

แนวทางการดำเนินงาน

กระบวนการการสั่งสมประสบการณ์ข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

สำหรับ : หัวหน้างานของข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

กิจกรรม		การดำเนินการ	
1) พี่เลี้ยงและหัวหน้างาน		บทบาทของพี่เลี้ยง	
หัวข้อ	พี่เลี้ยง (Mentor)	ผู้สอนงาน (Coach)	
1.จุดประสงค์	เน้นที่พัฒนาการระยะยาว	เน้นที่ความสามารถในการทำงาน ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง	
2.บทบาท	เป็นต้นแบบ (Role Model) หรือ เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี	เป็นที่ยอมรับในองค์กร เป็นผู้บังคับบัญชา ที่มีอำนาจตามสายงาน/ตำแหน่ง	
3.เรื่องที่ให้คำปรึกษา	สอนงานในทุกๆเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งหมายรวมถึงทุกประเด็นที่มีผลต่อความก้าวหน้า หรือความสำเร็จในอาชีพ อาทิ ความรู้ความสามารถในการทำงาน การวางตัวในที่ทำงาน และการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว เป็นต้น	เน้นสอนงานเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
4.ความสัมพันธ์	เกิดจากความสมัครใจทั้งสองฝ่าย	มาพร้อมตำแหน่งงาน เช่นหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา	
5.ผลตอบแทน	1. สร้างเครือข่าย 2. เป็นโอกาสในการถ่ายทอดความรู้ ให้องค์กร 3. มีโอกาสเข้าร่วมการประชุม/ฝึกอบรม/ทุนสำหรับพี่เลี้ยงและหัวหน้างานที่จัดขึ้นโดย สำนักงาน ก.พ.	1. สร้างเครือข่าย 2. เป็นโอกาสในการถ่ายทอดความรู้ให้องค์กร 3. มีโอกาสเข้าร่วมการประชุม/ฝึกอบรม/ทุนสำหรับพี่เลี้ยงและหัวหน้างานที่จัดขึ้นโดย สำนักงาน ก.พ. 4. ได้ผลงานและทีมงานที่มีคุณภาพ	
6.จำนวน	1 คน ตลอดทั้งระบบ	ตามหน่วยงานที่ไปสั่งสมประสบการณ์ฯ	
7.แนวทางการสรรหา	1. ข้าราชการในระบบสามารถเลือกพี่เลี้ยงด้วยตนเองโดยพี่เลี้ยงควรมีความเหมาะสมและมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ กรณีไม่มีพี่เลี้ยง คณะกรรมการขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ กรมอนามัย จะเป็นผู้เสนอพี่เลี้ยงให้ 2. ให้ข้าราชการเสนอว่าพี่เลี้ยงที่เลือกมาจะช่วยส่งเสริมการเป็นข้าราชการในระบบได้อย่างไร และความคาดหวังต่อพี่เลี้ยง (แบบฟอร์ม 1)	หน่วยงานเป็นผู้มอบหมายคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เช่น หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน	

แนวทางการดำเนินงาน

กระบวนการการส่งเสริมประสบการณ์ข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

สำหรับ : หัวหน้างานของข้าราชการในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

กิจกรรม	การดำเนินการ
2) การประเมินและติดตามผลข้าราชการในระบบ	การประเมินผลข้าราชการในระบบ ประกอบด้วย 2 ส่วน (ตามมติการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ กรมอนามัย ครั้งที่ 2/2563 วันจันทร์ที่ 13 กรกฎาคม 2563) ดังนี้ <u>ส่วนที่ 1 : การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</u> ตามรอบการประเมิน 2 รอบ (รอบที่ 1 : ตุลาคม – มีนาคม และรอบที่ 2 : เมษายน - กันยายน) ผู้ประเมิน : ผู้บังคับบัญชาระดับต้น วิธีการประเมิน : - หากมีการหมุนเวียนงาน/ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ที่ : ปฏิบัติงานที่หน่วยงานใดตั้งแต่ 3 เดือน 1 วันขึ้นไป หน่วยงานนั้นเป็นผู้ประเมิน (ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร1008.1/ว 12 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2555 กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการรายดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน) <u>ส่วนที่ 2 : การประเมินตามแบบฟอร์มสรุปการดำเนินงานตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (แบบฟอร์ม 3)</u> ผู้ประเมิน : ผู้บังคับบัญชาระดับต้น วิธีการประเมิน : - หากปฏิบัติงานที่หน่วยงานเดิม ให้ประเมินในรอบ 6 เดือน (ตามรอบการประเมิน) - หากรอบการประเมินนั้น มีการหมุนเวียนงานมากกว่า 1 ที่ ให้แต่ละหน่วยงานประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน และนำผลมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย