



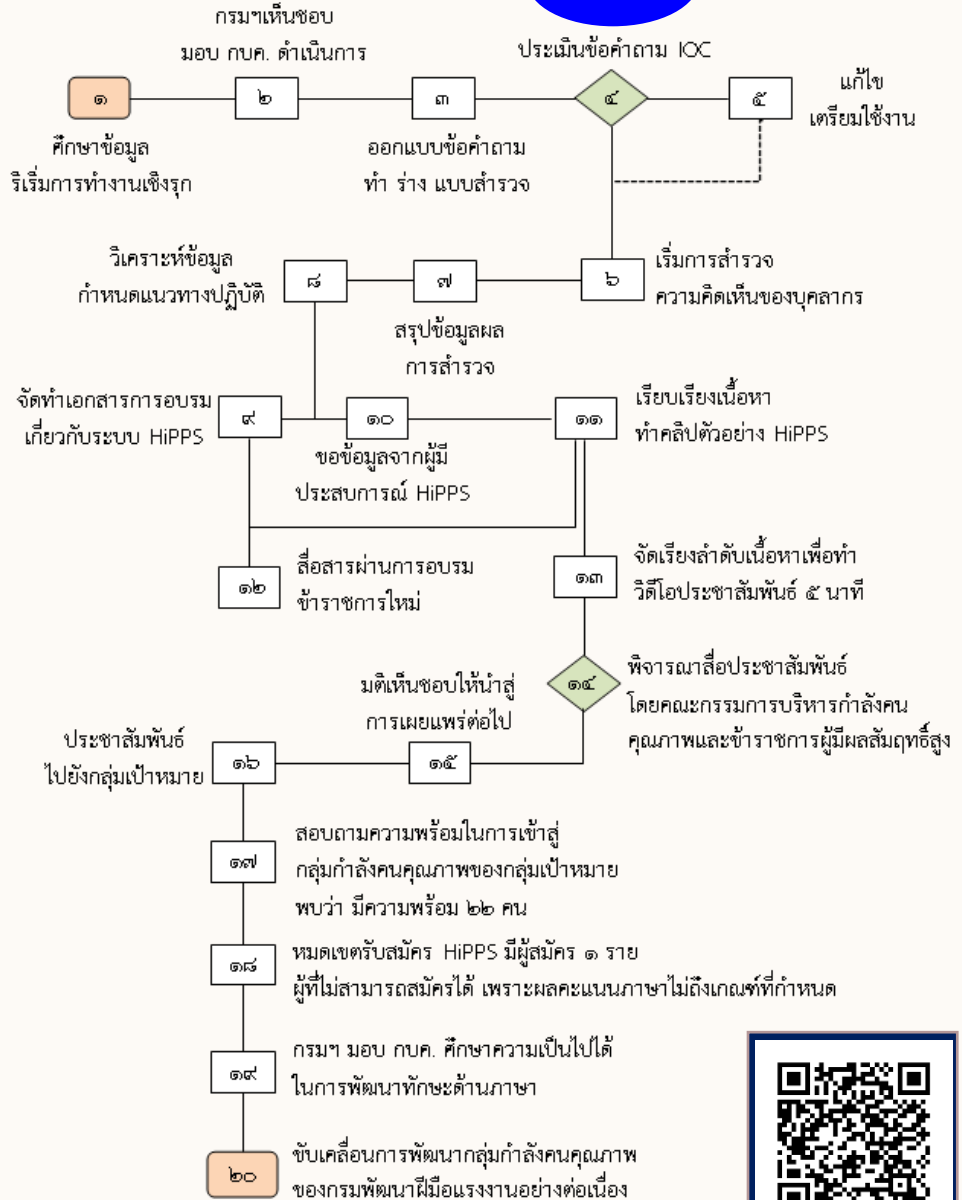
โมเดลปฏิบัติการเชิงรุก กรณี การประชาสัมพันธ์ระบบ HiPPS ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

PROACTIVE MODEL



ขั้นตอน

ผลผลิต



ข้อมูลตั้งต้นต้องถูกต้อง
เพราะหากมีข้อผิดพลาดอาจเปรียบดัง
การติดกระดุมเม็ดตั้งแต่เม็ดแรกและส่งผลให้
กระบวนการที่ตามมาผิดพลาดไปทั้งหมด

ข้อเสนอแนะ

ตัดสินใจดำเนินการบนพื้นฐานข้อมูล
ที่ถูกต้องในทุกมิติ แบบ Data Driven

โมเดลนี้สามารถประยุกต์ใช้กับงาน
ในประเด็นอื่น ๆ ตามความเหมาะสม
ขึ้นอยู่กับเนื้อหางานที่แตกต่างกันไป

การออกแบบกระบวนการทำงาน
ควรใช้ทักษะ Design Thinking
เพื่อความเป็นมืออาชีพ



เนื้อหาองค์ความรู้



วิดีโอองค์ความรู้

การจัดการองค์ความรู้ Knowledge Management (KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อองค์ความรู้ โมเดลปฏิบัติการเชิงรุก กรณี การประชาสัมพันธ์ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. ที่มา/ความสำคัญ

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ High Performance and Potential System (HiPPS) นับเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพเพื่อสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องผ่านกลไกการเรียนรู้ การพัฒนา และการส่งเสริมประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาข้าราชการให้ก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำของระบบราชการไทยในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและมีความต้องการสร้างกลุ่มกำลังคนคุณภาพเพื่อดึงดูดและรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กร (Talent pool) รวมทั้งพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งให้กับข้าราชการอย่างเป็นรูปธรรม เพราะเชื่อมั่นว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) ที่นับว่าเป็นกุญแจ (Keys) สำคัญในการขับเคลื่อนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรภายใต้บริบทที่มีความท้าทายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีอัตราส่วนที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ แม้จะมีบุคลากรที่มีความสามารถ หากแต่การรับรู้ข่าวสารและความสำคัญในการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงอาจยังไม่มากพอที่จะดึงดูด จูงใจให้คนดี คนเก่ง สมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงได้ริเริ่มแนวคิดปฏิบัติการเชิงรุกเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยการศึกษา สืบค้น เก็บรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนการทำงานให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองเป้าหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เห็นชอบให้ดำเนินการเพื่อการพัฒนาทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกี่ยวกับระบบการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพ อันถือเป็นหัวใจของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยแท้จริง

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อศึกษาแนวทางและกำหนดรูปแบบปฏิบัติการเชิงรุกในด้านการประชาสัมพันธ์ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ เพื่อการได้...

๓.๒ เพื่อการได้มาซึ่งชุดข้อมูลที่ต้องเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อประชาสัมพันธ์ ดึงดูด จูงใจ ให้คนดี คนเก่ง ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

๔. กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ/แผนปฏิบัติการและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามหนังสือหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๔.๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๕. หน่วยงาน/ผู้เกี่ยวข้อง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล และข้าราชการสายงานประเพณีวิชาการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ขั้นตอนการดำเนินการ

๖.๑ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า รายละเอียดจำนวนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ณ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีเพียง ๗ คน เมื่อเทียบกับจำนวนผู้บริหารในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีจำนวน ๔๒ คน คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ ๑๖.๖๗ เท่านั้น (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖) นับว่าเป็นจำนวนที่น้อยหากพิจารณาตามอัตราการทดแทนตำแหน่งที่ควรจะเป็น ในขณะที่การรับสมัครข้าราชการเข้าสู่ระบบ HiPPS รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ก็พบว่าไม่มีผู้ผ่านเข้าสู่ระบบ จากข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นจุดเริ่มต้นสู่การริเริ่มปฏิบัติการในเชิงรุก เกี่ยวกับระบบ HiPPS เพื่อต้องการแนวทาง และรูปแบบการปฏิบัติงานที่มีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเหมาะสม

๖.๒ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบปฏิบัติการเชิงรุก และมอบหมายให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลสำรวจข้อมูล ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อนำมาปรับปรุงและประชาสัมพันธ์เชิงรุกต่อไป

๖.๓ ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเพื่อออกแบบข้อคำถามและเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยจัดทำร่าง แบบสำรวจฯ ขึ้นมา

๖.๔ จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการบริหารกำลังคนคุณภาพและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๑๑ ท่าน ในการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสำรวจฯ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงและสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)

๖.๕ มีผู้ตอบ...

๖.๕ มีผู้ตอบกลับแบบประเมิน IOC จำนวน ๖ ท่าน ซึ่งจากการวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินค่าความสอดคล้อง พบว่า ทุกข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงจากผู้ประเมินคือ ควรมีตัวเลือกเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ตอบแบบสำรวจสามารถให้ข้อมูลได้ง่ายขึ้น ซึ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำด้วยความเรียบร้อย

๖.๖ กองบริหารทรัพยากรบุคคลมีหนังสือเวียนเพื่อขอความร่วมมือบุคลากรตอบแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในรูปแบบออนไลน์ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

๖.๗ เมื่อครบเวลาการสำรวจ ได้ดำเนินการสรุปผลข้อมูล โดยพบว่า รูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่ผู้ตอบแบบสำรวจเห็นว่าเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดลำดับแรก คือ เว็บบอร์ดถึงทุกหน่วยงาน ลำดับที่ ๒ คือ ประกาศแบบอินโฟกราฟิก ลำดับที่ ๓ และ ๔ คือ ประชุมชี้แจงผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล (zoom) และจัดทำคลิปประชาสัมพันธ์ โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรมีข้อมูลตัวอย่างผู้ผ่านเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อเป็นแนวทางตัวอย่าง, ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงควรมีในทุกตำแหน่งงาน, เพิ่มมาตรการจูงใจ, ยกตัวอย่างลักษณะบุคคลที่ควรสมัคร, จัดแนะแนวให้ข้าราชการเพื่อเตรียมพร้อมในการสมัคร เป็นต้น ประเด็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ในการสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า มาจากเรื่องทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ร้อยละ ๓๖.๔ จากการโยกย้ายตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ ร้อยละ ๒๓.๒ จากกระบวนการคัดเลือก ร้อยละ ๒๐.๒ จากทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ร้อยละ ๑๒.๑ และจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ร้อยละ ๘.๑

๖.๘ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและพิจารณากำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถดำเนินการได้และมีความเหมาะสม โดยได้กำหนดประเด็นในการดำเนินการคือ (๑) จัดทำเอกสารการอบรมเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในประเด็นสำคัญเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการสื่อสารหรือให้ความรู้แก่ข้าราชการ (๒) จัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์แสดงตัวอย่างผู้ที่ผ่านเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อเป็นแนวทาง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจและเตรียมตัวได้ (๓) สื่อสารข้อมูลให้ข้าราชการทราบเพื่อเป็นการเตรียมพร้อมก่อนเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยบรรจุหัวข้อการพัฒนาข้าราชการและการบริหารบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เข้าไว้ในหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (๔) จัดทำวิดีโอประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๕ นาที และจัดทำประกาศการรับสมัคร HiPPS แบบอินโฟกราฟิก

๖.๙ ดำเนินการจัดทำเอกสารการอบรม/การเรียนรู้เกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในประเด็นสำคัญเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการสื่อสารหรือให้ความรู้แก่ข้าราชการ

๖.๑๐ มีหนังสือขอข้อมูลและขอความอนุเคราะห์การอัดคลิปวิดีโอประสบการณ์จากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนและประชาสัมพันธ์ในเชิงรุก

๖.๑๑ จัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์แสดงตัวอย่างผู้ที่ผ่านเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อเป็นแนวทาง และให้แนวคิดสามารถนำไปเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเตรียมตัว

๖.๑๒ เริ่มต้นการสื่อสารผ่านช่องทางการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น ๑๐ อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๑๓ วิเคราะห์ข้อมูลและจัดเรียงลำดับเนื้อหาเพื่อทำวิดีโอประชาสัมพันธ์ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๕ นาที และจัดทำประกาศการรับสมัคร HiPPS แบบอินโฟกราฟิก

๖.๑๔ นำสื่อวิดีโอประชาสัมพันธ์ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๕ นาที เสนอคณะกรรมการบริหารกำลังคนคุณภาพและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อพิจารณาเห็นชอบ

๖.๑๕ คณะกรรมการบริหารกำลังคนคุณภาพและข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบวิธีการและรูปแบบ การประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วยวิดีโอประชาสัมพันธ์ระยะเวลา ๕ นาที พร้อมประกาศการรับสมัคร HiPPS แบบอินโฟ กราฟิก โดยให้นำสู่การเผยแพร่ต่อไป

๖.๑๖ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารร่วมกับกองเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ดำเนินการประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๒๐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ บุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและรับรู้ข่าวสารโดยทั่วกัน

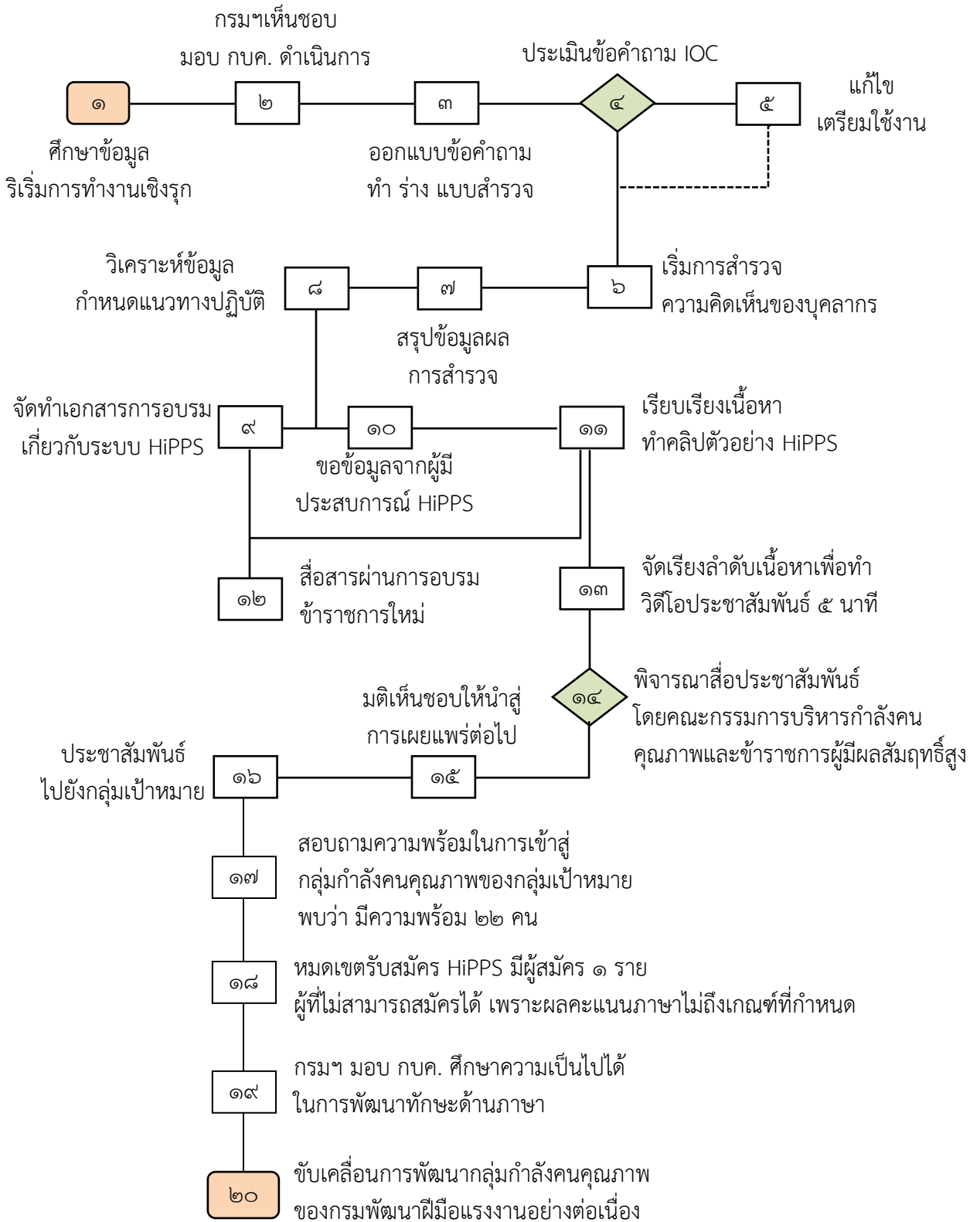
๖.๑๗ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นด้านกำลังคนคุณภาพและ สอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ถึงความพร้อมในการเข้าสู่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ พบว่า มีบุคลากร จำนวน ๒๒ คน ที่พร้อมจะเข้าสู่กลุ่มกำลังคนคุณภาพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖.๑๘ เมื่อสิ้นสุดการประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๒๐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ พบว่า มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ ราย ซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการทดสอบทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะภาษาต่างประเทศ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.พ. สำหรับผู้ที่มีความพร้อมจะเข้าสู่กลุ่มกำลังคนคุณภาพ แต่ไม่สามารถ สมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้ พบว่า เป็นผู้ผ่านการทดสอบทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ไม่ผ่าน การทดสอบทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

๖.๑๙ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้เห็นชอบและมอบหมายให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลศึกษาความเป็นไปได้ ในการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๖.๒๐ ดำเนินการขับเคลื่อนการทำงานและเริ่มต้นการพัฒนาระบบการสร้างกลุ่มกำลังคนคุณภาพของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๗. Flow Chart ขั้นตอนการดำเนินงาน



๘. ข้อมูล/ระบบ/เทคโนโลยีที่ใช้ในกระบวนการงาน (ถ้ามี)

๘.๑ เครื่องมือตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงและสอดคล้องของข้อความและวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence)

๘.๒ Google Application ใช้ในการสำรวจข้อมูลด้วย Google Form

๘.๓ โปรแกรม Microsoft Power Point ใช้ในการทำสื่อสรุปข้อมูล สื่อการอบรม/เรียนรู้เกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และสื่อ Inorganic

๘.๔ Microphone + อุปกรณ์มือถือ สำหรับการถ่ายทำและบันทึกวิดีโอ

๘.๕ โปรแกรมการตัดต่อวิดีโอ Cap Cut

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ/ผลลัพธ์ที่ได้

๙.๑ ได้แนวทางปฏิบัติการเชิงรุกในด้านการประชาสัมพันธ์ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒ สามารถกระตุ้นข้าราชการที่มีศักยภาพสูงให้แสดงออกซึ่งความสามารถและจงใจให้สมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๙.๓ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ต้องการ

๙.๔ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถวางแผนการพัฒนาตนเองและเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้อย่างเหมาะสม

๙.๕ เอกสารการอบรม, คลิปตัวอย่างประสบการณ์ HiPPS, คลิปประชาสัมพันธ์ ๕ นาที ประกาศแบบอินโฟกราฟิก

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ โมเดลปฏิบัติการเชิงรุกนี้ สามารถประยุกต์และปรับใช้กับงานในประเด็นอื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับเนื้อหางานที่แตกต่างกันไป

๑๐.๒ ในขั้นตอนการตัดสินใจเพื่อดำเนินการต่าง ๆ ควรพิจารณาอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ต้องการในทุกมิติ เพื่อช่วยลดข้อผิดพลาด และทำให้งานนั้นมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งเรียกว่า Data Driven

๑๐.๓ การได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ นับเป็นกระบวนการที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษเพราะถือเป็นจุดเริ่มต้นที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในขั้นตอนต่อไปทั้งหมด หากข้อมูลตั้งต้นมีข้อผิดพลาด อาจเปรียบดั่งการติดกระดุมผิดตั้งแต่เม็ดแรกและส่งผลให้กระบวนการที่ตามมาผิดพลาดไปทั้งหมด

๑๐.๔ การออกแบบกระบวนการทำงานควรใช้ทักษะ Design Thinking เข้ามาเป็นส่วนสำคัญเพื่อช่วยให้งานออกมาอย่างเป็นระบบและมีความเป็นมืออาชีพ

สรุปผลการประเมินค่าความสอดคล้องของข้อความและวัตถุประสงค์

IOC = (Index of Item Objective Congruence)

คำชี้แจง

- ให้คะแนน +๑ ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน ๐ ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน -๑ ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

หลักเกณฑ์การตัดสินค้า IOC คือ ถ้าข้อใดมีค่า ๐.๕ ขึ้นไปแสดงว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ สรุปว่า ข้อความนั้นใช้ได้ โดยสามารถปรับข้อความตามคำแนะนำของผู้ประเมินเพื่อให้ข้อความสมบูรณ์ที่สุด

ข้อความ	วัตถุประสงค์	IOC							ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)	
		คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕	คนที่ ๖	สรุปผล		
๑. ท่านคิดว่า รูปแบบในการประชาสัมพันธ์เพื่อรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสุดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ มีความเหมาะสมเพียงใด	๑. เพื่อทราบถึงระดับความคิดเห็นต่อการประชาสัมพันธ์เพื่อรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสุดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ ว่ามีความเหมาะสมในระดับใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาในครั้งต่อไป	+๑	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๐.๘๓	-ควรตั้งคำถามปลายเปิดว่า ‘ท่านคิดว่า การ ปชส. เพื่อรับสมัครฯควรใช้รูปแบบได้ -ตัด “รูปแบบใน”
๒. ท่านคิดว่า เรื่องใดคือปัญหา อุปสรรคในการสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสุดของข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒. เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรคของการสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง อันจะเป็นข้อมูลที่น่าไปสู่การคิดหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาลักษณะเหล่านั้นให้มีความเหมาะสมต่อไป	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑	-ควรมี choice
๓. ท่านอยากแนะนำให้มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแบบใด เพื่อให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	๓. เพื่อทราบแนวทาง วิธีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและนำไปสู่การสรรหาผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๑	-ข้อ๓น่าจะย้ายไปเป็นข้อ๒เพื่อความต่อเนื่อง -เปลี่ยน “อยากแนะนำ” เป็น “คิดว่าควร”
๔. ท่านคิดว่าคำแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในด้านใดที่ท่านสามารถเข้าใจให้เข้ามามีการสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้เป็นอย่างดี	๔. เพื่อทราบความคาดหวังของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับข้อมูลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจหรือสนใจให้สนใจสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๐	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๐.๘๓	-ถ้าคนที่ตอบแบบสำรวจไม่เข้าใจ โครงการนี้อาจไม่สามารถให้ข้อมูลได้ -ควรมีchoiceเพื่อแสดงให้เห็นแนวทางการเติบโตของ HPPS
๕. ท่านมีข้อเสนอแนะใดที่อยากแนะนำให้กับกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการด้านการรับสมัครข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๕. เพื่อทราบข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะและสามารถนำไปสู่การตอบสนองให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปัจจุบันและอนาคต	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๐.๘๓	-เปลี่ยน “อยากแนะนำ” เป็น “ต้องการ”

สรุปคือ ข้อคำถามทุกข้อสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

****ปรับปรุงแก้ไขตามผลการประเมินค่า IOC****

คำชี้แจง

กองบริหารทรัพยากรบุคคลโดยกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการต่อการดำเนินการรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับมุมมอง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการดำเนินการรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) จึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสำรวจความคิดเห็นนี้ตามความเป็นจริง ซึ่งความคิดเห็นของท่านจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะวิเคราะห์และประมวลผลในภาพรวมเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำข้อเสนอในการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินการรับสมัครข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีประสิทธิภาพต่อไป

แบบสำรวจความคิดเห็นฉบับนี้ มี ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

- ๑.๑ หน่วยงานที่สังกัด
- ๑.๒ ตำแหน่ง
- ๑.๓ ระดับตำแหน่ง
- ๑.๔ ระดับการศึกษา
- ๑.๕ อายุราชการ

ส่วนที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ

- ๑) ท่านคิดว่า การประชาสัมพันธ์เพื่อรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ มีความเหมาะสมเพียงใด
 - ระดับที่ ๑ คือ เหมาะสมน้อยที่สุด
 - ระดับที่ ๒ คือ เหมาะสมน้อย
 - ระดับที่ ๓ คือ เหมาะสมปานกลาง
 - ระดับที่ ๔ คือ เหมาะสมมาก
 - ระดับที่ ๕ คือ เหมาะสมมากที่สุด
- ๒) ท่านคิดว่า ควรมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร ข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงแบบใด เพื่อให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
 - คลิปประชาสัมพันธ์ ○ ประกาศ Infographic ทางออนไลน์ ○ เว็บบอร์ดถึงทุกหน่วยงาน
 - แนะนำประชาสัมพันธ์ตามหน่วยงาน ○ จัดประชุมชี้แจงผ่านระบบ Zoom หรือ ออนไลน์
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

๓) ท่านคิดว่า เรื่องใดคือปัญหา อุปสรรคในการสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของข้าราชการ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

○ กระบวนการคัดเลือก

+โปรดบรรยายละเอียดปัญหาอุปสรรคที่ท่านพบในกระบวนการคัดเลือก.....

+โปรดให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ท่านระบุ.....

○ ทักษะด้านภาษา

+โปรดบรรยายละเอียดปัญหาอุปสรรคที่ท่านพบในทักษะด้านภาษา.....

+โปรดให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ท่านระบุ.....

○ ทักษะด้านเทคโนโลยี

+โปรดบรรยายละเอียดปัญหาอุปสรรคที่ท่านพบในทักษะด้านเทคโนโลยี.....

+โปรดให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ท่านระบุ.....

○ การโยกย้ายตามกรอบสั่งสมประสบการณ์

+โปรดบรรยายละเอียดปัญหาอุปสรรคที่ท่านพบในการโยกย้ายตามกรอบสั่งสมประสบการณ์.....

+โปรดให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ท่านระบุ.....

○ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

๔) ท่านคิดว่าควรแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในด้านใดที่จำเป็นและสามารถจูงใจให้มีการสมัคร
เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้เป็นอย่างดี

○ เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ

○ โอกาสที่จะได้รับจากการเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

○ การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

○ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ ๓...

ส่วนที่ ๓ ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสำรวจ

ท่านมีข้อเสนอแนะใดที่ต้องการแนะนำให้แก่กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการด้านการรับสมัครข้าราชการผู้มี
ผลสัมฤทธิ์สูง (คำถามปลายเปิด)

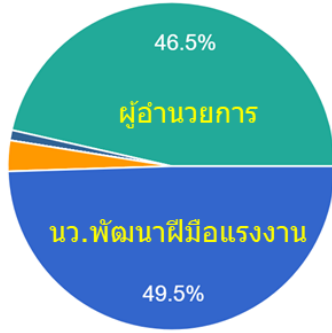
.....

โดย กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล

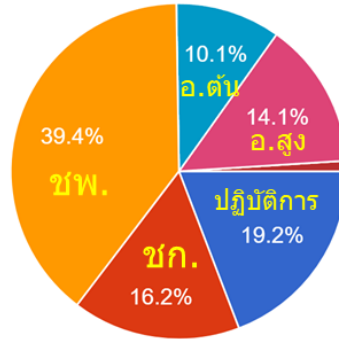
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กันยายน ๒๕๖๖

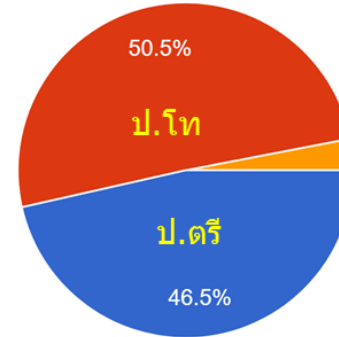
ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



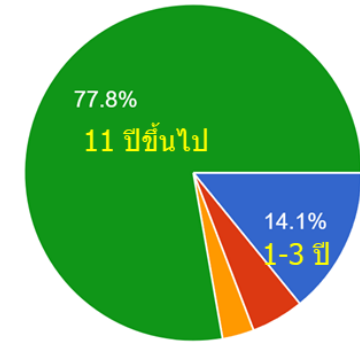
ตำแหน่งงานที่ตอบแบบสำรวจ



ระดับตำแหน่งงาน

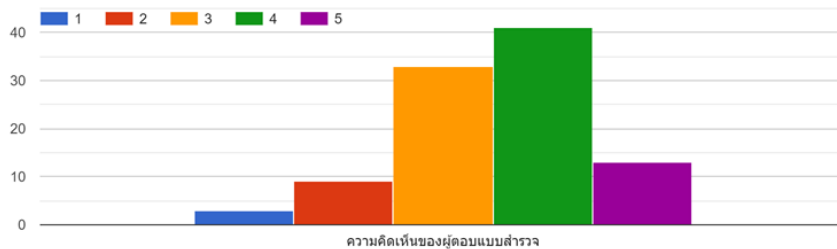


ระดับการศึกษา



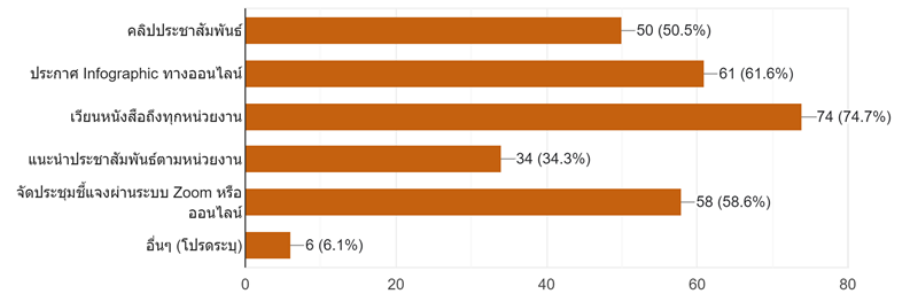
อายุราชการ

การประชาสัมพันธ์เพื่อรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในปี พ.ศ. 2565 - 2566 มีความเหมาะสมในระดับ **ปานกลาง ถึง มาก**

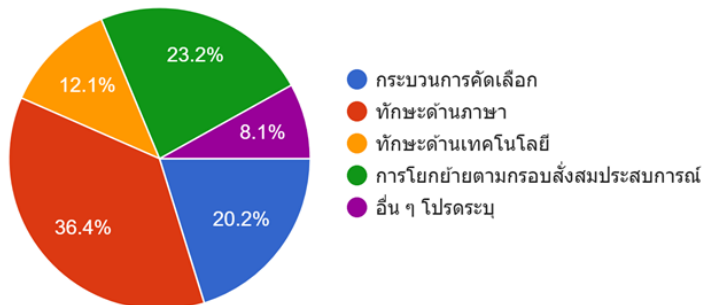


ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสำรวจ

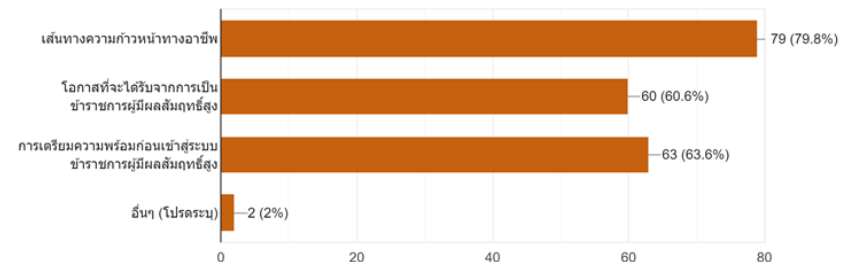
ควรมีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครแบบ **เวียนหนังสือ ประกาศ Info และ ประชุมผ่าน Zoom**



ปัญหา อุปสรรคในการสมัครเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ควรแนะนำข้อมูลเกี่ยวกับ **เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ, โอกาสที่จะได้รับ, การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระบบ**







รูปแบบการ ประชาสัมพันธ์ เชิงรุก

วิถีอประชาสัมพันธ์



รับสมัครข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

HiPPS

High Performance and Potential System

รุ่นที่ 20

เปิดรับสมัครตั้งแต่วันที่

จนถึง 31 พฤษภาคม 2567



คุณสมบัติ

ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ระดับปฏิบัติการ หรือ ระดับชำนาญการ



บรรจุ วุฒิ บ.ศรี อายุราชการ ไม่น้อยกว่า 2 ปี



วุฒิ บ.โท/ บ.เอก อายุราชการ ไม่น้อยกว่า 1

ปี ปฏิบัติหน้าที่ราชการในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ไม่น้อยกว่า 1 ปี



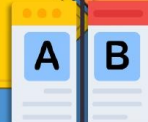
มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์

การประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ใน **ระดับดีเด่น 2 sou**

มีผลการทดสอบ

ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ ภาษาม่วงพิเศษ

(ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด)



การรับสมัคร



กรอกใบสมัครผ่านเว็บไซต์

<http://www.ocsc.go.th/HiPPs>

หัวข้อ "รับสมัครเข้าร่วมโครงการ HiPPS"



พิมพ์ใบสมัครพร้อมแนบ

หลักฐานโดยมีหนังสือแนะนำจากหน่วยงาน

ต้นสังกัดถึงทอจวบริหารทรัพยากรบุคคล



กำหนดการ

ประกาศรับสมัคร
HiPPS รุ่นที่ 20



ตั้งแต่วันที่ 31 พฤษภาคม 2567

ประกาศรายชื่อ
ผู้มีสิทธิเข้ารับ
การคัดเลือก



ภายใน

เดือนกรกฎาคม 2567

ประกาศรายชื่อผู้ผ่าน
การคัดเลือกเข้าสู่
ระบบ HiPPS



ภายใน

เดือนสิงหาคม 2567



ติดต่อสอบถามเพิ่มเติมได้ที่

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทอจวบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร 02 6434984

QR Code

QR Code

รายละเอียดประกาศรับสมัคร