



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	
รับที่.....	2180 มท 2
วันที่ 27 ส.พ. 2548	เวลา 8.52 น.

ที่ นร ๑๐๐๓/๕๔๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

ตม. 3/148
27 มี.ค. 48
4.14.

๒๘ มีนาคม ๒๕๔๘

เรื่อง การนำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักบริหาร ๕ เสนอคณะรัฐมนตรี

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกรายชื่อความที่ นร ๑๐๐๓/๕๔๘ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การนำ
หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักบริหาร ๕ เสนอคณะรัฐมนตรี พร้อมเอกสารประกอบ จำนวน ๑๐๐ ชุด

ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๔๓ เห็นชอบให้นำ
ระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ โดยในระยะแรกให้ใช้เพื่อการแต่งตั้งนักบริหาร ๕ ก่อน และ
กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๕ จะต้อง (๑) ผ่านการฝึกอบรม
หลักสูตรเตรียมนักบริหารระดับสูง และ (๒) ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร นั้น

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๕ ตามมติคณะรัฐมนตรีแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๐๑ / ว ๕
ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ อย่างไรก็ดี โดยที่การวางระบบนักบริหารระดับสูง (ระดับ ๑๐ - ๑๑)
และทั้งระบบของนักบริหารระดับสูง (ระดับ ๕ - ๑๑) ยังอยู่ในระหว่างดำเนินการศึกษาซึ่งต้องใช้เวลา
อีกระยะหนึ่ง ดังนั้น เพื่อให้คงระบบการคัดเลือกนักบริหารระดับสูง (นักบริหาร ๕) จึงเห็นสมควร
ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งนักบริหาร ๕ ตามหนังสือดังกล่าวต่อไปก่อน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. ๐ ๒๘๑ ๐๑๗๒

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๒๒๔๗



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ. โทร. ๐ ๒๒๘๒ ๓๕๖๖ , ๐ ๒๒๘๑ ๐๑๗๒

ที่ นร ๑๐๐๓/๕๔๗

วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๕

เรื่อง การนำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งนักบริหาร ๕ เสนอคณะรัฐมนตรี

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

๑. ที่มา

๑.๑ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๔๓ เห็นชอบตามข้อเสนอของ ก.พ.ให้นำระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ โดยในระยะแรกให้ใช้เพื่อการแต่งตั้งนักบริหาร ๕ และกำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๕ จะต้อง (๑) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมนักบริหารระดับสูง และ (๒) ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร

๑.๒ ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๕ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ โดยในระยะแรกเพื่อให้ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๕ มีจำนวนเพียงพอ ก.พ. จึงได้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิดังกล่าวเพิ่มเติม คือ

(๑) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง

(๒) ส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างเสนอชื่อให้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งสามารถเสนอได้ส่วนราชการละ ๑ – ๒ ชื่อ

ทั้งนี้ สืบเนื่องมาจากผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. มีจำนวนน้อย ดังนั้น เพื่อเป็นการเปิดกว้างและให้ส่วนราชการสามารถคัดเลือกจากบุคคลที่หลากหลายและจำนวนมากขึ้น ก.พ. จึงได้มีมติให้ผู้ผ่านการอบรม

/หลักสูตร....

หลักสูตรนักปกครองระดับสูงของกรมการปกครอง และหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรของกระทรวงกลาโหมเป็นผู้มีคุณสมบัติเสมือนผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. และการกำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างเสนอชื่อผู้มีสิทธิได้ก็เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งให้เป็นระบบเปิดให้ผู้มีความรู้ความสามารถในภาครัฐเข้ามาแข่งขันเพื่อรับการแต่งตั้ง

๒. ข้อพิจารณา

โดยที่การวางระบบนักบริหารระดับสูง (ระดับ ๑๐ – ๑๑) และทั้งระบบของนักบริหารระดับสูง (ระดับ ๙ – ๑๑) ยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการศึกษาซึ่งต้องใช้เวลาอีกระยะหนึ่ง ดังนั้น เพื่อให้คงระบบการคัดเลือกนักบริหารระดับสูง (นักบริหาร ๙) จึงเห็นควรเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้อธิปไตยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ ต่อไปก่อน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทั้งนี้ หากเห็นชอบ กรุณาสั่งการให้นำข้อเสนอของ ก.พ. ตามรายละเอียดในเอกสารที่แนบ เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง



(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

เพิ่ม จ.สว



นายวิชณุ เครืองาม
รองนายกรัฐมนตรี
24 ส.ค. 2549

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๕

๑. ที่มา

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๔๑ เห็นชอบกับข้อเสนอของ ก.พ. ในการนำระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ในราชการไทย โดยมีสาระสำคัญ คือ

๑.๑ ระยะเวลาการดำเนินการ

การดำเนินการแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ดำเนินการเฉพาะนักบริหาร ๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ ระยะที่ ๒ ขยายรวมถึงนักบริหาร ๑๐ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ระยะที่ ๓ ดำเนินการเต็มรูปแบบคือครอบคลุมนักบริหาร ๕-๑๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ เป็นต้นไป

๑.๒ คุณสมบัติผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๕
ดังนี้

(๑) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมนักบริหารระดับสูง

(๒) ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑)

๒. การดำเนินการ

๒.๑ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๖๐๑/ว ๕ ลงวันที่
๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ โดยกำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง
ดังนี้

๒.๑.๑ ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารและได้รับการ
ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมิน

๒.๑.๒ ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง

๒.๑.๓ ส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างเสนอชื่อให้สมัครเข้า
รับการคัดเลือก ซึ่งสามารถเสนอได้ส่วนราชการละ ๑ – ๒ ชื่อ

ทั้งนี้ ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติในข้อ ๒.๑.๒ และ ๒.๑.๓ จะต้องเข้ารับ
การประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารตามที่ ก.พ. กำหนด

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๒)

๒.๒ สำหรับคุณสมบัติในข้อ ๒.๑.๒ และ ๒.๑.๓ ก.พ. ได้เพิ่มเติมจากมติ
คณะรัฐมนตรีเพื่อใช้กับระบบนักบริหารระดับสูงในระยะแรก ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

ประการแรก โดยที่ผู้ที่มีคุณสมบัติผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง
ของสำนักงาน ก.พ. มีจำนวนน้อย ดังนั้น เพื่อเป็นการเปิดกว้างและให้ส่วนราชการสามารถ
คัดเลือกจากบุคคลที่หลากหลายและจำนวนมากขึ้น ประกอบกับมีบางหน่วยงานที่มี
หลักสูตรอบรมนักบริหารระดับสูง และ ก.พ. มีมติให้ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าว เช่น
หลักสูตรรอบรมนักปกครองระดับสูง (นปส.) ของกรมการปกครอง หลักสูตรการป้องกัน
ราชอาณาจักร (วปอ.) และหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน (วปรอ.) ของ
กระทรวงกลาโหม เป็นต้น เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเสมือนผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหาร
ระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดให้ผ่านการอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง ก.พ. จึงได้กำหนดคุณสมบัติในข้อ ๒.๑.๒ ดังกล่าว

ประการที่สอง เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.
กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๕ ซึ่งได้กำหนด
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหาร ๕ โดยให้โอกาสข้าราชการที่ยังไม่เคยได้รับ
การฝึกอบรมตามหลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรที่ ก.พ. รับรองมาก่อนเข้ารับ
การฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าวภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่ง และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งให้เป็นระบบเปิด ให้ผู้มีความรู้
ความสามารถในภาครัฐเข้ามาแข่งขันเพื่อรับการแต่งตั้ง ก.พ. จึงได้กำหนดให้ส่วนราชการ
เสนอชื่อตามข้อ ๒.๑.๓ ได้

ทั้งนี้ คุณสมบัติในข้อ ๒.๑.๒ และ ๒.๑.๓ จะนำมาใช้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และเมื่อได้ดำเนินการ ระยะที่ ๒ คือ วางระบบนักบริหารระดับสูง (ระดับ ๑๐) และ ระยะที่ ๓ ดำเนินการวางระบบนักบริหารระดับสูงทั้งระบบ (ระดับ ๕ - ๑๑) แล้ว ก็จะปรับให้เป็นระบบเปิดตามมติคณะรัฐมนตรีอย่างเต็มรูปแบบต่อไป

๓. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

โดยที่การวางระบบนักบริหารระดับสูง (ระดับ ๑๐ - ๑๑) และทั้งระบบของนักบริหารระดับสูง (ระดับ ๕ - ๑๑) ยังปรับปรุงไม่แล้วเสร็จและต้องใช้เวลาอีกระยะหนึ่ง ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการคัดเลือกนักบริหารระดับสูง (นักบริหาร ๕) จึงเห็นควรเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๕ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ ต่อไป

๔. ประเด็นพิจารณา

จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ. ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๕ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ ต่อไปจนกว่าการปรับปรุงระบบนักบริหารระดับสูงจะเสร็จสิ้น

.....

ด่วนมาก

ที่ นร ๐๒๐๕/ว(ล) ๑๑๑๕๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กท ๑๐๓๐๐

๒ กันยายน ๒๕๔๓

เรื่อง ระบบนักบริหารระดับสูง

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๕/ว(ล) ๖๖๖๐

ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ที่ นร (ปรร) ๐๗๐๗/๓๐๓๕
ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๔๓

ตามที่ได้อื่นขันมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐและอนุมัติให้
ดำเนินการต่อไปได้ตามที่สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการเสนอ ซึ่งการพัฒนา
ระบบนักบริหารระดับสูงเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิรูปดังกล่าว มาเพื่อทราบ ความละเอียด
แล้ว นั้น

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) รองประธานกรรมการ
ปฏิรูประบบราชการขอให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ. นำระบบ
นักบริหารระดับสูงมาใช้ในราชการพลเรือนโดยในระยะแรกให้ใช้บัญชีเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักบริหาร ๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ และให้ดำเนินการตามแผนการดำเนินการใช้ระบบนักบริหาร
ระดับสูงตามเสนอ ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๔๓ ลงมติว่า

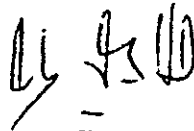
๑. เห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ. นำระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ในราชการพลเรือน
โดยในระยะแรกให้ใช้บัญชีเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔
ตามที่รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) รองประธานกรรมการปฏิรูป
ระบบราชการเสนอ และโดยที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เรื่อง แผนปฏิรูป
ระบบบริหารภาครัฐ โดยเห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูป
ระบบราชการเสนอ ซึ่งในแผนนี้ วิธีการปฏิรูปจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารงาน
ของภาครัฐโดยเน้นที่กลุ่มเศรษฐกิจเป็นอันดับแรกให้เห็นผลภายในเดือนกันยายน ๒๕๔๓ ดังนั้น
หากการทบทวนปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรมใด ในกลุ่มเศรษฐกิจแล้วเสร็จเมื่อใด
ก็ให้กระทรวง ทบวง กรม นั้นๆ นำระบบนักบริหารระดับสูงมาดำเนินการไปก่อน ทั้งนี้ ให้รับข้อสังเกต

ของคณะรัฐมนตรีไปพิจารณาดำเนินการด้วยว่า กระบวนการและกลไกในการเลือกสรรนักบริหาร
ควรมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่โปร่งใสและเป็นธรรม ไม่มีระบบอุปถัมภ์และการวิ่งเต้น นอกจากนี้
คุณสมบัติที่สำคัญของนักบริหารระดับสูงควรเน้นในเรื่องการกล้าตัดสินใจและมีความรับผิดชอบ

๒. เห็นชอบแผนการดำเนินการใช้ระบบนักบริหารระดับสูง ตามที่รัฐมนตรีประจำ
สำนักนายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) รองประธานกรรมการปฏิรูประบบราชการเสนอ
และให้ดำเนินการต่อไปได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายกำธร จันทรวงศ์)

รองเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๕๐๐๓๕๑

โทรสาร ๒๕๑๐๖๒๑

<Pcl๒-๒๑๕>



ที่ นธ.(ปรร)- 0707/3039

สำนักงานคณะกรรมการ
ปฏิรูประบบราชการ
สำนักงาน ก.พ.
ถนนพินิจโลก กท.10300

3 สิงหาคม 2543

เรื่อง ระบบนักบริหารระดับสูง

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกร่าง ระบบนักบริหารระดับสูง

ตามที่คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 เห็นชอบและอนุมัติให้
ดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ตามที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการเสนอ ซึ่งการ
พัฒนาระบบนักบริหารระดับสูง เป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิรูปดังกล่าว นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้พิจารณาระบบนักบริหารระดับสูง ตามข้อ
เสนอของสำนักงาน ก.พ. แล้ว และเห็นชอบกับระบบดังกล่าว เห็นควรเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้
ความเห็นชอบได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการนำบันทึกเรื่อง ระบบนักบริหารระดับสูง เสนอ
คณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป พร้อมทั้งได้แนบบันทึกร่างดังกล่าว จำนวน 90 ชุด มาเพื่อประกอบการ
ดำเนินการด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ)

รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

รองประธานกรรมการปฏิรูประบบราชการ

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ

โทร. 2822406, 2803424 โทรสาร 6286238

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่อง ระบบนักรบริหารระดับสูง

ที่มา

1. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 เห็นชอบและอนุมัติให้ดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้เสนอ ซึ่งในแผนปฏิรูปฯ นี้ได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบนักรบริหารระดับสูงขึ้น

2. คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการมีมติเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2543 และวันที่ 17 มีนาคม 2543 เห็นชอบในหลักการของระบบนักรบริหารระดับสูง และให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำข้อเสนอและแผนการดำเนินงานของระบบนักรบริหารระดับสูงเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบต่อไป

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ตั้งแต่ทศวรรษนี้เป็นต้นไป กระแสโลกาภิวัตน์จะเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบอย่างรวดเร็วและรุนแรงต่อทั้งเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งกำลังประสบกับสภาวะวิกฤตในหลายด้าน ประกอบกับแรงผลักดันของคนไทยที่ต้องการปฏิรูปการเมืองและระบบราชการให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ทำให้ทุกคนตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจหน้าที่ของภาครัฐให้สามารถร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาชนในการพัฒนาประเทศให้สามารถยืนหยัดแข่งขันในเวทีโลกได้

1.2 จากการศึกษาประสบการณ์ในต่างประเทศพบว่า ประเทศที่สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจของคนอย่างเหมาะสมและทันการณ์เท่านั้น ที่จะได้รับประโยชน์จากโลกาภิวัตน์ ส่วนประเทศที่ปรับตัวไม่ได้จะได้รับผลกระทบทางลบจากโลกาภิวัตน์และถูกทิ้งห่างจากประเทศที่พัฒนาแล้วมากขึ้นเรื่อย ๆ ในการปรับตัวของประเทศไทยให้เข้ากับกระแสโลกาภิวัตน์และปรับภาครัฐให้ปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนไปของประชาชนได้นั้น จำต้องอาศัยการดำเนินการทางการเมืองที่มีทิศทางชัดเจน เข้มแข็ง และมีเสถียรภาพ ภาครัฐมีนักรบริหารที่มีความรู้ความสามารถสูง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพกล้าตัดสินใจและมีความรับผิดชอบ

1.3 กุญแจสำคัญต่อความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานของภาครัฐคือ การสร้างและพัฒนานักบริหารระดับสูงของภาครัฐ จากการศึกษาที่มาของผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการของประเทศต่าง ๆ พบว่าสามารถ จัดกลุ่มได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1.3.1 รูปแบบการสร้างระบบนักบริหารแยกเป็นระบบต่างหากเพื่อ คัดเลือกและพัฒนานักบริหารระดับสูงให้มีความสามารถเป็นผู้นำ และเป็นเครื่องมือเพิ่ม ประสิทธิภาพให้ราชการ ระบบนี้ใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย และ นิวซีแลนด์

1.3.2 รูปแบบการพัฒนากลุ่มข้าราชการที่มีศักยภาพสูงให้ได้รับการ เลื่อนตำแหน่งเป็นนักบริหารอย่างรวดเร็ว โดยมีการฝึกอบรมและสับเปลี่ยนงานเป็นระยะ ๆ ใช้ในกลุ่มประเทศเครือจักรภพ ญี่ปุ่น และฝรั่งเศส

1.3.3 รูปแบบที่นักบริหารได้เข้าขึ้นมาในระบบราชการตามปกติ ไม่มีการ พัฒนาและเตรียมผู้มีศักยภาพสูงให้ก้าวสู่ตำแหน่งนักบริหาร หรือมีระบบนักบริหารแยก ต่างหาก พบได้ในประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่

1.4 สำหรับการสร้างและพัฒนานักบริหารระดับสูงของประเทศไทยนั้น จะสร้างระบบนักบริหารระดับสูงขึ้น (รูปแบบในข้อ 1.3.1) ขณะเดียวกันก็จะพัฒนากลุ่ม ข้าราชการที่มีศักยภาพสูง (รูปแบบในข้อ 1.3.2) ประกอบกันไป เพื่อระบบราชการจะได้มี นักบริหารที่มีความสามารถสูง ในจำนวนที่เพียงพอต่อการบริหารราชการในยุคที่มีการ เปลี่ยนแปลงมาก มีระบบการบริหารนักบริหารกลุ่มนี้ที่โปร่งใส เป็นธรรม แยกต่างหากจาก ระบบบริหารงานบุคคลรวม ซึ่งนักบริหารในระบบนี้จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ บริหารงานอย่างมืออาชีพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการ

2. วัตถุประสงค์ของการมีระบบนักบริหารระดับสูง

2.1 เพื่อสร้างและพัฒนาผู้นำยุคใหม่ที่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพใน ยุคโลกาภิวัตน์

2.2 เพื่อให้มีจำนวนผู้นำเพียงพอที่จะขับเคลื่อนและปรับเปลี่ยนระบบราชการ ได้

2.3 เพื่อให้ระบบบริหารบุคคลของนักบริหารระดับสูงมีความ โปร่งใส เป็นธรรม

3. การสร้างระบบนักบริหารระดับสูง

หลักพื้นฐานในการสร้างระบบนักบริหารระดับสูงได้ใช้สมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นกลุ่มของพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความรู้ความสามารถของนักบริหาร โดยมีการพัฒนาให้นักบริหารที่อยู่ในระบบนี้มีสมรรถนะสูงในเกณฑ์ที่จะเป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ได้

4. องค์ประกอบของระบบนักบริหารระดับสูง

ระบบนักบริหารระดับสูง (Senior Executive Service หรือ SES) คือ ระบบการบริหารงานบุคคลของนักบริหารระดับสูงประกอบด้วย การสรรหาและเลือกสรร การพัฒนา การแต่งตั้ง การดำรงตำแหน่ง การโอนย้าย การกำหนดค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของระบบ ประกอบด้วย

4.1 โครงสร้างตำแหน่งนักบริหารระดับสูง

กำหนดให้นักบริหารระดับสูง ที่จะอยู่ในระบบนักบริหารระดับสูง คือ ผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9-11 ในปัจจุบัน ซึ่งเมื่อนำมาจัดกลุ่มได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

4.1.1 นักบริหารระดับสูงกลุ่มที่ 1 (Band 1) คือ ตำแหน่งนักบริหาร 9 ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งรองอธิบดี ผู้ช่วยปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่า

4.1.2 นักบริหารระดับสูงกลุ่มที่ 2 (Band 2) คือ ตำแหน่งนักบริหาร 10 ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งอธิบดี รองปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่า

4.1.3 นักบริหารระดับสูงกลุ่มที่ 3 (Band 3) คือ ตำแหน่งนักบริหาร 11 ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่า

ทั้งนี้ในส่วนของข้าราชการระดับสูงตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งนักปกครอง ผู้ตรวจราชการ นักการทูต และตำแหน่งในสายวิชาการ/วิชาชีพ เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 10 จะไม่รวมอยู่ในระบบนักบริหารระดับสูง แต่จะมีระบบบริหารบุคคลแยกต่างหาก

อย่างไรก็ตามในระยะแรกเพื่อให้สามารถเริ่มดำเนินการใช้ระบบนี้ได้ทันที เพื่อให้ได้นักบริหารที่มีความสามารถที่จะเป็นผู้นำยุคใหม่ จึงสมควรเสนอให้เห็นที่กระบวนการแต่งตั้งและการพัฒนานักบริหารระดับสูงกลุ่มที่ 1 (นักบริหารระดับ 9) ซึ่งหมายถึง ตำแหน่งรองอธิบดี ผู้ช่วยปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่าก่อน โดยไม่ต้องปรับแก้กฎหมาย

4.2 การจัดทำบัญชีนักบริหาร

การจัดทำบัญชีผู้มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักบริหาร 9 นั้น สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำบัญชีของผู้มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับสูงกลุ่มที่ 1 (นักบริหาร 9) จากผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมนักบริหารระดับสูง และผ่านการประเมินสมรรถนะของนักบริหารใน 4 ด้าน คือ ความรอบรู้ในการบริหาร (Business Acumen) การบริหารอย่างมืออาชีพ (Professional Management) การบริหารคน (People Management) และการบริหารระบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Driven Management)

ผู้ที่ผ่านการประเมินดังกล่าวข้างต้นจะมีชื่ออยู่ในบัญชีนักบริหารและบัญชีจะมีอายุ 2 ปี

4.3 กระบวนการเลือกสรรนักบริหารเพื่อการแต่งตั้ง

- 4.3.1 เมื่อตำแหน่งนักบริหาร 9 วางลง กระทรวงแจ้งจำนวนตำแหน่งที่ต้องการแต่งตั้งมายังสำนักงาน ก.พ.
- 4.3.2 สำนักงาน ก.พ. ส่งรายชื่อข้าราชการของกระทรวงที่มีอยู่ในบัญชีให้กระทรวงพิจารณา
- 4.3.3 คณะกรรมการคัดเลือกอาจใช้วิธีอื่นเพิ่มเติม เพื่อสรรหาชื่อผู้ที่เหมาะสมได้อีกเป็นการเพิ่มเติม เช่น รับสมัครจากภายนอก กระทรวง หรือคนภายนอกระบบราชการ
- 4.3.4 คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งนักบริหาร 9 ของกระทรวง ทำการคัดเลือกและจัดอันดับ 3 รายชื่อต่อการแต่งตั้ง 1 ตำแหน่ง เสนอ ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณา

4.4 กลไกในการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง (นักบริหาร 9)

ในการเลือกสรรนักบริหารเพื่อการแต่งตั้งนั้น ให้เป็นไปในรูปคณะกรรมการ เพื่อคัดเลือกผู้จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 เป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส และได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงมาบริหารงาน จึงเห็นควรกำหนดองค์ประกอบ ของคณะกรรมการสรรหาและกลั่นกรองผู้ที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- 4.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. แต่งตั้งเป็นประธาน
- 4.1.2 อ.ก.พ. กระทรวงผู้ทรงคุณวุฒิ (ที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ)
- 4.1.3 อ.ก.พ. กระทรวงที่มาจากกาเลือกตั้ง (ที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ)
- 4.1.4 หัวหน้าส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่าง
- 4.1.5 ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรรต้องมีการประกาศให้ทราบทั่วกันเป็นการ ล่วงหน้า

คณะกรรมการมีวาระ 1 ปี

4.5 อำนาจในการแต่งตั้ง

อำนาจในการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูงกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 เป็นอำนาจตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 52 ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลง

4.6 การโยกย้ายสับเปลี่ยนนักบริหาร 9

การโยกย้ายสับเปลี่ยนนักบริหาร 9 ให้คงเป็นอำนาจตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 52 โดยคณะกรรมการสรรหาและกลั่นกรอง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 จะช่วยทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองว่า นักบริหาร 9 บุคคลนั้นมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะเหมาะสมที่จะโยกย้ายไปดำรง ตำแหน่งใหม่ดังกล่าว

4.7 การพัฒนานักบริหารระดับสูง

เป้าหมายหลักของการจัดระบบนักบริหารระดับสูงคือการเตรียมผู้นำที่เป็น นักบริหารมืออาชีพให้แก่ภาครัฐ ดังนั้นนอกจากกระบวนการแต่งตั้งนักบริหารที่เหมาะสม แล้วการพัฒนานักบริหารระดับสูงจะกระทำโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

4.6.1 การพัฒนาก่อนเข้าสู่ระบบหรือการเตรียมนักบริหารระดับสูง

4.6.2 การพัฒนาเมื่อเข้าสู่ระบบนักบริหารระดับสูงแล้ว ซึ่งจะกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยทุกคนจะได้รับโอกาสในการพัฒนาให้มีสมรรถนะของนักบริหารในแต่ละด้าน การพัฒนาจึงมีพื้นฐานขึ้นกับความจำเป็นที่ได้มาจากการประเมินสมรรถนะของนักบริหารระดับสูงทุกคน โดยยึดแผนพัฒนาตนเองของนักบริหารระดับสูงเป็นหลักและเน้นการพัฒนาในหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรหลัก การฝึกอบรมหลักสูตรรอง หรือหลักสูตรระยะสั้น และการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การฟังบรรยายพิเศษ การร่วมประชุมทางวิชาการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น

4.8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีการประเมินผลที่เน้นผลลัพธ์ เพราะขณะนี้สำนักงาน ก.พ. กำลังนำระบบบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ และจะนำการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) มาใช้ ซึ่งจะพัฒนาให้เสร็จในระยะที่ 2 (Phase II) หลังจากใช้ระบบนักบริหารระดับสูงกับนักบริหาร 9 มาแล้ว 2 ปี

4.9 การกำหนดค่าตอบแทนของนักบริหารระดับสูง

วัตถุประสงค์ของการปรับปรุงการกำหนดอัตราค่าตอบแทนนักบริหารระดับสูง เพื่อดึงดูดและรักษามีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพสูงไว้ในราชการ และจูงใจให้นักบริหารระดับสูงพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และคุณภาพในการบริการของส่วนราชการ

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว เห็นควรให้มีองค์กรชำนาญการเฉพาะ เช่น Remuneration Tribunal รับผิดชอบกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงเป็นการเฉพาะ โดยให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่าย ผลกระทบของการตัดสินใจ ความโปร่งใส เป็นธรรม ค่าตอบแทนของหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ อัตราค่าตอบแทนในภาคเอกชน และความเป็นไปได้ทางงบประมาณ ตลอดจนผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งด้วย ทั้งนี้กำหนดให้นำระบบค่าตอบแทนใหม่มาใช้เมื่อมีการนำระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ อย่างเต็มรูปแบบแล้ว

อย่างไรก็ตามระหว่างที่ยังมิได้นำระบบเต็มรูปแบบมาใช้ ให้ใช้ระบบค่าตอบแทนบัญชีอัตราเงินเดือน ตามพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

4.10 แผนการนำระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ในราชการพลเรือนไทย

เพื่อการนำระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ให้เกิดผลดี สอดคล้องกับ สภาพการณ์และความพยายามในการปฏิรูประบบราชการในด้านต่าง ๆ จึงเห็นสมควรให้มีการปรับเข้าระบบนักบริหารระดับสูงเป็นระยะ ๆ (Phase) โดยระยะที่ 1 นั้นจะเป็นการเริ่ม เฉพาะนักบริหาร 9 ในการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในปีงบประมาณ 2545 (1 ต.ค. 2544) โดยจะ มีการติดตามตรวจสอบผลในทางปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและจะประเมินผลเมื่อครบ 1 ปี เพื่อรายงานต่อคณะรัฐมนตรีทราบ และนำไปสู่การดำเนินการในระยะที่สองต่อไป ระยะที่ 2 จะรวมนักบริหารกลุ่มที่ 2 (นักบริหาร 10) โดยจะเริ่มในระหว่าง ตุลาคม 2545 – 30 กันยายน 2546 ซึ่งจะเป็นการวางระบบนักบริหารโดยรวม นักบริหาร 9 และนักบริหาร 10 อยู่ใน ระบบนี้ และในระยะที่ 3 จะดำเนินการแบบเต็มรูป ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2547 เป็นต้นไป (โปรดพิจารณาภาพรวมของแผนในระยะต่าง ๆ ตามเอกสารแนบ)

ประเด็นเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

1. ให้ความเห็นชอบให้ ก.พ. นำระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ในราชการ พลเรือนโดยในระยะแรกให้ใช้บัญชีเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักบริหาร 9 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544
2. ให้ความเห็นชอบดำเนินการตามแผนการดำเนินการใช้ระบบนักบริหาร ระดับสูงตามเสนอ

การนำระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ในราชการพลเรือน

ระยะที่ 1 (นับแต่ ครม. มีมติเห็นชอบกับการใช้ระบบ – ก.ย.45)	ระยะที่ 2 (1 ต.ค. 2545 - 30 ก.ย. 2546)	ระยะที่ 3 (1 ต.ค. 2546 -.....)
1. โครงสร้างตำแหน่งนักบริหารระดับสูง เริ่มจัดตำแหน่งนักบริหาร 9 ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งรองอธิบดี ผู้ช่วยปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่า เป็นนักบริหารกลุ่มที่ 1	1. โครงสร้างตำแหน่งนักบริหารระดับสูง จัดนักบริหาร 10 ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งอธิบดี รองปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่า เข้าในระบบเป็น นักบริหารระดับสูง กลุ่มที่ 2	1. โครงสร้างตำแหน่งนักบริหารระดับสูง จัดนักบริหาร 11 ในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่า เข้าในระบบนักบริหารระดับสูง
2. จัดทำบัญชีนักบริหาร สำนักงาน ก.พ. จะจัดทำบัญชีผู้มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 จากผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงและผ่านการประเมินสมรรถนะของนักบริหาร โดยบัญชีมีอายุ 2 ปี	2. การคัดเลือกนักบริหารระดับสูง กลุ่มที่ 2 สำนักงาน ก.พ. จะร่วมกับกระทรวงทำการคัดเลือกผู้สมัครเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 10 โดยการใช้เทคนิคศูนย์การประเมิน เพื่อวัดสมรรถนะเฉพาะทางในงานสำหรับตำแหน่งที่ว่างนั้น (Job-related Competency)	
3. กระบวนการเลือกสรรนักบริหารเพื่อการแต่งตั้ง กระทรวงจะพิจารณาแต่งตั้งนักบริหาร 9 เมื่อมีตำแหน่งว่าง โดยพิจารณารายชื่อในบัญชีที่สำนักงาน ก.พ. จัดส่งให้คณะกรรมการสรรหาและกลั่นกรองของกระทรวงพิจารณาคัดเลือกและจัดอันดับ 3 รายชื่อต่อการแต่งตั้ง 1 ตำแหน่งให้ปลัดกระทรวงเลือก	3. กระบวนการเลือกสรรนักบริหารเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 10 เมื่อมีตำแหน่งว่าง กระทรวงแจ้งมายังสำนักงาน ก.พ. เพื่อประกาศและเปิดรับสมัครผู้ที่มีคุณสมบัติขั้นต้นที่สามารถจะแต่งตั้งในการดำรงตำแหน่ง ผู้สมัครผ่านการประเมินสมรรถนะมีคณะกรรมการสรรหาเป็นผู้พิจารณาและกลั่นกรอง	

ระยะที่ 1 (นับแต่ ครม. มีมติเห็นชอบกับการใช้ระบบ – ก.ย.45)	ระยะที่ 2 (1 ต.ก. 2545 - 30 ก.ย. 2546)	ระยะที่ 3 (1 ต.ก. 2546 -.....)
4. กลไกการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งนักบริหาร 9 กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหา และกลั่นกรอง 4.1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. แต่งตั้งเป็นประธาน 4.2 อ.ก.พ. กระทรวงผู้ทรงคุณวุฒิ (ที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ) 4.3 อ.ก.พ. กระทรวงที่มาจากกรรมการแต่งตั้ง (ที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ) 4.4 หัวหน้าส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่าง 4.5 ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.	4. กลไกการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งนักบริหาร 10 จะมีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาต่อไป	4. กลไกการเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งนักบริหาร 11 จะมีการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาต่อไป
5. อำนาจการแต่งตั้ง สำหรับการแต่งตั้งนักบริหาร 9 (นักบริหารระดับสูงในกลุ่มที่ 1) เป็นอำนาจตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 52 คงเดิม)	5. อำนาจการแต่งตั้ง การแต่งตั้งนักบริหาร 10 (นักบริหารระดับสูงในกลุ่มที่ 2) เป็นอำนาจตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 52 คงเดิม	5. อำนาจการแต่งตั้ง การแต่งตั้งนักบริหาร 11 (นักบริหารระดับสูงในกลุ่มที่ 3) เป็นอำนาจตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 52 คงเดิม
6. การพัฒนานักบริหารระดับสูง จัดอบรมหลักสูตรเตรียมนักบริหารระดับสูงและประเมินสมรรถนะผู้ผ่านการอบรมเพื่อจัดทำบัญชี	6. การพัฒนานักบริหารระดับสูง 6.1 จัดอบรม Refresher Course ให้แก่ผู้ผ่านการอบรมนักบริหารระดับสูงไปแล้วแต่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 6.2 อบรมและพัฒนานักบริหารระดับสูงกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตาม Module ต่าง ๆ ที่กำหนด ทั้งนี้การอบรมและพัฒนาจะยึดสมรรถนะของนักบริหารระดับสูงเป็นหลักพื้นฐาน	6. การพัฒนานักบริหารระดับสูง จะทำการพัฒนานักบริหารระดับสูงกลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 อย่างเต็มรูป

ระยะที่ 1 (นับแต่ ครม. มีมติเห็นชอบกับการใช้ระบบ - ก.ย.45)	ระยะที่ 2 (1 ต.ค. 2545 - 30 ก.ย. 2546)	ระยะที่ 3 (1 ต.ค. 2546 -.....)
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ระหว่างเตรียมความพร้อม เพื่อนักบริหารระดับสูงของทุกส่วนราชการสามารถจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา โดยสำนักงาน ก.พ. จะขยายผลการนำระบบบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้กับทุกกระทรวง	7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน • เริ่มทดลองใช้การจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานกับกระทรวงพาณิชย์ 1 ต.ค. 2545 • ใช้การจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน เมื่อทุกส่วนราชการมีการนำระบบบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้แล้ว	7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน นักบริหารระดับสูงจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา
8. การกำหนดค่าตอบแทน ยังคงใช้ระบบเดิมไปก่อน	8. การกำหนดค่าตอบแทน หากจัดตั้งองค์กรชำนาญเฉพาะ Remuneration Tribunal องค์กรนี้จะทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงเป็นการเฉพาะ	8. การกำหนดค่าตอบแทน ตั้งองค์กรชำนาญเฉพาะ Remuneration Tribunal ทำหน้าที่กำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงในกลุ่มที่ 3
9. การปรับแก้กฎหมาย 9.1 ส่วนของกระบวนการเลือกสรร 9.1.1 กลไกการเลือกสรรและองค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและกลั่นกรองตามระบบใหม่ ต้องแก้ไขหนังสือเวียนของ ก.พ. 9.1.2 แก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักบริหาร 9. ในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง	9. การปรับแก้กฎหมาย 9.1 โครงสร้างของนักบริหารระดับสูง แก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน มาตรา 39 และพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารระดับสูง 9.2 ส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ออกหนังสือเวียนกำหนดให้มีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน 9.3 การจ่ายค่าตอบแทน แก้ไข พ.ร.บ. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง	

(สำเนา)

ที่ นร 0701/ว 9

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพญาโลก กท.10300

15 สิงหาคม 2544

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งว่างที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9
2. ตัวอย่างประกาศรับสมัคร
3. ใบสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9
4. การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร
5. แบบการประเมินบุคคลในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักบริหาร 9

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มตึก.พ. เรื่องการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมา และระดับ 9 ระดับ 10 ระดับ 11 มาเพื่อถือ
ปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ. พิจารณาเห็นว่า ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
มีผลให้ภาครัฐต้องปรับบทบาทภารกิจให้เหมาะสมและทันการณ์ โดยอาศัยนักบริหารระดับสูงที่
มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ราชการและสังคม ซึ่ง
สมควรจะได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ
ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 เสียใหม่ เพื่อให้สามารถคัดเลือกได้นักบริหาร 9
/ที่มีทักษะ....

ที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถเหมาะสม โดยพิจารณาความรู้และความสามารถจากสมรรถนะหลักทางการบริหาร และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งเพื่อให้ระบบขั้นตอน และวิธีดำเนินการคัดเลือกมีความโปร่งใสและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 52 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 และมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2543 ที่ให้ระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ในราชการพลเรือน ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหนังสือที่อ้างถึงเฉพาะตำแหน่งนักบริหาร 9 และกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ใหม่ ดังนี้

1. ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 คนหนึ่ง ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

1.1 ประธาน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. แต่งตั้ง จากรายชื่อที่ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้เสนอ

1.2 กรรมการ ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวงแต่งตั้งจาก

1.2.1 อ.ก.พ. กระทรวงผู้ทรงคุณวุฒิที่ อ.ก.พ. กระทรวงมอบหมาย 1 คน

1.2.2 อ.ก.พ. กระทรวงซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือนที่ อ.ก.พ. กระทรวงมอบหมาย 1 คน

1.2.3 หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่าง

1.2.4 ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. 1 คน

สำหรับกรรมการตามข้อ 1.2.3 ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งว่างในสำนักงานปลัดกระทรวง ปลัดกระทรวงอาจมอบหมายให้รองปลัดกระทรวง เป็นกรรมการแทนได้ และถ้ามีตำแหน่งว่างหลายส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการเข้าประชุมพร้อมกันได้

1.3 เลขานุการ ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวงแต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการไม่ต่ำกว่าระดับกองที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของกระทรวง แต่ถ้าหัวหน้าส่วนราชการดังกล่าว

เป็นผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วย ให้แต่งตั้งบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการดังกล่าวมีวาระ 1 ปี

2. เมื่อจะมีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ให้ส่วนราชการระดับกรมแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และข้อมูลต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น ไปยังกระทรวงเจ้าสังกัด เพื่อส่งต่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ (รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งว่างปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1)

2.2 ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 วิเคราะห์งานในตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่าง กำหนดความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง หรือเป็นการกำหนดว่าพฤติกรรมแบบใด หรือคุณลักษณะแบบใดของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่จะสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ สมรรถนะหลักทางการบริหาร ซึ่งอาจกำหนดน้ำหนักความสำคัญแต่ละด้านเพิ่มขึ้นได้ กำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจพิจารณาจากแนวคิด ทักษะคติ ค่านิยมสร้างสรรค์ของนักบริหารที่พึงมี การปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตลอดจนแรงจูงใจที่จะเป็นแรงขับให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

2.2.2 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างให้สอดคล้องกับหนังสือเวียนฉบับนี้และประกาศให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

2.2.2.1 กำหนดเกณฑ์ในการเลือกสรรว่าแต่ละพฤติกรรม หรือคุณลักษณะต่าง ๆ นั้น ควรจะพิจารณาจากข้อมูลใดประกอบการพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้บริหาร เช่น พิจารณาจากประวัติการทำงาน ประวัติส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและดูงาน ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายใน

/อดีตด้าน....

อัตรืด้านบริหารจัดการ วิทยาลัยนั้เป็นต้น

2.2.2.2 กำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน โดยอาจใช้วิธีสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นเพิ่มเติม เช่น การนำเสนอข้อมูล/ข้อเท็จจริงต่อที่ประชุม การทดสอบโดยใช้สถานการณ์จำลอง การเขียนรายงานตามหัวข้อที่กำหนด การเขียน วิทยาลัย ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม ของบุคคลในตำแหน่งที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง

2.2.2.3 กำหนดขั้นตอนในการคัดเลือก

2.2.3 ประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 โดยให้มีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ และต้องประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ (ตัวอย่าง ประกาศรับสมัครปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2)

2.3 ให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัคร (ตัวอย่างใบสมัคร ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3) โดยผู้มีสิทธิสมัครจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณสมบัติ อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ด้วย

2.3.1 ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร และได้ รับการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมิน (รายละเอียดการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ หลักทางการบริหาร ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 4) โดยบัญชีดังกล่าวมีอายุไม่เกิน 2 ปี

2.3.2 ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ที่ ก.พ. รับรอง

2.3.3 ส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างเสนอชื่อให้ สมัครเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งสามารถเสนอได้ส่วนราชการละ 1-2 ชื่อ

ทั้งนี้ ผู้สมัคร ซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ 2.3.2 และ 2.3.3 จะต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารในด้านความรู้ในการบริหาร การบริหารอย่างมืออาชีพ ด้านการบริหารคน และด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือสมรรถนะหลักทางการบริหารที่ ก.พ. จะกำหนดต่อไป ผลการประเมินดังกล่าวให้ ใช้ได้ 2 ปี

(2.4 ให้คณะ

2.4 ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ขอรายชื่อจากบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารจาก ก.พ. โดยให้ระบุความต้องการของตำแหน่งในเรื่องความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง คุณสมบัติและจำนวนผู้ผ่านการประเมินที่ต้องการนำไปคัดเลือกด้วย หรือจะส่งประกาศรับสมัครที่ระบุความต้องการของตำแหน่งดังกล่าวไปพร้อมกับจำนวนผู้ผ่านการประเมินที่ต้องการก็ได้

ในกรณีที่ผู้สมัครเป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง หรือผู้ที่ส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างเสนอชื่อให้สมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือกรณีที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการจากส่วนราชการอื่นสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้นั้น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของกระทรวงจัดส่งรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกไปให้ ก.พ. ตรวจสอบการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ก่อนที่ ก.พ. จะส่งชื่อไปให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ และหากผลการตรวจสอบปรากฏว่าข้าราชการดังกล่าวต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารจาก ก.พ. ให้กระทรวงแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นไปเข้ารับการประเมิน

2.5 ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาเพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทางการบริหาร สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในอดีตด้านการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ รวมทั้งความประพฤติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งคณะกรรมการฯ อาจพิจารณากลั่นกรองบุคคลรอบแรกให้เหลือเพียง 3-5 คน ต่อ 1 ตำแหน่งก่อนก็ได้ แล้วจึงให้ผู้ผ่านการกลั่นกรองเข้ารับการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม ในการประเมินอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้สมัครตามที่ได้ประกาศไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือกก็ได้

2.6 ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน 3 ชื่อต่อ 1 ตำแหน่ง (ตัวอย่างแบบการประเมินบุคคลในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 5) พร้อมทั้งระบุเหตุผลของความเหมาะสมของบุคคลในแต่ละตำแหน่ง เพื่อเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 พิจารณาแต่งตั้ง

/2.7 ให้ผู้มี...

2.7 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 พิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ เสนอตามข้อ 2.6 เมื่อเห็นว่าบุคคลใดเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

2.8 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เห็นว่ารายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ เสนอยังมีเหตุผลและข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ให้นำประเด็นปัญหากลับไปปรึกษาหารือในความเป็นจริงกับคณะกรรมการคัดเลือกฯ แล้วดำเนินการตามข้อ 2.7 ต่อไป

3. ให้นำความในข้อ 1 และข้อ 2 มาใช้บังคับแก่ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีโดยอนุโลม

4. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544 เป็นต้นไป โดยส่วนราชการสามารถดำเนินการเพื่อเตรียมการแต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่

ในกรณีที่ส่วนราชการใดได้อาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิมในการเตรียมการแต่งตั้งนักบริหาร 9 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544 เป็นต้นไป ไว้แล้ว ก่อนวันออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการ ให้ดำเนินการเพิ่มเติมจนครบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้

5. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเคยดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2544 และต่อมาได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น ให้ถือว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้

6. ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.

/ฉบับนี้...

ฉบับนี้ ให้ขอทำความตกลงกับ ก.พ. เป็น กรณี ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ
ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ทิพาดี เมฆสวรรค์

(คุณหญิงทิพาดี เมฆสวรรค์)

เลขาธิการ ก.พ.

โครงการสรรหาและเลือกสรรนักบริหารระดับสูง

โทร. 2823976

โทรสาร 2823976

รายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วย
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0701/ว 9 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2544)

-
1. รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งว่างที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9
 2. ตัวอย่างประกาศรับสมัคร
 3. ใบสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9
 4. การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร
 5. แบบการประเมินบุคคลในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9
-

รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งว่างที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

ส่วนราชการ..... กระทรวง..... ตำแหน่งว่างที่จะแต่งตั้ง ชื่อตำแหน่ง..... เลขที่ตำแหน่ง.....
งานในหน้าที่ 1. หน้าที่ความรับผิดชอบ (ระบุงานหลัก ๆ ของตำแหน่ง ว่ามีงานในหน้าที่อะไรบ้าง) 1.1 บริหารงานในฐานะ.....รับผิดชอบบริหาร..... 1.2 งานในหน้าที่ของตำแหน่ง (ระบุงานหลัก ๆ ของตำแหน่ง) 1) 2) 3) 4) ฯลฯ
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ระบุงานหลักของตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ) 1) 2) 3) 4) ฯลฯ

3. คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- 1) คุณวุฒิทางการศึกษา.....
.....
- 2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....
.....
- 3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....
.....
- 4) เงื่อนไขอื่น ๆ (ถ้ามี) เช่น การฝึกอบรม.....
.....
.....
.....
.....

4. ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

กำหนดคุณลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ทั้งนี้อาจจะบ่งชี้ความสำคัญในแต่ละด้านย่อย ๆ ลงไปอีกก็ได้ เช่น สมรรถนะหลักทางการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้น้ำหนัก 2 ส่วน การบริหารคน ให้น้ำหนัก 1 ส่วน หรือการบริหารการเปลี่ยนแปลง ให้น้ำหนัก 2 ส่วน การมีจิตมุ่งบริการ ให้ 1 ส่วน เป็นต้น

4.1 สมรรถนะหลักทางการบริหาร

1. ความรอบรู้ในการบริหาร

- การบริหารการเปลี่ยนแปลง
- การมีจิตมุ่งบริการ
- การวางแผนเชิงกลยุทธ์

2. การบริหารอย่างมีอริยทรัพย์

- การตัดสินใจ
- การคิดเชิงกลยุทธ์
- ความเป็นผู้นำ

3. การบริหารคน

- การชี้คหุ่่นและปรับตัว
- ทักษะในการสื่อสาร
- การประสานสัมพันธ์

4. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

- การรับผิดชอบตรวจสอบได้
- การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริหารทรัพยากร

4.2 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งที่ต้องการ เป็นความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานในหน้าที่

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

ฯลฯ

4.3 ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ที่จำเป็นสำหรับนักบริหาร ได้แก่ การมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจของส่วนราชการ เช่น มุ่งประโยชน์ของส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ ครองตน ครองคน ครองงาน โดยธรรม กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน มีความโปร่งใส เป็นต้น

4.4 ประวัติการรับราชการ ได้แก่ ประวัติการทำงานที่ผ่านมา ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ รวมถึงประวัติที่แสดงถึงความสามารถที่ได้รับเกียรติ ชื่อเสียง ประวัติทางวินัย เป็นต้น

4.5 คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (เช่น ทักษะ ทักษะบุคลิกภาพ อารมณ์ เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้จัดทำ (หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่

ตัวอย่างประกาศรับสมัคร

ประกาศคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

นักบริหาร 9 (กระทรวง)

เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

ด้วยคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 (กระทรวง.....) จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 นั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2.2.3 ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ซึ่งออกตามความในมาตรา 52 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 และมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จึงประกาศรับสมัครคัดเลือก ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งนักบริหาร 9 ที่จะแต่งตั้ง

ตำแหน่ง (รองอธิบดี ผู้ช่วยปลัดกระทรวง ฯลฯ) กรม

2. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

.....

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

.....

4. คุณสมบัติของผู้สมัคร

มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง.....โดย.....

(ระบุตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) และมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

4.1 ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร และได้รับการขึ้นบัญชีนักบริหารระดับสูง

หรือ

4.2 ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ของสำนักงาน ก.พ. แต่ยังมีได้ประเมิน
สมรรถนะหลักทางการบริหาร หรือถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีนักบริหารระดับสูง เนื่องจากอายุ
บัญชีครบ 2 ปี (หากประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักบริหารระดับสูง ให้แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักฯ ไปยัง
สำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดให้มีการประเมินและขึ้นบัญชี) หรือ

4.3 ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ที่ ก.พ. รับรอง โดยจะต้องเข้ารับการประเมิน
สมรรถนะหลักทางการบริหาร หากยังมีเคยเข้ารับการประเมินฯ หรือผลการประเมินครบ 2 ปี
หรือ

4.4 ส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างในสังกัดกระทรวง.....
เสนอชื่อให้สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยจะต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการ
บริหาร หากยังมีเคยเข้ารับการประเมินฯ หรือผลการประเมินครบ 2 ปี

5. ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ให้ระบุรายละเอียดของความรู้ความสามารถที่ต้องการในแต่ละด้านให้
ละเอียดเท่าที่สามารถระบุได้)

- สมรรถนะหลักทางการบริหาร
- สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง
- ความประพฤติ
- ประวัติการรับราชการ
- คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

6. การสมัคร

ให้ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก ส่งใบสมัครและเอกสารต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการ
คัดเลือกฯ กำหนดได้ที่.....ตั้งแต่วันที่
ถึงวันที่ (ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ)

7. เอกสารที่ต้องส่งในการสมัคร

7.1 ใบสมัคร

7.2 แบบแสดงผลงานด้านบริหารจัดการ

7.3 ข้อมูลต่าง ๆ ที่คณะกรรมการฯ กำหนดเพื่อประกอบการพิจารณา เช่น ข้อเสนอ เกี่ยวกับ
วิสัยทัศน์ของผู้สมัคร ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และการแก้ปัญหา
ต่าง ๆ ของงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เป็นต้น

สำหรับการส่งเอกสารตามข้อ 7.2 และข้อ 7.3 จะส่งพร้อมใบสมัครหรือภายในระยะเวลาที่
คณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนดก็ได้

8. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

คณะกรรมการคัดเลือกฯ จะดำเนินการคัดเลือกโดยการประเมินจากเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ ในการประเมินอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรืออาจกำหนดวิธีการอื่นใดเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้สมัครตามที่เห็นสมควร และอาจกลั่นกรองเบื้องต้น เพื่อให้ได้ผู้ที่เหมาะสมที่สุด 3 - 5 คน แล้วดำเนินการประเมินความเหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นต่อไปก็ได้

9. การประกาศวัน เวลา และสถานที่ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

.....

10. เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

ประกาศ ณ วันที่เดือนพ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธานคณะกรรมการคัดเลือกฯ

(ชื่อส่วนราชการ)

หมายเหตุ หากรับสมัครหลายตำแหน่ง อาจแยกรายละเอียดที่ต่างกันไปอยู่ในเอกสารแนบท้ายประกาศ

ใบสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

ตำแหน่ง.....(รองอธิบดีกรม.....)

กระทรวง.....

1. ชื่อ.....สกุล.....

2. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

3. วัน เดือน ปีเกิด.....อายุปัจจุบัน.....ปี วันเกษียณอายุราชการ.....

4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

ประเภทตำแหน่ง

☐ บริหารระดับสูง☐ บริหารระดับกลาง☐ วิชาชีพเฉพาะ☐ เชี่ยวชาญเฉพาะ☐ ทั่วไป

เงินเดือน.....บาท

เงินประจำตำแหน่ง.....บาท

กอง/สำนัก.....

กรม/จังหวัด.....

กระทรวง.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....e-mail.....

5. สถานที่ติดต่อ

ที่อยู่ปัจจุบันสามารถติดต่อได้สะดวก

บ้านเลขที่.....ซอย/ตรอก.....ถนน.....

แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....โทรสาร.....

e-mail.....

6. สถานภาพครอบครัว

☐ โสด ☐ สมรส ☐ อื่นๆ

ชื่อคู่สมรส.....สกุล.....อาชีพ.....

ข้อมูลเกี่ยวกับบุตร/ธิดา

☐ ไม่มีบุตร/ธิดา ☐ มีบุตร/ธิดา จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)

7. ประวัติสุขภาพ

เป็นโรคเหล่านี้หรือไม่	ความดันโลหิตสูง	หัวใจ	เบาหวาน	ไต	ไมเกรน	อื่นๆ
เป็น						
ไม่เป็น						

8. ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา					
ระดับการศึกษา	สาขา	สถาบัน	ประเทศ	ปีที่สำเร็จการศึกษา	การได้รับทุน
ปริญญาตรี					
ปริญญาโท					
ปริญญาเอก					
การศึกษาระดับอื่น ๆ ที่สำคัญ					

9. ประวัติการรับราชการ

วันบรรจุเข้ารับราชการ.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

ระยะเวลาปฏิบัติราชการรวม.....ปี.....เดือน

ดำรงตำแหน่งในระดับ 8			
ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ช่วงเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	รวมเวลาดำรงตำแหน่ง
1.			
2.			
3.			
ฯลฯ			

ประเภทตำแหน่ง ให้ระบุว่าเป็นบริหารระดับกลาง/ทั่วไป/วิชาการ/วิชาชีพเฉพาะ

ดำรงตำแหน่งในระดับ 9			
ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ช่วงเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	รวมเวลาดำรงตำแหน่ง
1.			
2.			
3.			
ฯลฯ			

ประเภทตำแหน่ง ให้ระบุว่าเป็นบริหารระดับสูง/เชี่ยวชาญเฉพาะ/วิชาชีพเฉพาะ

10. การฝึกอบรม (หลักสูตรสำคัญ ๆ)

หลักสูตรที่อบรม				
ชื่อหลักสูตร/การอบรมอื่น	หน่วยงานที่จัด	สถานที่อบรม	ช่วงเวลา	ทุนการอบรม

11. การดูงาน (ที่สำคัญ ๆ)

การดูงาน			
เรื่อง	สถานที่	ระหว่างวันที่	ทุนการดูงาน

12. การปฏิบัติงานพิเศษ

การปฏิบัติงานพิเศษ			
เรื่อง	สถานที่ปฏิบัติงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ผลสำเร็จ

13. ความสามารถพิเศษอื่น ๆ

ภาษาอังกฤษ

คอมพิวเตอร์

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

14. เหรียญ/เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับ

.....

15. ประวัติผลงานด้านการบริหาร วิชาการหรืออื่น ๆ ที่ได้รับการยกย่อง

วันที่	รางวัล/เกียรติคุณที่ได้รับการยกย่อง	ผลงาน	สถานที่/ผู้มอบเกียรติคุณ

16. คุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ของผู้สมัครที่เห็นว่าเด่น และเกี่ยวข้องกับงาน

.....

.....

.....

17. ผลงานหรืองานสำคัญด้านบริหารจัดการ

- 1)
- 2)
- 3)

ฯลฯ

(แสดงรายละเอียดผลงานตามแบบแสดงผลงานด้านบริหารจัดการ)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้แจ้งไว้ในใบสมัครนี้ถูกต้องครบถ้วนทุกประการ

ลงลายมือชื่อผู้สมัคร.....

(.....)

วัน เดือน ปี.....

แบบแสดงผลงานด้านบริหารจัดการ
ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ชื่อเจ้าของผลงาน.....

ผลงาน	เมื่อดำรงตำแหน่ง (ช่วงเวลาที่ดำเนินการ)	ความรู้ความสามารถที่แสดงถึง ศักยภาพในการบริหารจัดการ	ประโยชน์ของผลงาน การได้รับการยอมรับ
1. (ชื่อและสาระสำคัญของผลงาน โดยสรุป ทั้งนี้ให้แสดงถึงกิจกรรม ที่ทำเนือหาของงานที่ปฏิบัติ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ได้)			
2.			
3.			
ฯลฯ			

ลงชื่อ
 (.....)

ตำแหน่ง.....
 วันที่

ความเห็นผู้บังคับบัญชา

.....

ลงชื่อ.....
 (.....)

ตำแหน่ง.....
 วันที่

การตรวจสอบคุณสมบัติของ.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

1. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นับถึงวันที่ปีครบสมัย)
- () ไม่ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นับถึงวันที่ปีครบสมัย)
- () อื่น ๆ

2. การฝึกอบรม

- () ผ่านการอบรมหลักสูตร นบส. ของสำนักงาน ก.พ. รุ่นที่.....
- () ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง ...(วปอ, นปส, ปรอ)... รุ่นที่
- () ไม่ผ่านการอบรมหลักสูตร นบส. ของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง

3. สถานภาพการสมัคร

3.1 สมัครเอง

- 1) ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.
- () มีชื่ออยู่ในบัญชีนักบริหารระดับสูง (ผลการประเมินยังมีผลบังคับใช้)
- () บัญชีหมดอายุ (ผลการประเมินไม่มีผลบังคับใช้)
- () ไม่เคยเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักๆ
- 2) ไม่เคยผ่านหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. แต่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง
- () ไม่มีผลการประเมิน/ผลการประเมินไม่มีผลบังคับใช้
- () เคยเข้ารับการประเมิน และผลการประเมินยังมีผลบังคับใช้

3.2 สมัครโดยส่วนราชการเสนอชื่อ

- 1) ไม่เคยอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.
- () ไม่มีผลการประเมิน / ผลการประเมินไม่มีผลบังคับใช้
- () เคยเข้ารับการประเมิน และผลการประเมินยังมีผลบังคับใช้
- 2) ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. แต่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง
- () ไม่มีผลการประเมิน / ผลการประเมินไม่มีผลบังคับใช้
- () เคยเข้ารับการประเมิน และผลการประเมินยังมีผลบังคับใช้

3) ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ของสำนักงาน ก.พ.

- () มีชื่ออยู่ในบัญชีนักบริหารระดับสูง (ผลการประเมินยังมีผลบังคับใช้)
 () บัญชีหมดอายุ (ผลการประเมินไม่มีผลบังคับใช้)
 () ไม่เคยเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก
 () ไม่ต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร
 () ต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร
 () ไม่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(.....)

ตำแหน่ง เลขานุการคณะกรรมการคัดเลือก

วันที่เดือน.....พ.ศ.

การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร

การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร เป็นการกำหนดให้ผู้มีคุณสมบัติที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 เข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารในด้านความรู้ในการบริหาร ด้านการบริหารอย่างมืออาชีพ ด้านการบริหารคน และด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือสมรรถนะหลักทางการบริหารที่ ก.พ. จะกำหนดต่อไป แล้วขึ้นบัญชีไว้เป็นรายกระทรวง หรือเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี กับขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารรวมทุกกระทรวง ผู้ที่มีชื่ออยู่ในบัญชีมีสิทธิที่จะสมัครเข้ารับการพิจารณากลับกรองจากคณะกรรมการคัดเลือกฯ

1. การขึ้นบัญชีครั้งแรก

- 1.1 ให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. เข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร แล้วขึ้นบัญชี
- 1.2 ให้มีการแจ้งผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารแก่ผู้เข้ารับการประเมินเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

2. การขึ้นบัญชีครั้งต่อไป หลังจากบัญชีเดิมหมดอายุ

- 2.1 ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะฯ เนื่องจากบัญชีเดิมครบ 2 ปี หากประสงค์จะขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินฯ ให้แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดให้มีการประเมินและขึ้นบัญชีใหม่
- 2.2 ให้มีการแจ้งผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารแก่ผู้เข้ารับการประเมินฯ เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

แบบการประเมินบุคคลในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

1. การประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้พิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งด้านต่าง ๆ ที่อาจได้รับการสัมภาษณ์ หรือจากการประเมิน ด้วยวิธีการอื่น ๆ และจากประวัติการรับราชการ ประสบการณ์ ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในอดีต ด้านการบริหารจัดการ ทัศนคติของผู้สมัคร ความคาดหวัง แนวทางการดำเนินการ เป็นต้น

2. นำหนักของคะแนนแต่ละรายการ เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณากำหนด

3. เกณฑ์การประเมิน

5	-	มีความรู้ความสามารถ / ความเหมาะสมในระดับสูงมาก
4	-	มีความรู้ความสามารถ / ความเหมาะสมในระดับสูง
3	-	มีความรู้ความสามารถ / ความเหมาะสมในระดับปานกลาง
2	-	มีความรู้ความสามารถ / ความเหมาะสมในระดับต่ำ
1	-	มีความรู้ความสามารถ / ความเหมาะสมในระดับต่ำมาก

4. หลังจากพิจารณาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นที่ได้จากการประเมินตามข้อ 1 แล้วให้ คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาสรุปผลการประเมินร่วมกัน และลงชื่อร่วมกัน

การประเมินบุคคลในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

ชื่อผู้สมัคร.....

รายการประเมิน	น้ำหนักคะแนน	เกณฑ์การประเมิน				
		5	4	3	2	1
1. สมรรถนะหลักทางการบริหาร						
2. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่						
3. ความประพฤติ						
4. ประวัติการรับราชการ						
5. คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง						

สรุปผลการประเมิน ของ

- | | | | | |
|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | สูงมาก | สูง | ปานกลาง |
| ☐ | เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ | ☐ | ☐ | ☐ |
| ☐ | ยังไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่ง | | | |

จุดเด่น

.....

.....

.....

จุดที่ต้องพัฒนา

.....

.....

.....

ความเห็นด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อคณะกรรมการ

(ลงชื่อ)	ประธานคณะกรรมการ
	(.....)
(ลงชื่อ)	กรรมการ
	(.....)
(ลงชื่อ)	กรรมการ
	(.....)
(ลงชื่อ)	กรรมการ
	(.....)
(ลงชื่อ)	กรรมการ
	(.....)

วัน..... เดือน..... พ.ศ.....