

รายงานประจำปี ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



**HIGH
PERFORMANCE
and POTENTIAL
SYSTEM**

ก้าวข้ามอาเซียน สู่วิศวกรรม

สารบัญ

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	1
ประมวลกิจกรรมสำคัญในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557	12
กิจกรรมวันดีดี	14
ความประทับใจจากหลักสูตรฝึกอบรม	15
HiPPS 9 อยากบอก...	16
ข้อมูล สถิติและจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	18
Did you know?	30
Workforce Trends	32
แบบทดสอบ... งานแบบไหนที่เหมาะสมกับคุณ?	35
แบบทดสอบเพื่อค้นหาพรสวรรค์ที่ชอบในตัวคุณ	37

รายงานประจำปี ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557



ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System)

สำนักงาน ก.พ. ได้ริเริ่มและพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 และได้ขยายผลไปยังส่วนราชการอื่นๆ ในปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา นับถึงปัจจุบัน มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรวมทั้งสิ้น 10 รุ่น จำนวน 719 คน จาก 97 ส่วนราชการ

แนวคิดของระบบ

ระบบ HiPPS เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการกำลังคนที่มีคุณภาพ (Talent Management) ในส่วนราชการ เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านกลไกการเรียนรู้ การพัฒนา และการส่งเสริมประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรืออีกนัยหนึ่งคือ ระบบ HiPPS เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการค้นหาและรักษา ‘คนที่ใช่’ ขององค์กร ‘คนที่ช่วย’ ฝ่ายบริหารขับเคลื่อนความสำเร็จ และ ‘คนที่ชอบ’ งานท้าทาย นอกจากนี้ ระบบดังกล่าวยังเป็นทางเลือกหนึ่งในการแก้ไขปัญหาและความท้าทายต่างๆ ของส่วนราชการ อาทิ การสูญเสียกำลังคนไปยังหน่วยงานอื่น วิกฤตโครงสร้างอายุคน อัตราการเกษียณอายุราชการ การขาดแคลนกำลังคนคุณภาพ การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรทางเลือก (employer of choice) และการจัดการองค์ความรู้ เป็นต้น

วัตถุประสงค์หลักของ HiPPS

- เพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานให้อยู่ในระบบราชการ
- เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ มากประสบการณ์ในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเป็นนักบริหารระดับสูง และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

จุดเด่นของระบบ HiPPS

คัดเลือกอย่างมีมาตรฐาน: สร้างกลไกการคัดกรองโดยส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. อย่างเข้มข้น โปร่งใสและเป็นธรรม

เติบโตอย่างมีคุณภาพ: มุ่งพัฒนาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงให้เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษที่มีคุณภาพสูงได้ภายในระยะเวลาสั้นต่ำตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

พิสูจน์ด้วยผลงานและศักยภาพ: การพิสูจน์ตัวเองทั้งในด้านสมรรถนะและผลงาน

ขับเคลื่อนผ่านกลไกแรงจูงใจ: กลไกการสร้างแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลงานและศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง

พัฒนาสู่เป้าหมายของส่วนราชการ: การวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) โดยใช้เทคนิคกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (CAF: Experience Accumulation Framework) เพื่อให้ข้าราชการในระบบนี้เติบโตอย่างสอดคล้องกับศักยภาพของตนเองและความต้องการขององค์กรเพื่อเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงสำหรับส่วนราชการต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แตกต่างแต่ไม่แปลกแยก: สอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาพรวม โดยระบบ HiPPS จะช่วยขับเคลื่อนให้กลไกต่างๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมุ่งไปสู่การบริหารมุ่งผลลัพธ์ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

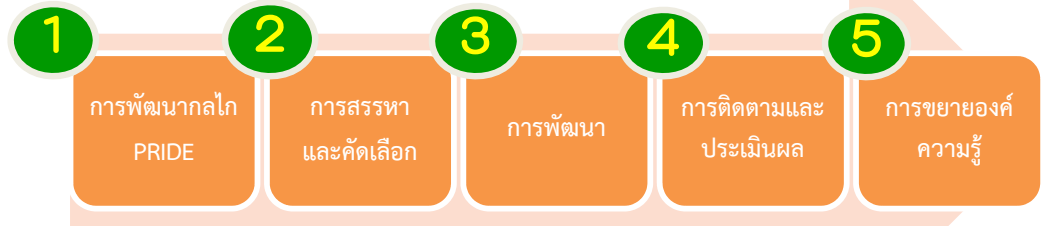
ความสำคัญ ความจำเป็นและประโยชน์ของระบบ HiPPS ต่อกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ

ส่วนราชการ	ข้าราชการในระบบ HiPPS
<ul style="list-style-type: none"> ☑ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยกลยุทธ์ ☑ เป็นองค์กรแห่งทางเลือกของคนที่มีคุณภาพและศักยภาพ ☑ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร ☑ มีการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ได้จริง ☑ มีเครือข่ายกำลังคนคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ มีโอกาสในการทำงานที่ท้าทายและตรงกับความรู้ความสามารถ ☑ มีแผน/เส้นทางอนาคตในการทำงาน และได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ☑ มีมุมมองที่หลากหลาย ผ่านการพัฒนาที่เป็นระบบและการสั่งสมประสบการณ์ที่หลากหลาย ☑ มีระบบผู้สอนงานและพี่เลี้ยง ทำหน้าที่สอน แนะนำและให้คำปรึกษาทั้งงานและวัฒนธรรมในการทำงาน ☑ มีเครือข่ายระหว่างส่วนราชการทั้งในระดับกระทรวง และระดับกรม

talent

ความก้าวหน้าที่สำคัญของการพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

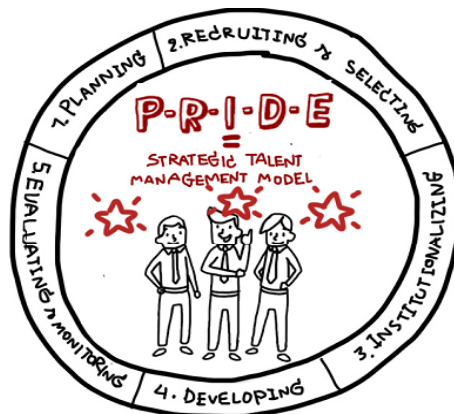
ความก้าวหน้าที่สำคัญของการพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในระยะที่ผ่านมา สรุปได้ ดังนี้



1. การขยายผลกลไก P-R-I-D-E: เครื่องมือการบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ

ระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ (กลไก P-R-I-D-E) เป็นเครื่องมือการเตรียมกำลังคนคุณภาพตามความต้องการของแต่ละส่วนราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการไทยมีการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละส่วนราชการ ส่วนราชการสามารถวางระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเองได้ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนคุณภาพ การคัดเลือกและสรรหา การพัฒนาและส่งเสริมประสบการณ์อย่างเป็นระบบ และการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มกำลังคนคุณภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบราชการ และส่วนราชการสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงซึ่งเป็นเครื่องมือการเตรียมกำลังคนคุณภาพสำหรับภาคราชการไทย ตามเกณฑ์การคัดเลือกที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

กลไก PRIDE ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การสรรหา (Recruiting and Selecting) การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการ (Institutionalizing) การพัฒนา (Developing) และการติดตามการใช้ประโยชน์ (Evaluating and Monitoring) ดังนี้



ภาพแสดงกลไกการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพเชิงรุก : กลไก PRIDE

1. การวางแผนกำลังคนคุณภาพ (Planning) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการเห็นความจำเป็นของการวางแผนกำลังคนและมีส่วนร่วมในการเตรียมกำลังคนคุณภาพสำหรับภาคราชการ รวมทั้งเพื่อปรับบทบาทสำนักงาน ก.พ. ไปสู่การเป็นผู้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลและการรักษามาตรฐาน

2. การสรรหาและคัดเลือกกำลังคนคุณภาพ (Recruiting and Selecting) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการมีคลังข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอ มีขีดความสามารถในการดึงดูดและรักษาข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงไว้ในราชการและเพื่อให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพมีศักยภาพในระดับเทียบเคียงกับมาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการกลุ่มอื่นได้รับการพัฒนาและส่งเสริมประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามแนวทางของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

3. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้กับส่วนราชการ (Institutionalizing) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่วนราชการมีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วม สามารถดำเนินการเชิงรุกในการเตรียมกำลังคนคุณภาพสำหรับภาคราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อปรับบทบาทสำนักงาน ก.พ. ไปสู่การเป็นผู้กำหนดนโยบาย การกำกับดูแลและการรักษามาตรฐาน

4. การพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Developing) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการและข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีศักยภาพและมีความพร้อมสำหรับตำแหน่งระดับสูงในราชการ

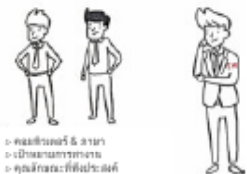
5. การติดตามการใช้ประโยชน์กำลังคนคุณภาพ (Evaluating and Monitoring) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของกลุ่มกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการและข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการและภาคราชการได้ใช้ประโยชน์จากศักยภาพของข้าราชการกลุ่มดังกล่าวสูงสุด



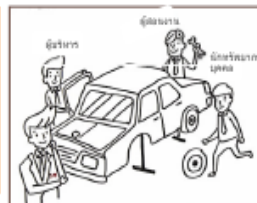
PLANNING: การที่ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจและกำลังคนของส่วนราชการ วิเคราะห์ทิศทางแนวโน้มความต้องการกำลังคนในอนาคต และประเด็นท้าทายต่าง ๆ และนำผลดังกล่าวมาจัดทำแผนการเตรียมและสร้างกำลังคนคุณภาพ หรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์



RECRUITING AND SELECTING: การที่ส่วนราชการมีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือก 'คนดี' โดยเกณฑ์การคัดเลือกอาจดูจากความสามารถด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ ผลงานที่ผ่านมา รวมทั้งกำหนดคุณลักษณะและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ 'คนดี' ของส่วนราชการ



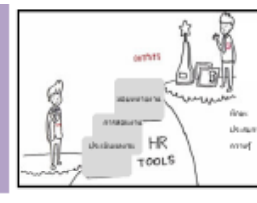
INSTITUTIONALIZING: การที่ส่วนราชการมีส่วนร่วมออกแบบรูปแบบการเตรียมและสร้างกำลังคนคุณภาพให้ 'ตรงใจ' สามารถเห็นภาพ ฝังติดและรักษา 'คนดี' รวมทั้งขับเคลื่อนและสนับสนุนกลุ่มกำลังคนเหล่านี้ ให้เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential system) หรือ HiPPS



DEVELOPING: การที่ส่วนราชการจัดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพหรือกรอบการสั่งสมประสบการณ์ระดับบุคคลที่ชัดเจน เพื่อให้กำลังคนคุณภาพสามารถสั่งสมประสบการณ์ เพิ่มพูนขีดความสามารถ และมีศักยภาพพร้อมสำหรับตำแหน่งระดับสูงและเป็นผู้นำในราชการได้



EVALUATING AND MONITORING: การที่ส่วนราชการกำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์และเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบสอนงานและระบบมอบหมายงาน เพื่อให้มีการติดตามและดึงศักยภาพของข้าราชการกลุ่มดังกล่าวเพื่อประโยชน์ของงานราชการสูงสุด



2. การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

หลักการที่สำคัญประการหนึ่งของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คือ การสรรหาและการประเมินที่เป็นระบบและเข้มข้น ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้ยึดถือและดำเนินการตามหลักการการสรรหาดังกล่าวตลอดมา โดยได้ปรับปรุงระบบการคัดเลือกในปีงบประมาณ 2549 จาก 1 ขั้นตอน (การคัดเลือกโดยส่วนราชการ) เป็น 2 ขั้นตอนสำหรับการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ 2 (การคัดเลือกโดยส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ.) และได้ดำเนินการคัดเลือก 2 ขั้นตอน ตั้งแต่ปี 2549 เป็นต้นมา

ระหว่างปี 2550 – 2552 สำนักงาน ก.พ. ได้วิเคราะห์ทางเลือกเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงกลไกการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง อาทิ การทดสอบความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ (Aptitude Test) การทดสอบวิชาภาษาอังกฤษ (CU-TEP) และการทดสอบความสามารถทางการบริหาร (Professional Career Battery) เป็นต้น ซึ่งเป็นเครื่องมือการคัดเลือกที่มุ่งเน้นความรู้และความสามารถเชิงวิชาการเป็นหลัก

ในปี 2553 สำนักงาน ก.พ. จึงได้ศึกษาและกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS Competencies Model) ซึ่งประกอบด้วย 11 สมรรถนะที่พึงประสงค์ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) บริการที่ดี (Service Mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 6) ความผูกพันต่อระบบราชการ (Organizational Engagement) 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Perspective) 8) การมองในภาพรวม (Holistic View) 9) การอุทิศตนเพื่อสังคม (Social Dedication) 10) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Competence) และ 11) มุ่งมั่นเรียนรู้และพัฒนา (Commitment to Learning)



ภาพแสดงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

เพื่อให้การคัดเลือกครอบคลุมทั้งมิติความรู้ ความสามารถเชิงวิชาการ (Knowledge-based) และมิติคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Competency-based) ได้มากขึ้น ในการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ 7 เป็นต้นมา สำนักงาน ก.พ. จึงได้ใช้ข้อสอบเพื่อประเมินความสามารถทางวิชาการ (Aptitude Test) ควบคู่กับการประเมินคุณลักษณะ

ที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในรูปแบบศูนย์ประเมินสมรรถนะ (Assessment Center Methods) เช่น การสัมภาษณ์เพื่อประเมินพฤติกรรม (Behavioral Event Interview) การทำกิจกรรมกลุ่ม หรือแบบประเมินคุณลักษณะ เป็นต้น นอกจากนี้ ได้เปิดโอกาสสำหรับข้าราชการที่มีศักยภาพสูงกลุ่มต่าง ๆ เข้าสู่ระบบได้กว้างมากขึ้น อาทิ กลุ่มนักเรียนทุนรัฐบาล กลุ่มผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders) กลุ่มนักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ (นปร.) และกลุ่มกำลังคนคุณภาพรูปแบบอื่น ๆ ที่ส่วนราชการพัฒนาขึ้น เป็นต้น มีการขยายกลุ่มเป้าหมายให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สามารถเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกได้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อเตรียมการรองรับภาวการณ์ขาดแคลนกำลังคนคุณภาพในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

สำหรับการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ 8 เป็นต้นมา ได้ปรับให้มีการใช้เครื่องมือการคัดเลือกแบ่งตามกลุ่มกำลังคนคุณภาพต่างๆ โดยการยกเว้นการทดสอบบางวิชา หากข้าราชการกลุ่มนั้นได้เคยผ่านกระบวนการทดสอบ/คัดเลือกที่เข้มข้นและเป็นมาตรฐานมาแล้ว อาทิ กลุ่มนักเรียนทุนรัฐบาลได้รับการยกเว้นการทดสอบวิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ (Aptitude Test) กลุ่มผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทยและนักบริหารการเปลี่ยนแปลง รุ่นใหม่ได้รับการยกเว้นการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Assessment Center Methods) ตลอดจนมีการเปิดโอกาสให้ผู้สมัครสามารถใช้ผลคะแนนวิชาภาษาอังกฤษที่หลากหลาย อาทิ CU-TEP TOEFL IELTS หรือผลคะแนนของสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการมาใช้ประกอบการคัดเลือกได้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการบูรณาการระบบกำลังคนคุณภาพรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นกลไกสำคัญ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 นี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ 10 โดยมีผู้ผ่านการคัดเลือกจำนวนทั้งสิ้น 85 คน จาก 42 ส่วนราชการ

3. การพัฒนาข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการเตรียมกำลังคนภาครัฐได้มีมติเห็นชอบกรอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแบบบูรณาการ (มิติเครือข่ายและมิตินานาชาติ) เพื่อพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพให้เกิดการเรียนรู้ในเชิงรุกและเชิงบูรณาการระหว่างส่วนราชการมากยิ่งขึ้น สามารถค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ ต่อยอดและแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในบริบทการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในเวทีโลก โดยให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเพิ่มการจัดสรรทุนรัฐบาลในรูปแบบอื่น อาทิ การจัดหลักสูตรฝึกอบรม/ การสัมมนา/ การประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีผู้เข้าร่วมจากนานาประเทศ (cross-cultural training) หรือการประชุมเชิงวิชาการในระดับภูมิภาคเพื่อนำเสนอผลงานเชิงวิชาการ เป็นต้น

ตั้งแต่ปี 2556 เป็นต้นมา สำนักงาน ก.พ. ได้จัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อฝึกอบรมระยะสั้น (ในประเทศและต่างประเทศ) หลักสูตรการเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ทุนสำหรับผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

และในบริบทอาเซียน โดยได้บูรณาการหลักสูตรการเรียนรู้ต่างๆตามกรอบการฝึกอบรมและ พัฒนา (Training and Development Roadmap) สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในระดับพื้นฐานและระดับต่อยอดอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องและเชื่อมโยง ทั้งในมิติ ของทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน (Skill-based) มิติองค์ความรู้ (Knowledge-based) และมิติ ประสบการณ์ (Experience-based) ผ่านโจทย์การเรียนรู้เรื่องการเตรียมความพร้อม คู่ประชาคมอาเซียน



ภาพแสดงกรอบการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Training & Development Roadmap)

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้จัดกิจกรรมเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาส ให้กลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้พบกับกำลังคนคุณภาพกลุ่มอื่น ได้แก่ นักเรียนทุน รัฐบาลและผู้ผ่านหลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย ตลอดจนได้ร่วมกันคิด ร่วมกัน วางแผนและร่วมกันขับเคลื่อนผลงานสู่สาธารณะชนมากยิ่งขึ้น อันเป็นส่วนหนึ่งของการสร้าง คุณประโยชน์ต่อสังคม อาทิ กิจกรรมวันดีดี (One Degree Drive : พลังปัญญา พลังใจและ พลังความร่วมมือ) ที่ได้จัดขึ้นมาแล้ว 4 ครั้ง และได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์กับผ่านกิจกรรม “คิด” การเสวนา บรรยายพิเศษและสร้างเครือข่ายนักบริหาร เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้พบผู้บริหารระดับสูงและผู้นำความคิดทั้งใน ระดับสากลและระดับประเทศจากภาครัฐและเอกชน ได้เรียนรู้ มุมมอง หลักคิดและ ประสบการณ์ผู้นำ ตลอดจนการวางตัว และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของผู้บริหารระดับสูง

ในส่วนของการพัฒนาผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง อันประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้รับผิดชอบ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในส่วนราชการต่าง ๆ นอกเหนือจากการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกลไกการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Knowing HiPPS) แล้ว ยังได้ มีการจัด Module การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ทั้งการพัฒนาทักษะ (Skill-based Development) อาทิ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสาร และประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น การเพิ่มพูนประสบการณ์ (Experience-based

Development) และการแลกเปลี่ยนมุมมองเชิงวิชาการ (Knowledge Sharing) โดยเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานของส่วนราชการอื่น เช่น กรมการประชาสัมพันธ์ จากภาควิชาการ หรือที่ปรึกษาของสำนักงาน ก.พ. เช่น บริษัทเอพีเอ็มกรุ๊ป และภาคเอกชน เช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ (จำกัดมหาชน) เป็นต้น

กลุ่มเป้าหมาย	หลักสูตร/กิจกรรม
HIIPS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ กิจกรรมวันดีดี ✓ กิจกรรมสัมมนาวิชาการประจำปี
ระดับต้น (Fundamental) กลุ่มเป้าหมาย: HIIPS รุ่นใหม่	<ul style="list-style-type: none"> ✓ เจ็ดอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง (7 Habits of Highly Effective People) ✓ ทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ✓ ทักษะการนำเสนอและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ✓ องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานในบริบทอาเซียน (ASEAN Symposium) ✓ การเรียนรู้ หน่วยงานภายในประเทศ (Thai Study Visit) ✓ การเรียนรู้ หน่วยงานในประเทศอาเซียน (ASEAN Visit)
ระดับกลาง (Intermediate) กลุ่มเป้าหมาย: ระดับปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) ✓ Effective English Presentation ✓ การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ✓ กิจกรรม CEO Visit
ระดับสูง (Advance) กลุ่มเป้าหมาย: ระดับชำนาญการ/มีผู้บังคับบัญชา	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Advance Effective English Presentation ✓ การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ✓ ภาวะผู้นำและการบริหารทีมงาน (Leadership and team Management) ✓ หลักสูตรการพัฒนาศมรรถนะด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ (ทุน Talent Network) ✓ กิจกรรม CEO Visit

กลุ่มเป้าหมาย	หลักสูตร/กิจกรรม
ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (Coach)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creative Leadership ✓ กิจกรรม Site Visit ✓ กิจกรรมสัมมนาวิชาการประจำปีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ผู้รับผิดชอบระบบ (HR)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ การคัดเลือกบุคลากรด้วยทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ DISC ✓ การสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ✓ กิจกรรม Site Visit ✓ กิจกรรมสัมมนาวิชาการประจำปีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ภาพสรุปหลักสูตร/กิจกรรมต่าง ๆ ที่สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการในปี 2557

ซึ่งในการจัดหลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ นี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาแบบผสมผสาน ทั้งการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรที่กำหนด การเรียนรู้และพัฒนาร่วมกับผู้อื่นและการเรียนรู้และพัฒนาจากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ โดยมุ่งเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ต่าง ๆ ดังนี้

หลักสูตรสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	หลักสูตร	สมรรถนะที่พึงประสงค์											
		A	E	S	I	T	O	C	H	S	I	C	
ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงทุกระดับ	กิจกรรมสัมมนาเครือข่าย												
	กิจกรรมวันดีดี												
	กิจกรรมสัมมนาวิชาการประจำปีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง												
ระดับต้น (Fundamental) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นใหม่	เจ็ดอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง (7 Habits)												
	หลักสูตรทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ												
	ทักษะการนำเสนอและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ												
	องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานในบริบทอาเซียน (ASEAN Symposium)												
	การเรียนรู้ หน่วยงานภายในประเทศ (Thai Study Visit)												
	การเรียนรู้ หน่วยงานในประเทศอาเซียน (ASEAN Visit)												

หลักสูตรสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	หลักสูตร	สมรรถนะที่พึงประสงค์										
		A M	E P	S M	I T	T W	O E	C P	H V	S D	I C	C L
ระดับกลาง (Intermediate) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูงระดับปฏิบัติการ	ทักษะการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)											
	ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ											
	การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)											
	กิจกรรม CEO Visit											
ระดับสูง (Advance) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูงระดับชำนาญการ/ ผู้ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา	ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการนำเสนออย่างมืออาชีพ											
	การบริหารจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)											
	ภาวะผู้นำและการบริหารทีมงาน											
	หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและความเป็นผู้นำ											
	กิจกรรม CEO Visit											

ภาพสรุปการเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ผ่านหลักสูตร/กิจกรรมต่าง ๆ


ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 นี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ 1-9 จำนวน 162 คน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ระดับต้น จำนวน 40 คน และผู้รับผิดชอบระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน 56 คน

4. การติดตามและประเมินผลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาแนวทางการติดตามและประเมินผลภาพรวมและศักยภาพในการบริหารจัดการระบบ HiPPS ของส่วนราชการ เพื่อกำหนดรูปแบบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล รวมทั้งดำเนินการประเมินผลความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบ โดยจำแนกระดับความสำเร็จของส่วนราชการตามศักยภาพในการบริหารจัดการระบบ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้นำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยต่อยอดและพัฒนาองค์ความรู้ให้อยู่ในรูปแบบของกรณีศึกษา (case studies/ success stories) ทั้งในระดับส่วนราชการ และระดับบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนราชการและเป็นคลังข้อมูลกำลังคนคุณภาพ (knowledge depot) ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป โดยเฉพาะในเรื่องการเป็นคลังข้อมูลด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพในภูมิภาคอาเซียน

ในปี 2556 ที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนคุณภาพเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ โดยได้จัดทำแบบสอบถามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้สอนงานให้แก่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ ผู้รับผิดชอบระบบบริหารกำลังคนคุณภาพในส่วนราชการและกลุ่มกำลังคนคุณภาพ และได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งข้อเสนอแนะเพื่อเป็นปัจจัยเสริมให้การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสรุปได้ ดังนี้

<ul style="list-style-type: none"> ➤ มีการใช้ประโยชน์จากผลงานของกำลังคนคุณภาพให้มากขึ้นโดย อาจมีหน่วยงานหลักในการบริหารสิทธิทางปัญญาของส่วนราชการ หรือประสานกับหน่วยงานกลางเพื่อพัฒนาต่อยอดสู่การแข่งขันในระดับสากล ➤ มีประชุมสัมมนาหรือเวทีการแบ่งปันความรู้หรือแลกเปลี่ยนนวัตกรรมเป็นระยะระหว่างส่วนราชการ เพื่อการพัฒนาต่อยอดความรู้ทั้งในเวทีระดับชาติและนานาชาติ 	<p>การบริหารผลงาน (Performance management)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ การรักษาและจูงใจข้าราชการกำลังคนคุณภาพ โดยสำรวจความต้องการและสิ่งที่กำลังคนคุณภาพคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ➤ การเสริมแรงพี่เลี้ยงและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบระบบ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หรือ การประกาศยกย่อง การเลื่อนขั้น การสร้าง talent unit ในส่วนราชการ 	<p>การเสริมสร้างแรงจูงใจ (Talent rewarding)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ พี่เลี้ยงมีอำนาจอิสระในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ➤ มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานในมิติของเวลาที่ชัดเจน 	<p>การติดตามและการประเมินผล (Talent monitoring and evaluating)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ การหมุนเวียนงานของกำลังคนคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> -ปรับปรุงให้การหมุนเวียนงานของกำลังคนคุณภาพตัดขาดจากหน่วยงานต้นสังกัด -ควรทบทวนกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการกำลังคนคุณภาพทุกปีเพื่อให้สอดคล้องพลวัตรของบริบทการทำงาน -ควรปรับระยะเวลาการสั่งสมประสบการณ์ของกำลังคนคุณภาพให้มีระยะเวลาสั้นขึ้น -ควรกำหนดประเภทของงานที่ข้าราชการกำลังคนคุณภาพต้องเรียนรู้ ให้ตรงกับความสามารถและเป้าหมายขององค์กร ➤ ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน <ul style="list-style-type: none"> -ควรมีทั้งระบบ Mentoring และ Coaching -จัดกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นหรือระยะยาวเกี่ยวกับทักษะการเป็นพี่เลี้ยง -ควรมีการให้แรงจูงใจกับพี่เลี้ยงทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ➤ แผนการพัฒนาข้าราชการกำลังคนคุณภาพ <ul style="list-style-type: none"> -ควรกำหนดเป็นข้อบังคับให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ ต้องเข้าร่วมอบรมและปฐมนิเทศในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อรับทราบข้อมูล กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ ของโครงการ 	<p>การเสริมสร้างและพัฒนา (Talent developing)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ปรับและเพิ่มเติมคุณสมบัติของกำลังคนคุณภาพบางประการ ➤ เปิดโอกาสให้หน่วยงานต้นสังกัดมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ➤ ประชาสัมพันธ์โครงการระบบข้าราชการผู้มีสัมฤทธิ์สูงด้วยการเปิดเวทีเชิญข้าราชการกำลังคนคุณภาพมาถ่ายทอดประสบการณ์ ➤ การสรรหาผู้เข้ารับการคัดเลือกจากคลังคนเก่ง (Talent pool) 	<p>การสรรหาและการคัดเลือก (Talent identifying)</p>


ซึ่งในปีงบประมาณ 2557 นี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ติดตามความก้าวหน้าของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 - 7 จำนวนกว่า 460 คน โดยติดตามทั้งในมิติของความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับการศึกษาเพิ่มเติม การรับทุนฝึกอบรมในต่างประเทศ เป็นต้น โดยสามารถดูข้อมูลได้ในส่วนของข้อมูล สถิติ และจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 

5. การขยายผลองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ

ในปี 2556 ที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำคู่มือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจบทบาทของตนเอง และเพื่อให้ส่วนราชการได้มีแนวทางในการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนได้รวบรวมคำถาม-คำตอบที่พบบ่อยเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. (www.ocsc.go.th) หรือ QR Code ที่ปรากฏด้านข้างนี้



สำหรับกิจกรรม บทความและองค์ความรู้ซึ่งเป็นผลงานของกลุ่มกำลังคนคุณภาพสำนักงาน ก.พ. ได้นำเสนอผ่าน Newsletter ซึ่งในระยะแรกของการดำเนินการ (2553 – 2554) อยู่ในรูปแบบเอกสาร ส่งตรงถึงสมาชิกผ่านไปรษณีย์ ต่อมาในปี 2555 - 2556 ได้พัฒนาเป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ E-newsletter ส่งถึงสมาชิกผ่านระบบเครือข่ายและอินเทอร์เน็ต และล่าสุดในปี 2557 นี้ ได้ปรับรูปแบบของ e-newsletter ใหม่ให้อยู่ในรูปแบบ E-Book ซึ่งมีรูปแบบการนำเสนอที่ทันสมัยและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ นับตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมา สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาหลักสูตรการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพสำหรับนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) ขึ้นเพื่อเป็นอีกกลไกหนึ่งในการขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด แนวทางและแนวปฏิบัติ รวมทั้งทักษะที่จำเป็นให้แก่นักทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ซึ่งในอนาคตอันใกล้นี้ จะมีการเปิดตัวหลักสูตรการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในรูปแบบ e-learning เพื่อขยายผลให้ข้าราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไปได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม 



ประมวลกิจกรรมสำคัญในระบบ HiPPS ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

พฤศจิกายน 2556

13 – 15

กิจกรรม HiPPS Camp

17 – 30

หลักสูตรพัฒนา HiPPS รุ่นใหม่



กุมภาพันธ์ 2557

4 – 6

หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Pro)

4

หลักสูตร “การคิดเชิงสร้างสรรค์”

9

ผู้รับทุน HiPPS นำเสนอ Project จากการศึกษาดูงาน

24

หลักสูตร “Effective Presentation”

26

หลักสูตร “Advanced Presentation”



มีนาคม 2557

4

หลักสูตร “การบริหารความขัดแย้ง”

7

กิจกรรม Site Visit @ ๘.ไทยพาณิชย์

10

หลักสูตร “DISC สำหรับคัดเลือกบุคลากร”

17

หลักสูตร “Effective Communication”

21

หลักสูตร “Creative Leadership”

26

กิจกรรม CEO Visit

หนึ่งองคฯ ยับ ปรับเปลี่ยนประเทศไทย: ก้าวข้ามอาเซียน สู่วิถีสากล

เมษายน 2557

4

หลักสูตร “ภาวะผู้นำและการบริหารทีมงาน”

พฤษภาคม 2557

16 - 17

กิจกรรม “คิด” การเสวนาและสร้างเครือข่ายนักบริหาร”

26 พ.ค.
- 6 มิ.ย.

ทุนหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้าน
การบริหารและความเป็นผู้นำ

30

สิ้นสุดกระบวนการคัดเลือก HiPPS รุ่นที่ 10 โดยส่วนราชการ

มิถุนายน 2557

16 - 17

สอบ Aptitude test เพื่อคัดเลือก HiPPS รุ่น 10

กรกฎาคม 2557

16-18

ประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อคัดเลือก HiPPS รุ่นที่ 10

30

ประกาศผลรายชื่อ HiPPS รุ่นที่ 10

สิงหาคม 2557

14

กิจกรรมปฐมนิเทศ HiPPS รุ่นที่ 10

15

กิจกรรมสัมมนาวิชาการประจำปีกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

15 - 16

กิจกรรมวันดีดี

19

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำกรอบ EAF รายบุคคล

กิจกรรม “วันดีดี”

สำนักงาน ก.พ. ริเริ่มกิจกรรม “วันดีดี” หรือ One Degree Drive โดยมุ่งหวังที่จะให้ข้าราชการกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่เป็นคนเก่งอยู่แล้ว ได้มาร่วมแรง ร่วมใจและร่วมมือกัน สร้างเสริมพลังเครือข่ายการทำงานและความสัมพันธ์ ตลอดจนเป็นการส่งเสริม พัฒนาแนวคิดและทัศนคติของกลุ่มกำลังคนคุณภาพดังกล่าว ในเรื่องการตอบแทนสังคมหรือประเทศชาติ และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคม

กิจกรรม “วันดีดี” (One Degree Drive : พลังปัญญา พลังใจและพลังความร่วมมือ) เป็นผลผลิตต่อเนื่องมาจากกิจกรรมสัมมนาวิชาการประจำปี โดยเริ่มมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2553 โดยมีการดำเนินกิจกรรมที่ผ่านมาใน Theme ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553:

“คืนพลังสู่ธรรมชาติ คืนจิตวิญญาณสู่ทะเลไทย” (ปลูกปะการัง)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554:

“ปลูกปัญญา พัฒนาความรู้เด็กไทย” (พัฒนาห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้ให้โรงเรียน)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555:

“คนรุ่นใหม่ ใส่ใจธรรมชาติ” (ปลูกป่าชายเลน)

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556:

“อาสาปั้นดิน พึ่งพิงธรรมชาติ” (สร้างบ้านดิน)

สำหรับในปีงบประมาณนี้ เราจะพากลุ่มกำลังคนคุณภาพไปทำกิจกรรมภายใต้ Theme “อุทิศแรงกาย สานสายใยชุมชน” ซึ่งเราจะไปบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมกันที่โรงเรียนวัดสรรเพชร จังหวัดนครปฐม ร่วมกันผลิต EM Ball เพื่อใช้ประโยชน์ในวัดสรรเพชรและชุมชนใกล้เคียง ปลูกพืชสมุนไพร และช่วยกันความสะอาดวัด



ความประทับใจจากหลักสูตรฝึกอบรม

“เนื้อหาหลักสูตรเป็นประโยชน์มากและได้รับข้อเสนอแนะดีๆ ในการปรับปรุง การพูดบรรยายภาษาอังกฤษ วิทยากรมีความรู้ และสอนได้ไม่น่าเบื่อ ทำให้เนื้อหาที่น่าสนใจมากขึ้นไม่ผิดหวังที่หาเวลามาเข้าอบรมวิชานี้ค่ะ”

จาก...

นางสาวอารมณ ถาวรพานิช HiPPS รุ่น 8
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

หลักสูตร Effective Presentation



“การได้ลงมือปฏิบัติ และมีวิทยากรให้ความเห็นและเสนอแนะทำให้เห็นข้อผิดพลาดจากงานที่ทำและนำไปพัฒนางานให้ดีขึ้น”

จาก...

นางณญาดา หาญโรจนกุล HiPPS รุ่น 7
กรมศุลกากร

หลักสูตร Advanced Presentation

“เป็นหลักสูตรที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และเกิดประโยชน์ต่อการทำงานเกิดความพร้อมในการรับมือจากปัญหาในการทำงาน ที่เกิดจากความขัดแย้ง”

จาก...

นายสุกิจ ประกาศสุขการ HiPPS รุ่น 8
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี



หลักสูตร “การบริหารจัดการความขัดแย้ง”



“ได้แนวทางและการฝึกฝนการเป็นผู้นำและการบริหารงานที่ทั้งรุกและมีประโยชน์มาก ๆ”

จาก...

นางสาวอัญญรัตน์ อภิบาลศรี HiPPS รุ่น 5
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

หลักสูตร “ภาวะผู้นำและการบริหารทีมงาน”



คุณรู้หรือไม่ว่า...วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศไทย มีจำนวนกว่า 2.7 ล้านราย หรือราว 99.7% ของวิสาหกิจทั้งหมด เกิดการจ้างงานกว่า 12 ล้านคน คิดเป็น 82.0% ของการจ้างงานทั้งหมด สร้างมูลค่า 4.4 ล้านล้านบาท นับเป็นส่วน 37.4% ของ GDP ประเทศไทย

SMEs

โดย...นางสาวอรธิดา ชานุกาล
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม



HIP
อยาก

คุณรู้หรือไม่ว่า...หากมนุษย์ยังคงใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือยเหมือนทุกวันนี้. ในอีก 35 ปีข้างหน้า เราจะต้องมีโลกเพิ่มขึ้นอีก 2 ใบ เพื่อสนองต่อความต้องการของมนุษย์



โดย...นายพงษ์ศักดิ์ เอื้อสุวรรณ
สำนักงานนโยบายและแผน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คุณรู้หรือไม่ว่า...ในปี 2569 ประชากรไทยจะมีจำนวนมากที่สุดประมาณ 66.38 ล้านคน และในปี 2575 จะมีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) มากที่สุด จำนวน 56.44 ล้านคน และถ้าคนกลุ่มนี้เข้ามาทำงานประมาณ ร้อยละ 71 เช่นในปัจจุบัน ก็จะเป็นปีที่มีผู้มีงานทำมากที่สุดด้วยเช่นกัน ประมาณ 40.07 ล้านคน
(Source: การคาดประมาณประชากรของไทย พ.ศ.2553-2583 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สํารวจภาวะการณ์ทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

โดย...วุฒิศักดิ์ ปฐมศาสตร์
กรมการจัดหางาน





คุณรู้หรือไม่ว่า...การทำงานวัฒนธรรม ควรยึดหลักตามกระแสพระราชดำรัส "การรักษาวัฒนธรรม คือ การรักษาชาติ" โดยต้องส่งเสริมให้ประชาชนในชาติ เข้าถึง เข้าใจ และสามารถร่วมกันสืบทอด อนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม วิถีชีวิตของคนไทย และสามารถดำรงตนอยู่บนความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

โดย...นางสาวฐิตพร ลิมปิสวัสดิ์
กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

PS 9

บอก



คุณรู้หรือไม่ว่า น้ำอัดลม น้ำสิงห์ น้ำแร่ ออรา มิเนเร่ และน้ำแร่ทุกชนิด เป็นน้ำบาดาล

โดย...นายสุรินทร์ วรกีจธำรง
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

คุณรู้หรือไม่ว่า...การสร้างความเป็นธรรม เชื่อมโยงความร่วมมือของระบบการจัดเก็บภาษีอากรกลุ่มประชาคมอาเซียน คือความท้าทายที่จะส่งเสริมเขตเศรษฐกิจอาเซียนให้มีบรรยากาศน่าลงทุน เสริมสร้างความสามารถการแข่งขันแก่ผู้ประกอบการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ประชากรอาเซียน

โดย...นายอรรถชยา รัชวงษ์
กรมสรรพากร



ข้อมูล สถิติและจำนวน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



สรุปจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 - 10 แยกตามส่วนราชการ

สำนักงานกฤษฎีกา

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดสำนักงานกฤษฎีกา	-	-	-	-	-	-	-	3	2	1	6
กรมประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	2	3	1	6
สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	2
สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	-	2	1	-	1	1	2	1	-	-	8
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
สำนักงานงบประมาณ	-	-	4	5	4	2	-	3	-	-	18
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	3	6	3	4	1	4	1	5	3	1	31
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	-	-	7	1	3	-	3	3	1	4	22
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	-	-	6	5	3	4	1	3	2	-	24
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	3	8	22	15	16	11	7	20	12	8	122

กระทรวงการคลัง

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	-	-	4	-	-	1	-	-	-	-	5
กรมธนารักษ์	-	-	-	6	1	1	-	-	1	2	11
กรมบัญชีกลาง	-	-	2	-	-	-	2	2	-	1	7
กรมศุลกากร	-	-	7	2	-	5	9	-	1	-	24
กรมสรรพสามิต	-	-	1	-	1	1	-	1	2	8	14
กรมสรรพากร	-	-	-	-	6	1	6	8	4	5	30
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ	-	-	3	-	-	2	2	1	3	1	12
สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	-	-	2	2	3	2	2	5	1	2	19
สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	2	6	3	-	3	6	7	6	9	-	42
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	2	6	22	10	14	19	28	23	21	19	164

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2
กรมพลศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมการท่องเที่ยว	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	4

กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	4
กรมพัฒนาลังคมและสวัสดิการ	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	6	0	1	0	0	0	1	1	9

กระทรวงคมนาคม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2
กรมเจ้าท่า	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	2
กรมการขนส่งทางบก	-	-	4	-	1	-	-	-	2	3	10
กรมการบินพลเรือน	-	-	-	3	-	-	1	-	-	-	4
กรมทางหลวง	-	-	-	-	6	-	1	-	1	-	8
กรมทางหลวงชนบท	-	-	-	-	-	2	1	2	2	2	9
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	5	3	7	3	4	3	6	6	37

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	-	-	3	2	-	-	-	-	-	-	5
กรมชลประทาน	-	-	9	4	2	1	1	-	-	-	17
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
กรมประมง	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	7
กรมปศุสัตว์	-	-	-	-	2	1	-	1	-	-	4
กรมพัฒนาที่ดิน	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	5
กรมวิชาการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมส่งเสริมสหกรณ์	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ	-	-	-	-	-	1	-	1	-	3	5
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
กรมการข้าว	-	-	-	2	1	1	-	1	1	1	7
กรมหม่อนไหม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	19	13	6	6	1	3	1	5	54

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมอุตุนิยมวิทยา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานสถิติแห่งชาติ	-	-	2	2	1	2	4	-	-	-	11
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	2	2	1	2	4	0	0	0	11

กระทรวงพลังงาน

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	1	2	-	-	1	-	-	-	1	-	5
กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ	1	2	2	1	2	-	-	1	3	1	13
กรมธุรกิจพลังงาน	1	3	1	-	3	-	-	-	-	-	8
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	1	1	4	1	1	1	1	1	2	5	18
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	-	3	1	1	-	-	2	3	-	2	12
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	4	11	8	3	7	1	3	5	6	8	56

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
กรมควบคุมมลพิษ	-	-	-	1	4	2	1	-	4	2	14
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	2
กรมทรัพยากรธรณี	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
กรมทรัพยากรน้ำ	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2	4
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	4
กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	1	1	1	2	1	6
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	3
กรมป่าไม้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	3	1	4	5	2	2	11	10	38

กระทรวงพาณิชย์

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมการค้าต่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมการค้าภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมทรัพย์สินทางปัญญา	-	-	3	-	1	-	-	-	2	-	6
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	-	-	-	-	3	-	1	1	1	-	6
กรมส่งเสริมการส่งออก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	3	0	4	0	1	1	3	3	15

กระทรวงมหาดไทย

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	-	-	-	4	7	-	-	1	1	-	13
กรมการปกครอง	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	5
กรมการพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	3
กรมที่ดิน	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมโยธาธิการและผังเมือง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	-	2	-	1	-	1	-	4
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	8	4	10	0	1	1	4	0	28

กระทรวงยุติธรรม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2
กรมคุมประพฤติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
กรมบังคับคดี	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	2
กรมราชทัณฑ์	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-	4
กรมสอบสวนคดีพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานกิจการยุติธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สถาบันนิติวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	3	-	2	5	2	-	12
สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงาน ป.ป.ท.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	3	3	3	4	3	5	3	0	24

กระทรวงแรงงาน

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมการจัดหางาน	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	4	-	-	2	4	2	12
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	5
สำนักงานประกันสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	6
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	0	0	4	0	0	2	12	8	26

กระทรวงวัฒนธรรม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2
กรมการศาสนา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมศิลปากร	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
กรมส่งเสริมวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	5

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	1	1	1	-	2	2	-	1	8
กรมวิทยาศาสตร์บริการ	-	-	3	3	3	-	-	2	2	1	14
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	4	4	4	0	2	4	2	2	22

กระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-	4
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	3
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	5	0	1	0	1	0	0	3	10

กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมการแพทย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมควบคุมโรค	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	6
กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	-	-	7	-	-	1	2	1	2	5	18
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมสุขภาพจิต	-	-	4	2	3	-	2	3	1	2	17
กรมอนามัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	-	-	3	3	2	1	4	4	1	-	18
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	14	11	5	2	8	9	4	7	60

กระทรวงอุตสาหกรรม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมโรงงานอุตสาหกรรม	-	-	-	2	1	1	1	-	-	2	7
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่	-	-	-	2	4	3	1	7	-	-	17
สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	0	4	5	4	2	7	1	2	25

ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS แต่ละรุ่น										รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
สำนักราชเลขาธิการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักพระราชวัง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	3
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	4
ราชบัณฑิตยสถาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
สำนักงานอัยการสูงสุด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานสภาที่ปรึกษาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
รวม HiPPS แต่ละรุ่น	0	0	1	0	0	4	1	0	1	2	9
รวม HiPPS ทั้งหมด	9	25	126	73	93	65	68	85	90	85	719

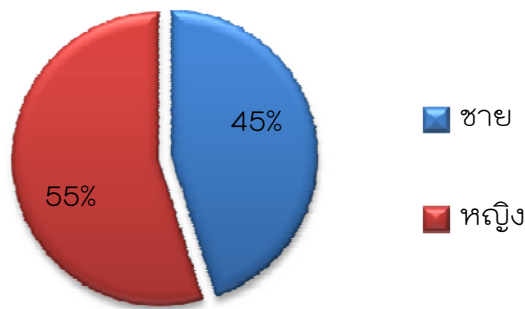
แผนภาพสรุปจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 - 9

จำแนกตามสถานภาพ



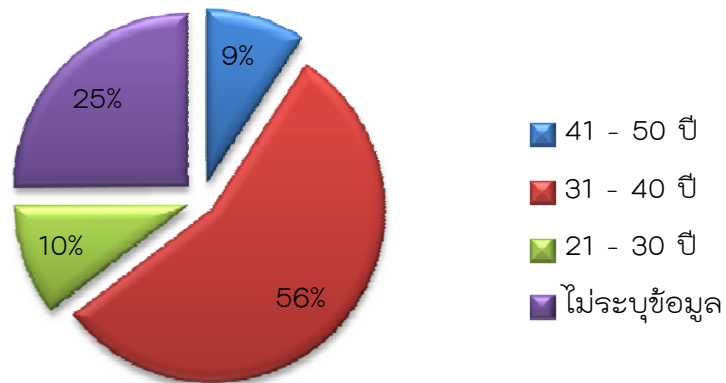
สถานภาพปัจจุบัน	จำนวน(คน)
เป็นข้าราชการพิเศษแล้ว	29
ดำรงสถานภาพข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	520
ลาออกจากระบบฯ	56
ลาออกจากราชการ	24
ไม่ระบุข้อมูล	5
รวม	634

จำแนกตามเพศ



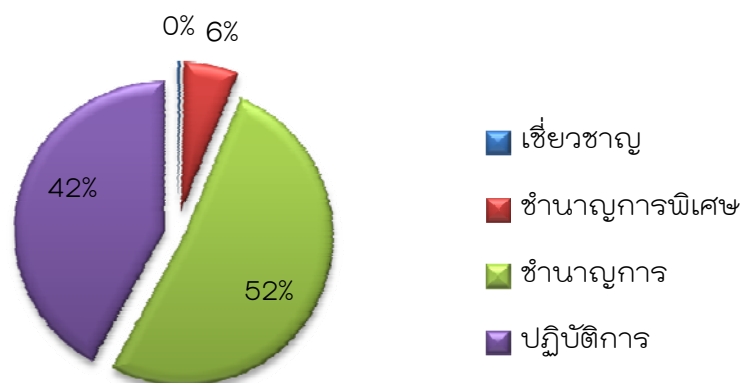
เพศ	จำนวน(คน)
ชาย	250
หญิง	304
รวม	554

จำแนกตามช่วงอายุ



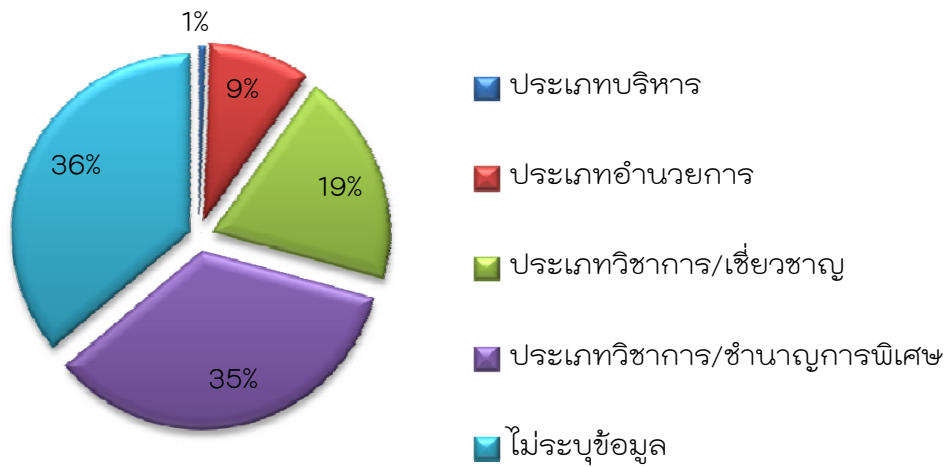
ช่วงอายุ	จำนวน(คน)
41 - 50 ปี	51
31 - 40 ปี	307
21 - 30 ปี	57
ไม่ระบุข้อมูล	139
รวม	554

จำแนกตามระดับ



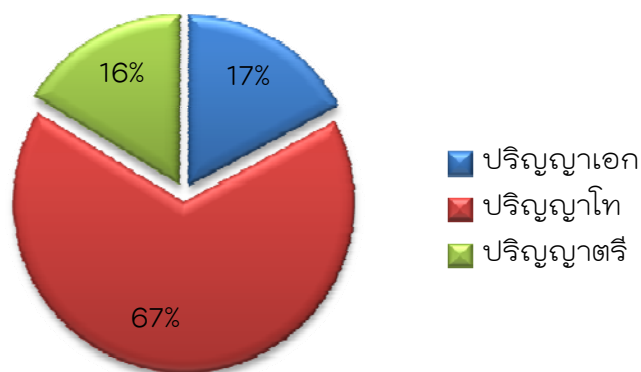
ระดับ	จำนวน (คน)
เชี่ยวชาญ	2
ชำนาญการพิเศษ	32
ชำนาญการ	287
ปฏิบัติกร	233
รวม	554

จำแนกตามตำแหน่งเป้าหมาย



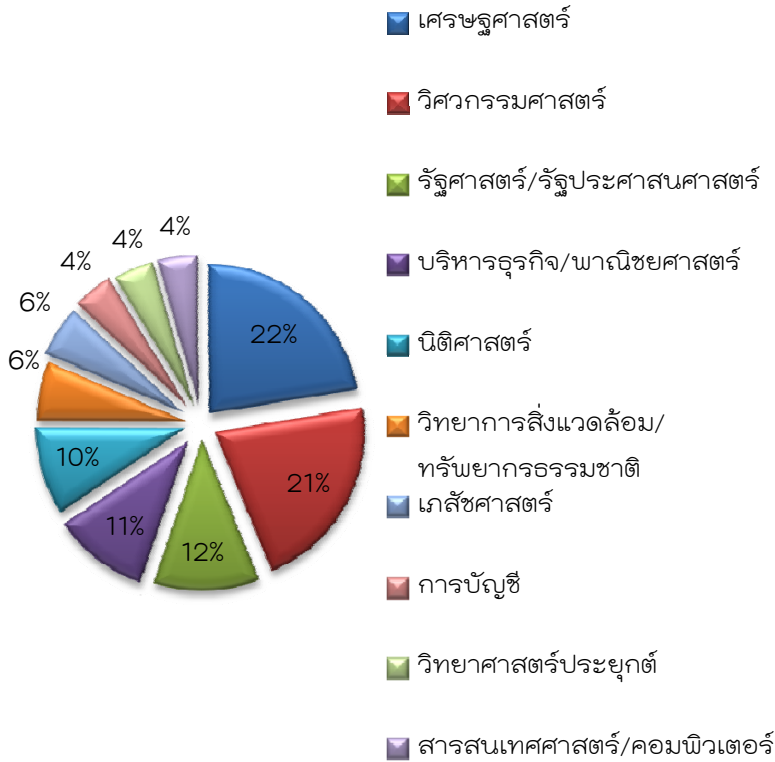
ประเภท	จำนวน (คน)
ประเภทบริหาร	3
ประเภทอำนวยการ	51
ประเภทวิชาการ/เชี่ยวชาญ	108
ประเภทวิชาการ/ชำนาญการพิเศษ	192
ไม่ระบุข้อมูล	200
รวม	554

จำแนกตามการศึกษาสูงสุด



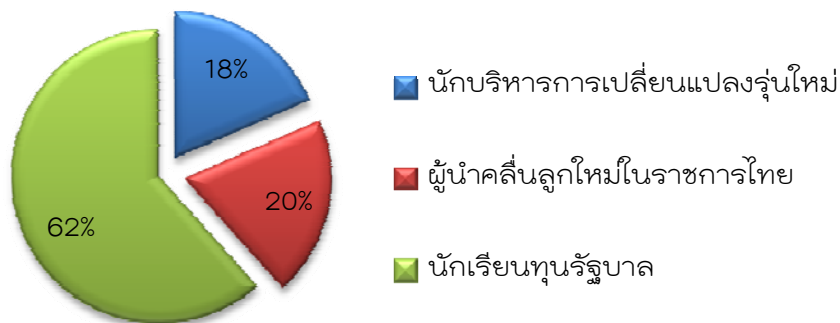
การศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)
ปริญญาเอก	95
ปริญญาโท	369
ปริญญาตรี	90
รวม	554

จำแนกตามความเชี่ยวชาญ 10 ลำดับแรก



สาขาวิชา	จำนวน (คน)
เศรษฐศาสตร์	88
วิศวกรรมศาสตร์	84
รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์	45
บริหารธุรกิจ/พาณิชยศาสตร์	41
นิติศาสตร์	37
วิทยาการสิ่งแวดล้อม/ทรัพยากรธรรมชาติ	25
เภสัชศาสตร์	22
การบัญชี	17
วิทยาศาสตร์ประยุกต์	17
สารสนเทศศาสตร์/คอมพิวเตอร์	17
รวม	393

จำแนกตามสถานภาพเป็นกำลังคนคุณภาพกลุ่มอื่นๆ



กำลังคนคุณภาพ	จำนวน (คน)
นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่	43
ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย	46
นักเรียนทุนรัฐบาล	143
รวม	232



เด็กๆ พวกนี้จะเกิดมาในยุคของ “data economy” ยุคที่ข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างไม่เคยมีมาก่อน และยุคที่เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ถูก focus มากที่สุดในฐานะของเครื่องมือเพื่อเข้าถึงข้อมูล

คุณรู้หรือไม่ว่า จะมีเด็กกว่า 150 ล้านคนจะเกิดขึ้นในปี 2014 นี้ ในห้วงเวลา 7 นาที จะมีเด็กทารกเกิดใหม่ในสหรัฐ 60 คน ในประเทศจีน 244 คน และในอินเดีย 351 คน

25% ของคนที่ IQ สูงที่สุดในประเทศจีนมีจำนวนมากกว่าประชากรในทวีปอเมริกาเหนือซะอีก และ 28% สำหรับประเทศอินเดีย หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ประชากรจีนและอินเดียจะให้กำเนิดเด็กที่ฉลาดและมีคุณภาพ มากกว่าเด็กทั้งหมดที่ประชากรทั่วโลกให้กำเนิด



DID KN



1 ใน 4 ของแรงงาน ทำงานกับนายจ้างคนปัจจุบันมาไม่ถึง 1 ปี มีเพียงครึ่งเดียวของพนักงานเท่านั้น ที่อยู่ในองค์กรมานานกว่า 5 ปี

งานที่คนต้องการมากที่สุด 10 อันดับแรก ในปี 2013 เป็นงานที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนเมื่อปี 2004 นั้นหมายความว่า เรา กำลังเตรียมนักเรียนให้เข้าไปสู่ตลาดแรงงานที่งานยังไม่ปรากฏ

คุณรู้หรือไม่ว่ากระทรวงแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกา คาดการณ์ไว้ว่า นักศึกษาในวันนี้ จะเปลี่ยนงานรวมทั้งสิ้น 10-14 ครั้ง ภายในอายุ 38 ปี

และคุณรู้หรือไม่ว่านี่เป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่เรามีคนถึง 4 รุ่น ทำงานด้วยกันซึ่งคนทั้ง 4 รุ่นซึ่งมีวิธีการสื่อสารที่แตกต่างกัน



คุณรู้หรือไม่ว่า มีหนังสือใหม่มากกว่า 4000 เรื่อง ถูกตีพิมพ์ทุกวัน และมีการคาดการณ์กันว่าหนังสือพิมพ์ New York Times ในทุกๆสัปดาห์มีข้อมูลข่าวสารมากกว่าที่คนในศตวรรษที่ 18 จะได้พบเจอตลอดชั่วชีวิต



จะมีข้อมูลใหม่มากกว่า 3.5 zetabytes (3.5×10^{21}) เกิดขึ้นทั่วโลกในทุกๆปี ซึ่งมากกว่าจำนวนข้อมูลที่เกิดขึ้นทั้งหมดในห้วง 5000 ปีที่ผ่านมา และข้อมูลทางเทคโนโลยีใหม่ๆ จะเพิ่มจำนวนเป็น 2 เท่า ทุกๆ 2 ปี



ภายในปี 2020 จะมีอุปกรณ์ต่างๆ กว่า 5 หมื่นล้านเครื่องเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตได้

YOU OW



Google

คุณรู้หรือไม่ว่า กว่า 2.4 พันล้านคนเป็นผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในปัจจุบัน และมีการค้นหาว่าแสนล้านครั้งใน Google ทุกๆเดือน

กว่า 175 ล้านคนใช้ Facebook ในแต่ละช่วงเวลาหนึ่งและหากว่า Facebook เป็นประเทศได้ มันจะเป็นประเทศที่ใหญ่เป็นอันดับ 3 ของโลก!!!



1 ใน 6 ของคู่แต่งงานในสหรัฐเมื่อปีที่แล้วพบรักกันผ่านทาง online ทว่า 1 ใน 5 กลับโทษ Facebook ว่าเป็นสาเหตุของการหย่าร้าง

Youtube เป็นเว็บ search engine ที่ใหญ่เป็นอันดับ 2 ของโลก ซึ่งในทุกๆนาที่ มีคลิป VDO ความยาวกว่า 24 ชั่วโมงถูก upload

YouTube

Source: Did You Know 2014

"<http://www.youtube.com/watch?v=XrjfdUzD7M>"

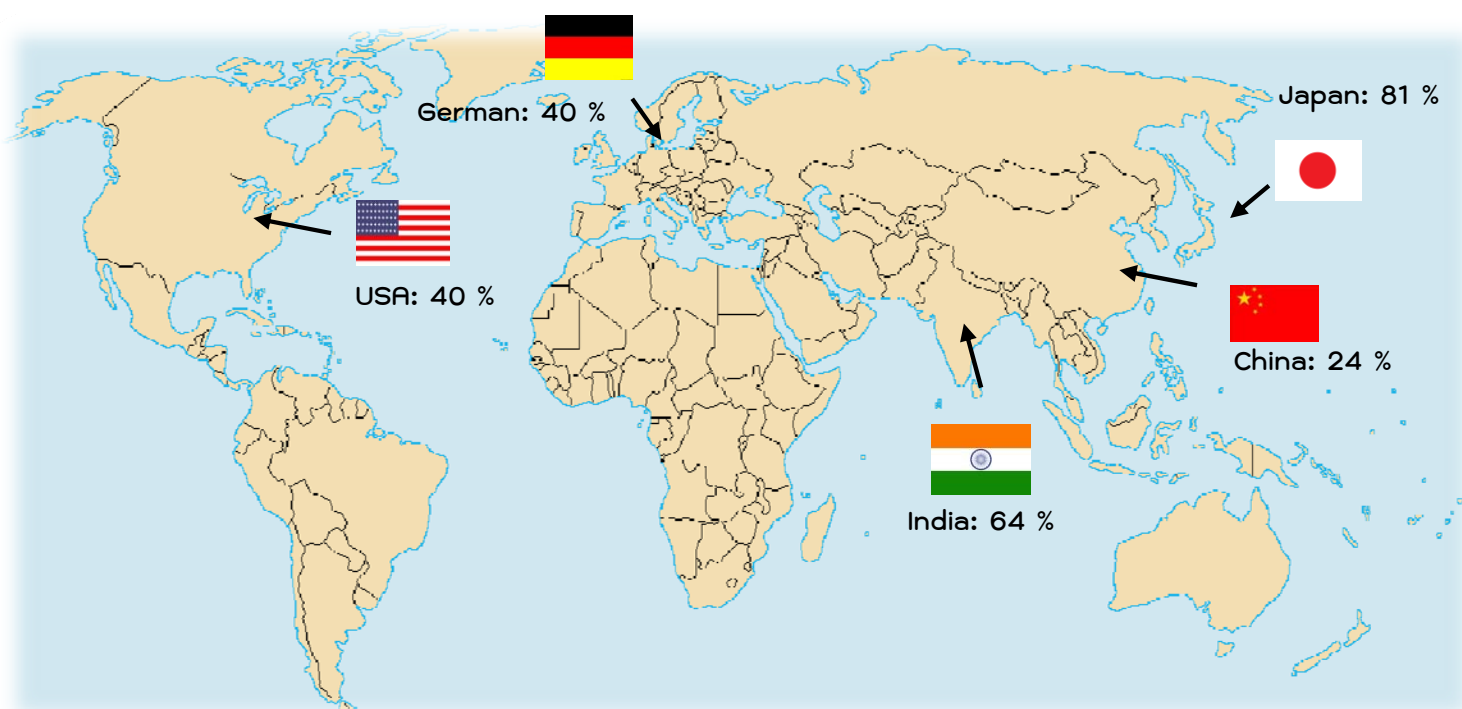
เรียบเรียงโดย นางสาวน้องใหม่ ส่งเสริมรัตน์

ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ.

Workforce Trends

ในปัจจุบัน หลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญกับวิกฤตโครงสร้างอายุที่คล้ายคลึงกัน นั่นคือ มีจำนวนของประชากรในวัยผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนเด็กเกิดใหม่กลับลดลง ซึ่งส่งผลให้ประชากรในวัยทำงานลดน้อยลงตามลงไปเช่นกัน ทำให้หลายๆ องค์กรทั่วโลกกำลังประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพสำหรับขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งองค์กร Manpower Group ได้ทำการศึกษาวิจัย โดยสำรวจและสอบถามจากนายจ้างกว่า 37,000 คน ใน 42 ประเทศ เกี่ยวกับสภาพปัญหาในการหาบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร (2014 Talent Shortage Survey) พบกว่ากว่า 36% ของนายจ้างกล่าวว่ากำลังประสบปัญหาในการหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน และ 54% กล่าวว่า ปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดผลกระทบในระดับกลางถึงสูง ต่อความสามารถขององค์กรในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

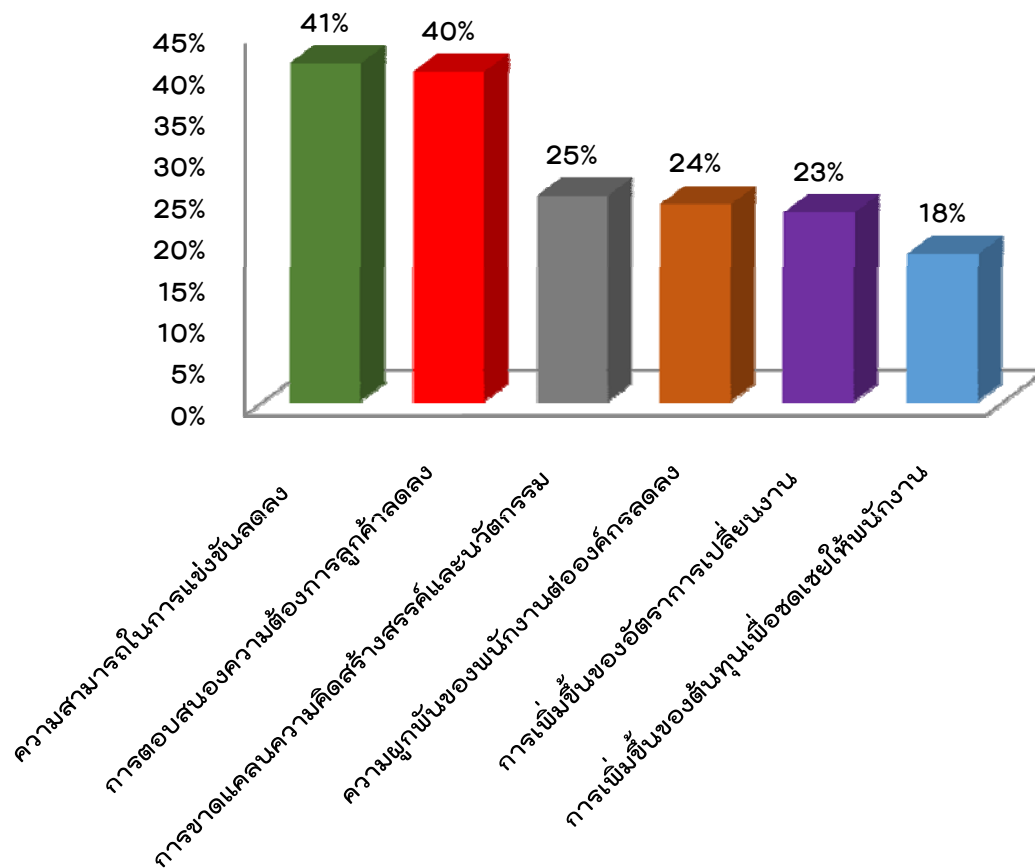
ผลสำรวจใน 42 ประเทศ พบว่าประเทศผู้นำทางเศรษฐกิจเองก็กำลังประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรคุณภาพเช่นกัน โดยจากผลการจัดอันดับแล้วพบว่า 5 ประเทศที่ประสบปัญหาในด้านนี้มากที่สุด ได้แก่




นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า 5 ปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดปัญหาไม่สามารถหาบุคลากรที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการขององค์กรได้ ประกอบด้วย



นอกจากนี้ ยังได้มีการวิจัยถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กรจากการขาดแคลนคนเก่ง ซึ่งประมวลออกมาได้เป็น 6 ผลกระทบหลัก ดังนี้




ทั้งนี้ จากผลการสำรวจในสหรัฐอเมริกาพบว่า องค์กรส่วนใหญ่เลือกที่จะตอบสนองต่อปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถด้วยวิธีการดังนี้

1. จัดหลักสูตรในการฝึกอบรมและพัฒนานักงานเพิ่มขึ้น
2. ปรับเปลี่ยนคุณสมบัติในการคัดเลือกพนักงาน จากการรับแต่เฉพาะผู้ที่มีความสามารถและศักยภาพตรงตามความต้องการขององค์กร เปลี่ยนเป็นการรับผู้ที่มีแนวโน้มว่าสามารถนำมาพัฒนาได้
3. ปรับเปลี่ยนกระบวนการคัดเลือกให้สอดคล้องกับบริบทในปัจจุบันมากขึ้น
4. นำระบบการให้ค่าตอบแทนที่ผูกกับผลงานมาใช้มากขึ้นเพื่อดึงดูดคนเก่ง
5. เพิ่มอัตราเงินเดือนเริ่มต้น 



สถานการณ์ในประเทศไทย

จากที่กล่าวมา จะเห็นว่าหลายองค์กรทั่วโลกกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีศักยภาพ เข้ามาช่วยขับเคลื่อนองค์กร อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่ในต่างประเทศเท่านั้น แม้แต่ภาคราชการไทยในขณะนี้ ก็กำลังเผชิญกับปัญหาเดียวกัน นั่นคือ วิกฤตโครงสร้างอายุของข้าราชการในระบบ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้วิเคราะห์ระดับความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว พบว่า มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป ถึงร้อยละ 23 แต่กลับมีจำนวนข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 30 ปี เพียงร้อยละ 9.6 เท่านั้น นั่นหมายความว่า ในอีกไม่เกิน 10 ปี ข้างหน้า ส่วนราชการจะสูญเสียบุคลากรจากการเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมากกว่า 1 ใน 5 แต่จำนวนข้าราชการรุ่นใหม่ที่จะเข้ามากลับมีสัดส่วนเพียงเล็กน้อยซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายประการหนึ่ง คือการเตรียมกำลังคนคุณภาพรุ่นใหม่ให้มีจำนวนเพียงพอเพื่อทดแทนกลุ่มที่กำลังจะสูญเสียไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารราชการ (ที่มา: “กำลังคนภาครัฐ 2555”)

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของระบบราชการ ซึ่งตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. จึงได้ริเริ่มพัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นไปเป็นการดึงดูด รักษาและพัฒนาข้าราชการผู้ที่มีศักยภาพ มีความสามารถ เป็นคนเก่ง คนดี ให้อยู่กับระบบราชการต่อไป รวมถึงมีการเผยแพร่รณรงค์ PRIDE เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการมีระบบบริหารกำลังคนคุณภาพที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน 

งานแบบไหนที่เหมาะสมกับคุณ?



มาทดลองทำแบบทดสอบทางจิตวิทยาชุดนี้ดูกันค่ะ เพื่อหาว่าเราเหมาะสมกับงานประเภทใด เมื่อทำเสร็จแล้ว ดูเฉลยได้ที่ หน้า 38 นะคะ

1. เวลาแสดงความคิดเห็น

- ก. ความคิดเห็นตัวเองถูกต้องที่สุด
- ข. รับฟังความคิดเห็นคนอื่นเสมอ
- ค. เชื่อความคิดเห็นของคนอื่นมากกว่า
- ง. ฟังหลายคนไว้ก่อนแล้วค่อยมาคิดใหม่

2. ถ้าคุณไปออกเดทกับแฟนแล้วแฟนคุณเค้าบอกว่าสั่งอะไรก็ได้เลย คุณจะสั่งอะไร

- ก. อาหารทุกอย่าง
- ข. ของโปรดของเขา
- ค. ขอแฉงๆไว้ก่อน
- ง. ไม่สั่งดีกว่า แคน้ำก็พอ อิ่มแล้ว

3. ถ้ามีการจัดละครเวที ของทางโรงเรียนละคร คุณจะรับหน้าที่อะไร

- ก. จัดการเรื่องเวทีและฉากละคร
- ข. รับบทเด่นสุดของเรื่องเลย เพราะอยากเป็นที่รู้จัก
- ค. เป็นตัวประกอบดีกว่า
- ง. ต้องเป็นผู้กำกับเท่านั้น

4. เวลาว่างคุณจะทำอะไร

- ก. อ่านหนังสือ หรือหาความรู้เพิ่มเติม
- ข. เข้าคอร์สเรียนเต้นรำ หรือว่ายน้ำ
- ค. หาของอร่อยๆทาน
- ง. ทำกิจกรรมอะไรก็ได้ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองมากที่สุด

5. ปัญหาใหญ่ในชีวิตคุณคืออะไร

- ก. เรื่องความรัก น่าหนักใจ
- ข. เงินไม่พอใช้สิเรื่องใหญ่สุด
- ค. เรื่องทั่วไป
- ง. เป็นปัญหาไปซะทุกเรื่อง

6. คุณจะทำอย่างไรถ้าเรือที่คุณนั่งเกิดล่มขึ้นมา

- ก. แบ่งหน้าที่ให้ช่วยกัน
- ข. พุดปلوبใจและให้กำลังใจกัน
- ค. ร้องหาคนช่วยเหลือ
- ง. หาอุปกรณ์ช่วยเหลือให้ผู้อื่นก่อน

7. คุณมักจะทำอะไรในช่วงพักร้อน

- ก. ทำงานพิเศษทำเพิ่ม
- ข. เดินทาง ท่องเที่ยว อยากรไปไหนก็จะไป
- ค. นอนจนหมดวัน ไม่ไปไหนทั้งนั้น
- ง. ทำงานเพื่อส่วนรวม งานบริการสังคม

8. สิ่งใดที่ทำให้คุณภูมิใจในตัวเองที่สุด

- ก. ได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนในแข่งขันกีฬาประจำปี
- ข. เป็นคนที่เพื่อนไว้ใจที่สุด สามารถเล่าความลับให้ฟังได้
- ค. ได้เป็นเพื่อนกับคนที่มีชื่อเสียง
- ง. การที่ได้เป็นที่รู้จักของคนส่วนมาก หรือเป็นดาราที่มีชื่อเสียง

9. คุณชอบใช้น้ำหอมแบบไหน

- ก. ฉันไม่ชอบใช้น้ำหอม
- ข. กลิ่นที่หวานๆหรือ ชวนให้น่าหลงใหล
- ค. กลิ่นหอมสบายๆ สดชื่นๆ
- ง. กลิ่นไหนก็ได้ เน้นที่ราคาพอรับได้ ไม่แพงมาก

10. คุณอยากรู้เรื่องราวชีวิตของใครมากที่สุด

- ก. คนที่ทำงานต้องเสี่ยงกับอันตรายมากๆ
- ข. นักการเมือง
- ค. ซูเปอร์สตาร์ ดาราดัง
- ง. คนที่ทำงานเพื่อสังคม เสียสละเพื่อชาติบ้านเมือง

11. ภาพยนตร์แนวโปรดของคุณคือแนวไหน

- ก. บู้แอคชั่นสู้กันทั้งเรื่อง
- ข. ดราม่า สู้ชีวิตสุดๆ
- ค. หนังรักโรแมนติก หวานกันจนจบ
- ง. ได้หัวเราะทั้งเรื่อง คลายเครียดดี

12. เปิดตู้เสื้อผ้าคุณดูส่วนมากจะเจอเสื้อผ้าแบบไหน

- ก. เรียบๆ ใส่ง่ายๆ ได้ทุกโอกาส
- ข. เสื้อผ้าออกแนวไปงานกลางคืน หรูหรา ระยิบระยับ
- ค. เสื้อผ้าที่เน้นรูปร่าง เซ็กซี่
- ง. เซอร์ๆ สบายๆ ลุๆ ไม่ต้องกลัวเลอะ

13. ใครไม่รู้ อยู่ๆก็มาชวนไปเที่ยว เอาใจดีล่ะ

- ก. ใครจะไปด้วยง่ายๆ ไม่มีทางชะงอก
- ข. นั่งคิดๆ ไม่น่าไว้ใจ อยากรู้เค้าต้องการอะไรกันแน่
- ค. ลองดูก็ได้ อาจจะมีสนุก แปลกดี
- ง. ไปสิ แต่ต้องไปที่ที่เราคุ้นเคยนะ

14. วันๆทำแต่เรื่องเดิม เบื่อจัง ทำใจดีล่ะ

- ก. หาสิ่งใหม่ๆทำทันที
- ข. ค่อยๆคิดค่อยๆเปลี่ยน
- ค. ปลอยไปเรื่อยๆ
- ง. ช่างมันเถอะ อย่าคิดมากเกินไป

15. คุณคิดว่า คนอื่นเค้ามองคุณยังไงกันนะ

- ก. เป็นตัวอย่างที่ดี น่ายกย่อง
- ข. ไม่มีอะไรน่าสนใจเลย
- ค. ไม่น่าคบ ไม่อยากยุ่งด้วย
- ง. ภูมิใจในตัวคุณ



16. คุณคิดว่าคนที่ชอบจะพอใจมากที่สุดถ้าคุณ.....

- ก. แต่งตัวแบบเซ็กซี่สุดๆ
- ข. ทำอาหารจานโปรดให้เค้าทานได้
- ค. ชมเค้าว่าเค้าช่างมีเสน่ห์เหลือเกิน
- ง. มองเขาด้วยความหลงใหล

17. กิจกรรมนอกจากงานประจำของคุณคืออะไร

- ก. เข้าค่าย ทำประโยชน์ให้สังคม ประเทศชาติ
- ข. นัดเพื่อนๆมาเฮฮาปาร์ตี้กันดีกว่า
- ค. เข้าห้องสมุดหาความรู้เพิ่มเติม
- ง. อยู่เฉยๆว่างๆไม่ทำอะไรทั้งนั้น

18. บุคคลแบบใดที่คุณปลื้มมากที่สุด

- ก. คนที่มีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น
- ข. คนดังทุกคน
- ค. คนที่มีจิตใจงดงาม
- ง. คนที่รู้ว่าอะไรควรหรือไม่ควร วางตัวดี

19. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณกับคนรักเป็นยังไงบ้าง

- ก. ไม่มีอะไรตื่นเต้น เรื่อยๆ
- ข. ทะเลาะกันตลอด แต่สุดท้ายก็ดี เหมือนเดิม
- ค. หวานซ่นน้ำตาลเรียกพี่ เพื่อนๆต่างพากันอิจฉา
- ง. เข้าใจกัน มีอะไรคุยกันได้ทุกเรื่อง

20. คุณมีความคิดเห็นอย่างไรกับเรื่องสิทธิส่วนบุคคล

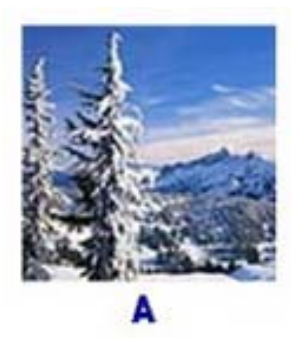
- ก. ไม่มีความคิดเห็นใดๆ ทั้งนั้น
- ข. ใช้สิทธิอย่างเต็มที่
- ค. ไม่ใช่ดีกว่า ดูเหมือนเอาเปรียบคนอื่นเกินไป
- ง. เป็นผู้ปลุกกระดมให้ทุกคนใช้สิทธิส่วนบุคคล

Source: <http://www.myhappyoffice.com/>



มาค้นหาพรสวรรค์ที่ชอบอยู่
ในตัวคุณกัน

วิธีการง่ายๆ แค่เพียงเลือกรูปภาพด้านล่างที่ดึงดูดคุณมากที่สุดเพียง 1 ภาพเท่านั้น
แล้วตามไปดูคำอธิบายที่ หน้า 39 ได้เลยล่ะ



T★LENT

Source: <http://blog.eduzones.com/>

เฉลยแบบทดสอบ “งานแบบไหนที่เหมาะสมกับคุณ”

1. ก = 4 ... ข = 3 ... ค = 1 ... ง = 2
2. ก = 2 ... ข = 1 ... ค = 4 ... ง = 3
3. ก = 3 ... ข = 2 ... ค = 1 ... ง = 4
4. ก = 2 ... ข = 3 ... ค = 1 ... ง = 4
5. ก = 3 ... ข = 4 ... ค = 2 ... ง = 1
6. ก = 4 ... ข = 1 ... ค = 3 ... ง = 2
7. ก = 3 ... ข = 4 ... ค = 1 ... ง = 2
8. ก = 4 ... ข = 3 ... ค = 2 ... ง = 1
9. ก = 4 ... ข = 3 ... ค = 2 ... ง = 1
10. ก = 3 ... ข = 4 ... ค = 2 ... ง = 1

11. ก = 3 ... ข = 4 ... ค = 2 ... ง = 1
12. ก = 2 ... ข = 3 ... ค = 4 ... ง = 1
13. ก = 1 ... ข = 2 ... ค = 4 ... ง = 3
14. ก = 4 ... ข = 3 ... ค = 2 ... ง = 1
15. ก = 3 ... ข = 2 ... ค = 1 ... ง = 4
16. ก = 4 ... ข = 3 ... ค = 2 ... ง = 1
17. ก = 3 ... ข = 2 ... ค = 4 ... ง = 1
18. ก = 4 ... ข = 1 ... ค = 2 ... ง = 3
19. ก = 2 ... ข = 4 ... ค = 1 ... ง = 3
20. ก = 1 ... ข = 3 ... ค = 2 ... ง = 4

ผลการวิเคราะห์คะแนน



20-40 คะแนน : งานช่วยเหลือผู้คนและการบริการ

คุณเป็นคนที่เข้าใจคนอื่นได้ดีเวลาใครมีปัญหาคุณก็รับฟังและให้คำแนะนำที่ดีได้ เรียกได้ว่าคนอย่างคุณชอบที่จะช่วยเหลือคนอื่นมากกว่าที่จะให้คนอื่นมาช่วยเหลือตัวคุณงานที่เหมาะสมกับคนอย่างคุณคงเป็นงานการเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือคนทุกข์ยากตามสถานสงเคราะห์ หรือมูลนิธิต่างๆ

41-60 คะแนน : งานอิสระและสร้างสรรค์

คุณเป็นคนที่เชื่อมั่นในความคิดและการกระทำของตัวเองค่อนข้างสูงจึงไม่ชอบนักหากต้องมีคนมาคอยชี้นำสั่งให้คุณ ทำโน่นทำนี่ คนอย่างคุณจึงไม่เหมาะกับการทำงานที่ต้องอยู่ในอำนาจของใคร แต่เหมาะกับการทำงานอิสระ เป็นเจ้านายของตัวเอง คิดและทำงานจากตัวของ คุณเองมากกว่า อีกทั้งคุณไม่ชอบการทำงานที่ซ้ำซากทุกวันๆ ได้ งานที่ได้แสดงความคิดสร้างสรรค์แปลกๆ ใหม่ๆ ตลอดเวลา จึงเป็นงานที่คุณปรารถนา และเหมาะสมเป็นอย่างยิ่ง



61-80 คะแนน : งานบริหาร

คุณเป็นคนที่มีความสามารถในการพูดจาโน้มน้าวจิตใจผู้คนได้ดี และมีพรสวรรค์รู้ว่าต้องชักชวนอย่างไร ผู้คนจึงจะทำตามความต้องการของคุณได้ เพราะฉะนั้นงานในระดับผู้บริหารจึงเป็นงานที่เหมาะสมกับคุณเป็นอย่างยิ่ง และที่สำคัญคุณชอบการแข่งขัน และมีความทะเยอทะยานในชีวิตค่อนข้างสูง จึงเป็นเรื่องไม่ยากที่คุณจะประสบความสำเร็จจากการทำงานในลักษณะนี้จากความเป็นตัวของคุณเอง!

เฉลยแบบทดสอบ “มาค้นหาพรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่ในตัวคุณกัน”



A

แบบ A พรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่ของคุณ คือ ความหยิ่งรู้

- คุณเป็นคนที่อ่อนไหว และ เข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ได้ง่ายดาย
- คุณมักแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ในแวบเดียว โดยไม่ต้องการข้อมูลอะไรมา
- การตัดสินใจเป็นเรื่องง่ายสำหรับคุณ คุณมีสัญชาตญาณหยิ่งรู้ที่เฉียบคม
- คุณรู้ชัดว่าอะไรคือหนทางที่ใช่ และคุณก็เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ไม่ใช่บ่อย

แบบ B พรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่ของคุณ คือ การเข้าถึงผู้คน

- พรสวรรค์ตามธรรมชาติของคุณนั้นคือมนุษยสัมพันธ์ และการเข้าใจผู้คน
- คุณมีความสามารถในการสื่อสารดีมากและสามารถเชื่อมผู้คนที่แตกต่างกันเข้าด้วยกัน
- ความสุขุมของคุณช่วยให้ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นไปอย่างราบรื่น
- ผู้คนรู้สึกดีและอยากที่จะພุดคุย และได้รับกำลังใจจากคุณ



B

แบบ C พรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่ของคุณ คือ ไหวพริบ

- คุณเป็นนักสื่อสารที่ยิ่งใหญ่ คุณมีวิธีพูดที่ดีจริงๆ
- คุณไม่เคยจนหนทางกับการที่จะต้องอธิบายสิ่งต่างๆ หรือความรู้สึกของคุณ
- ผู้คนจะพบว่ามันง่ายที่จะเข้าใจหรือเห็นใจคุณ ไม่ว่าจะสถานการณ์จะเป็นอย่างไรก็ตาม
- เวลาที่คุณมีความสุข ทุกคนก็สุขไปด้วย เมื่อคุณทุกข์ ทุกคนก็พร้อมทุกข์ไปกับคุณ



C

แบบ D พรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่ของคุณ คือ จินตนาการ

- คุณเป็นผู้รอบรู้และมีความคิดสร้างสรรค์
- คุณเต็มใจไปด้วยความคิดใหม่ๆ และ ศักยภาพ
- Idea ของคุณอาจเปลี่ยนโลกก็ได้ หากคุณสามารถสร้างมันขึ้นมา
- トラバที่คุณไม่หยุดทำตามฝันของคุณ คุณก็จะไปถึงฝั่งฝันนั้นได้



D

แบบ E พรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่ของคุณ คือ พลังดึงดูด

- คุณมีพลังที่จะโน้มน้าวใจคน และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น
- คุณมีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงพลิกผันสิ่งต่างๆ ได้
- ศักยภาพความเป็นผู้นำของคุณซ่อนอยู่ตรงนั้น トラバที่คุณไม่ใช่มันผิดวิธี
- ระวังระวังจำไว้เสมอว่า คุณมีพลังและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น มากกว่าที่คุณคิด



E

แบบ F พรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่ของคุณ คือ พลังปฏิวัติ

- คุณมีความสามารถในการ ปฏิวัติเปลี่ยนแปลง ระบบต่างๆ
- และแม้ว่ามันจะดูไม่ใช่เรื่องใหญ่โต แต่มันก็อาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่
- คนแบบคุณเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยา ในการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทางวัฒนธรรม
- และคุณมักอยู่เบื้องหลัง โดยไม่มีใครทันสังเกตเห็น

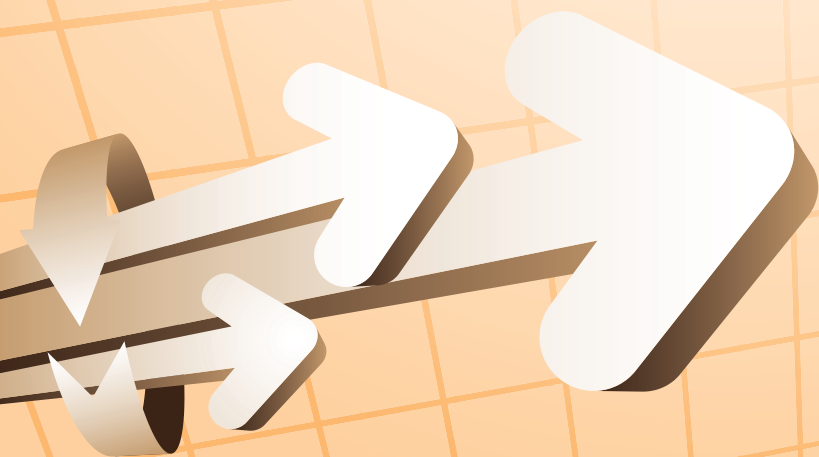


F

HIGH PERFORMANCE and POTENTIAL SYSTEM



www.ocsc.go.th



ศูนย์นักบริหาร:ดับสูง

สำนักงาน ก.พ. เลขที่ 47/111 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
โทรศัพท์ 0 2547 1734 หรือ Call Center 1786

