



ด่วนมาก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนฝ่ายบุรุษ โทร. ๐ ๖๙๖๑ ๔๗๒๕
ที่ สบค. ๒๔๔/๘๔๔๖

วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ คำาถาม-คำตอบ การบริหารกำลังคนคุณภาพ และระบบข้าราชการ

ผู้มีผลลัพธ์สูง (HiPPS) ทาง E-สารบัญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ลูกนก ผอ.กพร. และ ผอ.กตน.

ด้วยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำคำาถาม-คำตอบ การบริหารกำลังคนคุณภาพ และระบบข้าราชการผู้มีผลลัพธ์สูง (HiPPS) เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แก่ผู้รับผิดชอบงานด้านการเจ้าหน้าที่ของสำนัก/กอง และผู้เกี่ยวข้อง สำหรับการศึกษาและทำความเข้าใจในระบบดังกล่าว รวมทั้งข้าราชการในกรมซึ่งมีคุณสมบัติและสนใจที่จะสมัครคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS ประกอบด้วย

๑. การบริหารกำลังคนคุณภาพ (RID : Talent Management)
๒. ระบบทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย (Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS)

๓. ระบบข้าราชการผู้มีผลลัพธ์สูง (HiPPS) ได้แก่

- การเข้าร่วมระบบ HiPPS
- การสรรหาและคัดเลือก
- การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกระบวนการลิฟต์ส์
- การจัดทำบันทึกข้อตกลงในการทำงานสำหรับ HiPPS เป็นรายปี (แผนพัฒนาระยะสั้น)
- ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
- การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนสำหรับ HiPPS
- การปรับปรุงการทำงานตามตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ตามเอกสารคำาถาม-คำตอบ (จำนวน ๒๐ หน้า) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องและบุคลากรที่สนใจได้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ต่อไป

(นายนันต์ กำเนิดมนี)

ผส.บค.

เรียน พ.อ.ส.น. พ.อ.๓๖๘๘ พ.อ.๒ และผู้อำนวยการ

ศูนย์ฝึกอบรม แคมปัสเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ทราบดีแล้ว

(นางสินธุ์ อุดมคณาท)

ผบพ.ชป.๑๑

- ๗ ก.พ. ๒๕๕๖

(นายชัยพล ศุภราษฎร์)

คำถ้าม-คำตอบ การบริหารกำลังคนคุณภาพ

(RID : Talent Management)

ที่	คำถ้า	คำตอบ
๑	ความหมายของการบริหารกำลังคนคุณภาพ คืออะไร	การบริหารกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และวางแผนที่มีความสอดคล้องกันในแหล่งที่มา (sourcing) กลั่นกรอง (Screening) การคัดเลือก (Selection) การนำเข้าใช้ (Deployment) การพัฒนา (Development) และการทำให้คงอยู่ (Retention) ของทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพสูงและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒	กรมได้มีการดำเนินการในด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างไรบ้าง	กรมได้เตรียมความพร้อมด้านการบริหารกำลังคุณภาพ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> การเข้าร่วมระบบข้าราชการผู้มีผลลัพธ์ดีสูง หรือ High Performance and Potential System : HiPPS และนำระบบตั้งค่ามาใช้ในกรมชลประทาน เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ การสร้างกำลังคนคุณภาพ โดยการขอรับการจัดสรรทุนการศึกษา ฝึกอบรม ประจำทั้ง ๆ เช่น การเข้าร่วมระบบทุนรัฐบาลเพื่อตั้งต้นผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย หรือ Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS และนำระบบตั้งค่ามาใช้ในกรมชลประทาน เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ให้สามารถจำแนกกำลังคนคุณภาพที่มีผลงานและสมรรถนะเด่น (Star) ขององค์กร และการจัดสรรค่าตอบแทนและรุ้วใจให้สอดคล้องกับผลการประเมิน การให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย ผู้ที่มีผลงานเด่นด้านต่าง ๆ และได้นำระบบ Employee Performance Portfolio (Web-based EPP Application) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมฯ ที่สามารถเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบการเงินเดือน
๓	การสร้างกำลังคนคุณภาพ โดยการขอรับการจัดสรรทุน มีกี่ประเภท	กรมดำเนินการด้วยการขอรับการจัดสรรทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยการจัดทำแบบแสดงขอรับการจัดสรรทุนสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) โดยทุนที่ขอรับการจัดสรรเป็นทุนสนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ มี ๔ ประเภท ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> ทุนพัฒนาข้าราชการ คือ ทุนที่ให้กับข้าราชการที่มีคุณสมบัติที่จะสมควรสอบรับทุนได้และพร้อมไปศึกษาต่อในประเทศไทย ทุนหัวไป คือ ทุนที่สำนักงาน ก.พ. ให้แก่บุคคลภายนอก ซึ่งกรมต้องเตรียมตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไว้เพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาลทันทีที่ก่อตัวรายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติราชการ ทุนรัฐบาลเพื่อตั้งต้นผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย (Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS) ทุนวิจัยของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) ได้แก่ ทุนโครงการปริญญาเอกเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา *ปัจจุบัน ก.พ. จะพิจารณาจัดสรรทุนรัฐบาลตามความต้องการของกรม เมื่อส่วนราชการนั้นมีระบบ Talent แล้วเท่านั้น เช่น ระบบ HiPPS เป็นต้น*
๔	วัตถุประสงค์ของการจัดสรรทุนนี้ อะไรบ้าง	<ol style="list-style-type: none"> เป็นการเตรียมและพัฒนาศักยภาพกำลังคนในสาขาวิชาการต่าง ๆ เป็นการกระจายโอกาสการรับทุนให้เข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย เป็นการโน้มน้าวคนเก่ง ผู้มีความรู้ ความสามารถสูง ให้เข้ารับราชการ เป็นการเตรียมและพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ การสูญเสียกำลังคน โดยมีหลักการ คือ <ul style="list-style-type: none"> - ต้องสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ - ทักษะที่ต้องการกำลังที่ขาดแคลน และต้องการคนมีความรู้กับลับเข้ารับราชการ - ทักษะการสูญเสียผู้มีประสบการณ์ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ

คำตาม-คำตอบ ในระบบทุนรัฐบาลเพื่อตึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS

ที่	คำถาม	คำตอบ
๕	ก.พ. กำหนดทุนรัฐบาลเพื่อตึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS ขึ้นมาด้วยเหตุผลใด	เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาบุคคลากรคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ ด้วยวิธีการพัฒนาระบบการสรรหาเชิงรุกแบบใหม่ให้จูงใจผู้กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีในประเทศไทย (ปี ๓ ที่จะขึ้นปี ๔) ซึ่งเป็นผู้มีศักยภาพสูงให้สนใจเข้ารับราชการมากขึ้น
๖	ระบบทุนรัฐบาลเพื่อตึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS ของกรมนี้ที่มาและวัตถุประสงค์อย่างไร	<ul style="list-style-type: none"> • กรมเข้าร่วมระบบทุนรัฐบาลเพื่อตึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศไทย Undergraduate Intelligence Scholarship: UIS กับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๒ โดยมีวัตถุประสงค์ - เพื่อเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนภาครัฐผ่านกระบวนการสรรหาผู้มีศักยภาพสูงที่เป็นกลุ่มนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยภายในประเทศในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ ๓ กำลังจะขึ้นชั้นปีที่ ๔ เป็นสุดท้ายในสาขาวิชาที่ส่วนราชการดูแล ๆ แจ้งความต้องการ โดยมีระดับคุณภาพของหลักสูตรไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด (โดยสายสัมគមศาสตร์ ต้องได้เกรดเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๓.๗๕ และสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต้องได้เกรดเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๒.๗๕) - เพื่อเพิ่มอุปทานกำลังคนคุณภาพ และ - เพื่อให้ราชการมีสภาพลักษณ์การบริหารกำลังคนที่ดีอนักศึกษาและสังคม • รูปแบบการให้ทุนแบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ <ul style="list-style-type: none"> ระยะที่ ๑ : ให้ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาในชั้นปีที่ ๔ หรือชั้นปีสุดท้ายจนสำเร็จปริญญาตรีตามโครงสร้างหลักสูตร ห้ามนี้ ต้องใช้ระยะเวลาศึกษาไม่เกิน ๑ ปี ระยะที่ ๒ : ให้ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโทในหรือต่างประเทศ ตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยภายหลังสำเร็จการศึกษาต้องกลับมาปฏิบัติราชการซึ่งได้ระบุในส่วนราชการเดิมที่บรรจุ
๗	ผู้ได้รับทุน UIS จะได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอย่างไร	กรมจะต้องดำเนินวางแผนกำลังคนขององค์กร โดยเน้นที่การเตรียมกำลังคนที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานประเภทใดประเภทหนึ่ง เพื่อจัดทำ “แผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาดูแลของบุคคลากรแต่ละคน โดยการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework – EAF) ซึ่งกรมได้วางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ได้รับทุน UIS เช่นเดียวกับระบบข้าราชการผู้มีผลลัพธ์สูง (HiPPS)

คำถาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

การเข้าร่วมระบบ HiPPS

ที่	คำถาม	คำตอบ
๔	ระบบ HiPPS คืออะไร	ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ High Performance and Potential System : HiPPS คือระบบบริหารกำลังคนคุณภาพการทำงาน เพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูง อย่างเป็นระบบ เม้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงานและการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม โดยมุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพสูง ภายในระยะเวลาขั้นต่ำตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในเวลาที่เหมาะสม หรือภายใน๔-๕ ปี ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการศึกษาของแต่ละบุคคล
๕	ระบบ HiPPS มีจุดเด่นอะไรบ้าง	<p>ระบบ HiPPS มีจุดเด่น คือ</p> <p>①เดินโดยย่างมีคุณภาพ : มุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ ให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพสูงได้ ภายในระยะเวลาขั้นต่ำตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้กระบวนการพัฒนาเชิงบูรณาการ</p> <p>②คัดเลือกด้วยมาตรฐานการขั้นสูง : เป็นระบบที่มีกลไกการคัดกรองอย่างเข้มข้น โปร่งใส และเป็นธรรม โดยผู้สมควรจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกทั้งของส่วนราชการต้นสังกัด (ขั้นตอนที่ ๑) และสำนักงาน ก.พ. (ขั้นตอนที่ ๒ หรือขั้นตอนสุดท้าย)</p> <p>③พิสูจน์ด้วยผลงานและศักยภาพ : เป็นระบบที่กำหนดให้ข้าราชการต้องพิสูจน์ตัวเองทั้งในด้านสมรรถนะและผลงานด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินจะต้องพ้นจากระบบนี้</p> <p>④ขับเคลื่อนผ่านกลไกแรงจูงใจ : เป็นระบบที่มีกลไกการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงิน (การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ) และไม่เป็นตัวเงิน (ได้รับการพัฒนาในรูปแบบค่าง ๆ) เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลงานและศักยภาพดูแลอย่างต่อเนื่อง</p> <p>⑤พัฒนาสู่เป้าหมายของกรม : เป็นระบบที่มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยใช้เทคนิคกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF : Experience Accumulation Framework) เพื่อให้ข้าราชการในระบบนี้ติดต่อกันอย่างสอดคล้องกับทักษะของตนเองและเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงสุด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>⑥แตกต่างแต่ไม่แปลกเทղ : สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลราชการในภาพรวม โดยระบบ HiPPS จะช่วยขับเคลื่อนให้เกิดตัวท่าทางของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ มุ่งไปสู่การบริหารผู้มีผลสัมฤทธิ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง</p>
๑๐	ข้าราชการภายใต้ระบบ HiPPS จะได้รับโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างไรบ้าง	ข้าราชการภายใต้ระบบ HiPPS จะได้รับโอกาสพัฒนาเพื่อนำไปสู่ตำแหน่งเบ้าหมาย ได้แก่ <p>①โอกาส การทำงานท้าทาย และงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ</p> <p>②แผนอนาคตในการทำงาน และได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p> <p>③มุ่งมองหลากหลายผ่านการ “หมุนเวียน” ไปทำงานในสำนัก/กอง ด่างๆ ตามที่กำหนดในແຜງความก้าวหน้า</p> <p>④ผู้สอนงานและพี่เลี้ยงทำหน้าที่สอน แนะนำและให้คำปรึกษาทั้ง “งาน” และ “วัฒนธรรมในการทำงาน”</p> <p>⑤เครือข่าย HiPPS ระหว่างส่วนราชการทั้งในระดับกระทรวง และระดับกรม</p>
๑๑	ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมมีที่มาอย่างไร	กรมได้แสดงความจำนงเข้าร่วมระบบ HiPPS และได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๖ ต.ค.๕๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา รักษาและจูงใจข้าราชการผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีผลสัมฤทธิ์ของงานสูงให้อยู่ในระบบราชการ พัฒนาทักษะการทำงานของข้าราชการกรุ่นดังกล่าวอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเตรียมข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงใน将来ที่เพียรพยายามเป็นผู้นำทั้ง ด้านการบริหาร และผู้นำทั้งทางวิชาการหรือความคิด โดยมุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการที่มีผลงานที่โดดเด่น มีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับตีgate และทักษะทางคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานได้ดี ให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ภายในเวลา ๗-๘ ปี และมีระบบค่าตอบแทนที่ยึดมั่นกับผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อสร้างข้าราชการที่มีคุณภาพให้พร้อมก้าวไปสู่การเป็นผู้นำทั่วโลกทัศน์ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทันโลก และทันเหตุการณ์

คำตาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

การเข้าร่วมระบบ HiPPS (ต่อ)

ที่	คำถาม	คำตอบ														
๑๒	หลักการและวัตถุประสงค์ของระบบ HiPPS มีอะไรบ้าง	หลักการ <ol style="list-style-type: none"> ๑. การสรุหานาและการประเมินที่เป็นธรรมและเข้มข้น ๒. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจ ๓. การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง วัตถุประสงค์ <ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อดึงดูด รักษาและจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้อยู่ในระบบราชการ ๒. เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ๓. เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และประสบการณ์ สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร / อำนวยการ และวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป 														
๑๓	กรมเข้าร่วมระบบ HiPPS มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ จะได้รับโควตาของจำนวนข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบเป็นจำนวนเท่าไหร	โควตา <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">-ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐</td><td style="width: 30%;">ได้รับโควตา ไม่เกิน ๓๐%</td><td style="width: 20%;"></td></tr> <tr> <td>-ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑</td><td>ได้รับโควตา ไม่เกิน ๖๐%</td><td></td></tr> <tr> <td>และตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นไป</td><td>ได้รับโควตา ไม่เกิน ๑๐๐%</td><td></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 ความมีเท่าไร	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สัดส่วน คือ จำนวนข้าราชการที่จะได้รับการคัดเลือกเมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่ในกรมฯ จะต้องไม่เกินกรอบจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้ว เมื่อเทียบกับจำนวนตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง/อำนวยการระดับสูง และวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปของกรมฯ ๒. โควตา คือ จำนวนโควตาเมื่อเทียบกับตำแหน่งที่มีอยู่ในกรมชลประทาน (ในระดับ ๑๐,๙ เติน) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖) ได้แก่ <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">-ประเภทบริหารระดับสูง</td><td style="width: 30%;">จำนวน ๕ คน</td><td style="width: 20%;"></td></tr> <tr> <td>-ประเภทอำนวยการระดับสูง</td><td>จำนวน ๒๙ คน</td><td></td></tr> <tr> <td>-ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป</td><td>จำนวน ๙๕ คน</td><td></td></tr> <tr> <td>ซึ่งกรมสามารถคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HiPPS ได้ทั้งสิ้น</td><td>จำนวน ๙๙ คน</td><td></td></tr> </table> 			-ประเภทบริหารระดับสูง	จำนวน ๕ คน		-ประเภทอำนวยการระดับสูง	จำนวน ๒๙ คน		-ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป	จำนวน ๙๕ คน		ซึ่งกรมสามารถคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HiPPS ได้ทั้งสิ้น	จำนวน ๙๙ คน	
-ประเภทบริหารระดับสูง	จำนวน ๕ คน															
-ประเภทอำนวยการระดับสูง	จำนวน ๒๙ คน															
-ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป	จำนวน ๙๕ คน															
ซึ่งกรมสามารถคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HiPPS ได้ทั้งสิ้น	จำนวน ๙๙ คน															
๑๕	ผู้อุปนายุบัติเข้าร่วมระบบ HiPPS แล้วมีข้อตอนในการดำเนินการอย่างไรบ้าง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาคีรวมของกรม และแผนพัฒนาบุคลากร (Human Development Plan : HRD Plan) ๒. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ HiPPS ๓. ส่งรายชื่อข้าราชการผู้ผ่านการคัดเลือกของกรมไปเข้ารับการคัดเลือกขั้นสุดท้าย ที่ ก.พ. โดยมีโควตาสะสมจากปีที่ผ่านมาไม่เกินร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง/อำนวยการระดับสูงและวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปที่มีอยู่ในกรมฯ ๔. วางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วยการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล ของเดือนคนให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในภาคระบบทั้งหมด เพื่อใช้ประโยชน์ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในระบบ HiPPS ภาคระบบทั้งของกรม และ ก.พ. 														

คำถ้าม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) การสรรหาและคัดเลือก

ที่	คำถ้าม	คำตอบ
๑๖	การสรรหาข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS สามารถดำเนินการได้ที่แนวทางใด	<p>สามารถดำเนินการได้ <u>๒ แนวทาง</u> คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้บังคับบัญชาจะตัดต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอขอเข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด โดยคำนึงถึงความสมควรใจของข้าราชการผู้นั้นต่อผู้บังคับบัญชาจะตัดสำนัก/กอง เพื่อให้ความเห็นชอบ ๒. ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามที่ ก.พ. กำหนดสมควรด้วยตนเองยื่นมาสู่สำนัก/กอง เพื่อดำเนินการขอความเห็นของผู้บังคับบัญชาจะตัดผู้อำนวยการสำนัก/กอง ประกอบการสมัคร
๑๗	คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิสมัครมีอะไรบ้าง	<p>ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ต้องเป็นข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ <ol style="list-style-type: none"> (๑) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าสองปี หรือ (๒) กรณีบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือ (๓) กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอกที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ๒. มีระยะเวลาปฏิบัติราชการในกรมชลประทานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๓. มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และมีผลการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยในระดับดีมาก (๘๐%) ขึ้นไป ๔. เป็นผู้ที่มีคุณภาพที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาเพื่อก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๕. มีความรู้ภาษาอังกฤษในระดับดีมาก ตลอดจนมีความรู้และทักษะทางคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานได้ดี ๖. เป็นผู้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนเหมาะสมสมตามจรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดีจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป <p>*ทั้งนี้ กรมสามารถกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม*</p>
๑๘	กรมกำหนดอายุของผู้สมัครหรือไม่	<p>ก.พ. มิได้กำหนดคุณสมบัติตัวน้ำอายุของผู้สมัครแต่อย่างใด ขึ้นอยู่กับคลบพินิจของกรมที่จะกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติม ซึ่งกรมก็มิได้กำหนดตัวรวมมีอายุเท่าไหร่กัน แต่มีข้อสังเกตว่า ผู้สมัครควรมีอายุไม่น้อยกว่า ๕๐ ปี โดยมีเหตุผลประกอบการพิจารณา คือ เริ่มแรกผู้สมัครจะต้องเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกตามระบบ HiPPS และเมื่อผ่านการคัดเลือก (ประมาณ ๑ ปี) ขั้นตอนต่อไปกรรมจะต้องวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการแล้วอาจมีระยะเวลาในการพัฒนามากกว่า ๒-๔ ปี หรือระยะเวลาขั้นต่ำ ที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาของข้าราชการผู้นั้น รวมทั้งต้องมีระยะเวลาในการสั่งสมผลงานเพื่อประเมินค่างานเพื่อขึ้นบัญชี</p>
๑๙	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ หรือระดับชำนาญการที่กำลังศึกษาหั้งหุ่น ส่วนตัวและทุนรัฐบาลมีสิทธิสมัครหรือไม่	มีสิทธิสมัคร แต่เมื่อได้รับการพิจารณาให้เข้าสู่ระบบ HiPPS และควรกลับมาปฏิบัติราชการในระยะเวลาที่กรมกำหนด เพราะมีฉะนั้นจะทำให้การพัฒนาต้องล่าช้าออกไป

คำถ้าม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

๒

ที่	คำถ้าม	คำตอบ												
๒๐	ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามที่ ก.พ. กำหนด ประสงค์จะสมัครคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS ต้องเตรียมตัวอย่างไรบ้าง	<p>๑. ต้องมีผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก (๘๐%) ขึ้นไป</p> <p>๒. ต้องมีผลการทดสอบความรู้และทักษะทางภาษาอังกฤษ และมีผลคะแนนภาษาอังกฤษอย่างได้ย่างหนึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด โดยผลคะแนนต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันปีต่อรับสมัคร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลคะแนนภาษาอังกฤษ CU-TEP ไม่ต่ำกว่า ๙๔ 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 - ผลคะแนนภาษาอังกฤษของสถาบันการต่างประเทศท่วงศ์โภปกรณ์ (DVIFA) ประเภท Practical Test ไม่ต่ำกว่า <u>๙๐</u> คะแนน ๙๔ หรือ <p>๓. ผู้สมัครต้องเขียนเรียงความในใบสมัครภายใต้คำถ้ามที่ ก.พ. กำหนด และเรียงความนั้นต้องแสดงถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับ HiPPS อย่างน้อย ๕ ใน ๘ ของสมรรถนะที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์</td> <td style="width: 50%;">(๖) ความผูกพันต่อระบบราชการ</td> </tr> <tr> <td>(๒) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</td> <td>(๗) ความคิดสร้างสรรค์</td> </tr> <tr> <td>(๓) การบริการที่ดี</td> <td>(๘) การมองในภาพรวม</td> </tr> <tr> <td>(๔) การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิยธรรมและจริยธรรม</td> <td>(๙) การอุทิศตนเพื่อสังคม</td> </tr> <tr> <td>(๕) การทำงานเป็นทีม</td> <td>(๑๐) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(๑๑) มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนา</td> </tr> </table>	(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(๖) ความผูกพันต่อระบบราชการ	(๒) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	(๗) ความคิดสร้างสรรค์	(๓) การบริการที่ดี	(๘) การมองในภาพรวม	(๔) การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิยธรรมและจริยธรรม	(๙) การอุทิศตนเพื่อสังคม	(๕) การทำงานเป็นทีม	(๑๐) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น		(๑๑) มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนา
(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(๖) ความผูกพันต่อระบบราชการ													
(๒) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	(๗) ความคิดสร้างสรรค์													
(๓) การบริการที่ดี	(๘) การมองในภาพรวม													
(๔) การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิยธรรมและจริยธรรม	(๙) การอุทิศตนเพื่อสังคม													
(๕) การทำงานเป็นทีม	(๑๐) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น													
	(๑๑) มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนา													
		หรือวิธีการอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนด												
๒๑	กรมมีการสนับสนุนให้ข้าราชการเตรียมพร้อมความรู้ และทักษะทางภาษาอังกฤษก่อนเข้าสู่ระบบ HiPPS อย่างไร และสถานที่จัดทดสอบภาษาอังกฤษที่ ก.พ. กำหนด มีที่ใดบ้าง	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ กรมได้พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการซึ่งมีคุณสมบัติ และประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS รุ่นที่ ๕ 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 ๕ 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> <ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์ทดสอบของ British Council Bangkok (Test Centre) สอบที่ โรงแรมแคนนอนรัตน์ และเชียงใหม่ - IDP Education Service Co., Ltd.-Thailand (Test Centre) สอบที่ อาคารธีฟี (สีลม) / เชียงใหม่ หาดใหญ่ และขอนแก่น </td> <td>ผู้สมัครจะต้องลงทะเบียนพร้อมชำระเงิน ด้วยตนเอง เพื่อเป็นค่าธรรมเนียมในการสอบ ประมาณ ๖,๐๐๐ บาท เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนค่อนข้างสูง ผู้สมัครควรจะต้องเสียต้นสังกัดพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณก่อนลงทะเบียน</td> </tr> <tr> <td>ประเภท Practical Test</td> <td>สถาบันการต่างประเทศท่วงศ์โภปกรณ์</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - ให้สำนักทดสอบรายชื่อผู้ประสงค์จะสมัคร HiPPS รุ่นที่ ๕ พร้อมของวันสอบและชำระค่าธรรมเนียมการสอบคนละ ๓๐๐ บาท - ส่วนฝึกอบรม رابรุณรายชื่อและประชุมงานเพื่อจะเข้าสู่ระบบ/วันสอบเป็นครั้ง ๑๘ สำปดาห์ และเป็นผู้โอนเงินเข้าบัญชีสถาบัน </td> </tr> </tbody> </table>	ภาษาอังกฤษ	ศูนย์สอบ	ค่าธรรมเนียมการสอบ	CU-TEP/ TOEFL	ศูนย์วิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารจามจุรี ๕ ชั้น ๓ ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐	ผู้สมัครต้องลงทะเบียนพร้อมชำระเงิน ๖๐๐ บาท ด้วยตนเอง ทาง Internet ผ่านระบบ online ทางเว็บไซต์ CU-ATC	IELTS	<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์ทดสอบของ British Council Bangkok (Test Centre) สอบที่ โรงแรมแคนนอนรัตน์ และเชียงใหม่ - IDP Education Service Co., Ltd.-Thailand (Test Centre) สอบที่ อาคารธีฟี (สีลม) / เชียงใหม่ หาดใหญ่ และขอนแก่น 	ผู้สมัครจะต้องลงทะเบียนพร้อมชำระเงิน ด้วยตนเอง เพื่อเป็นค่าธรรมเนียมในการสอบ ประมาณ ๖,๐๐๐ บาท เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนค่อนข้างสูง ผู้สมัครควรจะต้องเสียต้นสังกัดพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณก่อนลงทะเบียน	ประเภท Practical Test	สถาบันการต่างประเทศท่วงศ์โภปกรณ์	<ul style="list-style-type: none"> - ให้สำนักทดสอบรายชื่อผู้ประสงค์จะสมัคร HiPPS รุ่นที่ ๕ พร้อมของวันสอบและชำระค่าธรรมเนียมการสอบคนละ ๓๐๐ บาท - ส่วนฝึกอบรม رابรุณรายชื่อและประชุมงานเพื่อจะเข้าสู่ระบบ/วันสอบเป็นครั้ง ๑๘ สำปดาห์ และเป็นผู้โอนเงินเข้าบัญชีสถาบัน
ภาษาอังกฤษ	ศูนย์สอบ	ค่าธรรมเนียมการสอบ												
CU-TEP/ TOEFL	ศูนย์วิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาคารจามจุรี ๕ ชั้น ๓ ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐	ผู้สมัครต้องลงทะเบียนพร้อมชำระเงิน ๖๐๐ บาท ด้วยตนเอง ทาง Internet ผ่านระบบ online ทางเว็บไซต์ CU-ATC												
IELTS	<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์ทดสอบของ British Council Bangkok (Test Centre) สอบที่ โรงแรมแคนนอนรัตน์ และเชียงใหม่ - IDP Education Service Co., Ltd.-Thailand (Test Centre) สอบที่ อาคารธีฟี (สีลม) / เชียงใหม่ หาดใหญ่ และขอนแก่น 	ผู้สมัครจะต้องลงทะเบียนพร้อมชำระเงิน ด้วยตนเอง เพื่อเป็นค่าธรรมเนียมในการสอบ ประมาณ ๖,๐๐๐ บาท เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนค่อนข้างสูง ผู้สมัครควรจะต้องเสียต้นสังกัดพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณก่อนลงทะเบียน												
ประเภท Practical Test	สถาบันการต่างประเทศท่วงศ์โภปกรณ์	<ul style="list-style-type: none"> - ให้สำนักทดสอบรายชื่อผู้ประสงค์จะสมัคร HiPPS รุ่นที่ ๕ พร้อมของวันสอบและชำระค่าธรรมเนียมการสอบคนละ ๓๐๐ บาท - ส่วนฝึกอบรม رابรุณรายชื่อและประชุมงานเพื่อจะเข้าสู่ระบบ/วันสอบเป็นครั้ง ๑๘ สำปดาห์ และเป็นผู้โอนเงินเข้าบัญชีสถาบัน 												

คำถ้าม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)

ที่	คำถ้า	คำตอบ
๒๒	ใครเป็นผู้คัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS	เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อผู้สมควร ก.พ.ได้กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง หรือกรรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก
๒๓	คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก องค์ประกอบความมีিใจร้าบ ทางหน้าที่ของคณะกรรมการนี้จะอะไรบ้าง	<p>ภาระแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้กระบวนการคัดเลือกมีความคล่องตัว อ.ก.พ. กรม หรือ กรมสามารถมอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินการทั้งหมดได้</p> <p>องค์ประกอบคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประธาน : ควรเป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย ๒. รองประธานกรรมการ : ควรเป็นรองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนัก/กองที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ๓. กรรมการ : ควรเป็นผู้อำนวยการสำนัก/กอง และผู้เชี่ยวชาญในกรม ๔. ฝ่ายเลขานุการ : ควรเป็นหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ๕) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS ๖) ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และรายงาน อ.ก.พ. กรมเพื่อทราบ ๗) แต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อช่วยในการดำเนินการคัดเลือกได้ตามความจำเป็น และเหมาะสม ๘) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
๒๔	ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการนำระบบ HiPPS ไปดำเนินการ รวมทั้งวิธีการ ลดหรือกำจัดความแบกลากแยกของ ข้าราชการในระบบปกติและ ข้าราชการที่อยู่ในระบบ HiPPS	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านนโยบาย : ผู้บริหารของกรมต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน และการบริหารกำลังคนคุณภาพ ๒. ด้านการสื่อสาร : ควรต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้กับข้าราชการในกรมให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระบบฯ อย่างถูกต้อง และเข้าใจตรงกันว่าเป้าหมายสุดท้ายของระบบฯ เป็น “ส่วนราชการ” มิใช่ “ตัวบุคคล” ๓. การมีส่วนร่วม : ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ควรมีส่วนร่วมในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่ระบบ HiPPS และกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังคนของกรมเพื่อจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ๔. หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ (ด้าน HR) : หัวหน้าทีมงานของผู้รับผิดชอบระบบฯ ควรมีความรู้เกี่ยวกับภาพรวมของบทบาทภารกิจและเป็นที่ยอมรับในกรม
๒๕	สามารถส่งรายชื่อข้าราชการเพื่อเข้ารับการคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ. ได้มากกว่าโควตาของกรมหรือไม่	ไม่ได้ กรณีสามารถส่งรายชื่อข้าราชการเพื่อเข้ารับการคัดเลือกได้ไม่เกินโควตาเท่านั้น หรือ ๑๐๐% เมื่อเทียบกับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงทั้งหมดของกรม (ประมาณ ๙๗ คน)
๒๖	ขั้นตอนการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS ของส่วนราชการ สามารถกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกอะไรบ้าง	<p>การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ โดยกรม ขึ้นอยู่กับว่ากรมต้องการ ข้าราชการอย่างไร โดยสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ที่ท้าไปได้ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -การเขียนและนำเสนอโครงการพัฒนางานหรือองค์กร -การทดสอบภาษาอังกฤษ (ข้อเขียน/สัมภาษณ์) -การประเมินสมรรถนะหลักที่จำเป็น (การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพจริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ และภาวะผู้นำ) หรือสมรรถนะที่พึงประสงค์ สำหรับข้าราชการ HiPPS ที่ ก.พ. กำหนด
๒๗	กรณีที่ไม่มีข้าราชการในกรมผ่านการคัดเลือกของสำนักงาน ก.พ. กรมยังอยู่ในระบบ HiPPS หรือไม่	ยังอยู่ โดยอาจมีการจัดทำปรับปรุงกระบวนการสั่งสมประสบการณ์ หรือเตรียมการระบบอื่น ๆ ไปก่อนได้ โดยให้ส่งรายชื่อข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกได้ใหม่ในครั้งถัดไป

**คำตาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การสรรหาและคัดเลือก (ต่อ)**

ที่	คำถาม	คำตอบ
๒๘	แนวทางและขั้นตอนการคัดเลือกที่ ก.พ.กำหนด ประกอบด้วยอะไรบ้าง	<p>การคัดเลือก ประกอบด้วย ๒ ขั้นตอน คือ</p> <p><u>ขั้นตอนที่ ๑</u> : ดำเนินการคัดเลือกโดยกรรม</p> <p>๑. ประกาศรับสมัคร และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS</p> <p>๒. ตรวจสอบคุณสมบัติ และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑</p> <p>๓. ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่กรมหรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้กำหนด ตามแนวทางของหน่วยสำนักงาน ก.พ. ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๔๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ - ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘ - ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙ - ประกาศสำนักงาน ก.พ. <p>๔. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ แล้วแจ้งผลการคัดเลือกพร้อมเหตุผลเสนอ กรมเห็นชอบ และส่งรายชื่อให้ ก.พ. ดำเนินการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒</p> <p>๕. รายงานผลการคัดเลือกต่อ อ.ก.พ. กรมเพื่อทราบ</p> <p><u>ขั้นตอนที่ ๒</u> : ดำเนินการคัดเลือกโดย ก.พ.</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. ก.พ. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกในขั้นตอนที่ ๒ ๒. ก.พ. ดำเนินการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้ส่วนราชการมีมาตรฐาน ที่ใกล้เคียงกัน โดยวิชาที่ ก.พ. ใช้ในการคัดเลือก และเกณฑ์ผ่านการคัดเลือก มี ๒ วิชา ได้แก่ ๒.๑ วิชาความสามารถที่นำไปใช้เชิงวิชาการ (Aptitude Test) เกณฑ์ผ่านการพิจารณา ไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน ๒.๒ เมื่อสอบผ่านวิชาความสามารถที่นำไปใช้เชิงวิชาการตาม ๒.๑ แล้วต้องเข้ารับการประเมิน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ ก.พ. กำหนด ๒. ก.พ. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก (ขั้นตอนที่ ๒) เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๓. ให้ข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกยืนยันการเข้าสู่ระบบ HiPPS และประเมินตนเองตาม แบบฟอร์มและวิธีการประเมินที่ ก.พ. กำหนด ๔. HiPPS เข้ารับการปฐมนิเทศ
๒๙	กลุ่มข้าราชการประเภทใดบ้างที่มีสิทธิ สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามระบบ HiPPS และต้องเข้ารับการทดสอบ วิชาอะไรบ้าง	<p>ประเภทกลุ่มข้าราชการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ประกอบด้วย ๔ กลุ่ม ได้แก่</p> <p>๑) กลุ่มข้าราชการที่นำไป ต้องเข้ารับการทดสอบ ๒ วิชา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ วิชาความสามารถที่นำไปใช้เชิงวิชาการ ๑.๒ การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสำหรับผู้ที่สอบ ผ่านวิชาความสามารถที่นำไปใช้เชิงวิชาการ ตามข้อ ๑.๑ <p>๒) กลุ่มนักเรียนทุนรัฐบาลความต้องการของกรม (ทุนบุคคลทั่วไปและปริญญา) ต้อง เข้ารับการทดสอบ ๑ วิชา ได้แก่ การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ข้าราชการผู้มีผล สัมฤทธิ์สูง</p> <p>๓) กลุ่มนักศึกษาใหม่ในราชการไทย (New Wave) ต้องเข้ารับการทดสอบ ๑ วิชา ได้แก่ วิชาความสามารถที่นำไปใช้เชิงวิชาการ</p> <p>๔) กลุ่มนักบริหารภาระเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (กลุ่มนี้ยังไม่มีในกรม โดยต้องเข้ารับการทดสอบ วิชาความสามารถที่นำไปใช้เชิงวิชาการ (Aptitude Test))</p>

**คำตาม-คำตอบ ในระบบข้าราชการผู้มีผลลัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์**

ที่	คำตาม	คำตอบ
๓๐	ทำไม่ต้องจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ก่อนกระบวนการคัดเลือก	กรอบการสั่งสมประสบการณ์ หรือ Experience Accumulation Framework – EAF เป็นเมื่อเน้นแผนความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นภาพรวมของข้าราชการในระบบ HiPPS ของกรม ซึ่งจะทำให้ทราบว่าข้าราชการในระบบ HiPPS ของกรม จะต้องมีคุณสมบัติ ความรู้ พฤติกรรม และสมรรถนะจำเป็นอะไรบ้าง
๓๑	กรมจำเป็นต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสำนักฯ ที่มีอำนาจที่จะจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์หรือไม่	<p>การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ขึ้นกับดุลยพินิจของกรมว่าต้องการดำเนินการในรูปแบบใด โดยการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ให้บรรจบความสำเร็จจำเป็นต้องมีทีมงานที่ประกอบด้วยผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้ และความเชี่ยวชาญด้านยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและพิเศษทางการวางแผนกำลังคนของกรม ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ชี้ง อ.ก.พ. กรม หรือกรมสามารถมอบหมายให้คณะกรรมการฯ ดำเนินการห้างหนุดได้ องค์ประกอบคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. ประธาน : ควรเป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย ๒. รองประธานกรรมการ : ควรเป็นรองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่กำกับดูแลงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ๓. กรรมการ : ควรเป็นผู้อำนวยการสำนัก/กอง และผู้เชี่ยวชาญในกรม ๔. ฝ่ายเลขานุการ : ควรเป็นหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการที่ ประจำหน้าที่ ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> (๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของกรมชลประทาน รวมทั้งพัฒนากรอบการสั่งสมประสบการณ์ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรม (๒) ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลลัมฤทธิ์สูงตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของกรมชลประทาน (๓) ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้มีผลลัมฤทธิ์สูงให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล (๔) ตั้งคณะกรรมการย่อยเพื่อช่วยในการดำเนินการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งให้คณะกรรมการย่อยสามารถดำเนินการจัดตั้งกลุ่มย่อยและประสานงานในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย แล้วรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการฯ ทราบ (๕) เสนอผลการดำเนินงานต่อฝ่ายบริหาร (๖) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
๓๒	กรอบการสั่งสมประสบการณ์ ควรจะต้องประกอบอะไรบ้าง	<ul style="list-style-type: none"> ๑. มีการกำหนดตำแหน่งเป้าหมาย และสาระของการเรียนรู้ ๒. มีการหมุนเวียนงานทั้งในและระหว่างสำนัก/กองต่าง ๆ ๓. มีการมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในโครงการที่สำคัญ หรือโครงการร่วมทั้งในและนอกกรม หรือหน่วยงานเอกชน ๔. มีการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม ดูงานทั้งในและต่างประเทศ ๕. มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งภาคเอกชน ๖. มีการจัดให้มีระบบพัฒนาและการสอนงาน ๗. มีการกำหนดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงานภายใต้กรอบการสั่งสมประสบการณ์ โดยมุ่งเน้นงานที่มีความท้าทาย ยุ่งยากและซับซ้อน หากกว่างานที่ ข้าราชการระดับเดียวกันในระบบปกติได้รับ ๘. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการสำหรับ HiPPS ในแต่ละรอบของการประเมินผล การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์
๓๓	โครงเป็นผู้กำหนดตำแหน่งเป้าหมายของกรอบการสั่งสมประสบการณ์	ฝ่ายบริหารของกรม หรือคณะกรรมการฯ ที่รับผิดชอบหมายให้กำหนดให้หน้าที่กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนากำลังคนของกรม

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

ที่	คำถ้า	คำตอบ
๓๕	กรอบการสั่งสมประสบการณ์กำหนดให้มีระยะเวลาการพัฒนา ๗-๘ ปี เท่านั้นหรือไม่ จะเพิ่ม-ลดระยะเวลาการพัฒนาได้หรือไม่	การเพิ่ม-ลดระยะเวลาการพัฒนา ระยะเวลา ๗-๘ ปี เป็นระยะเวลาขั้นต่ำที่ ก.พ.กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจากสายงานเริ่มต้นจากการดับบลีบดิการ/หรือระยะเวลา ๒-๔ ปี ในระดับชำนาญการ แต่อย่างไร ก็ตามระยะเวลาสามารถเพิ่ม-ลดได้ขึ้นอยู่กับว่ากรมจะใช้ข้อมูลการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลหรือไม่ อย่างไร
๓๖	ใครเป็นผู้สอนงาน/พี่เลี้ยงให้กับข้าราชการที่อยู่ในระบบ HiPPS	Coach & Mentor ระดับปฏิบัติการ : ผู้สอนงาน (Coach) จะเป็นผู้บังคับบัญชาาระดับต้น (ระดับ ๗/๙) โดยเน้นการแนะนำเกี่ยวกับเนื้อ้งานเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ระดับชำนาญการ : เป็นช่วงของการเลือกว่าจะมุ่งเน้นบริหารหรือการเป็นผู้เชี่ยวชาญ โดยจะมีพี่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอย่างน้อย ๒ ระดับ ทำหน้าที่แนะนำในภาพที่ก้าวขึ้นในด้านการวางแผนความก้าวหน้าในสายงาน วัฒนธรรมการทำงานของกรม การพัฒนาทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว
๓๗	ใครเป็นผู้เลือกเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในระบบ HiPPS	การเลือกเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย - กรมชลประทาน - ด้าาข้าราชการในระบบ HiPPS และ - สำนักงาน ก.พ. โดยต้องทำความตกลงร่วมกัน ดังนี้ ๑. ระดับปฏิบัติการ : เป็นช่วงเวลาเรียนรู้งานที่เป็นพื้นฐาน ซึ่งทำให้ข้าราชการในระบบ HiPPS ได้ศึกษาถึงความต้องการและความสามารถของตนเอง และในขณะเดียวกัน กรมได้ทราบถึงความสามารถของข้าราชการการค้ายกเว่นกัน ๒. ระดับชำนาญการ : ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่จะสร้างความชัดเจนของเส้นทางความก้าวหน้า ซึ่งมีหลักการในการเลือกตามลำดับ ดังนี้ ๑) ความต้องการกำลังคนของกรม ๒) ความต้องการของข้าราชการในระบบ HiPPS ๓) ความสามารถของข้าราชการในระบบ HiPPS
๓๘	แนวทางการพัฒนาตามระบบ HiPPS ของกรม ประกอบด้วยอะไรบ้าง	แนวทางการพัฒนาตามระบบ HiPPS ของกรม ประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ๑. การพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด : เพื่อให้ HiPPS มีสมรรถนะและทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับข้าราชการแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรม การประชุม เรียนปฏิบัติการ ทุนฝึกอบรมระยะสั้น การศึกษาดูงาน เป็นต้น ๒. การพัฒนาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์โดยกรมชลประทาน : เป็นการพัฒนา HiPPS แต่ละคน โดยผ่านการหมุนเวียนงานในลักษณะการปฏิบัติงานจริง (On the job Training) การสอนงานของผู้บังคับบัญชาาระดับต้น/หัวหน้างาน หรือการพัฒนาในชั้นเรียน (In-class Training) โดยระยะเวลาการพัฒนาของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับข้อมูลที่เกี่ยวกับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาของแต่ละบุคคล ๓. การพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด : เป็นการเตรียมงานสำหรับกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อให้ HiPPS ได้มีการพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงในหน่วยงาน