

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน  
เพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง  
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดังนี้

**๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล**

๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิหรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๓ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
คุณวุฒิ		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี

\* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

**๑.๓.๑ การนับระยะเวลาเกื้อกูล**

ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

**(๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงาน**

ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้นั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทและระดับตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาจำนวนระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาจำนวนระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๑.๓.๒ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

## ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง

๒.๑ ให้คณะกรรมการของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการด้านการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (Talent Unit)

(๒) คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง กรมการแพทย์

(๓) คณะกรรมการขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ กรมอนามัย

(๔) คณะกรรมการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมควบคุมโรค

(๕) คณะกรรมการวางแผนกำลังคน และขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

(๖) คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง กรมสุขภาพจิต

(๗) คณะกรรมการดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

(๘) คณะกรรมการวางแผนกำลังคนและขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพหรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Unit) ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

(๙) คณะกรรมการวางแผนกำลังคนและขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพหรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Unit) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ช่วยพิจารณาการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของข้าราชการในสังกัด และให้ความเห็นเบื้องต้น ก่อนเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา

๒.๒ ผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง โดยให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงดำเนินการสรุปผลงานสำคัญที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในแบบเสนอผลงานสำคัญของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามเอกสารหมายเลข ๓ ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องสอดคล้องกับกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และกรณีผลงานที่นำมาเสนอมิผู้ร่วมจัดทำผลงาน ขอให้มีการรับรองผลงานจากผู้ร่วมจัดทำผลงาน พร้อมทั้งระบุสัดส่วนที่ร่วมดำเนินการด้วย

๒.๓ ให้คณะกรรมการของแต่ละส่วนราชการ ตามข้อ ๒.๑ ประเมินการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๒ มิติ ตามเอกสารหมายเลข ๑ ดังนี้

๒.๓.๑ มิติศักยภาพ (Potential) (๕๐ คะแนน)

(๑) องค์กรประกอบด้านคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Profile) (๒๕ คะแนน)

(๑.๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS'Competencies) ประกอบด้วย

(๑.๑.๑) ความผูกพันต่อระบบราชการ

(๑.๑.๒) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(๑.๑.๓) การมองภาพองค์รวม

(๑.๑.๔) การอุทิศตนเพื่อสังคม

(๑.๑.๕) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

(๑.๑.๖) การมุ่งมั่นในการเรียนรู้

(๑.๑.๗) สมรรถนะอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนด (ถ้ามี)

(๑.๒) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ในส่วนราชการ

(๑.๓) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติส่วนบุคคลเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยนำแบบประเมินคุณลักษณะฯ ของผู้บังคับบัญชาตามเอกสารหมายเลข ๒ มาใช้ประกอบการพิจารณา

(๒) องค์กรประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Self-development Profile)

(๒๕ คะแนน)

(๒.๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องเข้าร่วมและผ่านหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ (ต้น-กลาง-สูง) ครบถ้วน

(๒.๒) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่เปลี่ยง/ผู้สอนงานกลุ่มกำลังคนคุณภาพ/รุ่นน้องข้าราชการที่ได้รับมอบหมาย

(๒.๓) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเข้าร่วมปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team) และ/หรือ ได้รับการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ โดยให้นำแบบเสนอผลงานสำคัญฯ ตามเอกสารหมายเลข ๓ ในส่วนของหลักสูตรฝึกอบรม/หรือหน้าที่ที่เปลี่ยงและผู้สอนงาน/หรือโครงการสำคัญที่ได้เข้าร่วมมาใช้ประกอบการพิจารณา

๒.๒.๒ มิติผลงาน (Performance) (๕๐ คะแนน)

(๑) องค์กรประกอบด้านการผลิต/สร้างผลงานระดับองค์กร (Performance Profile) (๒๕ คะแนน)

ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง โดยผลงานเป็นรูปแบบที่หลากหลาย มีประโยชน์และคุณค่าต่อส่วนราชการหรือประชาชน และ/หรือมีการสร้างผลงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ โดยให้นำแบบเสนอผลงานสำคัญฯ ตามเอกสารหมายเลข ๓ ในส่วนของสรุปผลงานสำคัญจากการดำเนินงานมาใช้ประกอบการพิจารณา

(๒) องค์ประกอบด้านการสร้างผลงานสาธารณะ/เครือข่าย/การยอมรับในระดับประเทศ (National/Network Profile) (๒๕ คะแนน)

(๒.๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในงาน โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ เช่น สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาล เครือข่ายกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ เป็นต้น

(๒.๒) เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา/กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) และ/หรือมีการสร้างการยอมรับในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ โดยนำแบบเสนอผลงานสำคัญๆ ตามเอกสารหมายเลข ๓ ในส่วนของสรุปผลงาน/กิจกรรม/สมาคม/เครือข่ายที่เข้าร่วมมาใช้ประกอบการพิจารณา

๒.๓ ให้ส่วนราชการเสนอแบบประเมินค่างานของตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนด ไปพร้อมกับแบบฟอร์มตามเอกสารหมายเลข ๑ - ๓ ให้ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา

#### ๓. เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมิน จะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และต้องได้คะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

#### ๔. การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการเลื่อนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ ที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่เป็นระดับชำนาญการพิเศษแล้ว โดยถือว่าการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลและผลงานที่เสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นมีคุณภาพเช่นเดียวกับการประเมินผลงานวิชาการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้มีศักยภาพเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นดังกล่าว

เอกสารส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง  
(หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)

-----

๑. หนังสือส่งจากหน่วยงาน หรือหนังสือส่งจากจังหวัด  
(ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้รักษาราชการแทน หรือปฏิบัติหน้าที่แทนเป็นผู้ลงนาม  
กรณีส่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข) จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบประเมินค่างาน  
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘) จำนวน ๑ ชุด
๓. กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF) จำนวน ๑ ชุด
๔. แบบประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/คุณสมบัติส่วนบุคคล  
(Personal Profile) ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (สำหรับผู้บังคับบัญชา) จำนวน ๑ ชุด
๕. แบบเสนอผลงานสำคัญของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง  
(สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง) จำนวน ๑ ชุด

เอกสารส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง  
(กรมทุกกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข)

-----

๑. หนังสือนำส่งจากส่วนราชการ จำนวน ๑ ฉบับ  
(อธิบดี หรือผู้รักษาราชการแทน หรือปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นผู้ลงนาม)

**เอกสารให้จัดชุดเพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง** ประกอบด้วย

๒. วาระเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง จำนวน ๑๕ ชุด
๓. แบบประเมินค่างาน จำนวน ๑๕ ชุด  
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘)
๔. กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework : EAF) จำนวน ๑๕ ชุด
๕. แบบประเมินการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์  
ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (สำหรับ อ.ก.พ. กระทรวง) จำนวน ๑๕ ชุด
๖. แบบประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/คุณสมบัติส่วนบุคคล  
(Personal Profile) ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (สำหรับผู้บังคับบัญชา) จำนวน ๑๕ ชุด
๗. แบบเสนอผลงานสำคัญของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง  
(สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง) จำนวน ๑๕ ชุด

แบบประเมินการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง  
(สำหรับ อ.ก.พ. กระทรวง)

๑. ชื่อ-สกุล ..... ตำแหน่ง ..... ระดับ.....  
สังกัด ..... ส่วนราชการ .....

๒. การพิจารณากรอบส่งเสริมประสบการณ์

๒.๑ ระยะเวลาการหมุนเวียนงานตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ปี)

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

๒.๒ การพิจารณาคุณลักษณะตามกรอบส่งเสริมประสบการณ์

มิติ/องค์ประกอบ	ความเห็นของคณะกรรมการ ที่ อ.ก.พ. แต่งตั้ง	ผลการประเมิน ของ อ.ก.พ. กระทรวง
<b>๑. มิติศักยภาพ (Potential) (๕๐ คะแนน)</b>		
<p><b>๑.๑ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Profile) (๒๕ คะแนน)</b></p> <p>(๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS' Competencies) ประกอบด้วย</p> <p>(๑.๑) ความผูกพันต่อระบบราชการ</p> <p>(๑.๒) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>(๑.๓) การมองภาพองค์รวม</p> <p>(๑.๔) การอุทิศตนเพื่อสังคม</p> <p>(๑.๕) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</p> <p>(๑.๖) การมุ่งมั่นในการเรียนรู้</p> <p>(๑.๗) สมรรถนะอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนด (ถ้ามี)</p> <p>(๒) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมเหมาะสมในการปฏิบัติงานในส่วนราชการ</p> <p>(๓) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติส่วนบุคคลเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน</p>	<p>นำแบบประเมินคุณลักษณะฯ ของผู้บังคับบัญชา ตามเอกสารหมายเลข ๒ มาใช้ประกอบการพิจารณา</p>	

มิติ/องค์ประกอบ	ความเห็นของคณะกรรมการ ที่ อ.ก.พ. แต่งตั้ง	ผลการประเมิน ของ อ.ก.พ. กระทรวง
<p><b>๑.๒ องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Self-development Profile) (๒๕ คะแนน)</b></p> <p>(๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องเข้าร่วม และผ่านหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ (ต้น-กลาง-สูง) ครบถ้วน</p> <p>(๒) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับมอบหมาย ให้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง/ผู้สอนงานกลุ่มกำลังคนคุณภาพ/ รุ่นน้องข้าราชการที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>(๓) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเข้าร่วม ปฏิบัติงาน ในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญ ระดับประเทศ (Policy Work/Study Team) และ/หรือ ได้รับการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้</p>	<p>นำแบบเสนอผลงานสำคัญฯ ตามเอกสารหมายเลข ๓ ในส่วนของหลักสูตรฝึกอบรม/หรือ หน้าที่พี่เลี้ยงและผู้สอนงาน/หรือ โครงการสำคัญที่ได้เข้าร่วมมาใช้ ประกอบการพิจารณา</p>	
<b>๒. มิติผลงาน (Performance) (๕๐ คะแนน)</b>		
<p><b>๒.๑ องค์ประกอบด้านการผลิต/สร้างผลงาน ระดับองค์กร (Performance Profile) (๒๕ คะแนน)</b></p> <p>- ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องมีความ เป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง โดยผลงานเป็นรูปแบบ ที่หลากหลาย มีประโยชน์และคุณค่าต่อส่วนราชการ หรือประชาชน และ/หรือมีการสร้างผลงานใน รูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้</p>	<p>นำแบบเสนอผลงานสำคัญฯ ตามเอกสารหมายเลข ๓ ในส่วนของสรุปผลงานที่สำคัญ จากการดำเนินงานมาใช้ ประกอบการพิจารณา</p>	
<p><b>๒.๒ องค์ประกอบด้านการสร้างผลงานสาธารณะ/ เครือข่าย/การยอมรับในระดับประเทศ (National/Network Profile) (๒๕ คะแนน)</b></p> <p>(๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องสามารถ แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในงาน โดยการเข้าร่วม เป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ เช่น สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาล เครือข่ายกำลังคนคุณภาพ ในภาคราชการ เป็นต้น</p> <p>(๒) เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา/กิจกรรมเพื่อ สังคม (CSR) และ/หรือมีการสร้างการยอมรับใน รูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้</p>	<p>นำแบบเสนอผลงานสำคัญฯ ตามเอกสารหมายเลข ๓ ในส่วนของสรุปผลงาน/กิจกรรม/ สมาคม/เครือข่ายที่เข้าร่วม มาใช้ประกอบการพิจารณา</p>	
<b>คะแนนรวม (๑๐๐ คะแนน)</b>		

ลงชื่อ.....ประธานคณะกรรมการ  
(.....)

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

หมายเหตุ ผู้ที่ผ่านการประเมิน จะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และต้องได้คะแนนรวม ในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐



แบบประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Profile)  
 ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง  
 (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

ชื่อ - สกุล ..... ตำแหน่ง ..... ระดับ .....  
 สังกัด ..... ส่วนราชการ .....

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

ความเห็นเพิ่มเติมของผู้บังคับบัญชา

.....  
 .....

ลงชื่อผู้ประเมิน ..... ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล  
 (.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ...../...../.....

หมายเหตุ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และต้องได้คะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

**แบบเสนอผลงานสำคัญของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง**  
(สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง)

๑. ชื่อ - สกุล ..... ตำแหน่ง ..... ระดับ .....  
สังกัด ..... ส่วนราชการ .....

๒. สรุปผลงานสำคัญที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จหรือที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ (ระบุตามห้วงเวลา  
ของกรอบการสัมประสมการณรายบุคคล)

ขณะดำรงตำแหน่ง ..... สังกัด .....

ตั้งแต่วันที่ ..... ถึงวันที่ ..... (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

(๑๐) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี) หากผู้ขอประเมินดำเนินการเพียงผู้เดียวให้ระบุชื่อและสัดส่วนผลงาน ๑๐๐ %

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน (ระบุร้อยละ)	ลงลายมือชื่อ

๓. สรุปหลักสูตรฝึกอบรมหรือหน้าที่ที่เลี้ยงและผู้สอนงาน หรือโครงการสำคัญที่ได้เข้าร่วม

.....  
.....

๔. สรุปผลงาน/กิจกรรม/สมาคม/เครือข่ายที่เข้าร่วม

.....  
.....

ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้จัดทำผลงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

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

๒) กรณีผลงานที่นำมาเสนอผู้มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ขอให้มีการรับรองผลงานจากผู้ร่วมจัดทำผลงาน พร้อมทั้งระบุ  
สัดส่วนที่ร่วมดำเนินการด้วย