

การประชุมชี้แจงส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐในการเตรียมกำลังคนคุณภาพด้วยทุนรัฐบาล ก.พ.
และระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมแกรนด์ เอบี ชั้น ๔ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น หลักสี่ กรุงเทพฯ

การประชุมชี้แจงส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐในการเตรียมกำลังคนคุณภาพด้วยทุนรัฐบาล ก.พ. และระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจง และสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการดำเนินการในส่วนของการขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนคุณภาพและระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ ภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน โดยมีกิจกรรมในภาคเช้าและภาคบ่าย สรุปโดยสังเขปมีรายละเอียด ดังนี้

ภาคเช้า

นางชุตินา หาญเผชิญ รองเลขาธิการ ก.พ. กล่าวเปิดการประชุมว่าสำนักงาน ก.พ. มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาข้าราชการพลเรือน จัดให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการและผู้ที่สนใจเข้าทำงานราชการเพื่อไปศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพที่หลากหลาย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ ส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ ควรจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรและทบทวนทิศทางในอนาคตที่สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดการทำงานได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่ต้องวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทและแผนยุทธศาสตร์ในระดับประเทศ โดยการสำรวจทิศทางในอนาคตขององค์กร (องค์กรต้องการคนแบบไหน มีความรู้ด้านใดบ้าง มีจำนวนเท่าไร หากบุคลากรในลักษณะที่องค์กรต้องการมีจำนวนไม่เพียงพอ จะต้องทำอย่างไร) ควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในยุคปัจจุบัน การทำงานเป็นทีม เกิดข้อผิดพลาดได้และต้องแก้ไขได้โดยเร็ว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอยู่เสมอ (Agile organization) เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการในปัจจุบันและแนวโน้มอนาคตที่กำลังเปลี่ยนเข้าสู่ระบบ Digital Transformation ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนเป็นทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ จึงต้องมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านภาษา คอมพิวเตอร์ Information Technology รวมทั้งเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการและตอบสนองระบบราชการในยุค ๔.๐ ทั้งนี้ ผู้รับทุนฯ จะต้องเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อาทิ โอกาสในการหมุนเวียนงานไปอยู่ต่างกรม ต่างกระทรวง เพื่อให้ข้าราชการมีโอกาสใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อภาครัฐราชการแบบบูรณาการโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ในภาครัฐร่วมกันอย่างคุ้มค่า



ปัจจุบันส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐหลายแห่งประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังคนคุณภาพและมีแนวโน้มการแข่งขันเพื่อดึงดูดกำลังคนเหล่านี้เข้าสู่องค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการกำลังคนคุณภาพมาผลักดันภารกิจที่มีผลต่อประเทศและประชาชนโดยตรง แต่ยังมีข้อจำกัดหลายด้านที่ทำให้ขาดแรงดึงดูดกำลังคนคุณภาพ จึงต้องสรรหาวิธีบริหารจัดการกำลังคนเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ เช่น ค้นหาปัจจัยความสำเร็จ (Key Success) เพื่อดูแลและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับระบบราชการต่อไป

การจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหามอบทุนให้บุคคลที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรภาครัฐ และรักษากำลังคนคุณภาพไว้ในระบบราชการ มี ๕ ประเภททุน ดังนี้

กรอบจำนวนทุน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๖๓				
① ทุนสำหรับบุคคลทั่วไป	② ทุนสนับสนุนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาประเทศ (Strategy-based)	③ ทุนความต้องการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ (Function-based)	④ ทุนสนับสนุนความต้องการส่วนราชการในภูมิภาค (Area-based)	⑤ ทุนพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ (Competency-based)
ทุนเล่าเรียนหลวง คือ ทุนพระราชทานแก่นักเรียนที่เรียนดีเพื่อไปศึกษาในระดับปริญญาตรี และไม่มีข้อผูกพันในการรับราชการ	ทุนเพื่อสร้างและเตรียมกำลังคนคุณภาพภาครัฐที่เป็น Strategist เพื่อขับเคลื่อนนโยบายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ภาครัฐ	ทุนรัฐบาลที่จัดสรรให้แก่กระทรวง กรม หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์องค์กร	ทุนรัฐบาลเพื่อเตรียมและพัฒนากำลังคนภาครัฐโดยเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศกับยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่/กระจายโอกาสการรับทุนให้ส่วนราชการในภูมิภาค	ทุนรัฐบาลเพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะข้าราชการด้วยวิธีการฝึกอบรม (Training) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระดับประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙ ทุน = ๒%	๙๐ ทุน = ๑๘%	๑๔๐ ทุน = ๒๘%	๗๕ = ๑๕%	๑๘๖ ทุน = ๓๗%

ภาคบ่าย

การประชุมชี้แจงเพื่อขยายผลระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพสำหรับข้าราชการไทย และแนวทางการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ โดยสืบเนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้จัดประชุมระดมความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ในเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๑ ที่ผ่านมา ซึ่งสามารถสรุปบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางและส่วนราชการที่ควรปรับเปลี่ยน มีดังนี้

สำนักงาน ก.พ.	ส่วนราชการ
<p>- สร้างกลไกการใช้ศักยภาพกลุ่มกำลังคนคุณภาพ</p> <p>- กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้ HiPPS ได้รับการพัฒนา และมีเส้นทางความก้าวหน้า</p> <p>- สรรหากำลังคนคุณภาพมาปฏิบัติงาน และจัดทำข้อมูล Talent Inventory</p> <p>- เป็นองค์กรกลางที่ออกกฎ ระเบียบกลาง เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ส่วนราชการในการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมอบหมายและเปิดโอกาสให้ส่วนราชการสามารถสรรหา คัดเลือก ดึงดูด และรักษากำลังคนคุณภาพที่มีความสามารถ และมีคุณภาพสูงที่เหมาะสมกับส่วนราชการ ควรมีบทบาทในการบูรณาการอย่างสมดุลของข้อมูลข้าราชการแบบเรียลไทม์</p> <p>- กำหนดองค์ประกอบการวัด Talent ในภาพรวม ได้แก่ ๑) ศักยภาพ (Potential)</p> <p> ๑.๑ ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p> ๑.๒ ความสามารถทางภาษา</p> <p> ๑.๓ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ เช่น ภาวะผู้นำ/ การขับเคลื่อนงาน</p> <p> ๑.๔ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ HiPPS</p> <p>๒) ผลงาน (Performance)</p> <p> ๒.๑ ผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบ</p> <p> ๒.๒ ผลงานสำคัญ ๑ ปี ย้อนหลัง</p> <p>และส่งเสริมพัฒนากลไกการใช้ศักยภาพกลุ่มกำลังคนคุณภาพ รวมทั้งเป็น Headhunter และ Excellence Center</p>	<p>- ออกแบบระบบ และคัดเลือกคนที่เหมาะสมกับส่วนราชการ</p> <p>- พัฒนาให้มีประสบการณ์ มีความก้าวหน้าชัดเจน พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน</p> <p>- บันทึก รวบรวม กำกับ ติดตามการทำงาน ประสบการณ์ ผลงานผ่าน Talent Inventory</p> <p>- ต้องทำงานเชิงรุก สามารถเป็น Business Partner ใช้ HR Analytic มาเป็นเครื่องมือในการบริหารคน ในทุกมิติในการวิเคราะห์เรื่อง HR</p> <p>- ส่วนราชการต้องทำหน้าที่ออกแบบลักษณะ Talent ของแต่ละส่วนราชการ และสามารถคัดกรองคุณลักษณะของ “คนที่ใช่” เหมาะสมต่อการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของแต่ละส่วนราชการ โดยมีสัดส่วนของผู้นำรุ่นใหม่และผู้ที่มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงพอและอย่างต่อเนื่อง (Talent and Successor Inventory)</p>

สำหรับขั้นตอนการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ มีดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่พิจารณาแนวทางการคัดเลือก โดย อ.ก.พ.กรม หรือ คณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งในแต่ละครั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ทั้งนี้ จำนวนข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกเมื่อรวมกับจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มีอยู่แล้ว จะต้องไม่เกินกรอบจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒. ส่วนราชการกำหนดวัน เวลา รับสมัครคัดเลือกและประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ให้สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามประกาศของสำนักงาน ก.พ.

๓. ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามประกาศสำนักงาน ก.พ. และประกาศของส่วนราชการ

๔. คณะกรรมการคัดเลือกทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณสมบัติตรงตามประกาศสำนักงาน ก.พ. และประกาศของส่วนราชการ โดยคำนึงถึงมิติการคัดเลือกและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการ			
มิติการคัดเลือก	องค์ประกอบ	เครื่องมือ	เกณฑ์
๑. ศักยภาพ (Potential) the potential	 ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> • ICDL หรือ • IC3 หรือ • TPQI 	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในแต่ละหลักสูตร
	 ความสามารถทางภาษา*	<ul style="list-style-type: none"> • อังกฤษ หรือ • จีน หรือ • เยอรมัน หรือ • ญี่ปุ่น หรือ • ฝรั่งเศส หรือ • สเปน 	เกณฑ์ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด * ผลคะแนนมีอายุ ๒ ปี ยกรับ UIS 1- 3 ใน สรท. ที่มี HIPPSS รุ่นล่าสุด
	 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ เช่น ภาวะผู้นำ การขับเคลื่อนงาน	สัมภาษณ์ 	ส่วนราชการกำหนด
	 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ HIPPSS	แบบประเมินสมรรถนะ (วัด ๖ สมรรถนะ) 	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐
๒. ผลงาน (Performance)	ผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบ	ใบสมัคร	ดีมากขึ้นไปในแต่ละรอบ
	ผลงานสำคัญ ๑ ปีย้อนหลัง	ใบสมัคร	(๒ รอบการประเมิน) ส่วนราชการกำหนด

HIPPSS SENIOR EXECUTIVE SERVICE

เอกสารประกอบคำประชุมชี้แจงข้อมูลฯ แนวทางการคัดเลือก HIPPSS รุ่นที่ 15


สำนักงาน ก.พ.
กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการแจ้งเวียนส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ จัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และแนวทางการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ เพื่อรับทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

HIPPSS HIPPSS HIPPSS HIPPSS HIPPSS HIPPSS