

# HIPPS

รายงานประจำปี

ระบบข้าราชการ

ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

HIGH PERFORMANCE  
AND POTENTIAL SYSTEM

Annual Report 2019



## คำนิยม

การบริหารกำลังคนคุณภาพเป็นเรื่องสำคัญ มีความเร่งด่วน และแข่งขันกันในทุกภาคส่วน สำนักงาน ก.พ. จึงเร่งขับเคลื่อนและปรับตัวให้สอดคล้องกับทิศทางแนวโน้ม Talent ในระดับสากลมากยิ่งขึ้น ต่อจากนี้ไป จุดเน้นจะอยู่ที่การสร้างผู้นำที่สามารถสร้างผลงานที่ชัดเจน เน้นการมอบหมายงานในรูปแบบของ โครงการ หรือการสร้างประสบการณ์ผ่านการทำงานเป็นที่ระหว่างส่วนราชการ เน้นการสร้างคลังคนคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ ส่งเสริมให้มีการบูรณาการกำลังคนคุณภาพจากหลากหลาย กลุ่ม และใช้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) เป็นเครื่องมือในการติดตามศักยภาพกลุ่มกำลังคนคุณภาพอย่างเต็มรูปแบบ

แนวคิดของกำลังคนคุณภาพ คือ เป็นคนที่ “ใช่” คนที่ “ช่วย” และคนที่ “ชอบ” นั่นคือ เป็นคนที่ “ใช่” ของส่วนราชการ เพราะส่วนราชการต้องเป็นผู้คัดเลือก ซึ่งต้องเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับในระดับองค์กร นอกจากนี้ ยังต้องเป็นคนที่ “ช่วย” คือช่วย ภารกิจขององค์กรเป็นอย่างดี รับภาระงานหนัก ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ และที่ขาดไม่ได้คือ ต้องเป็น คนที่ “ชอบ” งานที่ทำหาย คิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญกับการเตรียมและพัฒนาบุคลากรกำลังคนคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดของการพัฒนานั้น ครอบคลุมถึงการมอบหมายงาน การสั่งสมประสบการณ์ที่หลากหลาย การเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเอง การลงมือปฏิบัติจริง มีโอกาสให้ข้าราชการรุ่นใหม่ได้มีเวทีและกิจกรรมสำคัญ กับผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องจนถึงภาคประชาชน ตลอดจนเพื่อเผยแพร่ผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งการพัฒนาทั้งหมดนั้นไม่เพียงแต่กลุ่มกำลังคนคุณภาพเท่านั้นที่จะได้รับ ประโยชน์ ส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องก็ได้รับเช่นกัน ท้ายที่สุดก็ส่งผลถึงความสำเร็จในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ประเทศและระบบราชการในภาพรวม

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้รับผิดชอบระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในส่วนราชการ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ร่วมกันผลักดันให้ระบบ HiPPS เติบโต อย่างมั่นคง มีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง เป็นพลังสำคัญในการส่งมอบการบริการที่ดี และพัฒนางาน ราชการให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนและประเทศอย่างยั่งยืนสืบไป

เมธี เทพมณี

(นางเมธี เทพมณี)

เลขาธิการ ก.พ.

## สารบัญ

---

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	1
ผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมที่สอดคล้องกับแนวคิดและวัตถุประสงค์ของระบบระบบ HiPPS	5
ความก้าวหน้าที่สำคัญของการพัฒนาระบบ HiPPS	10
- การสรรหาคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	11
- การพัฒนาข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	13
- การติดตามและประเมินผลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	18
- การขยายองค์ความรู้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	20
- ระบบฐานข้อมูลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	22
ข้อมูลสถิติและจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 – 14	23
แผนภาพสรุปจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 – 14	32

ขอบคุณภาพจาก

<https://www.flaticon.com/free-icon>

<https://www.canva.com>

# ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

## HIGH PERFORMANCE AND POTENTIAL SYSTEM (HIPPS)

### วัตถุประสงค์



เพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจ คนเก่งคนดี  
มีผลงานในระบบราชการ






เตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ คุณธรรม  
มากประสบการณ์ให้เพียงพอสำหรับการเป็น  
นักบริหารระดับสูงและ  
ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ






พัฒนาผู้มีความสามารถอย่างต่อเนื่อง  
และเป็นระบบ

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพที่สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาขึ้น เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีความสามารถสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านกลไกการเรียนรู้ การพัฒนา และการสั่งสมประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีระบบย่อยต่าง ๆ ประกอบด้วย ระบบการสรรหา และคัดเลือก การพัฒนา การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจ

### จุดเด่น

-  คัดเลือกด้วยมาตรฐาน
-  เติบโตอย่างมีคุณภาพ
-  พิสูจน์ด้วยผลงานและคุณภาพ

-  ขับเคลื่อนผ่านกลไกแรงจูงใจ
-  พัฒนาสู่เป้าหมายของส่วนราชการ
-  แตกต่างแต่ไม่แตกแยก

## ประโยชน์



ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้ติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลการนำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไปใช้ในส่วนราชการต่าง ๆ พัฒนาปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยบูรณาการกำลังคนคุณภาพกลุ่มต่าง ๆ อาทิ

*นักเรียนทุนรัฐบาล (นทร.)*

*ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders)*

*นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)*

*ผู้มีศักยภาพสูงของส่วนราชการต่าง ๆ*



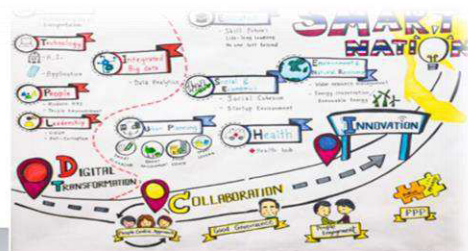
เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตลอดจนจัดกิจกรรมสัมมนาหัวข้อ “หนึ่งองศายับปรับเปลี่ยนประเทศไทย” มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทยได้มีเวทีแสดงศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และองค์ความรู้กับผู้บริหารและระหว่างกลุ่มกำลังคนคุณภาพด้วยกัน ก่อให้เกิดความคิดเชิงต่อยอดและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและภารกิจภาครัฐ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายในภาพใหญ่

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่ผ่านมา ได้จัดกิจกรรมสัมมนาวิชาการประจำปีกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ในหัวข้อ “หนึ่งองศาขยับ ปรับเปลี่ยนประเทศไทย : ผสานพลังคนคุณภาพเพื่อการปฏิรูปประเทศเชิงบูรณาการ” โดยกิจกรรมครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการติดตามการใช้ศักยภาพกลุ่มกำลังคนคุณภาพ และการประเมินผลการพัฒนาที่สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการร่วมกับส่วนราชการต่าง ๆ และผู้บริหารระดับปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่าในการเตรียมกำลังคนคุณภาพ และการมอบหมายงานสำคัญและตั้งศักยภาพของกลุ่มกำลังคนคุณภาพไปปฏิบัติงาน ในภารกิจสำคัญของประเทศ อันเป็นการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นรูปธรรมต่อระบบราชการ และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศในภาพรวม



# Exhibition

บอร์ดนิทรรศการในกิจกรรมสัมมนาวิชาการประจำปีกลุ่มกำลังคนคุณภาพ หัวข้อ “หนึ่งองศาขยับ ปรับเปลี่ยนประเทศไทย : ผสานพลังคนคุณภาพเพื่อการปฏิรูปประเทศเชิงบูรณาการ” เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑ ณ สโมสรสโมสร ทหารเรือกรุงเทพ



เพื่อก้าวสู่บทบาทการเป็นศูนย์กลาง/คลังข้อมูลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Excellence Center) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศแบบบูรณาการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นี้ สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดจัดกิจกรรมติดตามการใช้ศักยภาพกลุ่มกำลังคนคุณภาพ และการประเมินผลการพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการในทุก ๆ ระดับ ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ข้าราชการระดับต้น) กลุ่มผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (ข้าราชการระดับกลาง) และกลุ่มผู้บริหาร (ข้าราชการระดับสูง) ที่ได้เข้าร่วมหลักสูตรการบริหารราชการแผ่นดินตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.1) และหลักสูตรการสร้างผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ตามกรอบการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการสร้างความสามัคคีปรองดอง (ป.ย.ป.2) ภายใต้กิจกรรมสัมมนาบุคลากรภาครัฐ “ยุทธศาสตร์ชาติภาคปฏิบัติ: ร่วมขับเคลื่อนภาคีรัฐเพื่อประชาชน” (National Strategy in Action: Integrated Implementation for THAIS) ขึ้น โดยมุ่งหวังให้เป็นเวทีแห่งการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ให้สอดรับกันในทุกระดับ จุดเริ่มต้นแห่งการแลกเปลี่ยนและต่อยอดประสบการณ์ และก้าวสำคัญแห่งการสร้างความรู้และประสบการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่ดีเป็นรูปธรรมให้แก่คนไทย สังคมไทยและประเทศไทยสืบไป

## TALENTS ในระบบราชการ

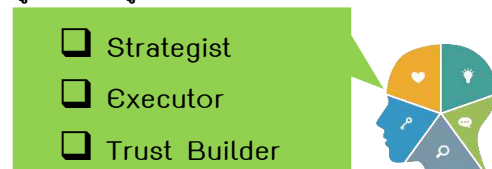
นักเรียนทุนรัฐบาลไทย (นทร.)



ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)



ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย



“Thought Leaders”





# ผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมที่สอดคล้องกับแนวคิดและวัตถุประสงค์ของระบบ HiPPS

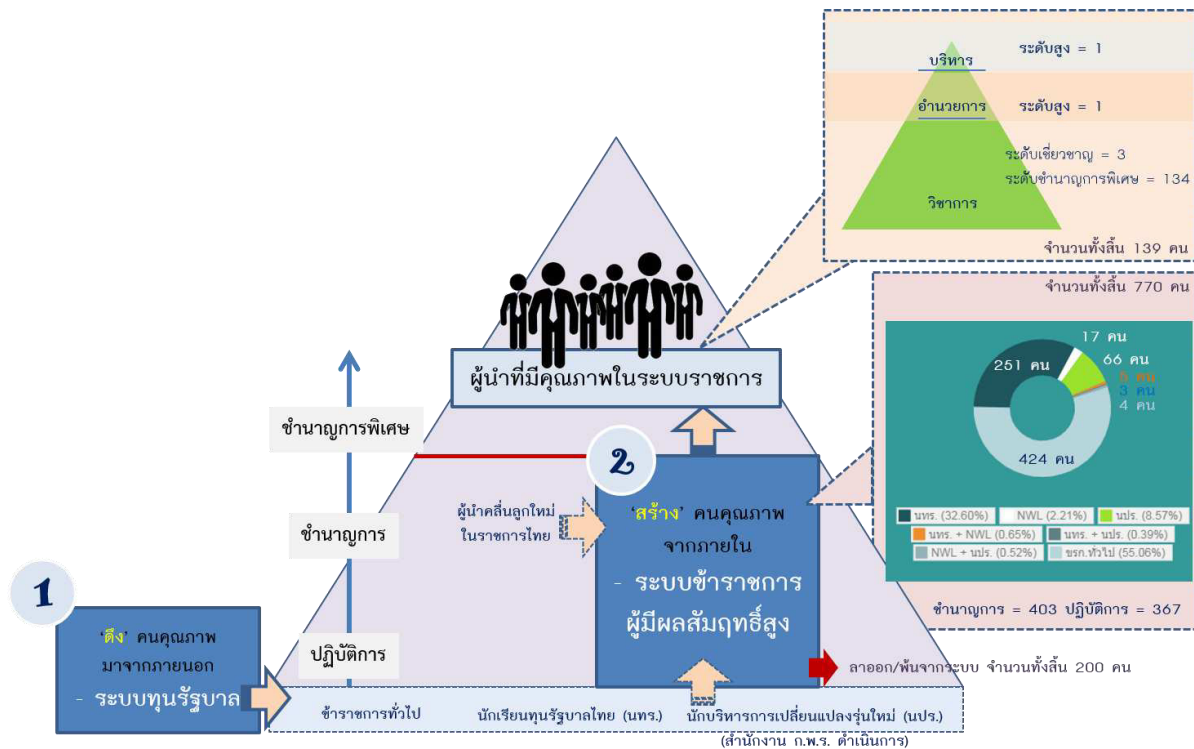
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อดึงดูดรักษาและจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานให้อยู่ในระบบราชการ

ผลสำเร็จ :

1. การดึงดูดกำลังคนคุณภาพกลุ่มอื่น ๆ ให้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาในระบบ เพื่อบูรณาการเตรียมกำลังคนคุณภาพในภาพรวมของระบบราชการ ดังนี้

HiPPS	รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2	รุ่นที่ 3	รุ่นที่ 4	รุ่นที่ 5	รุ่นที่ 6	รุ่นที่ 7	รุ่นที่ 8	รุ่นที่ 9	รุ่นที่ 10	รุ่นที่ 11	รุ่นที่ 12	รุ่นที่ 13	รุ่นที่ 14	รวม
นปร.	0	0	2	8	24	4	1	2	2	9	9	8	9	12	90
NWL	0	2	20	2	4	8	5	3	2	2	4	2	1	0	55
นทร.	4	4	13	12	15	17	17	32	29	40	36	39	30	47	335
ชรก.ทั่วไป	5	19	91	51	50	36	45	48	57	34	32	28	60	73	629
รวม	9	25	126	73	93	65	68	85	90	85	81	77	100	132	1,109

โดยปัจจุบันมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ยังคงอยู่ในระบบจำนวนทั้งสิ้น 770 คน



2. คลัง/เครือข่ายกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Pool/Network) ที่เข้มแข็งและสามารถสร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรม เพื่อการปรับปรุงการทำงานของภาคราชการให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ผ่านกิจกรรม ‘วันดีดี’ (One Degree Drive) หรือแผนการขยับความคิดให้เกิดการปรับเปลี่ยนประเทศไทย ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่ง ที่ข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะช่วยขับเคลื่อนให้เกิดการลงมือปฏิบัติ ที่เป็นรูปธรรม โดยมีความมุ่งหวังที่จะสร้างคุณค่า (add value) รวมทั้งสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดี ๆ ให้กับการทำงานในส่วนราชการและให้กับสังคม อันเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นข้าราชการที่พึงประสงค์



โครงการพัฒนาป่าชุมชนบ้านอ่างเอ็ด (มูลนิธิชัยพัฒนา) และศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดจันทบุรี

# NETWORKING

## One Degree Drive (OneDD)

- คืนพลังสู่ธรรมชาติ คืนจิตวิญญาณสู่ทะเลไทย
- ปลูกปัญญา พัฒนาความรู้เด็กไทย
- คนรุ่นใหม่ ใส่ใจธรรมชาติ
- อาสาป่บดิน พึ่งพิงธรรมชาติ
- อุทิศร่างกายแรงใจ สานสายใยชุมชน
- ป็นน้ำใจให้น้อง เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เนื่องในโอกาสทรงเจริญพระชนมพรรษา ๖๐ พรรษา
- คืนสมดุลสู่ธรรมชาติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวครองราชย์ ๗๐ ปี
- กำลังคนคุณภาพรวมใจเป็นหนึ่ง สืบสานพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
- รวมพลังคนคุณภาพเพื่อพัฒนาชุมชนจังหวัดอุทัยธานีที่ยั่งยืน
- เสริมสร้างความเข้มแข็งและรักษาทักษะพรชาตธรรมชาตและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของจังหวัดจันทบุรี



**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนผู้มีความรู้สูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

**ผลสำเร็จ :**

1. ส่วนราชการ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาาระดับต้น และผู้รับผิดชอบระบบบริหารกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามกรอบการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Roadmap) สำหรับข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

**จำนวนส่วนราชการและข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ได้รับการพัฒนา**

การพัฒนา	ปี 2547	ปี 2562
ส่วนราชการที่เข้าร่วมระบบ HIPPS	8	112
ข้าราชการ HIPPS	26	1109
ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบHIPPS	น้อยกว่า 50	ประมาณ 1800

2. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (รุ่นที่ 7 เป็นต้นมา) ได้รับการประเมินสมรรถนะในรูปแบบศูนย์การประเมินสมรรถนะ (Assessment Center Methods : ACMs) ซึ่งได้นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดและออกแบบกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Individual Experience Accumulation Framework : I-EAF) และพัฒนาศักยภาพให้สามารถเพิ่มพูนองค์ความรู้ ประสบการณ์และสมรรถนะให้เหมาะสม โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคล (Customized) และให้ครอบคลุมทั้งสมรรถนะหลักสมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะตามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่วนราชการต้นสังกัดได้จัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งเป้าหมายอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสรุปได้ดังนี้

รุ่นที่/ ตำแหน่งเป้าหมาย ตามกรอบ EAF	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	รวม ทั้งสิ้น
บริหาร	-	-	1	-	2	-	-	-	2	3	-	-	-	-	8
อำนวยการ	-	2	20	9	6	2	4	2	14	5	3	1	18	30	116
วิชาการ (เชี่ยวชาญ)	2	1	33	24	20	22	7	1	21	13	14	18	15	20	211
วิชาการ (ชำนาญการพิเศษ)	5	1	50	33	45	29	10	7	36	20	13	53	63	79	444
ไม่ระบุ	2	21	22	7	20	12	47	75	17	44	51	5	4	3	330
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>126</b>	<b>73</b>	<b>93</b>	<b>65</b>	<b>68</b>	<b>85</b>	<b>90</b>	<b>85</b>	<b>81</b>	<b>77</b>	<b>100</b>	<b>132</b>	<b>1,109</b>

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ มากประสบการณ์ในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเป็นนักบริหารระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลสำเร็จ :

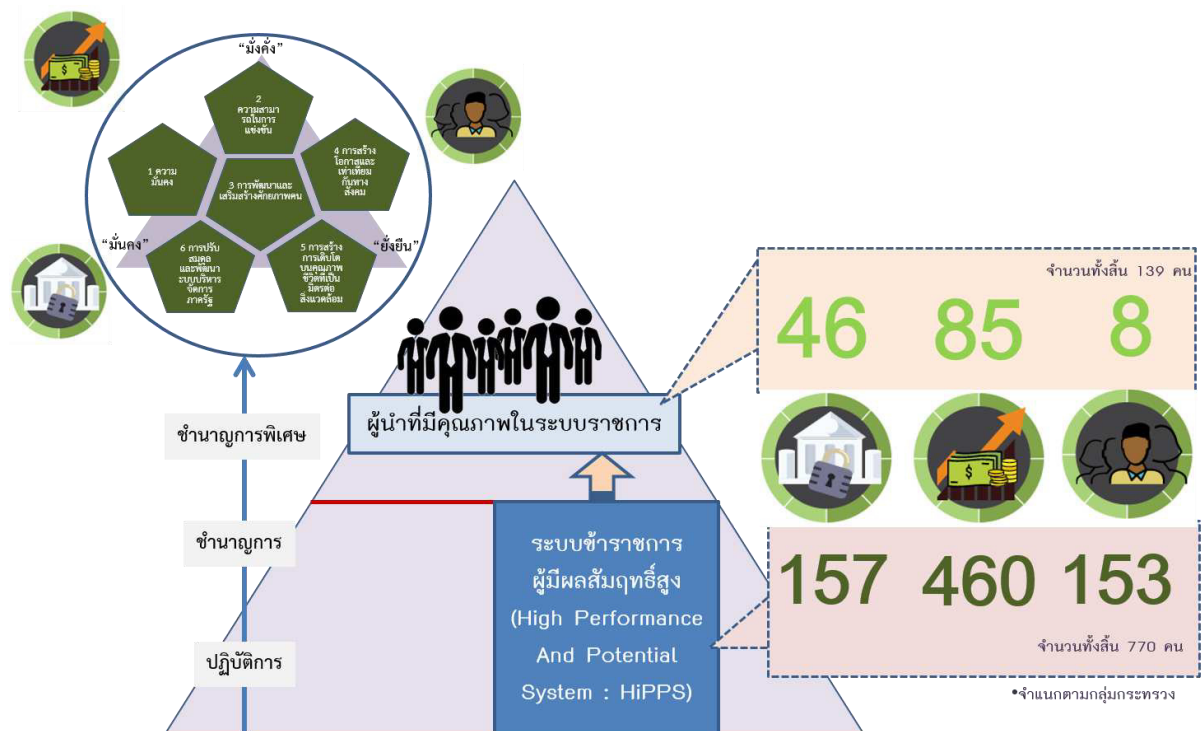
1. การเติบโตในสายอาชีพ

จากการดำเนินการนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เติบโตในสายอาชีพจำนวนทั้งสิ้น 139 คน โดยดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ ประเภทบริหารระดับสูง (1 คน) ประเภทอำนวยการระดับสูง (1 คน) และประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการพิเศษ (134 คน) และเชี่ยวชาญ (3 คน)

2. การเตรียมคลังกลุ่มกำลังคนคุณภาพเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ สรุปได้ ดังนี้

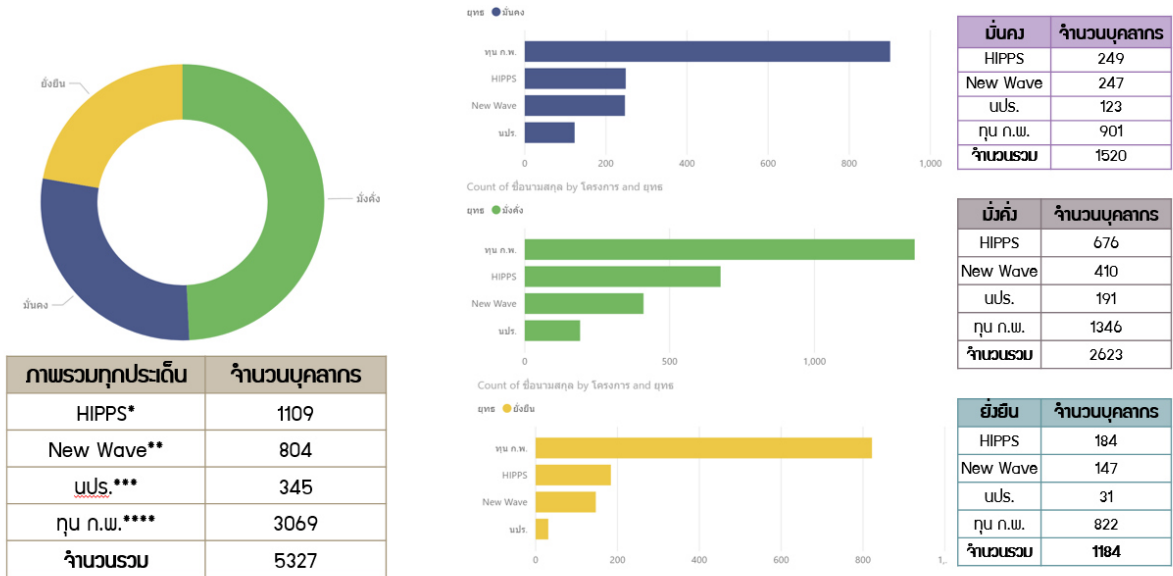
- ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เติบโตในสายอาชีพจำนวนทั้งสิ้น 139 คน ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ “ด้านมั่นคง” จำนวน 46 คน “ด้านมั่นคง” จำนวน 85 คน และ “ด้านยั่งยืน” จำนวน 8 คน

- ข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวนทั้งสิ้น 770 คน ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ “ด้านมั่นคง” จำนวน 157 คน “ด้านมั่นคง” จำนวน 460 คน และ “ด้านยั่งยืน” จำนวน 153 คน



ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๒

## ภาพแสดงสถิติกลุ่มกำลังคนคุณภาพตามประเด็นวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ 20 ปี



\* สกตติข้าราชการในโครงการข้าราชการและสันติกร์สูง (HIPPS) ระหว่างรุ่นที่ 1 - 14  
 \*\*\* สกตติข้าราชการในโครงการนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (บปส.) ระหว่างรุ่นที่ 1 - 10

\*\* สกตติข้าราชการในโครงการนักบริหารกลุ่มใหม่ (New Wave) ปรับปรุงข้อมูลเมื่อ มิถุนายน 2562  
 \*\*\*\* สกตตินักบริหารบริหาร (พิเศษ ก.พ.) ปรับปรุงเมื่อ มิถุนายน 2562

## การจัดกลุ่มกระทรวงจำแนกตามยุทธศาสตร์มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

มั่นคง	มั่งคั่ง	ยั่งยืน
มหาดไทย	การคลัง	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ยุติธรรม	การท่องเที่ยวและกีฬา	แรงงาน
การต่างประเทศ	เกษตรและสหกรณ์	วัฒนธรรม
สำนักนายกรัฐมนตรี	การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	สาธารณสุข
	คมนาคม	ศึกษาธิการ
	ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	
	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
	พลังงาน	
	พาณิชย์	
	อุตสาหกรรม	

## ความก้าวหน้าที่สำคัญของการพัฒนาระบบ HiPPS

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในราชการ ตลอดจนเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ สำนักงาน ก.พ. จึงพัฒนาและปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพอันจะส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบัญญัติมาตรา 258 ข.(3) และ (4) แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย รวมทั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

<ul style="list-style-type: none"><li>• เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการรักษาคนเก่งคนดีไว้ในระบบราชการ</li><li>• เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงในราชการอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยอำนาจตามตรา 8 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ปรับปรุงระบบHiPPS ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</li><li>• ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานในหน่วยงานรัฐ ตามบทบัญญัติมาตรา 258 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• เน้นกระบวนการการใช้ศักยภาพ การพัฒนา และการเรียนรู้ในระยะยาวและต่อเนื่อง</li><li>• ผ่านการปฏิบัติจริงและเสริมด้วยกลไก สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม</li><li>• เวทีแสดงศักยภาพ และได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพให้ข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพ</li></ul>

ข้อมูล รายละเอียดและแนวทางการดำเนินงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ที่ได้ปรับปรุงใหม่ปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ **นร 1003/ว 6 ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2562** เรื่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งเป็นการยกเลิกหนังสือเวียนฉบับเดิมที่เกี่ยวข้อง และรวมเขียนไว้ในฉบับเดียวกัน มีหลักการที่สำคัญประกอบด้วย

### หลักการของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

	<p>วางแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของภาครัฐ</p>
	<p>การสรรหาและการประเมินที่เป็นระบบเข้มข้น</p>
	<p>การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพและการสร้างเสริมแรงจูงใจ</p>
	<p>พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>
	<p>การบริหารทรัพยากรของระบบบุคคลสอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ</p>



## การสรรหาคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

หลักการที่สำคัญประการหนึ่งของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คือ การสรรหาและการประเมินที่เป็นระบบและเข้มข้น ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้ยึดถือและดำเนินการตามหลักการการสรรหาดังกล่าวตลอดมา โดยได้ปรับปรุงแนวทางการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 15 จาก 2 ขั้นตอนเหลือ 1 ขั้นตอน เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการทรัพยากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพของระบบราชการ รวมทั้ง เพื่อให้ส่วนราชการสามารถและคัดกรองคุณลักษณะของ ‘คนที่ใช่’ สำหรับส่วนราชการครอบคลุมทั้งมิติคนดี คนเก่ง และคนคุณภาพซึ่งมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมต่อการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของแต่ละส่วนราชการ

### คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



## HiPPS Competencies Model

# คุณสมบัติของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



## ข้าราชการพลเรือนสามัญ

- ปฏิบัติการ
- ชำนาญการ



ประพฤติดี มีระเบียบวินัย  
ปฏิบัติตนอยู่ในจรรยา



คุณวุฒิปริญญาตรี (อายุราชการไม่น้อยกว่า 2 ปี)  
หรือ ปริญญาโท-เอก (อายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี)



ทักษะทางคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานได้ดี



\*ปฏิบัติราชการที่ต้นสังกัดอย่างน้อย 1 ปี



ทักษะภาษาต่างประเทศ ระดับดีมาก\*



ผลงานโดดเด่น  
ผลการปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาโดยในแต่ละรอบอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป



ศักยภาพเหมาะสมกับการพัฒนา




ในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ 15 ส่วนราชการพิจารณา ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1003/ว 6 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2562 โดยคณะกรรมการคัดเลือกของส่วนราชการ ทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีคุณสมบัติ ตรงตามประกาศสำนักงาน ก.พ. โดยมีมติการคัดเลือกครอบคลุมมิติศักยภาพและมิติผลงาน ดังนี้

## การคัดเลือก

สมรรถนะ/คุณลักษณะ/ทักษะ

มิติการคัดเลือก	องค์ประกอบ	เครื่องมือ	เกณฑ์
 <b>Potential ศักยภาพ</b>	 ความสามารถทางภาษา	อังกฤษ หรือ จีน หรือ เยอรมัน หรือ ญี่ปุ่น หรือ ฝรั่งเศส หรือ สเปน	ทักษะการฟัง และทักษะการอ่าน เกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับ B1+ ตาม CEFR
	 ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล	ICDL IC3 TPQL	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ในแต่ละหลักสูตร (Computer and online basics and Application Basics)
	 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของส่วนราชการ เช่น ภาวะผู้นำ การขับเคลื่อนงาน เป็นต้น	สัมภาษณ์	ส่วนราชการกำหนด
	 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS Competencies Model)	ใบประเมินสมรรถนะ (วัด 6 สมรรถนะ)	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50



มิติการคัดเลือก	องค์ประกอบ	เครื่องมือ	เกณฑ์
 <b>Performance ผลงาน</b>	ผลการปฏิบัติราชการ 2 รอบ	 <b>ใบสมัคร</b>	"ดีมาก" ขึ้นไปในแต่ละรอบ (2รอบการประเมิน)
	ผลงานสำคัญ 1 ปี ย้อนหลัง		ส่วนราชการกำหนด
	1. ประเมินทุกองค์ประกอบ - มิตติศักยภาพ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 - แต่ละองค์ประกอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	2. จำนวน HiPPS ไม่เกินจำนวนประเภทบริหาร ประเภทอำนวยความสะดวก และประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิรวมกัน	

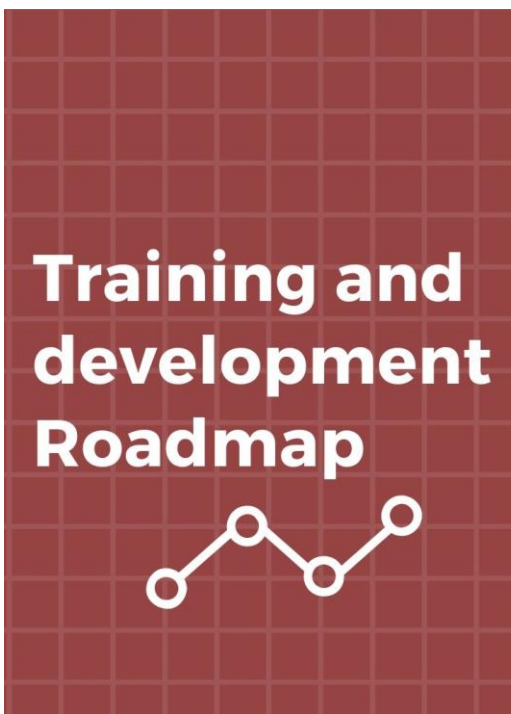
ในปี 2562 สำนักงาน ก.พ. ได้จัดประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งเป็นมิติหนึ่งในการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นที่ 15 โดยมีผู้สมัครเข้ารับการประเมินจำนวนทั้งสิ้น 269 คน จาก 83 ส่วนราชการ



### การพัฒนาข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการเตรียมกำลังคนภาครัฐได้มีมติเห็นชอบกรอบการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแบบบูรณาการ (มิติเครือข่ายและมิตินานาชาติ) เพื่อพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพให้เกิดการเรียนรู้ในเชิงรุกและเชิงบูรณาการระหว่างส่วนราชการมากยิ่งขึ้น สามารถค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ ต่อยอดและแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นอย่างยิ่งในบริบทการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในเวทีโลก โดยให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเพิ่มการจัดสรรทุนรัฐบาลในรูปแบบอื่น อาทิ การจัดหลักสูตรฝึกอบรม/การสัมมนา/การประชุมเชิงปฏิบัติการที่มีผู้เข้าร่วมจากนานาชาติ (Cross-cultural training) หรือการประชุมเชิงวิชาการในระดับภูมิภาคเพื่อนำเสนอผลงานเชิงวิชาการ

ตั้งแต่ปี 2556 เป็นต้นมา สำนักงาน ก.พ. ได้จัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อฝึกอบรมระยะสั้น (ในประเทศและต่างประเทศ) หลักสูตรการเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ทุนสำหรับผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นใหม่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในระดับสากล โดยได้บูรณาการหลักสูตรการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามกรอบการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Roadmap) สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในระดับพื้นฐานและระดับต่อ ยอดอย่างเป็นระบบ



## แผนการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

<b>ผู้บังคับบัญชา</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรู้การบริหารกำลังคนคุณภาพ</li> <li>• ทักษะ และเทคนิคการสอนงาน</li> <li>• ทักษะการบริหารทีมงาน</li> </ul>
<b>ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</b>	
<b>ระดับต่อยอด</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ก้าวผู้นำ&amp;ทักษะการบริหาร</li> <li>• ทักษะและเทคนิคการสอนงาน</li> <li>• แลกเปลี่ยนประสบการณ์องค์ความรู้กับผู้บริหารรัฐ</li> </ul>
<b>ระดับสูง</b>	<b>การเสริมสร้างทักษะการทำงาน&amp;การบริหารงาน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การบริหารโครงการ-การบริหารทีมงาน</li> <li>• การทำงานเชิงรุก</li> </ul>
<b>ระดับพื้นฐาน</b>	<b>การเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคล และทักษะการทำงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบ HiPPS เสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี/คุณลักษณะพึงประสงค์</li> </ul>
<b>ผู้ดูแลระบบ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรู้เกี่ยวกับการบริหารกำลังคนคุณภาพ</li> <li>• ทักษะ เทคนิคการบริหารคน</li> <li>• ทักษะการสื่อสาร การวิเคราะห์ข้อมูล</li> </ul>

หลักสูตรพื้นฐานและเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการได้รับแรงจูงใจจากระบบ HiPPS อาทิ กุณฝึกรวมหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารความเป็นผู้นำ การเข้าอบรมในหลักสูตร/กิจกรรมต่าง ๆ การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษเป็นการเฉพาะคราว และการเลื่อนขั้นเลื่อนเป็นกรณีพิเศษ เป็นต้น

ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้จัดสรรทุนฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน 125 คน ในหลักสูตร “การเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะการทำงานสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง” (HiPPS Capability Development Program) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสมและทักษะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรุ่นใหม่ ให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้น เสริมสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล เตรียมและพัฒนาข้าราชการกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในระบบราชการ 4.0 รวมถึงได้สร้างเครือข่ายความเข้มแข็งในการทำงานร่วมกัน หลักสูตรนี้ประกอบด้วย 5 Modules ดังนี้

Module 1 การเสริมสร้างทักษะการทำงาน (Professional Skills) คือ การเสริมสร้างองค์ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ได้แก่ Digital Transformation การวิเคราะห์และการใช้ข้อมูล (Data Analytics) และการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

Module 2 การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Development) คือ การเสริมสร้าง พัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะการมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Commitment to Learning) และการมองในภาพรวม (Holistic View)

Module 3 การสร้างความตระหนักรู้ในการเป็นข้าราชการและผู้นำทางสังคมที่ดี (Public Service Attitude) คือ การสร้างความตระหนักรู้ในการเป็นข้าราชการและผู้นำทางสังคมที่ดี อีกทั้งสร้างจิตสำนึกด้านการบริการและช่วยเหลือประชาชน ประกอบด้วย การเรียนรู้ในชุมชน (Community Study) และหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

Module 4 การเสริมสร้างมุมมองและประสบการณ์การปฏิบัติงานที่เป็นสากล (Global Mindset) คือ การเปิดมุมมองและประสบการณ์ปฏิบัติงานที่เป็นสากลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ณ สาธารณรัฐประชาชนจีน และ

Module 5 การสรุปองค์ความรู้และการนำเสนอการเรียนรู้ (Knowledge Sharing and Presentation) คือ การสะท้อนความคิดและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรเพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน และการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับจาก Module 1 - 4 มาจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อพัฒนาองค์กร/ประเทศร่วมกัน

### ภาพสรุปข้อเสนอโครงการตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จากกลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



# โครงการพัฒนาข้าราชการ ในระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้จัดพัฒนาข้าราชการ  
ในระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์  
เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ  
สมรรถนะที่พึงประสงค์ให้แก่ข้าราชการในระบบ  
บริหารกำลังคนคุณภาพ 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1 ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1-13  
ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ
- 2 ผู้บังคับบัญชาระดับต้น  
ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
- 3 ผู้ดูแลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง  
ของส่วนราชการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่)





หลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนา  
ภายใต้โครงการการพัฒนาข้าราชการในระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



ลำดับ	หลักสูตร	วัน/สถานที่	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน
1	การใช้ภาษาอังกฤษ ในการปฏิบัติงาน (Basic English for Work)	18 - 19 กรกฎาคม 2562 ณ สำนักงาน ก.พ.	ผู้ดูแลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของส่วนราชการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่)	30คน
2	การคิดแบบองค์รวมและเชิงระบบ (Holistic and Systematic Thinking)	4-5 กรกฎาคม 2562 ณ สำนักงาน ก.พ..	ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 – 13 ระดับ ปก.และระดับ ชก.	30คน
3	การทำงานร่วมกันของ คนหลากหลายช่วงวัย (The Chemistry) *หลักสูตรลงทะเบีย	9 กรกฎาคม 2562 ณ บริษัท SEAC ชั้น 3 อาคาร 2 ตึก FYI Center	- ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 – 13 ระดับ ปก.และระดับ ชก. - ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง - ผู้ดูแลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของส่วนราชการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่)	30คน
4	การนำเสนองานด้วย Info-graphic	11-12 กรกฎาคม 2562 ณ สำนักงาน ก.พ.	- ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 – 13 ระดับ ปก.และระดับ ชก. - ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง - ผู้ดูแลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของส่วนราชการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่)	30คน
5	การคิดและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking and Management)	22 กรกฎาคม 2562 ณ สำนักงาน ก.พ.	ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 – 13 ระดับ ปก.และระดับ ชก.	30 คน
6	Performance Coaching for Results *หลักสูตรลงทะเบีย	23 กรกฎาคม 2562 ณ ศูนย์การเรียนรู้ M Academy (Big C ราชดำริ)	ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	20 คน
7	การบริหารจัดการ กำลังคนคุณภาพ (Talent Management)	24 กรกฎาคม 2562 ณ สำนักงาน ก.พ.	- ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง - ผู้ดูแลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของส่วนราชการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่)	30 คน
8	รู้เขา รู้เรา : แบบประเมินทางจิตวิทยา MBTI	26 กรกฎาคม 2562 ณ สำนักงาน ก.พ.	- ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง - ผู้ดูแลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของส่วนราชการ (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่)	30 คน
9	การคิดวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ (Analytical Thinking for Decision Making)	31 กรกฎาคม 2562 ณ สำนักงาน ก.พ.	ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 – 13 ระดับ ปก.และระดับ ชก.	30 คน



## การติดตามและประเมินผลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง โดยการดำเนินการในปี 2561 และ 2562 สรุปได้ ดังนี้

**2561** ได้พัฒนาแนวทางการรักษากลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent retention) ผ่านกลไกการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team) ซึ่งเป็นการสนับสนุนการใช้ประโยชน์กลุ่มกำลังคนคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศ โดยสร้างโจทย์การทำงาน/เวที/ช่องทางแสดง/รวบรวมผลงานของกลุ่มกำลังคนคุณภาพต่อการขับเคลื่อนงานราชการให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการสนับสนุนให้ส่วนราชการสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จของงาน/โครงการได้ตลอดจนมีเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานแบบบูรณาการระหว่างส่วนราชการ



สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการตามแนวทางการรักษากลุ่มกำลังคนคุณภาพ ผ่านกลไกการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/ Study Team) ในรูปแบบโครงการนำร่อง ภายใต้ชื่อ “โครงการพัฒนานักยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปประเทศเชิงบูรณาการ (Strategist Development Program)” ร่วมกับสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (สทนช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ และเป็นเจ้าภาพยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ต้องการการบูรณาการและเห็นผลสำเร็จเป็นรูปธรรมโดยเร็ว อีกทั้ง เป็นวาระเร่งด่วนที่ต้องระดมสรรพกำลังจากหน่วยงานต่าง ๆ มาทำงานร่วมกัน โดยมี 3 โจทย์สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ ได้แก่ เรื่องคลังข้อมูล เรื่องยุทธศาสตร์ และเรื่องกฎหมาย ซึ่งได้มีการคัดเลือกบุคลากรกำลังคนคุณภาพอย่างเข้มข้นสำหรับ 3 โจทย์ข้างต้น โดยมีผู้สนใจสมัครเข้าร่วมโครงการกว่า 140 คน

จากนั้น สำนักงาน ก.พ. ได้ลงนามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างส่วนราชการเจ้าภาพโจทย์ และ 6 ส่วนราชการที่สนับสนุนบุคลากร 7 คน ให้ไปช่วยราชการปฏิบัติงานที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เป็นระยะเวลารวม 1 ปี เริ่มตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นมา รวมทั้งได้ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการนำร่อง และสอบถามความเห็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของการทำงานในรูปแบบ Hollywood Model นี้ ประกอบด้วย 1) การมีโจทย์หรือภารกิจของการทำงานที่ชัดเจน 2) การมีหัวหน้าหรือผู้รับผิดชอบโครงการที่มีศักยภาพสูง เป็นผู้นำที่ดี และสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จของโครงการได้ และ 3) ความเข้าใจและการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัดของกำลังคนคุณภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงได้ทบทวนผลการดำเนินโครงการนำร่องที่ สททช. และเห็นควรให้มีการขยายผลโครงการพัฒนานักยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปประเทศเชิงบูรณาการ (Strategist Development Program) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยเชิญส่วนราชการต่าง ๆ ให้ร่วมเป็นเจ้าภาพโจทย์ ซึ่งพบว่ามีข้อเสนอโจทย์จาก 13 ส่วนราชการที่ผ่านเกณฑ์ในมิติ คุณภาพ มิติความเหมาะสมในการดำเนินการ และมิติความพร้อมของส่วนราชการ โดยในปี 2562 นี้ มีกำหนดดำเนินการรับสมัครบุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ 2 รอบ รอบที่ 1 ดำเนินการรับสมัครและสรรหาคณาจารย์ไปปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 เมษายน 2562 เป็นระยะเวลา 1 ปี และครั้งที่ 2 ดำเนินการรับสมัครและสรรหาคณาจารย์ไปปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

สำหรับการดำเนินการขยายผลในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ทั้ง 2 รอบ มีส่วนราชการเจ้าภาพโจทย์ทั้งสิ้น 12 ส่วนราชการ และมีบุคลากรกำลังคนคุณภาพที่ผ่านการคัดเลือกไปร่วมปฏิบัติงานจำนวนทั้งสิ้น 33 คน จาก 27 ส่วนราชการ

**2562** ได้จัดการประชุมระดมความเห็นเพื่อพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) ในภาคราชการไทยขึ้น ในเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2561 รวมทั้งสิ้น 7 ครั้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพที่พึงประสงค์ อันเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมและสร้างกำลังคนคุณภาพในภาคราชการไทยให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และทิศทางการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ มีกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐ และเอกชน ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ผู้มีศักยภาพสูง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และ ผู้รับผิดชอบระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในส่วนราชการ รวมทั้งสิ้น 250 คน โดยสำนักงาน ก.พ. ได้นำ ข้อมูล และข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ ดังปรากฏในหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องและแนวทางการดำเนินการในระยะต่อไป อาทิ การต่อยอดโครงการพัฒนา นักยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปประเทศเชิงบูรณาการ (Strategist Development Program) ซึ่งจะเป็นมิติใหม่ ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. กำลังจะขับเคลื่อน ก้าวข้ามจากมิติเดิมที่เน้นการสั่งสม ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในหน่วยงานเดียว/สำนักเดียว/กองเดียว ไปสู่มิติใหม่ที่มีการเคลื่อนย้าย กำลังคนข้ามหน่วยงานจะเป็นเรื่องปกติ โดยมีโจทย์/ภารกิจของรัฐบาลเป็นตัวตั้ง รวมทั้งมีการ matching ศักยภาพและความสามารถรายบุคคล ให้สอดคล้องกับงาน/โจทย์/ภารกิจเพื่อให้ศักยภาพของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ได้รับการต่อยอดในบริบทของการทำงานยุค disruptive



**การขยายองค์ความรู้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง**

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำคู่มือระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ และเข้าใจบทบาทของตนเอง และเพื่อให้ส่วนราชการได้มีแนวทางในการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนได้รวบรวมคำถาม-คำตอบที่พบบ่อยที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนระบบ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รวมทั้งได้รวบรวมผลงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ผ่านช่องทาง การเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. OCSC Wiki เป็นต้น

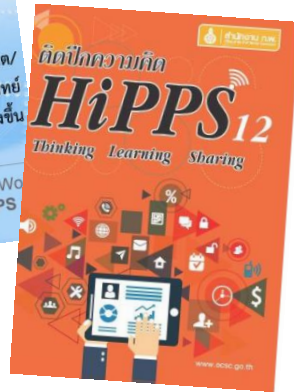




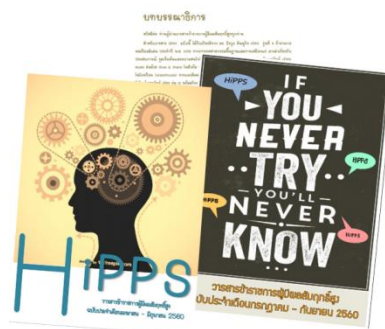
คู่มือระบบ HiPPS



รายงานประจำปีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



เอกสารที่น่าสนใจ : ผลงานของ HiPPS



HiPPS E-newsletter

ทวนโทลด์

HiPPS E-newsletter



## ระบบฐานข้อมูลระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Inventory Profile) โดยมุ่งหวังให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสามารถบันทึกข้อมูลใบสมัคร ประวัติ การฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่สำคัญ ผลงานที่สำคัญของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง อันจะนำไปสู่ การสร้างคลังข้อมูลเชิง Intelligence ของกลุ่มกำลังคนคุณภาพต่อไปในอนาคต สามารถค้นหาผู้ที่มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ศักยภาพเฉพาะด้าน สาขาวิชาหรือแขนงความรู้อื่น ๆ ที่เป็นที่ต้องการ ในการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**HiPPS เพราะ คุณ คือ กำลังคนคุณภาพ TALENT INVENTORY**

**STEP 1: สมัครสมาชิก**  
 เข้าสู่ระบบ Log-in เข้าสู่ระบบ  
 สัมผัสผ่าน  
 กดสมัครสมาชิก เพื่อเข้าสู่ทำเนียบรุ่น HiPPS (สำหรับผู้ที่เพิ่งเข้าใช้งาน)  
 เมื่อเข้าสู่หน้าสมาชิก  
 คลิก Create new account  
 สมัครสมาชิก HiPPS  
 User name / E-mail / password  
 nson username รหัสทลประจําตัวประชาชน  
 E-mail address รหัสทล E-mail ที่ใช้งานประจำ  
 Confirm E-mail address รหัสทล E-mail อีกครั้ง

**STEP 2: เข้าสู่ระบบ**  
 เข้าสู่ระบบ Log-in  
 รหัสทลประจําตัวประชาชน  
 รหัส PASSWORD ใหม่  
 Password Strength  
 เข้าสู่ระบบ  
 การ Log-in เข้าสู่ระบบ  
 สัมผัสผ่าน  
 เข้าสู่หน้าข้อมูลเฉพาะบุคคล  
 นก My Profile HiPPS ผังขวา  
 User Menu  
 ข้อมูลสำคัญในการเข้าสู่ระบบ  
 My Profile HiPPS  
 พิมพ์ลคทล HiPPS อยา่ชอ  
 พิมพ์ประวัติ HiPPS ของทล  
 Log-out

**STEP 3: ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน**  
 Required Created HiPPS ปร:30ปีเต็ม  
 ไล่ Keyword ความเชี่ยวชาญของท่าน เพื่อให้อายแกการค้นหา  
 ประวัติ การศึกษา & ผลงานสำคัญ  
 กิจกรรมาทลลคทล  
 ประวัติการศีกษา  
 ผลการประเมิน  
 ข้อมูลทลประจําตัว เพื่อฝกอบรม  
 ผลงานที่สำคัญ  
 ประสบการณ์การเป็นวิทยากร  
 กดรอกข้อมูลเสร็จสิ้น  
 นก SAVE



## ข้อมูลสถิติและจำนวน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง



## สรุปจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 - 14\* แยกตามส่วนราชการ

\*หมายเหตุ : ข้อมูลข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เข้าสู่ระบบในรุ่นที่ 1 - 14 รวม 1,109 คน

### สำนักนายกรัฐมนตรี

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	-	-	-	-	-	-	-	3	2	-	1	-	-	-	6
กรมประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	2	3	1	2	-	1	1	10
สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3
สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	1	1	-	-	5
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี	-	1	2	-	1	1	3	1	-	-	-	1	1	1	12
สำนักข่าวกรองแห่งชาติ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
สำนักงบประมาณ	-	-	4	5	4	2	-	3	-	-	1	-	-	1	20
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	3	6	5	4	1	4	1	5	3	1	1	1	1	3	39
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	-	-	6	1	2	-	2	3	1	4	3	1	6	5	34
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	-	-	4	5	4	2	1	3	2	-	4	-	-	4	29
สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>163</b>

### กระทรวงการคลัง

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง	-	-	3	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	4
กรมธนารักษ์	-	-	-	6	1	1	1	-	1	2	1	-	-	-	13
กรมบัญชีกลาง	-	-	2	-	-	-	2	2	-	1	-	-	-	-	7
กรมศุลกากร	-	-	7	2	-	5	9	-	1	-	2	2	4	1	33
กรมสรรพสามิต	-	-	1	-	1	1	-	1	2	8	5	1	2	2	24
กรมสรรพากร	-	-	-	-	7	1	5	8	4	5	8	7	-	8	53
สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ	-	-	3	-	-	1	2	1	3	1	2	1	2	4	20
สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ	-	-	3	2	3	2	2	4	1	2	2	-	2	-	23
สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง	2	6	3	-	3	7	7	6	9	-	2	5	1	3	54
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>231</b>

### กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
กรมพลศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมการท่องเที่ยว	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

### กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	4
สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2
กรมกิจการเด็กและเยาวชน	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	3
กรมผู้สูงอายุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>14</b>

### กระทรวงคมนาคม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	2	-	5
กรมเจ้าท่า	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	3
กรมการขนส่งทางบก	-	-	4	-	1	-	-	-	2	3	-	-	3	4	17
กรมท่าอากาศยาน	-	-	-	3	-	-	1	-	-	-	1	1	-	1	7
กรมทางหลวง	-	-	-	-	6	-	1	-	1	-	1	-	1	2	12
กรมทางหลวงชนบท	-	-	-	-	-	3	1	2	2	2	-	2	1	-	13
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	3
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>60</b>

## กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	-	-	4	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	8
กรมชลประทาน	-	-	8	4	2	1	1	-	-	-	1	1	1	-	18
กรมปศุสัตว์	-	-	-	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	4
กรมส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมพัฒนาที่ดิน	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
กรมการข้าว	-	-	-	2	1	1	-	1	1	1	1	2	-	-	10
สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	2	1	4	11
กรมวิชาการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	4
กรมประมง	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
กรมส่งเสริมสหกรณ์	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	2
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	3
สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ	-	-	-	-	-	1	-	1	-	3	-	1	-	-	6
กรมหม่อนไหม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	4
กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>81</b>

## กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	3
กรมอุดมศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	1	1	6
สำนักงานสถิติแห่งชาติ	-	-	2	2	1	2	4	-	-	-	1	1	-	4	17
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>26</b>

## กระทรวงพลังงาน

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน	1	3	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-	2	3	13
กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน	1	1	4	1	1	1	1	1	2	5	-	1	1	1	20
กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ	1	2	2	1	2	-	-	1	3	1	1	-	1		15
กรมธุรกิจพลังงาน	1	3	1	-	3	-	-	-	-	-	1	1	1	5	16
สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน	-	3	1	1	-	-	1	3	-	2	2	-	-	5	17
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>81</b>

## กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	1	1	5
กรมควบคุมมลพิษ	-	-	-	1	3	2	1	-	4	2	1	2	-	4	20
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2
กรมทรัพยากรธรณี	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
กรมทรัพยากรน้ำ	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2	-	-	-	-	4
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	1	1	1	2	7
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	3	1	6
กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	1	1	1	2	1	2	2	2	1	13
สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	3	-	2	1	9
กรมป่าไม้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>67</b>

## กระทรวงพาณิชย์

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมการค้าต่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมการค้าภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	-	-	1	6
กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมทรัพย์สินทางปัญญา	-	-	3	-	1	-	-	-	2	-	1	-	-	1	8
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า	-	-	-	-	3	-	1	1	1	-	2	-	-	2	10
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>25</b>

## กระทรวงมหาดไทย

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย	-	-	-	3	7	-	-	1	1	-	-	1	-	-	13
กรมการปกครอง	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	7
กรมการพัฒนาชุมชน	-	-	-	1	1	-	-	-	2	-	-	-	5	2	10
กรมที่ดิน	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมโยธาธิการและผังเมือง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	-	-	-	-	2	-	1	-	1	-	2	-	1	-	7
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>40</b>



## กระทรวงยุติธรรม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	1	4
กรมคุมประพฤติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3
กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	3
กรมบังคับคดี	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	4
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	3
กรมราชทัณฑ์	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2	1	8
กรมสอบสวนคดีพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	4
สำนักงานกิจการยุติธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สถาบันนิติวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	3	-	2	5	2	-	-	-	1	3	16
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>46</b>

## กระทรวงแรงงาน

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
กรมการจัดหางาน	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	1	-	4
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	4	-	-	2	4	2	2	1	1	1	17
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	3	2	1	-	-	-	6
สำนักงานประกันสังคม	-	-	-	-	-	-	-	1	3	3	-	1	-	5	13
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>42</b>

## กระทรวงวัฒนธรรม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	3
กรมการศาสนา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมศิลปากร	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	1	1	4
กรมส่งเสริมวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	2
สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

### กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงฯ	-	-	1	1	1	-	1	2	-	4	-	2	7	4	23
กรมวิทยาศาสตร์บริการ	-	-	3	3	3	-	1	2	2	1	-	-	1	3	19
สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	1	2	7
สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1	1	2	-	-	7
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>56</b>

### กระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	6
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	3
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>13</b>

### กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
กรมการแพทย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมควบคุมโรค	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	-	-	7	-	-	1	2	1	2	5	3	5	4	4	34
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
กรมสุขภาพจิต	-	-	4	2	3	-	2	3	1	2	1	2	2	-	21
กรมอนามัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	4
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	-	-	3	3	2	1	4	4	1	-	1	1	4	-	24
กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	3
<b>รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>94</b>

กระทรวงอุตสาหกรรม

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	1	5
กรมโรงงานอุตสาหกรรม	-	-	-	2	1	1	1	-	-	1	-	-	-	-	7
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	3	2	4	13
กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่	-	-	-	2	4	3	1	7	-	-	-	1	-	3	18
สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์สินค้าอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4	1	7
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	0	4	5	5	2	7	1	2	0	6	9	9	51

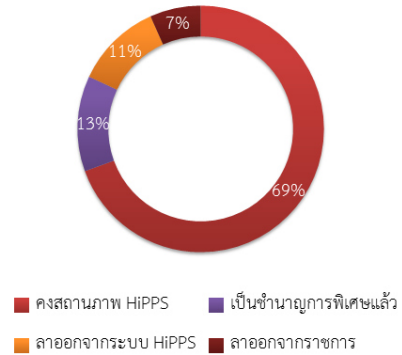
กระทรวงที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือ ทบวง

ส่วนราชการ	จำนวน HiPPS ทั้งหมด														รวม HiPPS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	3
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2
สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
รวม HiPPS แต่ละรุ่น (ราย)	0	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	6
รวม HiPPS ทั้งหมด (ราย)	9	25	126	73	93	65	66	85	89	84	80	75	100	132	1,109

## แผนภาพสรุปจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ 1 - 14

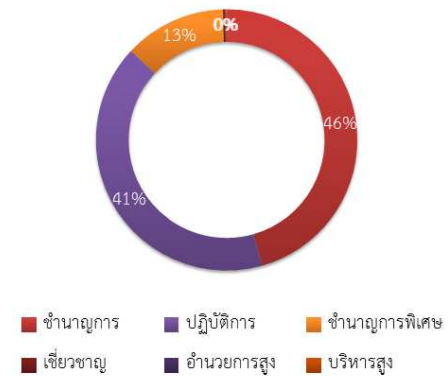
### จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพปัจจุบัน	จำนวน (คน)
คงสถานภาพ HiPPS	770
เป็นชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่าแล้ว	139
ลาออกจากระบบ HiPPS	126
ลาออกจากราชการ	74
<b>รวม</b>	<b>1109</b>



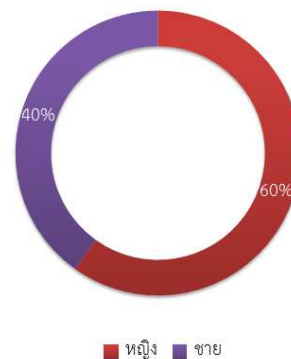
### จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับ	จำนวน (คน)
ชำนาญการ	506
ปฏิบัติการ	458
ชำนาญการพิเศษ	140
เชี่ยวชาญ	3
อำนวยการสูง	1
บริหารสูง	1
<b>รวม</b>	<b>1109</b>



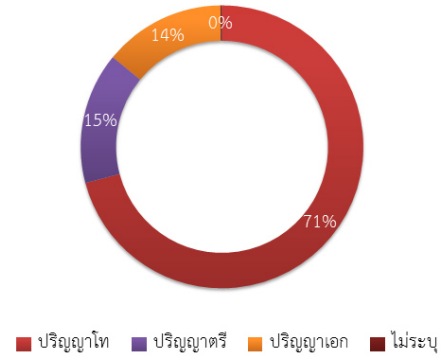
### จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)
หญิง	664
ชาย	445
<b>รวม</b>	<b>1109</b>



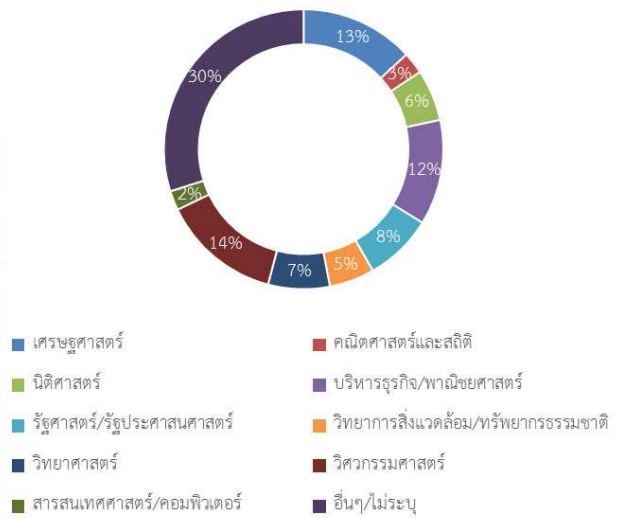
จำแนกตาม  
ระดับการศึกษา

การศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)
ปริญญาเอก	154
ปริญญาโท	786
ปริญญาตรี	167
ไม่ระบุ	2
<b>รวม</b>	<b>1109</b>



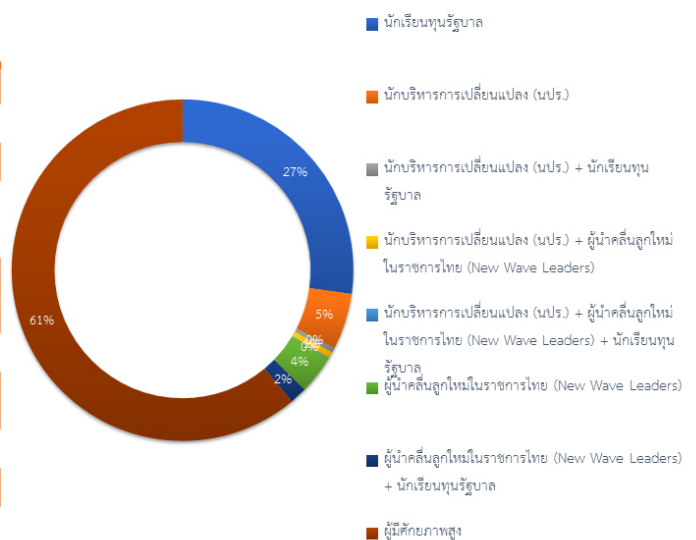
จำแนกตามความเชี่ยวชาญใน  
สาขาต่าง ๆ 10 อันดับแรก

สาขาความเชี่ยวชาญ	จำนวน (คน)
วิศวกรรมศาสตร์	153
เศรษฐศาสตร์	146
บริหารธุรกิจ/พาณิชยศาสตร์	135
รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์	88
วิทยาศาสตร์	79
นิติศาสตร์	66
วิทยาการสิ่งแวดล้อม/ทรัพยากรธรรมชาติ	58
คณิตศาสตร์และสถิติ	28
สารสนเทศศาสตร์/คอมพิวเตอร์	25
อื่นๆ/ไม่ระบุ	331
<b>รวม</b>	<b>1109</b>



จำแนกตาม  
กลุ่มกำลังคนคุณภาพ

กลุ่มกำลังคนคุณภาพ	จำนวน (คน)
นักเรียนทุนรัฐบาล	302
นักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.)	59
นักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.) + นักเรียนทุนรัฐบาล	5
นักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.) + ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders)	7
นักบริหารการเปลี่ยนแปลง (นปร.) + ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders) + นักเรียนทุนรัฐบาล	1
ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders)	40
ผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leaders) + นักเรียนทุนรัฐบาล	18
ผู้มีศักยภาพสูง	677
<b>รวม</b>	<b>1109</b>





## ศูนย์นักบริหารระดับสูง

สำนักงาน ก.พ.  
เลขที่ 47/111 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ  
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000  
[www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th)

### ช่องทางการติดต่อ สำนักงาน ก.พ.



0-2547-1000 ต่อ 6815, 6816, 6817



0-2547-1734

0-2547-1736



[hipps2017team@gmail.com](mailto:hipps2017team@gmail.com)



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



HiPPS OCSC