



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑๓ (สงขลา) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๗๕๒ ๐๕๙๙๐ ต่อ ๑๑๓  
ที่ ทส.๑๖๒๖.๑๑/ ๒๑๖๔ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการเข้าร่วมประชุมชี้แจงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เรียน ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ  
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการปลูกป่า  
ผู้อำนวยการส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า  
ผู้อำนวยการส่วนจัดการที่ดินป่าไม้  
ผู้อำนวยการส่วนจัดการป่าชุมชน  
ผู้อำนวยการส่วนโครงการพระราชดำริและกิจการพิเศษ  
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้สงขลา  
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้สตูล  
ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ปัตตานี

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑๓ (สงขลา) ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักบริหารกลาง ที่  
ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๕๑๒๗ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๒ เรื่อง รายงานผลการเข้าร่วมประชุมชี้แจงระบบ  
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มาเพื่อทราบ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดเอกสารที่ทางเว็บไซต์สำนักจัดการทรัพยากร  
ป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา) <http://new.forest.go.th/songkhla13/> หัวข้อหนังสือเวียน

(นายเจษฎา เจษฎาภินันท์)  
นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)



# บันทึกข้อความ

สำนักงาน: ๑๖๐๑.๓/ว (สงขลา)  
 เลขที่: ๘๒๑๘  
 วันที่: ๑๙ ส.ค. ๒๕๖๒  
 เวลา: ๑๑.๔๕ น.

ส่วนราชการ: สำนักงานบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๖๑.๔๒๕๒.๓ ต่อ ๕๐๒๘  
 ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ว ๕๒๖๗ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง: รายงานผลการเข้าร่วมประชุมชี้แจงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ส่วนอำนาจการ  
 เลขที่รับ: ๙๔๑๔  
 วันที่: ๒๐ ส.ค. ๒๕๖๒  
 เวลา: ๑๐.๒๐

ฝ่ายบริหารทั่วไป  
 เลขที่รับ: ๑๐๓๐  
 วันที่: ๒๐ ส.ค. ๒๕๖๒  
 เวลา: ๑๐.๒๒

- เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน
- ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน
- ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก
- ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑-๑๓
- ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา
- ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน
- หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมกรมป่าไม้

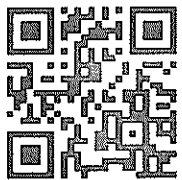
สำนักงานบริหารกลาง ขอส่งสำเนาหนังสือบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/๔๙๓๖ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ เรื่อง รายงานผลการเข้าร่วมประชุมชี้แจงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดได้ที่ <http://edoc.forest.go.th/doccir/docindex.html> และ <https://new.forest.go.th/person/circular/>

- ส่วนอำนาจการ
- ฝ่ายส่งเสริมการปลูกป่า
- ฝ่ายป้องกันและปราบปรามไฟป่า
- ส่วนจัดการทรัพยากรป่าไม้
- ส่วนจัดการป่าชุมชน
- ส่วนโครงการพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ
- ศูนย์ป่าไม้จังหวัด

- ฝ่ายบริหารทั่วไป กอ.
- ฝ่ายการเงินและบัญชี
- ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
- ฝ่ายสารสนเทศ
- ศูนย์บริการประชาชน

*[Signature]*  
 อธิบดีกรมป่าไม้  
 (ผู้ตรวจราชการสำนักบริหารกลาง)

*[Signature]*  
 (นางณิชาภัทน์ กุศลมา)  
 นักวิชาการบริหาร (ชำนาญการ)  
 ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนอำนาจการ



*[Signature]*  
 (นายเจษฎา เจษฎากินันท์)  
 นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ รักษาราชการแทน  
 ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑๓ (สงขลา)

*[Signature]*  
 (นางจิรมา อ้นทัญญ์)  
 เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการชำนาญการ  
 ทำหน้าที่ผู้อำนวยการบริหารทั่วไป

การเจ้าหน้าที่  
 เลขที่รับ: ๓๕๐๘  
 วันที่: ๒๐ ส.ค. ๒๕๖๒  
 เวลา: .....



# บันทึกข้อความ

ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นางอำนวยพร)  
 เลขรับ.....  
 วันที่รับ..... ๗ ส.ค. ๒๕๖๒  
 ผู้ติดต่อ..... ๑๐.๓๐๒

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๗๒-๗๓๒๘

ที่ ทส.๑๖๐๑.๓/ ๔๖๓๖ วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการเข้าร่วมประชุมชี้แจงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๑๐๐๓/๓๔๘ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมชี้แจงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เชิญเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ การดำเนินการเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังคำชี้แจง ชักซ้อมความ เข้าใจแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องริชมอนด์บอลรูม ๑ โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี ซึ่งนางอำนวยพร ชลดำรงกุล รองอธิบดีกรมป่าไม้ ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมป่าไม้ ได้มอบหมายให้สำนักบริหารกลาง เข้าร่วมประชุม นั้น

สำนักบริหารกลางขอเรียนว่า ได้มอบหมายให้นางวรรณชรินทร์ จิตรสมิคร นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ และสืบเอกวีรพงษ์ ศานตินันท์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารกลาง ซึ่งได้เข้าร่วมประชุม ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว สรุปผลการประชุมได้ดังนี้

๑. นางสาวชมนาด ศรีสวัสดิ์ ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. เป็นประธานเปิดการประชุม

๒. คณะวิทยากรจากศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกันชี้แจงการดำเนินการ เกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดังนี้

๒.๑ ความสำคัญของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System (HIPPS) ดังนี้

- เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่ง คนดีไว้ในระบบราชการ
- เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ปรับปรุงระบบ HIPPS ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิรูป

ประเทศ

- ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานในหน่วยงานรัฐ

- เน้นกระบวนการการใช้ศักยภาพ การพัฒนาและการเรียนรู้ในระยะยาวและ ต่อเนื่องผ่านการปฏิบัติจริง และเสริมด้วยกลไกสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน การเรียนรู้ผ่านการ ฝึกอบรม

๒.๒ กระบวนการ...

๒.๒ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- การวางแผนกำลังคน
- การสรรหา
- การคัดเลือก
- การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS)
- การสร้างเสริมแรงจูงใจ
- การเปลี่ยนแปลงส่วนราชการต้นสังกัดของกลุ่ม HIPPS
- การออกจากระบบ HIPPS

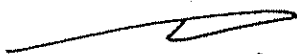
๓. คณะวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกันตอบข้อซักถามจากเจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมประชุมจากหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง


๔. สำหรับกรมป่าไม้ อยู่ในระหว่างการจัดทำร่างประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อดำเนินการคัดเลือกและจัดส่งรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมป่าไม้ ให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ต่อไป

รายละเอียดปรากฏตามสำเนาเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

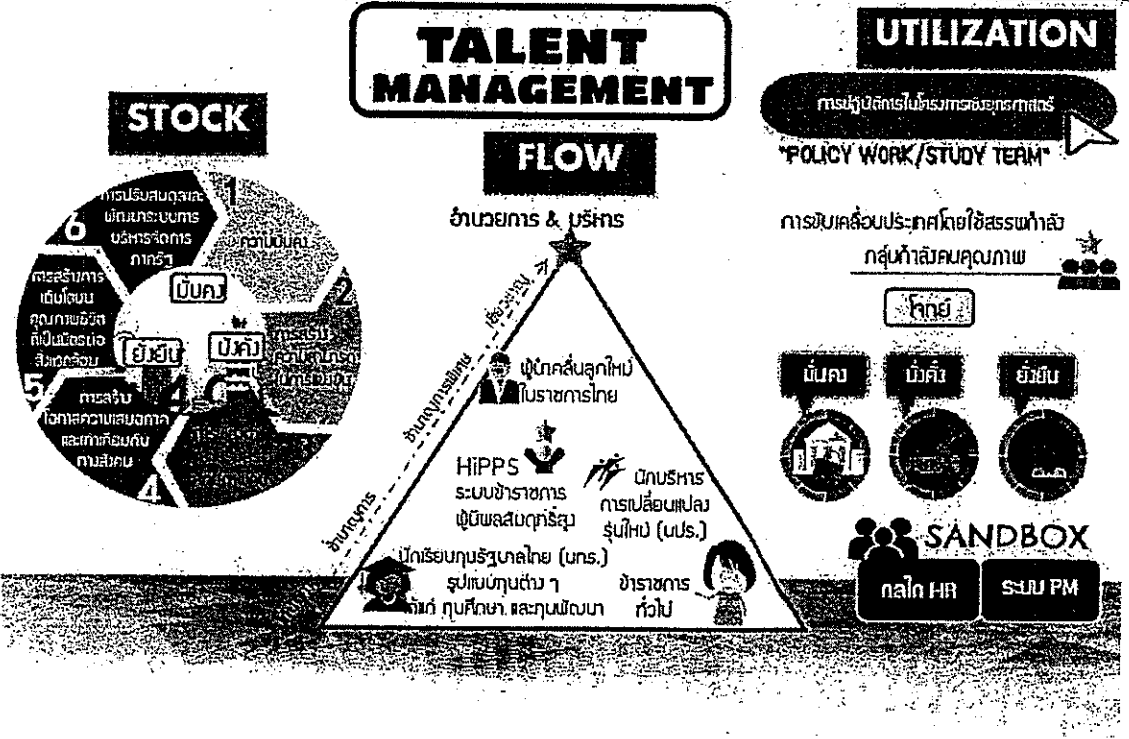
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

- ทศบ / ๑๐๖๗๘๓๖  
- ๑๑๕๖ / ๑๐๖๗๘๓๖  
ทศบ ๕๕๖.

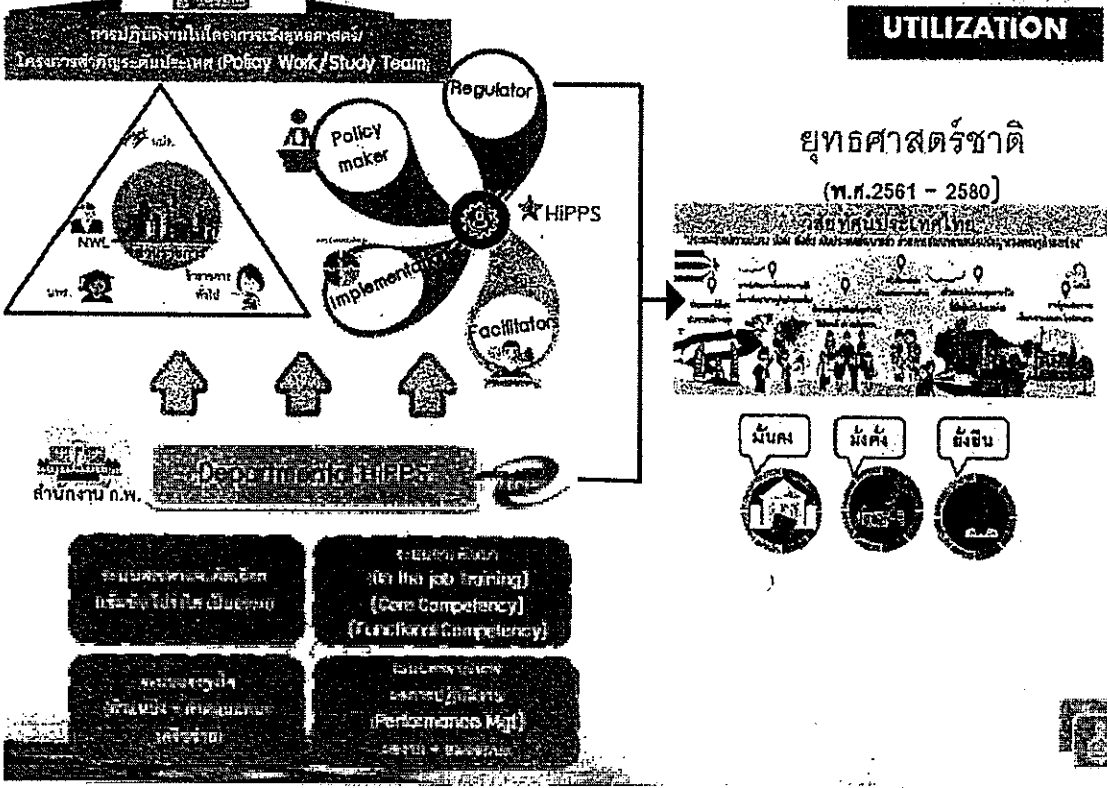
  
จ.ล.๖๒.  
(นางอำนวยการ ชลดำรงกุล)  
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน  
อธิบดีกรมป่าไม้

  
(นางสาวณอม ไม้บุญศิษฐ์)  
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

# การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)



# กลไกขับเคลื่อนระบบจัดการคนคุณภาพผลสัมฤทธิ์



Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory



STUDENT ID

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

Unit 3: Talent Inventory

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

# HIGH PERFORMANCE AND POTENTIAL SYSTEM (HIPPS)

สำนักงาน ก.พ.



ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

# HIGH PERFORMANCE AND POTENTIAL SYSTEM (HIPPS)

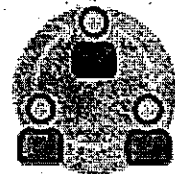
ลวดคล้องตาม ว 42/2553



- เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการรักษา คนเก่งคนดีไว้ในระบบราชการ
- เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้ มีศักยภาพสูงในรายการอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 8 (3) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551



- ปรับปรุงระบบHIPPS ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
- ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคคลภาครัฐเพื่อ จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานใน หน่วยงานรัฐ ตามบทบัญญัติมาตรา 258 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560



- เน้นกระบวนการการใช้ศักยภาพ การพัฒนา และการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง
- ผ่านการปฏิบัติจริงและเสริมด้วยกลไก สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม
- เวทีแสดงศักยภาพ และได้รับการพัฒนาอย่างเต็ม ศักยภาพให้ข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพ

# หลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

สอดคล้องตาม ว 42/2553



วางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับ  
ความต้องการของภาครัฐ



การสรรหาและ  
การประเมินที่เป็นระบบเข้มข้น



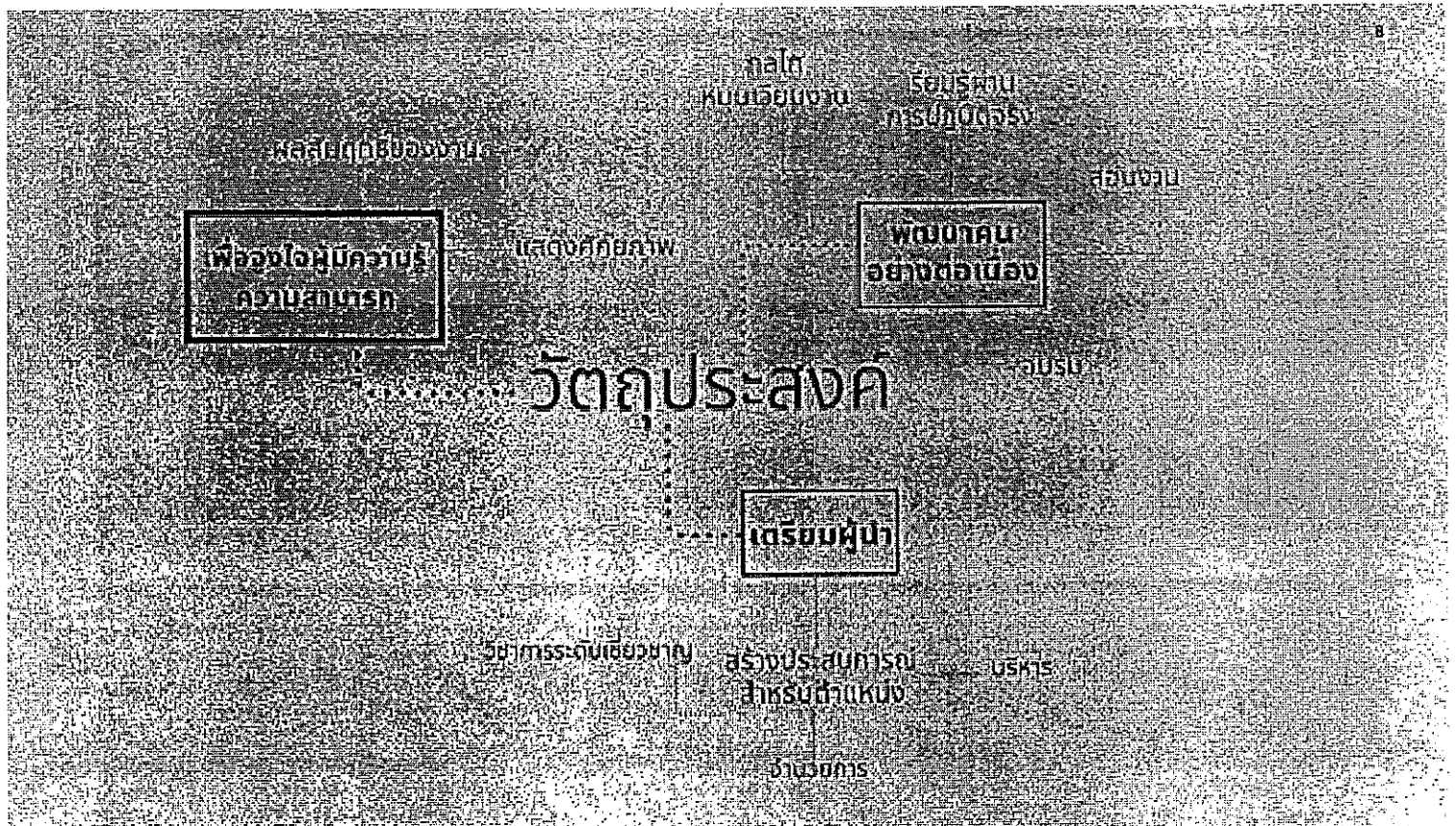
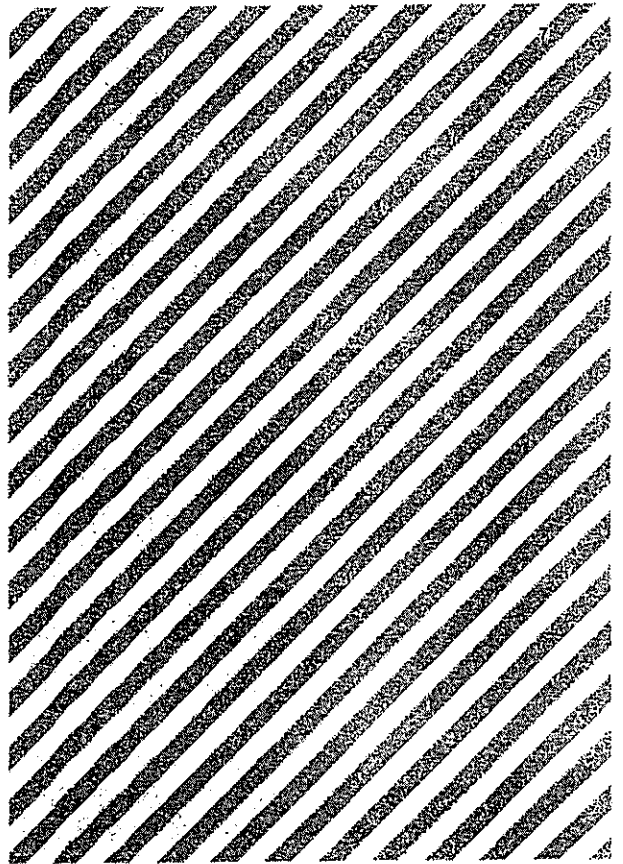
การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ  
และการสร้างเสริมแรงจูงใจ



พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง



การบริหารทรัพยากรของระบบบุคคลสอดคล้อง  
กับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ





# เป้าหมาย GOALS



ให้ภาคราชการมีกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่ช่วยขับเคลื่อนภารกิจ



เพื่อสร้างความเข้มแข็งใ้การบริหารจัดการทรัพยากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพของระบบราชการ



ส่วนราชการคัดกรองคุณลักษณะของ "คนที่ใช่" สำหรับส่วนราชการ

- ชีวิตที่ดี คนเก่ง และคนคุณภาพ
- คุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมต่อการเป็น "ข้าราชการผู้ดีผลดีทุกสิ่งสูง" ของแต่ละส่วนราชการ โดยมีสัดส่วนของผู้นำรุ่นใหม่และผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงพอ (Talent and Successor Inventory)



- ส่งเสริม/พัฒนาการใช้ศักยภาพกลุ่มคลังคนคุณภาพตลอดวงจรการทำงานของประเทศโดยค่าหน้าที่ที่ปรึกษาให้แก่ส่วนราชการ
- พัฒนากลไกการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์



คนที่ "ชอบ" งานทำกาย

คนที่ "ช่วย" พลักดันความสำเร็จ

กลุ่มข้าราชการคุณภาพขับเคลื่อนภารกิจ

ค้นหา " คนที่ใช่ " สู่ HiPPS (Talent and Successor Inventory)

# PROCESS

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

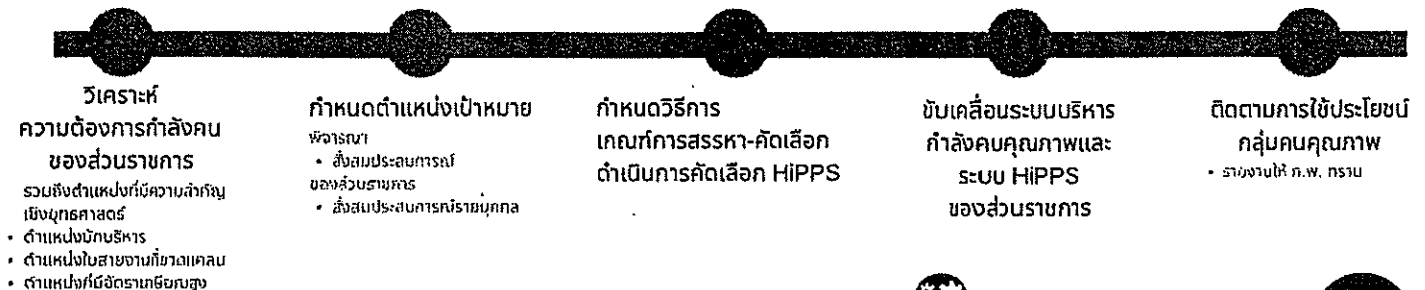
- การวางแผนกำลังคน
- การสรรหา
- การคัดเลือก
- การพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
- การสร้างเสริมแรงจูงใจ
- การเปลี่ยนส่วนราชการต้นสังกัดของกลุ่ม HiPPS
- การออกจากระบบHiPPS

## การวางแผนกำลังคน

- การวางแผนกำลังคนของส่วนราชการและขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการหรือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Unit) เป็นส่วนหนึ่งของกำลังคนทั้งหมดของส่วนราชการในการดำเนินการ
- ส่วนราชการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ/รองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล (Chief Human Resource Officer : CHRO) เป็นประธานกรรมการ โดยมีหน้าที่ดังนี้



### อำนาจหน้าที่



# การสรรหา

สอดคล้องตาม ว 6/2562

★ ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน) เป็นผู้เสนอรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด ต่อผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการ (เทียบเท่า สำนักหรือกอง) เพื่อให้ความเห็นชอบ



### บัญชีรายชื่อผู้สมัคร

บัญชีรายชื่อผู้สมัคร  
สำนักบริหาร



คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือ ปริญญาโท สาขาที่เกี่ยวข้อง



ปฏิบัติราชการด้านสังกัดอย่างน้อย 1 ปี



มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือ ปริญญาโท สาขาที่เกี่ยวข้อง

## วิธีการสรรหา 2 วิธี



### สมัครด้วยตนเอง

ข้าราชการผู้มีความสามารถดีตรงตามที่กำหนด โดยผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง ส่วนราชการ (เทียบเท่า สำนักหรือกอง) ให้ความเห็น



### ประพฤติดี ประเมินวิธีปฏิบัติงานอยู่ในจรรยา



ทักษะทางคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานได้



มีประสบการณ์ทำงานต่างประเทศ



มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือ ปริญญาโท สาขาที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม คณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี อาจประกาศกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

## การคัดเลือก

### สมรรถนะ/คุณลักษณะ/ทักษะ

มิติการคัดเลือก	องค์ประกอบ
ศักยภาพ (Potential)	ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล
ศักยภาพ (Potential)	ความสามารถทางภาษา
ศักยภาพ (Potential)	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ เช่น การระดมทุน การเงิน การคลัง
ศักยภาพ (Potential)	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ HiPPS
ผลงาน (Performance)	ผลการปฏิบัติงานราชการ ๒ รอบ
ผลงาน (Performance)	ผลงานสำคัญ ๑ ชิ้นหนึ่ง

### เครื่องมือ

เครื่องมือ
CDL หรือ CS หรือ TPO
อังกฤษ หรือ จีน หรือ เวียดนาม หรือ ญี่ปุ่น หรือ ฝรั่งเศส หรือ สเปน
สัมภาษณ์
แบบประเมินสมรรถนะ (วัด ๒ ส่วนคะแนน)
ใบสมัคร
ใบสมัคร

### เกณฑ์การคัดเลือก

เกณฑ์
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในแต่ละส่วนวิชา ( Computer and Online Basics และ Application Basics)
ในทักษะการฟัง (Listening) และ ทักษะการอ่าน (Reading) เกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับ B1+ ของ CEFR
ส่วนราชการกำหนด
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
พิจารณาเข้าไปในแต่ละรอบ (๒ รอบการประเมิน)
ส่วนราชการกำหนด



### ส่วนราชการ

ประเมินทุกองค์ประกอบ มีศักยภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ และผลของคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. จำนวน HiPPS ไม่เกินจำนวนประเภทบริหาร ประเภทชำนาญการสูง และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิารวมกัน

# การคัดเลือก

สอดคล้องตาม ว 6/2562 ตามประกาศสำนักงาน ก.พ.

เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบ HiPPS

# การคัดเลือก

สอดคล้องตาม ว 6/2562  
รับสมัครคัดเลือก HiPPS เพื่อเข้าสู่ระบบ HiPPS  
• ในช่วงเดือนมกราคม ของทุกปี



ประกาศผลการคัดเลือกให้ทราบโดยทั่วกัน  
และรายงานผลแก่ อ.ก.พ. กรม

ส่วนราชการแจ้งผลการคัดเลือก  
รายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแก่ สำนักงาน ก.พ.  
ปรับปรุงข้อมูลส่วนบุคคลและสถานภาพการเป็น HiPPS

ให้กลุ่ม HiPPS  
• แจ้งข้อมูล  
• รายงานผลในระบบ Talent Inventory Profiles

จำนวนที่ได้รับคัดเลือกจะต้องไม่เกินจำนวนตำแหน่ง  
ของส่วนราชการนั้น

- ตำแหน่งประเภทบริหาร
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง
- ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ

# การพัฒนา HiPPS

สอดคล้องตาม ว 42/2553

กรอบการสะสมประสบการณ์  
(Experience Accumulation Framework : EAF)

เครื่องมือ : สำหรับส่วนราชการในการพัฒนา HiPPS  
เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง  
สำหรับตำแหน่งเป้าหมายตามความต้องการของส่วนราชการ

EAF ของส่วนราชการ  
(ระดับกรม)

• ส่วนราชการจัดทำกรอบสังเขปประสบการณ์ของส่วนราชการ  
เพื่อเป็น "แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ  
ของHiPPS ในกรอบระยะเวลา 2-10ปี"

EAFรายบุคคล  
(Individual EAF)

- ปรับปรุงให้เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของข้าราชการ HiPPS รายบุคคล
- โดย Individual EAFจะต้องสอดคล้องกับ EAF ของส่วนราชการ

## องค์ประกอบ EAF

- การกำหนดเป้าหมาย และสาระการเรียนรู้
- การสับเปลี่ยนหน้าที่/ย้ายใบและระหว่างสำนักต่างๆ
- การมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในโครงการสำคัญ (ใน/นอกส่วนราชการ/เอกชน)
- การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ
- การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน
- การกำหนดสาระการเรียนรู้และการมอบหมายงาน ภายใต้กรอบ EAF
  - งานท้าทาย ยุ่งยาก ยับซ้อน
- จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการ HiPPS
  - การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกรอบ EAF

**ศึกษาเพิ่มเติม**

- 1) กรณีส่วนราชการกำหนดให้การศึกษาเพิ่มเติมเป็นส่วนหนึ่งของ Individual EAF
  - ส่วนราชการต้นสังกัดและHiPPS
    - จัดทำข้อตกลงร่วมกัน
    - รายงานผลต่อส่วนราชการต้นสังกัดตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ
    - หรือให้ข้าราชการจัดทำข้อเสนอการพัฒนางานเพิ่มเติม

**ลา**

- 2) กรณีลาเพื่อศึกษาต่อ/ลาประเภทอื่น
  - เมื่อกลับมาปฏิบัติงานให้พิจารณาสะสมประสบการณ์ตามกรอบ EAF
  - เมื่อสำเร็จการศึกษา-มีผลการปฏิบัติงานครบ2รอบการประเมิน
  - HiPPS จัดทำข้อเสนอการพัฒนาจากต้นสังกัด

# เงื่อนไข

## Experience Accumulation Framework (EAF)

มีผลการพัฒนาที่HiPPS พังสิ่งสมใบระหว่างที่อยู่ในระบบHiPPS เพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน และการผลิตผลงานในฐานะกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการ เพื่อการกำหนดตำแหน่งเป็น "ชำนาญการพิเศษ"

ผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง	สิ่งสมใบประสบการณ์หลากหลาย	คุณลักษณะพึงประสงค์ของ HiPPS ที่ส่วนราชการกำหนด	การได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญระดับประเทศ หรือปฏิบัติงานในโครงการPolicy work and study team	เข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาที่สำคัญงาน ก.พ. กำหนด	รวบรวมผลงานรายบุคคลในระบบTalent Inventory Profile เป็นประจำปี

### 4 องค์ประกอบของเงื่อนไขหลักของกรอบสะสมประสบการณ์ (Development Credit Profiles)

แต่ละองค์ประกอบมีน้ำหนักคะแนนร้อยละ 25 ซึ่งต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไปน้อยควาร้อยละ 60

#### มีศักยภาพ (Potential) 2 องค์ประกอบ

- คุณลักษณะ (Personal Profile)**
  - คุณสมบัติส่วนบุคคล/สมรรถนะ มีพฤติกรรมเหมาะสม มีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เข้มแข็งยอมรับ
  - HiPPS competencies
- พัฒนาตนเอง (Self-Development Profile)**
  - เข้าร่วม & ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ
  - ได้ทำหน้าที่พิเศษ
  - เข้าร่วมโครงการเชิงยุทธศาสตร์ (PWST)
  - หรือมีการสร้างยอมรับในรูปแบบอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้



#### มีผลงาน (Performance) 2 องค์ประกอบ

- สร้างผลงานระดับองค์กร (Performance Profile)**
  - ผลิตผลงานต่อเนื่อง
  - ผลงานเชิงนวัตกรรม/ข้อเสนอแนวคิด/บทความวิชาการ/งานวิจัยเกี่ยวกับโครงการที่รับผิดชอบ
  - ผลงานสื่อ Motion Graphic
  - สรุปผลงานที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน/ผู้รับบริการ
- สร้างผลงานสาธารณะ (National/Network Profile)**
  - เข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย
  - กิจกรรมอาสาเพื่อสังคม/ CSR
  - หรือมีการสร้างยอมรับในรูปแบบอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้

# Experience Accumulation Framework

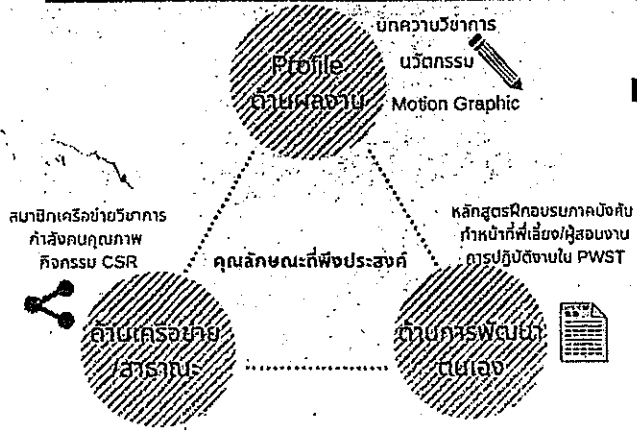
## การกำหนดเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์

### กรอบแนวคิด

- กลุ่มHiPPS เข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามกรอบ EAF และ Training & Development Roadmap โดยดำเนินการตามเงื่อนไขหลัก (Development Credit) พ่วงมีศักยภาพและผลงานเพื่อให้ออกสู่องค์กรปรับเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ตาม ว 10/57
- เป็นการสั่งสมประสบการณ์ที่หลากหลาย และการสร้างเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในหลายมิติ โดยต้องสร้าง Profile ถึง 3 ด้านให้เป็นที่ยอมรับ

### วัตถุประสงค์

- กรอบ EAF เป็นส่วนสำคัญของ career path ของ HiPPS
- เพื่อให้ สรท. ใช้ EAF เป็นเครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อสร้างมาตรฐานของ HiPPS ทั้งมีผลงานและศักยภาพ



### แบบฟอร์ม EAF

ชื่อ	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	1	2	3	4	5	6	7

### องค์ประกอบ

- หน่วยงานที่ต้องผ่านงานและผู้สอนงาน
- องค์ความรู้ที่ต้องเรียนรู้และต้องข้อมติกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- งานที่กรมมอบหมาย
- ระยะเวลาดำเนินการ

# Training and development Roadmap



# Training and development Roadmap



## แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง<sup>19</sup>

**วัตถุประสงค์** วัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง  
เพื่อส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีความรู้ ความสามารถ  
และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

**ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง** ข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง 10% ของข้าราชการ  
ทั้งหมดในแต่ละปี โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด  
ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

**ระดับสูง** ข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง 10% ของข้าราชการ  
ทั้งหมดในแต่ละปี โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด  
ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

**ระดับปานกลาง** ข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง 10% ของข้าราชการ  
ทั้งหมดในแต่ละปี โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด  
ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

**ผู้ดูแล** ข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง 10% ของข้าราชการ  
ทั้งหมดในแต่ละปี โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด  
ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

หลักสูตรพื้นฐานและเชื่อมโยงที่จำเป็นสำหรับการได้รับแรงจูงใจจากระบบ HIpps อาทิ คุณลักษณะหลักสูตรการ  
พัฒนาบรรณระดับด้านการบริหารความเป็นผู้นำ การเข้าอบรมในหลักสูตร/กิจกรรมต่างๆ การกำหนดตำแหน่ง  
เป็นระดับชำนาญการพิเศษเป็นการเฉพาะคราว และการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ.

## กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตาม Training and Development Roadmap

ข้าราชการ  
ที่เกี่ยวข้องกับระบบราชการ  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

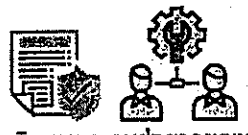


สำนักงาน ก.พ.

# การสร้างเสริมแรงของใจ

สอดคล้องตาม ว 2/2558 ซึ่งแก้ไขปรับปรุงโดย ว 10/2559

1) การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยกำหนดตำแหน่ง HiPPS ได้ถึงระดับ "ชำนาญการพิเศษ"



ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นของงานเพิ่มสูงขึ้น

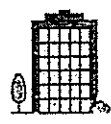
✓ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด



กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว เพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบ HiPPS

- ผู้ที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานคุณภาพสูง
- ตามเงื่อนไข EAF
- เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม

◦ กรณีระดับชำนาญการเป็น "ชำนาญการพิเศษ" ผู้ที่ส่งสบบประสมการณตาม EAF ไปน้อยกว่า 20 โดยต้นตบที่ดัดดองบงจให ก.พ. กรบภยใน 1 เดือน นับจกรวันที่มีคำร้องบญฉฉลลารแตงตั้งขำรกรการ HiPPS เปมระดับชำนาญการพิเศษ



ส่วนราชการเป็นผู้กลั่นกรองคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน

- ประเมินความพร้อมของ HiPPS ก่อนดำรงตำแหน่ง "ชำนาญการพิเศษ" โดยเป็นไปตามเงื่อนไขหลักของกรอบ EAF
- ให้ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้พิจารณา ความเหมาะสม (ในการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวสำหรับ HiPPS)
- จากกรอบโครงสร้างตำแหน่ง/อัตราทำลิ่งของส่วนราชการ
- ใช้ข้อประบะบณเหลือจางของส่วนราชการโดยไม่มีองบุดำบดบ่งวำจมีเงิน

# การสร้างเสริมแรงของใจ

สอดคล้องตาม ว 2/2558 ซึ่งแก้ไขปรับปรุงโดย ว 10/2559

2) การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งตำแหน่ง (กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็น HiPPS)

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ
  - : ระดับชำนาญการพิเศษ
- ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล
- เพื่อแต่งตั้ง : ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้ง HiPPS กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบ HiPPS

กรณีการคัดเลือก HiPPS ในตำแหน่งว่าง



# การสร้างเสริมแรงจูงใจ

สอดคล้องตาม ว 2/2558 และ ว 10/2559

## 3) ค่าตอบแทน คณะกรรมการระดับซี เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2552

: เก็บมอบใบหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ได้รับการพิจารณาเข้าเหนือความชอบเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ

: กรณี HiPPS ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีในแต่ละส่วนราชการ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติในอัตราร้อยละ 1 ของฐาน ในการคำนวณต่อรอบการประเมิน

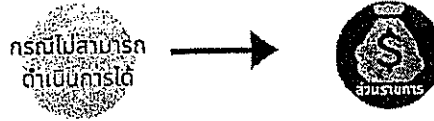


★ ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอัตราร้อยละ 1 ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน

- เมื่อรวมกับเงินเดือนปกติกับกรณีพิเศษไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ
- แต่ละส่วนราชการจะมีจำนวน HiPPS ที่ได้รับกรณี Top-up ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวน HiPPS
- ในกรณีพิเศษการคำนวณจำนวนคนดังกล่าว เท่ากับ 0.5 หรือสูงกว่าให้ปัดเป็น 1 คน
- ยกเว้นกรณีส่วนราชการที่มีจำนวนข้าราชการ HiPPS น้อยกว่า 4 คน ให้ใช้โควตาการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษจำนวน 1 คน

## 4) การเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ

1) ให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณของส่วนราชการ โดยไปรวมอยู่ในวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนปกติ



2) นำเงินเหลือจ่ายจากรายการอื่นๆ

ที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรร

- โดยปฏิบัติตามบัญชีของหนังสือสำนักงบประมาณ ที่ นร 0702/ว 114 ลงวันที่ 23 สิงหาคม 2549 เรื่อง การบริหารงบประมาณ พ.ศ.2548
- หลักเกณฑ์และวิธีการจัดค่าแทน
- รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณ

กรณีหากไม่สามารถดำเนินการตาม ข้อ 1) และ 2)



- ให้ส่วนราชการขอจัดสรรเงินงบประมาณจากรายจ่ายงบกลางรายการเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน และเงินปรับปรุงข้าราชการ จากกรมบัญชีกลาง

## การเปลี่ยนส่วนราชการต้นสังกัดของกลุ่ม HiPPS

สอดคล้องตาม ว 1/2555

ระบบราชการรองรับการเคลื่อนย้ายถ่ายเทกำลังคนคุณภาพ

คงสถานภาพกลุ่ม HiPPS แม้ว่า จะโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น

ส่วนราชการเดิม ส่งข้อมูลบุคคลแก่หน่วยงานสังกัดใหม่



ส่วนราชการต้นสังกัดใหม่ "ไม่ประเมิน HiPPS"

- พัฒนากลุ่ม HiPPS อย่างต่อเนื่อง
- ปรับปรุง Individual EAF (รายบุคคล) ให้สอดคล้องกับความต้องการในการเตรียมกำลังคนของส่วนราชการ

ให้ คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม (หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง) ให้นำระบบ HiPPS ไปใช้บริหารกำลังคน

- ให้มีระยะเวลาการเป็น HiPPS และส่งมอบประสบการณ์ตาม Individual EAF ต่อเนื่องจากช่วงเวลาที่ยาดหายไป

## การนับระยะเวลา



ส่วนราชการใหม่จัดส่ง Individual EAF ให้สำนักงาน ก.พ.

- การนับระยะเวลาการเป็น HiPPS ให้นับต่อเนื่องจากวันที่มีคำสั่งรับโอน

- การนับระยะเวลาการส่งมอบประสบการณ์รายบุคคล (Individual EAF) ให้นับต่อเนื่องจากวันที่ส่วนราชการได้จัดส่ง Individual EAF ให้สำนักงาน ก.พ.



- เว้นแต่ข้าราชการ HiPPS ที่โอนไปส่วนราชการอื่น \*ก่อนวันที่ 26 มกราคม 2555 เมื่อส่วนราชการนำระบบ HiPPS ไปใช้เป็นเครื่องมือการบริหารกำลังคนคุณภาพแล้ว



## การออกจากระบบ HiPPS

หมายถึง พ้นจากการได้รับการพัฒนาและการส่งเสริมสร้างแรงจูงใจจากระบบ HiPPS

### ผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าที่กำหนด

- ระดับปฏิบัติการ



#### ผลการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่าระดับดีมาก 2 ครั้งติดต่อกัน หรือ
- ต่ำกว่าระดับดีมากเป็นครั้งที่ 3 หรือ
- ต่ำกว่าระดับดี

### กลุ่ม HiPPS

- ระดับชำนาญการ



#### ผลการปฏิบัติงาน

- ต่ำกว่าระดับดีมาก

2) ลาออกจากระบบ HiPPS

3) แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง : ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

★ ส่วนราชการติดตามสถานะการเป็น HiPPS และแจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบภายใน 1 เดือน (นับจากวันที่มีคำสั่งอนุมัติการออกจากกระบบ HiPPS)

## กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 42 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553

เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 4 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2554

เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 1 ลงวันที่ 26 มกราคม 2555

เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 7 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2557

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการ

ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 10 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2559

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

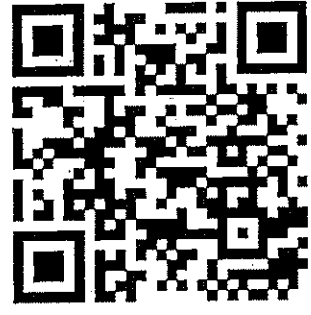
หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 6 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2562

เรื่อง ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



# สำนักงาน

# ก.พ.



แบบประเมินผลการประชุม  
ชี้แจงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



0-2547-1000  
ต่อ 6808, 6813, 6815,  
6816, 6818



Fax 0-2547-1734  
0-2547-1736



[www.ocsc.go.th/hpps](http://www.ocsc.go.th/hpps)



[hpps\\_team@ocsc.go.th](mailto:hpps_team@ocsc.go.th)



HIPPS OCSC