

ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๖

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๔๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓
- ๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๔ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔
- ๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕
- ๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗
- ๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙
- ๖. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๖ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ - *MO 12/2022*

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ และ ๖ แจ้งมติ ก.พ. กำหนดให้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้ปรับปรุงใหม่มาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม และตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) และการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามที่กำหนดในหนังสือที่อ้างถึง ๕ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบัญญัติมาตรา ๒๕๘ ข. (๓) และ (๔) แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รวมทั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงมีมติให้ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ยกเลิกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ และ ๖ และกำหนดให้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้ปรับปรุงใหม่มาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ทั้งนี้ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึง ๖ ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้เดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

เสนอ กองการเจ้าหน้าที่

ขอแสดงความนับถือ

Dr. ๑๗ กย ๒๒
 (นางศศิธร ทาทอง)
 ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

นางเมธินี เทพมณี
 (นางเมธินี เทพมณี)

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 ศูนย์นักบริหารระดับสูง


เลขที่การ ก.พ.
 ก.พ. ๑๑๕๖๖
 วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒
 เวลา ๑๕.๕๓



โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๑

เลขาธิการ ก.พ.

• กิจการพาณิชย์ใน ๑. ในขณะนั้น. คือ ปลูกพืช
ผลไม้.


(นายครองศักดิ์ สงรักษา)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑๘ กันยายน ๖๒
VnDr
180262

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 ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ

(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 ดำเนินการคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ หรือผู้ที่สมัครด้วยตนเอง 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 หรือโครงการร่วมทั้งในและนอกส่วนราชการ หรือหน่วยงานเอกชน
- การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ
- การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน
- การกำหนดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงานภายใต้กรอบการสั่งสม

ประสบการณ์โดยจะต้องมุ่งเน้นงานที่มีความท้าทาย ยุ่งยากและซับซ้อน มากกว่างานที่ข้าราชการระดับเดียวกัน ในระบบปกติได้รับ

- การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ในแต่ละรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์

๒) กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (ระดับบุคคล : Individual EAF)

ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลเพื่อเป็นแผนการพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรอบระยะเวลา ๒ - ๑๐ ปี โดยกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลจะต้องสอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นรายบุคคล

กรณีที่ส่วนราชการกำหนดให้การศึกษาเพิ่มเติมเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้ส่วนราชการต้นสังกัดและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับอนุมัติให้ศึกษาเพิ่มเติมจัดทำข้อตกลงร่วมกัน โดยข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องรายงานความก้าวหน้าและประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาต่อส่วนราชการต้นสังกัดทราบตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และส่วนราชการต้นสังกัดอาจกำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอเพื่อการพัฒนางานต่อส่วนราชการเพิ่มเติมด้วยก็ได้

กรณีที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองหรือลาประเภทอื่น เมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว ให้พิจารณาสั่งสมประสบการณ์ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ และเมื่อสำเร็จการศึกษาและ/หรือมีผลการปฏิบัติราชการครบ ๒ รอบการประเมิน ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอการพัฒนางานเพื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณา

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดนับระยะเวลาการศึกษาดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

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

๔.๓ องค์ประกอบของเงื่อนไขหลักของกรอบการสังมประสภารณ์ (Development Credit Profiles) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพึงต้องสังมองค์ประกอบให้ครบถ้วน ทั้ง ๔ องค์ประกอบ (มิตศักยภาพ ๒ องค์ประกอบ และมิตผลงาน ๒ องค์ประกอบ) โดยในแต่ละองค์ประกอบ มีน้ำหนักคะแนนร้อยละ ๒๕ ซึ่งต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวม ในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑) มิตศักยภาพ (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 ต้องได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่เล็ง/ผู้สอนงานกลุ่มกำลังคนคุณภาพ รุ่นน้อง เข้าร่วมปฏิบัติงานในโครงการ เิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team) และ/หรือได้รับการพัฒนา ในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้

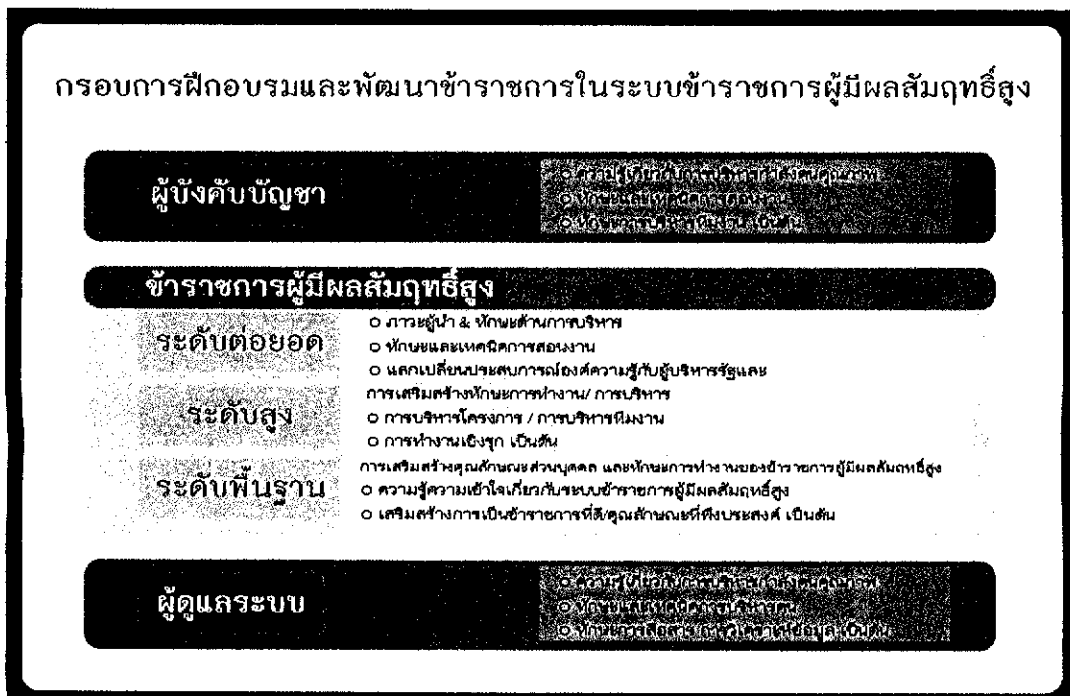
๒) มิตผลงาน (Performance)

๒.๑) องค์ประกอบด้านการผลิต/สร้างผลงานระดับองค์กร (Performance Profile) : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องผลิตผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี อาทิ มีผลงานเชิงนวัตกรรม/ข้อเสนอ แนวคิดในงาน/วิชาชีพ (Initiatives) มีบทความวิชาการ/งานศึกษา/งานวิจัย/โครงการที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่รับผิดชอบ มีการจัดทำชิ้นงานในรูปแบบสื่อ/Motion Graphic สรุปผลงานที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน/ 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 คำตอบแทน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญ เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือโควตาปกติ กรณีข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละส่วนราชการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ

ในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้ เมื่อรวมกับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติกับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ โดยในแต่ละส่วนราชการจะมีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษดังกล่าวไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในกรณีที่เศษการคำนวณจำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ ๐.๕ หรือสูงกว่าให้ปัดเป็น ๑ คน ยกเว้นกรณีส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า ๔ คน ให้มีโควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษจำนวน ๑ คน

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นทุกคน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวมของส่วนราชการ และเมื่อพิจารณาให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้แจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายใน ๑ เดือน นับจากวันที่มีคำสั่งอนุมัติการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

๕.๔ การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ

๑) ให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณของส่วนราชการ โดยไม่รวมอยู่ในวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ

๒) กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ ๑) ให้ส่วนราชการนำเงินเหลือจ่ายจากงบรายจ่ายอื่น ๆ ที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร โดยปฏิบัติตามนัยของหนังสือสำนักงบประมาณที่ นร ๐๗๐๒/ว ๑๑๔ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๔ เรื่องระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ ๑) และ ๒) ให้ส่วนราชการขอจัดสรรเงินงบประมาณ จากรายจ่ายงบกลางรายการเงินเลื่อนขั้นเลื่อนอันดับเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการจากกรมบัญชีกลาง

๖. การเปลี่ยนส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อให้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสามารถรองรับการเคลื่อนย้ายถ่ายเทกำลังคนคุณภาพในระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้การใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่องในภาพรวมของระบบราชการ จึงกำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นให้ยังคงสถานภาพความเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๖.๑ ส่วนราชการต้นสังกัดเดิม

ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปยังส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ อาทิ ประวัติการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ผลงานและผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต่อไป

๖.๒ ส่วนราชการต้นสังกัดใหม่

๑) กรณีส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ที่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างต่อเนื่องและพิจารณาปรับปรุงกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการ

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

๖.๓ กรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นก่อนวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดปัจจุบันสอบถามความสมัครใจของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับโอนว่าประสงค์จะเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่ หากประสงค์จะเข้าสู่ระบบ ให้ส่วนราชการดังกล่าวจัดให้มีการพัฒนาที่สามารถทดแทนการพัฒนาในช่วงที่ขาดไปได้ และจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการ

๖.๔ การนับระยะเวลา

เมื่อส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ได้จัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการแล้วเสร็จและจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบแล้ว การนับระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้นับต่อเนื่องจากวันที่มีคำสั่งรับโอน และการนับระยะเวลาการสั่งสมประสบการณ์ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลให้นับต่อเนื่องจากวันที่ส่วนราชการได้จัดส่งกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. เว้นแต่ในกรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปส่วนราชการอื่นก่อนวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕ เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๖.๒ ๒) แล้ว ให้นับระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและการสั่งสมประสบการณ์ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลต่อเนื่องจากช่วงเวลาที่ยขาดหายไป

๗. การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หมายถึง การที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพ้นจากการได้รับการพัฒนาและการเสริมสร้างแรงจูงใจจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่ การพัฒนาตามกรอบการฝึกอบรมและพัฒนาที่สำนักงาน ก.พ. จัดขึ้น และการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยการออกจากระบบมีรายละเอียด 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

