กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๒๗ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ ตลอดจนสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ โดยเน้นกระบวนการใช้ศักยภาพ การพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่องผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม รวมทั้งเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้มีเวทีในการแสดงศักยภาพและได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น ก.พ. จึงวางกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑. การวางแผนกำลังคน

ให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง เพื่อรับผิดชอบการวางแผนกำลังคนคุณภาพ และขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ และกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากข้าราชการของส่วนราชการนั้น จำนวนรวมไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการ รวมถึงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ต่าง ๆ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย พิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการและกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล

๑.๓ กำหนดวิธีการ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก และดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑.๔ ขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑.๕ ติดตามการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ และรายงานให้ ก.พ. ทราบทุกปี

๒. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๒.๑ กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF)

กรอบการสั่งสมประสบการณ์ เป็นเครื่องมือสำหรับส่วนราชการในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบ มีทิศทางและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อม

ให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสำหรับตำแหน่งเป้าหมายตามความต้องการของส่วนราชการ จึงกำหนดหลักการของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ดังนี้

๒.๑.๑ กรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม)

ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม) เพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในกรอบระยะเวลา ๒ - ๑๐ ปี โดยกรอบการสั่งสมประสบการณ์ควรต้องประกอบด้วย

- การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย และสาระของการเรียนรู้ที่จำเป็น
- การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายในและระหว่างสำนัก/กองต่าง ๆ
- การมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในโครงการสำคัญ หรือโครงการร่วมทั้งในและนอกส่วนราชการ หรือหน่วยงานเอกชน
- การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ
- การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน
- การกำหนดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงานภายใต้กรอบการสั่งสมประสบการณ์โดยจะต้องมุ่งเน้นงานที่มีความท้าทาย ยุ่งยากและซับซ้อน มากกว่างานที่ข้าราชการระดับเดียวกันในระบบปกติได้รับ
- การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์

๒.๑.๒ กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (ระดับบุคคล : Individual EAF)

ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลเพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในกรอบระยะเวลา ๒ - ๑๐ ปี โดยกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลจะต้องสอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นรายบุคคล

กรณีที่ส่วนราชการกำหนดให้การศึกษาเพิ่มเติมเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้ส่วนราชการต้นสังกัดและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับอนุมัติให้ศึกษาเพิ่มเติมจัดทำข้อตกลงร่วมกัน โดยข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องรายงานความก้าวหน้าและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาต่อส่วนราชการต้นสังกัดทราบตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และส่วนราชการต้นสังกัดอาจกำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอเพื่อการพัฒนางานต่อส่วนราชการเพิ่มเติมด้วยก็ได้

กรณีที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองหรือลาประเภทอื่น เมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว ให้พิจารณาสั่งสมประสบการณ์ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ และเมื่อสำเร็จการศึกษาและ/หรือมีผลการปฏิบัติราชการครบ ๒ รอบการประเมิน ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอการพัฒนางานเพื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณา

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดนับระยะเวลาการศึกษาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๒.๒ เงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ หมายถึง มิติการพัฒนาที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพึงสั่งสมในระหว่างที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน และการผลิตผลงานในฐานะกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการ อันจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง มีการสั่งสมประสบการณ์ที่หลากหลาย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ส่วนราชการกำหนด ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญระดับประเทศ หรือเข้าร่วมการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ เข้าร่วมกิจกรรม/หลักสูตรการพัฒนาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒.๓ องค์ประกอบของเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Development Credit Profiles) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพึงต้องสั่งสมองค์ประกอบให้ครบถ้วน ทั้ง ๔ องค์ประกอบ (มิติศักยภาพ ๒ องค์ประกอบ และมิติผลงาน ๒ องค์ประกอบ) โดยในแต่ละองค์ประกอบ มีน้ำหนักคะแนนร้อยละ ๒๕ ซึ่งต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๓.๑ มิติศักยภาพ (Potential)

(๑) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/ คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS' Competencies) มีพฤติกรรมเหมาะสม รวมทั้งมีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เป็นที่ยอมรับ

(๒) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Self-development Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องเข้าร่วมและผ่านหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ (ต้น-กลาง-สูง) ครบถ้วน ต้องได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง/ผู้สอนงานกลุ่มกำลังคนคุณภาพ รุ่นน้อง เข้าร่วมปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team) และ/หรือได้รับการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้

๒.๓.๒ มิติผลงาน (Performance)

(๑) องค์ประกอบด้านการผลิต/สร้างผลงานระดับองค์กร (Performance Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องผลิตผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี อาทิ มีผลงานเชิงนวัตกรรม/ข้อเสนอ แนวคิดในงาน/วิชาชีพ (Initiatives) มีบทความวิชาการ/งานศึกษา/งานวิจัย/โครงการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ มีการจัดทำชิ้นงานในรูปแบบสื่อ/Motion Graphic สรุปผลงานที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน/ผู้รับบริการ และ/หรือมีการสร้างผลงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ โดยต้องระบุระดับการมีส่วนร่วมในผลงานชิ้นนั้น ๆ ด้วย เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ เป็นต้น

(๒) องค์ประกอบด้านการสร้างผลงานสาธารณะ/เครือข่าย/การยอมรับในระดับประเทศ (National/Network Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในงาน โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ เช่น สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาล เครือข่ายกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ เป็นต้น เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา/กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR : Corporate Social Responsibility) และ/หรือมีการสร้างการยอมรับในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้

๒.๔ 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

๓. การเสริมสร้างแรงจูงใจ

๓.๑ การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เพื่อเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ส่วนราชการอาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๗ หรือตามที่ ก.พ. กำหนด ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

(๒) ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม

(๓) ส่วนราชการเป็นผู้กลั่นกรองคุณลักษณะที่พึงประสงค์/สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทของส่วนราชการ เพื่อประเมินความพร้อมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ โดยต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ตามข้อ ๒.๒ และข้อ ๒.๓ และให้ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจากกรอบโครงสร้างตำแหน่ง/อัตรากำลังของส่วนราชการ และแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวดังกล่าวมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการโดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง

สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นกรณีที่ผู้นั้นได้สั่งสมประสบการณ์ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยให้ส่วนราชการต้นสังกัดแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบภายใน ๑ เดือน นับจากวันที่มีคำสั่งอนุมัติการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๒ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่เป็นกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดตามข้อ ๓.๑ เป็นไปอย่างเหมาะสม จึงกำหนด

ให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ หรือตามที่ ก.พ. กำหนด

๓.๓ ค่าตอบแทน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ กรณีข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการปฏิบัติงานใน**ระดับดีเด่น**ในแต่ละส่วนราชการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้ เมื่อรวมกับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติกับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ โดยในแต่ละส่วนราชการจะมีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษดังกล่าวไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในกรณีที่เศษการคำนวณจำนวนคนดังกล่าวเท่ากับ ๐.๕ หรือสูงกว่า ให้ปัดเป็น ๑ คน ยกเว้น กรณีส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า ๔ คน ให้มีโควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ จำนวน ๑ คน

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับการประเมินใน**ระดับดีเด่น**ทุกคน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวมของส่วนราชการ และเมื่อพิจารณาให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้แจ้งสำนักงาน ก.พ. ทราบภายใน ๑ เดือน นับจากวันที่มีคำสั่งอนุมัติการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

๔. การเปลี่ยนส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นพ้นสถานภาพความเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่วันที่คำสั่งรับโอนมีผลบังคับ

ในกรณีส่วนราชการที่รับโอนเล็งเห็นถึงศักยภาพของข้าราชการรายดังกล่าวและประสงค์ให้ข้าราชการรายดังกล่าวเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต่อไป ส่วนราชการที่รับโอนอาจนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและจัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการรายดังกล่าวเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นการเฉพาะคราวได้ โดยให้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนดในข้อ ๓.๓ วิธีการคัดเลือก ขั้นตอนที่ ๑ ของสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

เมื่อข้าราชการรายดังกล่าวผ่านการคัดเลือกในข้อ ๓.๓ วิธีการคัดเลือก ขั้นตอนที่ ๑ ของสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ แล้ว ให้ข้าราชการรายดังกล่าวมีสถานภาพการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรุ่นเดิมนับตั้งแต่วันที่ผ่านการคัดเลือก และให้ส่วนราชการแจ้งสำนักงาน ก.พ. ทราบ พร้อมทั้งจัดส่งกรอบในการพัฒนาตามข้อ ๔ ของสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ของข้าราชการรายดังกล่าวมาในคราวเดียวกัน ทั้งนี้ หากข้าราชการรายดังกล่าว

เคยเข้ารับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นหลักสูตรบังคับที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. แล้ว ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวอีก

๕. การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หมายถึง การที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพ้นจากการได้รับการพัฒนาและการเสริมสร้างแรงจูงใจจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยข้าราชการจะออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หากเข้ากรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๕.๑ ในระหว่างที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีจำนวน ๒ ครั้งติดต่อกัน หรือมีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี

๕.๒ ลาออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๕.๓ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๕.๔ ไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ภายในระยะเวลา ๑๐ ปี โดยให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่หนังสือฉบับนี้มีผลใช้บังคับ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙)

๕.๕ ถูกสั่งลงโทษทางวินัย

๕.๖ โอนเปลี่ยนส่วนราชการต้นสังกัดภายหลังได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๕.๗ ลาออกจากระบบราชการ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงกรณีที่ข้าราชการถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือกรณีได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการติดตามสถานะการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบภายใน ๑ เดือน นับจากวันที่ข้าราชการออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๖. การติดตามประเมินผล

ให้ส่วนราชการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและรายงานผลการดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดต่อไป

๗. กรณีอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้

ในกรณีที่ส่วนราชการมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการข้างต้น ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี
