



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๘๐ ๔๐๘๔

ที่ สจ.๑๘๐๒๐๓/๒๕๐๓๐ วันที่ ๖๙ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ประกาศกรมอนามัย เรื่อง กรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ

เรียน ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ/เลขานุการกรม/ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/สถาบัน ในสังกัดกรมอนามัย

ตามที่กรมอนามัยได้ทบทวนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการสร้างเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย สามารถวางแผนพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ในขณะเดียวกันเป็นการจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองให้สั่งสมประสบการณ์ และผลงานตามเส้นทางดังกล่าว ซึ่งได้ผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้แทนหน่วยงาน ในแต่ละสายงาน ผ่านกระบวนการกลั่นกรองโดยคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีทำงาน กลุ่มที่ ๙ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) และได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการสามัญประจำกรมอนามัย (อ.ก.พ.กรม) เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งมีมติเห็นชอบกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) นั้น

กรมอนามัย จึงขอสั่งประกาศกรมอนามัย เรื่อง กรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทวิชาการ เพื่อให้การวางแผนทางก้าวหน้า ในสายอาชีพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในส่วนของกรอบการพัฒนา (Training & Development Framework) และการกำหนดเอกสารทางวิชาการ (อวช.) ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดภาระงาน และเพิ่มแรงจูงใจในการ ทำงานของผู้มีศักยภาพ (Talent/Successor) ให้เกิดการสั่งสมผลการปฏิบัติงานที่สูง (High Performance) และเป็นการจัดเตรียมพัฒนาผู้มีศักยภาพให้เป็นคนเก่งและดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไปด้วย

(นายวชิระ เพ็งจันทร์)
อธิบดีกรมอนามัย

(สำเนา)

ประกาศกรมอนามัย

เรื่อง การกำหนดกรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่ง^๑
ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ

ด้วยกรมอนามัยได้จัดทำกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และสร้างความโปร่งใสเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเป็นการพัฒนาระบบการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของกรมอนามัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ และมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และมติ อ.ก.พ. กรมอนามัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ จึงได้วางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยได้กำหนดกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายในตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ ทุกสายงาน ทั้งในส่วนของกรอบการพัฒนา(Training & Development Framework) และการกำหนดเอกสารวิชาการ (อวช.) พร้อมคู่มือการปฏิบัติงานดังรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑ และ ๒ ท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ) วชิระ เพ็งจันทร์

(นายวชิระ เพ็งจันทร์)

อธิบดีกรมอนามัย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอังคณา ลิลा)

นักทรัพยากรบุคคล

กรมอนามัย

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

อังคณา/คัด

ການແສດງກວດອົບພະນັກງານສ່ວນທາງກາຮ້າສັງຄູນກວດໝາຍາ (Career Chart) ຖຸກສາຍາ

ມະລາດ N.3

- Job Rotation

- ດາວໂຫຼວງການຄາດນານາມຊ່ຽງ
- ອໍານວຍການທີ່ອຳນວຍການ
ຫມານເວັບໄປເລື່ມຈານເພື່ອພິມພຸນປະເທດກາຜິໃນງານ
ທີ່ອຳນວຍການ

ໜ້າກັດຕູກ T2

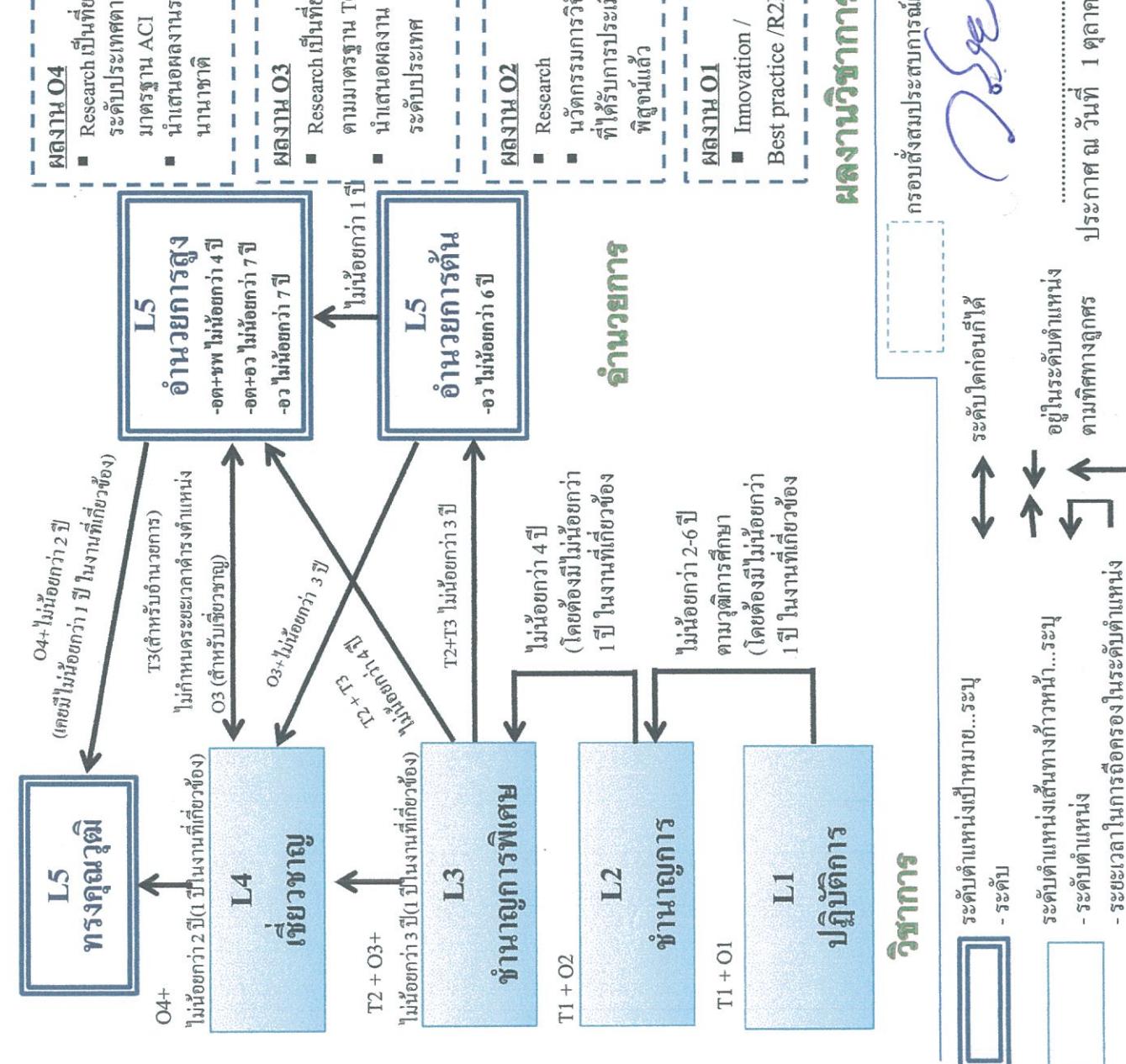
▪ ນັບອຕ. ພ້ອມ NegSOF/ມະສດ. ພ້ອມ ລັດຖະບວດ
ອອນໄລນ໌(Online training ຢ່າງໜ້ອຍ 2 ເທື່ອ 0)
- ກາຣເຈຈາດຕ່ອງ(Negotiation)
- ກາຣເຂົ້າການໄລ່ຂົນພາວອງ(Change Management)
- ຈົດວິທາການ ໃນນໍາເກົາໃຈ(Persuasion)
- ລັດຖະບວດອໍານານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ
ອອນໄລນໍກາຍເອົາຈັກທີ່ຊື່ໃນກາທິການ
ກວດຢ່າງເທື່ອ 1 ຕຸລາຄມ 2562 ເປັນຕົ້ນໄປ

ໜ້າກັດຕູກ T1

▪ ລັດຖະບວດຊ່ານກາງສຳນັກ(Aleadership) ພ້ອມ ກວ
ນັບກາງຈັດກາທີ່ໄປ(General Management) ມັງອຸ
- OSOF ພ້ອມ
- ຜັດ. / ຜັບປ. / ຜັກ. ພ້ອມ
- ລັດຖະບວດອຸນໄລນ໌(Online training ຢ່າງໜ້ອຍ 5 ເທື່ອ 0)
- ກາຣເຈຈາດຕ່ອງໄປ້ມີກາຍ(Customer Experience)
- ກາຣເວົ້າຈັດກາໄປ້ມີກາຍ(Problem Management)
- ກາຣເຕີມຕິ່ພົກຂະໜາດໃນການເກົ່າງໝາກ(Pilot Skill)
- ກາຣເສ້າງທຶນ(Team Building)
- ມຸນຍັນພື້ນທີ່ໃນການກ່ຽວຂ້ອງ(relationship)
- ຈົກການເກົ່າງໝາກເຮືອນິຕ່ງ(Learning Organization)
- ກາຣວິກາຈກວານພົດເປົ້າ(Generation gap)
- ກາຣຄອນຈານ(Coaching)

- ອອນໄລເນັ້ນຕີກຳກອນຄ້າມາເຊີຍ(Online ASEAN)
- ລັດຖະບວດຂໍ້າວັນພົນຖານ / ການອຳນົກຫຍ່າໃຫ້
ໃນການທີ່ຈະນາ
ກວດຢ່າງເທື່ອ 1 ຕຸລາຄມ 2562 ເປັນຕົ້ນໄປ

Training & Development Framework



ມະນານວຍການ (ອາວັນ)

ກຮອບສ້າງຕະມະປະຕາກາສັງຄູນແລະຄວາມ
ຮັດຕັບໃຈກ່ອນເກົ່າ
- ຮະຫວັດ

ຮັດຕັບໃຈກ່ອນເກົ່າ
- ອຸ້ນໄຮນະຕັບຕິກຳພາບໍ່
- ອຸ້ນໄຮນະຕັບຕິກຳພາບໍ່
- ອຸ້ນໄຮນະຕັບຕິກຳພາບໍ່

ປະກາສິ ວັນທີ 1 ຫຼັດສິນ 2560

ຈະ

ກຮອບສ້າງຕະມະປະຕາກາສັງຄູນ

ຮັດຕັບໃຈກ່ອນເກົ່າ
- ອຸ້ນໄຮນະຕັບຕິກຳພາບໍ່

ຮັດຕັບໃຈກ່ອນເກົ່າ
- ອຸ້ນໄຮນະຕັບຕິກຳພາບໍ່

ປະກາສິ ວັນທີ 1 ຫຼັດສິນ 2560

ຂະໜາດວິວາກາຮ້າໃນການຮັດຕັບຕິກຳພາບໍ່



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

คู่มือการปฏิบัติงาน

เรื่อง กรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน(Career chart)

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ

สารบัญ

หน้า

๑. สารบัญ	๑
๒. วัดถุประสงค์	๒
๓. กฎระเบียบและความรู้ทางวิชาการ	๒
๓.๑ คำนิยาม	๒
๓.๒ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๕
๔. ขอบเขตการปฏิบัติงาน	๖
๕. ขั้นตอนและรายละเอียดการปฏิบัติงาน	๗
ภาคผนวก	๑๖
➤ ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๗	๑๗
➤ ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ออกหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๙ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘	๑๙
➤ แนวทางการปฏิบัติเพื่อหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ (Rotation)	๒๓

ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

โดยข้อเท็จจริง ในราชการพลเรือนได้มีการกำหนดทางก้าวหน้าของแต่ละสายอาชีพไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลสามารถเริ่มก้าวหน้าไปตามลำดับจากระดับปฏิบัติการขึ้นสู่ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เขียวชาญ ไปจนถึงทรงคุณวุฒิได้ แต่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะระบุไว้เพียงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น เช่น นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการที่จะขึ้นสู่ระดับชำนาญการ จะต้องเคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้จบปริญญาตรีโดยจะต้องปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นต้น ยังมิได้ระบุถึงประสบการณ์หรือผลงานและหน่วยงานที่นักทรัพยากรบุคคลผู้นี้จะต้องไปนั่งปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานหรือเก็บเกี่ยวประสบการณ์ที่จำเป็นก่อนที่จะเลื่อนขึ้นตำแหน่งในแต่ละตำแหน่งในเส้นทางก่อนที่จะขึ้นสู่ระดับทรงคุณวุฒิ (ที่มา : หนังสือการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ, สำนักงาน ก.พ., หน้า ๔)

ดังนี้ จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตาม “กรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน(Career chart) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ” ที่เน้นให้ข้าราชการสั่งสมประสบการณ์หรือสร้างผลงานที่จำเป็นก่อนที่จะเลื่อนขึ้นตำแหน่งในแต่ละขั้นก่อนที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญที่เป็นตำแหน่งเป้าหมาย

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของกรมอนามัย

๑.๒ เป็นการกำหนดมาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดี คนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จาประสบการณ์ในการทำงานของหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของกรมอนามัย

๑.๓ เป็นการจูงใจให้บุคลากรในกรมอนามัยเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอต้นในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

๑.๔ เป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายใน ที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการที่ ก.พ. กำหนด

๒. กฎระเบียบและความรู้ทางวิชาการ

๒.๑ คำนิยาม

คำนิยาม เป็นคำจำกัดความและคำอธิบายอย่างย่อของคำต่างๆ ที่กล่าวไว้แล้วในกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการดำเนินการในการเข้าสู่ระดับตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ ทุกสายงาน ดังนี้

(๑) ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ ที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของกรมอนามัย โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่รองมาจากก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระบบเดียวกัน

(๒) การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานหรือกรมอนามัย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าต้นทางของสามารถเติบโตหรือเลื่อนไป ตำแหน่งใดในระดับสูงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการ ทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้นๆ ทั้งนี้ก่อนที่จะเริ่มจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการ คัดเลือกบุคคล และส่งเสริมพัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายใน ระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารหรือการปฏิบัติราชการ

(๓) นวัตกรรม (Innovation)

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ (Originality) ที่เกิดจากการ ใช้ความรู้ เทคโนโลยี (Technology) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรมอนามัย ให้บรรลุวัสดุทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ (Originality) ที่เกิดจากการ ใช้ความรู้ เทคโนโลยี (Technology) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรมอนามัย ให้บรรลุวัสดุทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยต้องพิสูจน์ให้เห็นประสิทธิภาพ / ประสิทธิผล ของนวัตกรรมนั้นๆ ด้วยระเบียบวิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ และ/หรือ คุณภาพ

โดยนวัตกรรม (Innovation) จำแนกได้ ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)
๒. นวัตกรรมด้านกระบวนการ/การจัดการ (Process / Management Innovation)
๓. นวัตกรรมด้านการจัดบริการการแก้ไขปัญหาทางสุขภาพ (Business Model Development Innovation)

(๔) การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)

การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) หมายถึง โครงการ/ กิจกรรม กระบวนการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากการใช้ความรู้ที่ Tacit และ Explicit Knowledge ในการสร้างสรรค์ เพื่อการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน จนบรรลุตามเป้าหมายของงานที่คาดหวัง เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ที่ดี ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประชาชนภาคีเครือข่าย รวมถึงเป้าหมายสำคัญ/นโยบายองค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ต้องแสดงถึงความสำเร็จของงาน ทั้งบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง เกณฑ์อ้างอิง หรือเทียบเคียงกับองค์กรอื่น (Benchmark) โดยมีการออกแบบระบบในการแก้ไข พัฒนางาน ในกรอบของวงจรคุณภาพตั้งแต่ การวางแผน การออกแบบ/ติดต่อ/กระบวนการปฏิบัติ การตรวจสอบประเมินผล การสรุปบทเรียนการปรับปรุงพัฒนางาน และการเชื่อมโยงกับภาพรวมขององค์กร เช่น การใช้กรอบทฤษฎี PDCA หรือ ADLI เป็นต้น

(๕) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R_{to}R)

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R_{to}R) หมายถึง การทำงานวิจัย จากการประจำงาน หรือ ทำงานประจำงานเป็นงานวิจัย มุ่งเน้นการนำกระบวนการหรือระเบียบวิธีการวิจัยไปพัฒนาการ ทำงานประจำของตนให้ดีขึ้น ไม่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาจากงานประจำ และใช้ผลของการวิจัยนั้นมาพัฒนางานประจำที่ตนเองรับผิดชอบ

ทั้งนี้ ประเภทงานวิจัยสามารถดำเนินการได้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และคุณภาพ โดยเป็นการวิจัย ระดับใดก็ได้ แต่ต้องมีระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) การวิจัย กึ่งทดลอง (Quasi-Experimental study) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ(Action research) เป็นต้น

(๖) การวิจัย(Research)

การวิจัย(Research) หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาความรู้อย่างมีระบบ เพื่อตอบประเด็นที่สงสัยโดยมีระเบียบวิธีอันเป็นที่ยอมรับในศาสตร์แต่ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง (คณะกรรมการกร่างจรรยาบรรณนักวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ , ๒๕๔๐)

โดยประเภทของงานวิจัยสามารถดำเนินการได้ทุกประเภททั้งเชิงปริมาณ (Quantitative research) หรือคุณภาพ (Qualitative research) แต่ต้องมีระเบียบวิธีการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในเชิงปริมาณต้องเป็นการศึกษาวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical study) มีการใช้สถิติในเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ในการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อการหาความสัมพันธ์ การประมาณค่า การอ้างอิงประชากร และทดสอบสมมติฐาน เป็นต้น

ในเชิงคุณภาพ ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลในระเบียบวิธีการในเชิงคุณภาพ เช่น การจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูล การเปรียบเทียบเหตุการณ์ การวิเคราะห์ส่วนประกอบ การวิเคราะห์แบบอุปนัย และ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเอกสาร

(๗) ศูนย์ดัชนีอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre : TCI)

ศูนย์ดัชนีอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre : TCI) หมายถึง เป็นศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสาร เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพวารสารไทย รวมทั้งรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวารสารไทยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะในแง่การสืบค้นบทความและบันทึกการอ้างอิงของบทความในวารสาร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และการกำหนดนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพวารสารและการเผยแพร่ผลงานวิชาการ (ที่มา : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.))

(๘) ฐานข้อมูลกลางสำหรับรวมผลงานการตีพิมพ์และการอ้างอิงจากวารสารของประเทศไทยอาเซียน (ASEAN Citation Index : ACI)

ฐานข้อมูลกลางสำหรับรวมผลงานการตีพิมพ์และการอ้างอิงจากวารสารของประเทศไทยอาเซียน (ASEAN Citation Index : ACI) หมายถึง เป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับรวมผลงานการตีพิมพ์และการอ้างอิงจากการสำรวจของประเทศไทยอาเซียนร่วมกัน โดยประเทศไทยอาเซียนจัดตั้งฐานข้อมูลบทความและการอ้างอิงวารสารระดับประเทศ (National Citation Index – NCI) ของตนเองขึ้น จนนี้ จึงเชื่อมโยงข้อมูลจาก NCI ของแต่ละประเทศเข้ากับฐานข้อมูล ACI

เกณฑ์การคัดเลือกวารสารเข้าสู่ ACI

- วารสารควรมีการควบคุมคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ (peer review)
- วารสารควรออกตรงตามเวลาที่กำหนด
- ชื่อบทความ ชื่อผู้แต่ง ชื่อหน่วยงาน และบทคัดย่อ ควรมีภาษาอังกฤษประกอบ
- รายการอ้างอิงควรมีตัวอักษรโรมัน

(๙) กรอบสั่งเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart)

กรอบสั่งเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) หมายถึง ภาพแสดงให้เห็นเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงานของผู้มีศักยภาพที่ร้อยเรียงลำดับเป็นระดับตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) จากอาชีวะน้อยไปมาก จนถึงระดับตำแหน่งเป้าหมาย

(๑๐) เอกสารวิชาการ (อวช. : O)

เอกสารวิชาการ (อวช. : O) หมายถึง งานเขียนทางวิชาการซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน ทั้งนี้มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการโดยมีการสำรวจและประเมินผล

เพื่อสนับสนุนงานสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในประเด็นนี้ได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่างๆ มาประมวลร้อยเรียงเพื่อวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจนด้วย

(๑๑) กรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework : T)

กรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework : T) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ ทัคคิติและพฤติกรรม ผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนการพัฒนา (Development) จะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำหรับงานในอนาคต เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเรียนรู้

(๑๒) ตำแหน่งเป้าหมาย (Ladder Position : L)

ตำแหน่งเป้าหมาย (Ladder Position : L) หมายถึง ตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นตำแหน่งที่สามารถสร้างประสบการณ์ซึ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย หรือตำแหน่งงานในเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพลำดับต่อไป โดยเป็นตำแหน่งที่อยู่ภายใต้ภารกิจ/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ หรือ เทียบเท่า ภายในสังกัดกรมอนามัยก็ได้ เพื่อสั่งสมประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

๒.๒ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (มาตรา ๑๙ และมาตรา ๗๒)

๒.๒.๒ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นر ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๒.๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๒.๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา

๒.๒.๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๘ ลงมา และระดับ ๙ ระดับ ๑๐ ระดับ ๑๑

๒.๒.๗ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

๒.๒.๘ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ เรื่อง การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๒.๙ ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

- ๒.๒.๑๐ ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงาน
ที่หลากหลายตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
- ๒.๒.๑๑ มติ อ.ก.พ. กรมอนามัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐
- ๒.๒.๑๒ คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง กรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart)
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ

๓. ขอบเขตการปฏิบัติงาน

คู่มือฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานตั้งแต่บุคคลได้มาบรรจุเข้ารับราชการ หรือรับโอนข้าราชการ
มาปฏิบัติราชการในสังกัดกรมอนามัย และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือ เลื่อน ต้องเป็นไปตามกรอบเส้นทาง
การสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ของกรมอนามัย ทั้งในส่วนของการพัฒนา (Training &
Development Framework) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติและพฤติกรรม ผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ
โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อม
ให้กับบุคลากรสำหรับงานในอนาคต และเอกสารวิชาการ (อวช.) เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล
และผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่ตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ในทุกสายงาน



ร่างแบบสุดยอดเส้นทางการศึกษาและหมายอาชีวภาพ(Career Chart) หลักสูตรฯ เอกสารแนบ ๑

ผลงาน T3

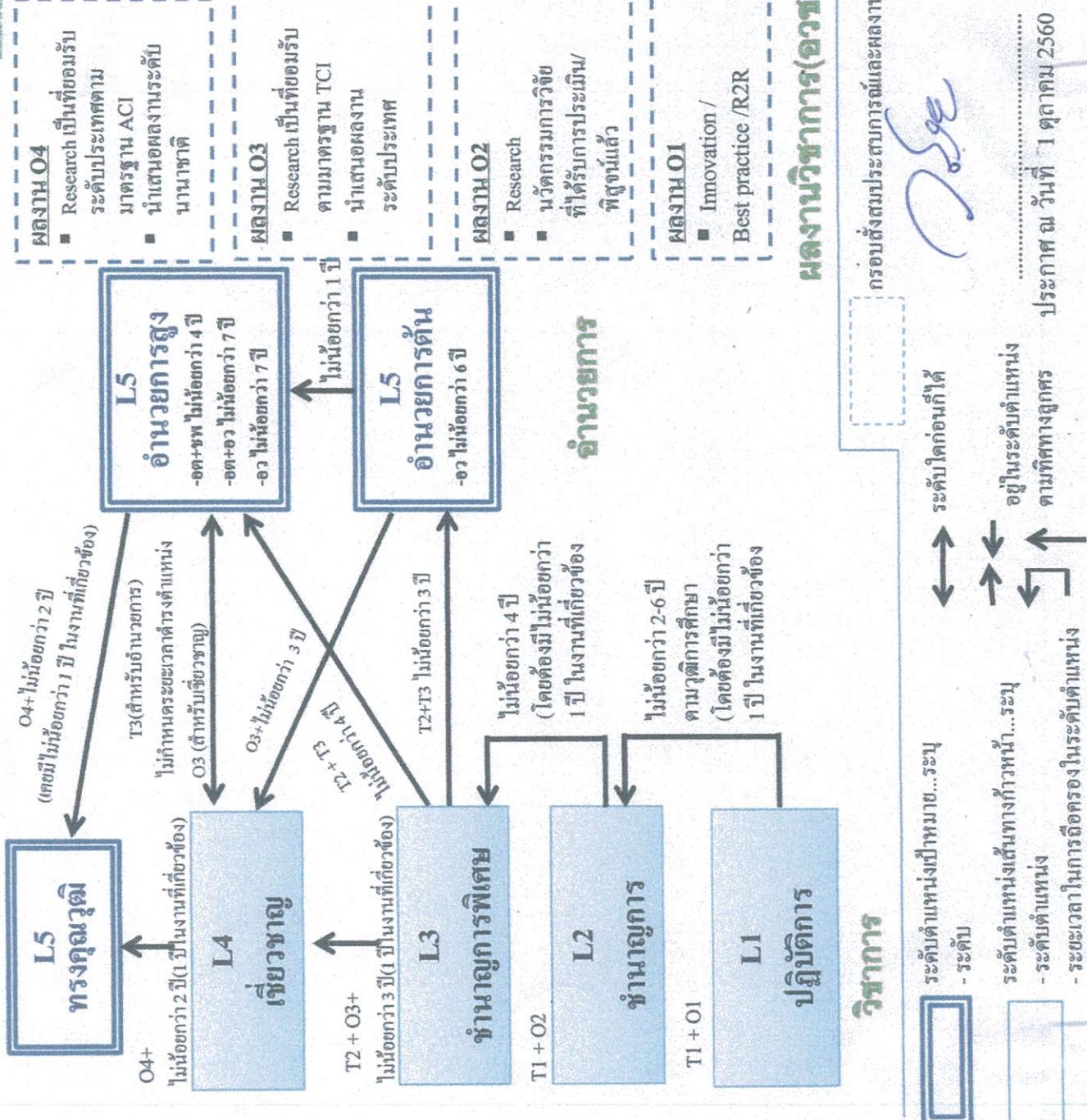
- Job Rotation
 - งานประปาภารกิจของน้ำเพื่อเรื่อง หลักเกณฑ์การ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในงานที่ดูแลอย่างดี
- ห้องเรียน T2
 - นายอธ. หรือ NegSOF/ผู้ดูแล. หรือ หลักสูตร สอนได้ดี(Online training ยั่งยืนขั้น 2 ถึง 4)
 - การเจรจาต่อรอง(Negotiation)
 - จริยาบรรณในการเปลี่ยนแปลง(Change Management)
 - จิตวิทยาการ โน้มน้าวใจ(Persuasion)
 - หลักสูตรธุรกิจ ตามที่เป็นผู้สอนนี้ปรับปรุง
 - สอน ให้คนงานเข้าใจคนที่ใช้ในการทำงาน กันมากขึ้นตั้งแต่ ๑๖๘๗๓ ปีจนถัดไป

ห้องเรียน T1

- หลักสูตรด้านการภาวะผู้นำ(Leadership) หรือ กับ บริหารธุรกิจการทั่วไป(General Management) หรือ OSOF หรือ

- พดท. / พก. / นสก. หรือ
 - หลักสูตรสอนออนไลน์(Online training อย่างน้อย ๕ เรื่อง)
 - การจัดทำให้บริการ(Customer Experience)
 - การบริหารจัดการ โครงการ(Project Management)
 - การสร้างทักษะในการแก้ไขปัญหา(Problem Skill)
 - การสร้างทีม(Team Building)
 - มนุษย์ดีมีพัฒนาการท่องาน(Relationship)
 - องค์กรแห่งการเรียนรู้(Learning Organization)
 - การบริหารความเจิดเชิง(Generation gap)
 - การสอนงาน(Coaching)
- สอน ไลน์เดรนนิ่งที่ดีที่สุดที่อาชีวศึกษา ASEAN
- หลักสูตรอื่นๆ ตามที่ผู้สอนนี้เรียกว่า
- สอน ไลน์เดรนนิ่งที่ดีที่สุดที่อาชีวศึกษา ASEAN

Training & Development Framework



ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง พ.ศ. ๒๕๖๔

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึง พ.ศ. ๒๕๖๖

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึง พ.ศ. ๒๕๖๘

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๐

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ถึง พ.ศ. ๒๕๗๒

โดยรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนเป็นดังนี้

๔.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (๑) : การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสาขางานของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ(อวช.) และกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

๔.๑.๑ เอกสารวิชาการ(อวช. : ๐๑)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ผลงานต้องมี นวัตกรรม(Innovation) หรือ มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) หรือ เป็นการพัฒนางานประจำสู่ งานวิจัย (Routine to Research : R₂R) ดังนี้

(๑) นวัตกรรม (Innovation) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

เป็นการดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ (Originality) ที่เกิดจากการใช้ความรู้ เทคโนโลยี (Technology) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการอนามัยให้บรรลุวัสดุประสงค์ พัฒนา และยุทธศาสตร์ โดยนวัตกรรม (Innovation) จำแนกได้ ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)
๒. นวัตกรรมด้านกระบวนการ/การจัดการ (Process / Management Innovation)
๓. นวัตกรรมด้านการจัดบริการการแก้ไขปัญหาทางสุขภาพ (Business Model Development Innovation)

(๒) มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เป็นโครงการ/ กิจกรรม กระบวนการการปฏิบัติงานที่เกิดจากการใช้ความรู้ทั้ง Tacit และ Explicit Knowledge ใน การสร้างสรรค์ เพื่อการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานจนบรรลุตามเป้าหมายของงาน ที่คาดหวังเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ที่ดี ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประชาชน ภาคีเครือข่าย รวมถึงเป้าหมาย สำคัญ/นโยบายองค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ต้องแสดงถึงความสำเร็จของงาน ทั้งบรรลุ เป้าหมายที่คาดหวัง เกณฑ์อ้างอิง หรือเทียบเคียงกับองค์กรอื่น (Benchmark) โดยมีการออกแบบระบบในการแก้ไข พัฒนา ในการอบรมของครุณภาพดังต่อไปนี้ การวางแผน การออกแบบชั้นตอน/กระบวนการการปฏิบัติ การตรวจสอบ ประเมินผล การสรุปบทเรียน การปรับปรุงพัฒนางาน และการเชื่อมโยงกับภาพรวมขององค์กร เช่น การใช้กรอบ ทฤษฎี PDCA หรือ ADLI เป็นต้น

(๓) เป็นการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R₂R)

การทำงานวิจัยจากงานประจำ หรือ ทำงานประจำเป็นงานวิจัย มุ่งเน้นการนำกระบวนการ หรือระเบียบวิธีการวิจัยไปพัฒนาการทำงานประจำของตนให้ดีขึ้น ไม่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ให้ความสำคัญกับการการแก้ไขปัญหาจากงานประจำ และใช้ผลของการวิจัยนั้นมาพัฒนางานประจำที่ตนเอง รับผิดชอบ

ทั้งนี้ ประเภทงานวิจัยสามารถดำเนินการได้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และคุณภาพ โดยเป็นการ วิจัยระดับใดก็ได้ แต่ต้องมีระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental study) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เป็นต้น

๔.๑.๒ กรอบเลี้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework : T&D)

การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาร่วมกับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น โดยผู้เข้าสู่ตำแหน่งต้องมีกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

■ หลักสูตรด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หรือ การบริหารจัดการทั่วไป (General Management) หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งดังต่อไปนี้

- ๑) การพัฒนาทักษะบุคลากร omniamyเพื่ออนาคต (OUR SKILL OUR FUTURE : OSOF) หรือ
 - ๒) หลักสูตรผู้บริหารสาธารณะดับตัน (ผบต.) / หลักสูตรผู้บริหารสาธารณะดับกลาง (ผบก.) / หลักสูตรผู้นำการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ ระดับกลาง(นสภ.) หรือ
 - ๓) หลักสูตรออนไลน์ (Online training อย่างน้อย ๕ เรื่อง) ทั้งนี้หลักสูตรออนไลน์ อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามภาระกิจกรรม omniamy และการจัดหลักสูตรของ ก.พ.
- การจัดการให้บริการ(Customer Experience)
 - การบริหารจัดการโครงการ(Project Management)
 - การเสริมทักษะในการแก้ปัญหา(Problem Skill)
 - การสร้างทีม(Team Building)
 - มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน(Relationship)
 - องค์การแห่งการเรียนรู้(Learning Organization)
 - การบริหารความขัดแย้ง(Generation gap)
 - การสอนงาน(Coaching)
 - ออนไลน์เสริมทักษะด้านอาชีวศึกษา(Online ASEAN)
 - หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง

■ ออนไลน์ภาษาอังกฤษพื้นฐาน / ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

ทั้งนี้ การนำกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) มาใช้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

๔.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (๒๒) : การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ (อวช.) และกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

๔.๒.๑ เอกสารวิชาการ (อวช. : ๐๒)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานต้องเป็นการวิจัย (Research) และมีนวัตกรรม (Innovation) การวิจัยที่ได้รับการประเมิน/พิสูจน์แล้ว

นวัตกรรม (Innovation) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

การดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ (Originality) ที่เกิดจากการใช้ความรู้ เทคโนโลยี (Technology) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการอนามัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยต้องพิสูจน์ให้เห็นประสิทธิภาพ / ประสิทธิผล ของนวัตกรรมนั้นๆ ด้วยระเบียบวิธีการวิจัย ในเชิงปริมาณ และ/หรือ คุณภาพ โดยนวัตกรรม (Innovation) จำแนกได้ ๓ รูปแบบ ดังนี้

๑. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (Product Innovation)
๒. นวัตกรรมด้านกระบวนการ/การจัดการ (Process / Management Innovation)
๓. นวัตกรรมด้านการจัดบริการการแก้ไขปัญหาทางธุรกิจ (Business Model Development Innovation)

๔.๒ กรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework : T.D)

ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาร่วมกับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ให้ นับการพัฒนาตามกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา โดยรวมตั้งแต่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการและ ชำนาญการกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

▪ หลักสูตรด้านภาวะผู้นำ(Leadership) หรือ การบริหารจัดการทั่วไป (General Management) หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งดังต่อไปนี้

- ๑) การพัฒนาทักษะบุคลากรกรมอนามัยเพื่ออนาคต (OUR SKILL OUR FUTURE : OSOF) หรือ
- ๒) หลักสูตรผู้บริหารสาธารณะชั้นดับต้น (ผบต.) / หลักสูตรผู้บริหารสาธารณะชั้นกลาง (ผบก.)/ หลักสูตรผู้นำการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ ระดับกลาง(นสก.) หรือ
- ๓) หลักสูตรออนไลน์ (Online training อย่างน้อย ๕ เรื่อง) ทั้งนี้หลักสูตรออนไลน์ อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามภาระกิจกรรมอนามัยและการจัดหลักสูตร ของ ก.พ.
 - การจัดการให้บริการ (Customer Experience)
 - การบริหารจัดการโครงการ (Project Management)
 - การเสริมทักษะในการแก้ปัญหา (Problem Skill)
 - การสร้างทีม (Team Building)
 - มุขยยั่งยืนในการทำงาน (Relationship)
 - องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
 - การบริหารความชัดแย้ง (Generation gap)
 - การสอนงาน (Coaching)
 - ออนไลน์เสริมทักษะด้านอาชีวศึกษา (Online ASEAN)
 - หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง

▪ ออนไลน์ภาษาอังกฤษพื้นฐาน / ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

ทั้งนี้ การนำกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) มาใช้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

๔.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (L๓)

๔.๓.๑ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัยมาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจาก เอกสารวิชาการ (อวช.) และกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

๔.๓.๑.๑ เอกสารวิชาการ (อวช. : O๓)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ก่อนที่กรมอนามัยจะประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอเรื่อง ให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ. เพื่อประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานต้องเป็นการวิจัย(Research) เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน TCI และมีการนำเสนอผลงานในระดับประเทศ

๔.๓.๒ กรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework : T๒)

ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาร่วมกับการประเมินผลงานก่อนที่กรมอนามัยจะประเมิน คุณลักษณะของบุคคลเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ. โดยมีกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

■ หลักสูตรด้านภาวะผู้นำ(Leadership) หรือ การบริหารจัดการทั่วไป (General Management) หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งดังต่อไปนี้

- ๑) นักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) หรือ
 - ๒) โครงการผู้บริหารคุณภาพ (NeGSOF)/หลักสูตรผู้นำการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ (นสส.) หรือ
 - ๓) หลักสูตรออนไลน์ Online training อย่างน้อย ๒ เรื่อง) ทั้งนี้หลักสูตรออนไลน์ อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามภาระกิจกรรมอนามัยและการจัดหลักสูตร ของ ก.พ.
 - การเจรจาต่อรอง(Negotiation)
 - การบริหารการเปลี่ยนแปลง(Change Management)
 - จิตวิทยาการโน้มน้าวใจ(Persuasion)
 - หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง
- ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

ทั้งนี้ การนำกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) มาใช้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

๔.๓.๒ การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งได้ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงานของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการพิจารณาแต่งตั้งด้วย โดยพิจารณาจากกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ในหลักสูตร T_๒ และ T_๓ ดังนี้

➤ ครอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา(Training & Development Framework : T_๒)

■ หลักสูตรด้านภาวะผู้นำ(Leadership) หรือ การบริหารจัดการทั่วไป (General Management) หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) นักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ(นบอส.) หรือ
- (๒) โครงการผู้บริหารบุคคลใหม่ (NeGSOF)/หลักสูตรผู้นำการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ (นสส.) หรือ
- (๓) หลักสูตรออนไลน์(Online training อายุน้อย ๒ เรื่อง) ทั้งนี้หลักสูตรออนไลน์ อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามภาระกิจกรรมอนามัยและการจัดหลักสูตร ของ ก.พ.
 - การเจรจาต่อรอง(Negotiation)
 - การบริหารการเปลี่ยนแปลง(Change Management)
 - จิตวิทยาการโน้มน้าวใจ(Persuasion)
 - หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง
- ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

ทั้งนี้ การนำกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) มาใช้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

➤ ครอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา(Training & Development Framework : T_๓)

ต้องมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.พ. กำหนด และตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒

๔.๓.๓ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทาง สั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัยมาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากการอบรมเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ในหลักสูตร T_๒ และ T_๓ ดังนี้

- ครอบคลุมเนื้อหาการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา(Training & Development Framework : T๒)
 - หลักสูตรด้านภาวะผู้นำ(Leadership) หรือ การบริหารจัดการทั่วไป (General Management) หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งดังต่อไปนี้
 - (๑) นักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ(นบอส.) หรือ
 - (๒) โครงการผู้บริหารยุคใหม่ (NeGSOF) หลักสูตรผู้นำการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ (นสส.) หรือ
 - (๓) หลักสูตรออนไลน์(Online training อ่านน้อย ๒ เรื่อง) ทั้งนี้หลักสูตรออนไลน์อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามภาระกิจกรรมอนามัยและการจัดหลักสูตรของ ก.พ.
 - การเจรจาต่อรอง(Negotiation)
 - การบริหารการเปลี่ยนแปลง(Change Management)
 - จิตวิทยาการโน้มน้าวใจ(Persuasion)
 - หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง
 - ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

ทั้งนี้ การนำกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) มาใช้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

- ครอบคลุมเนื้อหาการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา(Training & Development Framework : T๓)

ต้องมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.พ. กำหนด และตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๒

๔.๔ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (L๔)

๔.๔.๑ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ (อวช.) และครอบคลุมเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

➤ เอกสารวิชาการ(อวช. : O๔)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ก่อนที่กรมอนามัยจะประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอเรื่องให้ปลดกระ妒งเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ. เพื่อประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานต้องเป็นการวิจัย(Research) เป็นที่ยอมรับระดับประเทศตามมาตรฐาน ACI และมีการนำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ

๔.๔.๒ การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งได้ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการพิจารณาแต่งตั้งด้วย โดยพิจารณาจากการครอบคลุมเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

➤ ครอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา(Training & Development Framework : T๓)

ต้องมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.พ. กำหนด และตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒

๔.๕ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น (L๕)

๔.๕.๑ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ก่อนเสนอข้อมูลต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการพิจารณาแต่งตั้งด้วย โดยพิจารณาจากกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

➤ ครอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา(Training & Development Framework : T๓)

ต้องมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.พ. กำหนด และตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒

๔.๕.๒ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ(อวช.) ดังนี้

➤ เอกสารวิชาการ(อวช. : O๓)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ก่อนที่กรมอนามัยจะประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ. เพื่อประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานต้องเป็นการวิจัย(Research) เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน TCI และมีการนำเสนอผลงานในระดับประเทศ

๔.๖ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (L๕)

๔.๖.๑ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ(อวช.) ดังนี้

➤ เอกสารวิชาการ(อวช. : ๐๓)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ก่อนที่กรมอนามัยจะประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ. เพื่อประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานต้องเป็นการวิจัย(Research) เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน TCI และมีการนำเสนอผลงานในระดับประเทศ

๔.๖.๒ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางสั่งสมประสบการณ์และผลงาน(Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ(อวช.) ดังนี้

➤ เอกสารวิชาการ(อวช. : ๐๔)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ก่อนที่กรมอนามัยจะประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ. เพื่อประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานต้องเป็นการวิจัย(Research) เป็นที่ยอมรับระดับประเทศตามมาตรฐาน ACI และมีการนำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ

ភាគីណាក

➤ ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๙

(สำเนา)

ประกาศกรมอนามัย

เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๙

เพื่อให้การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๙ นี้

กรมอนามัยจึงกำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้าราชการให้เป็นตามดังนี้

ที่กำหนดด้วยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ ดังกล่าว เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามารถมีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการได้ naï ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ไปพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำแก่น่วยงานอื่นได้อย่างกว้างขวาง และเพื่อให้การประสานราชการระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยได้ฝ่ากฤษฎีกรรมการรณรงค์ประชาราษฎร์ (อ.ก.พ. กรมอนามัย) รับทราบเมื่อวันที่ ๓๗ สิงหาคม ๒๕๔๔ จึงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์”

ข้อ ๒ ประกาศนี้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ เป็นต้นไป
ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ผู้อำนวยการ” หมายถึง ข้าราชการกรมอนามัยที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น และระดับสูง

“หน่วยงาน” หมายถึง สำนักงานในสังกัดกรมอนามัยที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย แบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

“การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน” หมายถึง การย้ายสับเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในระดับเดียวกัน

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์นี้ใช้สำหรับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานผู้อำนวยการ และกำหนดให้มีการย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หากปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวติดต่อกันครบ ๕ ปี ให้มีการบทวนสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนาرمณ์ดังกล่าวข้างต้น กรณีมีเหตุสุดวิสัยไม่สามารถย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ได้ ให้ขยายระยะเวลาได้ครั้งละ ๒ ปี และไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก ข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ เป็นผู้พิจารณาข่ายระยะเวลา

ข้อ ๕ ในวันที่ประกาศมีผลบังคับใช้ให้ผู้อำนวยการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานปัจจุบัน เกินกว่า ๕ ปี ให้ถือว่าดำรงตำแหน่งติดต่อกันครบ ๕ ปี และขอขยายระยะเวลาได้ ครั้งละไม่เกิน ๒ ปี และไม่เกิน ๒ ครั้ง

ข้อ ๖ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ประกอบด้วย

- ๖ -

๖.๑ อธิบดีกรมอนามัย	ประธาน
๖.๒ รองอธิบดีกรมอนามัย	กรรมการ
๖.๓ รองอธิบดีกรมอนามัย	กรรมการ
๖.๔ รองอธิบดีกรมอนามัย	กรรมการ
๖.๕ รองอธิบดีกรมอนามัย	กรรมการ
๖.๖ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการ
๖.๗ ผู้อำนวยการกองการเข้าหน้าที่	เลขานุการ
๖.๘ หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ดำเนินง
ประเพณีตามวิชาชีพ ระดับดันและระดับสูง และตำแหน่งประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับ
เชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

๒. ตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการตำแหน่งประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
และระดับเชี่ยวชาญ เสนอคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ คัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ

๓. กำกับ ติดตาม ประเมินผล ข้าราชการกรมอนามัยที่เข้าสู่ระบบการหมุนเวียน
เปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

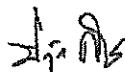
ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ลงชื่อ) วิชิร เพ็งจันทร์

(นายวิชิร เพ็งจันทร์)

อธิบดีกรมอนามัย

สำเนาถูกต้อง



(นางปภิญญา สิทธิพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรมอนามัย

๒๙ กันยายน ๒๕๕๙

สมมาติ / สต

➤ ประกาศกรonomiy เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ออกหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

(สำเนา)

ประกาศกรonomiy

เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

ตำแหน่งประเทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ

ออกหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ การกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเทวิชาการให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเทวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย นั้น

กรมอนามัยจึงกำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้าราชการให้เป็นตามเงื่อนไข ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามารถปฏิบัติงานตำแหน่งได้น่าความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ไปพัฒนา และให้คำปรึกษา แนะนำ แก่หน่วยงานอื่นได้อย่างว้าวุ่น และ ให้การประสานราชการระหว่างหน่วยงาน มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยได้ผ่านคณะกรรมการสถาบันประจำกรม(อ.ก.ห. กรมอนามัย) รับทราบเมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรonomiy เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการกรมอนามัยที่ดำรงตำแหน่งประเทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ

“หน่วยงาน” หมายถึง ส่วนราชการในสังกัดกรมอนามัยที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย แบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

“การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน” หมายถึง การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ จากตำแหน่งหนึ่งไปตำแหน่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น หรือ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ในระดับเดียวกัน

- ๖ -

“ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างสภางาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่าสามอย่าง โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ อายุจะไม่น้อยกว่าสองปี โดยอาจเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสภางาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน รวมกันก็ได้ แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างสภางาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงานในเวลาเดียวกัน ให้นับได้เพียงอย่างเดียว

“ต่างสภางาน” หมายถึง ชื่อของสภางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งต่างกันด้วย ทั้งนี้ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

“ต่างหน่วยงาน” หมายถึง ชื่อของกระทรวง กรม หรือส่วนราชการตามที่ปรากฏ ในกฎหมายหรือกฎที่แบ่งส่วนราชการนั้น ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งหน่วยงานต่างกันด้วย ทั้งนี้ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

“ต่างพื้นที่” หมายถึง ชื่อของอำเภอหรือเขต จังหวัด หรือประเภทต่างกัน

“ต่างลักษณะงาน” หมายถึง ชื่อของตำแหน่งในสภางาน หน่วยงาน หรือที่นี่ที่คงเดิน แต่งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ หรือทักษะที่แตกต่างกัน อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

ข้อ ๔ สำนักงาน ก.พ. กำหนดประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างสภางาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ให้หมายถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสภางาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่าสองอย่าง อย่างละไม่น้อยกว่าหนึ่งปีก็ได้

(๒) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป คำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. (๑๗๙/๒๕๕๘ และ ๑๗๙/๒๕๕๙)

ข้อ ๕ กรรมการอนามัยกำหนดตัวชี้การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับข้าราชการกรรมอนามัยและเป็นการเตรียมความพร้อมการสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร ก่อนหลักเกณฑ์คุณหนังสือสำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายในการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน หรือ ๑ ปี ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์นี้ใช้สำหรับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ในสภางานและระดับเดียวกันก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ข้อ ๗ คุณสมบัติของผู้สมัคร ผู้รับคัดเลือก ในการเข้าสู่ระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ เทิ่มเติม ให้เป็นไปตามรายละเอียดแบบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ประจำรอบตัวย

- ๓ -

๘.๑ อธิบดีกรมอนามัย	ประธาน
๘.๒ รองอธิบดีกรมอนามัย	กรรมการ
๘.๓ รองอธิบดีกรมอนามัย	กรรมการ
๘.๔ รองอธิบดีกรมอนามัย	กรรมการ
๘.๕ รองอธิบดีกรมอนามัย	กรรมการ
๘.๖ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการ
๘.๗ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	เลขานุการ
๘.๘ หัวหน้ากลุ่มสร้างและบรรจุแต่งตั้ง	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการ ระดับตนและระดับสูง และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับ
เชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

๒. ตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
และระดับเชี่ยวชาญ เสนอคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ

๓. กำกับ ติดตาม ประเมินผล ข้าราชการกรมอนามัยที่เข้าสู่ระบบการหมุนเวียน
เปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

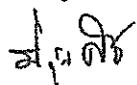
ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

(ลงชื่อ) วิรช เพ็งจันทร์

(นายวิรช เพ็งจันทร์)

อธิบดีกรมอนามัย

สำเนาถูกต้อง



(นางปัญญา สิทธิพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรมอนามัย

๒๙ กันยายน ๒๕๕๗

สมालี/ศต

**รายละเอียดแนบท้ายประกาศกรมอนามัย
เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มภูมิประสบการณ์ในงานที่หลักทรัพย์
ค่าແղນงประเกหวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ
ออกหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๙ มาตรา ๗๙
หนังสือสำเนาแกน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๙
และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๙**

คุณสมบัติของผู้สมัคร ผู้รับคัดเลือก เพื่อเตรียมความพร้อมการสร้างความมั่นคงทางการบริหาร

ตำแหน่งประเกหวิชาการ	กรมอนามัยกำหนดเพิ่มเติม
๑. ระดับชำนาญการพิเศษ	๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้มีการรับ สัมมนาที่ ผู้ดํารงตำแหน่งประเกหวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ใน การ ปฏิบัติราชการให้มีประสบการณ์ในงานที่หลักทรัพย์ ในการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน หรือ ๑ ปี ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเกห อานวยการ และต้องเป็นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือเวียนสำเนาแกน ก.พ. และ
๑.๑ สาขาวิชาชีพ/วิชาการ สาขาวิชาสุขภาพ	๒. ฝ่ายสนับสนุน ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๑.๒ นายแพทย์	๒. นักทรัพยากรบุคคล
๒. ทันตแพทย์	๓. นิติกร
๓. นักวิชาการสาธารณสุข	๔. นักสังคมสงเคราะห์
๔. พยาบาลวิชาชีพ	๕. นักวิเทศสัมพันธ์
๕. เภสัชกร	๖. นักวิชาการเผยแพร่
๖. นักเทคนิคการแพทย์	๗. นักประชาสัมพันธ์
๗. นักโภชนาการ สาขอนามัยสิ่งแวดล้อม	๘. นักวิชาการเงินและบัญชี
๘. นักวิชาการสาธารณสุข	๙. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๙. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑๐. นักวิชาการพัสดุ
๑๐. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๑. ระดับเชี่ยวชาญ	๑๒. นักจิตวิทยา
๑๒. สาขาวิชาชีพ สาขาวิชาสุขภาพ	๑๓. นักจัดการงานทั่วไป
๑๓. นายแพทย์	
๑๔. ทันตแพทย์	
๑๕. นักวิชาการสาธารณสุข สาขอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๑๖. นักวิชาการสาธารณสุข	
๑๗. สาขสนับสนุน	
๑๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
๑๙. นักทรัพยากรบุคคล	
๒๐. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	

➤ แนวทางการปฏิบัติเพื่อหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ (Rotation)

ขั้นตอนแนวทางการปฏิบัติเพื่อหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ (Rotation)

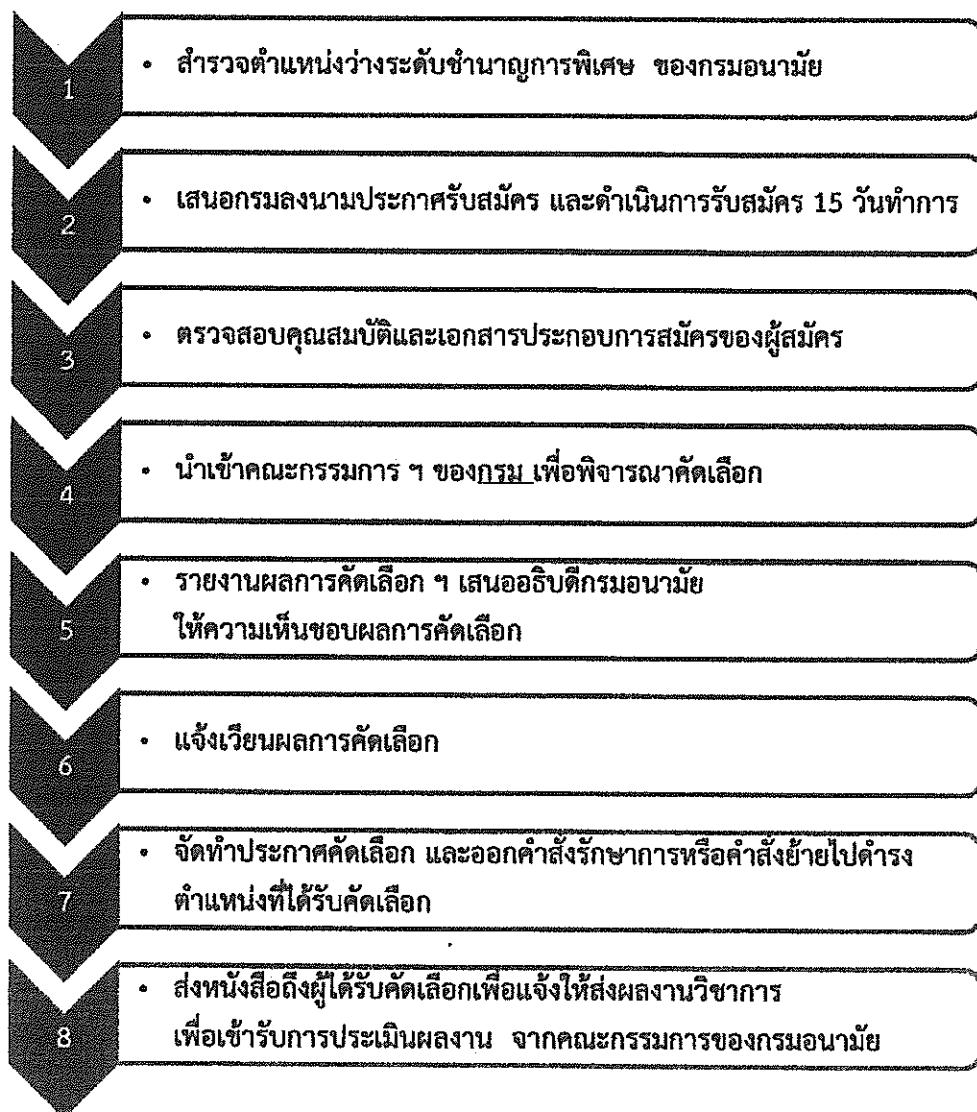
ระดับการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ตำแหน่งเป้าหมาย	ระดับกรม ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ	ระดับหน่วยงาน (ศูนย์องค์การที่ ๑ - ๑๒) ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ	
รอบการหมุน ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย	ทุก ๖ เดือน	ทุก ๖ เดือน	
การดำเนินการ		เป้าหมาย ๓ ต่าง ^(ต่างพื้นที่ ต่างหน่วยงาน ต่างสายงาน)	
กรรมจัดทำเนินการในการบริหารจัดการ ๒ ระดับ สำนัก กอง กลุ่ม ส่วนกลาง - Cross Function : ระดับชำนาญการพิเศษ & ระดับเชี่ยวชาญ ระหว่างหน่วยงานในกรม - ต่างหน่วยงาน ต่างลักษณะงาน ต่างสายงาน ศูนย์องค์การที่ ๑ - ๑๒ - Cross Area : ระดับชำนาญการพิเศษ & ระดับเชี่ยวชาญ - ต่างพื้นที่ ต่างหน่วยงาน ต่างลักษณะงาน ต่างสายงาน หัวน้ำส่วนกลาง และศูนย์องค์การที่ ๑ สามารถหมุนเวียน เปลี่ยนงานร่วมกันได้		๑. พิจารณาคำแนะนำร่วมในแต่ละรอบของกรม ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ๒. เปิดรับสมัครผู้มีความประสงค์ในการหมุนเวียน เปลี่ยนงาน ๓. คณะกรรมการจะตัดสินใจเลือก/ กั้นกรอง หรือหมุนเปลี่ยน และจัดทำแผนการ หมุนเวียน (Rotation) (ตามความประสงค์/ตามตำแหน่งร่วม) เพื่อเสนอขออธิบดี เห็นชอบ ๔. ดำเนินการออกคำสั่งกรม ในการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ๕. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายเหตุ ตำแหน่งร่วมที่เหลือจึงทำการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งร่วม	๑. หน่วยงานตั้งคณะกรรมการสรรหา/ตัดเลือกผู้มี คุณสมบัติภายในหน่วยงาน หรือ ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์เป็นผู้ดำเนินงาน ๒. บทบาทตำแหน่ง/คุณสมบัติของบุคลากรใน ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ๓. สรุประดังเดิมบุคลากรเข้าสู่การหมุนเวียน (อย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของตำแหน่งที่มีในหน่วยงาน) ๔. หน่วยงานจัดทำแผนการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ๕ ปี ดำเนินการทบทวนทุก ๖ เดือน (Rotation) ๕. หน่วยงานออกคำสั่งหนุนเที่ยงภายในหน่วยงาน ๖. ดำเนินการมอบหมายงาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๗. ส่งแผนการหมุนเวียน คำสั่ง และแบบขอหมาย รวมมายังกรม เพื่อจัดทำแผนหมุนเวียนระดับกรม และบันทึกประวัติการเพิ่มรุ่นประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงต่อไป

- ๒ -

ในการดำเนินการ ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ลำดับที่	ปี พ.ศ.	ระยะเวลา	การดำเนินการ
๑	๒๕๖๐ - ๒๕๖๑	๓ - ๖ เดือน	ออกคำสั่งปฏิบัติราชการ
๒	๒๕๖๒ - ๒๕๖๓	๑ ปี	โอนภาระ/ปฏิบัติราชการ
๓	๒๕๖๔ เป็นต้นไป	๒ ปี	โอนภาระเท่านั้น (ต่างพื้นที่ เริ่มปี ๒๕๖๒ เป็นต้นไป ยกเว้น สมัครใจจะเริ่มตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไปได้)

**ขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมอนามัย**



**ขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อย้ายข้าราชการและเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง^๑
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกรมอนามัย**

- 1. สำรวจตำแหน่งว่างระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกรมอนามัย
- 2. เสนอกรมลงนามประกาศรับสมัคร และดำเนินการรับสมัคร 15 วันทำการ
- 3. ตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารประกอบการสมัครของผู้สมัคร
- 4. นำเข้าคณะกรรมการฯ ของกรม เพื่อพิจารณาคัดเลือก
- 5. รายงานผลการคัดเลือกฯ เสนออธิบดีกรมอนามัยลงนามหนังสือ
ขอความเห็นชอบผลการคัดเลือกไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- 6. เสนอบลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือก
และลงนามในคำสั่งรักษาการ ระดับเชี่ยวชาญ
- 7. เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือก
และลงนามในคำสั่งรักษาการ ระดับทรงคุณวุฒิ
- 8. แจ้งเวียนผลการคัดเลือก
- 8. ส่งหนังสือถึงผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อแจ้งให้สั่งผลงานวิชาการ
เพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน จากสำนักงาน ก.พ.

ขั้นตอนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

- 1. ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งแบบรายการประกอบคำขอประเมินบุคคล เอกสารผลงานวิชาการ และเอกสารประกอบต่าง ๆ ที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 2. กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร และหลักฐานประกอบต่าง ๆ
- 3. เมื่อเอกสารถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงดำเนินการ จัดส่งเอกสารผลงานวิชาการให้คณะกรรมการของกรม เป็นผู้พิจารณา
- 4. ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงาน
ผลการพิจารณาประกอบด้วย
 1. ผ่านการประเมินโดยไม่มีการแก้ไข
 2. ผ่านการประเมินโดยแก้ไขในสาระที่ไม่สำคัญ
 3. ให้แก้ไขในสาระสำคัญ
 4. ไม่ผ่านการประเมิน
- 5. ส่งรายงานการประชุมให้คณะกรรมการเพื่อรับรองรายงานการประชุม และแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้รับการประเมินทราบ
- 6. กรณีผ่านการประเมินโดยไม่มีการแก้ไข :

เสนอกรรมลงนามคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- 7. กรณีผ่านการประเมินโดยแก้ไขในสาระที่ไม่สำคัญ :

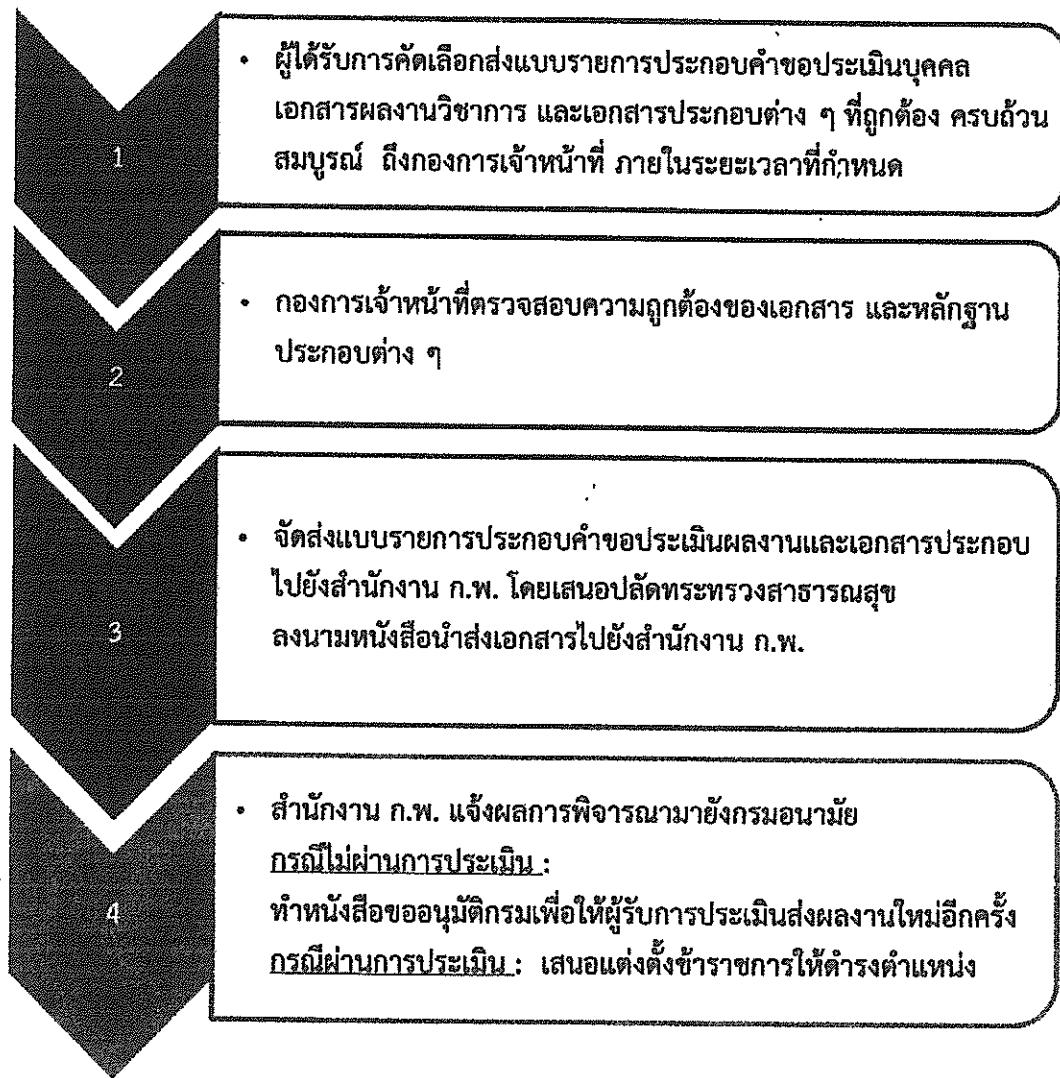
ดำเนินการแก้ไขภายในระยะเวลา 3 เดือน โดยให้กรรมการที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณา การแก้ไขผลงาน เมื่อผ่านการพิจารณาจากกรรมการที่ปรึกษาแล้วจึงเสนอประธานกรรมการ เพื่อนุมัติผลงาน เพื่อดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป (ส่งผลงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดสามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังได้ตั้งแต่วันที่ ส่งเอกสารถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ครั้งแรก กรณีส่งเกินระยะเวลา ที่กำหนดจะแต่งตั้งย้อนหลังได้ ณ วันที่ส่งเอกสารที่แก้ไขที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ครั้งหลัง)
- 8. กรณีให้แก้ไขในสาระที่สำคัญ :

ดำเนินการแก้ไขภายในระยะเวลา 6 เดือน โดยต้องจัดส่งเอกสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลาที่กำหนด และต้องนำเข้าคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาผลงานอีกครั้ง โดยแต่งตั้งย้อนหลังได้ ณ วันที่ ส่งเอกสารถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ครั้งหลัง หากส่งผลงานเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด ต้องนำเข้ารับการคัดเลือกบุคคลใหม่
- 9. กรณีไม่ผ่านการประเมิน :

ต้องเข้ารับการคัดเลือกบุคคลใหม่

ขั้นตอนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ



ขั้นตอนการแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ

เสนออธิบดีกรมอนามัยลงนามหนังสือ
ถึงปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เพื่อลงนามค้ำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ลงนามค้ำสั่งแต่งตั้ง

ขั้นตอนการแต่งตั้งระดับทรงคุณวุฒิ

เสนออธิบดีกรมอนามัย
ลงนามหนังสือ
ถึงปลัดกระทรวง
สาธารณสุข

รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงสาธารณสุข
นำเสนอคณารัฐมนตรี
เพื่อพิจารณาอนุมัติ

รัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงสาธารณสุข
สั่งแต่งตั้ง

นายกรัฐมนตรี
นิรบุคคลบังคับบุคคล
โปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

แผนการปฏิบัติเพื่อนำเสนอข้อความเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มทุนประสบการณ์ (Rotation)

หน่วยงาน _____