

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

ที่	คำถาม	คำตอบ
๓๙	ใครเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล หรือกระบวนการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลให้ประสบความสำเร็จ	<p>❶ HiPPS เป็นผู้เลือกเป้าหมายการพัฒนาและศึกษากรอบ EAF ที่เลือกการพัฒนาในระยะยาว เพื่อพัฒนาเพิ่มเติมให้มีทักษะในระดับสูงขึ้น ดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - วางแผนเป้าหมายการพัฒนาทั้งระยะยาวและระยะสั้น แล้วหารือกับผู้บังคับบัญชาด้านสังกัด - เทียบเคียงกับประสบการณ์การทำงานและผลงานที่ผ่านมากับรายละเอียดในกรอบ EAF และนำข้อมูลประกอบการจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือรอบ EAF รายบุคคล - จัดทำ IDP เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อขอคำแนะนำ และจัดทำเป็นแผนการพัฒนาในระยะสั้น ให้สอดคล้องกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) และการพัฒนาระยะยาว เพื่อพัฒนาเพิ่มเติมให้มีทักษะในระดับสูงขึ้น <p>❷ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง โดยศึกษาแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกระบวนการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลก่อนมอบหมายงานเพื่อจะได้ทราบพื้นฐานของ HiPPS ดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องมีพื้นฐานความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสร้างผลงานอะไรบ้าง - พิจารณาว่ามีงาน/โครงการใดบ้างที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อให้มีโอกาสได้เรียนรู้งานทักษะงานและประสบการณ์ รวมทั้งถูกติกรรมปัจจัยและสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานโดยหารือกับผู้บังคับบัญชาระดับดัน (Mentor) ของ HiPPS โดยให้ศึกษาก่อนมอบหมายงาน - ศึกษาแผนความก้าวหน้าในอาชีพล่วงหน้า ๓ เดือนก่อนระยะเวลาที่ HiPPS จะต้องหมุนเวียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกด้วย เพื่อความต้องเนื่องของการเรียนรู้งานระหว่างงานสำนัก/กองที่ปฏิบัติงานปัจจุบันกับการทำงานในสำนัก/กองที่จะไปปฏิบัติในลำดับถัดไป - ลงนามเห็นชอบว่า HiPPS มีความรู้งาน ทักษะการทำงาน รวมถึงผลงานที่ตรงตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน และอาจให้ความเห็นเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา HiPPS ต่อไป <p>❸ Mentor & Coach ทำหน้าที่เป็น Facilitator ดำเนินการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำหน้าที่หลักในการสอนงาน (Coach) โดยมุ่งเน้นที่ความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ความรู้ด้านเทคนิคในการทำงานเป็นหลัก - ให้คำปรึกษาและตัดสินใจเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการพัฒนาและผลงานที่ผ่านมากับกรอบ EAF ว่าองค์ความรู้ ทักษะหรือถูกติกรรมปัจจัยใดที่กำหนดตรงกับสิ่งที่ HiPPS ได้เรียนรู้ ครบถ้วนแล้ว และสามารถยกเว้นไม่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติม - หารือผู้อำนวยการสำนัก/กองเพื่อตัดสินใจในการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงโอกาสให้ HiPPS ได้แสดงพหุติกรรมการทำงานที่所能ทันได้ ทักษะและสมรรถนะที่กำหนดไว้ - มอบหมายงานให้ HiPPS และบริหารผลการปฏิบัติงาน ดังเดิมกระบวนการสั่งสมประสบการณ์/พัฒนาผลการปฏิบัติงาน / ติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการประเมินในภาพรวมของ HiPPS - ให้ความเห็นในการปรับแก้กรอบ EAF ในภาพรวม <p>❹ ผู้บริหารดับสูง มีหน้าที่ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำหน้าที่ในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ HiPPS ในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน - กำกับดูแลความก้าวหน้าในการพัฒนาของ HiPPS แต่ละคนให้เป็นไปตามกรอบ EAF และแผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล หรือกระบวนการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล - สนับสนุนให้มีการหมุนเวียนงานอย่างเป็นรูปธรรม - เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการปรับแก้กระบวนการสั่งสมประสบการณ์ในภาพรวม <p>❺ ฝ่ายการเงินหน้าที่ หรือทีมงานด้าน HR หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย มีหน้าที่ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขยายความคิด สร้างความเข้าใจ และเชื่อมโยงระบบ HiPPS ให้สอดคล้องกับการพัฒนาข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูงของกรมในการทำหน้าที่เป็นนักทรัพยากรบุคคล มืออาชีพที่จะทำหน้าที่ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนให้เกิดขึ้นและเสริมสร้างบทบาทของการเป็นหุ้นส่วนในการทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารในด้านการเตรียมกำลังเพื่อการปลดภัย การกิจขององค์กร โดยทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการดำเนินการในภาพรวม - ติดตามการพัฒนาของ HiPPS แต่ละคนว่ามีความสอดคล้องกับกระบวนการสั่งสมประสบการณ์/แผนความก้าวหน้าในอาชีพรายบุคคล หรือกระบวนการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล นำเสนอข้อมูลกับฝ่ายบริหาร เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินการ - เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ

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

ที่	คำถ้า	คำตอบ
๓๙	เทคนิคการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์หรือการวางแผนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ต้องเตรียมการและดำเนินการอย่างไรบ้าง	<p>๑. จัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงานภายใน ประกอบด้วยภารกิจ ๒ ประเภท คือ</p> <p><u>ประเภทแรก</u> ได้แก่ การกิจหลัก (Core Function) และการกิจสำคัญ (Semi-core Function) เป็นงานที่ต้องอยู่ในสำนัก/กอง/กลุ่มนั้น ๆ เท่านั้น จึงจะสามารถเรียนรู้ความรู้งานกระบวนการ การเทคนิค และฝึกฝนทักษะในการทำงานนั้น ๆ ได้ โดยเฉพาะงานพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใด ๆ ก็ตาม</p> <p><u>ประเภทที่ ๒</u> ได้แก่ การกิจสนับสนุน (Supporting Function) เป็นงานที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์กร มีความเฉพาะด้าน ต้องอาศัยทักษะเฉพาะด้านในการทำงาน แต่ความรู้พื้นฐานไม่จำเป็นต้องรู้ในระดับที่ปฏิบัติงานเชิงลึก โดย HiPPS สามารถเรียนรู้ผ่านการทำงานในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานหลัก หรืออาจจะเรียนรู้ในรูปแบบของการจัดฝึกอบรมระยะสั้น เช่น</p> <p>*งานด้านงบประมาณ ควรทราบกระบวนการในการตั้งงบประมาณ กฎหมายเกี่ยวกับการเงิน/พัสดุ เป็นต้น</p> <p>*งานด้านสารสนเทศ ควรทราบเกี่ยวกับโปรแกรมพื้นฐานต่าง ๆ ทรัพยากริม หรือขั้นตอนเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้โปรแกรม เป็นต้น</p> <p>๒. จัดทำรายละเอียดความรู้งาน ทักษะงานของสำนัก/กองต่าง ๆ ภายใน โดยให้ผู้รับผิดชอบด้านงานการเจ้าหน้าที่ของแต่ละสำนัก/กองระบุความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานในหน่วยงานย่อยของตนเอง โดยผู้อำนวยการสำนัก/กอง จะทำหน้าที่เป็นผู้กลั่นกรองข้อมูลในภาพรวมของสำนัก/กอง โดยพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความรู้ หรือทักษะงานที่มีความจำเป็นมากในสำนัก/กองตนเอง และรวมไว้ให้ส่วนฝึกอบรมสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. การกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย : การเลือกตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p><u>สำคัญแรก</u> : เลือกตามความต้องการกำลังคนของกรม เพื่อให้กรมมีกำลังคนคุณภาพเพื่อผลักดันการกิจของหน่วยงานในอนาคต</p> <p><u>สำคัญสอง</u> : เลือกตามความสามารถและความสามารถของ HiPPS แต่ละคนที่จะพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p><u>สำคัญสาม</u> : เลือกตามความต้องการของ HiPPS โดยให้ร่วมหารือกับฝ่ายการเจ้าหน้าที่หัวหน้างาน และผู้อำนวยการสำนัก/กอง เพื่อเลือกรอบ EAF ของตำแหน่งเป้าหมายให้เหมาะสมกับความต้องการของกรม และของ HiPPS เช่น</p> <p>หัวหน้า การเลือกรอบ EAF ขึ้นอยู่กับนโยบาย แนวทางการทำงานของฝ่ายบริหาร รวมทั้งวัฒนธรรมของกรม โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของกรมเป็นปัจจัยสำคัญ</p> <p><u>กรณีที่ ๑ : กำหนดโดยฝ่ายบริหาร</u></p> <p>ข้อดี : จัดทำกรอบ EAF มีความรวดเร็ว</p> <p>ข้อเสีย : ขาดการมีส่วนร่วมอาจทำให้การหมุนเวียนงานและการพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p><u>กรณีที่ ๒ : HiPPS เป็นผู้เลือก โดยหัวหน้างานเป็นที่ปรึกษา</u></p> <p>ข้อดี : HiPPS มีโอกาสเลือกเส้นทางความก้าวหน้าได้เอง และหัวหน้างานรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้น</p> <p>ข้อเสีย : ๑. กรณีที่หัวหน้างานไม่เข้มแข็ง อาจแนะนำหรือไม่สามารถโน้มน้าว HiPPS ให้เลือกรอบที่เป็นความต้องการกำลังคนของกรม และตรงกับความรู้ความสามารถของ HiPPS ได้</p> <p>๒. ขาดการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในอนาคตตามกรอบการพัฒนา ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่ได้ความร่วมมือและการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ในอนาคต เมื่อ HiPPS ต้องหมุนเวียนงานไปสำนัก/กองอื่น</p>

๗๖

**คำตาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (ต่อ)**

ที่	คำตาม	คำตอบ
๓๙	เทคนิคการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์หรือการวางแผนพัฒนาศักยภาพในระยะยาว ต้องเตรียมการและดำเนินการอย่างไรบ้าง (ต่อ)	<p>กรณีที่ ๓ : HiPPS เป็นผู้เลือก โดยมีคุณทำงานเป็นที่ปรึกษา</p> <p>ข้อดี : ๑. สามารถจัด HiPPS ตามความต้องการกำลังคนของกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. หัวหน้าหัวในปัจจุบันและในอนาคตให้การยอมรับและสนับสนุนการพัฒนาตามกรอบ EAF</p> <p>ข้อเสีย : ต้องใช้ระยะเวลาในการกำหนด EAF รายบุคคล</p> <p>*หมายเหตุ ปัจจุบันกรมเลือกในกรณีที่ ๓*</p> <p>๔. การกำหนดภาพรวมเส้นทางการหมวดวีบนงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ มีแนวทางในการกำหนดเส้นทางการหมวดวีบนงาน ดังนี้</p> <p>-โดยยุ่งเน้นการเรียนรู้ในลักษณะผ่านการปฏิบัติงานจริง (On the job training) เพื่อให้เกิดการสั่งสมประสบการณ์ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีระดับการพัฒนาที่แตกต่างกัน ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน ระดับสูงและระดับเป็นเลิศ ที่จะเอื้อต่อภาพรวมของการพัฒนา HiPPS หรือเป้าหมายสุดท้าย ซึ่งเป็นการเตรียมให้ HiPPS มีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งเป้าหมายนี้ในอนาคต</p> <p>-ให้คำนึงความแตกต่างตามลักษณะงาน รวมทั้งวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรในหลาย ๆ กรณี ซึ่งอาจมีสายงานที่คล้ายคลึงกัน อาจมีการกำหนดเส้นทางในการหมวดวีบนงานที่แตกต่างกันได้</p> <p>๕. เปรียบเทียบข้อมูลภูมิหลังกับรายละเอียดในการสั่งสมประสบการณ์ โดยทำความเข้าใจและถกกลกในรายละเอียดการจัดทำกรอบ EAF โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของสำนัก/กอง เป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการ ดังนี้</p> <p>-จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับกรอบ EAF และรายละเอียดของข้อมูลภูมิหลังของ HiPPS ล่วงหน้า เพื่อการตัดสินใจว่าข้อมูลภูมิหลังของ HiPPS มีความสอดคล้อง หรือเทียบ เคียงกับองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และตัวปัจชัยพื้นที่รวมของรายละเอียดในกรอบ EAF หรือไม่ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ใช้เวลานาน เนื่องจาก HiPPS มีความเข้าใจไม่ครบถ้วนเกี่ยวกับรายละเอียดที่กำหนดในกรอบ EAF และเข้าใจผิดว่าสอดคล้องกับประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา</p> <p>-จัดประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ของสำนัก/กอง เพื่อวิเคราะห์และหาข้อสรุปร่วมกันระหว่างหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชาระดับต้น/ผู้สอนงาน (Mentor & Coach) ของ HiPPS รวมรวมส่งให้ส่วนฝึกอบรม สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
๔๐	การวางแผนพัฒนาศักยภาพ HiPPS มีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร	<p>๑. วิเคราะห์ความต้องการและกำหนดตำแหน่งในระดับที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนา</p> <p>๒. กำหนดกรอบการสั่งสมประสบการณ์ทั่วไปในภาพรวมของตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p>๓. จัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล</p> <p>๔. จัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>๕. ระบุแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยยุ่งเน้นการเรียนรู้ในลักษณะผ่านการปฏิบัติงานจริง (On the job training) เพื่อให้เกิดการสั่งสมประสบการณ์ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานที่จำเป็นต่อการดำรงตำแหน่งเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ</p> <p>๖. กำหนดเป้าหมายสำหรับการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>
๔๑	หลักการในการวางแผนการพัฒนา หรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์ สำหรับ HiPPS ทั้งระยะยาวและระยะสั้น ตามที่ ก.พ. กำหนด มีกี่ระดับ อะไรบ้าง	<p>หลักการวางแผนการพัฒนาที่แตกต่างกันตามที่ ก.พ. กำหนด มี ๓ ระดับ ได้แก่</p> <p>①ระดับพื้นฐาน (Fundamental) หมายถึง ความสามารถในระดับความรู้พื้นฐานทั่วไปใน การปฏิบัติหน้าที่เน้นองค์ความรู้โดยทั่วไป</p> <p>②ระดับสูง (Advance) หมายถึง ความสามารถในระดับที่ประยุกต์ใช้องค์ความรู้พื้นฐานกับ งานลักษณะต่าง ๆ ได้ สามารถคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง</p> <p>③ระดับเป็นเลิศ (Benchmarked) หมายถึง ความสามารถในระดับที่เกี่ยวเนื่องกับองค์ ความรู้ใหม่ นวัตกรรม รวมถึงความสามารถในระดับที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลในวิชาชีพทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร ที่ต้องใช้การศึกษาเฉพาะในทางลึก</p>

**คำถ้าม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (ต่อ)**

ที่	คำถ้า	คำตอบ
๔๒	ข้าราชการตามระบบ HiPPS จะได้รับการพัฒนาไปสู่เป้าหมายตามที่ ก.พ. กำหนด มีกี่ประเภท อะไรบ้าง	<p>ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าสู่ระบบนี้ จะได้รับการพัฒนาเพื่อเดิน道ไปเป็นหนึ่งในสี่ ประเภท ได้แก่</p> <p>(๑) ประเภทผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Specialist Type) หมายถึง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่มีขีดความสามารถ และความเชี่ยวชาญสูงเฉพาะทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเชี่ยวชาญใน เชิงเทคนิคโดยมีความสามารถเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ถูกตีเป็นเกติก (Benchmarked) ทั้งนี้ความสามารถในเรื่องเฉพาะดังกล่าวได้รับการยอมรับ และตระหนักรู้ (Recognized) ใน แวดวงวิชาการ สาธารณะหรือในระดับกระทรวง</p> <p>(๒) ประเภทผู้ชำนาญการ (Expert Type) หมายถึง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีขีดความสามารถ ในเนื้องานหลายด้าน (อย่างน้อย ๒ ด้าน) ที่ไม่จำกัดเฉพาะงานด้านใดด้านหนึ่ง และ ความสามารถแต่ละด้านนั้นอยู่ในระดับสูง (Advanced) โดยรองรับงานในหน่วยราชการที่ ค่อนข้างจะเน้นความรอบด้าน (Generalist) ในงานวิชาการ หรืองานนโยบายมากกว่าความ เป็นเลิศทางเทคนิคเฉพาะด้าน</p> <p>(๓) ประเภทผู้บริหาร (Manager Type) หมายถึง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีขีดความสามารถ ที่มุ่งเน้นในการบริหารจัดการผู้บุคคล เช่น การบริหารจัดการหัวหน้าส่วนราชการ เป็นส่วนสำคัญ</p> <p>(๔) ประเภทที่สามารถพัฒนาได้เกินกว่าประเภทใดประเภทหนึ่ง (Superstar Type) หมายถึง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีขีดความสามารถเป็นข้าราชการได้ทั้งประเภทผู้เชี่ยวชาญใน วิชาชีพ ประเภทชำนาญการและประเภทผู้บริหาร หรือได้อย่างน้อยสองในสามประเภท ข้าราชการประเภทนี้จัดเป็นข้าราชการที่มีความยืดหยุ่นสูง (High Flexibility and High Mobilization) ที่หน่วยราชการสามารถมอบหมายภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้อย่าง หลากหลาย ไม่จำกัดเฉพาะงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง</p>
๔๓	กรอบการสั่งสมประสบการณ์ความ เชื่อมโยงอนาคตของกรม กับอนาคต ของข้าราชการ HiPPS อย่างไรบ้าง	<p>ความเชื่อมโยงอนาคตของกรม กับอนาคตของข้าราชการ HiPPS คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> -เป็นเครื่องมือการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ -มีการระบุองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการมุ่งไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายในอนาคต พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนพฤติกรรมหรือผลงานที่จำเป็นต้องแสดงเพื่อพิสูจน์ว่าแต่ละ คนมีองค์ความรู้และทักษะดังกล่าวในระดับที่เพียงพอ -ผ่านด้วยเทคนิคการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) กับวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career Path Analysis) -สร้างศักยภาพของกรมในการวิเคราะห์กำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว -เป็นเครื่องมือสำหรับข้าราชการในการอ้างอิงวางแผนการพัฒนาตนเอง -เป็นเครื่องมือการพัฒนากำลังคนให้กับฝ่ายบริหาร ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย -มีความยืดหยุ่นส້าหรับการออกแบบและปรับปรุง (Customized and Flexible) ให้เหมาะสม ลดความลังเลกังวลของบุคคล

คำตาม-ค้ำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลลัมฤทธิ์สูง
จัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงานสำหรับ HiPPS เป็นรายปี (แผนพัฒนาระยะสั้น)

ที่	คำตาม	ค้ำตอบ
๔๔	ทำไมต้องจัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงาน	บันทึกข้อตกลงในการทำงาน หรือ Performance Agreement เป็นรูปแบบที่กรมกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการมอบหมายงาน การสอนงาน การติดตามงาน และการประเมินผล การปฏิบัติงานของ HiPPS ของแต่ละบุคคลเป็นรายปี ทั้งนี้ บันทึกข้อตกลงของ HiPPS จะต้อง สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลด้วย
๔๕	กรมมีการจัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงานขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร	เพื่อช่วยให้กรม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการ HiPPS ได้ใช้ในการวางแผนการ พัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งการติดตามผล การดำเนินงานของสำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง โดยบันทึกข้อตกลงดังสองสอดคล้องกับกรอบการสั่งสม ประสบการณ์รายบุคคล
๔๖	องค์ประกอบของบันทึกข้อตกลงในการทำงาน ควรต้องมีอะไรบ้าง	<p>เพื่อให้การปฏิบัติงานของ HiPPS เกิดผลลัมฤทธิ์ของงานตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ควรมี องค์ประกอบที่ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -หน่วยงานที่ปฏิบัติ : ให้ระบุสำนัก/กอง หรือส่วน/ฝ่าย/โครงการ/กลุ่ม ภายใต้สำนัก/กอง โดย มีเป้าหมายในการพัฒนาที่แตกต่างกันมี ๓ ระดับ เช่นเดียวกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ราย บุคคล ประจำปี ระดับพื้นฐาน ระดับสูง และระดับเป็นเลิศ -ผู้สอนงาน : ระบุชื่อผู้สอนงาน ชื่อตำแหน่งการบริหาร และชื่อตำแหน่งในสายงาน -ระยะเวลา : กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและวันสิ้นสุดในการเรียนรู้งาน/การสอนงาน ในรอบ ๑ ปี โดยให้ระบุวันเดือนปีที่เรียนรู้งาน/การสอนงานสำหรับการปฏิบัติงานหรือมอบหมายงานให้แก่ HiPPS เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานดังแต่ต้นรอบการประเมิน คือ รอบที่ ๑ : วันที่ ๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม และรอบที่ ๒ : วันที่ ๑ เมษายน-๓๐ กันยายน เช่นเดียวกับข้าราชการ ปกติที่ว่าไป -น้ำหนัก : กำหนดงานที่ปฏิบัติทั้งหมดเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ โดยให้น้ำหนักงานแต่ละงานเป็น สัดส่วนตามความสำคัญที่เห็นชอบร่วมกัน เช่น งาน ก. น้ำหนัก ๓๐ งาน ข. น้ำหนัก ๕๐ งาน ค น้ำหนัก ๑๕ และงาน ง น้ำหนัก ๑๕ รวมกันเท่ากับ ๑๐๐ (ให้คิดน้ำหนักแต่ละรอบการประเมิน หรือรอบ ๒ เดือน รวมกันเท่ากับ ๑๐๐) -รูปแบบที่ใช้ในการประเมิน : ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> ๑) ด้านทักษะ/ความรู้ (แบบทดสอบ/การสัมภาษณ์/การจำลองงาน หรือการมอบหมาย งานเป็นชิ้น) ๒) ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (มาตรฐานเชิงพฤติกรรม หรือระดับพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสามารถนำข้อมูลจากการประเมินผลลัมฤทธิ์ของงาน หรือผลการประเมินสมรรถนะและการ วางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามรูปแบบที่กรมกำหนด) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน : การสังเกต การทดสอบความรู้ ความสามารถ การประเมิน ผลงาน การใช้แบบตรวจสอบผลงาน (Check List) ฯลฯ เป็นต้น ในกรณีที่ต้องการศึกษาหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องไปปฏิบัติงานประจำ (ถ้ามีเพิ่มเติม) : ให้ระบุเป็นเดียวกับบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้แล้ว โดยให้ทำบันทึกไว้เป็นหลักฐานแนบท้าย บันทึกข้อตกลง เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นกัน *ทั้งนี้ สามารถกำหนดข้อตกลงรูปแบบอื่นที่กรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการ ติดตามงาน และการประเมินผลการปฏิบัติได้ตามความเหมาะสม*

คำatham-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
จัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงานสำหรับ HiPPS เป็นรายปี (แผนพัฒนาระยะสั้น) (ต่อ)

ที่	คำatham	คำตอบ
๔๗	<p>ตัวชี้วัด คืออะไร และกระบวนการมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมาย ไว้ในบันทึกข้อตกลงหรือไม่ หากต้องกำหนดค่าเป้าหมายตามระบบ HiPPS ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของแต่ละขั้น งานตามที่ได้รับมอบหมาย ควรมีค่า เป้าหมายในระดับใด และใครเป็นผู้ กำหนดตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมาย นั้น</p>	<p>ตัวชี้วัด คือ สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการ HiPPS ได้ตกลงกันว่าจะใช้เป็นตัวชี้วัดเพื่อแสดงให้เห็นว่างานที่ HiPPS ปฏิบัติสำเร็จตามที่ได้ตกลงกันหรือไม่ ทั้งนี้ ตัวชี้วัดจะต้องสอดคล้องกับผล สำเร็จของงานที่กำหนดไว้ในแต่ระดับ โดยสามารถเลือกได้ทุกนิติหรือมิติตามที่ห่วงหรือมากกว่า หนึ่งมิติที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ใน ๔ มิติ ดังนี้</p> <p>มิติที่ ๑ : ด้านปริมาณ (เป็นการวัดว่า HiPPS ปฏิบัติงานเป็นจำนวนเท่าไหร่) เช่น จำนวน รายงาน...../ จำนวนการดำเนินการของ.....ที่แล้วเสร็จ</p> <p>มิติที่ ๒ : ด้านคุณภาพ (เป็นการกำหนดว่า HiPPS มีผลการปฏิบัติงานดีอย่างไร) เช่น ความถูกต้อง/ ความครบถ้วนสมบูรณ์/การนำไปใช้ประโยชน์ (อาจวัดเป็นร้อยละของความถูกต้อง....) เป็นต้น</p> <p>มิติที่ ๓ : ด้านความทันเวลา (เป็นการกำหนดความเร็วว่า HiPPS ควรปฏิบัติได้รวดเร็วเที่ยงได้ โดยกำหนดเป็นจำนวนคน/สპด้าท์/เดือนที่งานแล้วเสร็จ) เช่น ร้อยละของ....ทันเวลาที่กำหนด</p> <p>มิติที่ ๔ : ด้านค่าใช้จ่าย (เป็นการกำหนดการลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจรวมถึงการ ลดขั้นตอน การลดเวลา หรือการลดงบประมาณ) เช่น ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้ หรือ ผลผลิตที่ผลิตเพิ่มขึ้นโดยใช้งบประมาณเท่าเดิม หรือมีต้นทุนการผลิตต่ำที่น่าวัดคุณ</p> <p>การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามระบบ HiPPS</p> <p>ให้ HiPPS และ Mentor & Coach พิจารณาหากลงร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการ ปฏิบัติงานเป็น ๕ ระดับ ให้ชัดเจน และควรต้องสอดคล้องกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตาม แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมกำหนด (ชป.๓๓) ในแต่ละรอบการประเมินชั้น เดียวกับ ข้าราชการปกติทั่วไป ทั้งนี้ ค่าเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานของ HiPPS จะต้องได้ผลงานแต่ละ ชั้นงานที่มีมอบหมายไม่ต่ำกว่าระดับค่าเป้าหมายที่ระดับ ๕ คือ ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง</p>

คำถ้าม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

ที่	คำถ้าม	คำตอบ
๔๕	ค่าครวაพี่เลี้ยง (Mentor) ในความหมาย และค่าจ้างักดศความตามระบบ HiPPS คืออะไร	<ul style="list-style-type: none"> ระบบพี่เลี้ยงเป็นส่วนหนึ่งของระบบ HiPPS แต่สามารถนำระบบดังกล่าวไปปรับใช้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง หรือข้าราชการอื่น ๆ ในกรม ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการบริหารและการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร และเป็นวิธีการในการเรียนรู้ความพร้อมด้านก้าวสั้นที่ต้องสุด และประหัดงบประมาณ ค่าครว้าพี่เลี้ยง (Mentor) หมายถึง ที่ปรึกษาที่ไว้ใจได้ ครู (Tutor) ผู้ฝึก (Coach) / เป็นผู้ที่อาจุโสกว่า และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากทุกคนในองค์กรว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ ความรู้ และมีความมุ่งมั่นที่จะให้การสนับสนุนและแนวทางเพื่อให้ผู้ได้รับการดูแล (Mentee) ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพของเข้า เป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งของการจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) สำหรับ HiPPS ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ <ol style="list-style-type: none"> ๑. การประเมินหาก่อเรื่องว่างในการพัฒนา (Asses) ๒. การกำหนดวิธีการเรียนรู้/การพัฒนา (Acquire) ๓. การปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง (Apply) เพื่อช่วยให้ HiPPS <ul style="list-style-type: none"> -สามารถประเมินเรื่องว่างในการพัฒนาได้อย่างเจาะจงและครอบคลุมทุกประเด็นสำคัญของสมรรถนะหลักและการสั่งสมประสบการณ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ HiPPS -การเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็น -มีโอกาสปรับความรู้ใหม่ให้ใช้ในการปฏิบัติงานจริง -ให้ข้อคิดเห็น/ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลการพัฒนา
๔๖	ผู้สอนงาน/พี่เลี้ยง ตามระบบ HiPPS มีความแตกต่างอย่างไร	<p>▲ผู้สอนงานหรือ Coach : ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยเน้นความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในงานเฉพาะซึ่งมีความรู้ในเชิงลึก</p> <p>จุดประสงค์ -เน้นความสามารถในการทำงาน ทางเทคนิคและขั้นตอนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายระยะเวลาได้เวลาหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จ (ระยะเวลาสั้น)</p> <p>บทบาท -เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจตามสายงาน และได้รับการยอมรับว่ามีความชำนาญด้านเทคนิคในงานที่สอน</p> <p>ให้คำปรึกษา -เน้นสอนงานเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายระยะเวลาได้เวลาหนึ่งเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ความสัมพันธ์ -เป็นหัวหน้างาน ที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานและสืบสุดลง ตามระยะเวลาของ การสอนงาน</p> <p>ผลตอบแทน -ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และได้สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>▲พี่เลี้ยงหรือ Mentor : ทำหน้าที่ดูแลและให้คำปรึกษาในภาพรวมของการพัฒนาความก้าวหน้า ในอาชีพ และติดตามประเมินผลการพัฒนา โดยมีการทำงานที่หลากหลายหรือรับผิดชอบในภาพ กว้าง เช่น กำกับดูแลฝ่าย/กอง/สำนักมากกว่า ๒ แห่ง เช่น ให้คำแนะนำ/สามารถกำหนดแนวทาง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ/ได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ภายในองค์กร มีคุณธรรม และมีความรู้ความเชี่ยวชาญ</p> <p>จุดประสงค์ -เน้นการพัฒนาระยะยาว</p> <p>บทบาท -เป็นแบบอย่างที่ดี และให้กำลังใจ</p> <p>ให้คำปรึกษา -สอนงานในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องความก้าวหน้าในอาชีพและดูแลเรื่องการวางแผน ในการทำงาน</p> <p>ความสัมพันธ์ -ต้องเกิดจากความสมัครใจทั้ง ๒ ฝ่าย และสืบสุดลงเมื่อ HiPPS พัฒนาสำเร็จ ตามเป้าหมาย</p> <p>ผลตอบแทน -สร้างเครือข่ายและการถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กรและลดอุปสรรคในการพัฒนา</p>

**คำตาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) (ต่อ)**

ที่	คำตาม	คำตอบ
๕๐	การให้ข้อมูลย้อนกลับตามระบบพี่เลี้ยง สิ่งที่พี่เลี้ยงควรทำและไม่ควรทำคืออะไร	<ul style="list-style-type: none"> • สิ่งที่พี่เลี้ยงควรทำ คือ <ul style="list-style-type: none"> -บอก HiPPS อย่างจริงใจ -ให้ข้อมูลย้อนกลับที่สมดุล ทั้งข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงและข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกมากกว่าที่เป็นไปได้พยายามเน้นที่การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกมากกว่า -ให้คำแนะนำเจาะจงโดยถูกสิ่งที่ HiPPS พูด หรือกระทำการใดๆ และบอกว่าทำไม่ท่านเจ็บคิดว่าสิ่งนั้นมีประสิทธิภาพ -ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงที่เจาะจง โดยการทบทวนให้ HiPPS ฟังว่าเขาก็หรือทำอะไร / ให้คำแนะนำสำหรับวิธีการใหม่ / อธิบายว่าทำไม่ท่านเจ็บนี่ให้ HiPPS เป็นผู้รับผิดชอบในการแก้ไขด้วยตนเอง -พยายามหาข้อดีของ HiPPS เพื่อด้านมาแสดงความที่นิยมอย่างจริงใจ -กระตุนให้ HiPPS พยายามขอข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่นด้วย เช่น เพื่อร่วมงาน ลูกค้าทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาโดยตรง และหัวหน้าของหน่วยงานอื่น • สิ่งที่พี่เลี้ยงไม่ควรทำ คือ <ul style="list-style-type: none"> -ให้ข้อมูลย้อนกลับที่คลุมเครื่องไม่มีข้อมูล หรือตัวอย่างที่ชัดเจน -กล่าวชมโดยที่ไม่ได้รู้สึกจริงใจ / เดลาทำไม่ HiPPS จึงทำเช่นนั้น -เน้นแต่ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง / ใช้ค่าพูดว่า “บ่อยครั้งที่คุณ” หรือ “คุณไม่เคย...เลย” -คิดว่าตัวท่านเองคือคนเดียวที่ควรให้ข้อมูลย้อนกลับกับ HiPPS
๕๑	ระบบพี่เลี้ยงมีประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไร	<ul style="list-style-type: none"> • ประโยชน์ต่อพี่เลี้ยง คือ <ul style="list-style-type: none"> -โอกาสที่จะช่วยให้พัฒนาศักยภาพของหน่วยงานประสบความสำเร็จ -ความพึงพอใจส่วนตัวที่ได้มีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน -ประสบการณ์ในการหล่อหลอมพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะหลักของผู้บริหาร -ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจากการที่ได้รับเลือกเป็นพี่เลี้ยง/ทำให้งานที่ทำมีคุณค่ายิ่งขึ้น -ได้แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น/ได้สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เพิ่มขึ้น/อาจได้รับความช่วยเหลือในอนาคต • ประโยชน์ต่อ HiPPS คือ <ul style="list-style-type: none"> -ได้สั่งสมประสบการณ์เพิ่มขึ้นในแง่ของความรู้ วัฒนธรรม พัฒนาศักยภาพ ค่านิยมหลัก และนโยบายของหน่วยงานที่ตนสังกัดด้วย / ได้เห็นแบบอย่างที่ดี / ได้ใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูง -เพิ่มพูนความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกในความสำเร็จของตนเอง -ได้เรียนรู้เพิ่มเติมในสถานการณ์ที่ปลดภัย โดยการสังเกตและรับข้อแนะนำจากพี่เลี้ยงแทนที่จะเรียนรู้ด้วยการลองผิดลองถูก / ได้รับฟังความคิดเห็นย้อนหลังเกี่ยวกับแนวความคิด/วิธีการในการทำงานของตน -เป็นจุดเริ่มต้นของการเติบโตในสายอาชีพ • ประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร คือ <ul style="list-style-type: none"> -รักษา HiPPS ไว้ได้ / พัฒนาปัญญาทักษะของการเป็นผู้บริหารในอนาคต -เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน / สร้างความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง -เป็นวิธีการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพสูงในขณะที่ใช้ในการลงทุนน้อย -เป็นการเตรียมผู้มีสมรรถนะหลักให้พร้อมสำหรับการทดสอบอัตราร้าวสำลักในอนาคต -ช่วยพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของหน่วยงาน -เป็นกลยุทธ์และกลไกหนึ่งในการถ่ายทอดและปลูกฝัง HiPPS ให้มีความผูกพันต่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรและช่วยองค์กรให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ -เป็นสภาพแวดล้อมโดยรวมที่สนับสนุนการเรียนรู้จากห้องเรียน/ทฤษฎี สู่โลกของการประยุกต์ใช้/ปฏิบัติ / กลยุทธ์ในการกระตุ้นให้เกิดการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองของ HiPPS -ผลการปฏิบัติงานของ HiPPS ดีขึ้น และความสำเร็จของโครงการหรืองานที่มอบหมายให้ HiPPS รับผิดชอบ

คำตาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนสำหรับ HiPPS

คำตาม	คำตอบ
การเสริมสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนในระบบ HiPPS มีหลักการอย่างไร	<p>-กรณีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๔ เห็นชอบในหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้ได้รับการพิจารณาบำนาญความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือความสามารถของ HiPPS โดยให้ HiPPS ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ ในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้ เมื่อร่วมกับการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติกับกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ โดยมี HiPPS ที่ได้รับการเงินเดือนกรณีพิเศษดังกล่าว ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวน HiPPS ที่มีอยู่ในกรณีในกรณีที่เคารพคำนวณจำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ ๐.๕ หรือสูงกว่า ให้ปัดเป็น ๑ คน ซึ่งปัจจุบันกรมมี HiPPS รุ่นที่ ๓-๗ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ คน -การคำนวณ ๑๕๙๗ = ๑.๕ ให้ปัดเศษเป็น ๒ คน ๑๐๐ ดังนั้น HiPPS ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ควรให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น จากการเลื่อนเงินเดือนปกติ อีก ๑% จำนวน ๒ คน</p> <p>-เพิ่บยกผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นทุกคน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจที่เป็นธรรมในภาพรวมของกรม</p> <p>-แจ้งผลให้ ก.พ. ทราบ</p>
กรมจะใช้งบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในระบบ HiPPS อย่างไร	<p>การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเลื่อนเงินเดือนให้ HiPPS มีดังนี้</p> <p>(๑) ให้เงินงบประมาณของกรม โดยไม่รวมอยู่ในเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนปกติ</p> <p>(๒) กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามข้อ (๑) ให้นำเงินเหลือจากบรรจุรายจ่ายอื่น ๆ ที่กรมได้รับ การจัดสรร โดยปฏิบัติตามนัยของหนังสือสำนักงบประมาณที่ นร ๑๘๐๖/ว ๑๑๔ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผน/รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ</p> <p>*กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ข้อ (๑) และข้อ (๒) ให้จัดสรรเงินงบประมาณจากรายจ่ายงบกลาง รายการเงินเดือนขึ้น เสื่อมอันดับเงินเดือนและเงินปรับบุพเพิ่มข้าราชการจากกรมบัญชีกลาง*</p>
ข้าราชการที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในระบบ HiPPS จะต้องมีคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานเท่าใด จึงจะสามารถอยู่ในระบบต่อไปได้ หรือการออกจากระบบนี้	<p>HiPPS จะต้องมีคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <p>*ในระหว่างที่อยู่ในระบบ HiPPS มีคะแนนผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด จะต้องออกจากระบบ ดังนี้</p> <p>กรณีที่ ๑ : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงระดับปฏิบัติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับดีมาก (<40%) ๒ ครั้ง ติดต่อกัน -มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับดีมาก (ต่ำกว่า ๔๐%) เป็นครั้งที่ ๓ -มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่า ๗๐%) <p>กรณีที่ ๒ : ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงระดับชำนาญการ มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับดีมาก (<40%) เพียงครั้งเดียวทั้งหมดจากระบบ</p> <p>*ดังนั้น ข้าราชการทั้งระดับปฏิบัติการและชำนาญการ จะต้องคงคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงาน 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)
ใครเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในระบบ HiPPS	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS)</p> <p>ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (Mentor & coach) ที่มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปปฏิบัติอยู่ในสังกัด หรือกรมอาจแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำกับดูแลการดำเนินงานระบบ HiPPS ในภาพรวมเป็นผู้ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย</p>

คำตาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ที่	คำตาม	คำตอบ
๔๙	กรมมีวิธีการอย่างไรที่จะสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับข้าราชการเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระบบ HiPPS	<p>◎ สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๕๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ แจ้งหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ สำหรับผู้ที่อยู่ในระบบ HiPPS ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเบ็ดเตลุง เพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒</p> <p>๒. ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะครัว เพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบ HiPPS ที่ผ่านการพัฒนา และมีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ประจักษ์ ตามเงื่อนไขหลักของการอบรมสั่งสอนประสบการณ์ในระบบ HiPPS และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไป ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม โดยการปรับปรุงตำแหน่งเฉพาะครัว ดังกล่าวที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของกรมโดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่งว่างมีเงิน</p> <p>๓. ต้องไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษว่าง</p> <p>◎ ตามบันทึกที่ สพบ.๑๒๑/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๓ ซักซ้อมความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบ HiPPS มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑. ในกรณีที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษว่าง จะต้องพิจารณาให้รองรับผู้ที่อยู่ในระบบ HiPPS ก่อน โดยผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</p> <p>๒. ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษว่าง จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกรองอยู่ให้เป็นระดับชำนาญการพิเศษเป็นการเฉพาะครัว โดยจะต้องดำเนินการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ โดยมีเงื่อนไขว่า เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม</p>