



ประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
เรื่อง แนวทางการพัฒนาและประเมินผลข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ตามที่สำนักงานเศรษฐกิจการคลังได้มีประกาศ เรื่อง แนวทางการพัฒนาและประเมินผลข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ นั้น

เนื่องจาก ก.พ. มีมติให้นำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้ปรับปรุงใหม่มาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๒ ดังนั้น จึงให้ยกเลิกประกาศสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เรื่อง แนวทางการพัฒนาและประเมินผลข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้กำหนดแนวทางการพัฒนาและประเมินผลข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังให้สอดคล้องกับแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

๑. การพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์

๑.๑ ตำแหน่งงานเป้าหมายตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ประกอบด้วย ตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการระดับสูง และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

๑.๒ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังต้องได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมประสบการณ์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานเป้าหมายตามที่สำนักงานเศรษฐกิจการคลังกำหนด (เอกสารแนบท้ายประกาศ) ภายใต้หลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และระยะเวลาตามที่สำนักงานเศรษฐกิจการคลังกำหนดไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน (ระดับสำนักสำหรับสายงานหลักหรือระดับส่วนสำหรับสายงานสนับสนุน) หน่วยงานละไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยต้องเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานเป้าหมายที่ข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้เลือกไว้อย่างน้อย ๑ หน่วยงาน และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานดังกล่าวให้นับตั้งแต่ข้าราชการผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

(๒) มีคุณลักษณะหรือสมรรถนะหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เป็นที่ยอมรับ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม ความผูกพันต่อระบบราชการ และการอุทิศตนเพื่อสังคม

(๓) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง

(๔) จัดทำงานวิจัยในเชิงลึกที่สอดคล้องกับภารกิจ ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่ระดับชำนาญการ และไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ

(๕) เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหาร หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ

(๖) ได้รับการมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๖.๑) งานตามสายงาน เช่น ได้รับมอบหมายงานตามยุทธศาสตร์ชาติหรือนโยบายรัฐบาล หรือเป็นคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบจัดการประชุมระหว่างประเทศหรือระหว่างหน่วยงาน และการฝึกเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้สอนงาน (train the trainer) เป็นต้น

(๖.๒) งานกิจกรรมส่วนรวมหรือจิตอาสา เช่น โครงการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สัญจร การจัดงานปีใหม่ การจัดสัมมนาบุคลากรประจำปี การจัดแข่งขันกีฬา และการบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น

(๖.๓) งานด้านวิชาการ เช่น มีผลงานเชิงนวัตกรรม โดยการส่งผลงานเข้าประกวดนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (FPO INNOVATION AWARDS) หรือโครงการประกวดรางวัลเพชรอายุรักษ์ หรืออื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ การเขียนบทความวิชาการเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ และการร่วมเวที FPO Symposium หรือเวทีวิชาการอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ หรืออื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ เป็นต้น

(๗) ต้องรวบรวมผลงานรายบุคคลในระบบ Talent Inventory Profile เป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ การส่งสมประสงค์ดังกล่าวเป็นเงื่อนไขหลักสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นระดับชำนาญการพิเศษ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ และกรณีพิเศษ

(๑) รอบการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

(๒) องค์ประกอบและสัดส่วนคะแนนประเมิน

(๒.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐) พิจารณาจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามที่ได้จัดทำข้อตกลงร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน

(๒.๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐) พิจารณาจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

อนึ่ง กรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีผลการปฏิบัติราชการไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จะต้องออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดังนี้

กรณีที่ ๑ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับปฏิบัติการ

๑) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก ๒ ครั้ง ติดต่อกัน หรือ

๒) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดีมาก เป็นครั้งที่ ๓ หรือ

๓) มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับดี

กรณีที่ ๒ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับชำนาญการ มีผลการปฏิบัติราชการ
ต่ำกว่าระดับดีมาก

(๓) หลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ

ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่อยู่ระหว่างการพัฒนาตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณ ต่อรอบการประเมิน โดยเมื่อรวมกับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติกับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ โดยมีหลักเกณฑ์พิจารณาดังนี้

(๓.๑) มีผลประเมินการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น

(๓.๒) มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์

(๓.๓) มีคุณลักษณะหรือสมรรถนะหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เป็นที่ยอมรับ ได้แก่ สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ความผูกพันต่อระบบราชการ และการอุทิศตนเพื่อสังคม

ทั้งนี้ จำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษดังกล่าวข้างต้นจะไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงทั้งหมด (กรณีศึกษาคำนวณเท่ากับ ๐.๕ หรือสูงกว่าให้ปัดเศษเป็น ๑ คน ยกเว้นกรณีที่จำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงน้อยกว่า ๔ คน ให้มีโควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษจำนวน ๑ คน)

๒.๒ การประเมินบุคคลเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้ง
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นระดับชำนาญการพิเศษ มีเงื่อนไขดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

(๒) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ประจักษ์ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑.๒

(๓) กรณีที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองหรือลาประเภทอื่นเมื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกลับมาปฏิบัติราชการแล้ว ให้พิจารณาส่งเสริมประสบการณ์ตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ที่กำหนดไว้ และเมื่อสำเร็จการศึกษาและ/หรือมีผลการปฏิบัติราชการครบ ๒ รอบการประเมิน ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อเสนอการพัฒนางานเพื่อให้สำนักงานเศรษฐกิจการคลังพิจารณา โดยจะนับเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

(๔) เกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นระดับชำนาญการพิเศษ มี ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ มิติศักยภาพ ๒ องค์ประกอบ และมิติผลงาน ๒ องค์ประกอบ โดยในแต่ละองค์ประกอบมีน้ำหนักคะแนนร้อยละ ๒๕ ซึ่งต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๔.๑) มิติศักยภาพ (Potential) (คะแนนร้อยละ ๕๐)

ก. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะหรือสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Profile)

(คะแนนร้อยละ ๒๕)

เกณฑ์ประเมิน	สัดส่วนคะแนน (ร้อยละ)
● การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ● บริการที่ดี ● การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ● การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ● การทำงานเป็นทีม ● ความผูกพันต่อระบบราชการ ● การอุทิศตนเพื่อสังคม	๓ ๓ ๔ ๔ ๓ ๔ ๔
หมายเหตุ : ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น	

ข. องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Self-development Profile)

(คะแนนร้อยละ ๒๕)

เกณฑ์ประเมิน	สัดส่วนคะแนน (ร้อยละ)
● เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด* และได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหาร หรือกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร ● ปฏิบัติหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง หรือผู้สอนงานของข้าราชการตามที่สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมอบหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่ระดับชำนาญการ และไม่น้อยกว่า ๓ คน สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ เดือนต่อคน ● ปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศหรืองานอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ เช่น ได้รับมอบหมายงานตามยุทธศาสตร์ชาติ หรือนโยบายรัฐบาล หรือเป็นคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบจัดการประชุมระหว่างประเทศ หรือระหว่างหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า ๒ โครงการ/งาน สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่ระดับชำนาญการ และไม่น้อยกว่า ๔ โครงการ/งาน สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ	๗ ๘** ๑๐

/เกณฑ์ประเมิน ...

เกณฑ์ประเมิน	สัดส่วนคะแนน (ร้อยละ)
หมายเหตุ : * ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่รุ่นที่ ๑๕ เป็นต้นไปที่ไม่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรภาคบังคับที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ หลักสูตร “การเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง” จะถือว่าเป็นผู้ไม่อยู่ในเงื่อนไขหรือหลักเกณฑ์ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นระดับชำนาญการพิเศษ การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และการได้รับทุนรัฐบาลเพื่อไปฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ ** ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรผู้ถูกสอนงาน ร้อยละ ๕	

(๔.๒) มิติผลงาน (Performance) (คะแนนร้อยละ ๕๐)

ก. องค์ประกอบด้านการสร้างผลงานระดับองค์กร (Performance Profile)

(คะแนนร้อยละ ๒๕)

เกณฑ์ประเมิน	สัดส่วนคะแนน (ร้อยละ)
- มีผลงานเชิงนวัตกรรม เช่น การส่งผลงานเข้าประกวดนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (FPO INNOVATION AWARDS) หรือโครงการประกวดรางวัลเพชรวิญญักษ์ หรืออื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่ระดับชำนาญการ และไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ - มีการจัดทำงานวิจัยในเชิงลึกที่สอดคล้องกับภารกิจ ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่ระดับชำนาญการ และไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง สำหรับผู้ที่เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ - มีการจัดทำบทความ หรือจัดทำชิ้นงานในรูปแบบสื่อ/Motion Graphic หรือสรุปผลงานที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน/ผู้รับบริการ หรือสร้างผลงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ โดยต้องเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง หรือภายนอกหน่วยงานอย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง	๑๐ ๑๐ ๕

/ข. องค์ประกอบ ...

ข. องค์ประกอบด้านการสร้างผลงานสาธารณะ/เครือข่าย/การยอมรับ
ในระดับประเทศ (National/Network Profile) (คะแนนร้อยละ ๒๕)

เกณฑ์ประเมิน	สัดส่วนคะแนน (ร้อยละ)
● เข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ หรืออื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ อย่างน้อย ๑ แห่ง เช่น สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาล เครือข่ายกำลังคน คุณภาพในภาคราชการ สมาคมนักเศรษฐศาสตร์ สมาชิกแห่งเนติบัณฑิตยสภา เป็นต้น	๑๐
● มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่วนรวมของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง หรือ เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อย่างน้อยปีละ ๒ กิจกรรม เช่น โครงการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังสัญจร การจัดงาน ปีใหม่ การจัดสมมนาบุคลากรประจำปี การจัดแข่งขันกีฬา และการบำเพ็ญ ประโยชน์สาธารณะทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น	๑๕

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสรณ แสงสนิท)

ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

กรอบการสังสมประสบการณ์สำหรับข้าราชการผู้ผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

(แบบกำหนดคุณลักษณะบุคลากรที่มุ่งหวังและหน่วยงานที่ต้องผ่าน)

ตำแหน่งงานเป้าหมาย	สมรรถนะหรือคุณลักษณะบุคลากรที่มุ่งหวัง	ประเภท			ชื่อหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อเรียนรู้/ระดับความรู้และระยะเวลาการเรียนรู้ (ปี)												
		Subject Expert	Specialist	Manager	สนค.	สนภ.	สกก.	สอล.	สคป.	สพข.	สศม.	สศร.	สกก.	สทส.	สลข.	กพบ.	กลไกการพัฒนา
ผู้อำนวยการ สศค.	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมีอาชีพ - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด			✓	AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						๑. จัดทำงานวิจัยในเชิงลึกที่สอดคล้องกับการกิจ ๒. เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหารหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจ ๓. การมอบหมายงานพิเศษ ได้แก่
ที่ปรึกษาด้านเศรษฐกิจการคลัง	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม และความรู้อย่างเฉพาะ ได้แก่ ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมีอาชีพ - มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจการคลังทั้งในเชิงลึกและกว้าง - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด		✓		EX (๒) หรือ EX (๒)		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						- งานตามสายงาน เช่น ได้รับมอบหมายงานตามยุทธศาสตร์ชาติหรือนโยบายรัฐบาล หรือเป็นคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบจัดการประชุมระหว่างประเทศหรือระหว่างหน่วยงาน และการฝึกเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้สอนงาน (train the trainer) เป็นต้น - งานกิจกรรมส่วนรวมหรือจิตอาสา เช่น โครงการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังสัญจร
ที่ปรึกษาด้านเศรษฐกิจการเงิน	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม และความรู้เฉพาะ ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมีอาชีพ - มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจการเงินทั้งในเชิงลึกและกว้าง - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด		✓		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						การจัดงานปีใหม่ การจัดสัมมนาบุคลากรประจำปี การจัดแข่งขันกีฬาสี และการบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น - งานด้านวิชาการ เช่น มีผลงานเชิงนวัตกรรม โดยการส่งผลงานเข้าประกวดนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (FPO INNOVATION AWARDS) หรือโครงการ
ที่ปรึกษาด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศ	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม และความรู้เฉพาะ ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมีอาชีพ - มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศทั้งในเชิงลึกและกว้าง - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด		✓		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)				EX (๒) หรือ EX (๒)						ประกวดรางวัลเพชรวิญญูภัยฯ หรืออื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ การเขียนบทความวิชาการเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ และการร่วมเวที FPO Symposium หรือเวทีวิชาการอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย /สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ หรืออื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ เป็นต้น
รองผู้อำนวยการ สศค.	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมีอาชีพ - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด			✓	AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						

ตำแหน่งงานเป้าหมาย	สมรรถนะหรือคุณลักษณะบุคลากรที่มุ่งหวัง	ประเภท			ชื่อหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อเรียนรู้/ระดับความรู้และระยะเวลาการเรียนรู้ (ปี)												
		Subject Expert	Specialist	Manager	สนค.	สนภ.	สกก.	สอล.	สคป.	สพข.	สศม.	สศร.	สกก.	ศทส.	สลข.	กพบ.	กลไกการพัฒนา
อัครราชทูต	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม และสมรรถนะเพิ่มเติม ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารอย่างมีอาชีพ - มีทักษะในการประสานสัมพันธ์ และทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด			√	AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						๑. จัดทำงานวิจัยในเชิงลึกที่สอดคล้องกับการกิจ ๒. เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหารหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจ ๓. การมอบหมายงานพิเศษ ได้แก่ - งานตามสายงาน เช่น ได้รับมอบหมายงานตามยุทธศาสตร์ชาติหรือนโยบายรัฐบาล หรือเป็นคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบจัดการประชุมระหว่างประเทศหรือระหว่างหน่วยงาน และการฝึกเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้สอนงาน (train the trainer) เป็นต้น - งานกิจกรรมส่วนรวมหรือจิตอาสา เช่น โครงการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังสัญจร
ผอ. สำนักงานนโยบายการคลัง	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมีอาชีพ - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด			√	EX (๒) หรือ EX (๒)		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						การจัดงานปีใหม่ การจัดสัมมนาบุคลากรประจำปี การจัดแข่งขันกีฬาสี และการบำเพ็ญประโยชน์ สาธารณณะทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น
ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานนโยบายการคลัง	- มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านการคลังทั้งในเชิงลึกและกว้าง - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด	√			EX (๒) หรือ EX (๒)		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						
ผอ. สำนักงานนโยบายภาษี	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมีอาชีพ - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด			√	EX (๒) หรือ EX (๒)		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						- งานด้านวิชาการ เช่น มีผลงานเชิงนวัตกรรมโดยการส่งผลงานเข้าประกวดนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (FPO INNOVATION AWARDS) หรือโครงการประกวดรางวัลเพชรขวัญกัญช์ หรืออื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ การเขียนบทความวิชาการเผยแพร่
ผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานนโยบายภาษี	- มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านภาษีอากรทั้งในเชิงลึกและกว้าง - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด	√			EX (๒) หรือ EX (๒)		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						ในสื่อต่าง ๆ และการร่วมเวที FPO Symposium หรือเวทีวิชาการอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ หรืออื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ เป็นต้น
ผอ. สำนักงานโยธาฯระบบ การเงินและสถาบันการเงิน	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมีอาชีพ - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด			√	AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						
ผู้เชี่ยวชาญสำนักงานนโยบาย ระบบการเงินและสถาบัน การเงิน	- มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านการเงินทั้งในเชิงลึกและกว้าง - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด	√			AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						

กรอบการส่งมอบประสบการณ์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

(แบบกำหนดคุณลักษณะบุคลากรที่มุ่งหวังและหน่วยงานที่ต้องผ่าน)

ตำแหน่งงานเป้าหมาย	สมรรถนะหรือคุณลักษณะบุคลากรที่มุ่งหวัง	ประเภท			ชื่อหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อเรียนรู้/ระดับความรู้และระยะเวลาการเรียนรู้ (ปี)												
		Subject Expert	Specialist	Manager	สนค.	สนภ.	สกก.	สอล.	สคป.	สพข.	สศม.	สศร.	สกก.	ศทส.	สลข.	กพบ.	กลไกการพัฒนา
ผอ. สำนักนโยบายการออมและการลงทุน	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมืออาชีพ - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด			✓	AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						๑. จัดทำงานวิจัยในเชิงลึกที่สอดคล้องกับการกิจ ๒. เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหารหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจ ๓. การมอบหมายงานพิเศษ ได้แก่ - งานตามสายงาน เช่น ได้รับมอบหมายงานตามยุทธศาสตร์ชาติหรือนโยบายรัฐบาล หรือเป็นคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบจัดการประชุมระหว่างประเทศหรือระหว่างหน่วยงาน และการฝึกเป็นที่เลี้ยงหรือผู้สอนงาน (train the trainer) เป็นต้น - งานกิจกรรมส่วนรวมหรือจิตอาสา เช่น โครงการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังสัญจร การจัดงานปีใหม่ การจัดสัมมนาบุคลากรประจำปี การจัดแข่งขันกีฬา และการบำเพ็ญประโยชน์
ผอ. สำนักนโยบายระบบการคุ้มครองผลประโยชน์ทางการเงิน	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมืออาชีพ - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด			✓	AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						สาธารณะทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น - งานด้านวิชาการ เช่น มีผลงานเชิงนวัตกรรมโดยการส่งผลงานเข้าประกวดนวัตกรรมเพื่อ
ผู้เชี่ยวชาญสำนักนโยบายระบบการคุ้มครองผลประโยชน์ทางการเงิน	- มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านระบบการคุ้มครองการผลประโยชน์ทางการเงิน ทั้งในเชิงลึกและกว้าง - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด	✓			AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						การเปลี่ยนแปลงสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (FPO INNOVATION AWARDS) หรือโครงการประกวดรางวัลเพชรวิทย์รักษ์ หรืออื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ การเขียนบทความวิชาการเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ และการร่วมเวที FPO Symposium หรือเวทีวิชาการอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอก
ผอ. สำนักนโยบายพัฒนาระบบการเงินภาคประชาชน	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมืออาชีพ - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด			✓	AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒) หรือ EX (๒)				AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)						หน่วยงาน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย /สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ หรืออื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้ เป็นต้น
ผอ. สำนักนโยบายเศรษฐกิจมหภาค	- มีสมรรถนะหลักของนักบริหารระดับสูงตามที่ ก.พ. กำหนด ๔ กลุ่ม ได้แก่ การบริหารคน ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารอย่างมืออาชีพ - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด			✓	AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)				EX (๒) หรือ EX (๒)						
ผู้เชี่ยวชาญสำนักนโยบายเศรษฐกิจมหภาค	- มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจมหภาค ทั้งในเชิงลึกและกว้าง - มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่ ก.พ. กำหนด	✓			AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)		AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)				EX (๒) หรือ EX (๒)						

[illegible]

กรอบการส่งเสริมประสบการณ์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

 (แบบกำหนดคุณลักษณะบุคลากรที่มุ่งหวังและหน่วยงานที่ต้องผ่าน)

ตำแหน่งงานเป้าหมาย	สมรรถนะหรือคุณลักษณะบุคลากรที่มุ่งหวัง	ประเภท			ชื่อหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อเรียนรู้/ระดับความรู้และระยะเวลาการเรียนรู้ (ปี)												
		Subject Expert	Specialist	Manager	สนค.	สนภ.	สกก.	สอล.	สคป.	สพช.	สศม.	สศร.	สกกม.	ศทส.	สลช.	กพบ.	กลไกการพัฒนา
ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร	- มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหาร จัดการ	✓			AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)	AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)					AD (๑-๒) หรือ AD (๑-๒)					EX(>๒)	๑. จัดทำงานวิจัยในเชิงลึกที่สอดคล้องกับการกิจ
																	๒. เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านการบริหารหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกิจ
																	๓. การมอบหมายงานพิเศษ ได้แก่
																	- งานตามสายงาน เช่น ได้รับมอบหมายงานตามยุทธศาสตร์ชาติหรือนโยบายรัฐบาล หรือเป็นคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบจัดการประชุมระหว่างประเทศหรือระหว่างหน่วยงาน และการฝึกเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้สอนงาน (train the trainer) เป็นต้น
																	- งานกิจกรรมส่วนรวมหรือจิตอาสา เช่นโครงการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังสัญจร
																	การจัดงานปีใหม่ การจัดสัมมนาบุคลากรประจำปี
																	การจัดแข่งขันกีฬา และการบำเพ็ญประโยชน์
																	สาธารณะทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
																	เป็นต้น
																	- งานด้านวิชาการ เช่น มีผลงานเชิงนวัตกรรม
																	โดยการส่งผลงานเข้าประกวดนวัตกรรมเพื่อ
																	การเปลี่ยนแปลงสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
																	(FPO INNOVATION AWARDS) หรือโครงการ
																	ประกวดรางวัลเพชรฉายักษณ์ หรืออื่น ๆ
																	ที่เทียบเคียงได้ การเขียนบทความวิชาการเผยแพร่
																	ในสื่อต่าง ๆ และการร่วมเวที FPO Symposium
																	หรือเวทีวิชาการอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอก
																	หน่วยงาน และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย
																	/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ หรืออื่น ๆ ที่เทียบเคียง
																	ได้ เป็นต้น