การประชุมชี้แจงขยายผลระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพสำหรับราชการไทย

แนวทางการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๒

วันศุกร์ที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

๐๘.๓๐ - ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องจูปิเตอร์ชั้น ๓ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น

กลไกระบบ HiPPS

ระบบการสรรหาและคัดเลือก
(เข้มข้น โปร่งใส เป็นธรรม)

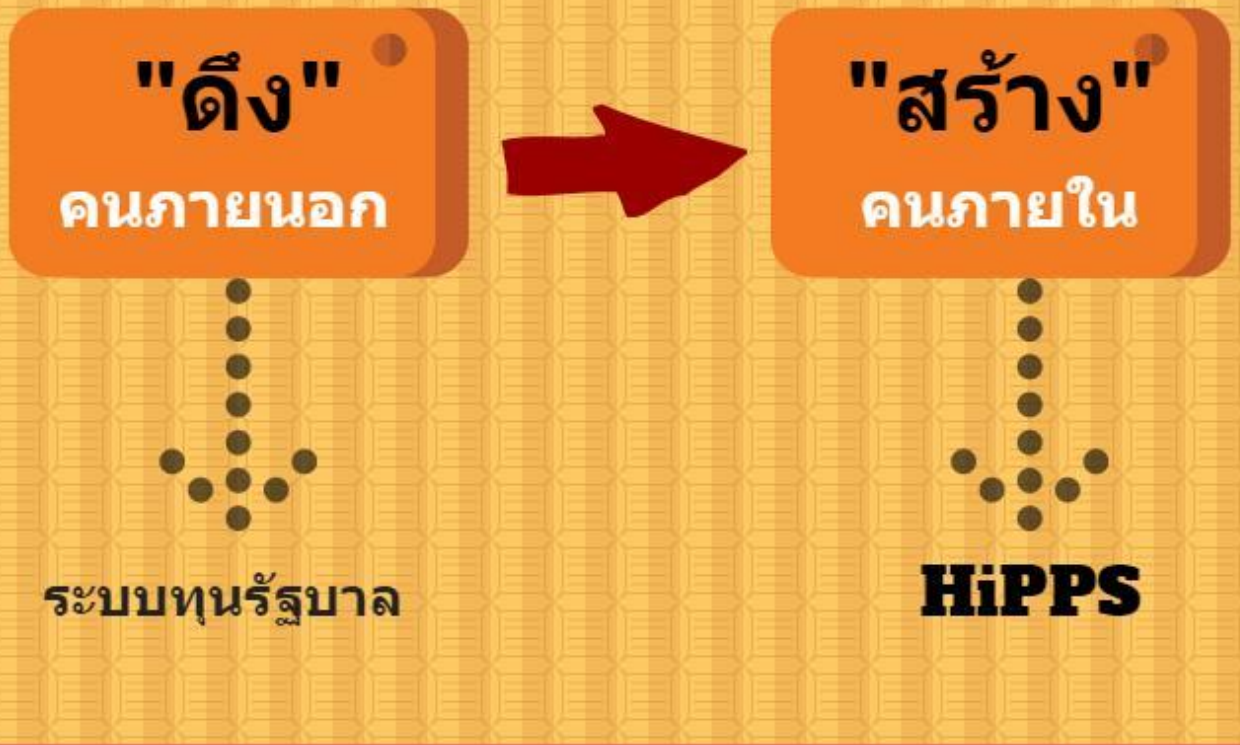
ระบบการพัฒนา
(OJT) (Core Competency)
(Functional Competency)

ระบบการบริหาร
ผลการปฏิบัติงาน
(Performance Mgt)
ผลงาน + สมรรถนะ

ระบบแรงจูงใจ
(ตำแหน่ง + ค่าตอบแทน)

สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

การเตรียมและบริหารกำลังคนคุณภาพ



สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ

HiPPS =

คนที่ใช่ → **คนที่ชอบ** → **คนที่ช่วย**

ของส่วนราชการ **งานท้าทาย** **ผลักดันความสำเร็จ**

สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
3. บริการที่ดี (Service Mind)
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
6. ความผูกพันต่อระบบราชการ (Organizational Engagement)
7. การอุทิศตนเพื่อสังคม (Social Dedication)
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Perspective)
9. การมองในภาพรวม (Holistic View)
10. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Competence)
11. มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Commitment to Learning)

ที่มา : โครงการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เครื่องมือการประเมิน (การประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง)	สมรรถนะที่พึงประสงค์										
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	บริการที่ดี	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	ความเข้าใจต่อระบบราชการ	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ภาวะผู้นำ	การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	การมีวิสัยทัศน์	มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
ขั้นตอนที่ 1 โดยส่วนราชการ (๗ สมรรถนะ)	√	√	√	√	√	√			√		
ขั้นตอนที่ 2 โดย สำนักงาน ก.พ. (๖ สมรรถนะ)	√				√		√	√		√	√

คำอธิบายสมรรถนะที่พึงประสงค์

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐาน ที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

บริการที่ดี (Service Mind)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการ ต่อประชาชนข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

คำจำกัดความ : ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติ หน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิด ผลสัมฤทธิ์

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้ง ตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

คำอธิบายสมรรถนะที่พึงประสงค์

ความผูกพันต่อระบบราชการ (Organizational Engagement)

คำจำกัดความ : ความผูกพัน มุ่งมั่น ทุ่มเท เสนอตนเพื่อช่วยเหลือแม้ไม่ใช่หน้าที่ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ยึดมั่นในเป้าหมายของราชการ ยึดถือสาธารณะ ประโยชน์เป็นที่ตั้ง

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Perspective)

คำจำกัดความ : การคิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ของตนเอง ส่วนงาน และระบบราชการ รวมทั้งส่งเสริม ผลักดัน และกระตุ้นจูงใจผู้อื่น ให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา

การมองในภาพรวม (Holistic View)

คำจำกัดความ : การติดตามความเคลื่อนไหวของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และงานที่เกี่ยวข้อง และนำมาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานให้สอดคล้อง พร้อมทั้งการอธิบายให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจ และสามารถนำไปปรับใช้กับงาน ของตนเองได้

การอุทิศตนเพื่อสังคม (Social Dedication)

คำจำกัดความ : เป็นผู้ที่ทำความดี เสียสละ ทุ่มเท เพื่อประโยชน์ส่วมรวม ในการพัฒนาสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน

การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Competence)

คำจำกัดความ : ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่วไป รวมถึงบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งได้

มุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Commitment to Learning)

คำจำกัดความ : มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนและกระตุ้น ให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และพัฒนา

ระบบสรรหาและคัดเลือก
(เข้มข้น โปร่งใส เป็นธรรม)

การสรรหา

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก) พิจารณาเสนอชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ ก.พ. กำหนด โดยคำนึงถึงความสมัครใจของข้าราชการผู้นั้นด้วย

ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ ก.พ. กำหนดสมัครด้วยตนเอง พร้อมด้วยความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก

กำลังคนคุณภาพในระบบราชการ

- New Wave
- HiPPS
- นปร
- นทร

สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

	การสรรหา	การคัดเลือก	การพัฒนา	แรงจูงใจ
ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave)	ข้าราชการระดับชำนาญการ	-ผลการปฏิบัติงาน -แบบประเมินสมรรถนะ (Assessment center)	-การฝึกอบรมระยะเวลา 6 สัปดาห์ เน้นภาวะผู้นำ	-เครือข่ายระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการและ นปร.	-ผลการปฏิบัติงาน -ความสามารถเชิงวิชาการ + ภาษาอังกฤษ	-กรอบการสั่งสมประสบการณ์ สู่ตำแหน่งเป้าหมาย -กรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	-ความก้าวหน้าในอาชีพ -เลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ -เครือข่าย
นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)	-ข้าราชการ -ภาคเอกชน -ผู้เพิ่งสำเร็จการศึกษา	-ความสามารถเชิงวิชาการ -ศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-การฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องประมาณ 22 เดือน -การฝึกปฏิบัติจริงในท้องที่ต่างประเทศและภาคเอกชน	-โอกาสการได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย
นักเรียนทุนรัฐบาล (นทร.)	-บุคคลทั่วไป	-ความสามารถเชิงวิชาการและการศึกษาต่อ + ภาษาอังกฤษ	-การศึกษาในระดับต่อยอด	-ทุนการศึกษา -การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

การคัดเลือก

กลุ่มเป้าหมาย

- ข้าราชการพลเรือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ
  - ป.ตรี อายุราชการ ๒ ปี
  - ป.โท/ป.เอก อายุราชการ ๑ ปี
- ประสบการณ์ในหน่วยงานที่สมัคร ๑ ปี
- มีผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบการประเมินฯ โดยเฉลี่ย ระดับดีมาก

วิธีการคัดเลือก

- Short List โดยส่วนราชการ (ขั้นตอนที่ ๑)
- Final List โดยสำนักงาน ก.พ. (ขั้นตอนที่ ๒)

กระบวนการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑ ขั้นตอนการคัดเลือก

ขั้นตอนที่ ๑ โดยส่วนราชการ → **ขั้นตอนที่ ๒ โดยสำนักงาน ก.พ.**

๒ เครื่องมือการคัดเลือก

โดยส่วนราชการ :ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา / คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ HiPPS / ทักษะทางภาษาอังกฤษ / การนำเสนอโครงการในการพัฒนางานองค์กรของผู้สมัคร (Project Presentation Summary) และนำเสนอต่อผู้บริหาร

โดยสำนักงาน ก.พ. :

ข้าราชการทั่วไป	นักเรียนทุนรัฐบาล (ระดับปริญญา)	New Wave	นปร.
๑. Aptitude Test ๒. การประเมิน ACM	การประเมิน ACM	Aptitude Test	Aptitude Test

ผลคะแนนภาษาอังกฤษต้องมีอายุไม่เกิน ๒ ปี นับถึงวันที่ ๓๑ พ.ค. ๒๕๕๙

เพิ่ม! DIFA TES ระดับ B๑

๓ เกณฑ์ในการคัดเลือก

โดยส่วนราชการ

CU-TEP	TOEFL	IELTS	คะแนนภาษาอังกฤษของ DVIFA (กรมวิเทศ)
ไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน	ไม่ต่ำ ๑๗๓ คะแนน (computer – based) หรือ ๖๑ คะแนน (internet – based)	คะแนนอยู่ในระดับ ๖	คะแนนระดับ ๖๐

นักงาน ก.พ.

Aptitude Test ร้อยละ ๕๐

การประเมิน ACM

การประเมิน ACM

เครื่องมือการคัดเลือก

Aptitude Test

นักเรียนทุนรัฐบาล (ระดับปริญญา)

- วิชาภาษาอังกฤษ (Vocabulary / Error Recognition / Reading)
  เกณฑ์ = Mean ของผู้เข้าสอบ
- วิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ ✓
  เกณฑ์ = Mean ของผู้เข้าสอบ
- การสัมภาษณ์ และ/หรือ ACM
  เกณฑ์ = ร้อยละ ๗๐

New Wave

- การสอบสัมภาษณ์
- ACM ✓

นปร.

ขั้นตอนที่ ๑

- วิชาความสามารถทางภาษาไทย (เน้นความสามารถทางด้านการสื่อสาร)
- วิชาความถนัดทางเชาวน์ปัญญา
- วิชาความสามารถทางภาษาอังกฤษ (ระดับปริญญา)

ขั้นตอนที่ ๒
การทดสอบข้อเขียนและการทดสอบสภาวะจิตใจและอารมณ์

ขั้นตอนที่ ๓ ✓

- การสอบสัมภาษณ์
- ACM

สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำหรับข้าราชการที่สำเร็จหลักสูตรโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

กำหนดให้ใช้แนวทางการสรรหาและคัดเลือกเช่นเดียวกับข้าราชการทั่วไป ยกเว้น ข้าราชการ นปร. ๒ รุ่นแรก ให้สามารถเข้าสู่ระบบ HiPPS ได้เลย โดยได้รับการยกเว้นคุณสมบัติและไม่ต้องผ่านการคัดเลือก โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(๑) เป็นความสมัครใจของ นปร.

(๒) ส่วนราชการต้องเป็นผู้เสนอชื่อให้สำนักงาน ก.พ.

HiPPS

สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

แนวทางการคัดเลือก

ขั้นตอนที่ ๑ โดย ส่วนราชการ

๑ : ประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๒ : ผลคะแนนภาษาอังกฤษ

๓ : วัดสมรรถนะที่พึงประสงค์

- จากใบสมัคร
- จากการสัมภาษณ์
- *จากการนำเสนอโครงการในการพัฒนางานองค์กร (Project Presentation Summary) และนำเสนอต่อผู้บริหาร*

- เพื่อให้ส่วนราชการได้มีส่วนร่วม
- เพื่อรักษามาตรฐานของผู้มีศักยภาพสูง
- เพื่อให้สอดคล้องกับบริบท ทิศทางและตามความต้องการของส่วนราชการ

แนวทางการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ โดยส่วนราชการ

แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก

คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดวิธีการและเกณฑ์การคัดเลือก
- คุณสมบัติเบื้องต้นเป็นไปตามประกาศสำนักงาน ก.พ.
- เกณฑ์การคัดเลือกส่วนราชการสามารถกำหนดเองได้ โดยต้องพิจารณาสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้ครอบคลุมทั้ง ๗ สมรรถนะ

สมรรถนะที่พึงประสงค์
การมุ่งผลสัมฤทธิ์
การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ
บริการที่ดี
การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
การทำงานเป็นทีม
ความผูกพันต่อระบบราชการ
การอุทิศตนเพื่อสังคม

ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกของส่วนราชการให้รับทราบทั่วกัน

แจ้งรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกของขั้นตอนที่ ๑ ของส่วนราชการ ไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายใน วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

พร้อมกับ

๑. สำเนาประกาศรับสมัครของส่วนราชการ
๒. สำเนาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ ของส่วนราชการ
๓. สำเนาใบสมัครของผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ ของส่วนราชการ
๔. เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร
๕. กรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวมของส่วนราชการ
๖. แบบสรุปเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ขั้นตอนที่ ๑)

ส่วนราชการส่งรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ มายังสำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

พร้อมกับ

๑. สำเนาประกาศรับสมัครของส่วนราชการ
๒. สำเนาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ ของส่วนราชการ
๓. สำเนาใบสมัครของผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ ของส่วนราชการ
๔. เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร
๕. กรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวมของส่วนราชการ
๖. แบบสรุปเกณฑ์การพิจารณาการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ขั้นตอนที่ ๑)

เมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้ว จะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่งประเภทบริหาร อำนวยการ ระดับสูง วิชาการ (เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ) รวมกัน

สำนักงาน ก.พ. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ขั้นตอนที่ ๒ โดย สำนักงาน ก.พ. *(ภายในวันศุกร์ที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙)*

หมายเหตุ :

สำหรับส่วนราชการที่ไม่ดำเนินการรับสมัคร HiPPS รุ่นที่ ๑๒ **หรือ** รับสมัครแล้ว แต่ไม่มีผู้ผ่านการคัดเลือก **กรุณาแจ้งการดำเนินการของท่านให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ พร้อมส่งเอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้ผ่านการคัดเลือก ไปยังสำนักงาน ก.พ.** ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ด้วยเช่นกัน

สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

แนวทางการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๒ โดย สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการคัดเลือก โดยวิธีการประเมินที่ ก.พ. กำหนด
เพื่อคัดกรองมาตรฐานของผู้เข้าร่วมระบบ HiPPS และเพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ในแต่ละส่วนราชการมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของระบบ HiPPS

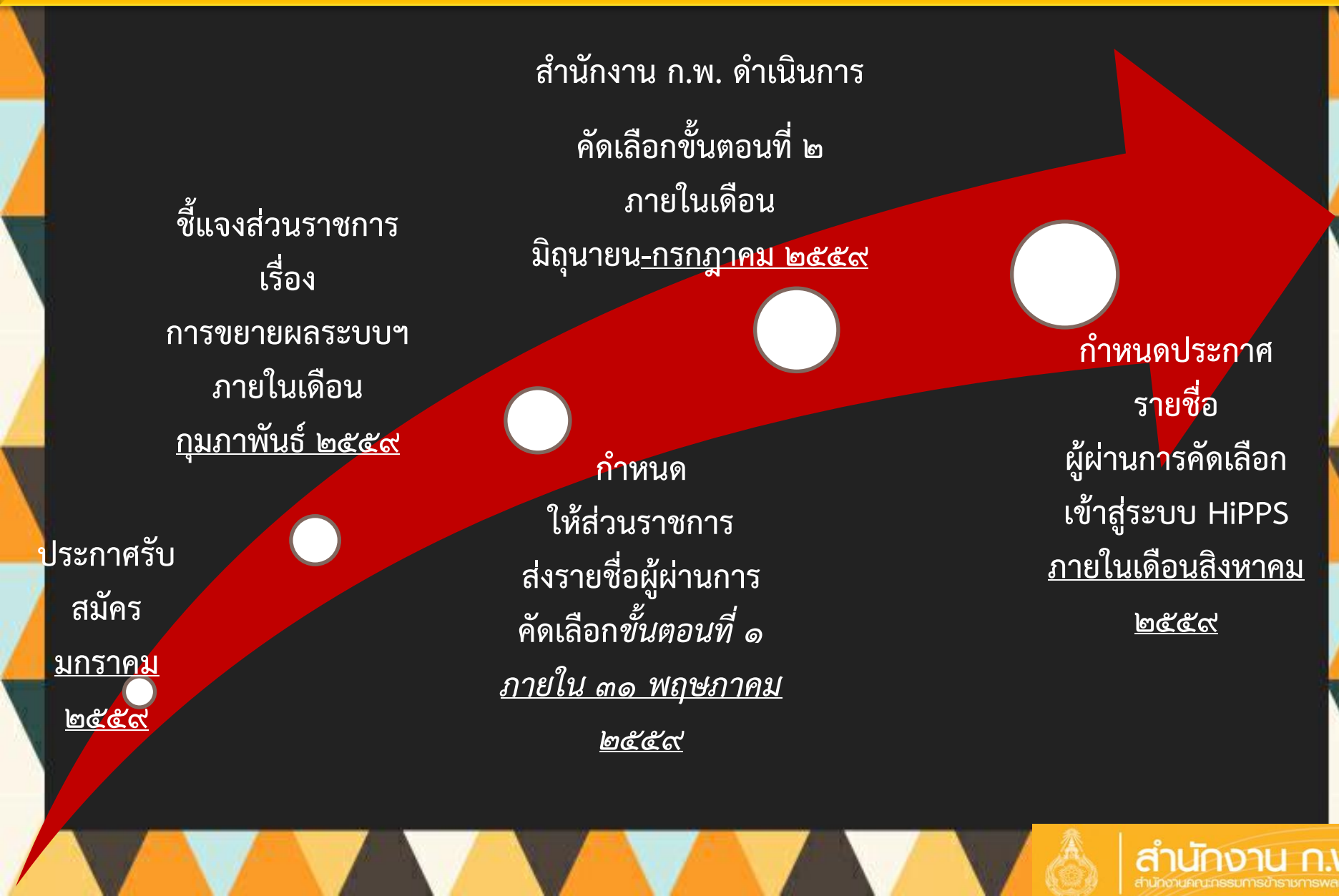
วิชาและเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

๑. ความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ (Aptitude Test ที่คะแนนร้อยละ ๕๐) ***วันศุกร์ที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๙***

๒. การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ***ระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙***

สำนักงาน ก.พ. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็น HiPPS รุ่นที่ ๑๒
ทาง www2.ocsc.go.th ภายในเดือนสิงหาคม

แผนการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ ๑๒ ปี ๒๕๕๙



ขั้นตอนการดำเนินการระบบ HiPPS

กระบวนการ	ส่วนราชการ	สำนักงาน ก.พ.
เตรียมการ	- ศึกษาคู่มือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (PRIDE) - การจัดทำ EAF ภาพรวมของส่วนราชการ - ตรวจสอบโควต้าของสัดส่วนข้าราชการในระบบ HiPPS	- ให้คำปรึกษาแนะนำ - จัดประชุมชี้แจง ฯ
คัดเลือก	Short-List: โดยส่วนราชการ (ขั้นตอนที่ ๑)	Final List โดย สำนักงาน ก.พ. (ขั้นตอนที่ ๒)
พัฒนา	- สร้าง EAF รายบุคคล - พัฒนา Functional competencies โดยส่วนราชการ - การมอบหมายและสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา	- (เสริม) สมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน + Change leadership - ทุนฝึกอบรมระยะสั้น (แข่งขัน) - พัฒนาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
ติดตามประเมินผล	-เชื่อมโยงกับระบบ PM - การออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับปฏิบัติการ (ว ๔๒/๕๓)	- ให้คำปรึกษาแนะนำ - ฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพในภาพรวม

เอกสารที่ส่วนราชการต้องนำส่งสำนักงาน ก.พ.

๑. สำเนาประกาศรับสมัครของส่วนราชการ
๒. สำเนาประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ ของส่วนราชการ
๓. สำเนาใบสมัครของผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ ของส่วนราชการ
๔. เอกสารการรับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร
๕. กรอบการสั่งสมประสบการณ์ภาพรวมของส่วนราชการ
๖. แบบสรุปเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบ

แจ้งรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ ๑ ของส่วนราชการ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ข้อ ๑ - ๖) ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

24

กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว๔๒
  ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓
  เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- ~~หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๔๐~~
  ~~ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓~~
  ~~เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง~~

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

- หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว๔
  ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๔
  เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว๑
  ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕
  เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- *หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๗*
  ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗
  เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่ง เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- คู่มือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (PRIDE)

เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. (www.ocsc.go.th) → เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคล → ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง → คู่มือ/เอกสาร → คู่มือระบบ HiPPS

26

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

❖ คู่มือการสรรหาและเลือกสรรข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS Recruitment & Selection Toolkit)

❖ คู่มือการจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์

เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. (www.ocsc.go.th) → เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคล → ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง → คู่มือ/เอกสาร → คู่มือระบบ HiPPS

27

ติดต่อ

ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ.

47/111 ถ.ติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

โทรศัพท์: 0-2547-1731 โทรสาร: 0-2547-1736

Website: http://www2.ocsc.go.th/HiPPS

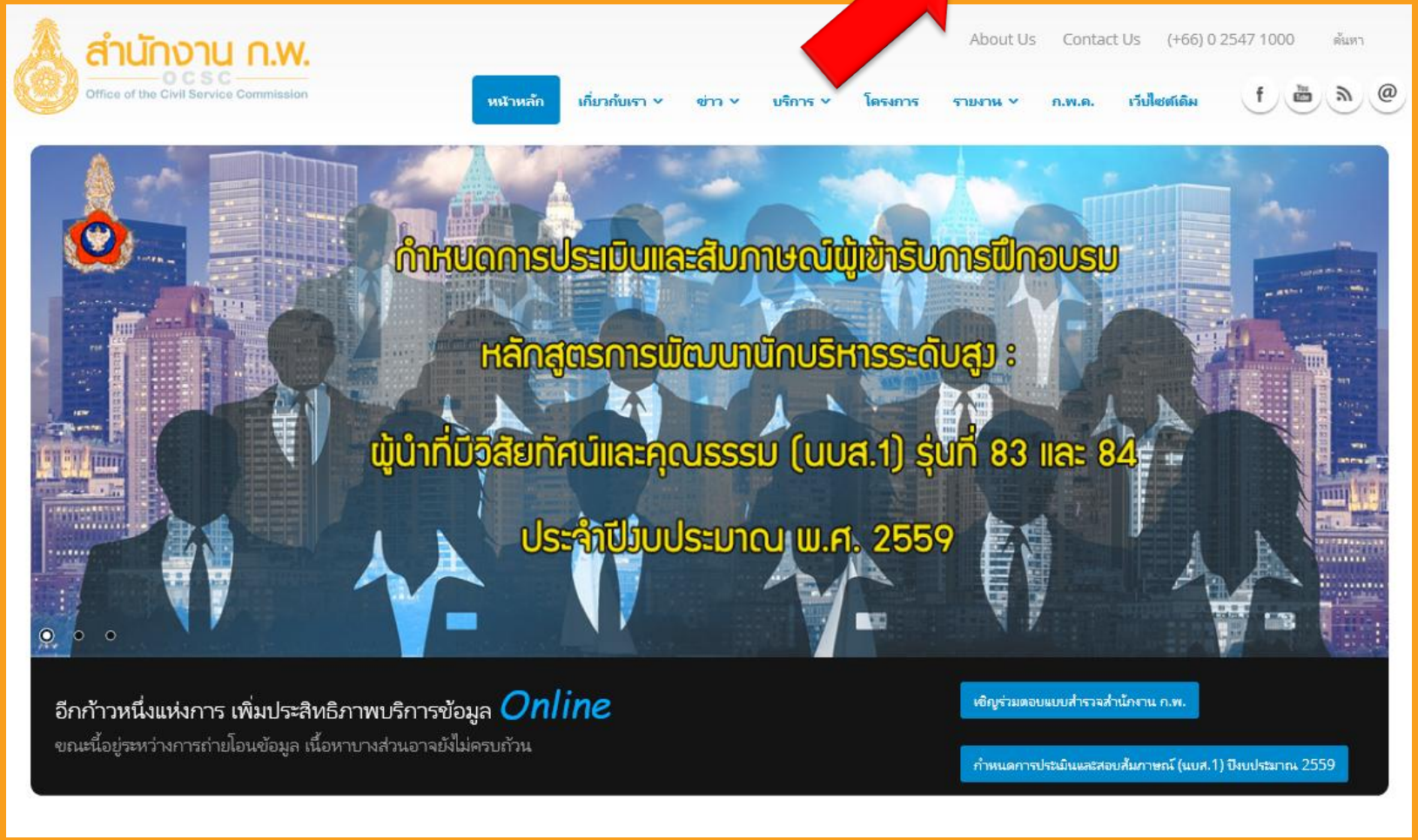
: Hipps OCSC

28

เว็บไซต์ระบบ HiPPS

www2.ocsc.go.th

"บริการ"

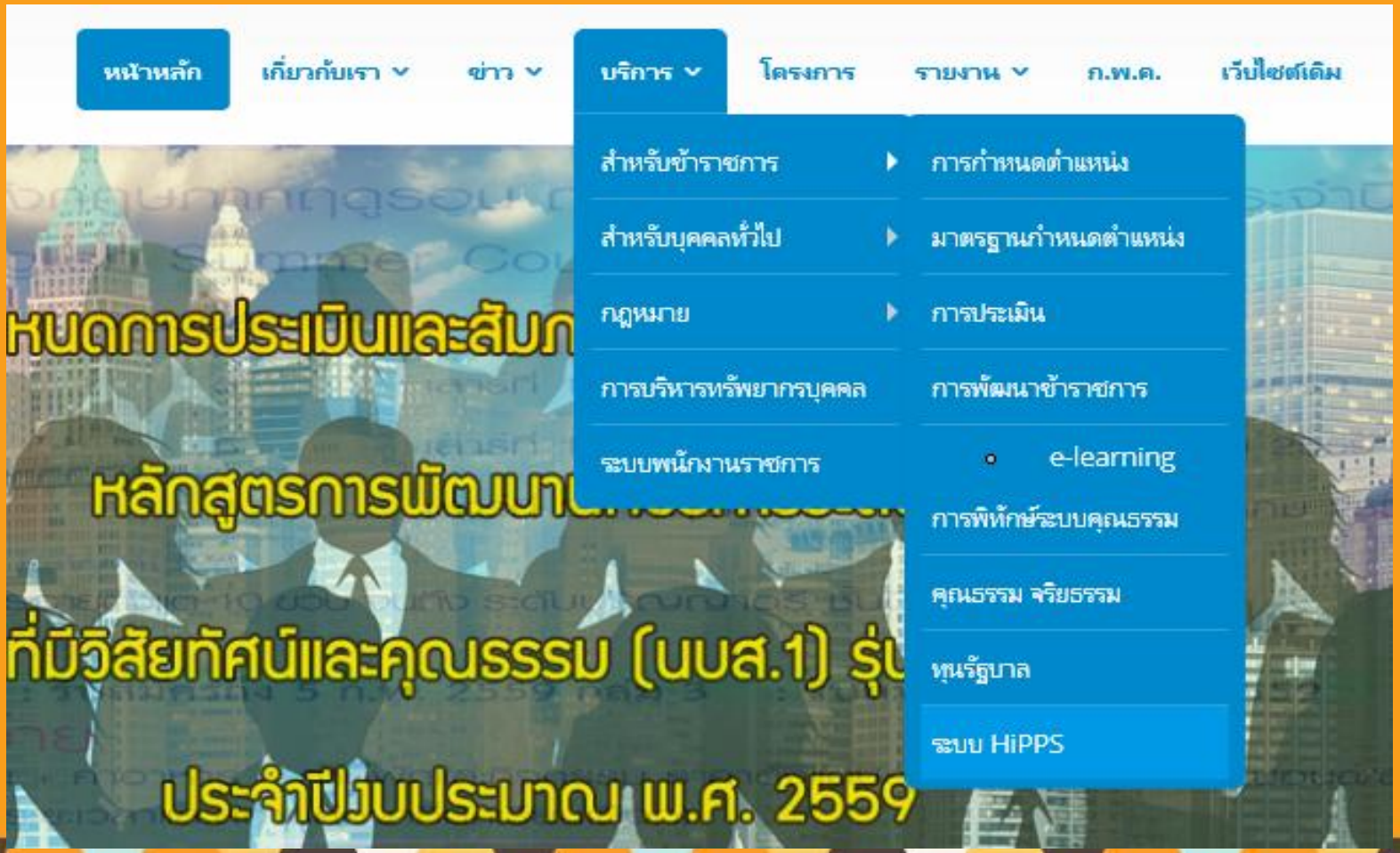


29

เว็บไซต์ระบบ HiPPS

www2.ocsc.go.th

บริการ –> สำหรับข้าราชการ -> ระบบ HiPPS



30

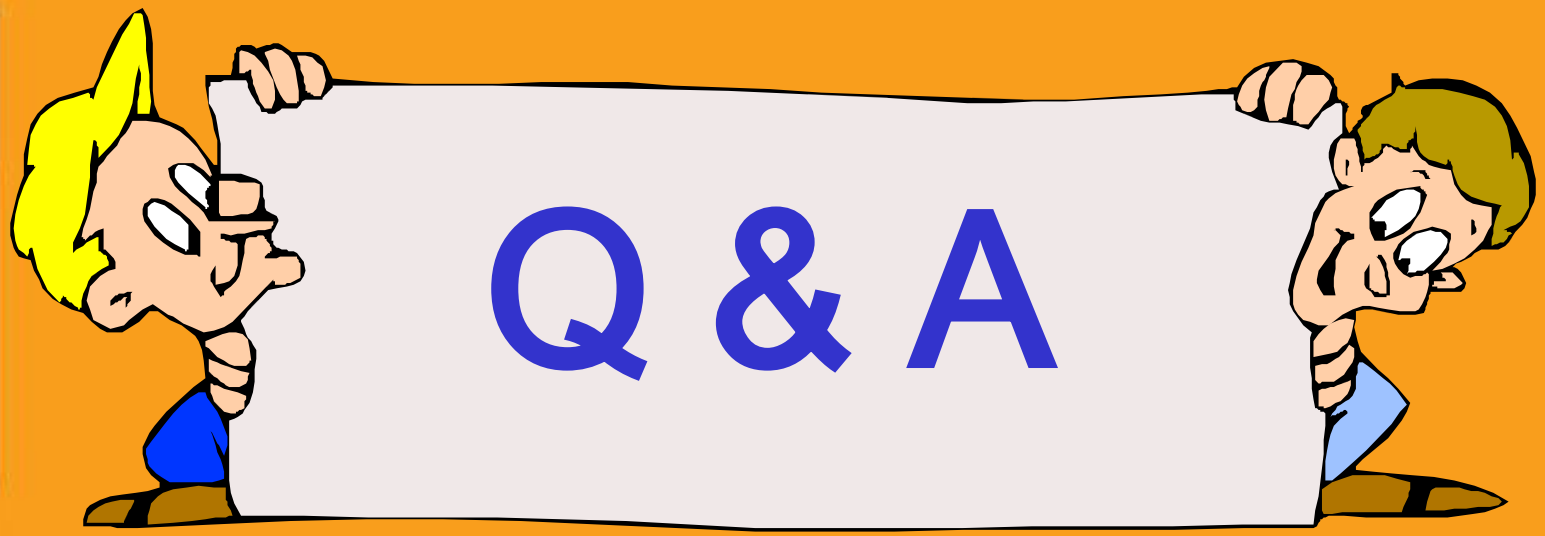
คู่มือเพิ่มเติม

ภาพประกอบ	คู่มือ	ดาวน์โหลดได้ทาง
	คู่มือการดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการโดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ พ.ศ. 2554	
	คู่มือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	
	คู่มือการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์	

31

รายชื่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระบบ HiPPS สำนักงาน ก.พ.

นางปิยสุรางค์ กุลจิตติประสิทธิ์ **นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ** **โทรศัพท์ : ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๑** E-Mail : piyasurang@ocsc.go.th.	**นางสาวทรรศวลัย พุทธทิพย์** **นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ** **โทรศัพท์ : ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๐๔** E-Mail : tassawalai@gmail.com
นางสาวกิตติวรรณ สมประสงค์ **นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ** **โทรศัพท์ : ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๒** E-Mail : kittiwan.s@ocsc.go.th	**นางสาวน้องใหม่ ส่งเสริมรัตน์** **นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ** **โทรศัพท์ : ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๐๙** E-Mail : nongmai.song@gmail.com


Q & A