



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์
ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (สำหรับ อ.ก.พ. กระทรวง)

๒. แบบประเมินคุณลักษณะ สมรรถนะที่พึงประสงค์ พฤติกรรม คุณสมบัติส่วนบุคคล
(Personal Profile) ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

๓. แบบเสนอผลงานสำคัญของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง)

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ก.พ. ได้กำหนดการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับ
ผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ
หรือระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ได้ ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดเงื่อนไขไว้
โดยสรุปว่า ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ประจักษ์
ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่ง
พ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม โดยส่วนราชการเป็นผู้กลั่นกรองคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือ
สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทของส่วนราชการ เพื่อประเมินความพร้อมของข้าราชการ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงก่อนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ โดยต้องเป็นไปตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริม
ประสบการณ์ และให้ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว
สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจากกรอบโครงสร้างตำแหน่งหรืออัตรากำลังของส่วนราชการ แต่ทั้งนี้การแต่งตั้ง
ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นไปตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดตามหนังสือที่อ้างถึง ๑
และ ๒ เป็นไปอย่างเหมาะสม จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

/ระดับ...

ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดำเนินการเลื่อนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ ที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ แล้ว โดยถือว่าการจัดทำกรอบการส่งสมประสบการณ์รายบุคคลและผลงานที่เสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นมีคุณภาพเช่นเดียวกับการประเมินผลงานวิชาการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้มีศักยภาพเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นดังกล่าว โดยการดำเนินการดังกล่าว ให้ส่วนราชการเสนอแบบประเมินค่างานของตำแหน่งตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดต่อไป และแบบฟอร์มตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กระทรวง อาจแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและให้ความเห็นเบื้องต้นด้วยก็ได้

อนึ่ง กรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ เป็นกรณีเฉพาะรายก่อนที่หลักเกณฑ์นี้จะมีผลบังคับใช้ ให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลงานของข้าราชการรายนั้นตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ โดยถือว่า อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งกรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๗

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓



bit.ly/hipps1

แบบประเมินการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
(สำหรับ อ.ก.พ. กระทรวง)

๑. ชื่อ - สกุล..... ตำแหน่งระดับ.....
สังกัด ส่วนราชการ

๒. การพิจารณากรอบส่งเสริมประสิทธิภาพ

๒.๑ ระยะเวลาการหมุนเวียนงานตามกรอบส่งเสริมประสิทธิภาพ (ไม่น้อยกว่า ๒ ปี)

ระดับ	ระยะเวลา	สังกัด
(๑) ระดับพื้นฐาน	ถึง.....	
(๒) ระดับสูง	ถึง.....	
(๓) ระดับเป็นเลิศ	ถึง.....	

๒.๒ การพิจารณาคุณลักษณะตามกรอบส่งเสริมประสิทธิภาพ

มิติ/องค์ประกอบ	ความเห็นของ อ.ก.พ. กระทรวง/ คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. แต่งตั้ง	ผลการประเมิน ของ อ.ก.พ. กระทรวง
๑. มิติศักยภาพ (Potential) (๕๐ คะแนน)		
๑.๑ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Profile) (๒๕ คะแนน) (๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS' Competencies) ประกอบด้วย (๑.๑) ความผูกพันต่อระบบราชการ (๑.๒) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (๑.๓) การมองภาพองค์รวม (๑.๔) การอุทิศตนเพื่อสังคม (๑.๕) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (๑.๖) การมุ่งมั่นในการเรียนรู้ (๑.๗) สมรรถนะอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนด (ถ้ามี) (๒) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมเหมาะสมในการปฏิบัติงานในส่วนราชการ (๓) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติส่วนบุคคลเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	นำแบบประเมินคุณลักษณะฯ ของผู้บังคับบัญชาตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ มาใช้ประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง	

มิติ/องค์ประกอบ	ความเห็นของ อ.ก.พ.กระทรวง/ คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. แต่งตั้ง	ผลการประเมิน ของ อ.ก.พ. กระทรวง
๑.๒ องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Self- development Profile) (๒๕ คะแนน) (๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องเข้าร่วม และผ่านหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ (ต้น-กลาง-สูง) ครบถ้วน (๒) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับมอบหมาย ให้ทำหน้าที่พิเศษ/ผู้สอนงานกลุ่มกำลังคนคุณภาพ/ รุ่นน้องข้าราชการที่ได้รับมอบหมาย (๓) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเข้าร่วมปฏิบัติงาน ในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team) และ/หรือได้รับการพัฒนา ในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้	นำแบบเสนอผลงานสำคัญๆ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ในส่วนของหลักสูตร ฝึกอบรม/หรือหน้าที่พิเศษและผู้สอนงาน/ หรือโครงการสำคัญที่ได้เข้าร่วม มาใช้ประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง	
๒. มิติผลงาน (Performance) (๕๐ คะแนน)		
๒.๑ องค์ประกอบด้านการผลิต/สร้างผลงาน ระดับองค์กร (Performance Profile) (๒๕ คะแนน) - ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องมีความ เป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง โดยผลงานเป็นรูปแบบ ที่หลากหลาย มีประโยชน์และคุณค่าต่อส่วนราชการ หรือประชาชน และ/หรือมีการสร้างผลงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้	นำแบบเสนอผลงานสำคัญๆ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ในส่วนของสรุปผลงาน ที่สำคัญจากการดำเนินงานมาใช้ประกอบ การพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง	
๒.๒ องค์ประกอบด้านการสร้างผลงานสาธารณะ/ เครือข่าย/การยอมรับในระดับประเทศ (National/ Network Profile) (๒๕ คะแนน) (๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องสามารถ แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในงาน โดยการเข้าร่วม เป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ เช่น สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาล เครือข่ายกำลังคนคุณภาพ ในภาคราชการ เป็นต้น (๒) เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา/กิจกรรม เพื่อสังคม (CSR) และ/หรือมีการสร้างการยอมรับ ในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้	นำแบบเสนอผลงานสำคัญๆ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ในส่วนของสรุปผลงาน/ กิจกรรม/สมาคม/เครือข่ายที่เข้าร่วม มาใช้ประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง	
คะแนนรวม (๑๐๐ คะแนน)		

ลงชื่อ เลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง
(.....)

หมายเหตุ ผู้ที่ผ่านการประเมิน จะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ และต้องได้คะแนนรวม
ในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐

แบบประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Profile)

ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

(สำหรับผู้บังคับบัญชา)

ชื่อ - สกุล..... ตำแหน่งระดับ.....

สังกัด ส่วนราชการ

องค์ประกอบในการประเมิน	ความเห็นผู้บังคับบัญชา	คะแนน
๑. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS' Competencies) (๑๕ คะแนน) ประกอบด้วย ๑.๑ ความผูกพันต่อระบบราชการ ๑.๒ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๑.๓ การมองภาพองค์กรรวม ๑.๔ การอุทิศตนเพื่อสังคม ๑.๕ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ๑.๖ การมุ่งมั่นในการเรียนรู้ ๑.๗ สมรรถนะอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนด (ถ้ามี)		
๒. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมเหมาะสมในการปฏิบัติงานในส่วนราชการ (๕ คะแนน)		
๓. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติส่วนบุคคลเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน (๕ คะแนน)		
คะแนนรวม (๒๕ คะแนน)		

ความเห็นเพิ่มเติมของผู้บังคับบัญชา

.....

ลงชื่อผู้ประเมิน..... ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่/...../.....

หมายเหตุ ผู้ที่ผ่านการประเมิน จะต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ และต้องได้คะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐

แบบเสนอผลงานสำคัญของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
(สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง)

๑. ชื่อ - สกุล.....ตำแหน่งระดับ.....

สังกัด ส่วนราชการ

๒. สรุปผลงานสำคัญที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จหรือที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ (ระบุตามหัวเวลาของ
กรอบการสัมประสมการณรายบุคคล)

ขณะดำรงตำแหน่ง..... สังกัด..... (ระบุช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง)

(๑) เรื่อง

(๒) ระยะเวลาการดำเนินการ

(๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๔) สรุปสาระ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

(๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

(๖) การนำไปใช้ประโยชน์ / ผลกระทบ

(๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๙) ข้อเสนอแนะ

๓. สรุปหลักสูตรฝึกอบรมหรือหน้าที่ที่เสี่ยงและผู้สอนงาน หรือโครงการสำคัญที่ได้เข้าร่วม

.....
.....
.....

๔. สรุปผลงาน/กิจกรรม/สมาคม/เครือข่ายที่เข้าร่วม

.....
.....
.....

ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้จัดทำผลงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

หมายเหตุ ๑. จำนวนผลงานให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับกรอบการสัมประสมการณฯ

๒. กรณีผลงานที่นำมาเสนอผู้มีร่วมจัดทำผลงาน ขอให้มีการรับรองผลงานจากผู้ร่วมจัดทำผลงาน พร้อมทั้งระบุ
สัดส่วนที่ร่วมดำเนินการด้วย