



กรมปลัด
เลขรับที่ ๕ 7000
- 5 ต.ค. 2552
วันที่
เวลา

ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๔๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เรียน อธิบดีกรมปลัด

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๗ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๐

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ด้วย ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ที่ได้แจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ สมควรได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงมีมติให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึงทั้งสองฉบับดังกล่าว และกำหนดให้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ได้ปรับปรุงใหม่มาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบ

ด้วยแล้ว

๑๓๐ ๑๓๐๓/ว
๕๓๐๖

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๐๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๐๖

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ ตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ซึ่งเป็นระบบบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคราชการ โดยเน้นกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

หลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- ๑) การสรรหาและการประเมินที่เป็นระบบและเข้มข้น
- ๒) การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจ
- ๓) การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๔) การบริหารทรัพยากรบุคคลของระบบต้องสอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาครัฐในภาพรวม

วัตถุประสงค์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- ๑) เพื่อดึงดูด รักษาและจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้อยู่ในระบบราชการ
- ๒) เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- ๓) เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑. การสรรหา

๑.๑ วิธีการสรรหา มี ๒ วิธี ดังนี้

- ๑) ผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง เพื่อให้ความเห็นชอบ
- ๒) ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดสมัครด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองให้ความเห็น

๑.๒ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

(๑) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าสองปี หรือ

(๒) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือ

(๓) กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการตาม (๒)

๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย ๑ ปี

๓) มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

๔) มีความรู้ และทักษะทางภาษาอังกฤษในระดับดีมาก และทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี

๕) เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา

๖) เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี อาจกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพิ่มเติม ได้ตามความเหมาะสม

๒. การคัดเลือก

๒.๑ ให้ส่วนราชการพิจารณาว่าจะให้ อ.ก.พ. กรม คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ในกรณีที่เป็นการคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง คณะกรรมการดังกล่าวต้องประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นประธานคณะกรรมการ และกรรมการต้องแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์ และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปของส่วนราชการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งกรรมการอื่นเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควรได้

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

๒.๓ ให้ส่วนราชการแจ้งผลการคัดเลือกของส่วนราชการ พร้อมรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ.

๒.๔ ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการคัดเลือกขั้นตอนสุดท้ายตามวิธีการที่ ก.พ. กำหนดและประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและแจ้งส่วนราชการทราบ

๓. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๓.๑ กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework: EAF)

กรอบการสั่งสมประสบการณ์ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบ มีทิศทางและเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงกำหนด หลักการของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ดังนี้

๑) กรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม)

ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม) เพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในกรอบระยะเวลา ๖-๑๐ ปี โดยกรอบการสั่งสมประสบการณ์จะต้องประกอบด้วย

- การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย และสาระของการเรียนรู้ที่จำเป็น
- การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายในและระหว่างสำนัก/กองต่างๆ
- การมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในโครงการสำคัญ หรือ โครงการร่วมทั้งในและนอกส่วนราชการ หรือหน่วยงานเอกชน
- การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ
- การแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งภาคเอกชน
- การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน
- การกำหนดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงานภายใต้กรอบการสั่งสมประสบการณ์ โดยจะต้องมุ่งเน้นงานที่มีความท้าทาย ยุ่งยากและซับซ้อน มากกว่างานที่ข้าราชการระดับเดียวกันในระบบปกติได้รับ
- การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์

๒) กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (ระดับบุคคล : Individual EAF)

ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลเพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในกรอบระยะเวลา ๖-๑๐ ปี โดยกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลจะต้องสอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นรายบุคคล

๓.๒ แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Training Roadmap)

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

๔. การเสริมสร้างแรงจูงใจ

๔.๑ การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เพื่อเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ส่วนราชการอาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด (๖40 ๑๖ 30 ก.บ.๖3)

๔.๒ ค่าตอบแทน

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือโควตาปกติ กรณีข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละส่วนราชการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ ในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้ เมื่อรวมกับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติกับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ โดยในแต่ละส่วนราชการจะมีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษดังกล่าวไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในกรณีที่เศษการคำนวณจำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ ๐.๕ หรือสูงกว่าให้ปัดเป็น ๑ คน ยกเว้นกรณีส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า ๕ คน ให้มีโควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษจำนวน ๑ คน

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นทุกคน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวมของส่วนราชการ และเมื่อพิจารณาให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้แจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบด้วย

๔.๓ การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ

๑) ให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณของส่วนราชการ โดยไม่รวมอยู่ในวงเงินงบประมาณ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ

๒) กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ ๑) ให้ส่วนราชการนำเงินเหลือจ่ายจากบรายจ่ายอื่นๆ ที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร โดยปฏิบัติตามนัยของหนังสือสำนักงบประมาณที่ นร ๐๓๐๒/ว ๑๑๔ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๕ เรื่องระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ ๑) และ ๒) ให้ส่วนราชการขอจัดสรรเงินงบประมาณ จากรายจ่ายงบกลางรายการเงินเดือนขั้นเงินเดือนอันดับเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการจากกรมบัญชีกลาง

๕. การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๕.๑ ในระหว่างที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

กรณีที่ ๑ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับปฏิบัติการ

๑) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก ๒ ครั้ง ติดต่อกัน หรือ

๒) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก เป็นครั้งที่ ๓ หรือ

๓) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี

กรณีที่ ๒ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับชำนาญการ มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก

๕.๒ ตาออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๕.๓ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๕.๔ โอนไปส่วนราชการอื่น

ทั้งนี้ ในกรณีที่มิมีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่ไม่อาจดำเนินการตามแนวทางของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงข้างต้น ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป
