

ประเด็นถาม-ตอบเกี่ยวกับระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

○ ภาพรวมการดำเนินงานระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ

คำถาม	คำตอบ
1. กลไกการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (กลไก P-R-I-D-E) คืออะไร และต่างจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างไร	กลไก P-R-I-D-E คือตัวแบบการให้คำปรึกษาแนะนำที่สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการสามารถเตรียมกำลังคนที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจ และสร้างผู้นำในอนาคต และสามารถบริหารกำลังคนคุณภาพให้สอดคล้องกับทิศทาง บทบาทภารกิจ และผลการวินิจฉัยองค์กรของส่วนราชการ จึงเป็นเครื่องมือการเตรียมกำลังคนคุณภาพตามความต้องการของแต่ละส่วนราชการ ในขณะที่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นเครื่องมือการเตรียมกำลังคนคุณภาพสำหรับภาคราชการไทย ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเองตามกลไก P-R-I-D-E คู่ขนานไปกับการส่งเสริมข้าราชการในสังกัดเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
2. การเตรียมความพร้อมที่สำคัญต่อการดำเนินงานระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพสำหรับส่วนราชการที่เพิ่งนำระบบไปใช้มีอะไรบ้าง	○ ศึกษาแนวทางการดำเนินการจากคู่มือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ และกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องทาง https://www.ocsc.go.th/HiPPS ○ ชี้แจงทำความเข้าใจผู้เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ สำนัก/กอง และข้าราชการในส่วนราชการเกี่ยวกับระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ในประเด็นต่าง ๆ อาทิ ทำไมต้องนำระบบมาใช้ ประโยชน์ที่จะได้รับ ขั้นตอนการดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง ○ มอบหมายผู้รับผิดชอบ/แต่งตั้งคณะทำงาน/คณะกรรมการขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ และ/หรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Unit) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ และขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการอย่างเป็นองค์รวม ตั้งแต่ นักเรียนทุน

คำถาม	คำตอบ
	รัฐบาล (นทร.) นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders) และผู้มีความรู้ของส่วนราชการ รวมทั้ง สนับสนุนกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
3. ส่วนราชการใดบ้างที่สามารถนำระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (กลไก P-R-I-D-E) ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไปใช้ได้	ทุกส่วนราชการ ทั้งนี้ ส่วนราชการที่มีข้าราชการในสังกัดเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สามารถดำเนินการคัดเลือกกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. จะเปิดรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นประจำทุกปี
4. กำลังคนคุณภาพในระบบราชการหมายรวมถึงกลุ่มใดบ้าง	กำลังคนคุณภาพในภาคราชการ หมายถึง บุคลากรผู้มีความสมบัติและผ่านกระบวนการสรรหาและประเมินอย่างเข้มข้น มีการแข่งขันสูง และได้รับการคัดเลือกเข้าสู่กระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องผ่านระบบ/โครงการ/หลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่ ○ นักเรียนทุนรัฐบาล (นทร.) ผู้ผ่านกระบวนการสอบแข่งขันเพื่อรับการคัดเลือกไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ○ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ผู้ผ่านกระบวนการสอบแข่งขันเพื่อรับการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ○ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก โดยส่วนราชการและ/หรือสำนักงาน ก.พ. เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ○ นักยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปประเทศเชิงบูรณาการ ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนานักยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปประเทศเชิงบูรณาการ (Strategist Development Program) ผ่าน กลไก

คำถาม	คำตอบ
	การปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST) ○ ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leadership Development Programme) หรือ ○ ผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการ ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเข้าร่วมหลักสูตร/โครงการเตรียมหรือพัฒนาผู้นำที่ส่วนราชการดำเนินการตามกลไก P-R-I-D-E
5. ส่วนราชการควรมีจำนวนกำลังคนคุณภาพเท่าไร จึงจะเหมาะสม	การเตรียมกำลังคนคุณภาพให้มีจำนวนที่เหมาะสมควรต้องดูตำแหน่งระดับสูงของแต่ละส่วนราชการว่ามีเท่าใด การดำเนินการในวันนี้เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอีก 10 ปีข้างหน้า ส่วนราชการต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการโดยอาจดูจากโครงสร้างอายุ อัตราการเกษียณอายุราชการ ความขาดแคลนในสายงานต่าง ๆ เป็นต้น จากข้อมูลดังกล่าว ส่วนราชการสามารถเตรียมวางแผนและกำหนดได้ว่าปีนี้จะสร้างกำลังคนคุณภาพกี่คน ปีต่อ ๆ ไปกี่คน จึงจะพอดีกับความต้องการของส่วนราชการได้ ทั้งนี้ ตามประเด็นปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นที่ 5 : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคณบดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง แผนงานที่ 1 จัดทำแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ เพื่อให้เป็นผู้นำขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ กำหนดเป้าหมายให้ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มี Mindsets และ Skillsets ที่พร้อมสำหรับการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ และได้กำหนดตัวชี้วัด : สัดส่วนของผู้นำรุ่นใหม่ต่อตำแหน่งประเภทบริหาร และอำนวยการในแต่ละส่วนราชการ (Talent Inventory)

คำถาม	คำตอบ
6. ส่วนราชการสามารถใช้คณะกรรมการชุดเดิม เช่น คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาล หรือคณะกรรมการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นต้น ดำเนินการขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ ตามกลไก P-R-I-D-E ได้หรือไม่	เพื่อให้การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการมีความเป็นเอกภาพ สอดคล้องเชื่อมโยงกันในทุก ๆ กระบวนการของการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ตั้งแต่ การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาและการติดตามการใช้ประโยชน์ ตลอดจนครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายของกำลังคนคุณภาพ ได้แก่ นทร. นปร. HiPPS PWST New Wave Leaders และกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเอง ส่วนราชการควรทบทวนการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการในองค์กรรวม (Talent Unit) ทั้งกลไก P-R-I-D-E และระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ โดยมีหน้าที่ดังนี้ ○ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการ รวมถึงในตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งนักบริหาร ตำแหน่งในสายงานที่ขาดแคลน ตำแหน่งที่มีอัตราเกษียณอายุราชการค่อนข้างสูง เป็นต้น ○ กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย พิจารณากรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ และกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล ○ กำหนดวิธีการ เกณฑ์การสรรหาและคัดเลือก และดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ○ ขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ ○ ติดตามการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ และรายงานให้ ก.พ. ทราบ
7. แนวทางการติดตามการใช้ประโยชน์และการรายงานให้ ก.พ. ทราบ ควรดำเนินการอย่างไร	ส่วนราชการอาจสรุปผลการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ไปยังสำนักงาน ก.พ. รายปี เช่น มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเติบโตเป็นระดับชำนาญการพิเศษจำนวนเท่าใด ออกจากระบบจำนวนเท่าใด ด้วยเหตุผลใด ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษจำนวนเท่าใด มีการทบทวนกรอบการสั่งสม

คำถาม	คำตอบ
	ประสบการณ์รายบุคคลจำนวนเท่าใด เป็นต้น พร้อมแนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง อาทิ คำสั่งแต่งตั้งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ คำสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ กรอบการส่งสมประสบการณ์ที่ปรับปรุงใหม่ พร้อมกับปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคล และสถานภาพการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ในเดือนสิงหาคมของทุกปี เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. รวบรวมข้อมูลและรายงาน ก.พ. ทราบต่อไป
8. แนวทางการเริ่มดำเนินการของส่วนราชการเพื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ควรดำเนินการอย่างไร	ในแต่ละปีสำนักงาน ก.พ. จะประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และแจ้งเวียนส่วนราชการ ซึ่งส่วนราชการสามารถดำเนินการตามกระบวนการ ขั้นตอน โดยประชาสัมพันธ์และเปิดรับสมัครตามช่วงเวลาที่กำหนด ตามหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง
9. ทำไมส่วนราชการควรต้องส่งเสริมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการให้เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สิ่งที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับมีความต่างอย่างไร	เพื่อให้ส่วนราชการมีสัดส่วนของผู้นำรุ่นใหม่ และผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงพอ และอย่างต่อเนื่อง (Talent and Successor Inventory) นอกจากนี้ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกำหนดให้ ○ ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยไม่ต้องมีตำแหน่งว่างได้สูงสุดที่ระดับชำนาญการพิเศษ ○ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีโอกาสได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าปกติอีก 1% ○ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีโอกาสได้เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม และเข้าร่วมกิจกรรม/หลักสูตร/ทุนรัฐบาลที่สำนักงาน ก.พ. จัดให้อย่างสม่ำเสมอ ○ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ทำนายในระดับประเทศ มีเครือข่ายการทำงานระหว่างกระทรวงมากยิ่งขึ้น

คำถาม	คำตอบ
10. ความคาดหวังต่อกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	มิติศักยภาพ : มีคุณลักษณะและพฤติกรรมเหมาะสม มีการพัฒนาตนเอง เสริมสร้างและเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผ่านกลไกการเรียนรู้และพัฒนาที่หลากหลาย อาทิ การหมุนเวียนงาน การสอนงาน การปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ มิติผลงาน : ผลิตและสร้างผลงานระดับบุคคล ระดับทีมงาน เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติ และมีหน้าที่ในการรวบรวมและปรับปรุงข้อมูลผลงานรายบุคคลในระบบ Talent Inventory Profile เป็นประจำทุกปี

○ การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

คำถาม	คำตอบ
1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับ การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS มีอะไรบ้าง	คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกมีรายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 16 ลงวันที่ 11 กันยายน 2562
2. ส่วนราชการสามารถกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมได้หรือไม่	ได้ แต่อย่างน้อยต้องมีคุณสมบัติตามที่ ก.พ. กำหนด สำหรับการกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการของส่วนราชการ เช่น กำหนดประเภทสายงาน ทักษะที่จำเป็น อายุ เป็นต้น อย่างไรก็ดี การกำหนดดังกล่าวต้องมาจากการวิเคราะห์และการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการที่ชัดเจนเป็นระบบสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรแล้ว
3. การสรรหาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS สามารถดำเนินการได้กี่แนวทาง	การสรรหามี 2 วิธี ดังนี้ 1. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง เพื่อให้ความเห็นชอบ

คำถาม	คำตอบ
	2. ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดสมัครด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองให้เห็น
4. จะติดตามรายละเอียดเกี่ยวกับการรับสมัครคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้อย่างไร	ในแต่ละปี (ประมาณเดือนมกราคม) สำนักงาน ก.พ. จะประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และแจ้งเวียนส่วนราชการ ซึ่งส่วนราชการ จะดำเนินการตามกระบวนการ ขั้นตอน ประชาสัมพันธ์และเปิดรับ สมัครข้าราชการในสังกัดต่อไป หรือสามารถติดตามการประกาศ รับสมัครและข้อมูลที่เกี่ยวข้องทาง https://www.ocsc.go.th/HiPPS
5. สัดส่วนข้าราชการในระบบ HiPPS ของส่วนราชการ มีการกำหนดโควตาหรือไม่	มี จำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการคัดเลือก เมื่อรวมกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้วจะต้องไม่เกิน จำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ ของส่วนราชการนั้น ๆ รวมกัน
6. ข้าราชการที่กำลังลาศึกษาโดยทุนส่วนตัว หรือทุนรัฐบาล มีสิทธิสมัครเข้าสู่ระบบ HiPPS หรือไม่	มี โดยต้องมีคุณสมบัติตามที่ ก.พ. และส่วนราชการต้นสังกัด กำหนด
7. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พิจารณาจากอะไร	การคัดเลือกจะพิจารณาจาก 2 มิติสำคัญ ได้แก่ 1. มิติดศักยภาพ (Potential) และ 2. มิติผลงาน (Performance) โดยแต่ละมิติจะมีการกำหนดองค์ประกอบ เครื่องมือ และเกณฑ์ในการคัดเลือก เช่น ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถทางภาษา คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นองค์ประกอบในมิติดศักยภาพ ผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาและผลงานสำคัญ 1 ปีย้อนหลัง เป็นองค์ประกอบในมิติผลงาน ทั้งนี้ รายละเอียดองค์ประกอบ การคัดเลือก เครื่องมือและเกณฑ์การคัดเลือก จะปรากฏในประกาศ รับสมัครในแต่ละปี ซึ่งเครื่องมือการคัดเลือกมักเป็นเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับทั่วไป มีการประเมินและวัดผลที่ได้มาตรฐาน และเกณฑ์ การคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมักอยู่ในระดับที่สูงกว่าปกติ

คำถาม	คำตอบ
8. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เหมือนหรือต่างกันอย่างไร	ต่างกัน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ คือ สมรรถนะ/คุณลักษณะของกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละส่วนราชการ โดยให้ส่วนราชการเป็นผู้กำหนด คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คือ คุณลักษณะที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไม่ว่าจะมาจากส่วนราชการใด พึงมี เป็นผลการศึกษาที่มาจากความคาดหวังต่อกลุ่มกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ ประกอบด้วย 1. ความผูกพันต่อระบบราชการ 2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3. การมองในภาพรวม 4. การอุทิศตนเพื่อสังคม 5. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และ 6. ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
9. ส่วนราชการจะกำหนดแนวทาง/วิธีการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง อย่างไร	เพื่อให้ส่วนราชการสามารถคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตรงกับความต้องการในแต่ละตำแหน่งงานอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของกำลังคนคุณภาพให้เพิ่มขึ้น ให้สามารถนำพาหน่วยงานสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนราชการสามารถกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ วิธีการคัดเลือกและเกณฑ์ตามวิธีที่เห็นสมควรตามแนวทางที่กำหนดในประกาศรับสมัคร เช่น กำหนดให้มีการเขียนโครงการพัฒนางานหรือส่วนราชการในใบสมัคร หรือกำหนดให้มีการนำเสนอโครงการพัฒนางานหรือส่วนราชการในการสัมภาษณ์ เพื่อประเมินองค์ประกอบเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ หรือกำหนดให้มีการสรุปย่อผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ เพื่อประเมินองค์ประกอบเรื่องผลงานสำคัญ เป็นต้น นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนา และประเมินกำลังคนคุณภาพ ให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน และสอดคล้องกับภารกิจในอนาคตของส่วนราชการ ส่วนราชการจะต้องกำหนดน้ำหนักในแต่ละมิติ และองค์ประกอบของการคัดเลือกให้เหมาะสมด้วย

คำถาม	คำตอบ
10. แนวทางการกำหนดเกณฑ์คะแนนส่วนราชการสามารถกำหนดแตกต่างจากที่ ก.พ. กำหนดได้หรือไม่	การกำหนดของสำนักงาน ก.พ. เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ หากผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดแล้ว ส่วนราชการสามารถกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมได้
11. ส่วนราชการสามารถส่งรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้มากกว่าจำนวนที่กำหนดที่เป็นโควตาของส่วนราชการหรือไม่	ไม่ได้
12. กรณีที่ในบางปี มีข้าราชการของส่วนราชการไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกในบางองค์ประกอบ เช่น ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล หรือ ความสามารถทางภาษา เป็นต้น ส่วนราชการควรดำเนินการอย่างไร	ส่วนราชการควรสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการกลุ่มดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากในฐานะของการเป็นผู้สมัครกลุ่มกำลังคนคุณภาพ จึงควรมีการเตรียมความพร้อมและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและความสามารถทางภาษา ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ให้มีผลคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
13. หากส่วนราชการไม่ส่งกรอบการส่งสมประสพการณ์ จะสามารถส่งข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้หรือไม่	ไม่ได้ เนื่องจากกรอบการส่งสมประสพการณ์เป็นกลไกพัฒนาที่สำคัญของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ส่วนราชการสามารถวางแผนพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้อย่างมีเป้าหมาย และสอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
14. เมื่อดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการแล้วเสร็จ คณะกรรมการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของส่วนราชการควรดำเนินการอย่างไรต่อไป	ให้หัวหน้าส่วนราชการลงนามแจ้งรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พร้อมส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงาน ก.พ. ตามกรอบเวลาที่กำหนดในประกาศรับสมัคร รวมทั้ง เสนอให้ อ.ก.พ. กรม ทราบ ทั้งนี้ การแจ้งสำนักงาน ก.พ. กับการเสนอ อ.ก.พ. กรม ไม่มีลำดับก่อนหลัง ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ

○ กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF) และการพัฒนา

คำถาม	คำตอบ
1. กรอบการสั่งสมประสบการณ์ คืออะไร	กรอบการสั่งสมประสบการณ์ หรือ Experience Accumulation Framework (EAF) เป็นรูปแบบหนึ่งของการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนขององค์กร โดยเน้นที่การเตรียมกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานประเภทใดประเภทหนึ่ง แนวคิดในการออกแบบกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ได้รับการพัฒนามาจากฐานความเชื่อที่ว่า การสั่งสมประสบการณ์ การทำงานที่หลากหลาย โดยเฉพาะการลงมือปฏิบัติจริง เป็นการพัฒนาที่ทำให้คนได้เรียนรู้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล กรอบการสั่งสมประสบการณ์จึงเป็นเครื่องมือสำหรับส่วนราชการในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบ มีทิศทางและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสำหรับตำแหน่งเป้าหมายตามความต้องการของส่วนราชการ กรอบการสั่งสมประสบการณ์มี 2 ระดับ ได้แก่ 1. กรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม) คือ แผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในกรอบระยะเวลา 2 - 10 ปี เป็นผลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ความต้องการในการเตรียมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย 2. กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (ระดับบุคคล : Individual EAF) คือ แผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคนในกรอบระยะเวลา 2 - 10 ปี ทั้งนี้ จะต้องสอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นรายบุคคล การกำหนดระยะเวลาการพัฒนาข้าราชการผู้มี

คำถาม	คำตอบ
	ผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคนจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์วิธีการเลื่อนย้าย ตามที่ ก.พ. กำหนด
2. ใครเป็นผู้เลือกเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	หลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงคือ การเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อดำรงตำแหน่งที่สำคัญของส่วนราชการ เช่น ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะวิชาชีพ โดยเมื่อได้ข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว ส่วนราชการและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะทำความตกลงร่วมกัน ภายใต้กรอบการพัฒนาที่สอดคล้องกับหลักการ ดังนี้ 1. ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการ 2. ความสามารถของข้าราชการในระบบ HiPPS 3. ความต้องการการพัฒนาของข้าราชการในระบบ HiPPS ทั้งนี้ ส่วนราชการจะใช้หลักการทั้ง 3 ข้อในการร่วมกันกำหนดตำแหน่งเป้าหมายให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
3. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสามารถเปลี่ยนตำแหน่งเป้าหมายของการพัฒนาได้หรือไม่	ได้ แต่ต้องยึดหลักการเดิมคือ ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการเป็นลำดับแรก โดยการเปลี่ยนแปลงต้องมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และผลงานที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและกำหนดแผนการพัฒนาตามกรอบ EAF
4. การปรับกรอบ EAF ทั้งภาพใหญ่ของส่วนราชการและรายบุคคล สามารถทำได้หรือไม่ อย่างไร	ทำได้ โดยจัดประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ และต้องแจ้งไปยังสำนักงาน ก.พ.
5. การดำเนินการตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งบางครั้งมีข้อติดขัดในการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ ควรมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร	ในขั้นตอนของการพิจารณาจัดทำร่างกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ควรสื่อสาร ชี้แจง และจัดส่งข้อมูลเพื่อให้ได้รับความเห็นชอบจากทุกสำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง โดยผู้อำนวยการหรือผู้แทนซึ่งมีประสบการณ์ในงานควรพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับกรอบสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม) ทุกกรอบ โดยมองที่ตำแหน่งเป้าหมายเป็นสำคัญ อันจะทำให้ผู้บริหารระดับสำนัก/กอง ทราบเกี่ยวกับแนวคิด หลักการในการเตรียมกำลังคนคุณภาพในส่วนราชการและมีส่วนร่วมในการสร้าง พัฒนา

คำถาม	คำตอบ
	มอบหมายงาน สอนงานและใช้ศักยภาพกำลังคนคุณภาพให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน และสอดคล้องกับภารกิจในอนาคตของส่วนราชการ
6. ระยะเวลาในการหมุนเวียนงานควรใช้ระยะเวลายาวนานเพียงใด	การหมุนเวียนงานต้องดูตามลักษณะงานของแต่ละบุคคล และวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละส่วนราชการไม่มีเกณฑ์กำหนดไว้ตายตัว บางงานที่มีระดับความยากมากก็ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งานนาน ในขณะที่บางงานใช้เวลาไม่มากนัก ดังนั้น การหมุนเวียนงานให้ดูตามความเหมาะสมของลักษณะงานเป็นหลักและไม่จำเป็นต้องหมุนเวียนไปทุกที่ อย่างไรก็ตาม ควรให้สอดคล้องกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ
7. หากตำแหน่งเป้าหมายของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คือตำแหน่งทางด้านการบริหาร จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องหมุนเวียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจสนับสนุน (Supporting Function) อาทิ งานด้าน บุคลากร งานด้านงบประมาณ งานด้านสารสนเทศ งานด้านการประชาสัมพันธ์ เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง	สำหรับความรู้ด้าน และทักษะการทำงานดังกล่าวเป็นพื้นฐานความรู้ที่ควรจะต้องเรียนรู้ แต่อาจไม่จำเป็นต้องรู้ในระดับที่ปฏิบัติงานเชิงลึก อาทิ “งานด้านการงบประมาณ” ควรทราบกระบวนการในการตั้งงบประมาณ วิธีการจัดจ้างโครงการรูปแบบต่าง ๆ กฎหมายเกี่ยวกับการเงิน/การคลัง/การพัสดุ หรือ “งานด้านสารสนเทศ” ควรทราบเกี่ยวกับโปรแกรมพื้นฐานต่าง ๆ ทราบวิธีการ หรือขั้นตอนเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้โปรแกรม ดังนั้น ระดับความรู้ หรือทักษะงานดังกล่าว ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสามารถเรียนรู้ผ่านการทำงานโครงการหรือปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหลักหรืออาจจะเรียนรู้ในรูปแบบของการจัดฝึกอบรมระยะสั้นได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของส่วนราชการเป็นสำคัญ
8. ในการระบุหน่วยงานเพื่อเรียนรู้งานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ควรระบุหน่วยงานตามโครงสร้างแบบใด โครงสร้างตามกฎหมายหรือโครงสร้างจริงที่ใช้ในการบริหารจัดการ	ควรใช้โครงสร้างที่ใช้จริงในการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ เนื่องจากการพัฒนาเพื่อเรียนรู้งานต้องอาศัยการสั่งสมความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานจริงในส่วนราชการ

คำถาม	คำตอบ
9. การศึกษาต่อของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสามารถเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ได้หรือไม่ อย่างไร	ส่วนราชการอาจกำหนดให้การศึกษาเพิ่มเติมเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับการวางแผนกำลังคนคุณภาพและการวิเคราะห์ของส่วนราชการ อย่างไรก็ดี กรณีที่ส่วนราชการกำหนดให้การศึกษาเพิ่มเติมเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้ส่วนราชการต้นสังกัดและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้รับอนุมัติให้ศึกษาเพิ่มเติมจัดทำข้อตกลงร่วมกัน โดยข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องรายงานความก้าวหน้าและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาต่อส่วนราชการต้นสังกัดทราบตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และส่วนราชการต้นสังกัดอาจกำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอเพื่อการพัฒนางานต่อส่วนราชการเพิ่มเติมด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดนับระยะเวลาการศึกษาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
10. หากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีเหตุผล ความจำเป็นทำให้ไม่สามารถส่งเสริมประสบการณ์ได้ในระยะหนึ่ง เช่น ลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง หรือลาประเภทอื่น เป็นต้น สามารถหยุดพักการส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ได้หรือไม่ อย่างไร	กรณีที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองหรือลาประเภทอื่น สามารถหยุดพักการส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ได้ เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว ให้พิจารณาส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ และเมื่อสำเร็จการศึกษาและ/หรือมีผลการปฏิบัติราชการครบ 2 รอบการประเมิน ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอการพัฒนางานเพื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณา ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดนับระยะเวลาช่วงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
11. เจ็อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์คืออะไร	เจ็อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ คือ มิติการพัฒนาที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพึงส่งเสริมในระหว่างที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน และการผลิตผลงานในฐานะกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการ

คำถาม	คำตอบ
	อันจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง กล่าวคือข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงควรมีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง มีการส่งสมประกอบการณ์ที่หลากหลาย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญระดับประเทศ หรือ เข้าร่วมการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ เข้าร่วมกิจกรรม/หลักสูตรการพัฒนาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีการรวบรวมผลงานในระบบ Talent Inventory Profile เป็นประจำทุกปี เป็นต้น
12. สำนักงาน ก.พ. สามารถจัดทำตัวอย่างกรอบการส่งสมประกอบการณ์ที่มีตำแหน่งเป้าหมายเหมือนกันในหลายส่วนราชการได้หรือไม่	กรอบส่งสมประกอบการณ์จะมีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละส่วนราชการ ถึงแม้ว่าจะเป็นตำแหน่งเป้าหมายเดียวกัน เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ในรายละเอียดก็จะมีแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละส่วนราชการ

○ การเสริมสร้างแรงจูงใจในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

คำถาม	คำตอบ
1. เมื่อได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว สามารถได้รับสิ่งจูงใจจากระบบได้อย่างไร	ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นใหม่ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตร “การเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง” ซึ่งถือเป็นหลักสูตรพื้นฐานและเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการได้รับแรงจูงใจจากระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง อาทิ ทุนฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ การเข้าอบรมในหลักสูตร/กิจกรรมต่าง ๆ การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษเป็นการเฉพาะคราว และการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น
2. การปรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ สำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดำเนินการอย่างไร	ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 10 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2559)

คำถาม	คำตอบ
3. เงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีรายละเอียดอย่างไร	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเป็นกรณีที่ผู้นั้นได้สั่งสมประสบการณ์ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยต้องสั่งสมองค์ประกอบของเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Development Credit Profiles) ให้ครบถ้วนทั้ง 4 องค์ประกอบ (มิตศัภยภาพ 2 องค์ประกอบ และมิตผลงาน 2 องค์ประกอบ) โดยในแต่ละองค์ประกอบมีน้ำหนักคะแนนร้อยละ 25 ซึ่งต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และคะแนนรวม ในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 16 ลงวันที่ 11 กันยายน 2562)
4. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ดำเนินการอย่างไร	ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 7 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2557)
5. การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแตกต่างจากข้าราชการปกติ หรือไม่	ไม่แตกต่าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 แต่เนื่องจากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นผู้มีศักยภาพสูงที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาอย่างเข้มข้นประกอบกับการเสริมสร้างแรงจูงใจที่มากกว่าข้าราชการทั่วไป ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจึงต้องรักษาระดับผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หากไม่สามารถดำเนินการได้ จะต้องออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

คำถาม	คำตอบ
6. มีผู้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องประเมินให้ได้ในระดับดีมาก ไม่งั้นนั้นจะต้องออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งส่งผลต่อค่าตอบแทนและความไม่เป็นธรรมกับคนอื่น ๆ	ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องรักษาระดับผลการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ หากไม่สามารถดำเนินการได้ จะต้องออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งส่วนราชการและผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงควรต้องมีความเข้าใจและนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) มาใช้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ส่วนราชการควรมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งมีการสื่อสารความคาดหวังระหว่างหัวหน้างานและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน
7. กรณีที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงผู้รับการประเมินโอนหรือย้ายระหว่างรอบการประเมินซึ่งเป็นไปตามกรอบการส่งสมประสงค์การปฏิบัติงาน จะมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างไร	ให้ผู้บังคับบัญชาเดิมให้ข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการต่อผู้บังคับบัญชาใหม่ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในหน่วยงานใหม่นั้น
8. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีแนวทางการดำเนินการอย่างไร	การดำเนินการให้เป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0506/ว 193 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ (8) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งมีการประเมินการปฏิบัติราชการดีเด่น ซึ่งมีหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้ หลักการ 1. ควบคุมวงเงินในภาพรวมสำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีไว้ไม่เกินร้อยละของวงเงินงบประมาณที่กำหนดเป็นเงินเดือนและค่าจ้าง 2. ให้ผู้ไปช่วยราชการในภารกิจพิเศษได้รับประโยชน์จากการเลื่อนเงินเดือนตามภารกิจที่แท้จริงและไม่ให้ผู้ปฏิบัติราชการปกติ ได้รับประโยชน์จากที่ผู้อื่นไปปฏิบัติราชการพิเศษ

คำถาม	คำตอบ
	3. ให้บำเหน็จความชอบตามหลักการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามผลงานและผลสัมฤทธิ์ หลักเกณฑ์และวิธีการ 1. ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีปกติตามโควตา หรือวงเงินการเลื่อนเงินเดือนก่อน 2. ผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ ต้องไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษติดต่อกันเกินกว่า 2 ปี (4 ครั้ง) ยกเว้นกรณีข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว รวมทั้งเพื่อดึงดูด รักษาและจูงใจให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอยู่ในระบบข้าราชการ 3. ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจจะต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 เดือนในแต่ละรอบการประเมิน ยกเว้นกรณีข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยข้าราชการการเมือง และกรณีข้าราชการผู้ไปช่วยปฏิบัติราชการในทางคณะรัฐมนตรี ซึ่งอาจมีเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 เดือน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2544) 4. กรณีผู้ที่เงินเดือนเต็มขั้น ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลัง
9. การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีแนวปฏิบัติอย่างไร	การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีแนวปฏิบัติดังนี้ 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)

คำถาม	คำตอบ
	2. สำนัก/กอง เสนอข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นเข้ารับการพัฒนาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ โดยได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติในอัตราร้อยละ 1 ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้เมื่อรวมการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติกับกรณีพิเศษแล้ว อัตราการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ต้องไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ
10. มีการกำหนดโควตาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ หรือไม่ อย่างไร	มีการกำหนด โดยในแต่ละส่วนราชการจะมีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในกรณีที่เศษการคำนวณจำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ 0.5 หรือสูงกว่า ให้ปัดเป็น 1 คน เว้นกรณีส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า 4 คน ให้มีโควตาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษจำนวน 1 คน ตัวอย่าง - ส่วนราชการที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 10 คน จะมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษจำนวน 1.5 คน ให้ปัดเป็น 2 คน - ส่วนราชการที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 4 คน จะมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษจำนวน 0.6 คน ให้ปัดเป็น 1 คน
11. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่	สำนักงาน ก.พ. ไม่ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ขึ้นอยู่กับ การพิจารณาของส่วนราชการต้นสังกัด อย่างไรก็ตามในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นทุกคน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวมของส่วนราชการ และเมื่อพิจารณาให้ข้าราชการ

คำถาม	คำตอบ
	ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้แจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบด้วย
12. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ ดำเนินการ อย่างไร	ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว42 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คือ 1. ให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณของส่วนราชการนั้นก่อน 2. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ 1 ให้ส่วนราชการนำเงินเหลือจ่ายจากงบรายจ่ายอื่น ๆ ที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร โดยปฏิบัติตามนัยของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0702/ว114 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2549 เรื่องระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. 2548 และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ 3. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ 1 และ 2 ให้ส่วนราชการขอจัดสรรเงินงบประมาณจากรายจ่ายงบกลางรายการเงินเลื่อนขั้นเลื่อนอันดับเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการจากกรมบัญชีกลาง

○ สถานภาพการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

คำถาม	คำตอบ
1. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นยังคงสถานภาพความเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่ มีแนวทางการดำเนินการอย่างไร	ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นให้ยังคงสถานภาพความเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยส่วนราชการต้นสังกัดเดิมและส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ต้องดำเนินการดังนี้ ○ ส่วนราชการต้นสังกัดเดิม ส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปยังส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ อาทิ ประวัติการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ ผลงานและผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต่อไป

คำถาม	คำตอบ
	○ ส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ 1) กรณีส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ที่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างต่อเนื่องและพิจารณาปรับปรุงกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการ 2) กรณีส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ที่ยังไม่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง พิจารณาดำเนินการนำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปใช้เป็นเครื่องมือการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้สอดคล้องกับทิศทางการเตรียมกำลังคนคุณภาพในอนาคตของภาคราชการ (รายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 16 ลงวันที่ 11 กันยายน 2562)
2. การนับระยะเวลาเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และระยะเวลาการส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ดำเนินการอย่างไร	เมื่อส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ได้จัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการแล้วเสร็จและจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบแล้ว การนับระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้นับต่อเนื่องจากวันที่มีคำสั่งรับโอน และการนับระยะเวลาการส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลให้นับต่อเนื่องจากวันที่ส่วนราชการได้จัดส่งกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. (รายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 16 ลงวันที่ 11 กันยายน 2562)

คำถาม	คำตอบ
3. การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีกรณีใดบ้าง	การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีรายละเอียดดังนี้ ○ ในระหว่างที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ กรณีที่ 1 ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับปฏิบัติการ 1) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก 2 ครั้ง ติดต่อกัน หรือ 2) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก เป็นครั้งที่ 3 หรือ 3) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี กรณีที่ 2 ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับชำนาญการ มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก ○ ลาออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ○ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
4. ระดับตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ครอบคลุมถึงระดับตำแหน่งใด	ระดับตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ครอบคลุมระดับปฏิบัติการและชำนาญการ เมื่อเลื่อนเป็นระดับชำนาญการพิเศษแล้ว จะถือว่าออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
5. ถ้าได้รับการแต่งตั้งเป็นระดับชำนาญการพิเศษแล้ว จะได้รับการพัฒนาในหลักสูตรต่าง ๆ ตามกรอบการฝึกอบรมและพัฒนาต่อไปหรือไม่	จะมีโอกาสได้รับการพัฒนาด้วยหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย และ/หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการสอนงาน ถ้าได้รับมอบหมายเป็นพี่เลี้ยง/โค้ชของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
6. การรายงานสถานภาพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	ส่วนราชการต้องติดตามสถานการณ์เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และแจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายใน 1 เดือน นับจากวันที่มีคำสั่งอนุมัติการออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง