# HiPPS

## จดหมายข่าวปีที่ 2 ฉบับ 2

COVER STORY
การขยายผล HiPPS รุ่น 7

WORK & LIFESTYLE
มุมมองเกี่ยวกับระบบกำลังคนคุณภาพ

เก็บตกกิจกรรม

WISDOM

# Editor's Talk 2

## สวัสดีค่ะ

พบกับจดหมายข่าว ฉบับที่ 6 นับเป็นฉบับที่ 2 ประจำปี 2554 ซึ่งเข้าสู่อีกช่วงเวลาสำคัญสำหรับระบบ HiPPS อีกครั้ง นั่นคือช่วงเวลาในการเตรียมความพร้อมสำหรับการสมัครและคัดเลือก HiPPS ในรุ่น 7 ภายในเล่มนี้เราจะบอกเล่ากำหนดการคร่าวๆ ของกิจกรรมการคัดเลือกของส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. ให้ได้ทราบกัน โดยเราจะได้พบกับโฉมหน้า HiPPS รุ่น 7 กันได้ประมาณเดือนสิงหาคม 2554 นี้ค่ะ นอกจากนี้ในช่วงเวลาที่ผ่านมาเราได้มีกิจกรรมการฝึกอบรมให้กับ HIPPS ตั้งแต่รุ่น 1-6 รวมทั้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้รับผิดชอบระบบ HiPPS ซึ่งในเล่มนี้ได้มีการประมวลภาพกิจกรรมต่างๆ มาแบ่งปันกันด้วย รวมทั้งทุกท่านสามารถติดตามตารางกิจกรรมต่างๆ ทั้ง กิจกรรม วัน ดี ดี และ กิจกรรม CEO Visit ที่จะเกิดขึ้นเร็วๆ นี้คะ

ทุกท่านสามารถติดตามข้อมูลข่าวสารของ HiPPS เพิ่มเติมได้ทาง www.ocsc.go.th. และทาง HiPPS Facebook ที่ OCSC.hipps@gmail.com ค่ะ

**บรรณาธิการ**

## HiPPS CONTENTS

- 3-4 : Cover Story
- 5 : Work & Lifestyle
- 6 : เก็บตกกิจกรรม
- 7 : Activities & Coming-up Programs
- 8 : Wisdom

Cover Story 3

# การขยายผลระบบ HiPPS รุ่น 7

วันเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ในช่วงนี้ ก็ถึงช่วงเวลาสำคัญของระบบ HiPPS อีกครั้ง ในการเปิดรับสมัคร HiPPS รุ่นที่ 7 โดยในปีนี้ ได้เพิ่มคุณสมบัติให้กับข้าราชการระดับชำนาญการ ได้มีโอกาสเข้าร่วมเป็นหนึ่งในระบบ HiPPS ด้วย ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้ประกาศให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกขั้นตอนที่ 1 แล้ว ส่วนกำหนดเวลาและขั้นตอนการดำเนินงาน ขอสรุปเป็นภาพเพื่อความเข้าใจที่ง่ายขึ้น ดังภาพต่อไปนี้

**ขั้นตอนการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ**
**เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 7 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554**

**ส่วนราชการ**

ยังไม่ได้เข้าร่วมระบบ HiPPS

แสดงความจำนงเข้าร่วมระบบ (ภายใน 31 มี.ค. 2554)

ดำเนินการจัดทำ MOU

เข้าร่วมระบบ HiPPS แล้ว (มี MOU)

การจัดทำ/ปรับปรุงกรอบการสั่งสมประสบการณ์ (EAF)

ส่ง EAF และรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกขั้นตอนที่ 1 ให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ 30 มิ.ย. 2554

สำนักงาน ก.พ. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ Aptitude

สอบ Aptitude (10 ก.ค. 2554)

สำนักงาน ก.พ. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินคุณลักษณะ

การประเมินคุณลักษณะ ประมาณวันที่ 26-29 กรกฎาคม 2554

สำนักงาน ก.พ. ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 7

สำนักงาน ก.พ. จัดการปฐมนิเทศข้าราชการผู้มีผลสัมฤธิ์สูง รุ่นที่ 7

ผู้สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการ สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่กองการเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระบบ HiPPSของแต่ละส่วนราชการ

# Cover Story 4

## คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือก

1. เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ
   - กรณีบรรจุด้วยวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 2 ปี
   - กรณีบรรจุด้วยวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอก หรือเทียบเท่าต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี

## การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้สนใจเข้าร่วมเป็นหนึ่งในระบบ HiPPS

**ขั้นตอนที่ 1** : คัดเลือกโดยส่วนราชการ โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และ สมรรถนะของผู้สมัคร ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่แต่ละส่วนราชการกำหนดตามบทบาทและภารกิจความรับผิดชอบของส่วนราชการ และความสามารถทักษะภาษาอังกฤษของผู้สมัคร โดยจะต้องมีผลคะแนน CU-TEP ตั้งแต่ 60 คะแนนขึ้นไป หรือ TOEFL ตั้งแต่ 500 คะแนนขึ้นไป (Paper-Based) หรือ 173 คะแนน (Computer-Based) หรือ 61 คะแนน (Internet-based) ขึ้นไป

**ขั้นตอนที่ 2** : คัดเลือกโดยสำนักงาน ก.พ. โดยแบ่ง 2 ขั้นตอน

2.1 การทดสอบวิชาความสามารถทั่วไปเชิงวิชาการ (Aptitude Test) ที่มีผลคะแนนไม่ต่ำกว่า 50 คะแนน (กำหนดสอบ 10 ก.ค. 54)

2.2 การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ HiPPS ตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (กำหนดสอบ ประมาณวันที่ 26-29 ก.ค. 54)

**สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก http://www.ocsc.go.th**
**เข้าไปที่เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคล > ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง**
**หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ ศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ. โทร 02 547 1731**

# Work & Lifestyle
## มุมมองเกี่ยวกับระบบกำลังคนคุณภาพ

5

## ทำไม ระบบ HiPPS
### ถึงต้องขยายผลให้ครอบคลุมข้าราชการระดับชำนาญการ

ดร.ชุติมา หาญเผชิญ
ผู้อำนวยการศูนย์นักบริหารระดับสูง

เนื่องจากระบบราชการกำลังเผชิญกับวิกฤติโครงสร้างอัตรากำลัง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเตรียมกำลังคนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพให้เพียงพอและสามารถสร้างผลกระทบในการเปลี่ยนแปลงให้กับระบบราชการได้ แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมากว่า 8 ปี จำนวน HiPPS มีเพียง 378 คน คิดเป็นเพียงร้อยละ 6.87 ของจำนวนเป้าหมายประมาณ 5,640 คน จึงได้มีการปรับปรุงระบบ โดยให้ข้าราชการระดับชำนาญการที่มีศักยภาพ ซึ่งจะครอบคลุมกำลังคนคุณภาพกลุ่มอื่นด้วย เช่น นักเรียนทุนรัฐบาล นปร. และ New Wave มีสิทธิสมัครคัดเลือกเข้าระบบ HiPPS ได้ พร้อมทั้งปรับปรุงวิธีการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ HiPPS ให้มีความเข้มข้นมากขึ้นเพื่อให้ได้กำลังคนที่มีคุณภาพและมีสมรรถนะตรงกับเจตนารมณ์ของระบบให้มากที่สุด ที่จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาระบบราชการไทยต่อไป

## มุมมองในการนำระบบ HiPPS
### มาเตรียมพร้อมกำลังคนคุณภาพของกรมชลประทาน

ศิวพร กมรประวัติ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

กรมชลประทานในฐานะหน่วยงานที่นำระบบ HiPPS มาใช้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550 เนื่องจากเห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ หรือ Young Talent เพื่อให้เป็นข้าราชการที่มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งนักบริหารหรือผู้เชี่ยวชาญในอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของข้าราชการในปัจจุบันพบว่าในอีก 10 ปีข้างหน้ากรมชลประทานจะต้องสูญเสียข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเกษียณอายุราชการถึงร้อยละ 39.42 หรือจำนวน 2,465 คน จากข้าราชการที่มีอยู่ปัจจุบัน 6,206 คน การนำระบบ HiPPS มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการ ช่วยให้กรมมีการพัฒนา HiPPS อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องมากขึ้น การที่ HiPPS ทุกคนมีเส้นทางความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่เลือกไว้ รวมทั้งการมีกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลที่ชัดเจน มีโอกาสได้เรียนรู้จากการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและการได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในหน้างานที่หลากหลาย ตลอดจนการมีพี่เลี้ยงและผู้สอนงานดูแลอย่างใกล้ชิดในทุกรอบ ของการมอบหมายงานใหม่ การได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้มีโอกาสได้แสดงศักยภาพและสร้างผลงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร และการมีตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษรองรับการเติบโตในสายงานและเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงของประเทศ ที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาเป็นพิเศษในหลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ หรือได้รับทุนการศึกษาฝึกอบรมต่างๆ ที่สำนักงาน ก.พ. จัดให้ และได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ดี ดีเพื่อพัฒนาสังคมในรูปแบบต่างๆ ถือเป็นจุดแข็งของระบบที่จูงใจให้ HiPPS ส่วนใหญ่ยังคงยืนหยัดอยู่ในระบบนี้ และพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของกรมให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตต่อไป

# เก็บตกกิจกรรม 6

## เนื้อหาสำคัญ หลักสูตร “Inspiring Trust” (การสร้างความไว้วางใจ)

**Inspiring Trust** จากหนังสือ “Speed of Trust” โดย Dr. Stephen M.R. Covey

เราคงเคยมีประสบการณ์กันมาแล้วบ้างนะคะ เมื่อใดก็ตามที่เราสามารถเลือกทำงานร่วมกับเพื่อนสนิทที่เราไว้ใจ หรือญาติพี่น้องที่เราคุ้นเคย เช่น การไปออกค่ายอาสา การทำกิจกรรมเฉพาะกิจ ทำให้เราทำงานได้อย่างมีความสุข สามารถพูดคุยทุกเรื่องอย่างตรงไปตรงมา และไม่จำเป็นที่เราต้องควบคุมการทำงานระหว่างกันให้มาก แล้วสิ่งที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของคนเหล่านั้น คือ ความสุข ความพอใจในระหว่างการทำงาน และผลสำเร็จของงานที่เกินเป้าหมาย แล้วอะไรคือ ปัจจัยที่ทำให้ผลงานแตกต่างกัน

Dr. Stephen M.R. Covey ผู้แต่งหนังสือขายดี “Speed of Trust” ได้ให้ที่มาของความสำเร็จและผลงานที่แตกต่างกันนั้นว่ามาจาก “Trust หรือ ความไว้วางใจ” โดยได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จในการทำงานยุคปัจจุบัน ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและต้นทุนในการทำงาน “ความไว้วางใจต่ำ ต้นทุนสูง ความไว้วางใจสูง ต้นทุนต่ำ” เราเคยถามตัวเองบ้างหรือไม่ว่า วันนี้ มีใครบ้างที่คุณไว้ใจเค้า และ คุณมั่นใจว่าเค้าก็ไว้ใจคุณเช่นกัน เราสามารถไว้วางใจคนอื่นได้หรือไม่ และเราจะสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นได้อย่างไร ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาของการจัดการอบรมในหลักสูตร การสร้างความไว้วางใจ “Inspiring Trust” ที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้กับกลุ่ม HiPPS ซึ่งจากการอบรมภายในเวลา 2 วัน เราพบว่าความไว้วางใจสามารถสร้างขึ้นได้ โดยความไว้วางใจสามารถสร้างได้ใน 5 ระดับ คือ 1.ความไว้วางใจส่วนตน เป็นสิ่งแรกเริ่มที่จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นมา โดยการสร้างต้องประกอบด้วย คุณลักษณะ (Character) และ ความสามารถ (Competence) ซึ่งคุณลักษณะจะประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ (Integrity) ร่วมกับเจตนารมณ์ (Intent) และในส่วนของความสามารถ ประกอบด้วย เหตุผล (Results) และศักยภาพ (Capabilities) ซึ่งการจะสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความไว้วางใจส่วนตนให้ชัดเจน โดยสร้างความไว้วางใจให้เกิดกับตัวเองก่อน แล้วจึงขยายวงแห่งความไว้วางใจไปยังผู้อื่น ไปยังระดับองค์กร ระดับตลาด และส่งไปยังระดับสังคมวงกว้าง นอกจากนี้ในการอบรมได้มีการฝึกปฏิบัติการใช้ 13 พฤติกรรมของผู้นำที่น่าไว้วางใจกับเหตุการณ์จำลองต่างๆ เพื่อทำให้สามารถนำความไว้วางใจไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล

“จากการเข้าร่วมอบรม ได้พบว่าคำว่า ความไว้วางใจ ไม่ใช่นามธรรมอีกต่อไป ความไว้วางใจสามารถสร้างขึ้นได้ แต่ต้องใช้วินัยและความตั้งใจอย่างสูง เมื่อเราสร้างได้แล้ว สิ่งที่สำคัญ คือ ต้องรักษาความไว้วางใจให้อยู่ในระยะยาว และเมื่อสร้างความไว้วางใจได้ งานต่างๆ ก็จะทำได้ง่ายขึ้น มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม”

สุพรรษา เบญจเทพานันท์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติ

# Activities & Coming up Programs 7

**อบรมหลักสูตรสำหรับ HiPPS**
7 อุปนิสัยสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

**อบรมหลักสูตรสำหรับผู้บังคับบัญชา**
**ระดับต้นของ HiPPS 6**
"Coaching for Unleash Talent"

**อบรมหลักสูตรสำหรับ HiPPS**
การพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์

**การแข่งขันกีฬาสามัคคี**
**สานเครือข่ายความสัมพันธ์**
ระหว่างHiPPS และ New wave
วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2554

**กิจกรรม วัน ดี ดี "คืนพลังสู่ ธรรมชาติ**
**คืนจิตวิญญาณสู่ทะเลไทย"**
ณ หาดเตยงาม อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
เพิ่มเครือข่ายการสร้างสรรค์สิ่งดีๆ สู่สังคมไทย
วันที่ 24 เมษายน 2554

## Coming up Program

| การประชุม | กลุ่มเป้าหมาย | วัน ที่/สถานที่ |
|---|---|---|
| ประชุมเชิงปฏิบัติการ<br>เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้<br>ด้านการบริหารกำลังคนคุณภาพ | ผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล<br>(Chief Human Resource Officer : CHRO)<br>หรือผู้รับผิดชอบระบบข้าราชการ<br>ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในส่วนราชการของท่าน | 10 และ 11 พ.ค. 2554<br>เวลา 13.00 – 16.30 น.<br>ณ สำนักงาน ก.พ.<br>จังหวัดนนทบุรี |
| จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ<br>เพื่อพัฒนาคลังข้อมูลกำลังคน<br>คุณภาพในภาคราชการไทย<br>(Talents' Profiles Workshop) | ผู้เข้าร่วมระบบ HiPPS ทุกคน | 9 และ 19 พ.ค. 2554<br>เวลา 13.00 – 16.30 น.<br>ณ สำนักงาน ก.พ.<br>จังหวัดนนทบุรี |

รายละเอียด วัน เวลา และสถานที่ เพิ่มเติมได้จาก **www.ocsc.go.th**

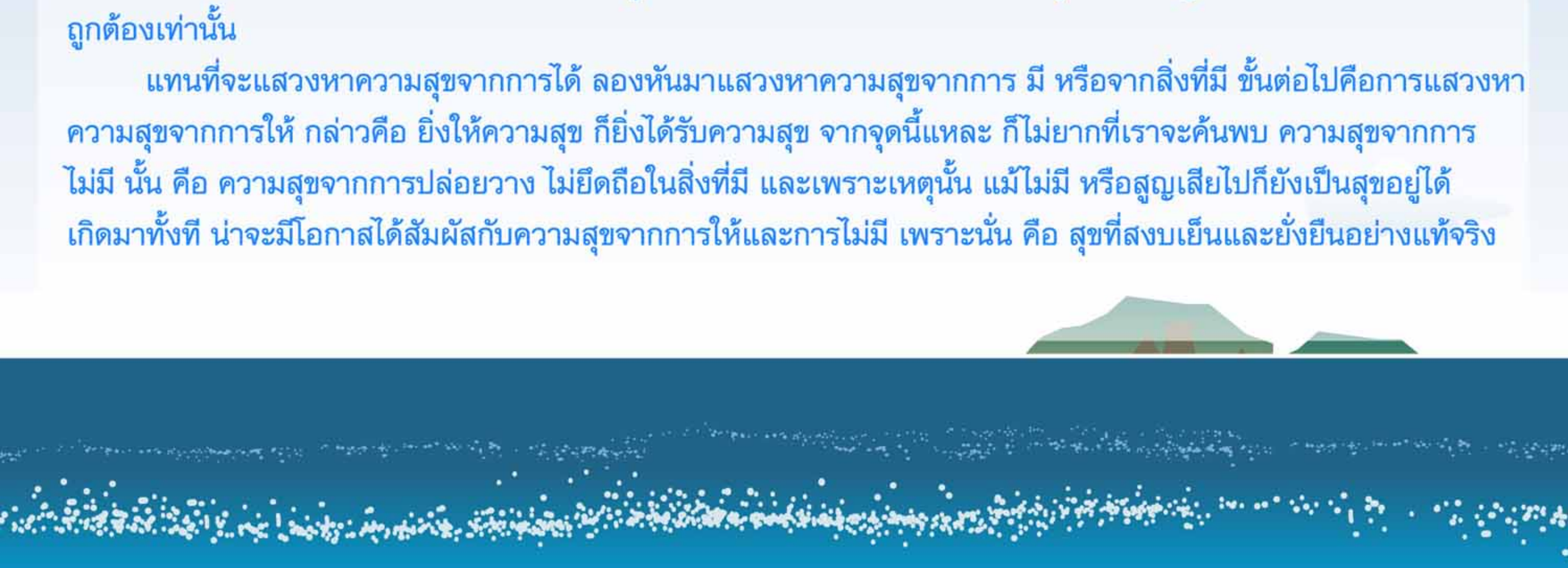
Wisdom 8

# มุมแห่งความสุข

พระไพศาล วิสาโก

คนเรานั้น เมื่อเห็นของใหม่ที่ยังไม่ได้มา ก็มักจะมีความต้องการอยากได้ของสิ่งนั้น เพียงเพราะว่าของสิ่งนั้นเป็นของที่ใหม่กว่าสิ่งที่เรามีอยู่ คนเรานั้นมักมีความสุขจากการได้มา มากกว่าความสุขจากการมีอยู่ มีเท่าไรก็ยังอยากจะได้มาใหม่ เพราะเรามักคิดว่าของใหม่มักให้ความสุขแก่เราได้มากกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม บ่อยครั้งที่ของที่ได้มาใหม่นั้น เหมือนกับของเดิมไม่ผิดเพี้ยน แต่เพียงเพราะว่ามันเป็นของใหม่ ก็ทำให้เราดีใจแล้วที่ได้มา ถ้าหากว่าของใหม่ให้ความสุขเราได้มากกว่าของเก่าแล้ว เรื่องก็น่าจะจบลงด้วยดี แต่ปัญหาก็คือของใหม่นั้น ไม่นานก็จะกลายเป็นของเก่า ความสุขที่ได้มานั้นไม่นานก็จะจางหายไป ผลก็คือ ต้องไล่ล่าหาของใหม่มาอีก เพื่อหวังจะให้มีความสุขมากกว่าเดิม เป็นเช่นนี้ไม่รู้จบ

น่าคิดว่า ชีวิตนี้จะมีความสุขจริงหรือ ถ้าเพียงเราจะรู้จักแสวงหาความสุขจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว ชีวิตจะยุ่งยากน้อยลงและโปร่งเบามากขึ้น อันที่จริงความพอใจในสิ่งที่เรามีนั้นไม่ใช่เรื่องยาก แต่เป็นปัญหาก็เพราะเราชอบมองออกไปนอกตัว และเอาสิ่งใหม่มาเปรียบเทียบกับของที่มีอยู่ หาไม่ก็เอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับคนอื่น การเปรียบเทียบจึงเป็นหนทางลัดไปสู่ความทุกข์ที่ใครๆ ก็นิยมใช้กัน

บ่อเกิดแห่งความสุขมีอยู่กับเราทุกคนในขณะนี้อยู่แล้ว เพียงแต่เรามองข้ามไปหรือไม่รู้จักใช้เท่านั้น เมื่อใดที่เรามีความทุกข์ แทนที่จะมองหาสิ่งนอกตัว ลองพิจารณาสิ่งที่เรามีอยู่และเป็นอยู่ ไม่ว่า มิตรภาพ ครอบครัว สุขภาพ ทรัพย์สิน รวมทั้งจิตใจของเรา ล้วนสามารถบันดาลความสุขให้แก่เราได้ทั้งนั้น ขอเพียงแต่เรารู้จักชื่นชม รู้จักมองและจัดการอย่างถูกต้องเท่านั้น

แทนที่จะแสวงหาความสุขจากการได้ ลองหันมาแสวงหาความสุขจากการ มี หรือจากสิ่งที่มี ขั้นต่อไปคือการแสวงหาความสุขจากการให้ กล่าวคือ ยิ่งให้ความสุข ก็ยิ่งได้รับความสุข จากจุดนี้แหละ ก็ไม่ยากที่เราจะค้นพบ ความสุขจากการไม่มี นั้น คือ ความสุขจากการปล่อยวาง ไม่ยึดถือในสิ่งที่มี และเพราะเหตุนั้น แม้ไม่มี หรือสูญเสียไปก็ยังเป็นสุขอยู่ได้ เกิดมาทั้งที น่าจะมีโอกาสได้สัมผัสกับความสุขจากการให้และการไม่มี เพราะนั่น คือ สุขที่สงบเย็นและยั่งยืนอย่างแท้จริง