



คู่มือแนวทางสรรหาและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
เพื่อบริหารข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ
(High Performance and Potential System : HIPPS)

กลุ่มการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขาธิการกรม
กรมอุตุนิยมวิทยา

คำนำ

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ High Performance and Potential System : HIPPS ขึ้นเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบโดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงานและการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม ทำให้องค์กร/หน่วยงาน มีบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงอยู่กับหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ผลักดันภารกิจต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

กรมอตุณิยมวิทยา ได้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ภายใต้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตั้งแต่รุ่นที่ ๑๑ จนถึงปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาข้าราชการที่เป็นคนเก่ง คนดี อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อม ให้เป็นผู้นำที่มีคุณภาพในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเป็นผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญขึ้นไปในอนาคต และเพื่อรองรับการขาดแคลนกำลังคนคุณภาพในอนาคต

การจัดทำ คู่มือแนวทางการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอตุณิยมวิทยา ครั้งนี้ ผู้จัดทำได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารเดิม ตลอดจนการรวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็นแนวทางในการดำเนินการ เพื่อเป็นแนวทางให้กับข้าราชการที่สนใจ ตลอดจนผู้ที่รับผิดชอบและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานตามระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอตุณิยมวิทยาสืบไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๑
๒. วัตถุประสงค์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๑
๓. เป้าหมาย	๑
๔. การสรรหา	๒
๕. การคัดเลือกและเกณฑ์การคัดเลือก	๒-๕
๖. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๕-๗
๗. การเสริมสร้างแรงจูงใจ	๗-๘
๘. แนวทางการดำเนินการของกรมอุตุนิยมวิทยา	๘-๑๐
สรุปกระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอุตุนิยมวิทยา	๑๑
Work Flow กระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอุตุนิยมวิทยา	๑๒
ระเบียบและหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง	๑๓

คู่มือแนวทางสรรหาและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อบริหารข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (High Performance and Potential System : HIPPS)

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HIPPS) เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารกำลังคนที่มีคุณภาพของภาคราชการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล ตามบทบัญญัติมาตรา ๒๕๘ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยเน้นกระบวนการใช้ศักยภาพ การพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง ผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน ตลอดจนการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้มีเวทีในการแสดงศักยภาพ และได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพ ในเวลาที่เหมาะสม

๑. หลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- ๑) การวางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของภาครัฐ
- ๒) การสรรหาและการประเมินที่เป็นระบบและเข้มข้น
- ๓) การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจ
- ๔) การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลของระบบต้องสอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาพรวม

๒. วัตถุประสงค์ของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- ๑) เพื่อจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถ มีผลงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้สามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ
- ๒) เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- ๓) เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

๓. เป้าหมาย

- ๑) เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการทรัพยากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพของระบบราชการ
- ๒) เพื่อให้ส่วนราชการสามารถคัดกรองคุณลักษณะของ ‘คนที่ใช่’ สำหรับส่วนราชการครอบคลุมทั้งมิติคนดี คนเก่ง และคนคุณภาพซึ่งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมต่อการเป็นข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของแต่ละส่วนราชการ โดยมีสัดส่วนของผู้นำรุ่นใหม่และผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงพอ และอย่างต่อเนื่อง (Talent and Successor Inventory)

๔. การสรรหา

๔.๑) วิธีการสรรหา มี ๒ วิธี ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง เพื่อให้ความเห็นชอบ

๒) ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดสมัครด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองให้ความเห็น

๔.๒) คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

๑) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการ

(๑) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าสองปี หรือ

(๒) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือ

(๓) กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการตาม (๒)

๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย ๑ ปี

๓) มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมา โดยในแต่ละรอบอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

๔) มีความรู้ และทักษะทางภาษาต่างประเทศตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในระดับดีมาก และทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี

๕) เป็นผู้มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา

๖) เป็นผู้มีความประพฤติดีปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรมฯ คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี อาจประกาศกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

๕. การคัดเลือกและเกณฑ์การคัดเลือก

๕.๑) คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอุตุฯ ทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีคุณสมบัติตรงตามประกาศสำนักงาน ก.พ. และประกาศของกรมอุตุฯ โดยพิจารณาจากมติการคัดเลือก ดังนี้

๑. ตารางมติการคัดเลือก

มติการคัดเลือก	องค์ประกอบ	เครื่องมือ	เกณฑ์	
๑.มติคัดเลือกภาพ	(๑) ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> • ICDL Workforce Basics (ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ได้แก่ (๑) Computer and Online Basics และ (๒) Application Basics) หรือ • IC3 Digital Literacy Certification (ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ได้แก่ (๑) Computing Fundamentals และ (๒) Key Applications) หรือ • แบบทดสอบสมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัลของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (Thailand Professional Qualification Institute : TPQI) (ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ได้แก่ (๑) Level ๑ และ (๒) Level ๒ 	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในแต่ละหลักสูตร	
	(๒) ความสามารถทางภาษา ทั้งนี้ ผลคะแนนความสามารถทางภาษาต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี	<ul style="list-style-type: none"> • ภาษาอังกฤษ - CU – TEP หรือ 		-ไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน
		<ul style="list-style-type: none"> - TOEFL หรือ 		-ไม่ต่ำกว่า ๑๗๓ คะแนน (Computer - based) หรือไม่ต่ำกว่า ๖๑ คะแนน (Internet - based)
		<ul style="list-style-type: none"> - IELTS หรือ 		- ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖
		<ul style="list-style-type: none"> - DIFA TES หรือ 		- ทักษะการอ่านและการฟังไม่ต่ำกว่าระดับ B1+ ของข้อสอบ Module ที่ ๑ ซึ่งประกอบด้วยทักษะการอ่าน (Reading) และทักษะการฟัง (Listening) ซึ่งต้องเป็นการสอบในครั้งเดียวกัน

มติการคัดเลือก	องค์ประกอบ	เครื่องมือ	เกณฑ์
		<ul style="list-style-type: none"> • ภาษาเยอรมัน - Goethe – Zertifikat หรือ • ภาษาฝรั่งเศส - DELF หรือ • ภาษาสเปน - DELE หรือ 	-ไม่ต่ำกว่าระดับ B2 ตาม Common European Framework of Reference for Language (CEFR)
		<ul style="list-style-type: none"> • ภาษาจีน - HSK หรือ 	-ไม่ต่ำกว่า HSK ระดับ ๔
		<ul style="list-style-type: none"> • ภาษาญี่ปุ่น - JLPT หรือ 	-ไม่ต่ำกว่า JLPT ระดับ N2
	(๓) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	แบบประเมินสมรรถนะ (สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดทดสอบ (กำหนดเพียง ๑ วัน) โดยจะมีหนังสือมายังกรมอุตุฯ)	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ (เพื่อใช้ประกอบการคัดเลือก)
	(๔) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ	สัมภาษณ์	ส่วนราชการกำหนด โดยเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๒. ผลงาน	(๑) ผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมา (๒ รอบการประเมิน)	ใบสมัคร	ได้ระดับดีมากขึ้นไป ทั้ง ๒ รอบการประเมิน
	(๒) ผลงานสำคัญ ๑ ปีย้อนหลัง	ใบสมัคร	ส่วนราชการกำหนด (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
	(๓) แนวคิดเพื่อพัฒนางาน	ใบสมัคร	ส่วนราชการกำหนด (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

๕.๒) การกำหนดเกณฑ์คะแนน

กรมอุตุนิยมวิทยา จะต้องกำหนดสัดส่วนน้ำหนักในมิติศักยภาพให้มีน้ำหนักตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และต้องทำการประเมินในทุกองค์ประกอบ และกำหนดเกณฑ์คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ (*ค่าคะแนนจะปรับตามความเห็น และมติของคณะกรรมการฯ ในแต่ละปีเพื่อสอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ.)

องค์ประกอบ	คะแนน
๑. มิติศักยภาพ	๑๐๐
๑.๑ ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล	เกณฑ์ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
๑.๒ ความสามารถทางภาษา	เกณฑ์ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
๑.๓ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ	๑๐๐
๑. บริการที่ดี	๒๐*
๒. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	๒๐*
๓. การทำงานเป็นทีม	๒๐*
๔. ความผูกพันต่อหน่วยงาน	๒๐*
๕. การอุทิศเพื่อสังคม	๒๐*
๑.๔ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (สำนักงาน ก.พ. ทดสอบ)	เกณฑ์ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
๒. มิติผลงาน	๑๐๐
๒.๑ ผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบการประเมิน	๒๐*
๒.๒ ผลงานสำคัญ ๑ ปีย้อนหลัง	๕๐*
๒.๓ อื่นๆ เช่น แนวคิดเพื่อพัฒนางาน ฯลฯ	๓๐*

๕.๓) การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก

คณะกรรมการตามข้อ ๕.๑) ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกของกรมอุตุนิยมวิทยา และฝ่ายเลขานุการแจ้งรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปยังสำนักงาน ก.พ. ซึ่งจำนวนข้าราชการดังกล่าวจะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ รวมกัน

๖. การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๖.๑) กรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework: EAF)

กรอบการสั่งสมประสบการณ์ เป็นเครื่องมือสำหรับส่วนราชการในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างเป็นระบบ มีทิศทางและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อม ให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ช่วยกำหนดแนวทางการพัฒนา การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การมอบหมายงาน และกำหนดเส้นทางอาชีพสำหรับตำแหน่งเป้าหมายตามความต้องการของส่วนราชการ โดยแบ่งระดับของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ดังนี้

๑) กรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวม คือ กรอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละตำแหน่ง เป็นกรอบภาพรวมที่แสดงให้เห็นถึงเส้นทางการพัฒนาผ่านการหมุนเวียนการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามตำแหน่งเป้าหมายนั้น ๆ โดยส่วนราชการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ (ระดับกรม) เพื่อเป็นแผนการพัฒนากำหนดในสายอาชีพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรอบระยะเวลา ๒ - ๑๐ ปี

๒) กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (ระดับบุคคล : Individual EAF) คือ กรอบการพัฒนาของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละบุคคล ซึ่งรายละเอียดของแผนการพัฒนาศึกษา การพัฒนาและระยะเวลาในกรอบของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อมูลภูมิหลังที่เกี่ยวกับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสมรรถนะของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละบุคคล โดยกรอบการสั่งสม ประสบการณ์รายบุคคลจะต้องสอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการ โดยปรับปรุงให้ เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นรายบุคคล เป็นการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนของ องค์กร เพื่อเตรียมข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีความพร้อมที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหนึ่งเท่านั้น การได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป้าหมายขึ้นอยู่กับ การพิสูจน์ความสามารถ และการสร้างผลงานของข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคน

๖.๒) หลักการของกรอบการสั่งสมประสบการณ์

- ๑) กรอบการสั่งสมประสบการณ์เน้นการเรียนรู้ เพื่อปฏิบัติได้จริงในลักษณะ On the Job Training ผ่านกระบวนการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation)
- ๒) พิจารณาความต้องการของส่วนราชการเป็นตัวตั้ง โดยส่วนราชการต้องมีเป้าหมาย ในการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงชัดเจน
- ๓) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มี Career plan เดียวกัน อาจไปถึงตำแหน่งเป้าหมาย โดยใช้เวลาแตกต่างกันได้
- ๔) กรอบการสั่งสมประสบการณ์ไม่มีรูปแบบตามตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความ เหมาะสมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๖.๓) ขั้นตอนการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์

- ๑) กรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวม ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน คือ
 - ๑.การรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยกลุ่มการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้รวบรวมข้อมูลต่างๆ ขององค์กร เช่น เป้าหมายขององค์กร กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง บทบาทและหน้าที่ เป็นต้น และผู้มี บทบาทสำคัญในการให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง /ศูนย์ หัวหน้างาน เนื่องจากเป็นผู้มีประสบการณ์ โดยตรงในหน่วยงานนั้นๆ
 - ๒.พิจารณาร่างกรอบการสั่งสมประสบการณ์ เมื่อกลุ่มการเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูล จากผู้อำนวยการกอง /ศูนย์ หัวหน้างาน และจัดทำในรูปแบบของกรอบการสั่งสมประสบการณ์แล้ว ก่อนนำไปพิจารณาผ่านคณะกรรมการที่กรมอุตุนิยมวิทยาตั้งขึ้น
 - ๓.สร้างภาพรวมเส้นทางหมุนเวียนงาน ในขั้นตอนแรกต้องกำหนดตำแหน่ง เป้าหมายสำหรับการพัฒนาเป็นลำดับแรก ซึ่งการกำหนดเส้นทางจะต้องตั้งคำถามว่า “หากมีข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอายุราชการเพียง ๑ ปี จะหมุนเวียนให้ข้าราชการผู้นั้นไปทำงานในสำนัก/กองใดบ้างเพื่อสั่งสม ประสบการณ์ให้เป็นผู้สมัครที่น่าจะผ่านการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งเป้าหมายภายในระยะเวลา ๖-๑๐ ปี ”
 - ๔.การส่งกรอบการสั่งสมประสบการณ์ หลังจากที่มีการทบทวนและคณะกรรมการ ของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ให้ความเห็นชอบกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ส่วนราชการจะดำเนินการจัดส่ง กรอบการสั่งสมประสบการณ์ไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อเป็นข้อมูล ในการติดตามความก้าวหน้าได้ตามบทบาท และหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ

๒) กรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล ส่วนราชการสามารถเริ่มดำเนินการเมื่อส่วนราชการและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ร่วมกันตัดสินใจเลือกตำแหน่งเป้าหมายและกรอบการสั่งสมประสบการณ์เรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูลภูมิหลัง รวบรวมข้อมูลภูมิหลังที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคน ซึ่งรวมถึงการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดทั้งงานรวมถึงผลงานในขณะศึกษา อาทิจานวิจัย งานวิทยานิพนธ์ บทความ ผลงานทางวิชาการหรืองานเขียนต่าง ๆ เป็นต้น

๒. วิเคราะห์เปรียบเทียบวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างข้อมูลภูมิหลังในขั้นตอนแรกกับรายละเอียดของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ เพื่อเทียบเคียงว่ามีองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานหรือสมรรถนะใดบ้างที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีอยู่แล้ว โดยอาจจะพิจารณาจากแง่มุมของผลงานที่เคยทำมาทักษะที่ใช้ในการทำงานที่ผ่านมา หรือ สมรรถนะที่ใช้ในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน โดยเริ่มต้นจากการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน และผลงานที่ผ่านมา ในส่วนราชการนั้น ๆ ว่าผลงาน หรือการทำงานในโครงการใดที่สามารถเทียบเคียงกับรายละเอียดที่กำหนดในกรอบการสั่งสมประสบการณ์ได้ ก็สามารถปรับลดระยะเวลา หรือ ปรับระดับองค์ความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะให้สูงขึ้นเพื่อความเหมาะสมของการพัฒนาได้ และในบางกรณีสามารถปรับลดระยะเวลาในการเรียนรู้ได้

๓. พิจารณาปรับเส้นทางการหมุนเวียนในภาพรวม เป็นการกำหนดหลังจากที่ได้ปรับรายละเอียดสำหรับการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคลหรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลให้เหมาะสมกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแต่ละคนแล้ว ซึ่งการจัดลำดับของการเรียนรู้ใช้หลักการเดียวกันกับการกำหนดเส้นทางการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ขั้นตอนนี้ เน้นให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่มีบทบาทเพิ่มเติม โดยเพิ่มมุมมองของการบริหารจัดการกำลังคนในภาพรวมเป็นสำคัญ เนื่องจากการหมุนเวียนงานส่งผลกระทบต่อการวางแผนกำลังคนในภาพรวม อีกนัยหนึ่งคือเมื่อมีการหมุนเวียนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ก็จำเป็นต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการอื่นเพื่อให้เกิดความสมดุลของกำลังคนในหน่วยงานด้วย

๗. การเสริมสร้างแรงจูงใจ

๗.๑) การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ส่วนราชการอาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลง เพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

๒) ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม

๓) ส่วนราชการเป็นผู้กลั่นกรองคุณลักษณะที่พึงประสงค์/สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทของส่วนราชการ เพื่อประเมินความพร้อมของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ และ ให้ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่ง เป็นการเฉพาะคราวสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจากกรอบโครงสร้างตำแหน่ง/อัตรากำลังของส่วนราชการ และให้แจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ

๗.๒) การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่ง เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นกรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดตามข้อ ๗.๑) เป็นไปอย่างเหมาะสม จึงกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่ง เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๗.๓ คำตอบแทน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือโควตาปกติ กรณีข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีผลการปฏิบัติงานใน **ระดับดีเด่น** ในแต่ละส่วนราชการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ ในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้ เมื่อรวมกับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ กับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ โดยในแต่ละส่วนราชการจะมีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษดังกล่าวไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในกรณีที่พิเศษ การคำนวณจำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ ๐.๕ หรือสูงกว่าให้ปัดเป็น ๑ คน ยกเว้นกรณีส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า ๔ คน ให้มีโควตาการเลื่อนเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษจำนวน ๑ คน

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อรับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ส่วนราชการจะต้องพิจารณาเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับการประเมินใน **ระดับดีเด่น** ทุกคน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวมของส่วนราชการ และเมื่อพิจารณาให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ให้แจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายใน ๑ เดือน นับจากวันที่มีคำสั่งอนุมัติการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

๘. แนวทางการดำเนินการของกรมอตุณิยมวิทยา

๘.๑) การสรรหา

๑. กรมอตุณิยมวิทยา มีโควตาในการรับข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hippo) จำนวน ๑๗ คน โดยพิจารณาจากจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ รวมกัน และจำนวนที่จะรับเพิ่มในแต่ละปีจะเท่ากับโควตาทั้งหมด ลบจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่อยู่ในปัจจุบัน

๒. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการในสังกัดได้จากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)

๓. ข้าราชการที่ประสงค์สมัครเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hippo) ควรเตรียมความพร้อมในการสะสมผลงาน ทักษะภาษาอังกฤษ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

ข้อชี้แนะ/แนวทาง จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- การสรรหาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมอตุณิยมวิทยา ควรมีการประชาสัมพันธ์ และสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการในสังกัดทราบถึงข้อดี และประโยชน์ของการเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตลอดจนกรมอตุณิยมวิทยาควรให้ความสำคัญ มีการวางแผนพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ชัดเจน

๘.๒) การทดสอบทางภาษาต่างประเทศ

โดย สำนักงาน ก.พ. กำหนดเครื่องมือ และมาตรฐานการวัดความสามารถทางด้านภาษา ซึ่งข้าราชการที่ประสงค์สมัครต้องมีผลคะแนนความสามารถทางด้านภาษา โดยมีอายุไม่เกิน ๒ ปี (รายละเอียดเครื่องมือ และช่องทางการติดต่อหน่วยงานจัดสอบตามเอกสารแนบภาคผนวก)

ข้อชี้แนะ/แนวทาง จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- การทดสอบภาษาต่างประเทศ สิ่งสำคัญคือจะต้องมีพื้นฐานความรู้ด้านภาษาในระดับดี เพราะการทดสอบวัดความสามารถทางภาษา จะมีค่าใช้จ่ายในการทดสอบต่อครั้ง และการเลือกเครื่องมือ จะต้องดูความถนัดและความสามารถของบุคคลด้วย

- เครื่องมือ ที่นิยมใช้ มี ๒ เครื่องมือ คือ

๑. CU-TEP เป็นเครื่องมือทดสอบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สามารถสมัครและดูรายละเอียดการสอบได้ที่ http://www.atc.chula.ac.th/th_html/th_tep.html โดยค่าใช้จ่ายในการสอบ ประมาณ ๙๐๐-๒,๕๐๐ บาท

๒. DIFA TES เป็นเครื่องมือทดสอบของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ สามารถสมัครและดูรายละเอียดการสอบได้ที่ <https://difa-tes.mfa.go.th/> โดยค่าใช้จ่ายในการสอบ ๑,๕๐๐ บาท และมีข้อจำกัดการเว้นระยะสอบอย่างน้อย ๖ เดือน

๘.๓) การทดสอบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

โดย สำนักงาน ก.พ. กำหนดเครื่องมือ และเกณฑ์วัดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในแต่ละหลักสูตร (รายละเอียดเครื่องมือ และช่องทางการติดต่อหน่วยงานจัดสอบตามเอกสารแนบภาคผนวก)

ข้อชี้แนะ/แนวทาง จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- การทดสอบความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จะมีค่าใช้จ่ายแต่ละหลักสูตร ประมาณ ๕๐๐ - ๑,๐๐๐ บาท ข้อสอบจะเป็นการวัดความสามารถการใช้คอมพิวเตอร์ และแอปพลิเคชันพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งการเลือกเครื่องมือก็ขึ้นอยู่กับผู้ทดสอบ และทั้ง ๒ เครื่องมือจะมีส่วนลดสำหรับผู้ประสงค์สมัครเข้าสู่ระบบ HIPPS ด้วย

- เครื่องมือ ที่นิยมใช้ มี ๒ เครื่องมือ คือ

๑. ICDL (The International Computer Driving License) คือ โปรแกรมทดสอบวัดระดับทักษะ ความสามารถในการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ความรู้พื้นฐานการใช้คอมพิวเตอร์ การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตและอื่นๆ ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ได้แก่ Computer and Online Basics และ Application Basics

๒. IC๓ (Digital Literacy Certification Certificate) คือ ประกาศนียบัตรที่รับรองความรู้ และทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ได้แก่ Computing Fundamentals และ Key Applications

๘.๔) การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

โดยสำนักงาน ก.พ. จัดประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อคัดกรองมาตรฐานของผู้เข้าร่วมระบบ HIPPS และเพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของระบบ HIPPS โดยสำนักงาน ก.พ. ซึ่งจะกำหนดจัดประเมินเพียงปีละ ๑ ครั้ง และแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้สมัครนำมายื่นให้กรมอตุณิยมวิทยาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต่อไป ซึ่งผลการประเมินสมรรถนะจะเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เผยแพร่ทั่วไป

ข้อชี้แนะ/แนวทาง จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- การประเมินจะดำเนินการโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๖ สมรรถนะ ซึ่งการทดสอบจะเป็นการยกตัวอย่างสถานการณ์ และมีตัวเลือกให้เลือกที่จะตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์ที่กำหนดมาอย่างไร โดยแนวทางการทดสอบสมรรถนะรายด้านจากประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อแสดงถึงผลสะท้อนในภาพรวมของผู้สมัคร ดังนี้

๑) ความผูกพันต่อระบบราชการ (Organizational Engagement) แบบทดสอบจะสะท้อนความผูกพัน มุ่งมั่น เสนอตนเพื่อช่วยเหลือแม่ไม่ใช่น้ำที่ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ยึดมั่นในเป้าหมายของส่วนราชการ ยึดถือสาธารณะประโยชน์เป็นที่ตั้ง

๒) การอุทิศตนเพื่อสังคม (Social Dedication) แบบทดสอบจะสะท้อนถึงผู้สมัครเป็นผู้ที่ทำความดี เสียสละ ท่วมเท เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ในการพัฒนาสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน

๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Perspective) แบบทดสอบจะสะท้อนถึงผู้สมัครมีความคิดค้นหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง ส่วนงาน และระบบราชการ รวมทั้งส่งเสริม ผลักดัน และกระตุ้นใจอื่นให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา

๔) การมองในภาพรวม (Holistic View) แบบทดสอบจะสะท้อนถึงผู้สมัครมีการติดตามความเคลื่อนไหวของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และงานที่เกี่ยวข้อง และนำมาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งการอธิบายให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจ และสามารถนำไปปรับใช้กับงานของตนเองได้

๕) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Competence) แบบทดสอบจะสะท้อนถึงความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่วไป รวมถึงบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งได้

๖) มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Commitment to Learning) แบบทดสอบจะสะท้อนถึงมีความมุ่งมั่น และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และพัฒนา

๘.๕) ขั้นตอนการคัดเลือก

๑) กรมอตุณิยมหาวิทยาลัยดำเนินการรับสมัครคัดเลือกตามประกาศ ของสำนักงาน ก.พ.

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอตุณิยมหาวิทยาลัย

๓) คณะกรรมการฯ กำหนดวิธีการคัดเลือก และเกณฑ์การคัดเลือก โดยคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นไปตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด และพิจารณาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ

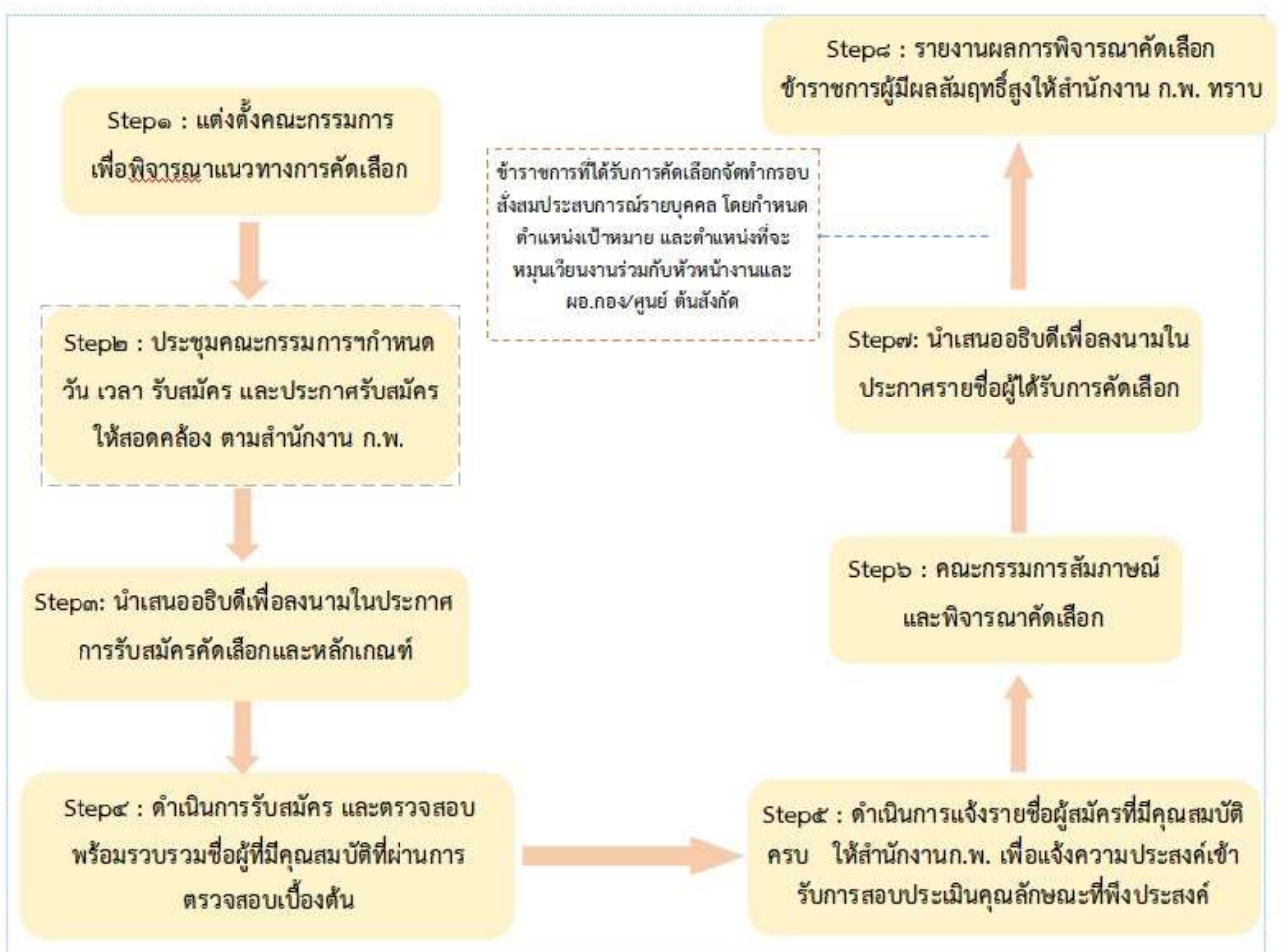
๔) ดำเนินการแจ้งรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยแบบประเมินสมรรถนะสำนักงาน ก.พ.

๕) ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอตุณิยมหาวิทยาลัยให้ทราบโดยทั่วกัน พร้อมกำหนดให้ดำเนินการจัดทำรอบการส่งสมรรถนะรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๖) แจ้งรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ พร้อมส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ

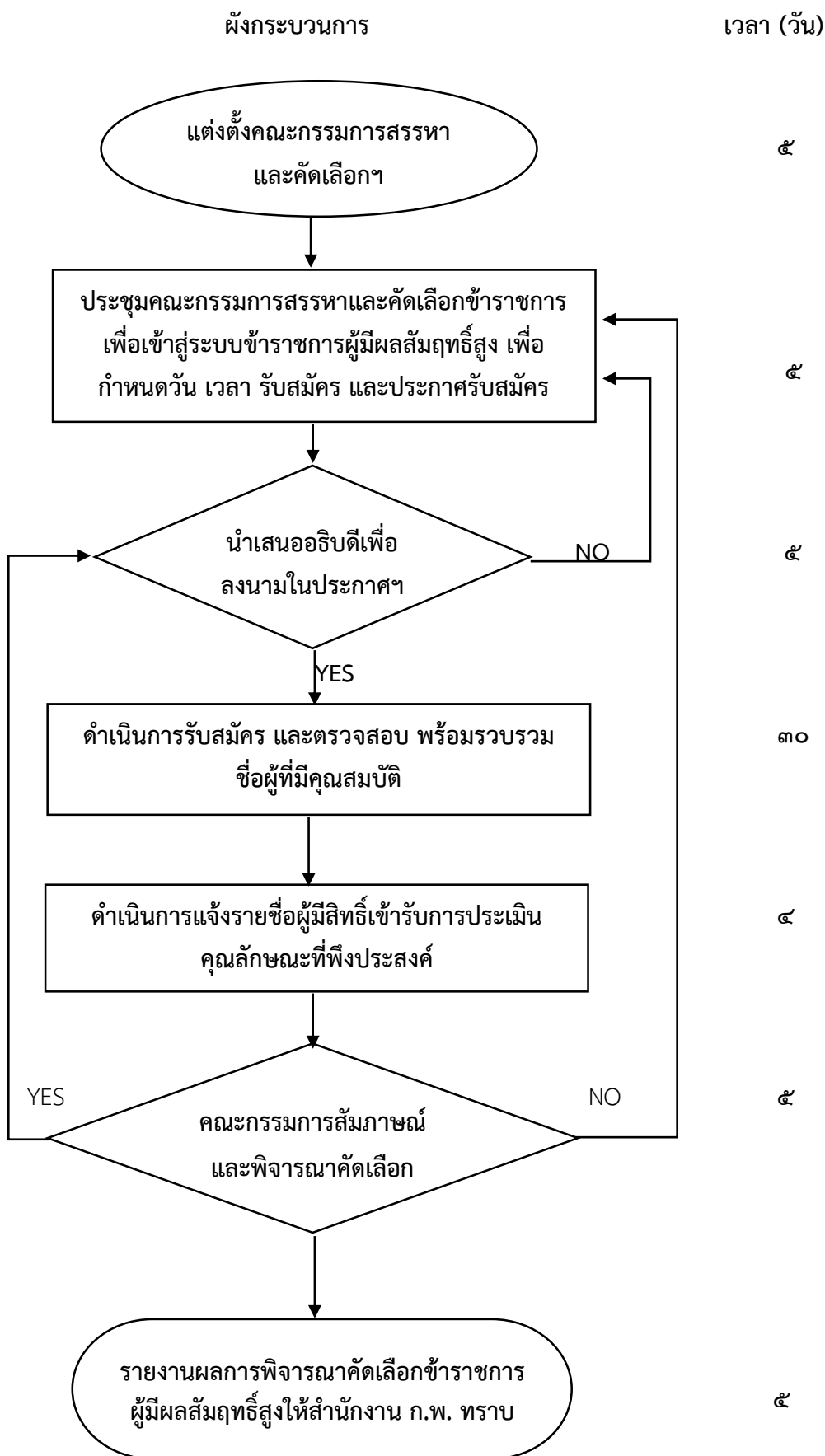
สรุปกระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอุตุนิยมวิทยา

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๒. ประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อกำหนดวัน เวลา รับสมัคร และประกาศรับสมัคร ให้สอดคล้องตามประกาศของ สนง.ก.พ.
๓. นำเสนออธิบดีเพื่อลงนามในประกาศการรับสมัครคัดเลือกและหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก ข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๔. ดำเนินการรับสมัคร และตรวจสอบ พร้อมรวบรวมชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติที่ผ่านการตรวจสอบเบื้องต้น
๕. ดำเนินการแจ้งรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยแบบประเมิน สมรรถนะสำนักงาน ก.พ.
๖. คณะกรรมการสัมภาษณ์ และพิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
๗. นำเสนออธิบดีเพื่อลงนามในประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งผู้ได้รับคัดเลือกจะต้องจัดทำกรอบส่งสมประสงค์รายบุคคลเพื่อกำหนด ตำแหน่งเป้าหมาย
๘. รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ



ภาพสรุปกระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอุตุนิยมวิทยา

Work Flow กระบวนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอุตุนิยมวิทยา



ระเบียบและหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

- หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)