



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ทำหน้าที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ซึ่งกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก นั้น

บัดนี้ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้พิจารณาเห็นชอบให้ข้าราชการสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี และข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จึงประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย

ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จัดทำเอกสารผลงานตามที่ระบุไว้ในหนังสือส่วนบริหารงานบุคคล ที่ อว ๐๒๐๑.๒/ว๒๒๖๐ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง การคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ พร้อมเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องส่งให้ส่วนบริหารงานบุคคล ภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ประกาศผลการคัดเลือก หากพ้นกำหนดระยะเวลาการจัดส่งผลงานและผู้ขอรับการประเมินยังไม่ส่งผลงาน จะถือว่าสละสิทธิ์ในการเข้ารับการประเมินผลงาน กรณีวันครบกำหนดจัดส่งผลงานเป็นวันหยุดราชการ ให้ดำเนินการจัดส่งผลงานในวันทำการวันแรก ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสจึงกำหนดให้สามารถหักทวงผลการพิจารณาคัดเลือก และรายละเอียดของผลงานได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(รองศาสตราจารย์สรนิต ศิลธรรม)

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเมินในตำแหน่ง	ชื่อผลงาน/แนวคิด/สัดส่วนผลงาน
๑	นางพรพิมล ห้วยจันทร์หอม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๘ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๘ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง	ผลงานเรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๑) นางพรพิมล ห้วยจันทร์หอม ๘๕ % ๒) นายวันชัย สุวรรณหงษ์ ๑๐ % ๓) นางสาวประวีณา สว่างจิตต์ ๕ % ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน เรื่อง การจัดการความรู้ (Knowledge Management :KM) ในงานระบบงาน และอัตรากำลัง

(ร่าง)

เอกสารผลงานที่เสนอเพื่อการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ ๕๘

ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง

โดย

นางพรพิมล ห้วยจันทร์หอม

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตำแหน่งเลขที่ ๕๘

ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ส่วนที่ ๒

- ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
(เอกสารแนบ ๓)

เรื่องที่ ๑ การคัดเลือกข้าราชการ

เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
รุ่นที่ ๑๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. ระยะเวลาดำเนินการ มกราคม ๒๕๖๑ - สิงหาคม ๒๕๖๑

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ คำนิยามของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง^๑ หรือ HiPPS (ซึ่งย่อมาจาก High Performance and Potential System) เป็นระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) พัฒนาขึ้น เพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

๓.๒ ความเป็นมา

สำนักงาน ก.พ. ได้ริเริ่มและพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ในส่วนราชการนำร่อง ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ๒. สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ๓. กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ ๔. กรมธุรกิจพลังงาน ๕. กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ๖. สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน ๗. สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และ ๘. สำนักงาน ก.พ. โดยได้นำผลการดำเนินการในส่วนราชการนำร่องมาประเมินผลและปรับปรุงระบบ^๒

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๔๙ และวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๔๙ ได้มีมติรับทราบหลักการและแนวทางการดำเนินการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และการให้บำเหน็จความชอบกรณีพิเศษแก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สำนักงาน ก.พ. จึงขยายผลการดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปยังส่วนราชการอื่น ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ เป็นต้นมา

นับถึงปัจจุบัน มีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งสิ้น ๑๕ รุ่น จำนวน ๑,๒๗๒ คน จาก ๑๒๐ ส่วนราชการ

๓.๓ วัตถุประสงค์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

- ๑) เพื่อดึงดูด รักษาและจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้อยู่ในราชการ
- ๒) เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

^๑ หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๔๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

^๒ คู่มือ การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ สำนักงาน ก.พ. มีนาคม ๒๕๖๓

๓) เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ มากประสบการณ์ในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเป็นนักบริหารระดับสูง (Senior Executive Service) และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Senior Professional Service) การเตรียมผู้นำตามวัตถุประสงค์นี้ จึงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหารและผู้นำทางวิชาการหรือความคิด

โดยหลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้แก่

- การสรรหาและการประเมินที่เป็นระบบและเข้มข้น มีการแข่งขันสูง
- การแต่งตั้งเป็นธรรม ปราศจากการแทรกแซงโดยมิชอบ
- การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้กระบวนการพัฒนาเชิงบูรณาการ

ซึ่งได้แก่ การผสมผสานระหว่างการลงมือปฏิบัติจริง การฝึกอบรม/พัฒนา และอื่นๆ เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการเข้าใจทั้งภาพกว้างและเชิงลึกขององค์กร โดยผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติงานและแผนพัฒนาเฉพาะรายบุคคลขึ้น เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

- สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาพรวม โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะช่วยขับเคลื่อนให้กลไกต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมุ่งไปสู่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๓.๔ จุดเด่นของระบบ HiPPS

คัดเลือกอย่างมีมาตรฐาน :	สร้างกลไกการคัดกรองโดยส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. อย่างเข้มข้น โปร่งใสและเป็นธรรม
เติบโตอย่างมีคุณภาพ :	มุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในระดับปฏิบัติการ และชำนาญการให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพสูงได้ภายในระยะเวลาขั้นต่ำตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
พิสูจน์ด้วยผลงานและศักยภาพ :	การพิสูจน์ตัวเองทั้งในด้านสมรรถนะและผลงาน
ขับเคลื่อนผ่านกลไกแรงจูงใจ :	กลไกสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลงานและศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง
พัฒนาสู่เป้าหมายของส่วนราชการ :	การวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยใช้เทคนิคกรอบสั่งสมประสบการณ์ (EAF : Experience Accumulation Framework) เพื่อให้ข้าราชการในระบบนี้เติบโตอย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเองและเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงสุดสำหรับส่วนราชการต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
แตกต่างแต่ไม่แปลกแยก :	สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาพรวมโดยระบบ HiPPS จะช่วยขับเคลื่อนให้กลไกต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมุ่งไปสู่การบริหารผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นกลุ่มข้าราชการผู้มีศักยภาพ มีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม อีกนัยหนึ่งคือ เป็น ‘คนที่ใช่’ สำหรับองค์กร ‘คนที่ช่วย’ ขับเคลื่อนภารกิจสำคัญขององค์กร และ ‘คนที่ชอบ’ ผลักดันงานท้าทายให้เกิดผลสำเร็จ และเป็นผู้ที่ควรแสดงสมรรถนะ ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- บริการที่ดี (Service Mind)
- การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- ความผูกพันต่อระบบราชการ (Organizational Engagement)
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Perspective)
- การมองในภาพรวม (Holistic View)
- การอุทิศตนเพื่อสังคม (Social Dedication)
- การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Competence)
- มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Commitment to Learning)

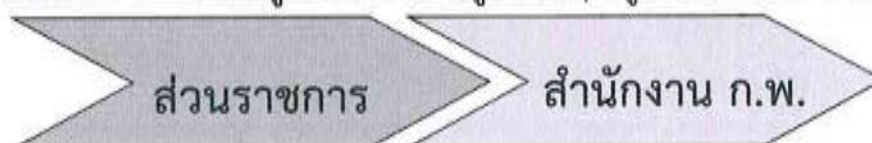
๓.๕ การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อคัดเลือกให้ได้บุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและเพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของทุกส่วนราชการมีคุณภาพอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกัน สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดวิธีการสรรหาคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกรายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๔๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๔ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งแนวทางการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนการคัดเลือก : เพื่อให้การคัดเลือกมีความเข้มข้น เป็นธรรม โปร่งใสและมีคุณภาพเป็นมาตรฐานเทียบเท่ากับรุ่นอื่นๆ ที่ผ่านมาขั้นตอนการคัดเลือกจึงประกอบด้วย ๒ ขั้นตอน คือ

๑. ขั้นตอนแรกโดยคณะกรรมการของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วม
๒. ขั้นตอนสุดท้ายโดยสำนักงาน ก.พ. เพื่อคัดกรองให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของแต่ละส่วนราชการ มีคุณภาพและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน

การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย ๒ ขั้นตอน



ขั้นตอนที่ ๑ โดยคณะกรรมการคัดเลือกของส่วนราชการ

(๑) การคัดเลือก ส่วนราชการอาจพิจารณาเลือกดำเนินการแนวทางใดแนวทางหนึ่งดังนี้

แนวทางที่ ๑ ดำเนินการคัดเลือกโดย อ.ก.พ.กรม

แนวทางที่ ๒ ดำเนินการโดยคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง หรือ

แนวทางที่ ๓ ดำเนินการโดยคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง

ซึ่งมีหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นประธานคณะกรรมการ และอย่างน้อย กรรมการต้องประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการของส่วนราชการที่กำกับดูแลงานปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการของส่วนราชการที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับสูงสุดของส่วนราชการ

ในการพิจารณาเลือกอาจใช้หลักเกณฑ์และแนวทางที่ อ.ก.พ.กรม หรือ คณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งกำหนด โดยคำนึงถึงมิติการประเมินต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประวัติการรับราชการ ศักยภาพในการพัฒนา ความรู้และทักษะทาง ภาษาอังกฤษและทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสม และข้อเสนอในการ พัฒนางานของผู้สมัคร

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ส่วนราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก “ผู้มี ศักยภาพสูง” ในบริบทที่แตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่และบทบาทของส่วนราชการตลอดจนเพื่อเป็น การรักษามาตรฐานของ “ผู้มีศักยภาพสูง” และสอดคล้องกับบริบทการทำงานในอนาคต

๒. เพื่อสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ โดยคำนึงถึงมิติการประเมินต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ

(๒) การรายงานผลการคัดเลือก

(๒.๑) การรายงานผลต่อ อ.ก.พ.กรม ให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง หรือ คณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งแล้วแต่กรณี รายงานผลการคัดเลือกให้ อ.ก.พ.กรม เพื่อทราบ

(๒.๒) การรายงานผลต่อสำนักงาน ก.พ. ให้ส่วนราชการแจ้งผลการคัดเลือก พร้อมรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ ให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อประกอบการ พิจารณาคัดเลือกขั้นตอนที่ ๒ และประโยชน์ในการศึกษาและพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงภาคราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(๓) สัดส่วนจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

จำนวนข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๑ เมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้ว จะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิของส่วนราชการนั้นๆ รวมกัน

ขั้นตอนที่ ๒ โดยสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. จะคัดเลือก โดยวิธีการประเมินที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละส่วนราชการมีคุณภาพและมาตรฐานที่เทียบเคียงกัน ดังนี้

- การทดสอบวิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ (Aptitude Test)
- การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (สำหรับผู้ที่สอบวิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน)

๑) สำหรับกลุ่มข้าราชการทั่วไป : ใช้ข้อสอบเพื่อประเมินความสามารถทางวิชาการ (Aptitude Test) และการประเมินในส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๒) สำหรับกลุ่มนักเรียนทุนรัฐบาล : ใช้วิธีการประเมินพฤติกรรม (Assessment Center Method) เช่น การสัมภาษณ์ (Behavioral Event Interview) หรือแบบประเมินคุณลักษณะเพื่อสามารถทดสอบคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้สมัคร

๓) สำหรับกลุ่มผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทยและนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ : ใช้ข้อสอบเพื่อประเมินความสามารถทางวิชาการ (Aptitude Test)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กระบวนการคัดเลือกมีความเข้มข้น เป็นธรรม โปร่งใสและมีคุณภาพเป็นมาตรฐาน

๒. เพื่อคัดกรองให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของแต่ละส่วนราชการมีคุณภาพและมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน

๓. เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละส่วนราชการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของระบบ HiPPS

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง แบ่งออกเป็น ๒ ส่วนหลัก คือ

การพัฒนาตามกรอบการสะสมประสบการณ์รายบุคคล (Individual Experience Accumulation: I - EAF)

เป็นการเชื่อมโยงเทคนิคการพัฒนา เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการหมุนเวียนงานให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Parth) ซึ่งส่วนราชการจะเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาให้เป็นไปตามกรอบสะสมประสบการณ์ที่ได้มีการวางแนวทางไว้

การอบรมพัฒนา (Training & Development)

เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติราชการในแต่ละช่วงเวลาที่เหมาะสมกับบทบาทความรับผิดชอบ ซึ่งส่วนราชการต้องส่งข้าราชการเข้าร่วมและผ่านหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดเพื่อเป็นพื้นฐานให้เกิดการดำเนินงานแบบองค์รวมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเตรียมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๓.๖.๑ กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (Individual Experience Accumulation Framework : I-EAF)

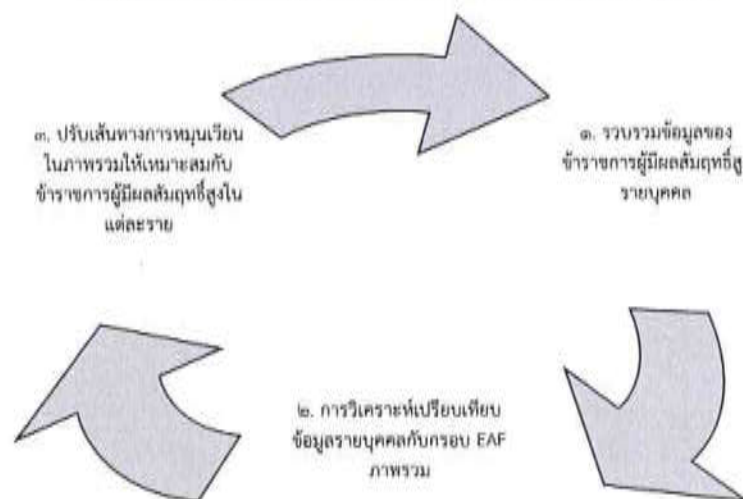
ความสำคัญ

เมื่อข้าราชการได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลและเริ่มต้นการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคน โดยผ่านการหมุนเวียนงาน การสอนงานของหัวหน้างานหรือการพัฒนาในชั้นเรียน (In - class training) นอกจากนี้ เมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหมุนเวียนไปทำงานในสำนัก/กองต่างๆ การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคนก็ต้องพิจารณาจากกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลเป็นหลัก ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมาย

กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (Individual Experience Accumulation: I-EAF) คือ กรอบการพัฒนาของข้าราชการแต่ละบุคคลที่อยู่ในระบบ HiPPS ซึ่งรายละเอียดของแผนการพัฒนา ทิศทางการพัฒนาและระยะเวลาในกรอบของการพัฒนาของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับข้อมูลภูมิหลังที่เกี่ยวกับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสมรรถนะของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละบุคคล เป็นต้น

ขั้นตอนการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล



ขั้นตอนที่ ๑ เริ่มดำเนินการเมื่อส่วนราชการและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงร่วมกันตัดสินใจเลือกตำแหน่งเป้าหมายและกรอบการสั่งสมประสบการณ์เรียบร้อยแล้ว โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลภูมิหลังที่เกี่ยวกับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละบุคคลซึ่งรวมถึงการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดทั้งงานในภาคราชการ ภาคเอกชน (หากมี) รวมถึงผลงานในขณะศึกษา อาทิ งานวิจัย งานวิทยานิพนธ์ บทความ ผลงานทางวิชาการ หรืองานเขียนต่างๆ และสมรรถนะที่มี เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลภูมิหลังในขั้นตอนแรกกับ รายละเอียดของกรอบการสั่งสมประสบการณ์เพื่อเทียบเคียงว่ามีองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานหรือสมรรถนะใดบ้างที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีอยู่แล้ว โดยอาจจะพิจารณาจากแง่มุมของผลงานที่เคยทำมา ทักษะที่ใช้ในการทำงานที่ผ่านมา หรือสมรรถนะที่ใช้ในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน โดยเริ่มต้นจากการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานและผลงานที่ผ่านมาในส่วนราชการนั้นๆ ว่าผลงานหรือการทำงานในโครงการใดที่สามารถเทียบเคียงกับรายละเอียดที่กำหนดในกรอบการสั่งสมประสบการณ์ได้ ก็สามารถปรับลดระยะเวลา หรือปรับระดับองค์ความรู้ ทักษะหรือสมรรถนะให้สูงขึ้น เพื่อความเหมาะสมของการพัฒนาได้ และในบางกรณีสามารถปรับลดระยะเวลา หรือปรับระดับองค์ความรู้ระยะเวลาในการเรียนรู้ได้ เช่น กรณีที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่รับราชการในส่วนราชการนั้นๆ มานาน (ประมาณ ๔ - ๕ ปี) และปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสิ่งที่กำหนดในกรอบการสั่งสมประสบการณ์แล้วก็สามารถปรับลดระยะเวลาได้

สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีประสบการณ์การทำงานเพียงหนึ่งปี หรือเคยทำงานในหน่วยงานอื่นๆ มาก่อน ก็สามารถนำข้อมูลภูมิหลังของการทำงานมาเปรียบเทียบกับรายละเอียดในกรอบการสั่งสมประสบการณ์ได้

ขั้นตอนที่ ๓ ถือเป็นขั้นตอนของการพิจารณาปรับเส้นทางการหมุนเวียนในภาพรวม ซึ่งเป็นการกำหนดหลังจากที่ได้ปรับรายละเอียดสำหรับการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลให้เหมาะสมกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละรายแล้ว ซึ่งการจัดลำดับของการเรียนรู้ใช้หลักการเดียวกันกับการกำหนดเส้นทางในภาพรวมของการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ หากแต่ขั้นตอนนี้ เน้นให้งานการเจ้าหน้าที่มีบทบาทเพิ่มเติม โดยเพิ่มมุมมองของการบริหารจัดการกำลังคนในภาพรวมเป็นสำคัญ เนื่องจากการหมุนเวียนงานส่งผลกระทบต่อการวางแผนกำลังคนในภาพรวม อีกนัยหนึ่งคือเมื่อมีการหมุนเวียนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ก็จำเป็นต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการอื่นให้เกิดความสมดุลของกำลังคนในหน่วยงานด้วย ดังนั้น ในบางส่วนราชการที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมากกว่า ๑ คน อาจมีการกำหนดการหมุนเวียนงานในระดับพื้นฐานที่สอดคล้องกันหรือการหมุนเวียนระหว่างข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในหน่วยงานไปอีกหน่วยงานหนึ่งในขั้นตอนนี้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะเป็นไปตามจุดประสงค์ของการพัฒนาและผลักดันให้มีการหมุนเวียนงานได้จริงในทางปฏิบัติอีกด้วย

ผู้เกี่ยวข้องที่สำคัญในการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล

๑. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ดังนั้นหลังจากตกลงร่วมกับส่วนราชการในการเลือกเป้าหมายการพัฒนาแล้ว ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะต้องศึกษากรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่ตนเองเลือก โดยปรึกษากับหัวหน้างานเพื่อเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งผลงานที่ผ่านมาว่าสามารถเทียบเคียงกับรายละเอียดในกรอบการสั่งสมประสบการณ์ได้หรือไม่ เช่น การเคยอยู่ในสำนัก/กองที่ตรงกับที่กำหนดในกรอบการสั่งสมประสบการณ์แต่ไม่ได้ทำงานตามที่กรอบการสั่งสมประสบการณ์กำหนดหรือการที่อยู่ในสำนัก/กองหนึ่งแต่มีโอกาสดำเนินการตามโครงการที่ได้มีโอกาสเรียนรู้ความรู้ ทักษะ รวมทั้งสร้างผลงานที่ตรงกับรายละเอียดที่กรอบการสั่งสมประสบการณ์กำหนด เป็นต้น เพื่อนำความรู้ดังกล่าวมาประกอบการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล หรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของตนเอง

จากนั้น เมื่อสามารถกำหนดกรอบการสังสมประสบการณ์รายบุคคลของตนเองแล้ว หน้าที่สำคัญที่สุดในระยะเริ่มต้น คือ การทำความเข้าใจกับเป้าหมายทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่กำหนดในกรอบดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนระยะสั้นซึ่งต้องศึกษาว่าเมื่อมาปฏิบัติงานอยู่ที่สำนัก/กองใดกองหนึ่ง จำเป็นต้องเรียนรู้ความรู้อะไรเรื่องใด และจะต้องเพิ่มพูนทักษะงานด้านใด หรือต้องทำงานอะไรบ้างเพื่อสะท้อนว่ามีความรู้และทักษะงานนั้นๆ รวมทั้งจะต้องได้รับมอบหมายงานประเภทใดบ้าง ซึ่งการทราบเป้าหมายโดยละเอียดจะทำให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนาตนเองซึ่งจะใช้ในการหารือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ระดับต้น ผู้อำนวยการสำนัก/กองต่อไป

๒. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติราชการในสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบในการพิจารณาผลการพัฒนาในภาพรวมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยเมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหมุนเวียนมาที่สำนัก/กองและเริ่มปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง จะมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

- ศึกษากรอบสังสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงดังกล่าว เพื่อทราบพื้นฐานความรู้ ทักษะงาน ประสบการณ์และผลงานในสำนัก/กองอื่นๆที่ผ่านมา วิธีการที่ดีที่สุด คือ การจัดประชุมร่วมระหว่างหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้อำนวยการสำนัก/กองเดิมที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสังกัดอยู่กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้อำนวยการสำนัก/กองที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะหมุนเวียนไปทำงาน

- ศึกษากรอบการสังสมประสบการณ์รายบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนัก/กอง เพื่อพิจารณาว่าในปัจจุบันมีงาน/โครงการใดบ้างที่จะมอบหมายให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติ เพื่อให้มีโอกาสได้เรียนรู้ ทักษะการทำงานรวมทั้งได้แสดงพฤติกรรมบ่งชี้และสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานตามที่แผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคลหรือกรอบการสังสมประสบการณ์รายบุคคลกำหนดไว้ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ควรหารือกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาระดับต้นของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งจะต้องศึกษาก่อนที่จะมีการมอบหมายงาน

- ศึกษากรอบการสังสมประสบการณ์รายบุคคลในลำดับต่อไปของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไว้ล่วงหน้าประมาณ ๓ เดือนก่อนระยะเวลาที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะต้องหมุนเวียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานถัดไป เพื่อความต่อเนื่องของการเรียนรู้ระหว่างงานในสำนัก/กองที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันกับการทำงานในสำนัก/กองที่จะไปปฏิบัติในลำดับต่อไป

ก่อนที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะหมุนเวียนไปสำนัก/กองต่อไป ผู้อำนวยการสำนัก/กอง จะเป็นผู้ลงนามเห็นชอบว่าข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีความรู้ ทักษะการทำงาน รวมทั้งผลงานที่ตรงตามที่แผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล หรือกรอบการสังสมประสบการณ์รายบุคคลกำหนดไว้อย่างครบถ้วน ทั้งนี้ผู้อำนวยการสำนัก/กองอาจให้ความเห็นเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต่อไป

๓. ผู้บังคับบัญชาระดับต้น/หัวหน้างาน เป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ (Facilitator) ผ่านการมอบหมายงานให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติ รวมทั้งทำหน้าที่หลักในการสอนงาน (Coach) โดยจุดมุ่งหมายในการสอนงานของผู้บังคับบัญชาระดับต้นจะมุ่งเน้นที่ความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ความรู้ด้านเทคนิคในการทำงานเป็นหลัก โดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น/หัวหน้างาน จะมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

- ให้คำปรึกษาและตัดสินใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ทำงานและผลงานที่ผ่านมาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกับกรอบสังมประสบการณ์เพื่อวิเคราะห์ว่าองค์ความรู้ งาน ทักษะ หรือพฤติกรรมบ่งชี้ใดที่กำหนดในกรอบการสังมประสบการณ์กับสิ่งที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้เรียนรู้ครบถ้วนแล้ว และสามารถยกเว้นไม่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมแล้วเพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบการสังมประสบการณ์รายบุคคล

- หากหรือกับผู้อำนวยการสำนัก/กอง เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสังมประสบการณ์รายบุคคล รวมทั้งตัดสินใจเกี่ยวกับงาน/โครงการที่จะมอบหมายให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ต้องคำนึงถึงคือ งาน/โครงการที่จะมอบหมายต้องสร้างโอกาสให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนว่ามีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามที่กำหนดไว้

- มอบหมายงานให้กับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่อยู่ได้บังคับบัญชา ซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติราชการจะหมายรวมถึงกระบวนการตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

อีกกระบวนการหนึ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คือ การจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development plan) ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่จะจัดทำและนำเสนอให้กับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อขอคำแนะนำและขอความเห็นชอบแผนการพัฒนาเฉพาะบุคคลดังกล่าวเป็นแผนสำหรับการพัฒนาที่ตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาระยะสั้น โดยให้สอดคล้องกับการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาระยะยาว อาทิ เมื่อได้รับมอบหมายงานตามกรอบการสังมประสบการณ์รายบุคคลแล้ว พบว่าข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีทักษะงานบางอย่างที่ได้เพียงระดับปานกลาง ซึ่งสามารถนำเอาทักษะดังกล่าวมาบรรจุในแผนพัฒนาเฉพาะรายบุคคลเพื่อพัฒนาเพิ่มเติมให้มีทักษะในระดับที่สูงขึ้น

- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาผ่านการทำงานจริงของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในทุกแห่งทุกมุม และร่วมหารือกับผู้อำนวยการสำนัก/กองในการประเมินภาพรวมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การให้ความเห็นในการปรับแก้กรอบการสังมประสบการณ์ในภาพรวมให้แก่ผู้รับผิดชอบในการจัดทำกรอบการสังมประสบการณ์ เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานจริงและมีประสบการณ์ตรงในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว

๔. ผู้บริหารระดับสูง ทำหน้าที่ในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์กร รวมทั้งกำกับดูแลความก้าวหน้าในการพัฒนาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคนให้เป็นไปตามกรอบการสังมประสบการณ์รายบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนให้มีการหมุนเวียนงานอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการปรับแก้กรอบการสังมประสบการณ์ในภาพรวมอีกด้วย

๕. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการดำเนินการในภาพรวม โดยติดตามการพัฒนาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคนว่ามีความสอดคล้องกับกรอบการสังม

ประสบการณ์รายบุคคลหรือไม่ อย่างไร และนำเสนอข้อมูลกับฝ่ายบริหารเมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินการ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ อีกด้วย

๓.๖.๒ แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Training Roadmap)

แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้น สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงทุกฝ่าย ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้รับผิดชอบระบบของส่วนราชการและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยส่วนราชการต้องส่งข้าราชการเข้าร่วม และผ่านหลักสูตรตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อเป็นพื้นฐานให้เกิดการดำเนินงานแบบองค์รวมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเตรียมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๓.๗ การเสริมสร้างแรงจูงใจ

๓.๗.๑ การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

เพื่อเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ส่วนราชการอาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

๓.๗.๒ ค่าตอบแทน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ กรณีข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในแต่ละส่วนราชการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อการรอบการประเมิน ทั้งนี้ เมื่อรวมกับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติกับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๒ ของฐานในการคำนวณ โดยในแต่ละส่วนราชการจะมีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษดังกล่าวไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในกรณีที่เศษการคำนวณจำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ ๐.๕ หรือสูงกว่าให้ปัดเป็น ๑ คน ยกเว้นกรณีส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า ๔ คน ให้มีโควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษจำนวน ๑ คน

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นทุกคน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวมของส่วนราชการ และเมื่อพิจารณาให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้แจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบด้วย

๓.๘ การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ

๑) ให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณของส่วนราชการ โดยไม่รวมอยู่ในวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ

๒) กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามข้อ ๑) ให้ส่วนราชการนำเงินเหลือจ่ายจากงบรายจ่ายอื่นๆ ที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร โดยปฏิบัติตามนัยของหนังสือสำนักงานงบประมาณที่ นร ๐๗๐๒/ว ๑๑๔ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๙ เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

๓.๙ การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๓.๙.๑ ในระหว่างที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีผลปฏิบัติราชการ ดังนี้

กรณีที่ ๑ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับปฏิบัติการ

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

กรณีที่ ๒ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับชำนาญการ

มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่า ระดับดีมาก

๓.๙.๒ ลาออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๓.๙.๓ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๙.๔ โอนไปส่วนราชการอื่น

ทั้งนี้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่ไม่อาจดำเนินการตามแนวทางของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงข้างต้น ให้ส่วนราชการขอทำความตกลงกับ ก.พ. เป็นกรณีๆ ไป

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้มีการดำเนินการรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ขั้นตอนที่ ๑) ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานหลัก ดังนี้

๔.๑ จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๔.๑.๑ จัดทำบันทึกข้อความเสนอปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทราบประกาศของสำนักงาน ก.พ. เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๑.๒ จัดทำร่างประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๑.๓ เสนอประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ต่อปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพิจารณาลงนาม

๔.๒ แจ้งสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อทราบประกาศสำนักงาน ก.พ. เรื่อง การรับสมัครข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ เพื่อให้ผู้สนใจและมีคุณสมบัติตรงตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวง พิจารณาส่งสมัครเข้ารับการคัดเลือก

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดังนี้

(๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ ๒

(๑.๑) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(๑.๒) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกหรือคุณวุฒಿಯ่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(๑.๓) กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้นต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย ๑ ปี นับถึงวันปิดรับสมัครของสำนักงาน ก.พ.

(๓) มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์และมีผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบการประเมิน ในรอบปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

(๔) มีความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษในระดับดีมากและทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี

ทั้งนี้ ความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษ โดยผลคะแนนภาษาอังกฤษให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

- ๑) ผลคะแนนภาษาอังกฤษ CU - TEP ไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน หรือ
- ๒) ผลคะแนน TOEFL ไม่ต่ำกว่า ๑๗๓ คะแนน (computer - based) หรือไม่ต่ำกว่า ๖๑ คะแนน (internet - based) หรือ
- ๓) ผลคะแนนภาษาอังกฤษ IELTS ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือ
- ๔) ผลคะแนนภาษาอังกฤษของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ (DVIFA)

จากข้อสอบชุด “Devawongse Varopakarn Institute of Foreign Affairs Test of English Skills” (DIFA TES) ระดับ B๑+ ของข้อสอบ Module ที่ ๑ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการอ่าน (Reading) และทักษะการฟัง (Listening)

โดย ผลคะแนนต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร

(๕) เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา

(๖) เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

(๗) ผลคะแนน ICDL Workforce Basics ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในแต่ละหลักสูตร ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ได้แก่ (๑) Computer and Online Basics และ (๒) Application Basics

ทั้งนี้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งหรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งแล้วแต่กรณี อาจกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิสมัครเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

การสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สามารถดำเนินการได้ ๒ แนวทาง ดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก) พิจารณาเสนอชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ ก.พ. กำหนด โดยคำนึงถึงความสมัครใจของข้าราชการผู้นั้นด้วย

(๒) ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ ก.พ. กำหนดสมัครด้วยตนเอง พร้อมด้วยความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก

ส่วนบริหารงานบุคคล โดยกลุ่มงานพัฒนาบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดทำบันทึกพหุหลังแจ้งสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม เพื่อแจ้งให้ทราบประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยผู้บังคับบัญชาของสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม อาจพิจารณาเสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ในประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ เข้ารับการคัดเลือกหรือแจ้งเวียนบันทึกพหุหลังฉบับดังกล่าวให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อผู้ที่มีความสนใจและมีคุณสมบัติเหมาะสมครบถ้วนตามเกณฑ์ฯ รับทราบประกาศและพิจารณาสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ทั้งนี้ ส่วนบริหารงานบุคคลได้ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประกาศการรับสมัครดังกล่าวผ่านทางช่องทางอื่น ๆ นอกเหนือจากการจัดทำบันทึกพหุหลัง เช่น การประชาสัมพันธ์โดยการติดประกาศในลิฟต์โดยสารภายในอาคารพระจอมเกล้า, ป้ายประชาสัมพันธ์บริเวณหน้าห้อง

ส่วนบริหารงานบุคคล, ป้ายประชาสัมพันธ์หน้าลิฟต์โดยสารขึ้น ๑ อาคารพระจอมเกล้า และลงประกาศในเว็บไซต์ของส่วนบริหารงานบุคคล www.personnel.ops.go.th เพื่อให้ทราบประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยทั่วถึง

๔.๓ รวบรวมรายชื่อผู้สมัครและผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๔.๓.๑ ภายหลังจากแจ้งเวียนประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้แต่ละสำนัก/ศูนย์/กลุ่มทราบแล้ว ส่วนบริหารงานบุคคล โดยกลุ่มพัฒนาบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ดำเนินการรวบรวมรายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อและรายชื่อผู้แจ้งความประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ใบสมัครพร้อมหลักฐานประกอบของผู้สมัคร

๔.๓.๒ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร ใบสมัครและหลักฐานการสมัครว่าถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดหรือไม่ เช่น ประวัติการศึกษา อายุราชการ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ผ่านมา คะแนนการทดสอบภาษาอังกฤษและการทดสอบความสามารถทางคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

๔.๓.๓ ศึกษา คัดคว้า และวิเคราะห์หาแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทั้งในมิติศักยภาพและผลงาน เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเพื่อให้คุณภาพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกันกับส่วนราชการอื่น

๔.๓.๔ ศึกษาวิธีการและแนวทางการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ใช้ในปีก่อนๆ และนำมาเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกฯ ของส่วนราชการอื่น

๔.๔ จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ ครั้งที่ ๑

ส่วนบริหารงานบุคคล ในฐานะเลขานุการฯ ดำเนินการจัดการประชุมเพื่อให้ประธานและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๔.๑ ประสานนัดวันประชุมประธานและกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ ครั้งที่ ๑ โดยในการประชุมครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในขั้นตอนที่ ๑ (โดยส่วนราชการ)

๔.๔.๒ จัดทำบันทึกขออนุมัติจัดประชุมและจัดทำบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๔.๔.๓ จัดทำวาระการประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๔.๔.๔ จัดทำเอกสารประกอบวาระการประชุม และ Power point นำเสนอในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.

๔.๔.๕ สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ผ่านการเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกฯ

๔.๔.๖ จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.วท. ครั้งที่ ๑ และจัดทำบันทึกแจ้งเวียนรายงานการประชุมดังกล่าวให้คณะกรรมการฯ รับรองรายงานการประชุม

๔.๕ จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๕.๑ ภายหลังจัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.วท. ครั้งที่ ๑ เสร็จสิ้น ฝ่ายเลขานุการดำเนินการจัดทำสรุปรายงานการประชุมและจัดทำบันทึกข้อความแจ้งคณะกรรมการฯ เพื่อรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ พิจารณารับรองรายงานการประชุม

๔.๕.๒ กรณีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ แจ้งขอปรับแก้รายงานการประชุมให้ดำเนินการปรับแก้ตามที่คณะกรรมการแจ้งและตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

๔.๕.๓ จัดทำบันทึกข้อความเสนอปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อทราบการรับรองรายงานการประชุม

๔.๕.๔ จัดทำร่างประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๕.๕ จัดทำบันทึกข้อความเสนอปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบและลงนามในประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๕.๖ ดำเนินการติดประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ภายในลิฟต์โดยสารอาคารพระจอมเกล้า และป้าย

ประกาศข่าวประชาสัมพันธ์หน้าลิฟต์ เพื่อแจ้งให้ทราบรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ โดยทั่วกัน

๔.๕.๗ ประสานแจ้งข้าราชการผู้มีรายชื่อเป็นผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการคัดเลือก เช่น

(๑) การเตรียมตัวในการเข้ารับการสัมภาษณ์

(๒) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ด้านยุทธศาสตร์ชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม), แผนงาน/โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแผนอื่น ๆ ตามที่ระบุในประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

(๓) วิเคราะห์งานของผู้สมัครว่ามีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ อย่างไร

(๔) เตรียมข้อมูลเพื่อใช้ในการนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางานของผู้สมัครที่จะส่งผลต่อการพัฒนางานของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในอนาคต

๔.๖ จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ ครั้งที่ ๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๔.๖.๑ จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ครั้งที่ ๒ เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยดำเนินการตามวิธีและเกณฑ์ที่ได้ประกาศไว้ในประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๖.๒ จัดทำรายงานการประชุมเสนอประธานและคณะกรรมการฯ รับทราบผลการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ และพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ครั้งที่ ๒

๔.๗ จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๗.๑ จัดทำร่างประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๗.๒ จัดทำบันทึกเสนอปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อโปรดพิจารณาลงนามในประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้ผ่าน

การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวง
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

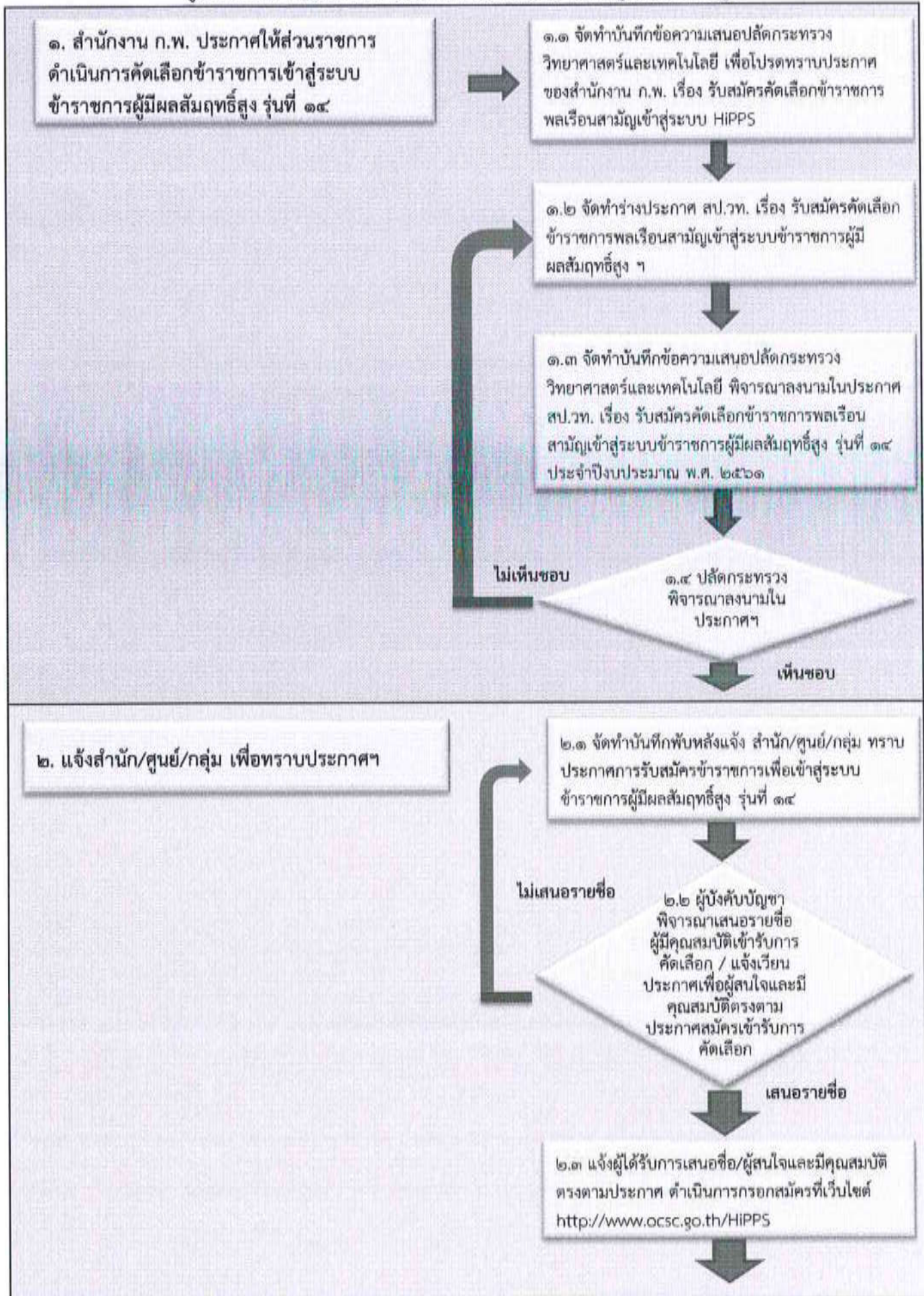
๔.๗.๓ ดำเนินการแจ้งประกาศผลการคัดเลือก ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวง
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
รุ่นที่ ๑๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๔.๘ แจ้งผลการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ขั้นตอนที่ ๑)

๔.๘.๑ จัดทำร่างหนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ. เพื่อแจ้งผลการดำเนินการคัดเลือก
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวง
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และเสนอปลัดกระทรวง
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อโปรดพิจารณาลงนามในหนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ. และเอกสาร
รับรองคุณสมบัติของผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๑

๔.๘.๒ จัดเตรียมใบสมัคร เอกสารประกอบการสมัคร และเอกสารที่เกี่ยวข้องตามที่
ระบุในประกาศของสำนักงาน ก.พ. เพื่อสำนักงาน ก.พ. จะได้ดำเนินการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒
ต่อไป

รูปภาพที่ ๑ ขั้นตอนการดำเนินการตามระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



๓. รวบรวมรายชื่อผู้สมัครและผู้ได้รับการเสนอชื่อ

๓.๑ รวบรวมรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก/ผู้
ได้รับการเสนอรายชื่อ ใบสมัคร
พร้อมหลักฐานประกอบการสมัคร

๓.๒ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร
เอกสารการสมัครให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน

๓.๓ สรุปรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการพิจารณา
คัดเลือก

**๔. จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของ สป.วท. ครั้งที่ ๑**

๔.๑ ประสานนัดวันประชุมประธานและกรรมการ

๔.๒ จัดทำบันทึกขออนุมัติจัดประชุม
และบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการ ฯ

๔.๓ จัดประชุม
คณะกรรมการฯ เพื่อ
กำหนดเกณฑ์การ
คัดเลือกข้าราชการเข้าสู่
ระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๔.๕ สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามมติ
ที่ประชุมกำหนด

๔.๖ จัดทำรายงานการประชุมเสนอคณะกรรมการ
พิจารณารับรอง

คณะกรรมการรับรอง
โดยไม่มีข้อแก้ไข

คณะกรรมการแก้ไข

**๕. จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวง
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**

๕.๑ จัดทำร่างประกาศ สป.วท. เรื่อง รายชื่อผู้มี
สิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และ
วิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ฯ

ไม่เห็นชอบ

๕.๒ จัดทำบันทึกเสนอปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีเพื่อโปรดลงนามในประกาศ
สป.วท. เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการ
คัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ฯ

เห็นชอบ

๕.๓ ดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประกาศ
สป.วท. เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการ
คัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ฯ

๕.๔ ดำเนินการประสานแจ้งข้าราชการผู้มีสิทธิ
เข้ารับการคัดเลือกเพื่อทราบเกณฑ์การ
พิจารณาคัดเลือก

**๖. จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก
ข้าราชการเข้าสู่ระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ครั้งที่ ๒**

๖.๑ ประสานนัดวันประชุมประธานและกรรมการ

๖.๒ จัดทำบันทึกขออนุมัติจัดประชุม
และบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการฯ

๖.๓ จัดทำวาระการประชุม

๖.๔ จัดประชุม
คณะกรรมการฯ เพื่อ
ดำเนินการพิจารณา
คัดเลือกข้าราชการ
เข้าสู่ระบบผู้มี
ผลสัมฤทธิ์สูง

๖. จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก
ข้าราชการเข้าสู่ระบบผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ครั้งที่ ๒

๖.๕ ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์
และแนวทางที่กำหนดในประกาศ สป.วท. ฯ

๖.๖ สรุปผลคะแนนของคณะกรรมการฯ
และแจ้งที่ประชุมทราบผลคะแนนโดย
เรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนสูงสุด

๗. จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อ
เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของ
สป.วท. รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
(ขั้นตอนที่ ๑)

๗.๑ จัดทำร่างประกาศ สป.วท. เรื่อง รายชื่อผู้ผ่าน
การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์
สูง ของ สป.วท. ฯ

๗.๒ จัดทำบันทึกเสนอปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี เพื่อโปรดพิจารณาลงนามในประกาศ
สป.วท. เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่
ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของ สป.วท. รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑

๗.๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศ สป.วท.
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของ สป.วท. รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑

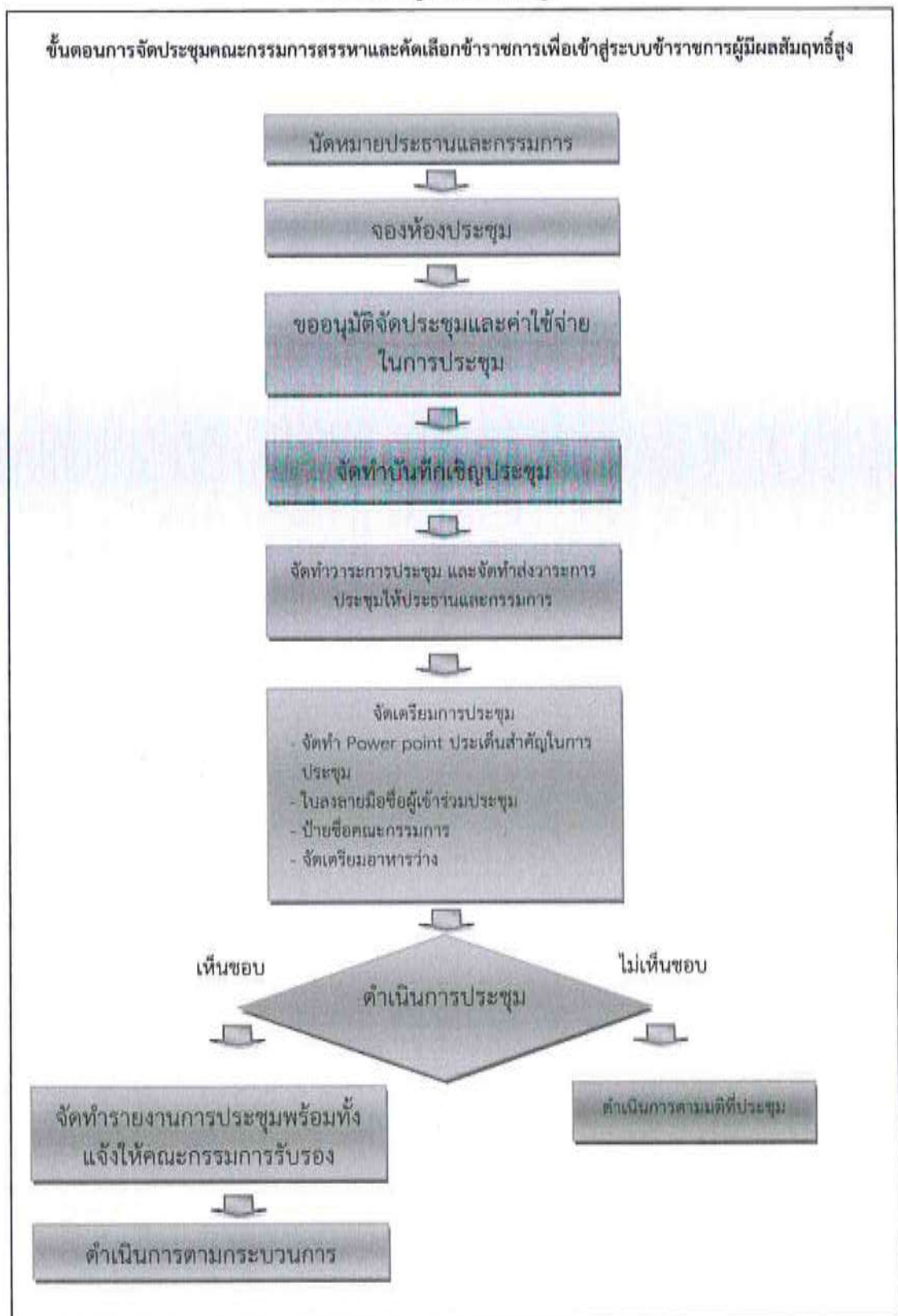
๘. จัดทำหนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ. แจ้งรายชื่อผู้ผ่านการ
คัดเลือกในขั้นตอนที่ ๑

๘.๑ ยกร่างหนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ. เพื่อแจ้ง
รายชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่
ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.วท.
ในขั้นตอนที่ ๑ และเสนอปลัดกระทรวง
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พิจารณาลงนาม

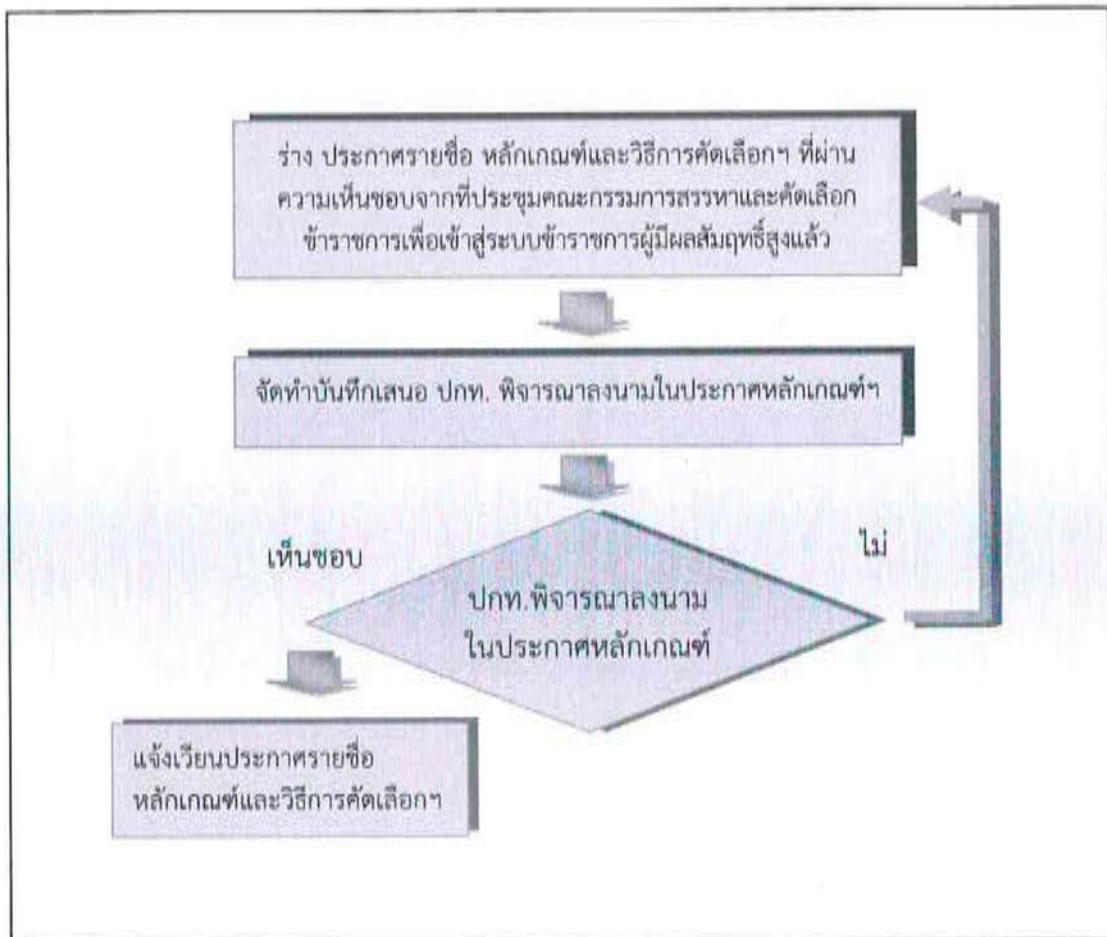
๘.๒ จัดเตรียมใบสมัคร เอกสารประกอบการสมัคร
เอกสารรับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร และเอกสารที่
เกี่ยวข้องตามที่ระบุในประกาศของสำนักงาน ก.พ. ส่ง
ให้สำนักงาน ก.พ. พร้อมกับหนังสือ ตามข้อ ๘.๑

สำนักงาน ก.พ.
ดำเนินการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒

รูปภาพที่ ๒ ขั้นตอนการจัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



รูปภาพที่ ๓ ขั้นตอนการจัดทำประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

๕.๑ นายวันชัย สุวรรณหงษ์ สัตส่วนของผลงาน ร้อยละ ๑๐

ผู้ร่วมดำเนินการ เป็นผู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของกระบวนการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ของ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๕.๒ นางสาวประวีณา สว่างจิตต์ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาศักยภาพคน สัตส่วนของผลงาน ร้อยละ ๕

ผู้ร่วมดำเนินการ เป็นผู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและดำเนินการจัดการประชุมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

ผู้ขอรับการประเมิน ดำเนินงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนตามข้อ ๔ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๘๕ โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

๖.๑ จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการดังนี้

๖.๑.๑ ดำเนินการศึกษาระเบียบหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย ๖๑๐/๒๕๕๙ การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๖๒/๒๕๕๘ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ๖๓/๒๕๕๗ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ๖๑/๒๕๕๕ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (แนวปฏิบัติกรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น) ๖๔/๒๕๕๔ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และ ๖๔๒/๒๕๕๓ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อนำเอาหลักการและความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือ HiPPS (High Performance and Potential System) ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และเพื่อให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือก รวมถึงการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีคุณภาพและประสิทธิภาพเทียบเคียงได้กับส่วนราชการอื่น ผู้ขอรับการประเมินในฐานะผู้ช่วยเหลืองานการได้เริ่มต้นศึกษาตั้งแต่ที่มา ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง กระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบฯ แนวทางในการพัฒนาข้าราชการเมื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมถึงการพ้นจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นต้น

๖.๑.๒ ศึกษา วิเคราะห์คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกไว้ดังนี้

๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ

(๑) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าสองปี หรือ

(๒) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือ

(๓) กรณีได้รับคุณวุฒิ ปริญญาโท หรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการตาม (๒)

๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย ๑ ปี

๓) มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาโดยในแต่ละรอบอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

๔) มีความรู้ และทักษะทางภาษาต่างประเทศตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ในระดับดีมากและทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี

๕) เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา

๖) เป็นผู้มีความประพฤติดีปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

ทั้งนี้ ความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษ โดยผลคะแนนภาษาอังกฤษให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑) ผลคะแนนภาษาอังกฤษ CU - TEP ไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน หรือ

๒) ผลคะแนน TOEFL ไม่ต่ำกว่า ๑๗๓ คะแนน (computer - based) หรือไม่ต่ำกว่า ๖๑ คะแนน (internet - based) หรือ

๓) ผลคะแนนภาษาอังกฤษ IELTS ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือ

๔) ผลคะแนนภาษาอังกฤษของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ (DVIFA) จากข้อสอบชุด “Devawongse Varopakarn Institute of Foreign Affairs Test of English Skills” (DIFA TES) ระดับ B๑+ ของข้อสอบ Module ที่ ๑ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการอ่าน (Reading) และทักษะการฟัง (Listening)

โดย ผลคะแนนต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร

๓) ผลคะแนน ICDL Workforce Basics ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในแต่ละหลักสูตร ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ได้แก่ (๑) Computer and Online Basics และ (๒) Application Basics

แล้วนำข้อมูลมาสรุปและจัดทำร่างประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๖.๑.๓ วิเคราะห์ ตรวจสอบ สัดส่วนจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.วท. เพื่อทำข้อมูลประกอบการเสนอร่างประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพิจารณา

ในปัจจุบัน กล่าวคือ จำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการมีข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกเมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้ว จะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิของส่วนราชการนั้นๆ รวมกัน ซึ่ง สป.วท. มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้จำนวน ๑๕ ราย และ สร.วท. มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้จำนวน ๑ ราย (ไม่เกินตำแหน่งอำนวยการระดับสูง - หสร.) รายละเอียดตามตาราง

**ตารางแสดงจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง
ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิของ สป.วท.**

ตำแหน่งทางการบริหาร	ประเภทตำแหน่ง
๑. ปลัดกระทรวง	บริหารระดับสูง
๒. รองปลัดกระทรวงคนที่ ๑	บริหารระดับสูง
๓. รองปลัดกระทรวงคนที่ ๒	บริหารระดับสูง
๔. ผู้ตรวจราชการคนที่ ๑	บริหารระดับสูง
๕. ผู้ตรวจราชการคนที่ ๒	บริหารระดับสูง
๖. ที่ปรึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ
๗. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	อำนวยการระดับสูง
๘. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	อำนวยการระดับสูง
๙. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	อำนวยการระดับสูง
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยี	อำนวยการระดับสูง
๑๑. ผู้ตรวจสอบภายในกระทรวง	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ
๑๒. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ
๑๓. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยี (สส.)	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ
๑๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ (กพร.)	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ
๑๕. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (สนย.)	วิชาการระดับเชี่ยวชาญ
รวม ๑๕ ตำแหน่ง	

ในขณะนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๗ ราย สามารถคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้อีก จำนวน ๘ ราย ส่วนสำนักงานรัฐมนตรี หรือ สร.วท. ยังไม่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๖.๑.๔ จัดทำร่างประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๖.๑.๕ เสนอประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พิจารณาลงนามในประกาศ รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวก ก

๖.๒ แจ้งสำนัก/ศูนย์/กลุ่ม ทราบ ประกาศการรับสมัครข้าราชการเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้ผู้สนใจและมีคุณสมบัติตรงตามประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง กำหนดพิจารณาสมัครเข้ารับการคัดเลือก

ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการจัดทำบันทึกข้อความ เรื่อง รับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แจ้งผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก/ศูนย์/กลุ่มในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อทราบและพิจารณาแจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัด ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ครบถ้วน ตรงตามประกาศของสำนักงาน ก.พ. และประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พิจารณาส่งสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๖.๓ รวบรวมรายชื่อและเอกสารการสมัครของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกและผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการรวบรวมใบสมัครและเอกสารประกอบการสมัครของผู้สมัครและผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อเข้ารับการคัดเลือก พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดหรือไม่ เช่น ประวัติการศึกษา อายุราชการ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการใน ๒ รอบการประเมินที่ผ่านมา คะแนนการทดสอบภาษาอังกฤษ และการทดสอบความสามารถทางคอมพิวเตอร์ เอกสารสรุปข้อเสนอในการพัฒนางานของผู้สมัคร รวมถึงความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลในใบสมัคร

๖.๔ จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ครั้งที่ ๑ เพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ดำเนินการ ดังนี้

๖.๔.๑ ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้เข้าร่วมโครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงาน ก.พ. ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๐ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้บุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว๗ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๕๐ และที่ นร ๑๐๐๓/ว๑๕ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒ มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

หรือรองปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประธานกรรมการ ที่ปรึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยี หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี ทำหน้าที่ กรรมการ ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ และเจ้าหน้าที่ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลางที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร และหลักเกณฑ์วิธีการ คัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

๒. ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและแจ้งรายชื่อผู้ได้รับ คัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการต่อไป

๓. รายงานผลการคัดเลือกให้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีทราบ

รายละเอียดปรากฏตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ ๗๘/๒๕๕๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๒

๖.๔.๒ ศึกษา วิเคราะห์ วิธีการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดแนวทางการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ และให้ได้มาซึ่งข้าราชการที่มีคุณภาพ มีศักยภาพในระดับเทียบเคียงกับมาตรฐานที่กำหนด

๖.๔.๓ ศึกษา วิเคราะห์หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในปีที่ผ่านมา และเปรียบเทียบกับปีก่อนๆ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๑ ว่าสามารถผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ โดยสำนักงาน ก.พ. มากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔

๖.๔.๔ ศึกษา วิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการอื่น เพื่อนำมาพิจารณา วิเคราะห์ และเป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือก

๖.๔.๕ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อ ๖.๔.๓ และ ๖.๔.๔ จัดทำสรุปเป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.วท.

๖.๔.๖ ประสานนัดวันประชุมประธานและกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ครั้งที่ ๑ โดยในการประชุมครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมกันพิจารณา

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ในขั้นตอนที่ ๑ (โดยส่วนราชการ)

๖.๔.๗ จัดทำบันทึกขออนุมัติจัดประชุม และจัดทำบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการ
สรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวง
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๖.๔.๘ จัดทำวาระการประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่
ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๖.๔.๙ จัดทำเอกสารประกอบวาระการประชุม และ Power point นำเสนอในการ
ประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๖.๔.๑๐ สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่
ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ผ่านการเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกฯ
โดยมีรายการประเมิน ดังนี้

(๑) ประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยการใช้แบบฟอร์มประเมินสมรรถนะ
ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จากบุคคล ๓ กลุ่ม คือ คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกฯ
ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรภายในสำนัก รวม ๓๕ คะแนน โดยมีหัวข้อดังนี้

- ๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๑.๒ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๑.๓ บริการที่ดี
- ๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม
- ๑.๕ การทำงานเป็นทีม
- ๑.๖ ความผูกพันต่อระบบราชการ
- ๑.๗ การอุทิศตนเพื่อสังคม

(๒) ประเมินทักษะความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ โดยใช้วิธีการ
นำเสนอสัมภาษณ์ และตอบคำถามจากคณะกรรมการ รวม ๖๕ คะแนน

- ๒.๑ ข้อเสนอในการพัฒนางานของ สป.วท.
- ๒.๒ ความรู้ในหลักวิชาเฉพาะด้านยุทธศาสตร์
- ๒.๓ ทักษะการวิเคราะห์
- ๒.๔ การเสนอวิสัยทัศน์
- ๒.๕ ทักษะการนำเสนอ

หมายเหตุ ความรู้เฉพาะด้านยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี,
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาวissenschaft เทคโนโลยี วิจัย
และนวัตกรรม), แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี ของ วท., แผนงาน/โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์
ระยะ ๒๐ ปี ของ วท., แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) ของ สป.วท. และ แผนปฏิบัติ
ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ของ สป.วท., แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
ของ สป.วท. และ แผนกลยุทธ์ สป.วท. (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนการคัดเลือกของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะต้องได้คะแนนจากแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ และคะแนนการประเมินทักษะความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ รวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ เพื่อไปเข้ารับการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ โดยสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

๖.๔.๑๑ จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ ครั้งที่ ๑ และจัดทำบันทึกแจ้งเวียนรายงานการประชุมดังกล่าวให้คณะกรรมการฯ พิจารณารับรองรายงานการประชุม

๖.๕ จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการ ดังนี้

๖.๕.๑ ดำเนินการจัดทำร่างประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ที่ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.วท. ตามข้อ ๖.๔ แล้ว

๖.๕.๒ จัดทำบันทึกเสนอปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพิจารณาลงนามในประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวก ข

๖.๕.๓ ประสานแจ้งข้าราชการผู้มีรายชื่อเป็นผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกฯ เพื่อทราบเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกโดยคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้ผู้มีสิทธิได้เตรียมความพร้อมในการเข้ารับการพิจารณา เช่น

(๑) การเตรียมตัวในการเข้ารับการสัมภาษณ์

(๒) ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ด้านยุทธศาสตร์ชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม), แผนงาน/โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแผนอื่น ๆ ตามที่ระบุในประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

(๓) วิเคราะห์งานของผู้สมัครว่ามีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ อย่างไร

(๔) เตรียมข้อมูลเพื่อใช้ในการนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางานของผู้สมัครที่จะส่งผลต่อการพัฒนางานของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในอนาคต

๖.๕.๔ ในการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ ผู้ขอรับการประเมินได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ แนวทางหรือวิธีการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้เข้ารับการพิจารณาคัดเลือก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงหรือเป็นความจริงที่สุด โดยการใช้แบบฟอร์มประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินวิเคราะห์แล้วว่า หนึ่งในวิธีการประเมินผลที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากก็คือ “การประเมินผลรอบด้านแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐-degree Feedback)” ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก เพราะการประเมินผลรอบทิศทางแบบ ๓๖๐ องศา จะทำให้เรารับรู้ข้อมูลได้จากหลากหลายมุมมอง หลากหลายมิติ หลากหลายระดับ จะทำให้เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง ข้อบกพร่อง ตลอดจนปัญหาได้ง่าย เนื่องจากมองจากหลากหลายมุมมอง และสามารถหาทางแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา เป็นข้อเท็จจริง ตรงไปตรงมา ยุติธรรม ไม่น้อมเอียง จึงเห็นควรให้นำเอาวิธีการประเมินผลรอบด้านแบบ ๓๖๐ องศา มาใช้ในการประเมินประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้เข้ารับการพิจารณาคัดเลือก โดยการประเมินจากบุคคล ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้เข้ารับการคัดเลือก (๒) บุคลากรในสำนักเดียวกันกับข้าราชการผู้เข้ารับการคัดเลือก/เพื่อนร่วมงาน (๓) คณะกรรมการคัดเลือกฯ ซึ่งในการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์นี้ คิดเป็นคะแนนรวม ๓๕ คะแนน โดยมีหัวข้อสมรรถนะในการประเมิน ดังนี้

๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕ คะแนน
๑.๒ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕ คะแนน
๑.๓ บริการที่ดี	๕ คะแนน
๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ และจริยธรรม	๕ คะแนน
๑.๕ การทำงานเป็นทีม	๕ คะแนน
๑.๖ ความผูกพันต่อระบบราชการ	๕ คะแนน
๑.๗ การอุทิศตนเพื่อสังคม	๕ คะแนน

๖.๕.๖ การประเมินทักษะความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ โดยใช้วิธีการนำเสนอสัมภาษณ์ และตอบคำถามจากคณะกรรมการ รวม ๖๕ คะแนน โดยมีหัวข้อในการสัมภาษณ์และประเมิน ดังนี้

๒.๑ ข้อเสนอในการพัฒนางานของ สป.วท.	๑๕ คะแนน
๒.๒ ความรู้ในหลักวิชาเฉพาะด้านยุทธศาสตร์	๑๕ คะแนน
๒.๓ ทักษะการวิเคราะห์	๑๐ คะแนน
๒.๔ การเสนอวิสัยทัศน์	๑๐ คะแนน
๒.๕ ทักษะการนำเสนอ	๑๐ คะแนน
๒.๖ ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี	๕ คะแนน

๖.๕.๗ ดำเนินการจัดทำแบบฟอร์มในการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงๆ ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้ใช้แบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะหลัก ทักษะและความรู้ของข้าราชการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นแนวทางในการจัดทำแบบประเมินดังกล่าว

สมรรถนะ (competency) หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกใน ระหว่างการปฏิบัติราชการ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติราชการ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ คือการประเมินว่าผู้ปฏิบัติราชการนั้นๆ ที่ได้แสดงออกถึงพฤติกรรม เทียบ

กับพฤติกรรมที่ส่วนราชการกำหนด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีการประเมินสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน และต้องมีการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ซึ่งอิงกับพจนานุกรม สมรรถนะมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้^๓

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
๒. การบริการที่ดี (Service Mind)
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๖.๕.๘ ดำเนินการจัดส่งแบบแบบฟอร์มในการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงๆ ให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้เข้ารับการคัดเลือก ๑ ราย และบุคลากรในสำนักเดียวกันกับข้าราชการผู้เข้ารับการคัดเลือก/เพื่อนร่วมงาน จำนวน ๕ ราย ร่วมประเมินข้าราชการผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวก ค

๖.๕.๙ ดำเนินการติดประกาศและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทราบโดยทั่วกัน

๖.๖ จัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ครั้งที่ ๒ เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในขั้นตอนที่ ๑ (โดยส่วนราชการ)

ผู้ขอรับการประเมินในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ดำเนินการ ดังนี้

๖.๖.๑ ประสานนัดวันประชุมประธานและกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของ สป.วท. เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในขั้นตอนที่ ๑

๖.๖.๒ จัดทำบันทึกขออนุมัติจัดประชุม และจัดทำบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของ สป.วท.

๖.๖.๓ แจ้งกำหนดการประชุมให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกฯ ทราบ เพื่อเตรียมตัวเข้ารับการคัดเลือก

๖.๖.๔ จัดทำวาระการประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๖.๖.๕ จัดทำเอกสารประกอบวาระการประชุม และ Power point ประวัติและผลงานของข้าราชการผู้สมัครเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงฯ เสนอที่

^๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางกำหนด ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๖.๖.๖ คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๖.๖.๗ ดำเนินการสรุปผลคะแนนและแจ้งผลการคัดเลือกให้คณะกรรมการที่ประชุมทราบ โดยจัดเรียงรายชื่อตามลำดับคะแนน ซึ่งในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทั้ง ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นคะแนนที่ได้จากการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยการประเมินจากบุคคล ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้เข้ารับการคัดเลือก (๒) บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการผู้เข้ารับการคัดเลือก/เพื่อนร่วมงาน (๓) คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกฯ (คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกฯ กรอกคะแนนในแบบประเมินในวันพิจารณาคัดเลือก) สัดส่วนคะแนนคือ ๓๕ คะแนน และส่วนที่สองเป็นการประเมินทักษะความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ โดยใช้วิธีการนำเสนอข้อเสนองานพัฒนางาน สัมภาษณ์ และตอบคำถามโดยคณะกรรมการ สัดส่วนคะแนนคือ ๖๕ คะแนน รวมคะแนนทั้งสองส่วน คือ ๑๐๐ คะแนน

ผู้ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนการคัดเลือกของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะต้องได้คะแนนจากแบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ และคะแนนการประเมินทักษะความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมกัน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เพื่อไปเข้ารับการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ โดยสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

๖.๗ จัดทำประกาศ สป.วท. เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในขั้นตอนที่ ๑

ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการ ดังนี้

๖.๗.๑ ดำเนินการจัดร่างทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในขั้นตอนที่ ๑ ที่ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามข้อ ๖.๖ แล้ว

๖.๗.๒ จัดทำบันทึกเสนอปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพิจารณาลงนามในประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในขั้นตอนที่ ๑ รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวก ง

๖.๗.๓ ดำเนินการเผยแพร่ประกาศแจ้งผลผู้ผ่านการคัดเลือก ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในขั้นตอนที่ ๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยผู้ขอรับ

การประเมินได้ใช้วิธีการตีประกาศในลิฟต์โดยสารในอาคารพระจอมเกล้า , การลงประกาศในเว็บไซต์ ส่วนบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง www.personnel.ops.go.th และตีประกาศที่ป้าย ประชาสัมพันธ์บริเวณหน้าห้องส่วนบริหารงานบุคคลและหน้าลิฟต์โดยสารชั้น ๑ อาคารพระจอมเกล้า

๖.๘ จัดทำหนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ. เพื่อแจ้งผลการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (ขั้นตอนที่ ๑)

ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการ ดังนี้

๖.๘.๑ จัดทำร่างหนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ. เพื่อแจ้งรายชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในขั้นตอนที่ ๑ ให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ และจัดทำบันทึกเสนอปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพิจารณาลงนามในหนังสือถึงเลขาธิการ ก.พ. เรื่อง ขอเสนอชื่อข้าราชการเข้ารับ การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และลงนามในเอกสารรับรองคุณสมบัติของผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๑ รายละเอียดตาม เอกสารภาคผนวก จ

๖.๘.๒ จัดเตรียมใบสมัคร เอกสารประกอบการสมัคร และเอกสารที่เกี่ยวข้องตามที่ ระบุในประกาศของสำนักงาน ก.พ. ของผู้ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๑ ส่งให้สำนักงาน ก.พ. พร้อมกับ หนังสือในข้อ ๖.๘.๑ เพื่อสำนักงาน ก.พ. จะได้ดำเนินการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ ต่อไป

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๗.๑ เชิงปริมาณ

ความสำเร็จของการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ขั้นตอนที่ ๑) จากจำนวนผู้สมัครรวมทั้งสิ้น ๒ คน ผ่านการคัดเลือก จำนวน ๑ คน

๗.๒ เชิงคุณภาพ

๗.๒.๑ ข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ (ขั้นตอนที่ ๑) ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ ที่ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ. และได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามประกาศสำนักงาน ก.พ. เรื่อง รายชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือก (ขั้นตอนที่ ๒) เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๓/๔๔๘ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๑)

๗.๒.๒ การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รุ่นที่ ๑๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามหลักเกณฑ์หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๓/ว๔๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ของ สป.วท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๗.๒.๓ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีเครือข่ายกลุ่มกำลังคนคุณภาพทั้งในระดับกระทรวงและระดับกรมเพิ่มขึ้น

๗.๒.๔ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในมิติต่างๆ มีศักยภาพและความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำและการดำรงตำแหน่งระดับสูงในอนาคต

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ นักทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในขั้นตอนที่ ๑

๘.๒ นักทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ สามารถนำผลงานของผู้ขอรับการประเมินไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘.๓ นักทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ สามารถนำผลงานของผู้ขอรับการประเมินไปพัฒนากระบวนการหรือวิธีดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

๘.๔ เป็นการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพที่เป็นผู้นำคนรุ่นใหม่ให้พร้อมสำหรับการขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในอนาคต

๘.๕ สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสามารถมอบหมายงานที่ทำทลายให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรับผิดชอบดำเนินการ เพื่อจะได้มีเครือข่ายการทำงานระหว่างกระทรวงมากยิ่งขึ้น

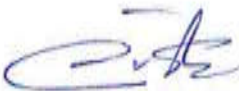
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ข้าราชการยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจและประโยชน์ของการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๑. จัดทำ KM เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) และเชิญข้าราชการที่มีความสนใจที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือข้าราชการบรรจุใหม่เข้าร่วมรับฟังการชี้แจงและเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบ HiPPS และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการเห็นถึงประโยชน์ของระบบ HiPPS
๒. สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ผู้สมัครจะต้องเข้าไปทำการกรอกใบสมัครผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. บางครั้งด้วยความเร่งรีบการกรอกข้อมูลจึงเกิดความผิดพลาดจากผู้สมัครสำนักงาน ก.พ. จึงถือว่าผู้สมัครรายนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการสมัครคัดเลือกมาตั้งแต่ต้น	๒. ให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลในใบสมัครให้ครบถ้วนและทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนกดยืนยันเสมอ ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบในการดูแลงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ควรระบุไปในหนังสือแจ้งการรับสมัครฯ เพื่อให้ผู้ที่สนใจสมัครฯ ให้ความสำคัญและใช้ความรอบคอบในการกรอกข้อมูลในใบสมัครมากยิ่งขึ้น
๓. การสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกำหนดให้ผู้สมัครต้องมีคะแนนการทดสอบภาษาอังกฤษและคะแนนการทดสอบความสามารถทางคอมพิวเตอร์ผ่านเกณฑ์ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งในการทดสอบความสามารถทั้ง ๒ ด้านนั้น มีค่าใช้จ่ายในการสมัครเพื่อเข้ารับการทดสอบค่อนข้างสูงและเปิดรับสมัครเป็นรอบ หากสมัครไม่ทันรอบที่กำหนด จะต้องรอสมัครรอบถัดไป ซึ่งระยะเวลาห่างกันมาก	๓.๑ ผู้ดูแลปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ศึกษาข้อมูล และจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับกำหนดการรับสมัครเข้ารับการทดสอบภาษาอังกฤษของสถาบันต่างๆ ที่สำนักงาน ก.พ. รับรอง แจ้งประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของส่วนบริหารงานบุคคล เพื่อให้ผู้ที่สนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ สามารถสมัครเข้ารับการทดสอบไว้ก่อนล่วงหน้า ๓.๒ สป.อว. ควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการสมัครเข้าทดสอบ โดยอาจกำหนดเกณฑ์คะแนนผลการทดสอบมาที่สามารถขอรับเงินสนับสนุนได้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในโอกาสต่อไป

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ พรพิมล
(นางพรพิมล ห้วยจันทร์หอม)
ผู้เสนอผลงาน
๑๗ / กรกฎาคม / ๒๕๖๓

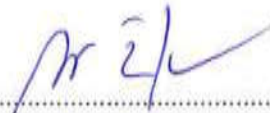
ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ
ความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ 
(นายวันชัย สุวรรณหงษ์)
ผู้ร่วมดำเนินการ
๑๗ / กรกฎาคม / ๒๕๖๓

ลงชื่อ ประวีณา
(นางสาวประวีณา สว่างจิตต์)
ผู้ร่วมดำเนินการ
๑๗ / กรกฎาคม / ๒๕๖๓

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ 
(นายวันชัย สุวรรณหงษ์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล
๑๗ / กรกฎาคม / ๒๕๖๓

ลงชื่อ 
(นายนิคม ปัญญาทวีกิจไพศาล)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
๑๗ / กรกฎาคม / ๒๕๖๓