



ประกาศสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
เรื่อง แนวทางการพัฒนาและประเมินผลข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ แจ้งว่า ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทบทวนมาตรฐาน ๒๕๘ ข. (๓) และ (๔) แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รวมทั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงมีมติให้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ได้ปรับปรุงใหม่มาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาและประเมินผลข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง” หมายความว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่ได้รับการคัดเลือกตามกระบวนการสรรหาและคัดเลือกจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และสำนักงาน ก.พ. เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HIPPS)

“กรอบการส่งเสริมประสบการณ์” หมายความว่า เครื่องมือสำหรับสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบ มีทิศทางและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสำหรับตำแหน่งเป้าหมายตามความต้องการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

“เงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์” หมายความว่า มิติการพัฒนาที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพึงส่งเสริมในระหว่างที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ระดับกรมของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน และการผลิตผลงานในฐานะกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการ อันจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมประสบการณ์ที่หลากหลาย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ส่วนราชการกำหนด ได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญระดับประเทศ หรือเข้าร่วมการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ เข้าร่วมกิจกรรม/หลักสูตรการพัฒนาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีการรวบรวมผลงานรายบุคคลในระบบ Talent Inventory Profile เป็นประจำทุกปี

ข้อ ๒ ตำแหน่งงานเป้าหมายตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประกอบด้วย ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๓ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องได้รับการพัฒนาหรือสั่งสมประสบการณ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานเป้าหมายตามที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกำหนด ภายใต้หลักเกณฑ์และองค์ประกอบตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์

ข้อ ๔ องค์ประกอบของเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมพึงต้องสั่งสมองค์ประกอบให้ครบถ้วนทั้ง ๔ องค์ประกอบ (มิตศึกษภาพ ๒ องค์ประกอบ และมิตผลงาน ๒ องค์ประกอบ) โดยในแต่ละองค์ประกอบมีน้ำหนักคะแนนร้อยละ ๒๕ ซึ่งต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) มิตศึกษภาพ

๑.๑) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะหรือสมรรถนะที่พึงประสงค์ คะแนนรวม

๑๓๐ คะแนน (น้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๒๕) ประกอบด้วย

๑.๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑๐ คะแนน
๑.๑.๒) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑๐ คะแนน
๑.๑.๓) บริการที่ดี	๑๐ คะแนน
๑.๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๑๐ คะแนน
๑.๑.๕) การทำงานเป็นทีม	๑๐ คะแนน
๑.๑.๖) ความผูกพันต่อระบบราชการ	๑๐ คะแนน
๑.๑.๗) การอุทิศตนเพื่อสังคม	๑๐ คะแนน
๑.๑.๘) การมีวิสัยทัศน์	๑๐ คะแนน
๑.๑.๙) ความเชื่อมั่นในตนเอง	๑๐ คะแนน
๑.๑.๑๐) การมองภาพองค์กรรวม	๑๐ คะแนน
๑.๑.๑๑) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๑๐ คะแนน
๑.๑.๑๒) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	๑๐ คะแนน
๑.๑.๑๓) การมุ่งมั่นในการเรียนรู้	๑๐ คะแนน

๑.๒) องค์ประกอบด้านการพัฒนาดตนเอง คะแนนรวม ๓๐ คะแนน (น้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๒๕) ประกอบด้วย

๑.๒.๑) การเข้าร่วมและผ่านหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับตามที่สำนักงาน

ก.พ. กำหนด (๑๐ คะแนน)

๑) เข้าร่วมและผ่านหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับตามที่สำนักงาน

ก.พ. กำหนด (๕ คะแนน)

๒) เข้าร่วมและผ่านหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับตามที่สำนักงาน

ก.พ. กำหนด และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (๕ คะแนน)

๑.๒.๒) เป็นพี่เลี้ยง/ผู้สอนงานกลุ่มกำลังคนคุณภาพรุ่นน้อง (๑๐ คะแนน)

๑) ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง/ผู้สอนงานกลุ่มกำลังคนคุณภาพรุ่นน้อง

(๕ คะแนน)

๒) เป็นพี่เลี้ยง/ผู้สอนงานกลุ่มกำลังคนคุณภาพรุ่นน้อง และรุ่นน้องหรือกลุ่มกำลังคนคุณภาพนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาตนเอง (๕ คะแนน)

๑.๒.๓) เข้าร่วมปฏิบัติงานโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญ

ระดับประเทศ (๑๐ คะแนน)

๑) เข้าร่วมปฏิบัติงานโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญ

ระดับประเทศ (๕ คะแนน)

๒) เข้าร่วมปฏิบัติงานโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญ

ระดับประเทศและร่วมดำเนินการหรือเป็นคณะทำงานในโครงการสำคัญระดับประเทศ (๕ คะแนน)

๒) มีดีผลงาน

๒.๑) องค์ประกอบด้านการผลิต/สร้างผลงานระดับองค์กร คะแนนรวม ๒๕ คะแนน (น้ำหนักคะแนนร้อยละ ๒๕) ประกอบด้วย

๒.๑.๑) การผลิตผลงานอย่างต่อเนื่องทุกปี เช่น ผลงานเชิงนวัตกรรม/ข้อเสนอแนวคิดในงาน/วิชาชีพ หรือบทความทางวิชาการ/งานศึกษา/งานวิจัย/โครงการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ (๑๕ คะแนน)

๑) ผลิตผลงานวิชาการ (๕ คะแนน)

๒) ผลิตผลงานวิชาการและเผยแพร่ผลงานทาง Internet/หรือ

นำเสนอผลงานในเวทีวิชาการ (๕ คะแนน)

๓) ผลิตผลงานวิชาการและเผยแพร่ผลงานทาง Internet/หรือ

นำเสนอผลงานในเวทีวิชาการและมีผู้นำผลงานไปใช้ประโยชน์ (๕ คะแนน)

๒.๑.๒) การจัดทำชิ้นงานในรูปแบบสื่อ/Motion Graphic สรุปผลงานที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน/ผู้รับบริการ และ/หรือมีการสร้างผลงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ (๑๐ คะแนน)

๑) ผลิตผลงานวิชาการในรูปแบบสื่อ Info Graphic (๕ คะแนน)

๒) ผลิตผลงานวิชาการในรูปแบบสื่อ Info Graphic เผยแพร่ผลงาน

ในรูปแบบ Online หรือ offline (๕ คะแนน)

ทั้งนี้ การดำเนินการตามข้อ ๒.๑.๑) – ๒.๑.๒) ต้องระบุระดับการมีส่วนร่วมในผลงานชิ้นนั้น ๆ ด้วย เช่น หัวหน้าโครงการ เป็นต้น

๒.๒) องค์ประกอบด้านการสร้างผลงานสาธารณะ/เครือข่าย/การยอมรับในระดับประเทศ คะแนนรวม ๒๕ คะแนน ประกอบด้วย

๒.๒.๑) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ เช่น สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาล เครือข่ายกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ เป็นต้น (๑๐ คะแนน)

๒.๒.๒) การเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา/กิจกรรมเพื่อสังคม (๑๕ คะแนน)

/ข้อ ๕ ข้าราชการ...

ข้อ ๕ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องได้รับการพัฒนาและผ่านหลักสูตรที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดและจัดทำรายงานผลการพัฒนาต่อเลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผ่านผู้บังคับบัญชา และผ่านกองการเจ้าหน้าที่ภายใน ๑๕ วัน หลังจากวันที่เสร็จสิ้นการเข้ารับการพัฒนา พร้อมแนบประกาศนียบัตร หรือหนังสือรับรองในการเข้าร่วมการพัฒนา (ถ้ามี) พร้อมรายงานด้วย

ข้อ ๖ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามกรอบการส่งเสริม ประสิทธิภาพรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ปีละ ๒ ครั้ง ตามรูปแบบที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมกำหนด รอบแรกตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไปให้ส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ เมษายน และรอบที่สองตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน โดยส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม

ข้อ ๗ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องสร้างผลงานที่เป็น Project based หรือเป็นงานพิเศษ งานสำคัญของหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้ตามกรอบการส่งเสริม ประสิทธิภาพ หรืองานของสำนักงาน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่องในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้แสดงถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถเชิงบูรณาการ และการสร้างคุณประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคม โดยจัดทำเป็นรายงาน ตามรูปแบบที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกำหนดและนำเสนอผลงานต่อคณะกรรมการ ดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ข้อ ๘ การพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติให้แก่ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑) เทียบเคียงข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง กับ ข้าราชการที่ได้รับการประเมิน ในระดับดีเด่นทุกคนในหน่วยงานแล้ว ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องมีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นกว่า

๒) เทียบเคียงผลการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงทุกคน กรณี หน่วยงานมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมากกว่า ๑ คน โดยข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องมีผลการปฏิบัติงาน ที่ดีเด่นกว่าข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงทุกคนในหน่วยงาน

การพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติให้ได้รับเงินเดือน เพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณ ต่อบรรดาประเมิน ทั้งนี้ เมื่อรวมกับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติกับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ โดยสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมจะมีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน กรณีพิเศษดังกล่าวไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในกรณีที่เศษการคำนวณจำนวน คนดังกล่าว เท่ากับ ๐.๕ หรือสูงกว่าให้ปัดเป็น ๑ คน ยกเว้นที่มีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า ๔ คน ให้มีโควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษจำนวน ๑ คน

ข้อ ๙ การนับระยะเวลาตามกรอบการส่งเสริม ประสิทธิภาพรายบุคคล กรณีข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนานตนเองหรือลาประเภทอื่น เมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลับมาปฏิบัติ ราชการแล้ว ให้ส่งเสริมประสิทธิภาพตามกรอบการส่งเสริม ประสิทธิภาพที่กำหนดไว้ และเมื่อสำเร็จการศึกษาและ/ หรือมีผลปฏิบัติราชการครบ ๒ รอบการประเมิน ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอการพัฒนางาน เพื่อพัฒนางานเสนอคณะกรรมการดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรมพิจารณา

ทั้งนี้ ในระหว่างการลา ให้หยุดนับระยะเวลาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลไว้ก่อน เมื่อกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว จึงจะนับระยะเวลาต่อไปจนครบตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลที่กำหนดไว้

ข้อ ๑๐ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะต้องออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เมื่อคณะกรรมการดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีมติให้ออกจากกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 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 มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก
- ๒) สมัยครใจลาออกจากระบบบริหารข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงด้วยตนเอง โดยได้แสดงหนังสือชี้แจงเจตจำนงและเหตุผลที่เหมาะสมในการลาออก
- ๓) ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- ๔) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงถูกลงโทษทางวินัย

ข้อ ๑๑ เมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเสร็จสิ้นการหมุนเวียนงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเรียบร้อยแล้ว ให้จัดทำรายงานผลการพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงพร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการรายงานตามรูปแบบที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกำหนด ส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ภายใน ๓๐ วัน หลังเสร็จสิ้นการหมุนเวียนงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมทราบ

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และคำสั่ง อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ โดยดำเนินการ ดังนี้

- ๑) หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เสนอแบบประเมินค่างานของตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติม และแบบฟอร์มที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มายังกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับกรม พิจารณาให้ความเห็นเบื้องต้นประกอบด้วย

๑.๑) แบบประเมินการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (สำหรับ อ.ก.พ. กระทรวง)

/๑.๒) เป็นที่เลี้ยง...

๑.๒) แบบประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะ ที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/
คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Profile) ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

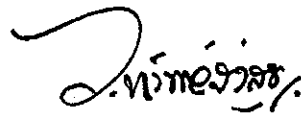
๑.๓) แบบเสนอผลงานสำคัญของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
(สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง)

๑.๔) แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน
ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

๒) เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริม
ประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับกรม ซึ่ง อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์แต่งตั้ง
พิจารณาแล้วเห็นว่าข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และผลงานสำคัญ
ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นไปตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ และผ่านการประเมิน
คุณภาพงานของตำแหน่ง กองการเจ้าหน้าที่จะเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณาต่อไป

๓) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดำเนินการเลื่อนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่ เป็นระดับชำนาญการพิเศษแล้ว โดยถือว่า
การจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคล และผลงานที่เสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา
ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้นมีคุณภาพเช่นเดียวกับการประเมินผลงานวิชาการ
ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้มีศักยภาพเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)

เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม