



ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๔๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวปฏิบัติกรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มต ก.พ. กำหนดให้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้ปรับปรุงใหม่มาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการเตรียมกำลังคนคุณภาพในภาคราชการในระยะต่อไป ก.พ. จึงมีมติให้ทุกส่วนราชการจัดให้มีการบริหารกำลังคนคุณภาพภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ยกเลิกแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกรณีโอนไปส่วนราชการอื่นในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือที่อ้างถึง ข้อ ๕.๔ และกำหนดแนวปฏิบัติกรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายมนตรีกร กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๐๙, ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๐๔, ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๑

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๖

แนวปฏิบัติกรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น

๑. หลักการ

เพื่อให้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) มีความเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการเตรียมกำลังคนคุณภาพในอนาคต สามารถรองรับการเคลื่อนย้าย ถ่ายเทกำลังคนคุณภาพในระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพเป็นไปอย่างต่อเนื่องในภาพรวมของระบบราชการ จึงกำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นให้ยังคงสถานภาพความเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๒. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๒.๑ กรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

- ส่วนราชการต้นสังกัดเดิม

ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปยังส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ อาทิ ประวัติการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ผลงานและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต่อไป

- ส่วนราชการต้นสังกัดใหม่

๑) กรณีส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ที่มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างต่อเนื่องและพิจารณาปรับปรุงกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการ

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

๒.๒ กรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นก่อนใช้แนวทางปฏิบัตินี้ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดปัจจุบันสอบถามความสมัครใจของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับโอน ว่าประสงค์จะเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหรือไม่ หากประสงค์จะเข้าสู่ระบบ ให้ส่วนราชการดังกล่าวจัดให้มีการพัฒนาที่สามารถทดแทนการพัฒนาในช่วงที่ขาดไปได้ และจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการ

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการแจ้งหลักฐานการโอนให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ พร้อมจัดส่งกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล โดยเร็ว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงคลังข้อมูลกำลังคนคุณภาพของภาคราชการต่อไป

๓. การนับระยะเวลา

เมื่อส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ได้จัดทำกรอบการส่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการแล้วเสร็จ และจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบแล้ว การนับระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้นับต่อเนืองจากวันที่มีคำสั่งรับโอน และการนับระยะเวลาการส่งสมประสบการณ์ตามกรอบการส่งสมประสบการณ์รายบุคคลให้นับต่อเนืองจากวันที่ส่วนราชการได้จัดส่งกรอบการส่งสมประสบการณ์รายบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. เว้นแต่ ในกรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่โอนไปส่วนราชการอื่นก่อนใช้แนวทางปฏิบัตินี้ เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒.๒ แล้ว ให้นับระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและการส่งสมประสบการณ์ตามกรอบการส่งสมประสบการณ์รายบุคคลต่อเนืองจากช่วงเวลาที่ขาดหายไปโดยเริ่มตั้งแต่วันที่ใช้แนวทางปฏิบัตินี้
