

HiPPS



จดหมายข่าวปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน มีนาคม-เมษายน 2553



www.ocsc.go.th

COVER STORY
การพัฒนาข้าราชการในระบบ HiPPS

WORK/LIFESTYLE
เศรษฐกิจหมู่บ้าน สศค.
และวิศวกรรมหมู่บ้านกรมชลประทาน

HiPPS MENU

WISDOM

ทุกครั้งทีกล่าวถึง “การพัฒนาบุคลากร” คนส่วนใหญ่มักนึกถึงเพียง การส่งบุคลากรในหน่วยงานไปเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม หรือ สัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้เพิ่มเติม ความหมายให้กับการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างไปจากเดิม โดยจดหมายข่าวฉบับเดือนมีนาคม- เมษายน 2553 ฉบับนี้ จะอธิบายรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของระบบ “HiPPS” ที่แตกต่างจาก ภาพการพัฒนาบุคลากรแบบเดิมๆ โดยเครื่องมือการพัฒนาหลักสำหรับ HiPPS คือ กรอบการ สั่งสมประสบการณ์ (EAF) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในระบบเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมี เป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งกรอบการสั่งสมประสบการณ์คืออะไรนั้น เราจะได้เรียนรู้และทำความเข้าใจ มากขึ้นจากจดหมายข่าวฉบับนี้ และในฉบับนี้ยังได้สัมภาษณ์ตัวแทน HiPPS ใน ประเด็นเรื่อง ประสบการณ์ทำงาน สิ่งที่ได้จากระบบ HiPPS และแนวคิด ในการใช้ชีวิตในแง่มุมต่างๆ มีเรื่องราวดีๆ และภาพเก็บตกจากกิจกรรม ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา โดยผู้อ่านสามารถติดตาม กำหนดการกิจกรรมต่างๆ ของ HiPPS ได้จากปฏิทินกิจกรรม ภายในเล่มได้

กอง บก.ขอฝากถึงผู้อ่านทุกท่าน ว่าหากมีข้อแนะนำหรือ มีกิจกรรมดีๆ ที่อยากเห็น หรืออยากให้จัดเพิ่มเติม เสนอแนะ ความคิดเห็นต่างๆ มาที่ กอง บก.จดหมายข่าว ศูนย์ นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ. 47/101 ถนนติวานนท์ ตำบล ตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 หรือ ทาง e-mail : hipps.team@gmail.com และ facebook เพื่อให้เนื้อหาจดหมายข่าว ในฉบับต่อไป เข้มข้น ถูกใจผู้อ่านทุกท่านมากขึ้น



ขอขอบคุณ
จาก บรรณาธิการ

3 COVER STORY

การพัฒนาข้าราชการในระบบ HiPPS

5 WORK/LIFESTYLE

- เศรษฐกรหนุ่มจาก สศค.
- วิศวกรหนุ่มกรมชลประทาน

6 เก็บตก

เก็บตกจากกิจกรรม CEO Visit

7 HiPPS MENU

- HiPPS Activity
- Coming Up Program

8 WISDOM : หิน 2 สี

8 GAME :

ดนตรีอยู่ที่ไหน ช่วยกันหา...มี 16 ชิ้นเท่านั้นเอง

CONTENT



การพัฒนาข้าราชการในระบบ HiPPS

การพัฒนาข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบนับเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพราะเป็นส่วนสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการในระบบฯ ให้มีความรู้ความสามารถทั้งในเชิงวิชาการ และทักษะต่างๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ในฐานะข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นมืออาชีพ

สำหรับคนที่เป็น HiPPS อยู่แล้วอาจค่อนข้างคุ้นเคยกับการพัฒนาในระบบนี้เป็นอย่างดี แต่สำหรับหลายๆ ท่าน อาจยังคงสงสัยว่าการพัฒนาข้าราชการในระบบ HiPPS นี้มีรูปแบบเป็นอย่างไร แตกต่างหรือเหมือนกับการพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ หรือไม่ ซึ่งในฉบับนี้ เราจะมาทำความรู้จักเครื่องมือต่างๆ ที่ได้พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับการเตรียมกำลังคนคุณภาพให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี

มาเริ่มกันที่กรอบการฝึกอบรมข้าราชการในระบบ HiPPS หรือ HiPPS Training Roadmap กันก่อน กรอบการฝึกอบรมนี้มุ่งหวังให้ HiPPS ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง และมีพัฒนาการจากระดับพื้นฐานขึ้นสู่ระดับกลาง และก้าวสู่ระดับสูง รวมทั้งมีความสามารถสอดคล้องกับภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับ



Mentor/Coach

- HiPPS's Knowledge
- Personality Style
- Coaching for Success

HiPPS

PROFESSIONAL LEVEL

Leadership&Management Professional Enhancement

- Coaching Skills
- CEO Visit

Working&Group Effectiveness

- Team Builder
- Project Management Skills

FUNDAMENTAL

Professional Effectiveness

- HiPPS's Knowledge
- Self Awareness
- Charater Building

HR Staff

- HiPPS's Knowledge
- Meeting Management Skill
- Presentation Skill

จากแนวคิดที่ว่า ทำให้ HiPPS เป็นระบบที่มีความแตกต่างแต่ไม่แปลกแยก การพัฒนาจึงไม่ได้มุ่งเน้นให้ HiPPS มีความพิเศษ หรือโดดเด่นแต่เพียงลำพังเท่านั้น ทั้งนี้เพราะความสำเร็จในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ดีด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการเสริมสร้างศักยภาพ และองค์ความรู้ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบฯ ด้วย จากภาพด้านบนจะเห็นว่า การพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการในระบบ HiPPS นี้ ได้ขยายกรอบการพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งกลุ่มผู้บังคับบัญชา หรือผู้สอนงานแก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (mentor/coach) และกลุ่มผู้รับผิดชอบระบบ HiPPS ของส่วนราชการต่างๆ (HR Staff) ซึ่งกลุ่มคนดังกล่าวเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน และผลักดันให้ HiPPS สร้างสรรค์ผลงานที่ดี และเป็นประโยชน์ต่องานราชการยิ่งขึ้นไป

นอกเหนือจากกรอบการฝึกอบรมที่ได้กล่าวถึงแล้ว กรอบการสั่งสมประสบการณ์ หรือ EAF (Experience Accumulation Framework) เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่มีการพัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับข้าราชการในระบบ HiPPS เพราะ EAF เป็นสิ่งสำคัญที่มาช่วยกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การมอบหมายงาน การเรียนรู้งาน และการกำหนดเส้นทางอาชีพให้ได้อย่างกว้างๆ ของข้าราชการในระบบ HiPPS ทุกคน



ภาพแสดงองค์ประกอบของการสั่งสมประสบการณ์

ถึงตรงนี้ คงเห็นความแตกต่างของการพัฒนารายได้ระบบ HiPPS แล้ว เพราะ EAF ของ HiPPS แต่ละบุคคลมีลักษณะที่ค่อนข้างมีความเฉพาะ (personalized) ตามภารกิจ หน้าที่ ประสบการณ์ ความรู้ ทักษะและความสามารถของ HiPPS แต่ละคนที่มีความโดดเด่น มีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน

จะเห็นได้ว่า เครื่องมือการพัฒนาที่บูรณาการกัน ทั้งการพัฒนาตามกรอบการฝึกอบรม และการใช้กรอบการสั่งสมประสบการณ์นั้น ล้วนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเตรียมความพร้อม ความรู้และความสามารถสำหรับ HiPPS ผู้สอนงาน และผู้ที่ปฏิบัติงานด้าน HR เพื่อให้ HiPPS มีทั้ง performance และ potential ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับตำแหน่งเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

แลกเปลี่ยนประสบการณ์

หลังจากฉบับแรกสัมภาษณ์ 2 สาว ฉบับนี้ขอสัมภาษณ์ 2 หนุ่มมากประสบการณ์ ดร.หนุ่มจากสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และวิศวกรหนุ่มจากกรมชลประทาน



ดร.กนต์ธีร์ นุชสุวรรณ

- Ph.D in Economics from Maxwell School of Citizenship and Public Affairs, Syracuse University, New York
- หัวหน้าฝ่ายบริหารนโยบายภาพรวมสถาบันการเงินเฉพาะกิจและระบบสารสนเทศ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) กระทรวงการคลัง

กับคำถามแรกเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ “เครียดไหมกับงานที่ทำให้เพราะต้องดูภาพรวมนโยบายด้านสถาบันการเงินเฉพาะกิจของภาครัฐทั้งระบบ?” ได้รับคำตอบว่า “ไม่เครียดมากนักเพราะงานหลักๆ จะดูภาพรวมในเชิงนโยบายมากกว่างาน routine” พอเจียดเวลาไปเป็นอาจารย์พิเศษด้านนโยบายภาษีอากร ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและเศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตได้อีกด้วย

นอกจากบทบาทการทำงานแล้วปัจจุบัน ดร.กนต์ธีร์ยังรับบทบาทคุณพ่อลูกสอง ที่มีภารกิจในการชวนลูกสาวสองคนอ่านหนังสือแบบตามใจลูก หากมีวันว่างและงานไม่มากนักครอบครัว “นุชสุวรรณ” มักจะไปทำกิจกรรมนอกสถานที่อยู่เสมอ แต่ที่ถูกใจคุณพ่อลูกมากทีสุดเห็นจะเป็นการปั่นจักรยานที่สวนรถไฟ ได้ออกกำลังกาย ภายใต้ธรรมชาติสดชื่นสายลมเย็น เป็นการสร้างความอบอุ่นภายในครอบครัว รับฟังภารกิจหลากหลายด้าน เลยต้องถามเคล็ดลับความสำเร็จใน

การบริหารงานและจัดการชีวิตอย่างมีคุณภาพ ...ดร.หนุ่มย้ำคำตอบเดิมคือ “หากเราสามารถจัดระบบการใช้ชีวิตของตัวเองได้แล้วก็สามารถบริหารงานทุกอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ซึ่ง ดร.กนต์ธีร์บอกว่า “HiPPS” เป็นระบบที่ตอบโจทย์ว่าจะสามารถใช้ศักยภาพที่มีภายในตัวได้มากน้อยแค่ไหน แต่ “HiPPS” ไม่ใช่สูตรสำเร็จว่าคนที่อยู่ในระบบนี้จะเป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพสูงเท่าเทียมกันทุกคน ความใส่ใจและรักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ” ซึ่ง ดร.กนต์ธีร์ยอมรับว่าช่วงต้นของการทำงาน ตนเองมีความรู้เชิงวิชาการ ยังอ่อนเรื่องงานด้านปฏิบัติ แต่ “HiPPS” เหมือนเป็นตัวเสริมทำให้ค่อยๆ เข้าใจการทำงานและจัดระบบภายในตัวเองได้งายขึ้น ส่วนงานสอนหนังสือถือเป็นงานที่ชอบเพราะทำให้ตัวเองต้องอัปเดตความรู้เรื่องเศรษฐกิจอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีข้อมูลใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนกับนักศึกษา แถมยังได้นำความรู้ใหม่ๆ ไปใช้คิดโปรเจกต์ดีๆ กับงานประจำได้อีก

หากหลายมุมมองจากข้าราชการที่เข้าสู่ระบบ “HiPPS” ซึ่งอาจไม่ตอบโจทย์ในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นอย่างรวดเร็วทันใจ แต่ที่แน่ๆ คือเคล็ดลับใจดร.กนต์ธีร์ที่บอกว่า “HiPPS” จะช่วยตอบโจทย์ เรื่องการจัดระบบและใช้ศักยภาพที่มีในตัวเองได้แค่นั้นเอง...

“วิศวกรหนุ่มกรมชล” รักที่จะเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่ง **นายฉลาด พันธุไพโร** วิศวกรโยธาระดับปฏิบัติการ กลุ่มออกแบบเขื่อนสำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมกรมชลประทาน คุณฉลาด หรือคุณลุง หนึ่งใน HiPPS รุ่น 3 ที่เข้าสู่ระบบ HiPPS มากกว่า 3 ปี เหตุผลที่ตัดสินใจเข้าร่วมระบบ “HiPPS” เพราะรู้สึกว่าอยากพัฒนาศักยภาพการทำงานของตัวเองให้เพิ่มมากขึ้น ออกกลองเปลี่ยนไปทำหน้าที่อื่นที่ยากขึ้นกว่าเดิม ขณะที่ยังไม่รู้ว่าจะทำอะไร เปลี่ยนคืออะไร แล้วจะสามารถทำได้ดีมากขึ้นแค่ไหน ดังนั้นเมื่อมีระบบ “HiPPS” เข้ามาจึงถือเป็นโอกาสที่ดี เพราะตามกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ HiPPS จะได้โอกาสเรียนรู้ไปเรียนรู้การทำงานในหน้าที่อื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่...

ส่วนตัวแล้วเรียกว่า “HiPPS” ทำให้เขาได้มีโอกาสค้นหาตัวเองและทดลองทำงานในหน้าที่ที่หลากหลาย กระบวนการอบรมที่จัดขึ้นช่วยเสริมทำให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมาใช้ได้เต็มที่...

อธิบายเรื่องงานมาตั้งยาวไลฟ์สไตล์ชีวิตวิศวกรหนุ่มโสดนี้ เขาทำอะไรกันบ้าง?

ด้วยนิสัยสบายๆ เวลาว่างส่วนใหญ่ใช้ไปกับการดูหนัง ฟังเพลง ร้องเพลง เล่นดนตรี ถ่ายภาพ ตามสไตล์หนุ่มโสดอารมณ์ดี แต่ปัจจุบันมีงานอดิเรกใหม่ที่หนุ่มคนนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษคือ การร่วมกับกลุ่มเพื่อนพ้องชาว HiPPS ของกรมชลประทาน ในการสร้างเว็บไซต์ www.hippclub.com ซึ่งเป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ติดต่อกันนัดหมายในการทำกิจกรรมดีๆ ร่วมกันของ HiPPS ซึ่งเป็นอีกหนึ่งช่องทางสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย HiPPS จากหน่วยงานราชการต่างๆ ดูซิคะ!!! ขนาดงานอดิเรกของคุณลุงยังเป็นกิจกรรมที่ก่อประโยชน์ให้กับระบบราชการเลย สมเป็นข้าราชการที่มุ่งมั่นในการพัฒนาระบบราชการอย่างแท้จริง





วิจิตพัฒน ไทยจงรักภักดี

วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติกร นรมการขนส่งทางบก HiPPS 3

กิจกรรม : CEO visit **วิทยากร :** Mr. William Malek **หัวข้อ :** Art & Science of Strategic Execution: A Case Study of Singapore National Library **วันที่ :** 26 มีนาคม 2553 **สถานที่ :** โรงแรมเบเนดิวาร์

จากการได้เข้าสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับกิจกรรม CEO Visit ในเรื่องแนวทางการบริหารองค์กรเพื่อนายยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ กับ Dr. William Malek (Director for the Stanford Advanced Project Management Program at Stanford University) Dr. William ถ่ายทอดเนื้อหาผ่านทางกรณีศึกษาของห้องสมุดชาติของประเทศสิงคโปร์ การเปลี่ยนแปลงทั้งภาพลักษณ์และการบริหารงานแบบเก่าที่เชื่องช้า มาเป็นองค์กรใหม่ที่ทันสมัยรวดเร็ว กระฉับและส่งเสริมให้คนในชาติเข้าใจว่าการค้นคว้าข้อมูลจากห้องสมุดไม่ใช่เรื่องยาก กระตุ้นให้คนอย่างเรารู้ โดย Dr. William ได้ถ่ายทอดหลักการของความสำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เริ่มจากช่องว่างระหว่าง “จุดที่อยู่ ณ ปัจจุบัน” กับ “จุดหมายในอนาคต” โดยการจะเติมเต็มช่องว่างนั้นได้แบ่งกรอบกลยุทธ์การทำงานออกเป็น 6 มิติที่สัมพันธ์กัน ซึ่งประกอบด้วย

■ มิติที่ 1 : Ideation จุดแรกเริ่มในการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย Identity, Purpose และ Long-Term Vision คือ 1. ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและจริงจังให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ 2. ต้องรู้ว่า “ใคร” คือผู้รับผิดชอบแผนกลยุทธ์ และกระบวนการทำงานทั้งหมด 3. องค์กรต้องมีรูปแบบการทำงานที่เอื้อต่อการวางแผนกลยุทธ์และกระบวนงานทั้งหมด เช่นเดียวกับกรณีประเทศสิงคโปร์ ที่มีพันธกิจในการสร้างประเทศให้เป็นชาติแห่งการเรียนรู้ (Identity/Mission) รัฐบาลจึงมีวัตถุประสงค์ทุกด้านที่จะสนับสนุนประเทศสิงคโปร์ให้เกิดความก้าวหน้าไม่เว้นแม้แต่การปรับปรุงห้องสมุดแห่งชาติของสิงคโปร์ด้วย (Purpose) เพื่อให้ชาวสิงคโปร์ทุกคนเป็นผู้มีความรอบรู้ (Long-Term Vision)

■ มิติที่ 2 : Nature คือ ผู้ที่มีส่วนในการวางแผนกลยุทธ์จะต้องรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรให้ถ่องแท้ การเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้แก้ปัญหาได้ถูกจุดและทำให้การทำงานง่ายขึ้น

■ มิติที่ 3 : Vision วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร กรณีของห้องสมุดแห่งชาติสิงคโปร์ ผู้บริหารต้องสร้างความประทับใจให้กับผู้ใช้บริการโดยเชื่อมโยงกระบวนการให้บริการทั้งระบบเข้าด้วยกัน ตั้งแต่แผนการตลาด การให้ข้อมูลบริการ ยืม-คืนหนังสือ การวางแผนการยืม-คืนและการต่ออายุ การให้บริการต้องทำให้เวลาที่ผู้บริการรอคอยน้อยที่สุด

■ มิติที่ 4 : Engagement ประกอบด้วย Strategy และ Portfolio ทั้งสองอย่างนี้เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของแหล่งสนับสนุนด้านต่างๆที่จะทำให้งานของเราประสบความสำเร็จ เป็นไปในทางที่เราต้องการ

■ มิติที่ 5 : Synthesis และ **มิติที่ 6 : Transition** เป็นองค์ประกอบการปฏิบัติกรที่ยากที่สุดในการทำงาน เพราะลึกลงไปในกรวางแผนที่ได้มาตรฐานและจะอย่างไรให้บรรลุแผนนั้น หรือมีวิธีการไหนที่จะช่วยบรรเทาบางงานหนักๆ ให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างไร และหากไม่สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้ ซึ่งอาจเป็นเพราะวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดหยุ่น เราจะทำอย่างไรเพื่อแก้ปัญหาตรงนี้

การปรับเปลี่ยนห้องสมุดแห่งชาติของประเทศสิงคโปร์ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ แม้ปัจจุบันองค์กรจะพัฒนาไปอย่างมากแต่ก็ยังคงมีเป้าหมายในการพัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง ด้วยภารกิจที่ท้าทายในการเป็นหน่วยงานที่จะส่งเสริมให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งนำไปสู่การเติบโตของประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

การแลกเปลี่ยนครั้งนี้ได้ให้ประโยชน์และแง่คิดในการพัฒนางานของผมนมาก แม้ปัจจุบันผมนจะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่มีโอกาสนำแนวคิดนั้นไปปฏิบัติอย่างเต็มที่เท่าใดนัก แต่ก็ก่อให้เกิดความเข้าใจและขยายมุมมองต่อยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในปัจจุบัน และทำให้สามารถปฏิบัติตนให้สอดคล้องและส่งเสริมนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้ในการปฏิบัติงานจริง



HiPPS 1-3

ทีมงาน
CEO Visit
ครั้งที่ 1 ที่โรงแรม
แลนด์มาร์ค



การอบรม
หลักสูตร
บังคับเลือก



HiPPS
ACTIVITIES
07

HiPPS
ที่ สนับสนุนเลี้ยง
เด็กมุกญูญาก

กิจกรรม CEO Visit
สำหรับ HiPPS 1-3 ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่
www.apm.co.th/ceovisit/ สำหรับท่านที่
ลงทะเบียนไม่ทันในขณะนี้ พบกิจกรรม CEO Visit
ในปีหน้าคะ

วันที่	วิทยากร
26 มีนาคม 2553	Mr. William Malek
27 เมษายน 2553	นายต๋นชัย จันทน์ใจฉาย
19 พฤษภาคม 2553	นายอำพน กิตติอำพน
31 พฤษภาคม 2553	นายบุญคุณลี ปลั่งศิริ

COMING
UP
PROGRAM

พบกับอีกครั้งกับการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับ HiPPS 5
ที่มีเงื่อนไข พบกันอีกครั้งกับการอบรมแบบเข้มข้น ระหว่างวันที่ 21-26 พฤษภาคม 2553

กิจกรรมการศึกษาฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเอกชน

รอบแรก ได้รับความร่วมมือจากธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งจะจัดขึ้นในวันศุกร์ที่ 7 พฤษภาคม 2553 เวลา 11.00 น. - 16.30 น. จัดให้
สำหรับผู้รับผิดชอบระบบ HiPPS ของ 18 ส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการอื่นๆ อดใจรอกันอีกหน่อยพร้อมติดตามข่าวสารกันอย่างต่อเนื่องนะคะ ว่าจะ
มีรอบต่อไปเมื่อไร และเป็นหน่วยงานใด

กิจกรรมขยายผล HiPPS 6 : DINNER TALK

สำหรับผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเป้าหมาย
จัดขึ้นในวันที่ 20 พฤษภาคม 2553

สำหรับส่วนราชการเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการ
สรรหาและคัดเลือก HiPPS 6
ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายนนี้เป็นต้นไป

facebook

สำนักงาน ก.พ. ได้เพิ่มช่องการสื่อสารให้กับใจชาว HiPPS กับ
HiPPS Facebook

สำหรับท่านที่มี Facebook แล้ว

เพิ่มสมาชิก : E-mail : ocsc.hipps@gmail.com

* ท่านที่ยังไม่มี ส่งเมลล์ของท่านที่ต้องการใช้ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก
Facebook มาที่เมลล์ข้างต้น

** ช่องทางนี้ เป็นแจ้งกิจกรรมต่างๆ ของ HiPPS ส่วนการแลกเปลี่ยนความเห็น
ความรู้สึกทาง HiPPS Club ยังเปิดให้บริการเหมือนเดิมคะ

“ขาว กับ ดำ”



เศรษฐีคนหนึ่งชอบใจลูกสาว
ชานาผู้ยากไร้ผู้หนึ่ง เขาเชิญ
ชานากับลูกสาวไปที่สวนใน
คฤหาสน์ของเขา เป็นสวนกวรด

กว้างใหญ่ที่มีแต่ กวรดสีดำกับสีขาว

เศรษฐีบอกชานาว่า “ท่านเป็นหนึ่งในจำนวนหนึ่ง แต่
หากท่านยกลูกสาวให้ ข้าจะยกเลิกหนี้สินให้ทั้งหมด”

ชานาไม่ตกลง

เศรษฐีบอกว่า “ถ้าเช่นนั้นเรามาพนันกันดีไหม ข้าจะ
หยิบกวรดสองก้อนขึ้นมาใส่ในถุงผ้านี้ ก้อนหนึ่งสีดำ ก้อน
หนึ่งสีขาว ให้ลูกสาวของท่านหยิบก้อนกวรดจากถุงนี้ หาก
นางหยิบได้ก้อนหินสีขาว ข้าจะยกหนี้สินให้ท่าน และนางไม่
ต้องแต่งงานกับข้า แต่หากนางหยิบได้ก้อนสีดำ นางต้อง
แต่งงานกับข้า และแน่นอนข้าจะยกหนี้ให้ท่านด้วย”

ชานาตกลง

เศรษฐีหยิบกวรดสองก้อนใส่ในถุงผ้า หญิงสาวเหลือบไป
เห็นว่า กวรดทั้งสองก้อนนั้นเป็นสีดำ

เธอจะอย่างไร

หากเธอไม่เปิดเผยความจริง ก็ต้องแต่งงานกับเศรษฐี

ซีโกง หากเธอเปิดเผยความจริง เศรษฐี
ย่อมเสียหน้า และยกเลิกเกมนี้ แต่บิดา
ของเธอก็ยังคงเป็นหนี้เศรษฐีต่อไปอีกนาน
ลูกสาวชานาเอื้อมมือลงไปในถุงผ้า หยิบกวรดขึ้นมา
หนึ่งก้อน

พลันเธอปล่อยกวรดในมือร่วงลงสู่พื้น กลิ้งหายไปโนสีดำ
และขาวของสวนกวรด

เธอมองหน้าเศรษฐี เอ่ยว่า “ขอภัยที่ข้าพลั้งเผลอปล่อย
หินร่วงหล่น แต่ไม่เป็นไร ในเมื่อท่านใส่กวรดสีขาวกับดำ
อย่างละหนึ่งก้อน ลงไปในถุงนี้ ดังนั้นเมื่อเราเปิดถุงออกดูสี
กวรดก้อนที่เหลือ ก็ย่อมรู้ทันทีว่ากวรดที่ข้าหยิบไปเมื่อสักครู
เป็นสีอะไร”

ที่ก้นถุงเป็นกวรดสีดำ

“ดังนั้นกวรดก้อนที่ข้าทำตกหล่นย่อมเป็นสีขาว”

ชานาพ้นสภาพลูกหนี้ และลูกสาวไม่ต้องแต่งงานกับ
เศรษฐีซีโกง คนนั้น.....

—คัดมาจากส่วนหนึ่งของ
“ความฝันโง่ๆ” วินทร์ เลียววาริณ—



ดนตรีอยู่ที่ไหน ช่วยกันหา...มี 16 ชิ้นเท่านั้นเอง

GAME

S T E P M U R T R R F B
A A O N A I P V M A L A
G D X O L L E C H T U S
U T R O M B O N E I T S
N T S N P U L I O U E O
I A B U T H R F V G V O
L D N I L O D N A M N
O K C L A R I N E T N I
I N A G R O J Q E O B O
V B A N J O M U R D S G

BANJO BASSOON CLARINET DRUM FLUTE
GUITAR MANDOLIN OBOE ORGAN PIANO
SAXOPHONE TROMBONE TRUMPET TUBA
VIOLA VIOLIN

ใครตาไว มีหูไว รีบทำรีบส่ง รางวัลครั้งนี้

- 1) หนังสือ Screw Lessons in Life IT, Let's Do It
- 2) บัตรดูหนัง
- 3) CD iวงสนทนา Easy Listening

***** ส่งคำตอบมาได้ที่ กอง บก. จดหมายข่าว ศูนย์กับบริหาร
ระดับสูง สำนักงาน ก.พ. เลขที่ 47/101 ถนนติวานนท์
ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 ต้องขอจบบ
ฉลากคืนเอาผู้โชคดีเพียง 3 ท่าน

รายชื่อผู้โชคดี จากฉบับที่ 1

- รางวัลที่ 1 Thumb Drive
นางสาวเพชรรา จิตบรรจง ภาควิทยาศาสตร์การแพทย์
- รางวัลที่ 2 บัตรรถไฟฟ้า BTS
นายวิสูตร ภิรัชธรรมธัช สำนักงานประมาณ
- รางวัลที่ 3 หนังสือ Tuesdays with Morrie
นายชัยนต์ ชัยพฤกษ์ชนะนท์ สำนักงาน ก.พ.