

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ ตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคราชการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล ตามบทบัญญัติมาตรา ๒๕๘ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยเน้นกระบวนการใช้ศักยภาพ การพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้มีเวทีในการแสดงศักยภาพ และได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

หลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- ๑) การวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของภาครัฐ
- ๒) การสรรหาและการประเมินที่เป็นระบบและเข้มข้น
- ๓) การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจ
- ๔) การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลของระบบต้องสอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

ในภาพรวม

วัตถุประสงค์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- ๑) เพื่อจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถ มีผลงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้สามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ
- ๒) เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- ๓) เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

เป้าหมาย

- ๑) เพื่อให้ภาคราชการมีกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจ โดยปรับบทบาทสำนักงาน ก.พ. ไปสู่การทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลผู้มีศักยภาพหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ (Headhunter/ Excellence Center) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติได้

๒) เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการทรัพยากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพของระบบราชการ

๓) เพื่อให้ส่วนราชการสามารถคัดกรองคุณลักษณะของ ‘คนที่ใช่’ สำหรับส่วนราชการครอบคลุมทั้งมิติคนดี คนเก่ง และคนคุณภาพซึ่งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมต่อการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของแต่ละส่วนราชการ โดยมีสัดส่วนของผู้นำรุ่นใหม่ และผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงพอ และอย่างต่อเนื่อง (Talent and Successor Inventory)

๔) เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริม/พัฒนากลไกการใช้ศักยภาพกลุ่มคนคุณภาพ ในมิติที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานของประเทศ โดยการทำหน้าที่ที่ปรึกษาให้แก่ส่วนราชการ ตลอดจนพัฒนากลไกการปฏิบัติงานในโครงการสำคัญระดับประเทศ/โครงการเชิงยุทธศาสตร์ (Policy Work/Study Team)

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑. การวางแผนกำลังคน มีแนวทาง ดังนี้

การวางแผนกำลังคนของส่วนราชการและขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการหรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Unit) อาจให้ อ.ก.พ. กรม คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง เป็นผู้ดำเนินการ ในกรณีที่เป็นกรดำเนินการโดยคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง คณะกรรมการดังกล่าวต้องประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ และกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากข้าราชการของส่วนราชการนั้น รวมทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการ รวมถึงในตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งนักบริหาร ตำแหน่งในสายงานที่ขาดแคลน ตำแหน่งที่มีอัตราเกษียณอายุราชการค่อนข้างสูง เป็นต้น

๒) กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย พิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ และกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล

๓) กำหนดวิธีการ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก และดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๔) ขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ

๕) ติดตามการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ และรายงานให้ ก.พ. ทราบ

๒. การสรรหา

๒.๑ วิธีการสรรหา มี ๒ วิธี ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง เพื่อให้ความเห็นชอบ

๒) ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดสมัครด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองให้ความเห็น

๒.๒ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ

(๑) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าสองปี หรือ

(๒) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือ

(๓) กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการตาม (๒)

๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย ๑ ปี

๓) มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมา โดยในแต่ละรอบอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

๔) มีความรู้ และทักษะทางภาษาต่างประเทศตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในระดับดีมาก และทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี

๕) เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา

๖) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

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

๓. การคัดเลือก

๓.๑ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑ ดำเนินการคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อหรือผู้ที่สมัครด้วยตนเอง รายละเอียดตามประกาศสำนักงาน ก.พ. เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่มีกำหนดแจ้งในช่วงเดือนมกราคมของทุกปี โดยจำนวนข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือก เมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้ว จะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิของ

ส่วนราชการนั้น ๆ รวมกัน และให้ประกาศผลการคัดเลือกให้ทราบทั่วกัน และให้รายงานผลการคัดเลือก ต่อ อ.ก.พ. กรม เพื่อทราบ

๓.๒ ให้ส่วนราชการแจ้งผลการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ พร้อมรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. รวมทั้งปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล และสถานภาพการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ในเดือนสิงหาคมของทุกปี

๓.๓ ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีหน้าที่ในการให้ข้อมูล และรายงานผลงานในระบบสารสนเทศทรัพยากรของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Inventory Profiles)

๔. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๔.๑ กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF)

กรอบการสั่งสมประสบการณ์ เป็นเครื่องมือสำหรับส่วนราชการในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบ มีทิศทางและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสำหรับตำแหน่งเป้าหมายตามความต้องการของส่วนราชการ จึงกำหนดหลักการของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ดังนี้

๑) กรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม)

ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม) เพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในกรอบระยะเวลา ๒ - ๑๐ ปี โดยกรอบการสั่งสมประสบการณ์ควรต้องประกอบด้วย

- การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย และสาระของการเรียนรู้ที่จำเป็น
- การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายในและระหว่างสำนัก/กองต่าง ๆ
- การมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในโครงการสำคัญ หรือโครงการร่วมทั้งใน

และนอกส่วนราชการ หรือหน่วยงานเอกชน

- การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ
- การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน
- การกำหนดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงานภายใต้กรอบการสั่งสม

ประสบการณ์โดยจะต้องมุ่งเน้นงานที่มีความท้าทาย ยุ่งยากและซับซ้อน มากกว่างานที่ข้าราชการระดับเดียวกัน ในระบบปกติได้รับ

- การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในแต่ละรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์

๒) กรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคล (ระดับบุคคล : Individual EAF)

ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลเพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรอบระยะเวลา ๒ - ๑๐ ปี โดยกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลจะต้องสอดคล้องกับกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของส่วนราชการ โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นรายบุคคล

กรณีที่ส่วนราชการกำหนดให้การศึกษาเพิ่มเติมเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้ส่วนราชการต้นสังกัดและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับอนุมัติให้ศึกษาเพิ่มเติมจัดทำข้อตกลงร่วมกัน โดยข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องรายงานความก้าวหน้าและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาต่อส่วนราชการต้นสังกัดทราบตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และส่วนราชการต้นสังกัดอาจกำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอเพื่อการพัฒนางานต่อส่วนราชการเพิ่มเติมด้วยก็ได้

กรณีที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองหรือลาประเภทอื่น เมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว ให้พิจารณาส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ และเมื่อสำเร็จการศึกษาและ/หรือมีผลการปฏิบัติราชการครบ ๒ รอบการประเมิน ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอการพัฒนางานเพื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณา

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดนับระยะเวลาการศึกษาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๔.๒ เจ็อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ หมายถึง มิติการพัฒนาที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพึงส่งเสริมในระหว่างที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน และการผลิตผลงานในฐานะกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการ อันจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ตามหนังสือที่อ้างถึง ๕) ประกอบด้วย การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมประสบการณ์ที่หลากหลาย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ส่วนราชการกำหนด ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญระดับประเทศ หรือเข้าร่วมการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ เข้าร่วมกิจกรรม/หลักสูตรการพัฒนาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีการรวบรวมผลงานรายบุคคลในระบบ Talent Inventory Profile เป็นประจำทุกปี

๔.๓ องค์ประกอบของเงื่อนไขหลักของกรอบการสังมประสปรการณ์

(Development Credit Profiles) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงซึ่งต้องสังมองค์ประกอบให้ครบถ้วน ทั้ง ๔ องค์ประกอบ (มิติศักยภาพ ๒ องค์ประกอบ และมิติผลงาน ๒ องค์ประกอบ) โดยในแต่ละองค์ประกอบ มีน้ำหนักคะแนนร้อยละ ๒๕ ซึ่งต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวม ในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) มิติศักยภาพ (Potential)

๑.๑) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS' Competencies) มีพฤติกรรมเหมาะสม รวมทั้งมีคุณสมบัติส่วนบุคคล ที่เป็นที่ยอมรับ

๑.๒) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Self-development Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องเข้าร่วมและผ่านหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ (ต้น-กลาง-สูง) ครบถ้วน ต้องได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง/ผู้สอนงานกลุ่มกำลังคนคุณภาพ รุ่นน้อง เข้าร่วมปฏิบัติงานในโครงการ เิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team) และ/หรือได้รับการพัฒนา ในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้

๒) มิติผลงาน (Performance)

๒.๑) องค์ประกอบด้านการผลิต/สร้างผลงานระดับองค์กร (Performance Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องผลิตผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี อาทิ มีผลงานเชิงนวัตกรรม/ข้อเสนอ แนวคิดในงาน/วิชาชีพ (Initiatives) มีบทความวิชาการ/งานศึกษา/งานวิจัย/โครงการที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่รับผิดชอบ มีการจัดทำชิ้นงานในรูปแบบสื่อ/Motion Graphic สรุปลงานที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน/ ผู้รับบริการ และ/หรือมีการสร้างผลงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ โดยต้องระบุระดับการมีส่วนร่วม ในผลงานชิ้นนั้น ๆ ด้วย เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ เป็นต้น

๒.๒) องค์ประกอบด้านการสร้างผลงานสาธารณะ/เครือข่าย/การยอมรับ ในระดับประเทศ (National/Network Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในงาน โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ เช่น สมาคมนักเรียนทุน รัฐบาล เครือข่ายกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ เป็นต้น เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา/กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR : Corporate Social Responsibility) และ/หรือมีการสร้างการยอมรับในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้

๔.๔ แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Training and Development Roadmap)

แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบเป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงทุกฝ่าย ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้รับผิดชอบระบบของส่วนราชการ และข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยส่วนราชการต้องส่งข้าราชการเข้าร่วม และผ่านหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อเป็นพื้นฐานให้เกิดการดำเนินงานแบบองค์รวมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเตรียมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



ทั้งนี้ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นใหม่ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตร “การเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง” ซึ่งถือเป็นหลักสูตรพื้นฐานและเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการได้รับแรงจูงใจจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง อาทิ ทุนฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ การเข้าอบรมในหลักสูตร/กิจกรรมต่าง ๆ การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษเป็นการเฉพาะคราว และการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

๕. การเสริมสร้างแรงจูงใจ

๕.๑ การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เพื่อเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ส่วนราชการอาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

๒) ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม

๓) ส่วนราชการเป็นผู้กลั่นกรองคุณลักษณะที่พึงประสงค์/สมรรถนะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานในบริบทของส่วนราชการ เพื่อประเมินความพร้อมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ โดยต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสม ประสบการณ์ ตามข้อ ๔.๒ และ ๔.๓ และให้ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่ง เป็นการเฉพาะคราวสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจากกรอบโครงสร้างตำแหน่ง/อัตรากำลังของ ส่วนราชการ และให้แจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวดังกล่าวมีผลทำให้ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการโดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง (รายละเอียด ตามหนังสือที่อ้างถึง ๕)

สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใดที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นกรณีที่ผู้นั้นได้สั่งสมประสบการณ์ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยให้ ส่วนราชการต้นสังกัดแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบภายใน ๑ เดือน นับจากวันที่มีคำสั่งอนุมัติการแต่งตั้ง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

๕.๒ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่ง เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นกรณี การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดตามข้อ ๕.๑ เป็นไปอย่างเหมาะสม จึงกำหนดให้ ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่ง เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามหนังสือที่อ้างถึง ๔

๕.๓ ค่าตอบแทน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญ เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือโควตาปกติ กรณีข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละส่วนราชการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ

ในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้ เมื่อรวมกับการโอนเงินเดือนกรณีปกติ กับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ โดยในแต่ละส่วนราชการจะมีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ได้รับการโอนเงินเดือนกรณีพิเศษดังกล่าวไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในกรณีที่เศษการคำนวณจำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ ๐.๕ หรือสูงกว่าให้ปัดเป็น ๑ คน ยกเว้นกรณีส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า ๔ คน ให้มีโควตาการโอนเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษจำนวน ๑ คน

ในการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรับการพิจารณาบำเหน็จ ความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาเทียบเคียงผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่ได้รับการประเมินใน**ระดับดีเด่น**ทุกคน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวม ของส่วนราชการ และเมื่อพิจารณาให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการโอนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้แจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายใน ๑ เดือน นับจากวันที่มีคำสั่งอนุมัติการพิจารณาบำเหน็จความชอบ เป็นกรณีพิเศษ

๕.๔ การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ

๑) ให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณของส่วนราชการ โดยไม่รวมอยู่ในวงเงิน งบประมาณสำหรับการโอนเงินเดือนกรณีปกติ

๒) กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ ๑) ให้ส่วนราชการนำเงินเหลือจ่าย จากงบรายจ่ายอื่น ๆ ที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร โดยปฏิบัติตามนโยบายของหนังสือสำนักงบประมาณ ที่ นร ๐๗๐๒/ว ๑๑๔ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๙ เรื่องระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ ๑) และ ๒) ให้ส่วนราชการขอจัดสรรเงิน งบประมาณ จากรายจ่ายงบกลางรายการเงินเลื่อนขั้นเลื่อนอันดับเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการ จากกรมบัญชีกลาง

๖. การเปลี่ยนส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อให้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสามารถรองรับการเคลื่อนย้ายถ่ายเทกำลังคนคุณภาพ ในระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้การใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมของระบบราชการ จึงกำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นให้ยังคง สถานภาพความเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๖.๑ ส่วนราชการต้นสังกัดเดิม

ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ไปยังส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ อาทิ ประวัติการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ผลงานและ ผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ต่อไป

๖.๒ ส่วนราชการต้นสังกัดใหม่

๑) กรณีส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ที่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างต่อเนื่องและพิจารณาปรับปรุงกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการ

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

๖.๓ กรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ก่อนวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดปัจจุบันสอบถามความสมัครใจของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับโอนว่าประสงค์จะเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่ หากประสงค์จะเข้าสู่ระบบ ให้ส่วนราชการดังกล่าวจัดให้มีการพัฒนาที่สามารถทดแทนการพัฒนาในช่วงที่ขาดไปได้ และจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการ

๖.๔ การนับระยะเวลา

เมื่อส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ได้จัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการแล้วเสร็จและจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบแล้ว การนับระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้นับต่อเนื่องจากวันที่มีคำสั่งรับโอน และการนับระยะเวลาการส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลให้นับต่อเนื่องจากวันที่ส่วนราชการได้จัดส่งกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. เว้นแต่ในกรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปส่วนราชการอื่นก่อนวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕ เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๖.๒ ๒) แล้ว ให้นับระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและการส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลต่อเนื่องจากช่วงเวลาที่ยขาดหายไป

๗. การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หมายถึง การที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพ้นจากการได้รับการพัฒนาและการเสริมสร้างแรงจูงใจจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่ การพัฒนาตามกรอบการฝึกอบรมและพัฒนาที่สำนักงาน ก.พ. จัดขึ้น และการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษโดยการออกจากระบบมีรายละเอียด ดังนี้

๗.๑ ในระหว่างที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

กรณีที่ ๑ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับปฏิบัติการ

- ๑) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก ๒ ครั้ง ติดต่อกัน หรือ
- ๒) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก เป็นครั้งที่ ๓ หรือ
- ๓) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี

กรณีที่ ๒ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับชำนาญการ มีผลการปฏิบัติราชการ
ต่ำกว่าระดับดีมาก

๗.๒ ลาออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๗.๓ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการติดตามสถานะการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และแจ้งผล
ให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายใน ๑ เดือน นับจากวันที่มีคำสั่งอนุมัติการออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่ไม่อาจดำเนินการ
ตามแนวทางของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงข้างต้น ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป
