

คู่มือ

การสรรหาและเลือกสรรข้าราชการ เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการวุฒิพิเศษสหกรณ์สูง



(HiPPS Recruitment & Selection Toolkit)

สารบัญ

กรอบแนวคิดเรื่องกำลังคนคุณภาพ	1
เครื่องมือการสรรหาและเลือกสรร	4
9 Box Grid Matrix	4
การประเมินบุคคลแบบ 360 องศา	6
การสัมภาษณ์เพื่อประเมินสมรรถนะ	7
ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	
แนวคิดของระบบ	8
วัตถุประสงค์ของระบบ	8
จุดเด่นของระบบ	9
สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	10
การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	
การสมัครเข้ารับการคัดเลือก	12
ขั้นตอนการคัดเลือก	13
คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือก	14
บทบาทของส่วนราชการในการคัดเลือก	15
กระบวนการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ชั้นตอนที่ 1	17
โดยส่วนราชการ	
ประเด็นคำถามพบบ่อยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ	19
เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	
ตัวอย่างเอกสารที่เกี่ยวข้อง	
เอกสารหมายเลข 1 : ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กรณี อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง	22
เอกสารหมายเลข 2 : ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กรณีหัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง	24
เอกสารหมายเลข 3 : คำชี้แจงสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	26
เอกสารหมายเลข 4 : แบบฟอร์มการส่งสมประสงค์	27
เอกสารหมายเลข 5 : ตัวอย่างใบสมัคร	28
เอกสารหมายเลข 6 : แนวทางการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	30
เอกสารหมายเลข 7 : ตัวอย่างประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกของส่วนราชการ	33
เอกสารหมายเลข 8 : ตัวอย่างประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการคัดเลือก	35
เอกสารหมายเลข 9 : เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร	36
เอกสารหมายเลข 10 : แบบสรุปเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกฯ	38

กรอบแนวคิดเรื่องกำลังคนคุณภาพ



จากงานวิจัยเรื่องบทบาทของความสามารถในการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพของผู้นำองค์กรกับความสัมพันธ์ของรูปแบบของภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร¹ พบว่าผู้นำองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพทั้งในด้านการระบุงroupกำลังคนคุณภาพ ดึงดูด สรรหาและเลือกสรร พัฒนาให้รางวัล สร้างแรงจูงใจ รวมไปถึงการรักษากลุ่มกำลังคนคุณภาพให้อยู่ในองค์กร

กำลังคนคุณภาพ หรือ Talent คือใคร และมีความสำคัญอย่างไร

ในแต่ละองค์กร ไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือเอกชนต่างก็ขับเคลื่อนโดย “คน” หรือ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ที่ได้รับการสรรหาและเลือกสรร เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรนั้น ๆ

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หรือ Talent เป็นส่วนหนึ่งของคนในองค์กร แต่มีความแตกต่างจากคนอื่นในองค์กร Dave Ulrich ได้กล่าวไว้ว่า Talent มีองค์ประกอบ 3 อย่างที่สำคัญ คือ 3 Cs: Competence (สมรรถนะ) Commitment (ความมุ่งมั่นผูกพัน) และ Contribution (การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์)




1. Competence (สมรรถนะ) คือ ความรู้ ทักษะ และค่านิยม ของคนในองค์กรที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร
2. Commitment (ความมุ่งมั่นผูกพัน) สมรรถนะเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอถ้าขาดความมุ่งมั่นผูกพัน สมรรถนะก็จะไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่ให้เกิดประโยชน์ ความมุ่งมั่นผูกพันในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและขาดไม่ได้สำหรับ Talent
3. Contribution (การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์) องค์ประกอบสุดท้ายคือการอุทิศตนเพื่อองค์กร หรือการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร โดยอาศัย Competence (สมรรถนะ) และ Commitment (ความมุ่งมั่นผูกพัน)




¹ Kim, C., Lee, J., & Rhee, J. (2015). The role of leader's talent management ability in relations between leadership styles and organizational effectiveness. *Asian Social Science*, 11(25), 1-14.

อย่างไรก็ตาม แต่ละองค์กรอาจให้คำจำกัดความหรือมีนิยาม Talent ที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับ วิทยาลัย พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร นโยบายภาครัฐ สภาพสังคมเศรษฐกิจ เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรสามารถสรรหาและเลือกสรร รักษา และพัฒนา “คนที่ใช่” ขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในปัจจุบันและอนาคต องค์กรอาจ ทบทวนองค์ประกอบของการเป็น “กำลังคนคุณภาพ” หรือแม้กระทั่งทบทวนการให้คำนิยามของ “กำลังคนคุณภาพ” อย่างสม่ำเสมอ



ตัวอย่างคำนิยามกำลังคนคุณภาพ

 David Sears (2003)	<p>บุคคลที่มีจิตสำนึกของความปรารถนาที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ (Achievement) ในหน้าที่การงาน มักจะแสดงให้เห็นว่าตนเองมีทักษะ (Skill) และความสามารถในการทำงาน (Capabilities) ที่ได้รับมอบหมาย</p>
 Lance A. Berger & Associates (2004)	<p>พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ มีศักยภาพสูง และมีผลงานโดดเด่นเกินความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก เป็นผู้มีความสามารถหลักที่องค์กรต้องการ เป็นบุคคลที่เป็นแม่แบบหรือตัวอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน</p>
 อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ มีพรสวรรค์ที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างจากผู้อื่น - เป็นบุคคลที่เป็นคนเก่งทั้งเรื่องงานและเรื่องคน



Notes :

คำนิยามกำลังคนคุณภาพ โดย สำนักงาน ก.พ. คือ



ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นกลุ่มข้าราชการผู้มีศักยภาพ
มีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม อีกนัยหนึ่งคือเป็น "คนใหม่"
สำหรับองค์กร "คนที่ช่วย" ขับเคลื่อนภารกิจสำคัญขององค์กร
และ "คนที่ชอบ" ผลักดันงานท้าทายให้เกิดผลสำเร็จ

Right skills, right place, right job, right time
ทักษะที่ใช่ ที่ที่ใช่ งานที่ใช่ และเวลาที่ใช่



Notes :



เครื่องมือการสรรหาและเลือกสรร talent...คนที่ใช่ ในปัจจุบันและอนาคต

การสรรหาและเลือกสรรกำลังคนคุณภาพ หรือ “คนที่ใช่” นอกจากต้องคำนึงและประเมิน “ความสามารถ” และผลการปฏิบัติงานใน “ปัจจุบัน” แล้ว “ศักยภาพ” ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งขาดไม่ได้ในการสรรหาและเลือกสรรคนที่ใช่ เนื่องจากกระบวนการบริหารกำลังคนคุณภาพมีความเกี่ยวข้องกันอย่างแยกกันไม่ได้กับการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) เพื่อเตรียมการ พัฒนา และสร้างผู้นำองค์กรสำหรับอนาคต ในปัจจุบันมีเครื่องมือการสรรหาและเลือกสรร talent หลายรูปแบบ ซึ่งเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย มีดังนี้

9 Box Grid Matrix

คือเครื่องมือการวัดและประเมิน talent ทั้งความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและศักยภาพ โดยมีระดับการวัด 3 ระดับ คือ ต่ำ กลาง และสูง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงาน (Performance behaviors)

การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานในปัจจุบันไม่สามารถให้ “ภาพที่สมบูรณ์” ของความเป็นผู้นำในอนาคตได้ ดังนั้น พฤติกรรมที่ผู้ประเมินจะกำหนด ควรพิจารณาจากประวัติการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทบทวนพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบใหม่ๆ หรือพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกเมื่อต้องปฏิบัติงานในหลายหน้าที่และหลายหน่วยงาน พฤติกรรมที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถบ่งชี้ถึงการปฏิบัติงานในอนาคตได้

2. กำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงศักยภาพ (Potential behaviors)

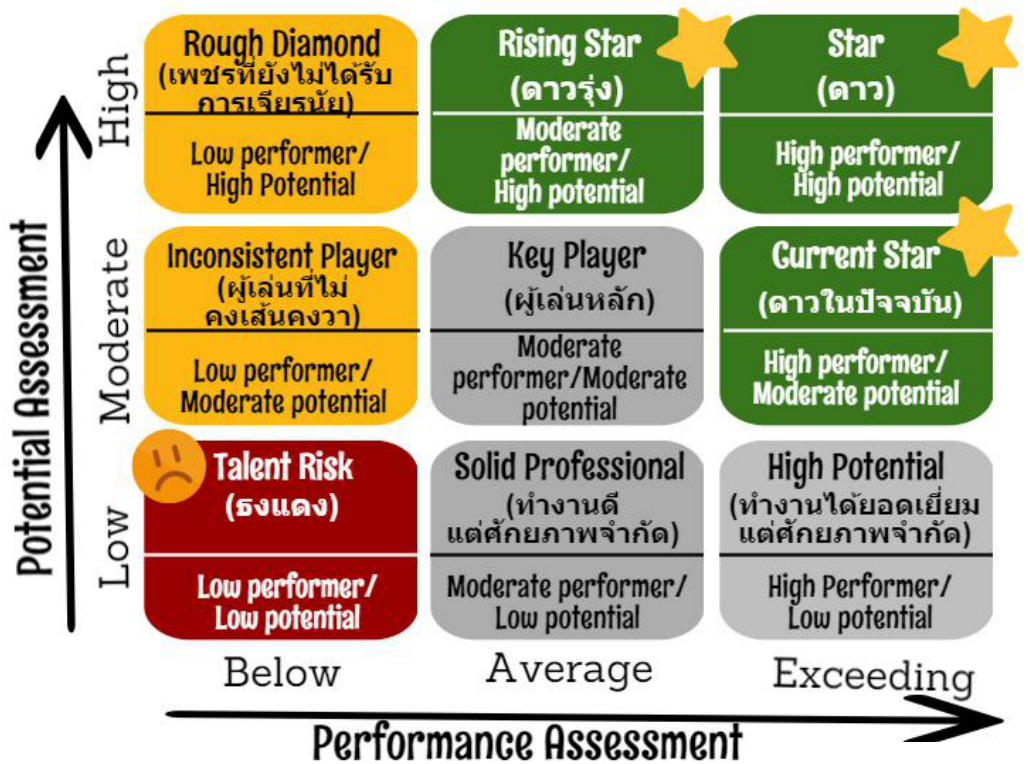
ศักยภาพ ควรถูกกำหนดให้เป็นความสามารถของบุคคลและความตั้งใจและสมัครใจในการเรียนรู้จากประสบการณ์และในการนำความรู้และทักษะที่มีไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ใหม่ที่มีระดับความท้าทายที่สูงขึ้น

3. สร้างกล่อง 9 กล่องและนำพฤติกรรมดังกล่าวใส่ลงไปในกล่องที่ถูกต้อง

หลังจากที่เลือกพฤติกรรมที่บ่งชี้ทั้งการปฏิบัติงานและศักยภาพแล้ว สามารถสร้าง 9 Box Grid ทั้งหมด 9 กล่อง โดยมีแกนแนวตั้งและแนวนอนที่ระบุระดับของผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและศักยภาพ



Notes :



9 Box Grid Matrix

กล่องสีแดง

บุคคลที่อยู่ในกล่องสีแดงเป็นกลุ่มคนที่มีผลการปฏิบัติงานและศักยภาพในระดับต่ำและอาจไม่ควรรักษาไว้ในองค์กร

กล่องสีเทา

บุคคลที่อยู่ในกล่องสีเทาเป็นคนที่สามารถปฏิบัติงานและหน้าที่ของตนเองในปัจจุบันได้ปานกลางไปถึงระดับที่เกินเป้าหมายแต่มีศักยภาพที่จะพัฒนาในระดับที่ต่ำ องค์กรสามารถพัฒนาบุคคลในกลุ่มนี้ด้วยการให้ Feedback ให้โอกาสในการทำงานใหม่ ๆ และในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

กล่องสีเหลือง

บุคคลที่อยู่ในกล่องนี้อาจสามารถพัฒนาต่อได้ แต่อาจไม่มีความถนัดในหน้าที่หรือภาระกิจที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน องค์กรต้องหาจุดแข็งหรือความถนัดของบุคคลเหล่านี้เพื่อมอบหมายงานใหม่ให้ตรงกับความถนัดและความสามารถ และถ้าไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้ คนกลุ่มนี้ก็จะตกไปอยู่ในกล่องสีแดงในอนาคต

กล่องสีเขียว

บุคคลที่อยู่ในกล่องนี้เป็นคนที่มีศักยภาพอย่างแท้จริงหรือที่เรียกว่า *Talent* และควรเป็นกลุ่มอันดับที่หนึ่งที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้ไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคต เช่น การหมุนเวียนงาน การหาช่องว่าง (gap) ทางด้านสมรรถนะแลพฤติกรรมที่ยังขาดและจำเป็นต่อการทำงาน

การประเมินบุคคลแบบ 360 องศา

การประเมินบุคคลแบบ 360 องศาเป็นการประเมินที่ครบวงจร โดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องที่มีประสบการณ์ รู้เห็นการปฏิบัติงานของบุคคลตำแหน่งเป้าหมาย เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่ทำงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าหัวหน้าโดยตรงอีก 1 ระดับ ผู้รับบริการ ที่ปรึกษา ร่วมกันให้ข้อมูล เป็นการประเมินจากหลายแหล่ง (Multi-source Appraisal) โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า การที่ได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ นั้น จะทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นกลาง (Objectivity) มากขึ้น ซึ่งการประเมินบุคคลแบบ 360 องศานี้เป็นเครื่องมือที่สามารถใช้เพื่อการพัฒนาและการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคน เช่น คัดเลือก เลื่อนตำแหน่ง ให้ค่าตอบแทน เป็นต้น



ข้อดีของการประเมินแบบ 360 องศา

- แก้ปัญหาอคติ การเลือกปฏิบัติ และความไม่โปร่งใส
- รู้จักตนเองในมุมมองของผู้อื่น
- สร้างเอกภาพของระบบประเมินที่ใช้สมรรถนะร่วมในองค์กร
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการประเมินขององค์กรให้เป็นประชาธิปไตย เป็นระบบเปิด

การประเมินบุคคลแบบ 360 องศา มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ระบุเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อเป็นการวางโครงสร้างพื้นฐานที่จะบอกว่าการประเมินบุคคลแบบ 360 องศา มีเพื่อรองรับเป้าหมายใดขององค์กร

ขั้นที่ 2 ระบุสมรรถนะที่จำเป็นและต้องการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเตรียมคนขององค์กร

ขั้นที่ 3 การประเมินรอบด้านแบบ 360 องศา สามารถกำหนดน้ำหนักของผลการประเมินตามแหล่งต่าง ๆ เช่น กรณีมี 3 แหล่งการประเมิน 1) ประเมินโดยหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย) ร้อยละ 50 2) ประเมินโดยตนเอง ร้อยละ 25 และ 3) ประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย) ร้อยละ 25 เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การแจ้งผล การประยุกต์ผลไปใช้และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปสู่กระบวนการบริหารงานบุคคลตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

(ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้จาก http://hq.prd.go.th/plan/ewt_dl_link.php?nid=2468)

การสัมภาษณ์เพื่อประเมินสมรรถนะ

การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับใช้ในการเลือกสรรบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน เนื่องจากในกระบวนการสัมภาษณ์ ผู้ว่าจ้างงานและผู้สมัครงานจะมีโอกาสได้พบปะและพูดคุยกัน และการสัมภาษณ์ยังเป็นช่องทางให้ผู้จ้างงานสามารถสืบค้นได้ด้วยเครื่องมืออื่น ๆ เช่น ทักษะการพูดและการฟัง เป็นต้น นอกจากนี้ การสัมภาษณ์ยังเป็นช่องทางหนึ่งที่องค์กรสามารถใช้เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้จ้างงานและผู้สมัครงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรได้ โดยการสัมภาษณ์ที่ดีจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สมัครงานหรือบุคคลภายนอกที่มีความประสงค์จะเข้าสู่องค์กรได้รู้จักเกิดความเข้าใจ รวมทั้งเกิดความประทับใจต่อองค์กร

การสัมภาษณ์เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการสืบค้นพฤติกรรมของผู้มารับการสัมภาษณ์เป็นสำคัญ โดยสมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร



อย่างไรก็ตาม การสัมภาษณ์จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการเลือกสรรบุคคลมากน้อยเพียงใดนั้น นอกจากการมีระบบ รูปแบบ หรือวิธีการสัมภาษณ์ที่เป็นมาตรฐานและเหมาะสมแล้วยังขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและความสามารถของผู้รับหน้าที่เป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์เป็นสำคัญ โดยกรรมการสอบสัมภาษณ์ที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของตำแหน่งงานที่จะสัมภาษณ์ เทคนิคและวิธีการสัมภาษณ์ที่ถูกต้อง และยังคงเป็นผู้ที่มีหรือได้รับการฝึกฝนทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการสัมภาษณ์ที่เหมาะสมด้วย

(ศึกษาข้อมูลได้จาก คู่มือการสอบสัมภาษณ์ ทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. www.ocsc2.go.th)

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



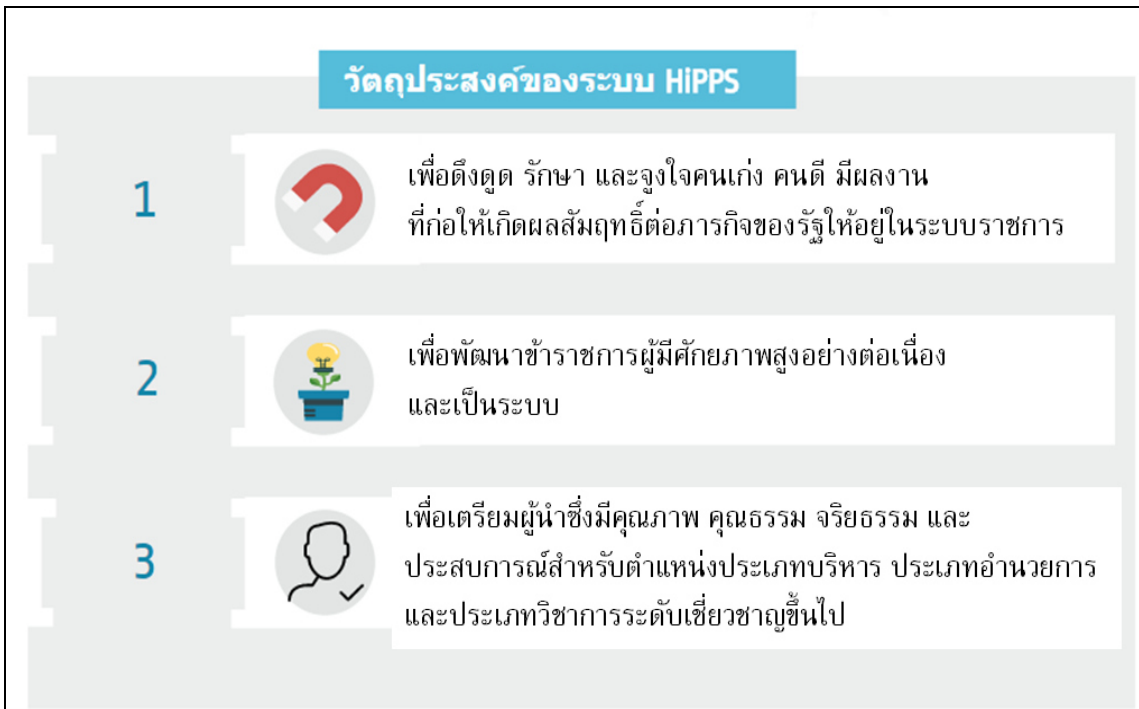
(High Performance and Potential System : HiPPS)

สำนักงาน ก.พ. ได้ริเริ่มและพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 และได้ขยายผลไปยังส่วนราชการอื่นๆ ในปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา



แนวคิดของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ระบบ HiPPS เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการกำลังคนที่มีคุณภาพ (Talent Management) ในส่วนราชการเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านกลไกการเรียนรู้ การพัฒนา และการส่งเสริมประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



จุดเด่นของระบบ HiPPS



คัดเลือกอย่างมีมาตรฐาน: สร้างกลไกการคัดกรองโดยส่วนราชการ และสำนักงาน ก.พ. อย่างเข้มข้น โปร่งใสและเป็นธรรม

เติบโตอย่างมีคุณภาพ: มุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพสูงได้ภายในระยะเวลาขั้นต่ำตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

พิสูจน์ด้วยผลงานและศักยภาพ: การพิสูจน์ตัวเองทั้งในด้านสมรรถนะ และผลงาน

ขับเคลื่อนผ่านกลไกแรงจูงใจ: กลไกการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลงานและศักยภาพ ตนเองอย่างต่อเนื่อง

พัฒนาสู่เป้าหมายของส่วนราชการ: การวางเส้นทางความก้าวหน้าใน อาชีพ (Career Path) โดยใช้เทคนิคกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF: Experience Accumulation Framework) เพื่อให้ข้าราชการในระบบนี้ เติบโตอย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเอง และเป็นทรัพยากรบุคคลที่มี คุณภาพสำหรับส่วนราชการต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

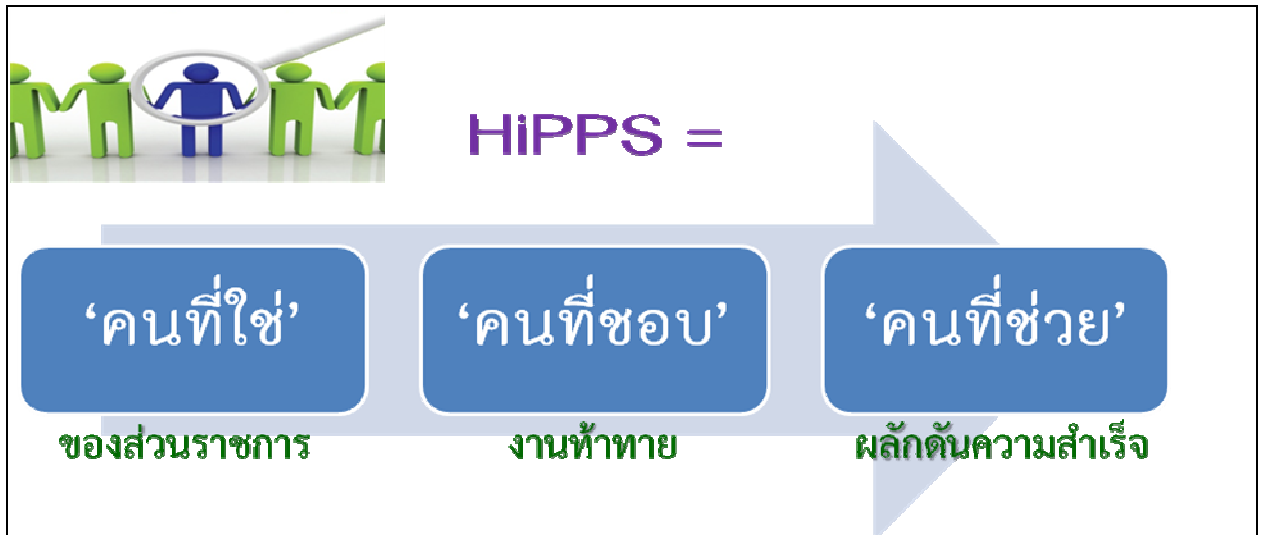
แตกต่างแต่ไม่แปลกแยก: สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐในภาพรวม โดยระบบ HiPPS จะช่วยขับเคลื่อนให้กลไกต่าง ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมุ่งไปสู่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง



Notes :

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นกลุ่มข้าราชการผู้มีศักยภาพ มีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรม อีกนัยหนึ่งคือเป็น ‘คนที่ใช่’ สำหรับองค์กร ‘คนที่ช่วย’ ขับเคลื่อนภารกิจสำคัญขององค์กร และ ‘คนที่ชอบ’ ผลักดันงานท้าทายให้เกิดผลสำเร็จ



และเป็นผู้ที่ควรแสดงสมรรถนะ ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- บริการที่ดี (Service Mind)
- การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- ความผูกพันต่อระบบราชการ (Organizational Engagement)
- ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Perspective)
- การมองในภาพรวม (Holistic View)
- การอุทิศตนเพื่อสังคม (Social Dedication)
- การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Competence)
- มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Commitment to Learning)

การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการคัดเลือก
แต่ละขั้นตอนสรุปได้ดังนี้

เครื่องมือการประเมิน	สมรรถนะที่พึงประสงค์										
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในทางอาชีพ	บริการที่ดี	การยึดมั่นในความถูกต้อง	ขอบรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	ความผูกพันต่อระบบราชการ	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	การมองในภาพรวม	การอุทิศตนเพื่อสังคม	การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
ขั้นตอนที่ 1 โดยส่วนราชการ											
พิจารณาใบสมัครและ เรียงความ											
การนำเสนอโครงการ/ การสัมภาษณ์											
ขั้นตอนที่ 2 โดยสำนักงาน ก.พ.											
ศูนย์ประเมินสมรรถนะ											



Notes :

ขั้นตอนการคัดเลือก

การคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงประกอบด้วย 2 ขั้นตอน

ส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ.

➤ ขั้นตอนที่ 1 โดยคณะกรรมการคัดเลือกของส่วนราชการ

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ส่วนราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก ‘ผู้มีศักยภาพสูง’ ในบริบทที่แตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่และบทบาทของส่วนราชการ ตลอดจนเพื่อเป็นการรักษามาตรฐานของ ‘ผู้มีศักยภาพสูง’ และสอดคล้องกับบริบทการทำงานในอนาคต
- เพื่อสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพโดยคำนึงถึงมิติการประเมินต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ อาทิ
 - ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
 - คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
 - ประวัติการรับราชการ
 - ศักยภาพในการพัฒนา
 - ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสม
 - ข้อเสนอในการพัฒนางานของผู้สมัคร
 - ความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษ (ผลคะแนนภาษาอังกฤษเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด) และ

➤ ขั้นตอนที่ 2 โดยสำนักงาน ก.พ.

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้กระบวนการคัดเลือกมีความเข้มข้น เป็นธรรม โปร่งใสและมีคุณภาพ เป็นมาตรฐาน
- เพื่อคัดกรองให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของแต่ละส่วนราชการมีคุณภาพ และมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน
- เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในแต่ละส่วนราชการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของระบบ HiPPS



คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือก

ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

- เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ
 - กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ
 - กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ
 - กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้นต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี
- ต้องปฏิบัติราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย 1 ปี
- มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์และมีผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป
- มีความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษในระดับดีมากและทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี
- เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา
- เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งหรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง แล้วแต่กรณีอาจกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม



Notes :



บทบาทของส่วนราชการในการคัดเลือก

- ✚ ให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกของส่วนราชการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาแนวทางการคัดเลือกขั้นตอนที่ 1 ให้สอดคล้องกับการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวมของส่วนราชการ โดยพิจารณาว่าจะให้ อ.ก.พ.กรมคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกในกรณีที่เป็นกรคัดเลือกโดยคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวต้องประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ เป็นประธานคณะกรรมการและกรรมการต้องแต่งตั้งจากผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์และผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปของส่วนราชการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งกรรมการอื่นเพิ่มเติม หรืออาจรวมถึงผู้มีประสบการณ์เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ ตามที่เห็นสมควรได้

- ✚ ให้ส่วนราชการกำหนดวัน เวลารับสมัครคัดเลือกและประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญ เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามประกาศของสำนักงาน ก.พ.

- ✚ คณะกรรมการคัดเลือกของส่วนราชการพิจารณาคัดเลือกตามแนวทาง ดังนี้
 - ✓ ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามประกาศสำนักงาน ก.พ. และประกาศของส่วนราชการ
 - ✓ ให้คะแนนสมรรถนะ ความคิดเห็น มุมมองเบื้องต้น จากเรียงความในใบสมัคร และเอกสารสรุปข้อเสนอในการพัฒนางานของผู้สมัคร
 - ✓ ให้คะแนนสมรรถนะ จากการนำเสนอข้อเสนอในการพัฒนางานของผู้สมัครและดำเนินการสัมภาษณ์สังเกตพฤติกรรมและการแสดงออกซึ่งสมรรถนะที่พึงประสงค์ โดยพิจารณาสมรรถนะเบื้องต้น
 - ✓ สรุปผลการคัดเลือก และจัดทำประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการคัดเลือก ขั้นตอนที่ ๑ ของส่วนราชการ
 - ✓ แจ้งรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการคัดเลือกของส่วนราชการ ซึ่งจำนวนของข้าราชการดังกล่าวเมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้ว จะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิของส่วนราชการนั้น ๆ รวมกัน พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการในลำดับถัดไป

กระบวนการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ขั้นตอนที่ 1 โดยส่วนราชการ

เพื่อให้การคัดเลือกเกิดประสิทธิผลมีมาตรฐานใกล้เคียงกัน ส่วนราชการอาจดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

○ การแต่งตั้งคณะกรรมการของส่วนราชการ



- ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กรณี อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งตามเอกสารหมายเลข 1
- ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กรณีหัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งตามเอกสารหมายเลข 2

○ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



- คำชี้แจงสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามเอกสารหมายเลข 3

○ การทบทวนและจัดทำกรอบการสังมประสพการณ์ภาพรวมของส่วนราชการ



- แบบฟอร์มกรอบการสังมประสพการณ์ตามเอกสารหมายเลข 4

○ ประกาศรับสมัคร (โดยส่วนราชการ)



- ตัวอย่างประกาศรับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกตามเอกสารหมายเลข 5

○ ใบสมัคร



- ตัวอย่างใบสมัครตามเอกสารหมายเลข 6

- ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกของส่วนราชการ



- ตัวอย่างประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกของส่วนราชการตามเอกสารหมายเลข 7

- ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการคัดเลือก ขั้นตอนที่ ๑ ของส่วนราชการ



- ตัวอย่างประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการคัดเลือกตามเอกสารหมายเลข 8

- การสรุปผลการคัดเลือก เพื่อส่งให้สำนักงาน ก.พ.



- เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามเอกสารหมายเลข 9
- แบบสรุปเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกฯตามเอกสารหมายเลข 10

สำหรับการคัดเลือกขั้นตอนที่ 2 โดยสำนักงาน ก.พ.

การคัดเลือกจะอยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ. และผลการพิจารณาตัดสินของคณะกรรมการคัดเลือกถือเป็นที่สุดและสำนักงาน ก.พ. จะประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต่อไป



หน่วยงานที่สามารถติดต่อ และสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม

ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ.

โทร. 02-547-1704 หรือ 02-547-1722

โทรสาร 02-547-1736

เว็บไซต์ www2.ocsc.go.th/Hipps



ประเด็นคำถามพบบ่อยเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก
ข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

คำถาม	คำตอบ
<p>○ การสรรหาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS สามารถดำเนินการได้ที่แนวทาง</p>	<p>การสรรหามี 2 วิธี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง เพื่อให้ความเห็นชอบ 2. ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดสมัครด้วยตนเองโดยผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองให้ความเห็น
<p>○ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS มีอะไรบ้าง</p>	<p>ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ <ol style="list-style-type: none"> (1) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีที่เทียบได้ในระดับเดียวกันต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ (2) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโทที่เทียบได้ในระดับเดียวกันต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ (3) กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกที่ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้นต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี 2) ต้องปฏิบัติราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย 1 ปี 3) มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์และมีผลการปฏิบัติราชการ 2 รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป 4) มีความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษในระดับดีมากและทางคอมพิวเตอร์ในระดับที่ใช้งานได้ดี 5) เป็นผู้มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา 6) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย <p>ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งหรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี อาจกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม</p>

คำถาม	คำตอบ
<p>○ ส่วนราชการสามารถกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมได้หรือไม่</p>	<p>ได้ แต่อย่างน้อยต้องมีคุณสมบัติตามที่ ก.พ. กำหนด สำหรับการกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกของส่วนราชการ เช่น กำหนดประเภทสายงาน ทักษะที่จำเป็น อายุ เป็นต้น</p> <p>แต่การกำหนดดังกล่าวต้องมาจากการวิเคราะห์และการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการที่ชัดเจนเป็นระบบสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรแล้ว</p>
<p>○ สัดส่วนข้าราชการในระบบ HiPPS ของส่วนราชการมีการกำหนดโควตาหรือไม่</p>	<p>มี จำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการคัดเลือกเมื่อรวมกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้วจะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิของส่วนราชการนั้นๆ รวมกัน (นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร)</p>
<p>○ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS ในขั้นตอนที่ 1 ของส่วนราชการดำเนินการอย่างไร</p>	<p>ส่วนราชการพิจารณาดำเนินการได้ 3 แนวทาง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการโดย อ.ก.พ. กรม 2. ดำเนินการโดยคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง 3. ดำเนินการโดยคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวต้องประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> ● หัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นประธานคณะกรรมการ ● กรรมการต้องแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์ และ ● ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปของส่วนราชการ
<p>○ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกของส่วนราชการ ควรจะมีอะไรบ้าง</p>	<p>อำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้สอดคล้องกับการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการตามกรอบการสั่งสมประสพการณ์ภาพรวมของส่วนราชการ 2. ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และรายงาน อ.ก.พ. กรมเพื่อทราบ 3. แจ้งผลการคัดเลือก พร้อมรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อคัดเลือกขั้นตอนสุดท้ายต่อไป

คำถาม	คำตอบ
<p>○ ส่วนราชการสามารถส่งรายชื่อข้าราชการเพื่อเข้ารับการคัดเลือกขั้นตอนที่ 2 ของสำนักงาน ก.พ. ได้มากกว่าจำนวนที่กำหนดที่เป็นโควตาของส่วนราชการหรือไม่</p>	<p>ไม่ได้</p>
<p>○ ในขั้นตอนการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ HiPPS ของส่วนราชการ ส่วนราชการจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกอย่างไร</p>	<p>ส่วนราชการสามารถกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกตามวิธีที่เห็นสมควร เช่น การเขียนและนำเสนอโครงการพัฒนางานหรือองค์กร การทดสอบภาษาอังกฤษ (ข้อเขียน/สัมภาษณ์) การประเมินสมรรถนะที่จำเป็น เป็นต้น</p>
<p>○ กรณีที่ในบางปี มีข้าราชการของส่วนราชการไม่ผ่านการคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ. ส่วนราชการควรดำเนินการอย่างไร</p>	<p>ส่วนราชการควรพัฒนาข้าราชการกลุ่มดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเนื่องจากข้าราชการกลุ่มนี้นับเป็นกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกของส่วนราชการมาแล้ว และควรเร่งเตรียมความพร้อมของข้าราชการกลุ่มนี้สำหรับปีต่อไป โดยส่วนราชการสามารถส่งรายชื่อข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ใหม่ในครั้งถัดไป (หากคุณสมบัติของข้าราชการรายนั้นยังคงครบถ้วน)</p>
<p>○ ทำไมส่วนราชการจึงควรส่งเสริมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ ให้เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สิ่ง HiPPS ได้รับมีความต่างอย่างไร</p>	<p>กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกำหนดให้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงโดยไม่ต้องมีตำแหน่งว่างได้สูงสุดที่ระดับชำนาญการพิเศษ 2. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีโอกาสได้รับการเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าปกติอีก 1% 3. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีโอกาสได้เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม และเข้าร่วมกิจกรรม/หลักสูตร/ทุนรัฐบาลที่สำนักงาน ก.พ. จัดให้อย่างสม่ำเสมอ 4. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายในระดับประเทศ มีเครือข่ายการทำงานระหว่างกระทรวงมากยิ่งขึ้น

เอกสารหมายเลข 1 - ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ กรณี อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง



คำสั่ง ...- ส่วนราชการระดับกรม -.....

ที่ /

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของ ...- ส่วนราชการระดับกรม -.....

ด้วย สำนักงาน ก.พ. มีประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ
เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบดังกล่าวเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ ได้บุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพและบรรลุเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้ อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 42 ลงวันที่ 30 เดือน
กันยายน พ.ศ. 2553 อ.ก.พ. ...-ส่วนราชการระดับกรม-..... ในการประชุมครั้งที่/.....
เมื่อวันที่ เดือน..... พ.ศ. จึงมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก
ข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ...-ส่วนราชการระดับกรม-..... ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 1. หัวหน้าส่วนราชการ
หรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 9. หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการและเลขานุการ |
| 10. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้สอดคล้องกับการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวมของส่วนราชการ
2. ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และรายงาน อ.ก.พ. กรมเพื่อทราบ
3. เมื่อดำเนินการตามข้อ 2 แล้ว ให้แจ้งผลการคัดเลือกของส่วนราชการ พร้อมรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการคัดเลือกขั้นต่อนสุดท้ายต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....)

.....-ตำแหน่ง-.....

ประธาน อ.ก.พ. ...-ส่วนราชการระดับกรม-.....

เอกสารหมายเลข 2 – ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
กรณีหัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง



คำสั่ง ...-ส่วนราชการระดับกรม-.....
ที่ /

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของ ...-ส่วนราชการระดับกรม-.....

ด้วย สำนักงาน ก.พ. มีประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ
เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบดังกล่าวเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ ได้บุคคลที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 42 ลงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2553
จึงแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของ...-ส่วนราชการระดับกรม-..... ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 1. หัวหน้าส่วนราชการ | ประธานกรรมการ |
| หรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย | |
| 2. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| (ที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์) | |
| 3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง | กรรมการ |
| 6. ผู้เชี่ยวชาญ..... | กรรมการ |
| 7. ผู้เชี่ยวชาญ..... | กรรมการ |
| 8. ผู้เชี่ยวชาญ..... | กรรมการ |
| 9. หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | |
| 10. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้สอดคล้องกับการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวมของส่วนราชการ
- (2) ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และรายงาน อ.ก.พ. กรมเพื่อทราบ
- (3) เมื่อดำเนินการตามข้อ 2 แล้ว ให้แจ้งผลการคัดเลือกของส่วนราชการ พร้อมรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการคัดเลือกขั้นตอนสุดท้ายต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่พ.ศ.






(ลงชื่อ)







(.....)

..-ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม-....

เอกสารหมายเลข 3 : คำชี้แจงสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ส่วนราชการสามารถพิจารณาสมรรถนะดังต่อไปนี้เพื่อเป็นแนวทางการคัดกรองข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในส่วนการคัดกรองใบสมัครและการสัมภาษณ์

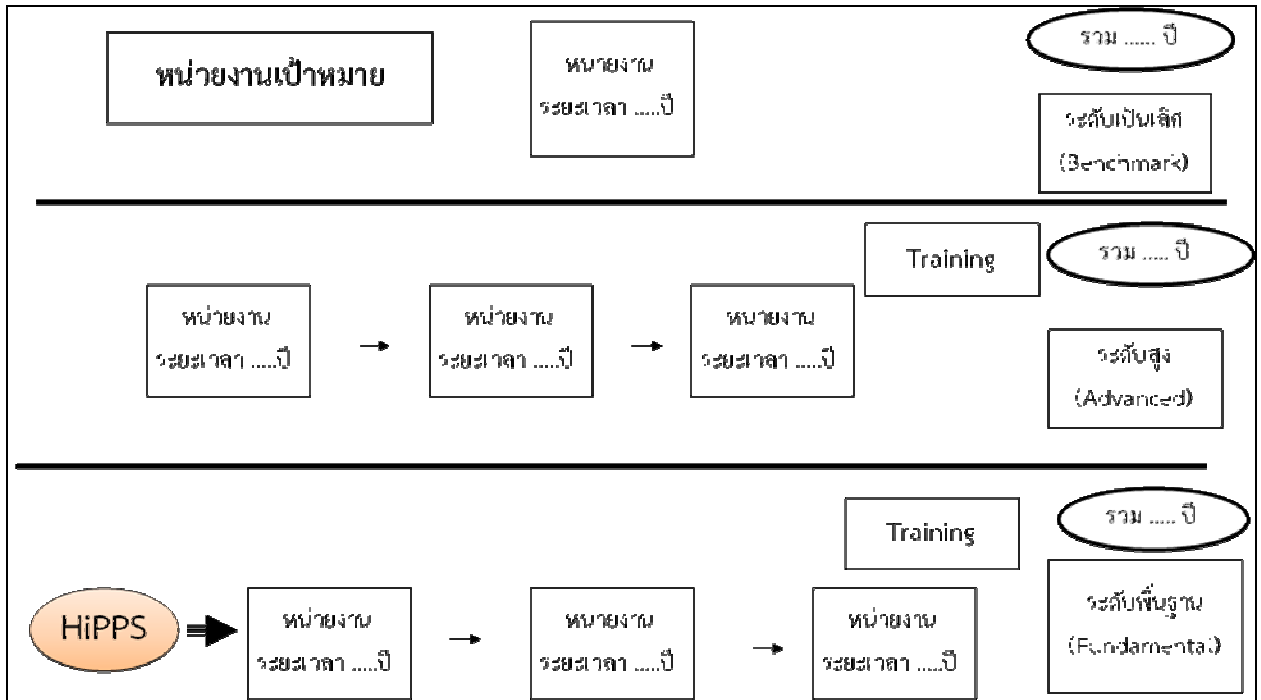
 Achievement Motivation	 Service Mind	 Expertise	 Integrity	 Teamwork
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน	บริการที่ดี : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ	การทำงานเป็นทีม : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

 Organizational Engagement	 Creative Perspective	 Holistic View	 Social Dedication	 Interpersonal Competence	 Commitment to Learning
ความผูกพันต่อระบบราชการ : ความผูกพัน มุ่งมั่นทุ่มเท เสนอตนเพื่อช่วยเหลือแม้ไม่ใช่หน้าที่การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ยึดมั่นในเป้าหมายของราชการ ยึดถือสาธารณะ ประโยชน์เป็นที่ตั้ง	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ : การคิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง ส่วนงาน และระบบราชการ รวมทั้งส่งเสริมผลักดัน และกระตุ้นใจผู้อื่นให้เกิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา	การมองในภาพรวม : การติดตามความเคลื่อนไหวของภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และงานที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องพร้อมทั้งการอธิบายให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจและสามารถนำไปปรับใช้กับงานของตนเองได้	การอุทิศตนเพื่อสังคม : เป็นผู้ที่มีความดีเสียสละ ทุ่มเทเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในการพัฒนาสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน	การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น : ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่วไป รวมถึงบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งได้	มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง : มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และพัฒนา

เอกสารหมายเลข 4 : แบบฟอร์มกรอบการสั่งสมประสบการณ์

กรอบการสั่งสมประสบการณ์ของ ...-ส่วนราชการระดับกรม-....

ตำแหน่งเป้าหมาย..... หน่วยงานเป้าหมาย..... รวมทั้งหมด ปี



รายละเอียดกรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวมของส่วนราชการ

หน่วยงาน ที่ต้องผ่านงาน Positions/Roles	ความรู้งานที่ต้องเรียนรู้	ตัวบ่งชี้ เชิงพฤติกรรม	ระยะเวลา	ผู้สอนงาน	กลไกการพัฒนา	
					หลักสูตร ฝึกอบรม	งานที่ มอบหมาย
	ระดับพื้นฐาน (Fundamental)					
	ระดับสูง (Advanced)					
	ระดับเป็นเลิศ (benchmarked)					

เอกสารหมายเลข 5 – ตัวอย่างประกาศรับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือก



ประกาศ...-ส่วนราชการระดับกรม-.....

เรื่อง รับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของ...-ส่วนราชการระดับกรม-..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ด้วย...-ส่วนราชการระดับกรม-..... จะดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. จึงประกาศรับสมัครข้าราชการ
...-ส่วนราชการระดับกรม-..... เข้ารับการคัดเลือก ตามรายละเอียด ดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

1.1 เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
หรือระดับชำนาญการ

(1) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่
เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ

(2) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอก หรือ
คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันต้องมีอายุราชการไม่น้อย
กว่า 1 ปี หรือ

(3) กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี

1.2 ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ...-ส่วนราชการระดับกรม-..... อย่างน้อย 1 ปี

1.3 มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติราชการ 2 รอบการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป

1.4 มีความรู้ และทักษะทางภาษาอังกฤษในระดับดีมาก และทาง
คอมพิวเตอร์ระดับที่ใช้งานได้ดี

1.5 เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนา

1.6 เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย

2. การรับสมัคร

ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกขอและยื่นใบสมัครได้ที่.....-กลุ่มงาน
การเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง-... ตั้งแต่วันที่ - ในเวลาราชการ
(ตั้งแต่เวลา 08.30 - 16.30 น.)

3. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

รายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกจะประกาศให้ทราบในวันที่
...-กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง-...

4. วิธีการคัดเลือก

วิธีการคัดเลือกจะประกาศให้ทราบในวันที่
..... ณ-กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง-...

5. วัน เวลา และสถานที่สอบ

วันเวลาและสถานที่เข้ารับการคัดเลือกจะประกาศให้ทราบในวันที่
ณ-กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง-...

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....)

...-หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม-.....

เอกสารหมายเลข 6 : ตัวอย่างใบสมัคร

ใบสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ XX ประจำปี พ.ศ. XXXX



ประวัติส่วนตัว				
ตอนที่ ๑	ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว) _____			
	วัน/เดือน/ปี เกิด: _____	อายุ _____ ปี		
	รายละเอียดการทำงาน:			
	สังกัด / หน่วยงาน / กรมกอง _____	ตำแหน่ง _____		
	กระทรวง _____	ระดับ _____	<input type="checkbox"/> ปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> ข้าราชการ	
	ตำบล/แขวง _____	อำเภอ/เขต _____		
	จังหวัด _____	รหัสไปรษณีย์ _____		
	โทรศัพท์ _____	โทรศัพท์เคลื่อนที่ _____		
โทรสาร : _____	อีเมล _____			
ประวัติการศึกษา				
ตอนที่ ๒	ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	ชื่อสถาบัน			
	ชื่อปริญญา			
	สาขาวิชา			
	เกรดเฉลี่ย			
	เกียรตินิยมอันดับ			
	ทุนรัฐบาล (โปรดระบุแหล่งทุน)			
	ทุนอื่นๆ (โปรดระบุแหล่งทุน) _____			
	รางวัล/ประกาศเกียรติคุณ	สถาบัน	ปีพุทธศักราช	
ประวัติการทำงาน (ย้อนไป ๓ ตำแหน่งสุดท้าย ย้ำมี)				
ตอนที่ ๓	ตำแหน่ง / ระดับ	สังกัด / หน่วยงาน / กรมกอง	ปีที่เริ่ม - ปีที่สิ้นสุด	
ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๑ ปี > รอบ อยู่ในระดับ > รอบ อยู่ในระดับ				
**รวมเวลาปฏิบัติราชการในส่วนราชการที่สมัคร (นับถึงวันที่ปิดรับสมัครของสำนักงาน ก.พ.)ปี เดือน				
ท่านเคยเข้าร่วมโครงการต่อไปนี้หรือไม่				
หลักสูตรโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)		<input type="checkbox"/> เคย	รุ่นที่	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
หลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)		<input type="checkbox"/> เคย	รุ่นที่	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
ท่านยินดีที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน		<input type="checkbox"/> ไม่ยินดี		
	<input type="checkbox"/> ยินดี	<input type="checkbox"/> ภายในประเทศ		
		<input type="checkbox"/> ต่างประเทศ		

เอกสารหมายเลข 6 : ตัวอย่างใบสมัคร (ต่อ)

๒

ประวัติการฝึกอบรม				
หลักสูตร / สาขาที่ฝึกอบรม		จัดโดย / แหล่งทุน	ระยะเวลา	
การทดสอบความรู้ทางภาษา				
การทดสอบ	ผลคะแนน	สอบเมื่อวันที่	มีผลใช้ยื่นสมัครได้ (✓)	
CU-TEP				
TOFEL				
IELTS				
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ (Practical Test)				
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ (DIFA TES)				
อื่นๆ โปรดระบุ				
การจัดทำเอกสารสรุปข้อเสนอในการพัฒนางานของผู้สมัคร (Project Summary) และนำเสนอต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการคัดเลือก (ไม่เกิน ๑ หน้ากระดาษ A๔)				
๓. เอกสารสรุปข้อเสนอในการพัฒนางานของผู้สมัคร (Project Summary) และนำเสนอต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการคัดเลือก : ระบุรายละเอียดของข้อเสนอ				
ประวัติผลงาน				
โปรดระบุประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน ๒ เรื่อง ต่อไปนี้ (ไม่เกิน ๑ หน้ากระดาษ A๔ ต่อ ๑ เรื่องประสบการณ์)				
๓. ประสบการณ์ในการทำงานที่ประสบความสำเร็จหรือภาคภูมิใจกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น				
๒. ประสบการณ์ในการทำงานที่คุณคิดว่าคุณจะย้อนกลับไปทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้				
โดยแต่ละเรื่องให้ครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้				
<ul style="list-style-type: none"> • เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นเมื่อไร • ท่านมีบทบาทอย่างไรในเหตุการณ์นั้นๆ • ท่านรู้สึกอย่างไรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น • ท่านมีวิธีการคิดและทำอย่างไรในเหตุการณ์นั้นๆ 				
ความสามารถพิเศษ				
• ผลงานทางวิชาการ (ระบุชื่อเรื่อง / การเผยแพร่หรือนำไปใช้)				
ปี	ชื่อเรื่อง	ประโยชน์ที่มีต่อสาธารณะ	ประโยชน์ที่มีต่อตนเอง	
• กิจกรรมทางสังคม อาทิจ การเข้าร่วมชมรม อาสาสมัคร สมาคม หรือกิจกรรมสาธารณะ				
ปี	กิจกรรม	บทบาทที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม	ประโยชน์ที่มีต่อสาธารณะ	ประโยชน์ที่มีต่อตนเอง

ตอนที่ ๓ (ต่อ)

เอกสารหมายเลข 7 : ตัวอย่างประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก
และหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกของส่วนราชการ



ประกาศ...-ส่วนราชการระดับกรม-.....

เรื่อง รายชื่อข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก
ข้าราชการ

เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ...-ส่วนราชการระดับกรม-.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ตามที่ได้มีประกาศ...-ส่วนราชการระดับกรม-...ลงวันที่พ.ศ.
รับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของ...
...-ส่วนราชการระดับกรม-..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. นั้น

บัดนี้ การรับสมัครได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงประกาศรายชื่อ เลขประจำตัวสอบของผู้มีสิทธิ
เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ...-ส่วนราชการระดับกรม-.....
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. และหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกข้าราชการ ดังต่อไปนี้

1. รายชื่อและเลขประจำตัวสอบ

ชื่อ - นามสกุล	เลขประจำตัวสอบ	30
นาย/นางสาว.....	5901	
นาย/นางสาว.....	5902	
นาย/นางสาว.....	5903	
นาย/นางสาว.....	5904	
นาย/นางสาว.....	5905	
นาย/นางสาว.....	5906	
นาย/นางสาว.....	5907	
นาย/นางสาว.....	5908	
นาย/นางสาว.....	5909	
นาย/นางสาว.....	5910	
นาย/นางสาว.....	5911	

2. หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก

2.1 ประเมินทักษะด้านภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน

2.2 ประเมินศักยภาพสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการสัมภาษณ์ อาทิ

2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2.2 การบริการที่ดี

2.2.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2.2.4 จริยธรรม

2.2.5 ความร่วมแรงร่วมใจ

2.2.6 ภาวะผู้นำ

โดยคณะกรรมการจะพิจารณาประเมินศักยภาพ สมรรถนะจากใบสมัคร และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องประกอบการสัมภาษณ์

3. วัน เวลา และสถานที่สอบ

การนำเสนอข้อเสนอการพัฒนางานและการสัมภาษณ์ ในวันที่พ.ศ.

เวลา ... น. ณ

4. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ถือว่าเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก จะต้องได้คะแนนการนำเสนอข้อเสนอการพัฒนางานไม่ต่ำกว่าร้อยละ และได้คะแนนการสอบสัมภาษณ์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ

ทั้งนี้ หากปรากฏว่าผู้สมัครรายใดมีคุณสมบัติไม่ตรงตามประกาศรับสมัคร จะถือว่าผู้สมัครรายนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....)

...-หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม-.....

เอกสารหมายเลข 8 : ตัวอย่างประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ผ่านการคัดเลือก ขั้นตอนที่ 1 ของส่วนราชการ



ประกาศ...-ส่วนราชการระดับกรม-.....
เรื่อง รายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของ...-ส่วนราชการระดับกรม-..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ตามที่ได้มีประกาศ...-ส่วนราชการระดับกรม-...ลงวันที่พ.ศ.
รับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ...
...-ส่วนราชการระดับกรม-..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. นั้น

บัดนี้ การคัดเลือกได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่
ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ...-ส่วนราชการระดับกรม-...ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
ดังต่อไปนี้

เลขประจำตัวสอบ	ชื่อ - สกุล
5902	นาย/นางสาว.....
5903	นาย/นางสาว.....
5907	นาย/นางสาว.....
5909	นาย/นางสาว.....
5910	นาย/นางสาว.....

โดยผู้ได้รับการคัดเลือกดังกล่าว จะต้องเข้ารับการคัดเลือกในขั้นตอนสุดท้าย
โดยสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจากส่วน
ราชการอื่น ณ ห้อง.....ในวันที่ พ.ศ. ตามกำหนดการ ดังนี้

ที่	วิชา/แบบทดสอบ	เวลา
1		
2		
3		

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....)

...-หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม-...

เอกสารหมายเลข 9 : เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร

เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้ผ่านการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ
เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ขั้นตอนที่ 1
ของ - ส่วนราชการระดับกรม - ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

(1) ข้อมูลข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ (ณ

ปัจจุบันมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คน
จำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่ง
จำนวนตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตำแหน่ง
จำนวนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ ตำแหน่ง
รวมทั้งหมด ตำแหน่ง
มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ปรับเป็นระดับชำนาญการพิเศษแล้ว คน

(2) ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ ของส่วนราชการ จำนวนทั้งหมด คน

(3) **รายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ... ขั้นตอนที่ 1 ของ - ส่วนราชการระดับกรม - มีจำนวนทั้งหมด คน ได้แก่

1. นางสาว ตำแหน่ง
2. นาย ตำแหน่ง

(4) ส่วนราชการระดับกรม - ขอนำส่งเอกสารดังต่อไปนี้

- 4.1 สำเนาประกาศรับสมัครของส่วนราชการ
- 4.2 สำเนาประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ 1 ของส่วนราชการ
- 4.3 สำเนาใบสมัครของผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ 1 ของส่วนราชการ
- 4.4 เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร
- 4.5 กรอบการส่งสมประสงค์ภาพรวมของส่วนราชการ
- 4.6 แบบสรุปเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ขั้นตอนที่ 1)

ผู้รับผิดชอบระบบฯ ของส่วนราชการ หรือ ผู้ประสานงานระบบฯ ของส่วนราชการ

นาย/นาง/นางสาว หรือ นาย/นาง/นางสาว

หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขโทรสาร

E-mail

กรณีไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก ขอให้ส่วนราชการกรอกข้อมูลในข้อ (1 - 2) และส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. ด้วย

(แบบฟอร์มเอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้สมัครรายบุคคล)

นาย / นาง / นางสาว อายุ
 ตำแหน่ง สังกัด
 ความเชี่ยวชาญหรืองานในความรับผิดชอบ
 ตำแหน่งเป้าหมายในกรอบการสั่งสมประสบการณ์

ตรวจสอบคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือก	✓
1. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติกร หรือ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. บรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ บรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือ ปริญญา เอก หรือ คุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. ปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการเจ้าสังกัดอย่างน้อย 1 ปี (นับถึงวันที่	<input type="checkbox"/>
4. มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์และมีผลการปฏิบัติราชการ 2 รอบการประเมิน ในรอบปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป	<input type="checkbox"/>
5. มีผลคะแนนภาษาอังกฤษ : 5.1 ผลคะแนน CU-TEP ที่ยื่น = คะแนน หรือ 5.2 ผลคะแนน TOEFL ที่ยื่น = คะแนน หรือ 5.3 ผลคะแนน IELTS ที่ยื่น = ระดับที่ หรือ 5.4 ผลคะแนนของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ (Practical Test) ที่ยื่น = คะแนนร้อยละ 5.5 ผลคะแนนของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ (DIFA TES) ที่ยื่น = ระดับ ทั้งนี้ ผลคะแนนที่มีอายุไม่เกิน 2 ปี นับถึงวันที่	<input type="checkbox"/>
6. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) รุ่น...	<input type="checkbox"/>
7. เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave) รุ่น	<input type="checkbox"/>
8. เป็นนักเรียนทุนรัฐบาล (ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา) ที่เคยผ่านการทดสอบวิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ (Aptitude Test) ปี พ.ศ.	<input type="checkbox"/>
9. เป็นนักเรียนทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาดูงานผู้มีความรู้สูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (UIS) ของสำนักงาน ก.พ. ปี พ.ศ. รุ่น	<input type="checkbox"/>
ลงชื่อ (.....) - ผู้สมัคร -	ข้าพเจ้าขอรับรองว่านาย/นาง/นางสาว..... เป็นผู้ที่มีสิทธิสมัครคัดเลือกโดยมีคุณสมบัติถูกต้องและครบถ้วน เป็นไปตาม ประกาศสำนักงาน ก.พ. เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. รับรอง ณ วันที่ เดือน พ.ศ. (ลงชื่อ) (.....) - หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม -

เอกสารหมายเลข 10 : แบบสรุปรูปเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกฯ

แบบสรุปรูปเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
(ขั้นตอนที่ 1) โดยส่วนราชการ

รายการประเมิน*	เกณฑ์วัด (อาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับ หรืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด)
1. เกณฑ์การพิจารณา (คณะกรรมการควรกำหนดให้สอดคล้องและ เหมาะสม)	
1.1 ความรู้	
1.2 ความสามารถ	
1.3 ความประพฤติ	
1.4 ประสบการณ์	
1.5 ประวัติการรับราชการ	
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูงและองค์ประกอบอื่นที่จำเป็นตามที่ คณะกรรมการเห็นสมควร	
2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	
2.2 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	
2.3 บริการที่ดี	
2.4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมและจริยธรรม	
2.5 การทำงานเป็นทีม	
2.6 ความผูกพันต่อระบบราชการ	
2.7 การอุทิศตนเพื่อสังคม	
ฯลฯ	

*หมายเหตุ พิจารณาจากหลักฐานต่าง ๆ ได้แก่ ใบสมัคร การสัมภาษณ์และการนำเสนอโครงการ
เป็นต้น



Notes :

Lined area for notes with horizontal dashed lines.

