต่อการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพในส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนเพื่อเสริมสร้างเครือข่ายกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทยให้มีความเข้มแข็ง มีเวทีได้ริเริ่ม สร้างคุณค่าและพัฒนาสิ่งดี ๆ ให้แก่ระบบราชการและสังคมไทยโดยรวม

‘วันดีดี’ หรือ แผนการยับยั้งความคิดให้เกิดการปรับเปลี่ยนประเทศไทยนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่ข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะช่วยขับเคลื่อนให้เกิดการลงมือปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยมีความมุ่งหวังที่จะสร้างคุณค่า (add value) รวมทั้งสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีๆ ให้กับการทำงานในส่วนราชการและสังคม อันเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นข้าราชการที่พึงประสงค์ กลยุทธ์หลักของ ‘วันดีดี’ มีดังนี้

1. วันดีดีเพื่อเสริมสร้างปัญญา (Head) : มุ่งเน้นการแสดงผลงานและศักยภาพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในเชิงวิชาการ (**มีดีคนเก่ง**) เพื่อขับเคลื่อนการถ่ายทอด ถ่ายเทและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในแง่มุมต่าง ๆ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น
 - โครงการเปิดกะลา HiPPS (เปิดหู เปิดตา เปิดใจ/คนรุ่นใหม่ใส่ใจธรรมชาติ ฯลฯ)
 - โครงการ HiPPS **คั้นกะทิ** (เผยแพร่บทความหรือผลงานวิชาการของ HiPPS ในสื่อต่างๆ / จัดประชุมวิชาการนำเสนอผลงานสร้างสรรค์ ฯลฯ)

2. วันดีดีเพื่อเสริมสร้างจิตใจ (Heart) : มุ่งเน้นการแสดงผลงานและศักยภาพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในเชิงจิตอาสา (มิติคนดี) เพื่อขับเคลื่อนจิตสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อสังคมในแง่มุมต่าง ๆ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น

- โครงการมอบความสุขสู่สังคม (บริจาคโลหิต/จิตอาสาช่วยเหลือสังคม/ อนุรักษ์การครอบครัวพอเพียงร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ)

3. วันดีดีเพื่อเสริมสร้างพลังเครือข่าย (Hand) : มุ่งเน้นการแสดงผลงานและศักยภาพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในเชิงบูรณาการความร่วมมือ (มิติคนคุณภาพ) เพื่อขับเคลื่อนให้เครือข่ายกำลังคนคุณภาพมีพลังเพียงพอที่จะผลักดันการเปลี่ยนแปลงในแง่มุมต่างๆ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น

- โครงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (HiPPS Camp/HiPPS Team Delivery /Talent Network ระหว่าง HiPPS และผู้ผ่านการฝึกอบรมโครงการผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทยหรือ New Wave Leadership Development ฯลฯ)

กลยุทธ์ทั้งสามข้างต้นเป็นการขยับให้มุมมองค่าของการเปลี่ยนแปลงเปิดกว้างขึ้นเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ เช่น กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลได้รู้จักและแลกเปลี่ยนแง่คิดมุมมองและประสบการณ์กับกลุ่มกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคราชการมากยิ่งขึ้น ตลอดจนได้ร่วมแสดงความเห็นและให้การสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างให้แผนงาน/โครงการดังกล่าวเกิดสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.4 การติดตามการพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนา และการเสริมสร้างแรงจูงใจสำหรับข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนราชการควรติดตามความก้าวหน้ากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องดังรายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 42 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 เรื่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตลอดจนควรมีการชี้แจงและเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวภายในส่วนราชการอย่างสม่ำเสมอด้วย



4

คุณจะไม่สามารถหาเวลาให้กับสิ่งใดได้
หากคุณต้องการเวลาคุณต้องสร้างขึ้นมาเอง

- Charles Buxton -

▶ 4 กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ดาวน์โหลดกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
กับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ได้ทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.

www.ocsc.go.th

เครื่องมือ/แหล่งความรู้

▶ หนังสือเวียน ก.พ.

- หนังสือเวียน ว 42/2553
- หนังสือเวียน ว 40/2553
- หนังสือเวียน ว 4/2554
- หนังสือเวียน ว 1/2555

สาระสำคัญของหนังสือเวียน ว 42/2553

1. หลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
2. วัตถุประสงค์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
3. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
 - การสรรหา
(วิธีการสรรหา/คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก)
 - การคัดเลือก
(คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก/การรายงานผลการคัดเลือก)
 - การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
(กรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพ/แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง)
 - การเสริมสร้างแรงจูงใจ
(การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ/ค่าตอบแทน/การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ)
 - การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

สาระสำคัญของหนังสือเวียน ว 40/2553

หลักการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมิน คุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด
2. ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไปให้กำหนดตำแหน่ง เป็นระดับเดิม
3. ส่วนราชการต้องไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษว่าง ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวดังกล่าวที่มีผลทำให้ ค่าใช้จ่ายบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการโดยไม่ต้องยุบ เลิกตำแหน่งว่างมีเงิน

สาระสำคัญของหนังสือเวียน ว 4/2554

- เพิ่มเติมคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง--เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ
- สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นกรณีที่ยุ้้นั้น ได้สั่งสมประสบการณ์ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

สาระสำคัญของหนังสือเวียน ว 1/2555

สาระสำคัญ -- >

- ให้ทุกส่วนราชการจัดให้มีการบริหารกำลังคนคุณภาพภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นให้ยังคงสภาพความเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

หลักการ/วัตถุประสงค์ -- > เพื่อให้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) มีความเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการเตรียมกำลังคนคุณภาพในอนาคต สามารถรองรับการเคลื่อนย้ายถ่ายเทกำลังคนคุณภาพในระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การใช้ประโยชน์ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่องในภาพรวมของระบบราชการ



ที่ นร 1003/ว 42

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

30 กันยายน 2553

เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 7 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2550

2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 15 ลงวันที่ 29 เมษายน 2552

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ด้วย ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามหนังสือที่อ้างถึง 1 และ 2 ที่ได้แจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ สมควรได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงมีมติให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึงทั้งสองฉบับดังกล่าว และกำหนดให้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้ปรับปรุงใหม่มาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. 0 2547 1709

โทรสาร 0 2547 1736

สิ่งที่ส่งมาด้วย

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคงคนดีไว้ในราชการ ตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 8 (10) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HiPPS) ซึ่งเป็นระบบบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคราชการ โดยเน้นกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไก การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนงานการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

หลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- 1) การสรรหาและการประเมินที่เป็นระบบและเข้มข้น
- 2) การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจ
- 3) การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 4) การบริหารทรัพยากรบุคคลของระบบต้องสอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากร

บุคคลภาครัฐในภาพรวม

วัตถุประสงค์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- 1) เพื่อดึงดูด รักษาและจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้อยู่ในระบบราชการ
- 2) เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- 3) เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

1. การสรรหา

1.1 วิธีการสรรหา มี 2 วิธี ดังนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง เพื่อให้ความเห็นชอบ
- 2) ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดสมัครด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองให้ความเห็น

1.2 คุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษา

- 1) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
 - (1) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าสองปี หรือ
 - (2) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือ
 - (3) กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการตาม (2)
- 2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย 1 ปี
- 3) มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป
- 4) มีความรู้ และทักษะทางภาษาอังกฤษในระดับดีมาก และทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี
- 5) เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา
- 6) เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี อาจกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

2. การคัดเลือก

2.1 ให้ส่วนราชการพิจารณาว่าจะให้ อ.ก.พ. กรม คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง หรือ คณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ในกรณีที่เป็นการคัดเลือกโดย คณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง คณะกรรมการดังกล่าวต้องประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นประธานคณะกรรมการ และกรรมการต้องแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปของส่วนราชการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งกรรมการอื่นเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควรได้

2.2 ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อหรือผู้ที่สมัครด้วยตนเอง โดยจำนวนข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือก เมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้ว จะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิของส่วนราชการนั้น ๆ รวมกัน และให้รายงานผลการคัดเลือกต่อ อ.ก.พ. กรม เพื่อทราบ

2.3 ให้ส่วนราชการแจ้งผลการคัดเลือกของส่วนราชการ พร้อมรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ.

2.4 ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการคัดเลือกขั้นตอนสุดท้ายตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนดและประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและแจ้งส่วนราชการทราบ

3. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

3.1 กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework: EAF)

กรอบการสั่งสมประสบการณ์ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบ มีทิศทางและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงกำหนด **หลักการของกรอบการสั่งสมประสบการณ์** ดังนี้

1) กรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม)

ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม) เพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในกรอบระยะเวลา 6-10 ปี โดยกรอบการสั่งสมประสบการณ์จะต้องประกอบด้วย

- การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย และสาระของการเรียนรู้ที่จำเป็น
- การสลับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายในและระหว่างสำนัก/กองต่างๆ
- การมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในโครงการสำคัญ หรือโครงการร่วมทั้งในและนอกส่วนราชการ หรือหน่วยงานเอกชน
- การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ
- การแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งภาคเอกชน
- การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน
- การกำหนดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงานภายใต้กรอบการสั่งสมประสบการณ์โดยจะต้องมุ่งเน้นงานที่มีความท้าทาย ยุ่งยากและซับซ้อนมากกว่างานที่ข้าราชการระดับเดียวกันในระบบปกติได้รับ
- การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์

2) กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (ระดับบุคคล: Individual EAF)

ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลเพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในกรอบระยะเวลา 6-10 ปี โดย กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลจะต้องสอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ของส่วนราชการ โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นรายบุคคล

3.2 แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

(Training Roadmap)

แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้น สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงทุกฝ่าย ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้รับผิดชอบระบบของส่วนราชการ และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยส่วนราชการต้องส่งข้าราชการเข้าร่วม และผ่านหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อเป็นพื้นฐานให้เกิดการดำเนินงานแบบองค์รวมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเตรียมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

4. การเสริมสร้างแรงจูงใจ

4.1 การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เพื่อเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ส่วนราชการอาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

4.2 ค่าตอบแทน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ กรณีข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการปฏิบัติงานใน**ระดับดีเด่น**ในแต่ละส่วนราชการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ ในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้ เมื่อรวมกับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติกับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ โดยในแต่ละส่วนราชการจะมีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษดังกล่าวไม่เกินร้อยละ ๑.๕ ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในกรณีที่เศษการคำนวณจำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ ๐.๕ หรือสูงกว่าให้ปัดเป็น ๑ คน ยกเว้นกรณีส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า ๔ คน ให้มีโควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษจำนวน ๑ คน

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับการประเมินใน**ระดับดีเด่น**ทุกคน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวมของส่วนราชการ และเมื่อพิจารณาให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้แจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบด้วย

6

4.3 การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ

1) ให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณของส่วนราชการ โดยไม่รวมอยู่ในวงเงินงบประมาณสำหรับการโอนเงินเดือนกรณีปกติ

2) กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ 1) ให้ส่วนราชการนำเงินเหลือจ่ายจากรายจ่ายอื่นๆ ที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร โดยปฏิบัติตามนัยของหนังสือสำนักงบประมาณที่ นร 0702/ว 114 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2549 เรื่องระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2548 และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ 1) และ 2) ให้ส่วนราชการขอจัดสรรเงินงบประมาณจากรายจ่ายงบกลางรายการเงินเลื่อนขั้นเลื่อนอันดับเงินเดือนและเงินประวูฒิข้าราชการจากกรมบัญชีกลาง

5. การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

5.1 ในระหว่างที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

กรณีที่ 1 ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับปฏิบัติการ

- 1) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก 2 ครั้ง ติดต่อกัน หรือ
- 2) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก เป็นครั้งที่ 3 หรือ
- 3) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี

กรณีที่ 2 ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับชำนาญการ มีผลการปฏิบัติ

ราชการต่ำกว่าระดับดีมาก

- 5.2 ลาออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- 5.3 ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- 5.4 โอนไปส่วนราชการอื่น

ทั้งนี้ ในกรณีที่มิมีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่ไม่อาจดำเนินการตามแนวทางของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงข้างต้น ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป



ที่ นร 1008/ว 40

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

30 กันยายน 2553

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

เรียน (เวียน กระทรวง กรมและจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
 2. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ
 3. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งมติ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป รวมทั้งหลักเกณฑ์อื่นๆ ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเกิดความคล่องตัว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก.พ. จึงมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1
2. ยกเลิกหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการที่กำหนดในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือที่อ้างถึง ข้อ 1 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ข้อ 2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เฉพาะข้อ 2.2.1 และข้อ 2.2.2 โดยให้ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 แทน
3. ยกเลิกหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ที่กำหนดในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือที่อ้างถึง ข้อ 1 ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน โดยให้ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3 แทน

4. ยกเลิกหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน ที่กำหนดในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือที่อ้างถึง เฉพาะข้อ 1 ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งกำหนดไว้หลายระดับในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. 0 2547 1000 ต่อ 8121

โทรสาร 0 2547 1439

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1

หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 /ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552

(2) ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม

(3) ส่วนราชการต้องไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษว่าง

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวดังกล่าวที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการโดยไม่ต้องยุบเลิก

สิ่งที่ส่งมาด้วย 2

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ

1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 4

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

2.2 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

2.2.1 ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่งโดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

(2) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการตามลำดับและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 4

2.2.2 ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่งโดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

(2) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการตามลำดับและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

ทั้งนี้ ตำแหน่งตามข้อ 2.2.1 และข้อ 2.2.2 ที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.พ.กระทรวง กำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษแล้วส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

สิ่งที่ส่งมาด้วย 3

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป

1. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา หรืออื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงานให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

(2) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญงานต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติงานและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้



ที่ นร 1003/ว 4

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

11 มีนาคม 2554

เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 42 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553

2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 40 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 แจ้งมติ ก.พ. กำหนดให้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้ปรับปรุงใหม่ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการเตรียมกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ ก.พ. จึงมีมติให้ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดังนี้

1. ให้เพิ่มเติมคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกในเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือที่อ้างถึง 1 ข้อ 1.2 เป็นดังนี้ “1) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ”

2. สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1 ของหนังสือที่อ้างถึง 2 ต้องเป็นกรณีที่ผู้นั้นได้ส่งสมประสงค์ตามกรอบการส่งสมประสงค์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายมนตรี กาญจนะจิตร)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. 0 2547 1709

โทรสาร 0 2547 1736



ที่ นร 1003/ว 1

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

26 มกราคม 2555

เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 42 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวปฏิบัติการณข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งมติ ก.พ. กำหนดให้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้ปรับปรุงใหม่มาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสมความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการเตรียมกำลังคนคุณภาพในภาคราชการในระยะต่อไป ก.พ. จึงมีมติให้ทุกส่วนราชการจัดให้มีการบริหารกำลังคนคุณภาพภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ยกเลิกแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกรณีโอนไปส่วนราชการอื่นในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือที่อ้างถึง ข้อ 5.4 และกำหนดแนวปฏิบัติการณข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายณนทิกร กาญจนะจิตรกร)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. 0 2547 1709, 0 2547 1704, 0 2547 1731

โทรสาร 0 2547 1736

สิ่งที่ส่งมาด้วย

แนวปฏิบัติกรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น

1. หลักการ

เพื่อให้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System: HIPPS) มีความเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการเตรียมกำลังคนคุณภาพในอนาคต สามารถรองรับการเคลื่อนย้ายถ่ายเทกำลังคนคุณภาพในระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้การใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่องในภาพรวมของระบบราชการ จึงกำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นให้ยังคงสถานภาพความเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

2. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

2.1 กรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

- ส่วนราชการต้นสังกัดเดิม

ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปยังส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ อาทิ ประวัติการพัฒนาตามกรอบการสังมประสพการณ์ ผลงานและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต่อไป

- ส่วนราชการต้นสังกัดใหม่

1) กรณีส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ที่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างต่อเนื่องและพิจารณาปรับปรุงกรอบการสังมประสพการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคน ของส่วนราชการ

2) กรณีส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ที่ยังไม่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง พิจารณาดำเนินการนำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปใช้เป็นเครื่องมือการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้สอดคล้องกับทิศทางการเตรียมกำลังคนคุณภาพในอนาคตของภาคราชการ

2.2 กรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นก่อนใช้แนวทางปฏิบัตินี้ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดปัจจุบันสอบถามความสมัครใจของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับโอนว่าประสงค์จะเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่ หากประสงค์จะเข้าสู่ระบบ ให้ส่วนราชการดังกล่าวจัดให้มีการพัฒนาที่สามารถทดแทนการพัฒนาในช่วงที่ขาดไปได้ และจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ให้สอดคล้อง กับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการ

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการแจ้งหลักฐานการโอนให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ พร้อมจัดส่งกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลโดยเร็ว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงคลังข้อมูลกำลังคนคุณภาพของภาคราชการต่อไป

3. การนับระยะเวลา

เมื่อส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ได้จัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการแล้วเสร็จและจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบแล้ว การนับระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้นับต่อเนื่องจากวันที่มีคำสั่งรับโอน และการนับระยะเวลาการส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคล ให้นับต่อเนื่องจากวันที่ส่วนราชการได้จัดส่งกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. **เว้นแต่** ในกรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปส่วนราชการอื่นก่อนใช้แนวทางปฏิบัตินี้ เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ 2.2 แล้ว ให้นับระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและการส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลต่อเนื่องจากเวลาที่ขาดหายไปโดยเริ่มตั้งแต่วันที่ใช้แนวทางปฏิบัตินี้



5

ศรัทธาคือ การเชื่อในสิ่งที่เรามองไม่เห็น
และรางวัลแห่งศรัทธานี้คือการเห็นในสิ่งที่เราเชื่อ

- Saint Augustine -

▶ 5 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง กับระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

5.1 บทบาทของข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

- ๓ ศึกษากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบ
- ๓ ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบการสั่งสมประสพการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม) เพื่อให้เห็นภาพรวมเส้นทางการหมุนเวียนงานและเพื่อให้เป้าหมายการพัฒนาที่ตกลงร่วมกับส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓ จัดทำกรอบการสั่งสมประสพการณ์รายบุคคล ร่วมกับผู้รับผิดชอบระบบของส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาระดับต้นของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้เห็นภาพรวมเส้นทางการหมุนเวียนงาน
- ๓ ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อนำไปประกอบการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล

- ๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคลหรือกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคล โดยปรึกษากับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาระดับต้น
- ๓ เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตามกรอบการฝึกอบรมและพัฒนาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อพัฒนาศักยภาพสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ
- ๓ ตระหนักในความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง มีวินัยในตนเอง และมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยหมุนเวียนงานและส่งเสริมประสิทธิภาพตามที่ตกลงร่วมกับส่วนราชการ เพื่อให้การส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา

5.2 บทบาทของผู้บังคับบัญชาระดับต้นของข้าราชการ กลุ่มกำลังคนคุณภาพ

- ๑ ศึกษากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบ
- ๒ พัฒนาและปรับปรุงกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพของส่วนราชการและรายบุคคล ร่วมกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและผู้รับผิดชอบระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้เห็นภาพรวมเส้นทางการหมุนเวียนงาน และเพื่อให้เป้าหมายการพัฒนาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ตกลงร่วมกับส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓ ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพของส่วนราชการ (ระดับกรม) เพื่อให้เห็นภาพรวมเส้นทางการหมุนเวียนงานและเพื่อให้เป้าหมายการพัฒนาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ตกลงร่วมกับส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

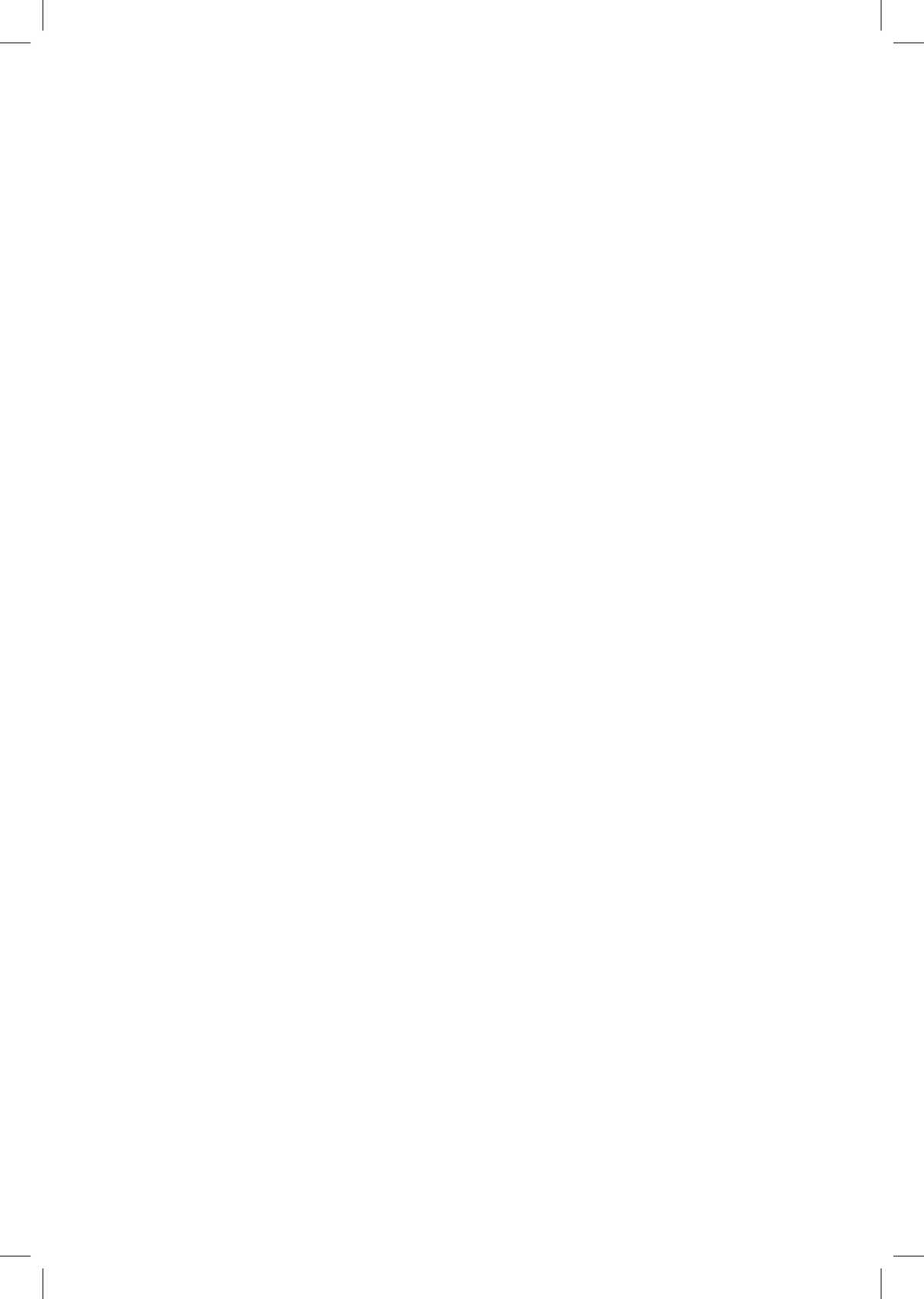
- ๓ ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อนำไปกำหนดงานที่จะมอบหมายและข้อตกลงในการปฏิบัติงานกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างสอดคล้องกับกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพ
- ๓ เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตามกรอบการฝึกอบรมและพัฒนาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อพัฒนาศักยภาพสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนงานและผู้มอบหมายงาน
- ๓ สอนงาน ให้คำแนะนำและข้อปรึกษาแก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนา
- ๓ ควบคุม ดูแลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- ๓ เป็นต้นแบบที่ดีให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

5.3 บทบาทของผู้รับผิดชอบระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

- ๑ ศึกษากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบ
- ๑ ชีบเคเลี่ยนให้ส่วนราชการดำเนินการระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาพรวมของส่วนราชการ
- ๑ จัดทำ พัฒนาและปรับปรุงกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพของส่วนราชการและรายบุคคลร่วมกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้บังคับบัญชาระดับต้นของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้เห็นภาพรวมเส้นทางการหมุนเวียนงานและเพื่อให้เป้าหมายการพัฒนาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ตกลงร่วมกับส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑ ติดตามการพัฒนาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคน ว่ามีความสอดคล้องกับกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพ รวมทั้งแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคลหรือ กรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพรายบุคคลหรือไม่อย่างไร และนำเสนอข้อมูลกับฝ่ายบริหารเมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินการ
- ๑ เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตามกรอบการฝึกอบรมและพัฒนาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อพัฒนาศักยภาพสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนงานและผู้มอบหมายงาน
- ๑ เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในส่วนราชการและระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- ๑ สนับสนุนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ได้ทำหน้าที่อย่างเหมาะสมตามบทบาทภายใต้แนวทางของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

5.4 บทบาทของสำนักงาน ก.พ.

- ๓ ให้ความรู้และให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพโดยใช้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นแนวทางต้นแบบ
- ๓ กำกับดูแลจำนวนและกำหนดมาตรฐานคุณภาพของกำลังคนคุณภาพในภาพรวม ตลอดจนวางมาตรการจูงใจสำหรับส่วนราชการที่มีการดำเนินการตามแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓ สนับสนุนองค์ความรู้/คู่มือ/หลักสูตรที่จำเป็นให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- ๓ พัฒนาข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- ๓ ติดตามการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพของในส่วนราชการและระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และรายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง



6

เราไม่ควรมองย้อนกลับไปในอดีต
นอกจากเพื่อรับรู้บทเรียนจากความผิดพลาด
หรือเพื่อประโยชน์จากประสบการณ์ราคาแพงที่ได้มา

- George Washington -

▶ 6 ประเด็นถาม-ตอบ

6.1 ภาพรวมการดำเนินงานระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ

คำถาม	คำตอบ
<p>1. ทำไมจึงต้องมีระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ และระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพต่างจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างไร</p>	<p>เพื่อให้ส่วนราชการไทยมีการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละส่วนราชการ ส่วนราชการสามารถวางระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเองได้ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนคุณภาพ (Planning) การคัดเลือกและสรรหา (Recruiting & Selecting) การพัฒนาและส่งเสริมประสบการณ์อย่างเป็นระบบ (Developing) และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (Monitoring & Evaluating) ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบราชการ โดยส่วนราชการสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HIPPS) ได้ ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจึงเป็นเครื่องมือการเตรียมกำลังคนคุณภาพสำหรับภาคราชการไทย และระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพเป็นเครื่องมือการเตรียมกำลังคนคุณภาพตามความต้องการของแต่ละส่วนราชการ</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>2. ส่วนราชการใดบ้างที่สามารถนำระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพตามแนวทางการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไปใช้ได้</p>	<p>ทุกส่วนราชการที่มีข้าราชการในสังกัดเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 1 ลงวันที่ 26 มกราคม 2555 เรื่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และสามารถดำเนินการคัดเลือกกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. จะเปิดรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นประจำทุกปี ประมาณเดือนมีนาคมถึงมิถุนายน</p>
<p>3. การเตรียมความพร้อมที่สำคัญต่อการดำเนินงานระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพสำหรับส่วนราชการที่เพิ่งนำระบบไปใช้มีอะไรบ้าง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึภษาาระบบ จากคู่มือการดำเนินงานระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทยและชี้แจงทำความเข้าใจผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ดำเนินการ สำนัก/กอง และข้าราชการในส่วนราชการเกี่ยวกับระบบ ในประเด็นต่างๆ อาทิ ทำไมต้องนำระบบมาใช้ ประโยชน์ที่จะได้รับ ขั้นตอนการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น 2. จัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพในระยะยาว โดยส่วนราชการจะต้องพิจารณาจากการวางแผนกำลังคนเป็นสำคัญ 3. สนับสนุนและส่งเสริมให้กำลังคนคุณภาพของส่วนราชการได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ 4. จัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล เพื่อใช้เป็นแผนพัฒนาและติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระบบ HPPS ต่อไป

6.2 การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

คำถาม	คำตอบ
<p>1. การสรรหาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS สามารถดำเนินการได้กี่แนวทาง</p>	<p>การสรรหามี 2 วิธี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บังคับบัญชาาระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาาระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง เพื่อให้ความเห็นชอบ 2. ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดสมัครด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาาระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองให้ความเห็น
<p>2. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS มีอะไรบ้าง</p>	<p>โดย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ 2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย 1 ปี 3) มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป 4) มีความรู้ และทักษะทางภาษาอังกฤษในระดับดีมาก และทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี 5) เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา 6) เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

คำถาม	คำตอบ
3. ส่วนราชการสามารถกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมได้หรือไม่	ได้ แต่อย่างน้อยต้องมีคุณสมบัติตามที่ ก.พ. กำหนด สำหรับการกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกของส่วนราชการ เช่น กำหนดประเภทสายงาน ทักษะที่จำเป็น อายุ เป็นต้น แต่การกำหนดดังกล่าวต้องมาจากการวิเคราะห์และการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการที่ชัดเจนเป็นระบบสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
4. ลัดส่วนข้าราชการในระบบ HiPPS ของส่วนราชการมีการกำหนดโควตาหรือไม่	มี จำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการคัดเลือกเมื่อรวมกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้วจะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิของส่วนราชการนั้นๆ รวมกัน
5. ข้าราชการที่กำลังลาศึกษาโดยทุนส่วนตัวหรือทุนรัฐบาล มีสิทธิสมัครเข้าสู่ระบบ HiPPS หรือไม่	มี โดยต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่ ก.พ. กำหนดและเมื่อได้รับการพิจารณาให้เข้าสู่ระบบ HiPPS แล้ว ควรกลับมาปฏิบัติราชการในระยะเวลาที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด เพราะมิฉะนั้นจะทำให้การพัฒนาต้องล่าช้าออกไป

คำถาม	คำตอบ
<p>6. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HIPPS ในขั้นตอนที่ 1 ของส่วนราชการดำเนินการอย่างไร</p>	<p>ส่วนราชการพิจารณาดำเนินการได้ 3 แนวทาง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการโดย อ.ก.พ. กรม 2. ดำเนินการโดยคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง 3. ดำเนินการโดยคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> ๓ หัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นประธานคณะกรรมการ ๓ กรรมการต้องแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์ และ ๓ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปของส่วนราชการ
<p>7. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกของส่วนราชการควรมีอะไรบ้าง</p>	<p>อำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HIPPS 2. ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 3. นำส่งผลการคัดเลือกพร้อมหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการต่อไป 4. เมื่อดำเนินการตามข้อ 3 แล้ว ให้รายงาน อ.ก.พ. กรมเพื่อทราบ
<p>8. ส่วนราชการสามารถส่งรายชื่อข้าราชการเพื่อเข้ารับการคัดเลือกขั้นตอนที่ 2 ของสำนักงาน ก.พ. ได้มากกว่าจำนวนที่กำหนดที่เป็นโควตาของส่วนราชการหรือไม่</p>	<p>ไม่ได้</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>9. ในขั้นตอนการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ HIPPS ของส่วนราชการ ส่วนราชการจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกอย่างไร</p>	<p>ส่วนราชการสามารถกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามวิธีที่เห็นสมควร เช่น การเขียนและนำเสนอโครงการพัฒนางานหรือองค์กร การทดสอบภาษาอังกฤษ (ข้อเขียน/สัมภาษณ์) การประเมินสมรรถนะหลักที่จำเป็น เป็นต้น</p>
<p>10. กรณีที่ในบางปี ไม่มีข้าราชการของส่วนราชการผ่านการคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ. ส่วนราชการควรดำเนินการอย่างไร</p>	<p>ส่วนราชการควรพัฒนาข้าราชการกลุ่มดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากข้าราชการกลุ่มนี้เป็นกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกของส่วนราชการมาแล้ว และควรเร่งเตรียมความพร้อมของข้าราชการกลุ่มนี้สำหรับปีต่อไป โดยส่วนราชการสามารถส่งรายชื่อข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ใหม่ในครั้งถัดไป (หากคุณสมบัติครบถ้วน)</p>
<p>11. ทำไมส่วนราชการจึงต้องส่งเสริมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการให้เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สิ่งที่ HIPPS ได้รับมีความต่างอย่างไร</p>	<p>กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกำหนดให้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยไม่ต้องมีตำแหน่งว่างได้สูงสุดที่ระดับชำนาญการพิเศษ 2. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีโอกาสได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าปกติอีก 1% 3. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีโอกาสได้เข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม และเข้าร่วมกิจกรรม/หลักสูตร/ทุนรัฐบาลที่สำนักงาน ก.พ. จัดให้อย่างสม่ำเสมอ 4. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายในระดับประเทศ มีเครือข่ายการทำงานระหว่างกระทรวงมากยิ่งขึ้น

คำถาม	คำตอบ
<p>12. จะมั่นใจได้อย่างไรว่า ในการทำกิจกรรมร่วมกันเพียงแค่ 1 วัน เพื่อประเมินสมรรถนะ จะสามารถเห็นศักยภาพที่แท้จริงของผู้สมัครได้</p>	<p>ศูนย์การประเมินสมรรถนะเป็นเครื่องมือที่มีความแม่นยำและได้รับการยอมรับในระดับหนึ่ง และมีกิจกรรมที่ใช้เพื่อการประเมินสมรรถนะที่หลากหลายและเป็นแนวปฏิบัติที่หลากหลายองค์กรทั้งในและต่างประเทศนำมาใช้ ซึ่งวิธีนี้เป็นทางเลือกในการประเมินสมรรถนะ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 4 กิจกรรมด้วยกัน ได้แก่ กิจกรรมกรณีศึกษา กิจกรรม War Room กิจกรรมสถานการณ์จำลอง และกิจกรรมการสัมภาษณ์ ซึ่งแต่ละกิจกรรมจะเอื้อต่อการแสดงสมรรถนะ/คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแต่ละบุคคลออกมาได้</p>
<p>13. ในการทำกิจกรรมแต่ละอย่าง ผู้ถูกประเมินมีพื้นฐานที่ต่างหากัน จะมั่นใจได้อย่างไรว่าทุกคนแสดงศักยภาพที่แท้จริงสูงสุดของตัวเองออกมา</p>	<p>เนื่องจากการทำกิจกรรมในศูนย์การประเมินสมรรถนะ เปรียบเสมือนเวทีที่จะให้เหล่าผู้ถูกประเมินได้แสดงความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของตนเองเพื่อการได้เข้าเป็นหนึ่งในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งพวกเขาจะต้องพยายามแสดงความเป็นตัวตนออกมา อย่างไรก็ตามผู้ที่มีศักยภาพย่อมฉายแววความมีศักยภาพของตนไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง</p>
<p>14. อะไรคือมาตรฐานในการคัดเลือกคณะกรรมการประเมินสมรรถนะ</p>	<p>คณะกรรมการประเมินฯเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย โดยในกลุ่มคณะกรรมการนั้นจะประกอบไปด้วยบุคคลที่เข้าใจในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ผู้ที่คุ้นเคยกับระบบการประเมินสมรรถนะ หรือเป็นผู้ที่ดูแลกลุ่ม Talent ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านพฤตินิสัยศาสตร์และจิตวิทยา เป็นต้น</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>15. ทำไมถึงทำการเปรียบเทียบผลการทำ Assessment กับฐานข้อมูลของต่างประเทศ</p>	<p>เพราะอีกไม่กี่ปีข้างหน้าประเทศไทยอาจจะก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งทำให้เราต้องสามารถแข่งขันและแสดงออกถึงความสามารถของเราได้ ดังนั้นการเปรียบเทียบผลการทำ Assessment กับฐานข้อมูลของต่างประเทศ จึงเป็นการเตรียมตัวในเชิงรุกเพื่อเข้าใจแนวปฏิบัติ และเห็นภาพรวมของ Talent ในระดับโลก</p>
<p>16. ทำไมถึงใช้การประเมิน Profile XT เป็นภาษาอังกฤษ เพราะอาจทำให้เกิดความเข้าใจในคำถามที่คลาดเคลื่อนได้</p>	<p>เพราะความรู้ทางภาษาอังกฤษเป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และในตัวแบบประเมิน Profile XT นี้เองก็มีการวัดเรื่องตรรกะทางภาษาด้วย</p>

6.3 กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF)

คำถาม	คำตอบ
<p>1. กรณีส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ แล้วต้องดำเนินการอะไรต่อไป</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. คณะกรรมการหรือคณะทำงาน ควรศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ HIPPS อย่างละเอียด โดยเฉพาะแนวทางการจัดทำกรอบ EAF เพื่อใช้กำหนดแนวทางการดำเนินงานระบบ HIPPS ของส่วนราชการ 2. สร้างการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยอาจมีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขอความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปจัดทำกรอบ EAF ต่อไป 3. ร่วมกันกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย และกรอบ EAF ในแต่ละตำแหน่งเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ และประสบการณ์ และข้อมูลที่ได้จากข้อ 2 ข้างต้น ประกอบการพิจารณา 4. เสนอร่างกรอบ EAF ต่อผู้บริหาร เพื่อให้ความเห็นชอบ
<p>2. ระยะเวลาการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ จำเป็นต้อง 6 – 10 ปี หรือไม่</p>	<p>ไม่จำเป็น โดยการกำหนดระยะเวลาการพัฒนาระดับขึ้นอยู่กับตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนดซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์วิธีการเลื่อน/การย้าย ตามที่ ก.พ. กำหนด</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>3. แผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง คืออะไร</p>	<p>แผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง คือ กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework :EAF) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบ มีทิศทางและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยจะคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงานและจะกำหนดจุดหมายปลายทางของการพัฒนาของข้าราชการในระบบนี้ โดยระบุว่าเมื่อพิจารณาภารกิจของหน่วยงานและศักยภาพของข้าราชการแต่ละคนแล้ว ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีตำแหน่งเป้าหมายอะไรและควรมีความสามารถ ทักษะ และความรู้ในด้านใดและในระดับใด</p>
<p>4. ใครเป็นผู้เลือกเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในระบบ HIPPS</p>	<p>หลักการของระบบ HIPPS คือ การเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อดำรงตำแหน่งที่สำคัญของส่วนราชการ เช่น ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ โดยเมื่อได้ข้าราชการเข้าสู่ระบบ HIPPS แล้ว ส่วนราชการและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จะทำความตกลงร่วมกันภายใต้กรอบการพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการ 2. ความสามารถของข้าราชการในระบบ HIPPS 3. ความต้องการการพัฒนาของข้าราชการในระบบ HIPPS <p>ทั้งนี้ ส่วนราชการจะใช้หลักการทั้ง 3 ข้อร่วมกันในการกำหนดตำแหน่งเป้าหมายให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>

คำถาม	คำตอบ
5. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสามารถเปลี่ยนตำแหน่งเป้าหมายของการพัฒนา ได้หรือไม่	ได้ แต่ต้องยึดหลักการเดิมคือ ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการเป็นลำดับแรก โดยการเปลี่ยนแปลงต้องมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบของค้ความรูู้ ทักษะ ประสพการณ์และผลงานที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและกำหนดแผนการพัฒนาตามกรอบ EAF
6. การปรับกรอบ EAF ทั้งภาพใหญ่ของส่วนราชการและรายบุคคล สามารถทำได้อย่างไร	ทำได้ โดยจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำกรอบ และต้องแจ้งไปยังสำนักงาน ก.พ. เมื่อคณะกรรมการเห็นชอบแล้ว
7. ระยะเวลาในการหมุนเวียนงาน ควรจะ ใช้ระยะเวลาสั้น-ยาว ก็ได้อันึ่งจะได้ประโยชน์สูงสุด แก่ HIPPS	การหมุนเวียนงานต้องดูตามลักษณะงานของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละส่วนราชการ ไม่มีเกณฑ์กำหนดไว้ตายตัว บางงานที่มีระดับความยากมากก็ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานนาน หากเป็นงานในระดับที่ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในงานมากเท่าไรก็ใช้เวลาเรียนรู้งานไม่มากนัก ดังนั้นการหมุนเวียนงานให้ดูตามความเหมาะสมของลักษณะงานเป็นหลักและไม่จำเป็นต้องหมุนเวียนไปทุกที่
8. ในการระบุหน่วยงานเพื่อเรียนรู้งานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ควรระบุหน่วยงานตามโครงสร้างแบบใด โครงสร้างตามกฎหมายหรือ โครงสร้างจริงที่ใช้ในการบริหารจัดการ	ควรใช้โครงสร้างที่ใช้จริงในการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ เนื่องจากการพัฒนาเพื่อเรียนรู้งานต้องอาศัยการสั่งสมความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานจริงในส่วนราชการ

คำถาม	คำตอบ
<p>๑. หากตำแหน่งเป้าหมายของ HIPPS คือตำแหน่งทางด้านบริหาร จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องหมุนเวียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจสนับสนุน (Supporting Function) อาทิ งานด้านบุคลากร งานด้านงบประมาณ งานด้านสารสนเทศ งานด้านการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง</p>	<p>สำหรับความรู้งานและทักษะการทำงานดังกล่าว เป็นพื้นฐานความรู้ที่ควรจะต้องเรียนรู้ แต่อาจไม่จำเป็นต้องรู้ในระดับที่ปฏิบัติงานเชิงลึก อาทิ “งานด้านการงบประมาณ” ควรทราบกระบวนการในการตั้งงบประมาณ วิธีการจัดจ้างโครงการรูปแบบต่างๆ ฎหมายเกี่ยวกับการเงิน/การคลัง/การพัสดุ เป็นต้น หรือ “งานด้านสารสนเทศ” ควรทราบเกี่ยวกับโปรแกรมพื้นฐานต่าง ๆ ทราบวิธีการ หรือขั้นตอนเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้โปรแกรม เป็นต้น ดังนั้น ระดับความรู้ หรือทักษะงานดังกล่าว ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสามารถเรียนรู้ ผ่านการทำงานโครงการหรือปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหลักหรืออาจจะเรียนรู้ในรูปแบบของการจัดฝึกอบรมระยะสั้นได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการเป็นสำคัญ</p>

6.4 การเสริมสร้างแรงจูงใจในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

คำถาม	คำตอบ
<p>1. การปรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษดำเนินการอย่างไร</p>	<p>ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว40 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553)</p>
<p>2. การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแตกต่างจากข้าราชการปกติ หรือไม่</p>	<p>ไม่แตกต่าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 แต่เนื่องจากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นผู้มีศักยภาพสูงที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกอย่างเข้มข้นประกอบกับมีการเสริมสร้างแรงจูงใจที่มากกว่าข้าราชการทั่วไป ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจึงต้องรักษาระดับผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หากไม่สามารถดำเนินการได้ จะต้องออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>3. มีผู้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ HIPPS ต้องประเมินให้ได้ในระดับดีมาก เพราะถ้าไม่ประเมินให้ดีมาก HIPPS จะต้องออกจากระบบ ซึ่งส่งผลต่อคำตอบแทน และความไม่เป็นธรรมกับคนอื่น ๆ</p>	<p>ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องรักษาระดับผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หากไม่สามารถดำเนินการได้ จะต้องออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งส่วนราชการและผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงควรต้องมีความเข้าใจและนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) มาใช้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ส่วนราชการควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งมีการสื่อสารความคาดหวังระหว่างหัวหน้างานและ HIPPS ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน</p>
<p>4. การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสามารถทำได้หรือไม่</p>	<p>ทำได้ ตามมติคณะรัฐมนตรี หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0506/ ว 193 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ</p>
<p>5. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ดำเนินการอย่างไร</p>	<p>การดำเนินการให้เป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0506/ว 193 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552 ซึ่งมีหลักการและวิธีการดังนี้</p> <p>หลักการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ควบคุมวงเงินในภาพรวมสำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีไว้ไม่เกินร้อยละของวงเงินงบประมาณที่กำหนดเป็นเงินเดือนและค่าจ้าง

คำถาม	คำตอบ
	<p>2. ให้ผู้ไปช่วยราชการในภารกิจพิเศษได้รับประโยชน์จากการเลื่อนเงินเดือนตามภารกิจที่แท้จริงและไม่ให้ผู้ปฏิบัติราชการปกติ ได้รับประโยชน์จากที่ผู้อื่นไปปฏิบัติราชการพิเศษ</p> <p>3. ให้باه็นใจความชอบตามหลักการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามผลงานและผลสัมฤทธิ์ หลักเกณฑ์และวิธีการ</p> <p>1. ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติตามโควตา หรือวงเงินการเลื่อนเงินเดือนก่อน</p> <p>2. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ ต้องไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษติดต่อกันเกินกว่า 2 ปี (4 ครั้ง) ยกเว้นกรณีข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว ทั้งนี้เพื่อดึงดูด รักษาและจูงใจให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอยู่ในระบบข้าราชการ</p> <p>3. ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจจะต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 เดือนในแต่ละรอบการประเมิน ยกเว้นกรณีข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยภัยข้าราชการการเมือง และกรณีข้าราชการผู้ไปช่วยปฏิบัติราชการในงานคณะรัฐมนตรี ซึ่งอาจมีเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 เดือน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล</p> <p>(มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2544)</p> <p>4. กรณีผู้ที่เงินเดือนเต็มขั้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลัง</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>6. การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีแนวปฏิบัติอย่างไร</p>	<p>การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีแนวปฏิบัติดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ในการประเมินแต่ละรอบ (การปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก ณ วันที่ 1 เมษายน และในครึ่งปีหลัง ณ วันที่ 1 ตุลาคม) ให้ส่วนราชการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติแก่ข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 และตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552) 2. สำนัก/กอง เสนอข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นเข้ารับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ โดยได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติในอัตราร้อยละ 1 ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้ เมื่อรวมการเลื่อนเงินเดือนปกติกับกรณีพิเศษแล้ว อัตราการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ
<p>7. มีข้อกำหนดโควตาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ หรือไม่อย่างไร</p>	<p>มีข้อกำหนด โดยในแต่ละส่วนราชการจะมีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในกรณีที่พิเศษการคำนวณจำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ 0.5 หรือสูงกว่า ให้ปัดเป็น 1 คน เว้นกรณีส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า 4 คน ให้มีโควตาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษจำนวน 1 คน</p>

คำถาม	คำตอบ
	<p>ตัวอย่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 10 คน จะมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ จำนวน 1.5 คน ให้ปัดเป็น 2 คน - ส่วนราชการที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 4 คน จะมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ จำนวน 0.6 คน ให้ปัดเป็น 1 คน
<p>8. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดเกณฑ์ สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือไม่</p>	<p>สำนักงาน ก.พ. ไม่ได้เป็นผู้กำหนดเกณฑ์สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาของส่วนราชการต้นสังกัด อย่างไรก็ตามในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นทุกคน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวมของส่วนราชการ และเมื่อพิจารณาให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้แจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบด้วย</p>
<p>9. กรณีที่ผู้รับการประเมินโอนหรือย้ายระหว่างรอบการประเมิน ซึ่งเป็นไปตามกรอบการส่งเสริม ประสพการณ์ จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการอย่างไร</p>	<p>ให้ผู้บังคับบัญชาเดิมให้ข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานราชการและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานราชการต่อผู้บังคับบัญชาใหม่ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการในหน่วยงานใหม่นั้น</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>10. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณสำหรับการโอนเงินเดือนกรณีพิเศษ ดำเนินการอย่างไร</p>	<p>ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว42 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณของส่วนราชการนั้นก่อน 2. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ 1 ให้ส่วนราชการ นำเงินเหลือจ่ายจากรายจ่ายอื่นๆ ที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร โดยปฏิบัติตามนโยบายของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0702/ว114 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2549 เรื่องระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2548 และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ 3. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ 1 และ 2 ให้ส่วนราชการขอจัดสรรเงินงบประมาณจากรายจ่ายงบกลางรายการเงินเลื่อนขั้นเลื่อนอันดับเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการจากกรมบัญชีกลาง

6.5 คำถามที่พบบ่อย*

คำถาม	คำตอบ
<p>1. ทำไม สำนักงาน ก.พ. จึงใช้วิชาภาษาอังกฤษเป็นเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>	<p>ภาษาอังกฤษเป็นความรู้และทักษะที่สำคัญสำหรับข้าราชการยุคใหม่ในบริบทการเปลี่ยนแปลงระดับภูมิภาคและระดับโลก ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่กำหนดจึงเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับข้าราชการไทยในความพร้อมที่จะใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p>
<p>2. เป็นไปได้หรือไม่ที่จะพิจารณาผู้ที่มีคะแนนภาษาอังกฤษต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงก่อน แล้วจึงค่อยสอบให้ได้คะแนนตามเกณฑ์ในภายหลัง</p>	<p>ในการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในอดีตเคยเปิดโอกาสให้ผู้มีคะแนนภาษาอังกฤษต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อยเข้าสู่ระบบก่อน โดยใช้เวลา 1 ปีที่จะสอบเพื่อให้มีคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งจากกรณีเงื่อนไขนี้ ปรากฏว่าเมื่อครบกำหนดเวลา ยังคงมีผู้สอบไม่ผ่านในสัดส่วนค่อนข้างสูง ทำให้ต้องออกจากระบบไป ส่งผลให้เกิดความผิดหวังและมีผลเสียต่อข้าราชการผู้นั้นมากกว่าผลดี</p>

คำถาม	คำตอบ
3. อนาคตของข้าราชการ HiPPS จะไปได้ไกลขนาดไหน อย่างไร	ในปัจจุบัน กฎระเบียบได้กำหนดให้ HiPPS สามารถเติบโตได้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ ในอนาคต อาจต้องมีการทบทวนผลการดำเนินงานว่าสามารถผลักดันให้ HiPPS ไปยืนอยู่จุดที่สูงกว่านี้ได้อย่างไร ด้วยคุณสมบัติของ HiPPS นั้นโดดเด่นกว่าข้าราชการทั่วไปอยู่แล้ว โอกาสที่ HiPPS จะได้รับการหยิบยื่นโอกาสที่ดี ย่อมมีมากกว่าข้าราชการทั่วไปและด้วยโอกาสต่างๆนี้เอง จะทำให้ HiPPS ได้พิสูจน์ผลงานและศักยภาพของตัวเอง

* หมายเหตุ รวบรวมจากการตอบคำถามของ เลขาธิการ ก.พ. (นายเนนทิกกร กาญจนะจิตตรา) ระหว่างการประชุมร่วมกับส่วนราชการระดับกระทรวงเพื่อขับเคลื่อนระบบการบริหารกำลังคน คุณภาพเชิงรุกในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน 2555





7

ชีวิตก็เหมือนบวมมาแรง
คุณทำอะไรก็จะได้รับสิ่งนั้น
- Dale Carnegie -

▶ 7 ตัวอย่างเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง

ตามข้อ 3.5.1 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ของส่วนราชการ

- ก. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับจัดสรรทุนรัฐบาล
- ข. คำสั่ง – คณะทำงานจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์
- ค. แบบฟอร์มกรอบการสั่งสมประสบการณ์

ตามข้อ 3.5.2 การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ

- ง. ใบสมัครข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- จ. คำสั่ง – กรณี อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก
- ฉ. คำสั่ง – กรณี หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก
- ช. ประกาศ – W รับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือก
- ซ. ประกาศ – รายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก
และหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกของส่วนราชการ
- ณ. ประกาศ – รายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกโดยส่วนราชการ
- ญ. เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้ผ่านการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ
เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ชั้นตอนที่ 1 ของส่วนราชการระดับกรม
- ฎ. ประกาศ – รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกชั้นตอนสุดท้ายโดยสำนักงาน ก.พ.

ตามข้อ 3.5.3 การพัฒนาข้าราชการ

- ฏ. ตัวอย่างกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล

(ตัวอย่างเอกสาร ก. – แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับจัดสรรทุนรัฐบาล)

แผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

หน่วยงาน.....

จัดทำเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
- 1.2 วิสัยทัศน์
- 1.3 พันธกิจ
- 1.4 ยุทธศาสตร์
- 1.5 โครงสร้างส่วนราชการ / หน่วยงาน และกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (กำลังคนจริง / ตำแหน่งว่าง)
- 1.6 จำนวนข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ในตำแหน่งระดับสูง.....คน
- 1.7 จำนวนข้าราชการ/เจ้าหน้าที่
 - นักเรียนทุนรัฐบาล (ก.พ.).....คน
 - ผู้เข้าร่วมโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง.....คน
 - ผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทย.....คน



ส่วนที่ 2 การทบทวนบทบาทภารกิจและกำลังคน

- 2.1 บทบาทภารกิจปัจจุบันของส่วนราชการ / หน่วยงาน
- 2.2 บทบาทภารกิจในอนาคต 5 - 10 ปีข้างหน้า
- 2.3 องค์ความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- 2.4 องค์ความรู้ที่ต้องมีเพื่อรองรับบทบาทภารกิจในอนาคต
- 2.5 ตารางเปรียบเทียบของความรู้และอัตรากำลังคนที่ต้องการกับองค์ความรู้และอัตรากำลังคนที่มีอยู่หรือจะมีในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงภารกิจ

บทบาทภารกิจในอนาคต 5 - 10 ปีข้างหน้า	องค์ความรู้และอัตรากำลังคน ที่ต้องการ	องค์ความรู้และอัตรากำลังคน ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	สรุปความต้องการ องค์ความรู้/กำลังคน ในอนาคต
(1)	ประเภท/ตำแหน่ง องค์ความรู้ (สาขาวิชา) จำนวน ระยะเวลาที่ต้องการ ศึกษา ฝึกอบรม	ประเภท/ตำแหน่ง องค์ความรู้ (สาขาวิชา) จำนวน คุณวุฒิการศึกษา	1. องค์ความรู้ (สาขาวิชา)..... กำลังคน ○ พอเพียง กำลังคน ○ ขาด คน กำลังคน ○ เกิน คน 2. องค์ความรู้ (สาขาวิชา)..... กำลังคน ○ พอเพียง กำลังคน ○ ขาด คน กำลังคน ○ เกิน คน
(2)			

ส่วนที่ 3 มาตรการในการบริหารและพัฒนากำลังคน

- 3.1 การเกี่ยกำลังคน
- 3.2 การเตรียมความพร้อม
 - แผนทดแทนอัตรากำลัง
 - แผนสร้างความต่อเนื่อง/ทดแทนตำแหน่ง
- 3.3 การพัฒนาบุคลากร (แผนพัฒนาข้าราชการ)
- 3.4 การเตรียมกำลังคนโดยทุนศึกษา / ฝึกอบรม (โดยแหล่งทุนต่าง ๆ)

องค์ความรู้	สาขาวิชา	แหล่งทุน	ประเภททุน		ระดับ	ประเทศ	ตำแหน่ง	กลุ่มเป้าหมาย	
			ศึกษา	อบรม				บุคคล ทั่วไป	ชรก.

ส่วนที่ 4 แผนพัฒนากำลังคนโดยทุนศึกษา/ ฝึกอบรม (ทุนรัฐบาล ก.พ.)

องค์ความรู้	สาขาวิชา	ประเภททุน		ระดับ	ประเทศ	ตำแหน่ง	กลุ่มเป้าหมาย	
		ศึกษา	อบรม				บุคคล ทั่วไป	ชรก.

(ตัวอย่างเอกสาร ข. - คำสั่ง - คณะทำงานจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์)



คำสั่ง ส่วนราชการระดับกรม

ที่ /

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล
ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ตามที่ ส่วนราชการระดับกรม ได้เข้าร่วมโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของสำนักงาน ก.พ. ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงระหว่าง ส่วนราชการระดับกรม กับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. นั้น

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ ส่วนราชการระดับกรม เป็น
ระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีประสบการณ์ในการ
ทำงาน และได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาได้อย่างแท้จริง อาศัยอำนาจตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว42 ลงวันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ.2553 จึงแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำ
กรอบการส่งเสริมประสบการณ์ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคล
ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ ส่วนราชการระดับกรม ดังนี้

1. หัวหน้าส่วนราชการ ประธานกรรมการ
หรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย
2. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง กรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง กรรมการ
4. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง กรรมการ
5. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง กรรมการ
6. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง กรรมการ
7. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง กรรมการ
8. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง กรรมการ
9. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง กรรมการ
10. หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ กรรมการและเลขานุการ
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

11. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้ช่วยเลขานุการ

12. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของ ส่วนราชการระดับกรม

รวมทั้งพัฒนากรอบการส่งเสริมประสบการณ์ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ ส่วนราชการระดับกรม

2. ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดเส้นทางการพัฒนาความรู้ในสายอาชีพรายบุคคลของข้าราชการ

ผู้มีผลสัมฤทธิ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของ ส่วนราชการระดับกรม

3. เสนอผลการดำเนินงานต่อฝ่ายบริหาร

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....)

...-หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม-....

(ตัวอย่างเอกสาร ค. - แบบฟอร์มการสมัครสัมมนา)

ตำแหน่งเป้าหมาย

หน่วยงาน

1. กำหนดหน่วยงานที่ต้องการสมัครให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถส่งมอบหมายได้

2. พิจารณารายงานเบื้องต้นในหน่วยงานถึงในระดับใด เป็นระดับ Fundamental, Advanced หรือ Benchmark และกำหนดหัวข้อเรื่องความรู้ งานที่ต้องเรียนรู้

3. ระดับใดที่ผู้เรียนหรือผู้สมัครจะให้ความสนใจได้ตามระดับความสามารถ

4. ระบุระยะเวลาที่เหมาะสมในการผ่านงานในหน่วยงาน ณ ระดับความสามารถหนึ่ง ๆ

5. ระบุผู้สอนงาน 1 คนหรือผู้ที่เหมาะสมและมีศักยภาพในการสอนงาน

สมัครเรียนสัมมนา	ชื่อหน่วยงาน	ระดับความรู้ที่ต้องการ	ระดับความรู้ที่เรียน	ระยะเวลาในการเรียน	ชื่อผู้สอนงาน	ตำแหน่ง
หน่วยงานที่ต้องการสมัคร						
หัวข้อความรู้ที่ต้องการเรียน						

6. ระบุหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ หลักสูตรใดที่จำเป็นเพื่อสร้างฐานความรู้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

7. ระบุงานที่ควรมอบหมาย ซึ่งจะทำได้บรรลุได้ ความสามารถที่มุ่งหวัง

(ตัวอย่างเอกสาร ง. - ใบสมัครข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง)

ใบสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ประจำปี พ.ศ.



ตอนที่ 1	ประวัติส่วนตัว			
	ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว) _____			
	วัน/เดือน/ปี เกิด: _____		อายุ _____ ปี	
	รายละเอียดการทำงาน:			
	สังกัด / หน่วยงาน / กรมกอง _____	ตำแหน่ง _____		
	กระทรวง _____	ระดับ _____	<input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ปฏิบัติการ	
	ตำบล/แขวง _____	อำเภอ/เขต _____		
	จังหวัด _____	รหัสไปรษณีย์ _____		
โทรศัพท์ _____	โทรศัพท์เคลื่อนที่ _____			
โทรสาร : _____	อีเมล _____			

ตอนที่ 2	ประวัติการศึกษา			
	ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	ชื่อสถาบัน			
	รัฐบาล / เอกชน			
	ชื่อปริญญา			
	สาขาวิชา			
	เกรดเฉลี่ย			
	เกียรตินิยมอันดับ			
	ทุนรัฐบาล (โปรดระบุแหล่งทุน)			
	ทุนอื่นๆ (โปรดระบุแหล่งทุน) _____			
	รางวัล/ประกาศเกียรติคุณ	สถาบัน	ปีพุทธศักราช	

ตอนที่ 3	ประวัติการทำงาน (ย้อนไป 5 ตำแหน่งสุดท้าย ถ้ามี)			
	ตำแหน่ง / ระดับ	สังกัด / หน่วยงาน / กรมกอง	ปีที่เริ่ม - ปีที่สิ้นสุด	
	ผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมา > รอบต.ค. อยู่ในระดับ > รอบ ... เม.ย. อยู่ในระดับ			
	**รวมเวลาปฏิบัติราชการในส่วนราชการที่สมัคร (นับถึงวันที่ปิดรับสมัครของสำนักงาน ก.พ.)ปี เดือน			
	ท่านเคยเข้าร่วมโครงการต่อไปนี้หรือไม่			
	หลักสูตรโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)	<input type="checkbox"/> เคย	รุ่นที่	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
หลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)	<input type="checkbox"/> เคย	รุ่นที่	<input type="checkbox"/> ไม่เคย	
เป้าหมายในการทำงาน				
เป้าหมายในอนาคต	ตำแหน่ง	สังกัด / หน่วยงาน / กรมกอง	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	
ระยะสั้น (0 - 3 ปี)				
ระยะกลาง (3 - 5 ปี)				
ระยะยาว (5 - 10 ปี)				

ใบสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ประจำปี พ.ศ.



ท่านยินดีที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน	<input type="checkbox"/> ไม่ยินดี <input type="checkbox"/> ยินดี <div style="margin-left: 100px;"> <input type="checkbox"/> ภายในประเทศ <input type="checkbox"/> ต่างประเทศ </div>			
ประวัติการฝึกอบรม				
หลักสูตร / สาขาที่ฝึกอบรม	จัดโดย / แหล่งทุน	ระยะเวลา		
การทดสอบความรู้ทางภาษา				
การทดสอบ	ผลคะแนน	สอบเมื่อวันที่		
CU-TEP				
TOFEL				
IELTS				
สถาบันการต่างประเทศวงศัวโรปการ				
อื่นๆ โปรดระบุ				
ประวัติผลงาน				
โปรดระบุประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 2 เรื่อง ต่อไปนี้ (ไม่เกิน 1 หน้ากระดาษ A4 ต่อ 1 เรื่องประสบการณ์)				
1. ประสบการณ์ในการทำงานที่ประสบความสำเร็จหรือภาคภูมิใจกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 2. ประสบการณ์ในการทำงานที่คุณคิดว่าคุณจะย้อนกลับไปทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้				
โดยแต่ละเรื่องให้ครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้				
<ul style="list-style-type: none"> • เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเมื่อไร • ท่านมีบทบาทอย่างไรในเหตุการณ์นั้นๆ • ท่านรู้สึกอย่างไรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น • ท่านมีวิธีการคิดและทำอย่างไรในเหตุการณ์นั้นๆ 				
ความสามารถพิเศษ				
<ul style="list-style-type: none"> • ผลงานทางวิชาการ (ระบุชื่อเรื่อง / การเผยแพร่หรือนำไปใช้) 				
ปี	ชื่อเรื่อง	ประโยชน์ที่มีต่อสาธารณะ	ประโยชน์ที่มีต่อตนเอง	
<ul style="list-style-type: none"> • กิจกรรมทางสังคม อาทิ การเข้าร่วมชมรม อาสาสมัคร สมาคม หรือกิจกรรมสาธารณะ 				
ปี	กิจกรรม	บทบาทที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม	ประโยชน์ที่มีต่อสาธารณะ	ประโยชน์ที่มีต่อตนเอง

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ใบสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ประจำปี พ.ศ.



ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก)

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

...../...../.....

*** กรณีส่วนราชการมีข้อมูลมากและแบบฟอร์มที่กำหนดไม่เพียงพอ ส่วนราชการสามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม**

(ตัวอย่างเอกสาร จ. - คำสั่ง - กรณี อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก)



คำสั่ง ...- ส่วนราชการระดับกรม -.....
ที่ /

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของ ...- ส่วนราชการระดับกรม -.....

ด้วย ...- ส่วนราชการระดับกรม -...ได้เข้าร่วมโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงระหว่าง.....-ส่วนราชการระดับกรม-..... กับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.....

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้บุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 42 ลงวันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ. 2553 อ.ก.พ. ...-ส่วนราชการระดับกรม-..... ในการประชุมครั้งที่/..... เมื่อวันที่ เดือน..... พ.ศ. จึงมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ...-ส่วนราชการระดับกรม-..... ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 1. หัวหน้าส่วนราชการ | ประธานกรรมการ |
| หรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย | |
| 2. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 9. หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
2. ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และรายงาน อ.ก.พ. กรมเพื่อทราบ
3. เมื่อดำเนินการตามข้อ 2 แล้ว ให้แจ้งผลการคัดเลือกของส่วนราชการ พร้อมรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการคัดเลือกขั้นตอนสุดท้ายต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....)

.....ตำแหน่ง.....

ประธาน อ.ก.พ. ...ส่วนราชการระดับกรม.....

(ตัวอย่างเอกสาร ฉ. - คำสั่ง - กรณีหัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก)



คำสั่ง ...ส่วนราชการระดับกรม.....

ที่ /

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของ ...ส่วนราชการระดับกรม.....

ด้วย ...ส่วนราชการระดับกรม..... ได้เข้าร่วมโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือนำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงระหว่าง...ส่วนราชการระดับกรม..... กับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.....

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้บุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 42 ลงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2553 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ...ส่วนราชการระดับกรม..... ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 1. หัวหน้าส่วนราชการ | ประธานกรรมการ |
| หรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย | |
| 2. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | |
| (ที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์) | กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 6. ผู้เชี่ยวชาญ..... | กรรมการ |
| 7. ผู้เชี่ยวชาญ..... | กรรมการ |
| 8. ผู้เชี่ยวชาญ..... | กรรมการ |
| 9. หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | |
| 10. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- (2) ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และรายงาน อ.ก.พ. กรมเพื่อทราบ
- (3) เมื่อดำเนินการตามข้อ 2 แล้ว ให้แจ้งผลการคัดเลือกของส่วนราชการ พร้อมรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการคัดเลือกขั้นตอนสุดท้ายต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....)

..ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม-....



(ตัวอย่างเอกสาร ข. - ประกาศ -รับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือก)



ประกาศ...ส่วนราชการระดับกรม.....

เรื่อง รับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของ...ส่วนราชการระดับกรม..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ด้วย...ส่วนราชการระดับกรม..... จะดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. จึงประกาศรับสมัครข้าราชการ
...ส่วนราชการระดับกรม..... เข้ารับการคัดเลือก ตามรายละเอียด ดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

- 1.1 เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือ
ชำนาญการ
 - (1) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่
เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าสองปี หรือ
 - (2) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิ
อย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือ
 - (3) กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการตาม (2)

1.2 ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ...ส่วนราชการระดับกรม..... อย่างน้อย 1 ปี

1.3 มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมา
โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

1.4 เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา

1.5 เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

2. การรับสมัคร

ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกขอและยื่นใบสมัครได้ที่....กลุ่มงานการ
เจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง... ตั้งแต่วันที่ - ในเวลาราชการ
(ตั้งแต่เวลา 08.30 - 16.30 น.)

3. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกจะประกาศให้ทราบในวันที่

...กลุ่มงานกรเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง...

4. วิธีการคัดเลือก

วิธีการคัดเลือกจะประกาศให้ทราบในวันที่

...กลุ่มงานกรเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง...

5. วัน เวลา และสถานที่สอบ

วันเวลาและสถานที่เข้ารับการคัดเลือกจะประกาศให้ทราบในวันที่ณ ...

กลุ่มงานกรเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง...

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....)

...หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม.....

(ตัวอย่างเอกสาร ข. – ประกาศ รายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก
และหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกของส่วนราชการ)



ประกาศ...ส่วนราชการระดับกรม.....

เรื่อง รายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกข้าราชการ
เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ...ส่วนราชการระดับกรม.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ตามที่ได้มีประกาศ...ส่วนราชการระดับกรม...ลงวันที่พ.ศ.

รับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของ ...
...ส่วนราชการระดับกรม..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. นั้น

บัดนี้ การรับสมัครได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงประกาศรายชื่อ เลขประจำตัวสอบของผู้มีสิทธิ
เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ...ส่วนราชการระดับกรม....
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. และหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกข้าราชการ ดังต่อไปนี้

1. รายชื่อและเลขประจำตัวสอบ

ชื่อ – นามสกุล	เลขประจำตัวสอบ
นาย/นางสาว.....	5301
นาย/นางสาว.....	5302
นาย/นางสาว.....	5303
นาย/นางสาว.....	5304
นาย/นางสาว.....	5305
นาย/นางสาว.....	5306
นาย/นางสาว.....	5307
นาย/นางสาว.....	5308
นาย/นางสาว.....	5309
นาย/นางสาว.....	5310
นาย/นางสาว.....	5311

2. หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก

2.1 ประเมินทักษะด้านภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน

2.2 ประเมินศักยภาพสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการสัมภาษณ์ อาทิ

2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2.2 การบริการที่ดี

2.2.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2.2.4 จริยธรรม

2.2.5 ความร่วมแรงร่วมใจ

2.2.6 ภาวะผู้นำ

โดยคณะกรรมการจะพิจารณาประเมินศักยภาพ สมรรถนะจากใบสมัครและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบการสัมภาษณ์

3. วัน เวลา และสถานที่สอบ

3.1 ทดสอบภาษาอังกฤษ ในวันที่พ.ศ. เวลาน.
ณ สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ

3.2 การสัมภาษณ์ ในวันที่ พ.ศ. เวลา น.
ณ ห้องประชุมกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง

4. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก จะต้องได้คะแนนการทดสอบภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าร้อยละ และได้คะแนนการสอบสัมภาษณ์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ

ทั้งนี้ หากปรากฏว่าผู้สมัครรายใดมีคุณสมบัติไม่ตรงตามประกาศรับสมัคร จะถือว่าผู้สมัครรายนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....)

.....หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม.....

(ตัวอย่างเอกสาร ณ. - ประกาศ รายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกโดยส่วนราชการ)



ประกาศ...ส่วนราชการระดับกรม.....

เรื่อง รายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของ...ส่วนราชการระดับกรม..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ตามที่ได้มีประกาศ...ส่วนราชการระดับกรม.....ลงวันที่พ.ศ.
รับสมัครข้าราชการเข้ารับการศึกษาเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ ...
...ส่วนราชการระดับกรม..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. นั้น

บัดนี้ การคัดเลือกได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ...ส่วนราชการระดับกรม...ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ดังต่อไปนี้

เลขประจำตัวสอบ

ชื่อ - สกุล

- 5502 นาย/นางสาว.....
- 5503 นาย/นางสาว.....
- 5507 นาย/นางสาว.....
- 5509 นาย/นางสาว.....
- 5510 นาย/นางสาว.....

โดยผู้ได้รับการคัดเลือกดังกล่าว จะต้องเข้ารับการศึกษาในชั้นตอนสุดท้ายโดยสำนักงาน
ก.พ. ร่วมกับผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจากส่วนราชการอื่น ณ ห้อง.....
ในวันที่ พ.ศ. ตามกำหนดการ ดังนี้

ที่	วิชา/แบบทดสอบ	เวลา
1		
2		
3		

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....)

.....หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม.....

(ตัวอย่างเอกสาร ญ. - เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้ผ่านการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ
เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ชั้นตอนที่ 1 ของส่วนราชการระดับกรม)

เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้ผ่านการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ
เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ... ชั้นตอนที่ 1
ของ - ส่วนราชการระดับกรม - ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25...

(1) ข้อมูลข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ

ปัจจุบันมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน คน
มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับชำนาญการพิเศษ (ตาม ว40/2553)..... คน
จำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่ง
จำนวนตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่ง
จำนวนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ ตำแหน่ง
รวมทั้งหมดมีจำนวน ตำแหน่ง

(2) **รายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ...
ชั้นตอนที่ ๑ ของ - ส่วนราชการระดับกรม -

- มีจำนวนทั้งหมด คน ได้แก่
๑. นางสาว ตำแหน่ง
๒. นาย ตำแหน่ง

(3) ส่วนราชการระดับกรม - ขอนำส่งเอกสารดังต่อไปนี้

- 3.1 สำเนาประกาศรับสมัครของส่วนราชการ
- 3.2 เอกสารตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร (ตามแบบฟอร์มที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด)
- 3.3 สำเนาประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการคัดเลือกของส่วนราชการ
- 3.4 แผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan) และกรอบการสั่งสมประสบการณ์
ของส่วนราชการ (ภาพรวมระดับกรม)

ผู้รับผิดชอบระบบฯ ของส่วนราชการ หรือ ผู้ประสานงานระบบฯ ของส่วนราชการ
นาย/นาง/นางสาว
หมายเลขโทรศัพท์
หมายเลขโทรสาร
E-mail

กรณีไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก ขอให้ส่วนราชการกรอกข้อมูลในข้อ (1) และส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. ด้วย

(ตัวอย่าง - แบบฟอร์มสรุปคุณสมบัติรายบุคคล)

นาย / นาง / นางสาว

ตำแหน่ง ลังกัด

ตรวจสอบคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือก	
1. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ หรือ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. บรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ บรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือ คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. ปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย 1 ปี (นับถึงวันที่ยื่นใบสมัคร)	<input type="checkbox"/>
4. มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์และมีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป	<input type="checkbox"/>
5. มีผลคะแนนภาษาอังกฤษ : 5.1 ผลคะแนน CU-TEP ที่ยื่น = คะแนน หรือ 5.2 ผลคะแนน TOEFL ที่ยื่น = คะแนน หรือ 5.3 ผลคะแนน IELTS ที่ยื่น = ระดับที่ หรือ 5.4 ผลคะแนนของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ ที่ยื่น = ร้อยละ คะแนน ทั้งนี้ ผลคะแนนที่มีอายุไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันที่ (วันปีตรัมภ์ของสำนักงาน ก.พ.)	<input type="checkbox"/>
6. สามารถโยกย้ายสถานที่ทำงานไปในต่างจังหวัดได้ หรือ ต่างประเทศได้	<input type="checkbox"/>
7. เป็นข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร.) รุ่นที่	<input type="checkbox"/>
8. เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย รุ่นที่	<input type="checkbox"/>
9. เป็นนักเรียนทุนรัฐบาล (ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา) ปี พ.ศ.	<input type="checkbox"/>
ลงชื่อ) (.....) - ผู้สมัคร -	ข้าพเจ้าขอรับรองว่านาย/นาง/นางสาว..... เป็นผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือกโดยมีคุณสมบัติถูกต้องและครบถ้วน เป็นไปตามประกาศสำนักงาน ก.พ. เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25..... รับรอง ณ วันที่ เดือน พ.ศ. (ลงชื่อ) (.....) - หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม -

(ตัวอย่างเอกสาร ฎ.-ประกาศ - รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกขั้นตอนสุดท้ายโดยสำนักงาน ก.พ.)



ประกาศ...-ส่วนราชการระดับกรม-.....
เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ของ...ส่วนราชการระดับกรม-.....

ตามที่ได้มีประกาศ...-ส่วนราชการระดับกรม-.....ลงวันที่พ.ศ.
ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ...ส่วนราชการระดับกรม-... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ซึ่งกำหนดให้ผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการศึกษา
ในขั้นตอนสุดท้ายโดยสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่พ.ศ. นั้น

บัดนี้ การคัดเลือกในขั้นตอนสุดท้ายได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้ได้รับการ
คัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ดังต่อไปนี้

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
1. นาย/นางสาว.....
2. นาย/นางสาว.....
3. นาย/นางสาว.....
4. นาย/นางสาว.....
5. นาย/นางสาว.....
6. นาย/นางสาว.....



ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.

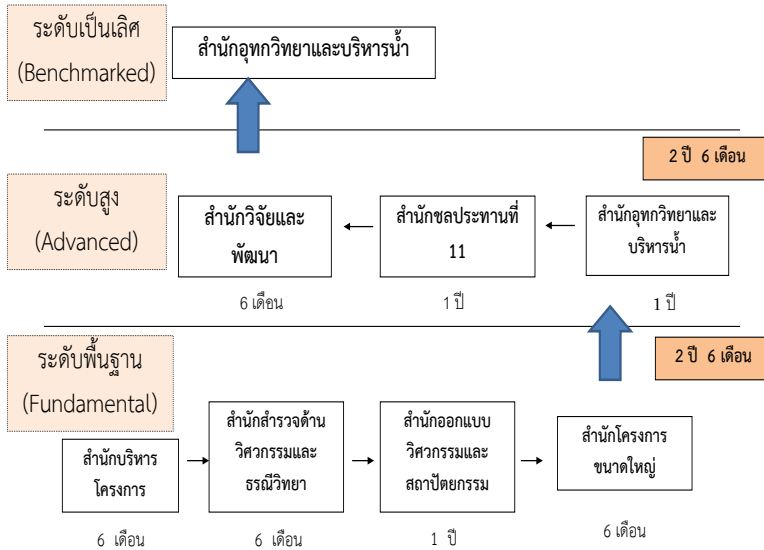
(ลงชื่อ)

(.....)

...หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม-.....

(ตัวอย่างเอกสาร ฎ. - ตัวอย่างกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล)

ตำแหน่งเป้าหมาย **วิศวกรชลประทานชำนาญการพิเศษ (ด้านจัดสรรน้ำและบำรุงรักษา)**





ศูนย์นักบริหารระดับสูง

สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สาขาสาธารณรัฐเกาหลี กรุงโซล จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ 0 2642 1794 โทรสาร 0 2642 1795

www.sce.go.th