

**คำถาม-คำตอบ การบริหารกำลังคนคุณภาพ
(RID : Talent Management)**

ที่	คำถาม	คำตอบ
๑	ความหมายของการบริหารกำลังคนคุณภาพ คืออะไร	การบริหารกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และวางแผนที่มีความสอดคล้องกันในแหล่งที่มา (sourcing) กลั่นกรอง(Screening) การคัดเลือก (Selection) การนำมาใช้ (Deployment) การพัฒนา (Development) และการทำให้คงอยู่ (Retention) ของทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูงและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒	กรมได้มีการดำเนินการในด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างไรบ้าง	กรมได้เตรียมความพร้อมด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> • การเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ High Performance and Potential System : HiPPS และนำระบบดังกล่าวมาใช้ในกรมชลประทาน เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ • การสรรหากำลังคนคุณภาพ โดยการขอรับการจัดสรรทุนการศึกษา ฝึกอบรม ประเภทต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมระบบทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ หรือ Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS และนำระบบดังกล่าว มาใช้ในกรมชลประทาน เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ • การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ให้สามารถจำแนกกำลังคนคุณภาพที่มีผลงานและสมรรถนะดีเด่น (Star) ขององค์กร และการจัดสรรค่าตอบแทนและจูงใจให้สอดคล้องกับผลการประเมิน การให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ผู้ที่มีผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ และได้นำระบบ Employee Performance Portfolio (Web-based EPP Application) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมฯ ที่สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบการเงินเดือน
๓	การสรรหากำลังคนคุณภาพ โดยการขอรับการจัดสรรทุน มีกี่ประเภท	กรมดำเนินการด้วยการขอรับการจัดสรรทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดทำแบบแสดงขอรับการจัดสรรทุนจากสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) โดยทุนที่ขอรับการจัดสรรเป็นทุนสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ มี ๔ ประเภท ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ๑. ทุนพัฒนาข้าราชการ คือ ทุนที่ให้กับข้าราชการที่มีคุณสมบัติที่จะสมัครสอบรับทุนได้ และพร้อมไปศึกษาต่างประเทศ ๒. ทุนทั่วไป คือ ทุนที่สำนักงาน ก.พ. ให้แก่บุคคลภายนอก ซึ่งกรมต้องเตรียมตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไว้เพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาลทันทีที่กลับมารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติราชการ ๓. ทุนรัฐบาล เพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS) ๔. ทุนวิจัยของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) ได้แก่ ทุนโครงการปริญญาเอกเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา <p>*ปัจจุบัน ก.พ. จะพิจารณาจัดสรรทุนรัฐบาลตามความต้องการของกรม เมื่อส่วนราชการนั้นมีระบบ Talent แล้วเท่านั้น เช่น ระบบ HiPPS เป็นต้น*</p>
๔	วัตถุประสงค์ของการจัดสรรทุนมีอะไรบ้าง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เป็นการเตรียมและพัฒนาศักยภาพกำลังคนในสาขาวิชาการต่าง ๆ ๒. เป็นการกระจายโอกาสการรับทุนให้เข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ๓. เป็นการโน้มน้าวคนเก่ง ผู้มีความรู้ ความสามารถสูง ให้เข้ารับราชการ ๔. เป็นการเตรียมและพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทดแทนการสูญเสียกำลังคน <p>โดยมีหลักการ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ - ทดแทนอัตรากำลังที่ขาดแคลน และต้องการคนมีความรู้กลับเข้ารับราชการ - ทดแทนการสูญเสียผู้มีประสพการณ์ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ

คำถาม-คำตอบ ในระบบทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS

ที่	คำถาม	คำตอบ
๕	ก.พ. กำหนดทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS ขึ้นมาด้วยเหตุผลใด	เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ ด้วยวิธีการพัฒนาระบบการสรรหาเชิงรุกรูปแบบใหม่ให้มุ่งใจผู้กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีในประเทศไทย (ปี ๓ ที่จะขึ้นปี ๔) ซึ่งเป็นผู้มีความสามารถสูงในสนใจเข้ารับราชการมากขึ้น
๖	ระบบทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS ของกรมมีที่มาและวัตถุประสงค์อย่างไร	<ul style="list-style-type: none"> • กรมเข้าร่วมระบบทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS กับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๒ โดยมีวัตถุประสงค์ <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนภาครัฐผ่านกระบวนการสรรหาผู้มีความสามารถสูงที่เป็นกลุ่มนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยภายในประเทศในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ ๓ กำลังจะขึ้นชั้นปีที่ ๔ ปีสุดท้ายในสาขาวิชาที่ส่วนราชการต่าง ๆ แจ้งความต้องการ โดยมีระดับคะแนนของหลักสูตรไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด (โดยสายสังคมศาสตร์ ต้องได้เกรดเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๓.๗๕ และสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต้องได้เกรดเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๒.๗๕) - เพื่อเพิ่มอุปทานกำลังคนคุณภาพ และ - เพื่อให้ราชการมีภาพลักษณ์การบริหารกำลังคนที่ดีต่อนักศึกษาและสังคม • รูปแบบการให้ทุนแบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ <ul style="list-style-type: none"> ระยะที่ ๑ : ให้ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาในชั้นปีที่ ๔ หรือชั้นปีสุดท้ายจนสำเร็จปริญญาตรีตามโครงสร้างหลักสูตร ทั้งนี้ ต้องใช้ระยะเวลาศึกษาไม่เกิน ๑ ปี ระยะที่ ๒ : ให้ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโทในหรือต่างประเทศ ตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยภายหลังสำเร็จการศึกษาต้องกลับมาปฏิบัติราชการชดใช้ทุนในส่วนราชการเดิมที่บรรจุ
๗	ผู้ได้รับทุน UIS จะได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างไร	กรมจะต้องดำเนินวางแผนกำลังคนขององค์กร โดยเน้นที่การเตรียมกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อจัดทำ “แผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละคน โดยการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework – EAF) ซึ่งกรมได้วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ได้รับทุน UIS เช่นเดียวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

การเข้าร่วมระบบ HiPPS

ที่	คำถาม	คำตอบ
๘	ระบบ HiPPS คืออะไร	ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ High Performance and Potential System : HiPPS คือระบบบริหารกำลังคนคุณภาพภาครัฐ เพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง อย่างเป็นระบบ เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงานและการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม โดยมุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพสูง ภายในระยะเวลาขั้นต่ำตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในเวลาที่เหมาะสม หรือภายใน ๔-๘ ปี ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการศึกษาของแต่ละบุคคล
๙	ระบบ HiPPS มีจุดเด่นอะไรบ้าง	ระบบ HiPPS มีจุดเด่น คือ <ol style="list-style-type: none"> ๑) เติบโตอย่างมีคุณภาพ : มุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ ให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพสูงได้ ภายในระยะเวลาขั้นต่ำตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้กระบวนการพัฒนาเชิงบูรณาการ ๒) คัดเลือกด้วยมาตรฐานการขั้นสูง : เป็นระบบที่มีกลไกการคัดกรองอย่างเข้มข้น โปร่งใส และเป็นธรรม โดยผู้สมัครจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกทั้งของส่วนราชการต้นสังกัด (ขั้นตอนที่ ๑) และสำนักงาน ก.พ. (ขั้นตอนที่ ๒ หรือขั้นตอนสุดท้าย) ๓) พิสูจน์ด้วยผลงานและศักยภาพ : เป็นระบบที่กำหนดให้ข้าราชการต้องพิสูจน์ตัวเองทั้งในด้านสมรรถนะและผลงานด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินจะต้องพ้นจากระบบนี้ ๔) ขับเคลื่อนผ่านกลไกแรงจูงใจ : เป็นระบบที่มีกลไกการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงิน (การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ) และไม่เป็นตัวเงิน (ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ) เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลงานและศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง ๕) พัฒนาสู่เป้าหมายของกรม : เป็นระบบที่มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยใช้เทคนิคกรอบการสะสมประสบการณ์ (EAF : Experience Accumulation Framework) เพื่อให้ข้าราชการในระบบนี้เติบโตอย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเองและเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงสุด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๖) แตกต่างแต่ไม่แปลกแยก : สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลราชการในภาพรวม โดยระบบ HiPPS จะช่วยขับเคลื่อนให้กลไกต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ มุ่งไปสู่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๑๐	ข้าราชการภายใต้ระบบ HiPPS จะได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างไรบ้าง	ข้าราชการภายใต้ระบบ HiPPS จะได้รับโอกาสพัฒนาเพื่อมุ่งไปสู่ตำแหน่งเป้าหมาย ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ๑) โอกาส การทำงานท้าทาย และงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ๒) แผนอนาคตในการทำงาน และได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๓) มุมมองหลากหลายผ่านการ “หมุนเวียน” ไปทำงานในสำนัก/กอง ต่างๆ ตามที่กำหนดในแผนความก้าวหน้า ๔) ผู้สอนงานและพี่เลี้ยงทำหน้าที่สอน แนะนำและให้คำปรึกษาทั้ง “งาน” และ “วัฒนธรรมในการทำงาน” ๕) เครือข่าย HiPPS ระหว่างส่วนราชการทั้งในระดับกระทรวง และระดับกรม
๑๑	ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมมีที่มาอย่างไร	กรมได้แสดงความจำนงเข้าร่วมระบบ HiPPS และได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๖ ต.ค.๕๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูด รักษาและจูงใจข้าราชการผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีผลสัมฤทธิ์ของงานสูงให้อยู่ในระบบราชการ พร้อมทั้งพัฒนาข้าราชการกลุ่มดังกล่าวอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเตรียมข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำทั้งด้านการบริหาร และผู้นำทางวิชาการหรือความคิด โดยมุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการที่มีผลงานที่โดดเด่น มีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับดีมาก และทักษะทางคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานได้ดี ให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ภายในเวลา ๗-๘ ปี และมีระบบค่าตอบแทนที่ยืดโยงกับผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อสร้างข้าราชการที่มีคุณภาพให้พร้อมก้าวไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทันโลก และทันเหตุการณ์

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

การเข้าร่วมระบบ HiPPS (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ								
๑๒	หลักการและวัตถุประสงค์ของระบบ HiPPS มีอะไรบ้าง	<p>หลักการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การสรรหาและการประเมินที่เป็นธรรมและเข้มข้น ๒. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจ ๓. การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลของระบบต้องสอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาพรวม <p>วัตถุประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อดึงดูด รักษาและจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้อยู่ในระบบราชการ ๒. เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ๓. เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์ สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร / อำนวยการ และวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป 								
๑๓	กรมเข้าร่วมระบบ HiPPS มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ จะได้รับโควตาของจำนวนข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบเป็นจำนวนเท่าใด	<p>โควตา</p> <table border="0"> <tr> <td>-ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐</td> <td>ได้รับโควตา ไม่เกิน ๓๐%</td> </tr> <tr> <td>-ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑</td> <td>ได้รับโควตา ไม่เกิน ๖๐%</td> </tr> <tr> <td>และตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นไป</td> <td>ได้รับโควตา ไม่เกิน ๑๐๐%</td> </tr> </table>	-ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐	ได้รับโควตา ไม่เกิน ๓๐%	-ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑	ได้รับโควตา ไม่เกิน ๖๐%	และตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นไป	ได้รับโควตา ไม่เกิน ๑๐๐%		
-ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐	ได้รับโควตา ไม่เกิน ๓๐%									
-ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑	ได้รับโควตา ไม่เกิน ๖๐%									
และตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นไป	ได้รับโควตา ไม่เกิน ๑๐๐%									
๑๔	สัดส่วนและจำนวนโควตาที่กรมสามารถคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HiPPS ที่ ก.พ. กำหนดไว้ ควรมีเท่าไร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สัดส่วน คือ จำนวนข้าราชการที่จะได้รับการคัดเลือกเมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่ในกรมฯ จะต้องไม่เกินกรอบจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้วเมื่อเทียบกับจำนวนตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง/อำนวยการระดับสูง และวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปของกรมฯ ๒. โควตา คือ จำนวนโควตาเมื่อเทียบกับตำแหน่งที่มีอยู่ในกรมชลประทาน (ในระดับ ๑๐,๙ เดิม) ในปัจจุบัน (ข้อมูลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖) ได้แก่ <table border="0"> <tr> <td>-ประเภทบริหารระดับสูง</td> <td>จำนวน ๕ คน</td> </tr> <tr> <td>-ประเภทอำนวยการระดับสูง</td> <td>จำนวน ๒๙ คน</td> </tr> <tr> <td>-ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป</td> <td>จำนวน ๖๔ คน</td> </tr> <tr> <td>ซึ่งกรมสามารถคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HiPPS ได้ทั้งสิ้น</td> <td>จำนวน ๙๘ คน</td> </tr> </table> 	-ประเภทบริหารระดับสูง	จำนวน ๕ คน	-ประเภทอำนวยการระดับสูง	จำนวน ๒๙ คน	-ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป	จำนวน ๖๔ คน	ซึ่งกรมสามารถคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HiPPS ได้ทั้งสิ้น	จำนวน ๙๘ คน
-ประเภทบริหารระดับสูง	จำนวน ๕ คน									
-ประเภทอำนวยการระดับสูง	จำนวน ๒๙ คน									
-ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป	จำนวน ๖๔ คน									
ซึ่งกรมสามารถคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HiPPS ได้ทั้งสิ้น	จำนวน ๙๘ คน									
๑๕	เมื่อกรมเข้าร่วมระบบ HiPPS แล้วมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไรบ้าง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาพรวมของกรม และแผนพัฒนาบุคลากร (Human Development Plan : HRD Plan) ๒. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ HiPPS ๓. ส่งรายชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกของกรมไปเข้ารับการคัดเลือกขั้นตอนสุดท้าย ที่ ก.พ. โดยมีโควตาสะสมจากปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง/อำนวยการระดับสูงและวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปที่มีอยู่ในกรมฯ ๔. วางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของแต่ละคนให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาพรวมของกรม เพื่อใช้ประโยชน์ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในระบบ HiPPS ภาพรวมทั้งของกรม และ ก.พ. 								

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

การสรรหาและคัดเลือก

ที่	คำถาม	คำตอบ
๑๖	การสรรหาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS สามารถดำเนินการได้กี่แนวทาง	สามารถดำเนินการได้ ๒ แนวทาง คือ ๑. ผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด โดยคำนึงถึงความสมัครใจของข้าราชการผู้นั้นต่อผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง เพื่อให้ความเห็นชอบ ๒. ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามที่ ก.พ. กำหนดสมัครด้วยตนเองโดยนำเสนอใบสมัครให้กับผู้รับผิดชอบงานด้านเจ้าหน้าที่ของสำนัก/กอง เพื่อดำเนินการขอความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง ประกอบการสมัคร
๑๗	คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิสมัครมีอะไรบ้าง	ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้ ๑. ต้องเป็นข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ (๑) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าสองปี หรือ (๒) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือ (๓) กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ๒. มีระยะเวลาปฏิบัติราชการในกรมชลประทานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๓. มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และมีผลการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยในระดับดีมาก (๘๐%) ขึ้นไป ๔. เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๕. มีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับดีมาก ตลอดจนมีความรู้และทักษะทางคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานได้ดี ๖. เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเหมาะสมตามจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป *ทั้งนี้ กรมสามารถกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม*
๑๘	กรมกำหนดอายุของผู้สมัครหรือไม่	ก.พ. มิได้กำหนดคุณสมบัติด้านอายุของผู้สมัครแต่อย่างใด ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของกรมที่จะกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติม ซึ่งกรมก็ได้กำหนดว่าควรมีอายุเท่าใดเช่นกัน แต่มีข้อสังเกตว่าผู้สมัครควรมีอายุไม่เกิน ๕๐ ปี โดยมีเหตุผลประกอบการพิจารณา คือ เริ่มแรกผู้สมัครจะต้องเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกตามระบบ HiPPS และเมื่อผ่านการคัดเลือก (ประมาณ ๑ ปี) ขึ้นตอนต่อไปกรมจะต้องวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการแล้วอาจมีระยะเวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่า ๒-๔ ปี หรือระยะเวลาขั้นต่ำ ที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาของข้าราชการผู้นั้น รวมทั้งต้องมีระยะเวลาในการสั่งสมผลงานเพื่อประเมินค่างานเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับชำนาญการพิเศษประมาณอีก ๖ ปี
๑๙	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการที่กำลังลาศึกษาทั้งทุนส่วนตัวและทุนรัฐบาลมีสิทธิสมัครหรือไม่	มีสิทธิสมัคร แต่เมื่อได้รับการพิจารณาให้เข้าสู่ระบบ HiPPS แล้วควรกลับมาปฏิบัติราชการในระยะเวลาที่กรมกำหนด เพราะมิฉะนั้นจะทำให้การพัฒนาต้องล่าช้าออกไป

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

การสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ												
๒๐	ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามที่ ก.พ. กำหนด ประสงค์จะสมัครคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS ต้องเตรียมตัวอย่างไรบ้าง	<p>๑. ต้องมีผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก (๘๐%) ขึ้นไป</p> <p>๒. ต้องมีผลการทดสอบความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษ และมีผลคะแนนภาษาอังกฤษอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด โดยผลคะแนนต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลคะแนนภาษาอังกฤษ CU-TEP ไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน หรือ - ผลคะแนนภาษาอังกฤษ TOEFL ไม่ต่ำกว่า ๕๐๐ คะแนน (paper-based) หรือ ๑๗๓ คะแนน (computer-based) หรือ ๖๑ คะแนน (internet-based) หรือ - ผลคะแนนภาษาอังกฤษ IELTS ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือ - ผลคะแนนภาษาอังกฤษของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ (DVIFA) ประเภท Practical Test ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ <p>๓. ผู้สมัครต้องเขียนเรียงความในใบสมัครภายใต้คำถามที่ ก.พ.กำหนด และเรียงความนั้นต้องแสดงถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับ HiPPS อย่างน้อย ๕ ใน ๗ ของสมรรถนะที่ ก.พ.กำหนด ดังนี้</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (๓) การบริการที่ดี (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (๕) การทำงานเป็นทีม </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> (๖) ความผูกพันต่อระบบราชการ (๗) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (๘) การมองในภาพรวม (๙) การอุทิศตนเพื่อสังคม (๑๐) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (๑๑) มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนา </td> </tr> </table> <p>*หรือวิธีการอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนด*</p>	<ul style="list-style-type: none"> (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (๓) การบริการที่ดี (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (๕) การทำงานเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> (๖) ความผูกพันต่อระบบราชการ (๗) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (๘) การมองในภาพรวม (๙) การอุทิศตนเพื่อสังคม (๑๐) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (๑๑) มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนา 										
<ul style="list-style-type: none"> (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (๓) การบริการที่ดี (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (๕) การทำงานเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> (๖) ความผูกพันต่อระบบราชการ (๗) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (๘) การมองในภาพรวม (๙) การอุทิศตนเพื่อสังคม (๑๐) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (๑๑) มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนา 													
๒๑	กรมมีการสนับสนุนให้ข้าราชการเตรียมพร้อมความรู้ และทักษะทางภาษาอังกฤษก่อนเข้าสู่ระบบ HiPPS อย่างไร และสถานที่จัดทดสอบภาษาอังกฤษที่ ก.พ. กำหนด มีที่ใดบ้าง	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ กรมได้พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการซึ่งมีคุณสมบัติ และประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS รุ่นที่ ๙ สามารถเบิกค่าธรรมเนียมจากต้นสังกัดเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนสำหรับการทดสอบภาษาอังกฤษ โดยให้เบิกค่าใช้จ่ายได้ไม่เกินคนละ ๑ ครั้ง และสถานที่จัดทดสอบที่ ก.พ.กำหนด มีดังนี้</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>ภาษาอังกฤษ</th> <th>ศูนย์สอบ</th> <th>ค่าธรรมเนียมการสอบ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CU-TEP/ TOEFL</td> <td>ศูนย์วิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารจามจุรี ๘ ชั้น ๓ ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐</td> <td>ผู้สมัครต้องลงทะเบียนพร้อมชำระเงิน ๖๐๐ บาท ด้วยตนเอง ทาง Internet ผ่านระบบ online ทางเว็บไซต์ CU-ATC</td> </tr> <tr> <td>IELTS</td> <td>-ศูนย์ทดสอบของ British Council Bangkok (Test Centre) สอบที่ โรงแรมแลนมาร์ค และเชียงใหม่ -IDP Education Service Co., Ltd.-Thailand (Test Centre) สอบที่อาคารซีพี (สีลม)/เชียงใหม่ หาดใหญ่ และขอนแก่น</td> <td>ผู้สมัครจะต้องลงทะเบียนพร้อมชำระเงินด้วยตนเอง เพื่อเป็นค่าธรรมเนียมในการสอบ ประมาณ ๖,๐๐๐ บาท เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนค่อนข้างสูง ผู้สมัครควรจะต้องเสนอต้นสังกัดพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณก่อนลงทะเบียน</td> </tr> <tr> <td>ประเภท Practical Test</td> <td>สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ</td> <td>-ให้สำนัก/กองส่งรายชื่อผู้ประสงค์จะสมัคร HiPPS รุ่นที่ ๙ พร้อมจองวันสอบและชำระค่าธรรมเนียมการสอบคนละ ๓๐๐ บาท -ส่วนฝึกอบรม รวบรวมรายชื่อและประสานงานเพื่อจองที่นั่งสอบ/วันสอบเป็นกลุ่มตามวันเวลาที่สถาบันฯ กำหนดไม่น้อยกว่า ๒ สัปดาห์ และเป็นผู้ออนเงินเข้าบัญชีสถาบัน</td> </tr> </tbody> </table>	ภาษาอังกฤษ	ศูนย์สอบ	ค่าธรรมเนียมการสอบ	CU-TEP/ TOEFL	ศูนย์วิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารจามจุรี ๘ ชั้น ๓ ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐	ผู้สมัครต้องลงทะเบียนพร้อมชำระเงิน ๖๐๐ บาท ด้วยตนเอง ทาง Internet ผ่านระบบ online ทางเว็บไซต์ CU-ATC	IELTS	-ศูนย์ทดสอบของ British Council Bangkok (Test Centre) สอบที่ โรงแรมแลนมาร์ค และเชียงใหม่ -IDP Education Service Co., Ltd.-Thailand (Test Centre) สอบที่อาคารซีพี (สีลม)/เชียงใหม่ หาดใหญ่ และขอนแก่น	ผู้สมัครจะต้องลงทะเบียนพร้อมชำระเงินด้วยตนเอง เพื่อเป็นค่าธรรมเนียมในการสอบ ประมาณ ๖,๐๐๐ บาท เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนค่อนข้างสูง ผู้สมัครควรจะต้องเสนอต้นสังกัดพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณก่อนลงทะเบียน	ประเภท Practical Test	สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ	-ให้สำนัก/กองส่งรายชื่อผู้ประสงค์จะสมัคร HiPPS รุ่นที่ ๙ พร้อมจองวันสอบและชำระค่าธรรมเนียมการสอบคนละ ๓๐๐ บาท -ส่วนฝึกอบรม รวบรวมรายชื่อและประสานงานเพื่อจองที่นั่งสอบ/วันสอบเป็นกลุ่มตามวันเวลาที่สถาบันฯ กำหนดไม่น้อยกว่า ๒ สัปดาห์ และเป็นผู้ออนเงินเข้าบัญชีสถาบัน
ภาษาอังกฤษ	ศูนย์สอบ	ค่าธรรมเนียมการสอบ												
CU-TEP/ TOEFL	ศูนย์วิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารจามจุรี ๘ ชั้น ๓ ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐	ผู้สมัครต้องลงทะเบียนพร้อมชำระเงิน ๖๐๐ บาท ด้วยตนเอง ทาง Internet ผ่านระบบ online ทางเว็บไซต์ CU-ATC												
IELTS	-ศูนย์ทดสอบของ British Council Bangkok (Test Centre) สอบที่ โรงแรมแลนมาร์ค และเชียงใหม่ -IDP Education Service Co., Ltd.-Thailand (Test Centre) สอบที่อาคารซีพี (สีลม)/เชียงใหม่ หาดใหญ่ และขอนแก่น	ผู้สมัครจะต้องลงทะเบียนพร้อมชำระเงินด้วยตนเอง เพื่อเป็นค่าธรรมเนียมในการสอบ ประมาณ ๖,๐๐๐ บาท เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนค่อนข้างสูง ผู้สมัครควรจะต้องเสนอต้นสังกัดพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณก่อนลงทะเบียน												
ประเภท Practical Test	สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ	-ให้สำนัก/กองส่งรายชื่อผู้ประสงค์จะสมัคร HiPPS รุ่นที่ ๙ พร้อมจองวันสอบและชำระค่าธรรมเนียมการสอบคนละ ๓๐๐ บาท -ส่วนฝึกอบรม รวบรวมรายชื่อและประสานงานเพื่อจองที่นั่งสอบ/วันสอบเป็นกลุ่มตามวันเวลาที่สถาบันฯ กำหนดไม่น้อยกว่า ๒ สัปดาห์ และเป็นผู้ออนเงินเข้าบัญชีสถาบัน												

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

การสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ
๒๒	ใครเป็นผู้คัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS	เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อผู้สมัคร ก.พ.ได้กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม หรือ คณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง หรือกรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก
๒๓	คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกองค์ประกอบควรมีใครบ้าง และหน้าที่ของคณะกรรมการมีอะไรบ้าง	การแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้กระบวนการคัดเลือกมีความคล่องตัว อ.ก.พ.กรม หรือ กรม สามารถมอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการทั้งหมดได้ องค์ประกอบคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ๑. ประธาน : ควรเป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย ๒. รองประธานกรรมการ : ควรเป็นรองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนัก/กองที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ๓. กรรมการ : ควรเป็นผู้ช่วยราชการสำนัก/กอง และผู้เชี่ยวชาญในกรม ๔. ฝ่ายเลขานุการ : ควรเป็นหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย อำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย ๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS ๒) ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และรายงาน อ.ก.พ.กรมเพื่อทราบ ๓) แต่งตั้งคณะทำงาน/คณะกรรมการ เพื่อช่วยในการดำเนินการคัดเลือกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ๔) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
๒๔	ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำระบบ HiPPS ไปดำเนินการ รวมทั้งวิธีการลดหรือกำจัดความแปลกแยกของข้าราชการในระบบปกติและข้าราชการที่อยู่ในระบบ HiPPS	๑. ด้านนโยบาย : ผู้บริหารของกรมต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนและการบริหารกำลังคนคุณภาพ ๒. ด้านการสื่อสาร : ควรต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้กับข้าราชการในกรมให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบฯ อย่างถูกต้อง และเข้าใจตรงกันว่าเป้าหมายสุดท้ายของระบบฯ เพื่อ “ส่วนราชการ” มิใช่ “ตัวบุคคล” ๓. การมีส่วนร่วม : ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ควรมีส่วนร่วมในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่ระบบ HiPPS และกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังคนของกรมเพื่อจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ ๔. หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ (ด้าน HR) : หัวหน้าทีมงานของผู้รับผิดชอบระบบฯ ควรมีความรู้เกี่ยวกับภาพรวมของบทบาทภารกิจและเป็นที่ยอมรับในกรม
๒๕	สามารถส่งรายชื่อข้าราชการเพื่อเข้ารับการคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ. ได้มากกว่าโควตาของกรมหรือไม่	ไม่ได้ กรมสามารถส่งรายชื่อข้าราชการเพื่อเข้ารับการคัดเลือกได้ไม่เกินโควตาเท่านั้น หรือ ๑๐๐% เมื่อเทียบกับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงทั้งหมดของกรม (ประมาณ ๘๗ คน)
๒๖	ขั้นตอนการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS ของส่วนราชการสามารถกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกอะไรบ้าง	การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ โดยกรม ขึ้นอยู่กับว่ากรมต้องการข้าราชการอย่างไร โดยสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปได้ เช่น -การเขียนและนำเสนอโครงการพัฒนางานหรือองค์กร -การทดสอบภาษาอังกฤษ (ข้อเขียน/สัมภาษณ์) -การประเมินสมรรถนะหลักที่จำเป็น (การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ และภาวะผู้นำ) หรือสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการ HiPPS ที่ ก.พ. กำหนด
๒๗	กรณีที่ไม่มีข้าราชการในกรมผ่านการคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ. กรมยังอยู่ในระบบ HiPPS หรือไม่	ยังอยู่ โดยอาจมีการจัดทำปรับปรุงกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ หรือเตรียมการระบบอื่น ๆ ไปก่อนได้ โดยให้ส่งรายชื่อข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกได้ใหม่ในครั้งถัดไป

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ
๒๘	แนวทางและขั้นตอนการคัดเลือกที่ ก.พ.กำหนด ประกอบด้วยอะไรบ้าง	<p>การคัดเลือก ประกอบด้วย ๒ ขั้นตอน คือ</p> <p>ขั้นตอนที่ ๑ : ดำเนินการคัดเลือกโดยกรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประกาศรับสมัคร และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS ๒. ตรวจสอบคุณสมบัติ และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ ๓. ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่กรมหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้กำหนด ตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๔๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ - ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๔ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔ - ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕ - ประกาศสำนักงาน ก.พ. ๔. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ แล้วแจ้งผลการคัดเลือกพร้อมเหตุผลเสนอกรมเห็นชอบ และส่งรายชื่อให้ ก.พ. ดำเนินการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ ๕. รายงานผลการคัดเลือกต่อ อ.ก.พ. กรมเพื่อทราบ <p>ขั้นตอนที่ ๒ : ดำเนินการคัดเลือกโดย ก.พ.</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ก.พ. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ ๒. ก.พ.ดำเนินการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้ส่วนราชการมีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน โดยวิชาที่ ก.พ. ใช้ในการคัดเลือก และเกณฑ์ผ่านการคัดเลือก มี ๒ วิชา ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ๒.๑ วิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ (Aptitude Test) เกณฑ์ผ่านการพิจารณาไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน ๒.๒ เมื่อสอบผ่านวิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการตาม ๒.๑ แล้วต้องเข้ารับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ ก.พ.กำหนด ๔. ก.พ. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก (ขั้นตอนที่ ๒) เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๕. ให้ข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกยืนยันการเข้าสู่ระบบ HiPPS และประเมินตนเองตามแบบฟอร์มและวิธีการประเมินที่ ก.พ. กำหนด ๖. HiPPS เข้ารับการปฐมนิเทศ
๒๙	กลุ่มข้าราชการประเภทใดบ้างที่มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกตามระบบ HiPPS และต้องเข้ารับการทดสอบวิชาอะไรบ้าง	<p>ประเภทกลุ่มข้าราชการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ประกอบด้วย ๔ กลุ่ม ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) <u>กลุ่มข้าราชการทั่วไป</u> ต้องเข้ารับการทดสอบ ๒ วิชา ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ๑.๑ วิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ ๑.๒ การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสำหรับผู้ที่สอบผ่านวิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ ตามข้อ ๑.๑ ๒) <u>กลุ่มนักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของกรม</u> (ทุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา) ต้องเข้ารับการทดสอบ ๑ วิชา ได้แก่ การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๓) <u>กลุ่มผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย</u> (New Wave) ต้องเข้ารับการทดสอบ ๑ วิชา ได้แก่ วิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ ๔) <u>กลุ่มนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่</u> (กลุ่มนี้ยังไม่มีในกรม โดยต้องเข้ารับการทดสอบ วิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ (Aptitude Test))

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์

ที่	คำถาม	คำตอบ
๓๐	ทำไมต้องจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ก่อนกระบวนการคัดเลือก	กรอบการสั่งสมประสบการณ์ หรือ Experience Accumulation Framework – EAF เป็นเสมือนแผนความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นภาพรวมของข้าราชการในระบบ HiPPS ของกรม ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าข้าราชการในระบบ HiPPS ของกรม จะต้องมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะจำเป็นอะไรบ้าง
๓๑	กรมจำเป็นต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์หรือไม่	<p>การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ขึ้นกับดุลยพินิจของกรมว่าการดำเนินการในรูปแบบใด โดยการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีทีมงานที่ประกอบด้วยผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและทิศทางการวางแผนกำลังคนของกรม ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ซึ่ง อ.ก.พ. กรม หรือกรมสามารถมอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการทั้งหมดได้</p> <p>องค์ประกอบคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประธาน : ควรเป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย ๒. รองประธานกรรมการ : ควรเป็นรองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ๓. กรรมการ : ควรเป็นผู้อำนวยการสำนัก/กอง และผู้เชี่ยวชาญในกรม ๔. ฝ่ายเลขานุการ : ควรเป็นหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย <p>อำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของกรมชลประทาน รวมทั้งพัฒนากรอบการสั่งสมประสบการณ์ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรม ๒) ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของกรมชลประทาน ๓) ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล ๔) ตั้งคณะกรรมการย่อยเพื่อช่วยในการดำเนินการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งให้คณะกรรมการย่อยสามารถดำเนินการจัดตั้งกลุ่มย่อยและประสานงานในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย แล้วรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการฯ ทราบ ๕) เสนอผลการดำเนินงานต่อฝ่ายบริหาร ๖) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
๓๒	กรอบการสั่งสมประสบการณ์ ควรจะต้องประกอบอะไรบ้าง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย และสาระของการเรียนรู้ ๒. มีการหมุนเวียนงานทั้งในและระหว่างสำนัก/กองต่าง ๆ ๓. มีการมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในโครงการที่สำคัญ หรือโครงการร่วมทั้งในและนอกกรม หรือหน่วยงานเอกชน ๔. มีการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ ๕. มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งภาคเอกชน ๖. มีการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน ๗. มีการกำหนดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงานภายใต้กรอบการสั่งสมประสบการณ์ โดยมุ่งเน้นงานที่มีความท้าทาย ยุ่งยากและซับซ้อน มากกว่างานที่ ข้าราชการระดับเดียวกันในระบบปกติได้รับ ๘. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการสำหรับ HiPPS ในแต่ละรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์
๓๓	ใครเป็นผู้กำหนดตำแหน่งเป้าหมายของกรอบการสั่งสมประสบการณ์	ฝ่ายบริหารของกรม หรือคณะกรรมการที่กรมมอบหมายให้ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนากำลังคนของกรม

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ
๓๔	กรอบการสั่งสมประสบการณ์กำหนดให้มีระยะเวลาการพัฒนา ๗-๘ ปี เท่านั้นหรือไม่ จะเพิ่ม-ลดระยะเวลาการพัฒนาได้หรือไม่	การเพิ่ม-ลดระยะเวลาการพัฒนา ระยะเวลา ๗-๘ ปี เป็นระยะเวลาขั้นต่ำที่ ก.พ.กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจากสายงานเริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ/หรือระยะเวลา ๒-๔ ปี ในระดับชำนาญการ แต่อย่างไรก็ตามระยะเวลาสามารถเพิ่ม-ลดได้ขึ้นอยู่กับว่ากรมจะใช้ข้อมูลการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลหรือไม่ อย่างไร
๓๕	ใครเป็นผู้สอนงาน/พี่เลี้ยงให้กับข้าราชการที่อยู่ระบบ HiPPS	Coach & Mentor ระดับปฏิบัติการ : ผู้สอนงาน (Coach) จะเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น (ระดับ ๗/๘) โดยเน้นการแนะนำเกี่ยวกับเนื้อหาเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ระดับชำนาญการ : เป็นช่วงของการเลือกจะเน้นด้านบริหารหรือการเป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยจะมีพี่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอย่างน้อย ๒ ระดับ ทำหน้าที่แนะนำในภาพที่กว้างขึ้นในด้านการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน วัฒนธรรมการทำงานของการพัฒนาทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว
๓๖	ใครเป็นผู้เลือกเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในระบบ HiPPS	การเลือกเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย -กรมชลประทาน -ตัวข้าราชการในระบบ HiPPS และ -สำนักงาน ก.พ. โดยต้องทำความตกลงร่วมกัน ดังนี้ ระดับปฏิบัติการ : เป็นช่วงเวลาเรียนรู้งานที่เป็นพื้นฐาน ซึ่งทำให้ข้าราชการในระบบ HiPPS ได้ศึกษาถึงความต้องการและความสามารถของตนเอง และในขณะเดียวกัน กรมได้ทราบถึงความสามารถของข้าราชการด้วยเช่นกัน ระดับชำนาญการ : ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สร้างความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้า ซึ่งมีหลักการในการเลือกตามลำดับ ดังนี้ ๑) ความต้องการกำลังคนของกรม ๒) ความต้องการของข้าราชการในระบบ HiPPS ๓) ความสามารถของข้าราชการในระบบ HiPPS
๓๗	แนวทางการพัฒนาตามระบบ HiPPS ของกรม ประกอบด้วยอะไรบ้าง	แนวทางการพัฒนาตามระบบ HiPPS ของกรม ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ๑. การพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด : เพื่อให้ HiPPS มีสมรรถนะและทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับข้าราชการแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ทุนฝึกอบรมระยะสั้น การศึกษาดูงาน เป็นต้น ๒. การพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์โดยกรมชลประทาน : เป็นการพัฒนา HiPPS แต่ละคน โดยผ่านการหมุนเวียนงานในลักษณะการปฏิบัติงานจริง (On the job Training) การสอนงานของผู้บังคับบัญชาระดับต้น/หัวหน้างาน หรือการพัฒนาในชั้นเรียน (In-class Training) โดยระยะเวลาการพัฒนาของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาของแต่ละบุคคล ๓. การพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด : เป็นการเตรียมงานสำหรับกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อให้ HiPPS ได้มีการพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงในหน่วยงาน

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ
๓๘	<p>ใครเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล หรือกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลให้ประสบความสำเร็จ</p>	<p>1 HiPPS เป็นผู้เลือกเป้าหมายการพัฒนาและศึกษากรอบ EAF ที่เลือกการพัฒนาในระยะยาว เพื่อพัฒนาเพิ่มเติมให้มีทักษะในระดับสูงขึ้น ดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -วางเป้าหมายการพัฒนาทั้งระยะยาวและระยะสั้น แล้วหารือกับผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด -เทียบเคียงกับประสบการณ์การทำงานและผลงานที่ผ่านมากับรายละเอียดในกรอบ EAF และนำข้อมูลประกอบการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกรอบ EAF รายบุคคล -จัดทำ IDP เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อขอคำแนะนำ และจัดทำเป็นแผนการพัฒนาในระยะสั้นให้สอดคล้องกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และการพัฒนาระยะยาว เพื่อพัฒนาเพิ่มเติมให้มีทักษะในระดับสูงขึ้น <p>2 ผู้อำนวยการสำนัก/กอง โดยศึกษาแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลก่อนมอบหมายงานเพื่อจะได้ทราบพื้นฐานของ HiPPS ดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -ต้องมีพื้นฐานความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสร้างผลงานอะไรบ้าง -พิจารณาว่ามีงาน/โครงการใดบ้างที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อให้มีโอกาสได้เรียนรู้งานทักษะงานและประสบการณ์ รวมทั้งพฤติกรรมบ่งชี้และสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน โดยหารือกับผู้บังคับบัญชาระดับต้น (Mentor) ของ HiPPS โดยให้ศึกษาก่อนมอบหมายงาน -ศึกษาแผนความก้าวหน้าในอาชีพล่วงหน้า ๓ เดือนก่อนระยะเวลาที่ HiPPS จะต้องหมุนเวียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานถัดไป เพื่อความต่อเนื่องของการเรียนรู้ระหว่างงานสำนัก/กองที่ปฏิบัติงานปัจจุบันกับการทำงานในสำนัก/กองที่จะไปปฏิบัติในลำดับถัดไป -ลงนามเห็นชอบว่า HiPPS มีความรู้ งาน ทักษะการทำงาน รวมถึงผลงานที่ตรงตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน และอาจให้ความเห็นเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา HiPPS ต่อไป <p>3 Mentor & Coach ทำหน้าที่เป็น Facilitator ดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -ทำหน้าที่หลักในการสอนงาน (Coach) โดยมุ่งเน้นที่ความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ความรู้ด้านเทคนิคในการทำงานเป็นหลัก -ให้คำปรึกษาและตัดสินใจเพื่อเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงานและผลงานที่ผ่านมากับกรอบ EAF ว่าองค์ความรู้ ทักษะหรือพฤติกรรมบ่งชี้ใดที่กำหนดตรงกับสิ่งที่ HiPPS ได้เรียนรู้ครบถ้วนแล้ว และสามารถยกเว้นไม่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม -หารือผู้อำนวยการสำนัก/กองเพื่อตัดสินใจในการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงโอกาสให้ HiPPS ได้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่สะท้อนว่ามีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่กำหนดไว้ -มอบหมายงานให้ HiPPS และบริหารผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การวางแผนปฏิบัติงาน/พัฒนาผลการปฏิบัติงาน / ติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการประเมินในภาพรวมของ HiPPS -ให้ความเห็นในการปรับแก้กรอบ EAF ในภาพรวม <p>4 ผู้บริหารระดับสูง มีหน้าที่ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -ทำหน้าที่ในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ HiPPS ในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน -กำกับดูแลความก้าวหน้าในการพัฒนาของ HiPPS แต่ละคนให้เป็นไปตามกรอบ EAF และแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล หรือกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคล -สนับสนุนให้มีการหมุนเวียนงานอย่างเป็นรูปธรรม -เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการปรับแก้กรอบการส่งเสริมประสบการณ์ในภาพรวม <p>5 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ หรือทีมงานด้าน HR หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย มีหน้าที่ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขยายความคิด สร้างความเข้าใจ และเชื่อมโยงระบบ HiPPS ให้สอดคล้องกับการพัฒนาข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูงของกรมในการทำหน้าที่เป็นนักทรัพยากรบุคคล มีอาชีพที่จะทำหน้าที่ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนให้เกิดขึ้นและเสริมสร้างบทบาทของการเป็นหุ้นส่วนในการทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารในด้านการเตรียมกำลังเพื่อการผลักดันภารกิจขององค์กร โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการดำเนินการในภาพรวม -ติดตามการพัฒนาของ HiPPS แต่ละคนว่ามีความสอดคล้องกับกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ / แผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล หรือกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคล -นำเสนอข้อมูลกับฝ่ายบริหาร เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินการ -เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ
๓๙	เทคนิคการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์หรือการวางแผนพัฒนา ศักยภาพในระยะยาว ต้องเตรียมการ และดำเนินการอย่างไรบ้าง	<p>๑. จัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงานภายใน ประกอบด้วยภารกิจ ๒ ประเภท คือ</p> <p>ประเภทแรก ได้แก่ ภารกิจหลัก (Core Function) และภารกิจสำคัญ (Semi-core Function) เป็นงานที่ต้องอยู่ในสำนัก/กอง/กลุ่มนั้น ๆ เท่านั้น จึงจะสามารถเรียนรู้ความรู้อันกระบวน การเทคนิค และฝึกฝนทักษะในการทำงานนั้น ๆ ได้ โดยเฉพาะงานพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการ ทำงาน ไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใด ๆ ก็ตาม</p> <p>ประเภทที่ ๒ ได้แก่ ภารกิจสนับสนุน (Supporting Function) เป็นงานที่จำเป็นสำหรับการ ดำเนินงานในองค์กร มีความเฉพาะด้าน ต้องอาศัยทักษะเฉพาะด้านในการทำงาน แต่ความรู้ พื้นฐานไม่จำเป็นต้องรู้ในระดับที่ปฏิบัติงานเชิงลึก โดย HiPPS สามารถเรียนรู้ผ่านการทำงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหลัก หรืออาจจะเรียนรู้ในรูปแบบของการจัดฝึกอบรม ระยะสั้น เช่น</p> <p>*งานด้านงบประมาณ ควรทราบกระบวนการในการตั้งงบประมาณ กฎหมายเกี่ยวกับการเงิน/พัสดุ เป็นต้น</p> <p>*งานด้านสารสนเทศ ควรทราบเกี่ยวกับโปรแกรมพื้นฐานต่าง ๆ ทราบวิธีการ หรือขั้นตอน เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้โปรแกรม เป็นต้น</p> <p>๒. จัดทำรายละเอียดความรู้งาน ทักษะงานของสำนัก/กองต่าง ๆ ภายใน โดยให้ผู้รับผิดชอบ ด้านงานการเจ้าหน้าที่ของแต่ละสำนัก/กองจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็นในการทำงานในหน่วยงานย่อยของตนเอง โดยผู้อำนวยการสำนัก/กอง จะทำหน้าที่ เป็นผู้กลั่นกรองข้อมูลในภาพรวมของสำนัก/กอง โดยพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของ ความรู้ หรือทักษะงานที่มีความจำเป็นภายในสำนัก/กองตนเอง และรวบรวมให้ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย : การเลือกตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p>ลำดับแรก : เลือกตามความต้องการกำลังคนของกรม เพื่อให้กรมมีกำลังคนคุณภาพเพื่อ ผลักดันภารกิจของหน่วยงานในอนาคต</p> <p>ลำดับสอง : เลือกตามความสามารถและศักยภาพของ HiPPS แต่ละคนที่จะพัฒนาตาม กรอบการสั่งสมประสบการณ์ของตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p>ลำดับสาม : เลือกตามความต้องการของ HiPPS โดยให้ร่วมหารือกับฝ่ายการเจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน และผู้อำนวยการสำนัก/กอง เพื่อเลือกกรอบ EAF ของตำแหน่งเป้าหมายให้ เหมาะสมกับความต้องการของกรม และของ HiPPS เอง</p> <p>ทั้งนี้ การเลือกกรอบ EAF ขึ้นอยู่กับนโยบาย แนวทางการทำงานของฝ่ายบริหาร รวมทั้ง วัฒนธรรมของกรม โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของกรมเป็นปัจจัยสำคัญ</p> <p style="text-align: center;">กรณีที่ ๑ : กำหนดโดยฝ่ายบริหาร</p> <p>ข้อดี : จัดทำกรอบ EAF มีความรวดเร็ว</p> <p>ข้อเสีย : ขาดการมีส่วนร่วมอาจทำให้การหมุนเวียนงานและการพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p style="text-align: center;">กรณีที่ ๒ : HiPPS เป็นผู้เลือก โดยหัวหน้างานเป็นที่ปรึกษา</p> <p>ข้อดี : HiPPS มีโอกาสเลือกเส้นทางความก้าวหน้าได้เอง และหัวหน้างานรู้สึกมีส่วนร่วมใน การพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้น</p> <p>ข้อเสีย : ๑. กรณีที่หัวหน้างานไม่เข้มแข็ง อาจแนะนำหรือไม่สามารถโน้มน้าว HiPPS ให้เลือก กรอบที่เป็นความต้องการกำลังคนของกรม และตรงกับความรู้ความสามารถของ HiPPS ได้</p> <p>๒. ขาดการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในอนาคตตามกรอบการพัฒนา ซึ่งอาจส่งผล ให้ไม่ได้ความร่วมมือและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ในอนาคต เมื่อ HiPPS ต้องหมุนเวียนงานไปสำนัก/กองอื่น</p>

(มีต่อ)

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ
๓๙	เทคนิคการจัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์หรือการวางแผนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ต้องเตรียมการและดำเนินการอย่างไรบ้าง (ต่อ)	<p style="text-align: center;">กรณีที่ ๓ : HiPPS เป็นผู้เลือก โดยมีคณะทำงานเป็นที่ปรึกษา</p> <p>ข้อดี : ๑. สามารถจัด HiPPS ตามความต้องการกำลังคนของกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. หัวหน้าทั้งในปัจจุบันและในอนาคตให้การยอมรับและสนับสนุนการพัฒนาตามกรอบ EAF</p> <p>ข้อเสีย : ต้องใช้ระยะเวลาในการกำหนด EAF รายบุคคล</p> <p>*หมายเหตุ ปัจจุบันกรมเลือกในกรณีที่ ๓*</p> <p>๔. การกำหนดภาพรวมเส้นทางการหมุนเวียนงานตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ มีแนวทางในการกำหนดเส้นทางการหมุนเวียนงาน ดังนี้</p> <p>-โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ในลักษณะผ่านการปฏิบัติงานจริง (On the job training) เพื่อให้เกิดการส่งเสริมประสบการณ์ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีระดับการพัฒนาที่แตกต่างกัน ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน ระดับสูงและระดับเป็นเลิศ ที่จะเอื้อต่อภาพรวมของการพัฒนา HiPPS หรือเป้าหมายสุดท้าย ซึ่งเป็นการเตรียมให้ HiPPS มีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งเป้าหมายนั้นในอนาคต</p> <p>-ให้คำนึงความแตกต่างตามลักษณะงาน รวมทั้งวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรในหลาย ๆ กรณี ซึ่งอาจมีสายงานที่คล้ายคลึงกัน อาจมีการกำหนดเส้นทางการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกันได้</p> <p>๕. เปรียบเทียบข้อมูลภูมิหลังกับรายละเอียดในการส่งเสริมประสบการณ์ โดยทำความเข้าใจและตกลงในรายละเอียดการจัดทำกรอบ EAF โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของสำนัก/กอง เป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการ ดังนี้</p> <p>-จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับกรอบ EAF และรายละเอียดของข้อมูลภูมิหลังของ HiPPS ล่วงหน้าเพื่อการตัดสินใจว่าข้อมูลภูมิหลังของ HiPPS มีความสอดคล้อง หรือเทียบเคียงกับองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และตัวบ่งชี้พฤติกรรมของรายละเอียดในกรอบ EAF หรือไม่ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ใช้เวลานาน เนื่องจาก HiPPS มีความเข้าใจไม่ครบถ้วนเกี่ยวกับรายละเอียดที่กำหนดในกรอบ EAF และเข้าใจผิดว่าสอดคล้องกับประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา</p> <p>-จัดประชุมคณะทำงานฯ ของสำนัก/กอง เพื่อวิเคราะห์และหาข้อสรุปร่วมกันระหว่างหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาระดับต้น/ผู้สอนงาน (Mentor & Coach) ของ HiPPS รวบรวมส่งให้ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
๔๐	การวางแผนพัฒนาศักยภาพ HiPPS มีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร	<p>๑. วิเคราะห์ความต้องการและกำหนดตำแหน่งในระดับที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนา</p> <p>๒. กำหนดกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ทั่วไปในภาพรวมของตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p>๓. จัดทำกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคล</p> <p>๔. จัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๕. ระบุแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ในลักษณะผ่านการปฏิบัติงานจริง (On the job training) เพื่อให้เกิดการส่งเสริมประสบการณ์ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ</p> <p>๖. กำหนดเป้าหมายสำหรับการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>
๔๑	หลักการในการวางแผนการพัฒนาหรือกรอบการส่งเสริมประสบการณ์สำหรับ HiPPS ทั้งระยะยาวและระยะสั้น ตามที่ ก.พ. กำหนด มีกี่ระดับ อะไรบ้าง	<p>หลักการวางแผนการพัฒนาที่แตกต่างกันตามที่ ก.พ. กำหนด มี ๓ ระดับ ได้แก่</p> <p>①ระดับพื้นฐาน (Fundamental) หมายถึง ความสามารถในระดับความรู้พื้นฐานทั่วไป การปฏิบัติหน้าที่ที่เน้นองค์ความรู้โดยทั่วไป</p> <p>②ระดับสูง (Advance) หมายถึง ความสามารถในระดับที่ประยุกต์ใช้องค์ความรู้พื้นฐานกับงานลักษณะต่าง ๆ ได้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง</p> <p>③ระดับเป็นเลิศ (Benchmarked) หมายถึง ความสามารถในระดับที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ใหม่ นวัตกรรม รวมถึงความสามารถในระดับที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลในวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่ต้องใช้การศึกษาเฉพาะในทางลึก</p>

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ
๔๒	ข้าราชการตามระบบ HiPPS จะได้รับการพัฒนาไปสู่เป้าหมายตามที่ ก.พ. กำหนด มีกี่ประเภท อะไรบ้าง	<p>ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสู่ระบบนี้ จะได้รับการพัฒนาเพื่อเติบโตไปเป็นหนึ่งในสี่ประเภท ได้แก่</p> <p>(๑) ประเภทผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Specialist Type) หมายถึง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีขีดความสามารถ และความเชี่ยวชาญสูงเฉพาะทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชี่ยวชาญในเชิงเทคนิคโดยมีความสามารถเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ถึงระดับเป็นเลิศ (Benchmarked) ทั้งนี้ความสามารถในเรื่องเฉพาะดังกล่าวได้รับการยอมรับ และตระหนักรู้ (Recognized) ในแวดวงวิชาการ สาธารณะหรือในระดับกระทรวง</p> <p>(๒) ประเภทผู้ชำนาญการ (Expert Type) หมายถึง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีขีดความสามารถในเนื้องานหลายด้าน (อย่างน้อย ๒ ด้าน) ที่ไม่จำกัดเฉพาะงานด้านใดด้านหนึ่ง และความสามารถแต่ละด้านนั้นอยู่ในระดับสูง (Advanced) โดยรองรับงานในหน่วยราชการที่ค่อนข้างจะเน้นความรอบด้าน (Generalist) ในงานวิชาการ หรืองานนโยบายมากกว่าความเป็นเลิศทางเทคนิคเฉพาะด้าน</p> <p>(๓) ประเภทผู้บริหาร (Manager Type) หมายถึง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีขีดความสามารถที่มุ่งเน้นในการบริหารจัดการผสมผสานเข้ากับเนื้องานในส่วนงานของตน โดยรองรับงานที่มีลักษณะเป็น Generalist ที่ต้องเน้นการบริหารจัดการเข้ามาเป็นส่วนสำคัญ</p> <p>(๔) ประเภทที่สามารถพัฒนาได้เกินกว่าประเภทใดประเภทหนึ่ง (Superstar Type) หมายถึง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีขีดความสามารถเป็นข้าราชการได้ทั้งประเภทผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ ประเภทชำนาญการและประเภทผู้บริหาร หรือได้อย่างน้อยสองในสามประเภท ข้าราชการประเภทนี้จัดเป็นข้าราชการที่มีความยืดหยุ่นสูง (High Flexibility and High Mobilization) ที่หน่วยราชการสามารถมอบหมายภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย ไม่จำกัดเฉพาะงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง</p>
๔๓	กรอบการสั่งสมประสบการณ์มีความเชื่อมโยงอนาคตของกรม กับอนาคตของข้าราชการ HiPPS อย่างไรบ้าง	<p>ความเชื่อมโยงอนาคตของกรม กับอนาคตของข้าราชการ HiPPS คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> -เป็นเครื่องมือการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ -มีการระบอบุคความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการมุ่งไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนพฤติกรรมหรือผลงานที่จำเป็นต้องแสดงเพื่อพิสูจน์ว่าแต่ละคนมีองค์ความรู้และทักษะดังกล่าวในระดับที่เพียงพอ -ผสานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) กับวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path Analysis) -สร้างศักยภาพของกรมในการวิเคราะห์กำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว -เป็นเครื่องมือสำหรับข้าราชการในการอ้างอิงวางแผนทางการพัฒนาตนเอง -เป็นเครื่องมือการพัฒนากำลังคนให้กับฝ่ายบริหาร ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย -มีความยืดหยุ่นสำหรับการออกแบบและปรับปรุง (Customized and Flexible) ให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะโครงสร้างองค์กร สายอาชีพ และบริบทของกรม

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
จัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงานสำหรับ HiPPS เป็นรายปี (แผนพัฒนาระยะสั้น)

ที่	คำถาม	คำตอบ
๔๔	ทำไมต้องจัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงาน	บันทึกข้อตกลงในการทำงาน หรือ Performance Agreement เป็นรูปแบบที่กรมกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการมอบหมายงาน การสอนงาน การติดตามงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ HiPPS ของแต่ละบุคคลเป็นรายปี ทั้งนี้ บันทึกข้อตกลงของ HiPPS จะต้องสอดคล้องกับกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคลด้วย
๔๕	กรมมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงานขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร	เพื่อช่วยให้กรม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการ HiPPS ได้ใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งการติดตามผลการดำเนินงานของสำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง โดยบันทึกข้อตกลงต้องสอดคล้องกับกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคล
๔๖	องค์ประกอบของบันทึกข้อตกลงในการทำงาน ควรต้องมีอะไรบ้าง	<p>เพื่อให้การปฏิบัติงานของ HiPPS เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ควรมีองค์ประกอบที่ชัดเจน ดังนี้</p> <p>-หน่วยงานที่ไปปฏิบัติ : ให้ระบุสำนัก/กอง หรือส่วน/ฝ่าย/โครงการ/กลุ่ม ภายในสำนัก/กอง โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาที่แตกต่างกันมี ๓ ระดับ เช่นเดียวกับกรอบการส่งเสริมประสบการณ์รายบุคคล ประกอบด้วย ระดับพื้นฐาน ระดับสูง และระดับเป็นเลิศ</p> <p>-ผู้สอนงาน : ระบุชื่อผู้สอนงาน ชื่อตำแหน่งการบริหาร และชื่อตำแหน่งในสายงาน</p> <p>-ระยะเวลา : กำหนดระยะเวลาวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดในการเรียนรู้งาน/การสอนงาน ในรอบ ๑ ปี โดยให้ระบุวันเดือนปีที่เรียนรู้งาน/การสอนงานสำหรับการปฏิบัติงานหรือมอบหมายงานให้แก่ HiPPS เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน คือ รอบที่ ๑ : วันที่ ๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม และรอบที่ ๒ : วันที่ ๑ เมษายน-๓๐ กันยายน เช่นเดียวกับข้าราชการปกติทั่วไป</p> <p>-น้ำหนัก : กำหนดงานที่ปฏิบัติทั้งหมดเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ โดยให้น้ำหนักงานแต่ละงานเป็นสัดส่วนตามความสำคัญที่เห็นชอบร่วมกัน เช่น งาน ก. น้ำหนัก ๓๐ งาน ข น้ำหนัก ๔๐ งาน ค น้ำหนัก ๑๕ และงาน ง น้ำหนัก ๑๕ รวมกันเท่ากับ ๑๐๐ (ให้คิมน้ำหนักแต่ละรอบการประเมินหรือรอบ ๖ เดือน รวมกันเท่ากับ ๑๐๐)</p> <p>-รูปแบบที่ใช้ในการประเมิน : ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ด้านทักษะ/ความรู้ (แบบทดสอบ/การสัมภาษณ์/การจำลองงาน หรือการมอบหมายงานเป็นชิ้น) ๒) ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (มาตรวัดเชิงพฤติกรรม หรือระดับพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสามารถนำข้อมูลจากการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน หรือผลการประเมินสมรรถนะและการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามรูปแบบที่กรมกำหนด) <p>เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน : การสังเกต การทดสอบความรู้ ความสามารถ การประเมินผลงาน การใช้แบบตรวจสอบผลงาน (Check List) ฯลฯ เป็นต้น</p> <p>ในกรณีที่ต้องการศึกษาหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องไปปฏิบัติงานประจำ (ถ้ามีเพิ่มเติม) : ให้ระบุเช่นเดียวกับบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้แล้ว โดยให้ทำบันทึกไว้เป็นหลักฐานแนบทำยบันทึกข้อตกลง เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นกัน</p> <p>*ทั้งนี้ สามารถกำหนดข้อตกลงรูปแบบอื่นที่กรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการติดตามงาน และการประเมินผลการปฏิบัติได้ตามความเหมาะสม*</p>

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

จัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงานสำหรับ HiPPS เป็นรายปี (แผนพัฒนาระยะสั้น) (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ
๔๗	<p>ตัวชี้วัด คืออะไร และกรมควรจะมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายไว้ในปีที่ข้อตกลงหรือไม่ หากต้องกำหนดค่าเป้าหมายตามระบบ HiPPS ผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ของแต่ละชิ้นงานตามที่ได้รับมอบหมาย ควรมีค่าเป้าหมายในระดับใด และใครเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายนั้น</p>	<p>ตัวชี้วัด คือ สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการ HiPPS ได้ตกลงกันว่าจะใช้เป็นตัวชี้วัดเพื่อแสดงให้เห็นว่างานที่ HiPPS ปฏิบัติสำเร็จตามที่ได้ตกลงกันหรือไม่ ทั้งนี้ ตัวชี้วัดจะต้องสอดคล้องกับผลสำเร็จของงานที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ โดยสามารถเลือกได้ทุกมิติหรือมิติใดมิติหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งมิติที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ใน ๔ มิติ ดังนี้</p> <p>มิติที่ ๑ : ด้านปริมาณ (เป็นการวัดว่า HiPPS ปฏิบัติงานเป็นจำนวนเท่าไร) เช่น จำนวนรายงาน...../ จำนวนการดำเนินการของ.....ที่แล้วเสร็จ</p> <p>มิติที่ ๒ : ด้านคุณภาพ (เป็นการกำหนดว่า HiPPS มีผลการปฏิบัติงานได้อย่างไร) เช่น ความถูกต้อง/ ความครบถ้วนสมบูรณ์/การนำไปใช้ประโยชน์ (อาจวัดเป็นร้อยละของความถูกต้อง.....) เป็นต้น</p> <p>มิติที่ ๓ : ด้านความทันเวลา (เป็นการกำหนดความเร็วว่า HiPPS ควรปฏิบัติได้รวดเร็วเพียงใด โดยกำหนดเป็นจำนวนคน/สัปดาห์/เดือนที่งานแล้วเสร็จ) เช่น ร้อยละของ.....ทันเวลาที่กำหนด</p> <p>มิติที่ ๔ : ด้านค่าใช้จ่าย (เป็นการกำหนดการลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจรวมถึงการลดขั้นตอน การลดเวลา หรือการลดงบประมาณ) เช่น ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้ หรือผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้นโดยใช้งบประมาณเท่าเดิม หรือมีต้นทุนการผลิตต่อหน่วยลดลง</p> <p>การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระบบ HiPPS</p> <p>ให้ HiPPS และ Mentor & Coach พิจารณาตกลงร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติงานเป็น ๕ ระดับ ให้ชัดเจน และควรต้องสอดคล้องกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมกำหนด (ขป.๑๓๕) ในแต่ละรอบการประเมินเช่นเดียวกับข้าราชการปกติทั่วไป ทั้งนี้ ค่าเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานของ HiPPS จะต้องได้ผลงานแต่ละชิ้นงานที่มอบหมายไม่ต่ำกว่าระดับค่าเป้าหมายที่ระดับ ๔ คือ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง</p>

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

ที่	คำถาม	คำตอบ
๔๘	คำว่าพี่เลี้ยง (Mentor) ในความหมายและคำจำกัดความตามระบบ HiPPS คืออะไร	<ul style="list-style-type: none"> • ระบบพี่เลี้ยงเป็นส่วนหนึ่งของระบบ HiPPS แต่สามารถนำระบบดังกล่าวไปปรับใช้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง หรือข้าราชการอื่น ๆ ในกรม ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการบริหารและการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร และเป็นวิธีการในการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนที่ดีที่สุด และประหยัดงบประมาณ • คำว่าพี่เลี้ยง (Mentor) หมายถึง ที่ปรึกษาที่ไว้ใจได้ ครู (Tutor) ผู้ฝึก (Coach) / เป็นผู้ที่มีอาวุโสกว่า และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากทุกคนในองค์กรว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ ความรู้ และมีความมุ่งมั่นที่จะให้การสนับสนุนและแนวทางเพื่อให้ผู้ได้รับการดูแล (Mentee) ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพของเขา • เป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งของการจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) สำหรับ HiPPS ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ <ol style="list-style-type: none"> ๑. การประเมินหาช่องว่างในการพัฒนา (Asses) ๒. การกำหนดวิธีการเรียนรู้/การพัฒนา (Acquire) ๓. การปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง (Apply) เพื่อช่วยให้ HiPPS <ul style="list-style-type: none"> -สามารถประเมินช่องว่างในการพัฒนาได้อย่างเจาะจงและครอบคลุมทุกประเด็นสำคัญของสมรรถนะหลักและการสั่งสมประสบการณ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ HiPPS -การเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็น -มีโอกาสปรับความรู้ใหม่ให้ใช้ในการปฏิบัติงานจริง -ให้ข้อคิดเห็น/ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลการพัฒนา
๔๙	ผู้สอนงาน/พี่เลี้ยง ตามระบบ HiPPS มีความแตกต่างอย่างไร	<p>▲ ผู้สอนงานหรือ Coach : ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยเน้นความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในงานเฉพาะซึ่งมีความรู้ในเชิงลึก</p> <p>จุดประสงค์ -เน้นความสามารถในการทำงาน ทางเทคนิคและขั้นตอนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายระยะเวลาใดเวลาหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จ (ระยะสั้น)</p> <p>บทบาท -เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจตามสายงาน และได้รับการยอมรับว่ามีความชำนาญด้านเทคนิคในงานที่สอน</p> <p>ให้คำปรึกษา -เน้นสอนงานเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ความสัมพันธ์ -เป็นหัวหน้างาน ที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานและสิ้นสุดลง ตามระยะเวลาของการสอนงาน</p> <p>ผลตอบแทน -ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และได้สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>▲ พี่เลี้ยงหรือ Mentor : ทำหน้าที่ดูแลและให้คำปรึกษาในภาพรวมของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และติดตามประเมินผลการพัฒนา โดยมีการทำงานที่หลากหลายหรือรับผิดชอบในภาพกว้างเช่น กำกับดูแลฝ่าย/กอง/สำนักมากกว่า ๒ แห่ง เข้าใจวัฒนธรรม/สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ/ได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ภายในองค์กร มีคุณธรรม และมีความรู้ความเชี่ยวชาญ</p> <p>จุดประสงค์ -เน้นการพัฒนาระยะยาว</p> <p>บทบาท -เป็นแบบอย่างที่ดี และให้กำลังใจ</p> <p>ให้คำปรึกษา -สอนงานในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพและดูแลเรื่องการวางตัวในการทำงาน</p> <p>ความสัมพันธ์ -ต้องเกิดจากความสมัครใจทั้ง ๒ ฝ่าย และสิ้นสุดลงเมื่อ HiPPS พัฒนาสำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>ผลตอบแทน -สร้างเครือข่ายและการถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กรและลดอุปสรรคในการพัฒนา</p>

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ
๕๐	การให้ข้อมูลย้อนกลับตามระบบพี่เลี้ยง สิ่งพี่เลี้ยงควรทำและไม่ควรทำคืออะไร	<ul style="list-style-type: none"> ● สิ่งที่พี่เลี้ยงควรทำ คือ -บอก HiPPS อย่างจริงใจ -ให้ข้อมูลย้อนกลับที่สมดุล ทั้งข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก ถ้าเป็นไปได้พยายามเน้นที่การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกมากกว่า -ให้คำชมที่เจาะจงโดยกล่าวถึงสิ่งที่ HiPPS พุด หรือกระทำจริง ๆ และบอกว่าทำไมท่านจึงคิดว่าสิ่งนั้นมีประสิทธิภาพ -ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงที่เจาะจง โดยการทบทวนให้ HiPPS ฟังว่าเขาพุดหรือทำอะไร / ให้คำแนะนำสำหรับวิธีการใหม่ / อธิบายว่าทำไมท่านจึงแนะนำวิธีนี้/ให้ HiPPS เป็นผู้รับผิดชอบในการแก้ไขด้วยตนเอง -พยายามหาข้อดีของ HiPPS เพื่อจะได้นำมาแสดงความชื่นชมอย่างจริงใจ -กระตุ้นให้ HiPPS พยายามขอข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่นด้วย เช่น เพื่อนร่วมงาน ลูกค้ำทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาโดยตรง และหัวหน้าของหน่วยงานอื่น ● สิ่งที่พี่เลี้ยงไม่ควรทำ คือ -ให้ข้อมูลย้อนกลับที่คลุมเครือไม่มีข้อมูล หรือตัวอย่างที่ชัดเจน -กล่าวชมโดยที่ท่านไม่ได้รู้สึกเช่นนั้นจริง ๆ / เค้าว่าทำไม HiPPS จึงทำเช่นนั้น -เน้นแต่ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง / ใช้คำพุดว่า “บ่อยครั้งที่คุณ” หรือ “คุณไม่เคย...เลย” -คิดว่าตัวท่านเองคือคนเดียวที่ควรให้ข้อมูลย้อนกลับกับ HiPPS
๕๑	ระบบพี่เลี้ยงมีประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไร	<ul style="list-style-type: none"> ● ประโยชน์ต่อพี่เลี้ยง คือ -โอกาสที่จะช่วยให้พันธกิจและค่านิยมหลักของหน่วยงานประสบความสำเร็จ -ความพึงพอใจส่วนตัวที่ได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน -ประสบการณ์ในการหล่อหลอมพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร -ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจากการที่ได้รับเลือกเป็นพี่เลี้ยง/ทำให้งานที่ทำมีคุณค่ายิ่งขึ้น -ได้แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น/ได้สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เพิ่มขึ้น/อาจได้รับความช่วยเหลือในอนาคต ● ประโยชน์ต่อ HiPPS คือ -ได้สั่งสมประสบการณ์เพิ่มขึ้นในแง่ของความรู้ วัฒนธรรม พันธกิจ ค่านิยมหลัก และนโยบายของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ / ได้เห็นแบบอย่างที่ดี / ได้ใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูง -เพิ่มพูนความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกในความสำเร็จของตนเอง -ได้เรียนรู้เพิ่มเติมในสถานการณ์ที่ปลอดภัย โดยการสังเกตและรับคำแนะนำจากพี่เลี้ยงแทนที่จะเรียนรู้ด้วยการลองผิดลองถูก / ได้รับฟังความคิดเห็นย้อนกลับเกี่ยวกับแนวความคิด/วิธีการในการทำงานของตน -เป็นจุดเริ่มต้นของการเติบโตในสายอาชีพ ● ประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร คือ -รักษา HiPPS ไว้ได้ / พัฒนาปลุกฝังทักษะของการเป็นผู้บริหารในอนาคต -เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน / สร้างความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง -เป็นวิธีการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพสูงในขณะที่ใช้ในการลงทุนน้อย -เป็นการเตรียมผู้สมรรถนะหลักให้พร้อมสำหรับการทดแทนอัตราว่างในอนาคต -เร่งพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของหน่วยงาน -เป็นกลยุทธ์และกลไกหนึ่งในการถ่ายทอดและปลุกฝัง HiPPS ให้เกิดความผูกพันต่อพันธกิจขององค์กรและช่วยองค์กรให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ -เป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างโลกของการเรียนรู้จากห้องเรียน/ทฤษฎี สู่โลกของการประยุกต์ใช้/ปฏิบัติ / กลยุทธ์ในการกระตุ้นให้เกิดการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของ HiPPS -ผลการปฏิบัติงานของ HiPPS ดีขึ้น และความสำเร็จของโครงการหรืองานที่มอบหมายให้ HiPPS รับผิดชอบ

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนสำหรับ HiPPS

ที่	คำถาม	คำตอบ
๕๒	การเสริมสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับคำตอบแทนในระบบ HiPPS มีหลักการอย่างไร	<p>-ครม. ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติตามระบบ HiPPS โดยให้ HiPPS ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ ในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้ เมื่อรวมกับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติกับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ โดยมี HiPPS ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษดังกล่าว ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวน HiPPS ที่มีอยู่ในกรม ในกรณีที่เฉพาะการคำนวณจำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ ๐.๕ หรือสูงกว่า ให้ปัดเป็น ๑ คน ซึ่งปัจจุบันกรมมี HiPPS รุ่นที่ ๓-๗ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ คน</p> <p>-การคำนวณ $\frac{๑๕ \times ๑๒}{๑๐๐} = ๑.๘$ ให้ปัดเศษเป็น ๒ คน</p> <p>ดังนั้น HiPPS ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ควรให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น จากการเลื่อนเงินเดือนปกติ อีก ๑% จำนวน ๒ คน</p> <p>-เทียบเคียงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นทุกคน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวมของกรม</p> <p>-แจ้งผลให้ ก.พ. ทราบ</p>
๕๓	กรมจะใช้งบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในระบบ HiPPS อย่างไร	<p>การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเลื่อนเงินเดือนให้ HiPPS มีดังนี้</p> <p>๑) ใช้เงินงบประมาณของกรม โดยไม่รวมอยู่ในวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนปกติ</p> <p>๒) กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามข้อ ๑)ให้นำเงินเหลือจ่ายจากงบรายจ่ายอื่น ๆ ที่กรมได้รับการจัดสรร โดยปฏิบัติตามนัยของหนังสือสำนักงบประมาณที่ นร ๐๗๐๒/ว ๑๑๔ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๙ เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ</p> <p>*กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ข้อ ๑) และข้อ ๒) ให้จัดสรรเงินงบประมาณจากรายจ่ายงบกลางรายการเงินเลื่อนขั้นเลื่อนอันดับเงินเดือนและเงินปรับวุฒิข้าราชการจากกรมบัญชีกลาง*</p>
๕๔	ข้าราชการที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในระบบ HiPPS จะต้องมีความเห็นผลการประเมินการปฏิบัติงานเท่าใด จึงจะสามารถอยู่ในระบบต่อไปได้ หรือการออกจากระบบนี้	<p>HiPPS จะต้องมีความเห็นผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <p>• ในระหว่างที่อยู่ในระบบ HiPPS มีความเห็นผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด จะต้องจากระบบ ดังนี้</p> <p>กรณีที่ ๑ : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงระดับปฏิบัติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับดีมาก (๘๐%) ๒ ครั้ง ติดต่อกัน -มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับดีมาก (ต่ำกว่า ๘๐%) เป็นครั้งที่ ๓ -มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า ๗๐%) <p>กรณีที่ ๒ : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงระดับชำนาญการ มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับดีมาก (๘๐%) เพียงครั้งเดียวต้องออกจากระบบ</p> <p>*ดังนั้น ข้าราชการทั้งระดับปฏิบัติการและชำนาญการ จะต้องมีความเห็นผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๘๐% ขึ้นไป จึงจะสามารถอยู่ในระบบ HiPPS ต่อไปได้*</p> <p>• สำหรับกรณีอื่น ๆ ที่ออกจากระบบ HiPPS ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> -HiPPS ลาออกจากระบบเองโดยสมัครใจ -ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ -โอนไปส่วนราชการอื่น (สามารถเป็น HiPPS ในส่วนราชการอื่นได้ตามเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด)
๕๕	ใครเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในระบบ HiPPS	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)</p> <p>ผู้บังคับบัญชาาระดับต้น (Mentor & coach) ที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปปฏิบัติอยู่ในสังกัด หรือกรมอาจแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำกับดูแลการดำเนินงานระบบ HiPPS ในภาพรวมเป็นผู้ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย</p>

**คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**

ที่	คำถาม	คำตอบ
๕๖	กรมมีวิธีการอย่างไรที่จะสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับข้าราชการเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระบบ HiPPS	<p>๑๑ สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ แจ้งหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ สำหรับผู้ที่อยู่ในระบบ HiPPS ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒</p> <p>๒. ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว เพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบ HiPPS ที่ผ่านการพัฒนา และมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ประจักษ์ ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในระบบ HiPPS และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไป ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม โดยการปรับปรุงตำแหน่งเฉพาะคราวดังกล่าวที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของกรมโดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่งว่างมีเงิน</p> <p>๓. ต้องไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษว่าง</p> <p>๑๒ ตามบันทึกที่ สพบ.๑๒๑๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๓ ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบ HiPPS มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑. ในกรณีที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษว่าง จะต้องพิจารณาไว้รองรับผู้ที่อยู่ในระบบ HiPPS ก่อน โดยผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</p> <p>๒. ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษว่าง จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงครองอยู่ให้เป็นระดับชำนาญการพิเศษเป็นการเฉพาะคราว โดยจะต้องดำเนินการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ โดยมีเงื่อนไขว่าเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม</p>