

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)



วันที่ 14 กรกฎาคม 2560

ณ โรงแรมมารวย การ์เด็น กรุงเทพมหานคร



เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งระนาบเดียวกัน

หลักการ

1. เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ
2. เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ
3. เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้ประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย
4. เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการที่ ก.พ. กำหนด

อ้างอิง

พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

หนังสือสำนักงาน ก.พ.

มาตรา 8(3)

- กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

มาตรา 72

ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ในกรณีที่เห็นสมควร และเพื่อเป็นการประหยัดสำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแทนส่วนราชการตามวรรคหนึ่งก็ได้

ว10/2551(มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง)

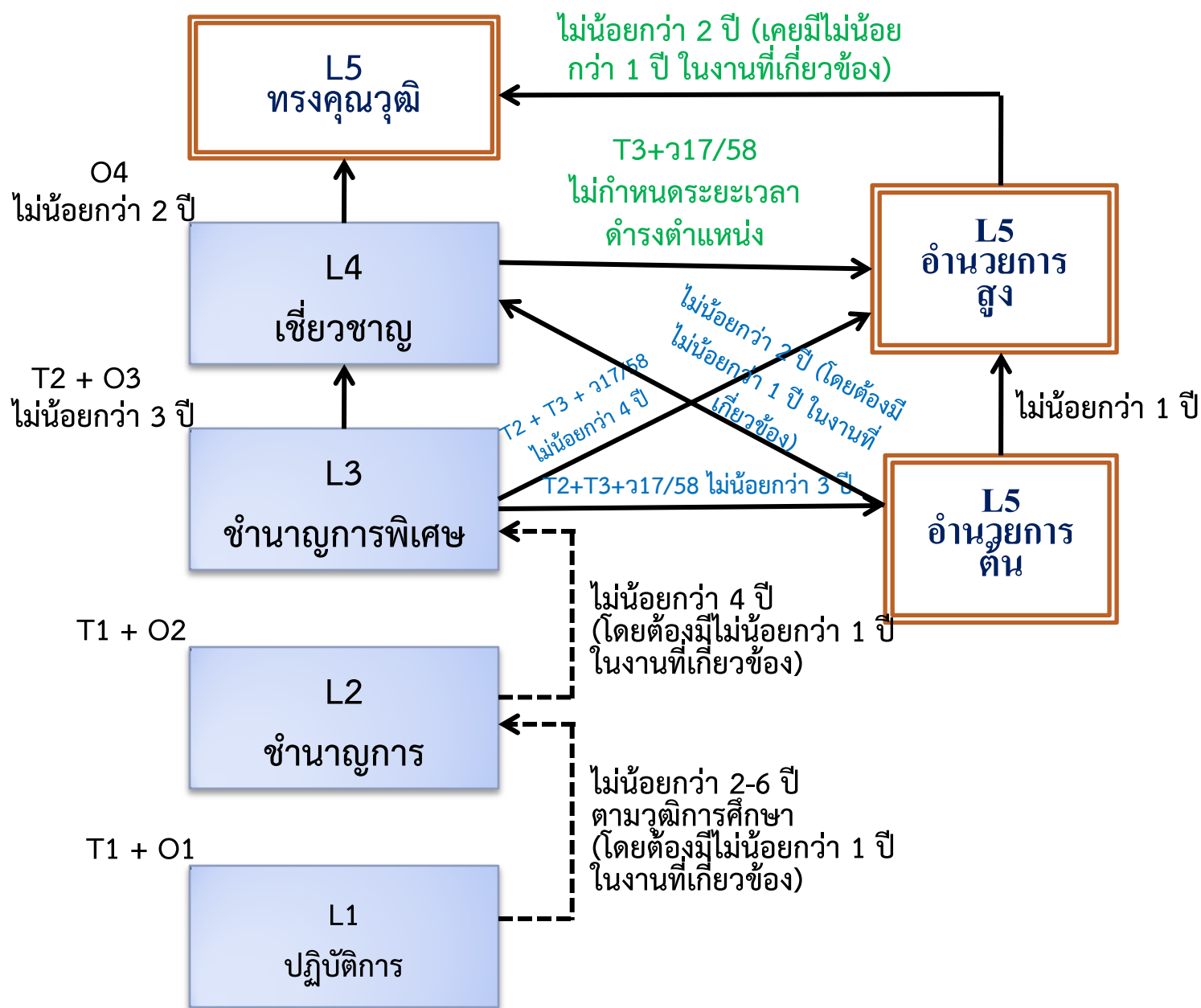
- โดยข้อเท็จจริงในระบบราชการได้มีการกำหนดทางก้าวหน้าของแต่ละสายอาชีพไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ซึ่งมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

ว 27/2552

- มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
- คำอธิบายรายละเอียดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

Career Plan

ระดับ	จำนวน ตำแหน่ง ปัจจุบัน	ระยะเวลาดำเนินการ				
		2560	2561	2562	2563	2564
อำนวยการ สูง	20	-	3	-	-	-
ทรงคุณวุฒิ	6	-	2	2	2	2
เชี่ยวชาญ	101	-	10	10	10	10
ชำนาญการ พิเศษ	241	-	20	20	20	20
อาวุโส	7	-	5	5	5	5



Training & Development Framework



หลักสูตร T1

- หลักสูตรด้าน Leadership หรือ GM หรือ
 - OSOF หรือ
 - ผบต. / ผบก. / นสก. หรือ
 - Online training (อย่างน้อย 3 -5 เรื่อง)
 - Customer Experience
 - Project Management
 - Problem Skill
 - Team Building
 - Relationship
 - Learning Organization
 - Generation gap
 - Coaching
- Online ภาษาอังกฤษพื้นฐาน / Online ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน
- Online เรื่อง ASEAN



หลักสูตร T2

- นบอส. หรือ NegSOF/นสส หรือ Online training (อย่างน้อย 2 เรื่อง)
 - Negotiation
 - Change Management
 - Persuasion
- Online ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน



หลักสูตร T3

Job Rotation

- ส่วนกลาง Cross Function
- ศอ.1-12 และสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง บัณฑิตต่างหน่วยงาน
และเลือกอีก 2 ใน 3 ต่าง



OUTPUT

ผลงานวิจัย / ผลงานวิชาการ



Output

ผลงาน O1

- Innovation / Best practice / R2R

ผลงาน O2

- Research
- นวัตกรรมวิจัยที่ได้รับการประเมิน/พิสูจน์แล้ว

ผลงาน O3

- Research เป็นที่ยอมรับ ตามมาตรฐาน TCI
- นำเสนอผลงานระดับประเทศ

ผลงาน O4

- Research เป็นที่ยอมรับระดับประเทศตามมาตรฐาน ACI
- นำเสนอผลงานระดับนานาชาติ



อวช. (เอกสารวิชาการ)

ชำนาญการ

R2R

นวัตกรรม

Best
Practice

ชำนาญการพิเศษ

วิจัย

นวัตกรรม

Routine to Research

การทำงานวิจัยจากงานประจำ หรือ ทำงานประจำจนเป็นงานวิจัย มุ่งเน้นการนำกระบวนการหรือระเบียบวิธีการวิจัยไปพัฒนาการทำงานประจำของตนให้ดีขึ้น ไม่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาจากงานประจำ และใช้ผลของการวิจัยนั้นมาพัฒนางานประจำที่ตนเองรับผิดชอบ

ทั้งนี้ประเภทงานวิจัยสามารถดำเนินการได้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และคุณภาพ โดยเป็นการวิจัยระดับใดก็ได้ แต่ต้องมีระเบียบวิธีการที่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental study) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เป็นต้น



ที่มา : กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ(สบส)

INNOVATION

ระดับชำนาญการ

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดจากการใช้ความรู้ เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรมอนามัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยจำแนกได้ 4 รูปแบบดังนี้

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (product innovation)
2. นวัตกรรมด้านการบริการ (service innovation)
3. นวัตกรรมด้านกระบวนการ/การจัดการ (business process/management innovation)
4. รูปแบบธุรกิจใหม่ (business model innovation)/รูปแบบการแก้ไขปัญหาทางสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

ระดับชำนาญการพิเศษ

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดจากการใช้ความรู้ เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรมอนามัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยต้องพิสูจน์ให้เห็นประสิทธิภาพ / ประสิทธิผล ของนวัตกรรมนั้นๆ ด้วยระเบียบวิธีการวิจัยในเชิงปริมาณ และ/หรือ คุณภาพ ซึ่งจำแนกได้ 4 รูปแบบดังนี้

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (product innovation)
2. นวัตกรรมด้านการบริการ (service innovation)
3. นวัตกรรมด้านกระบวนการ/การจัดการ (business process/management innovation)
4. รูปแบบธุรกิจใหม่ (business model innovation)/รูปแบบการแก้ไขปัญหาทางสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

ที่มา : สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ



Best Practice

- ➡ โครงการ กิจกรรม กระบวนการปฏิบัติงานที่เกิดจากการใช้ความรู้ทั้ง Tacit และ Explicit Knowledge ในการสร้างสรรค์ เพื่อการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานจนบรรลุตามเป้าหมายของงานที่คาดหวัง เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ที่ดี ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประชาชน ภาคีเครือข่าย รวมถึงเป้าหมายสำคัญ/นโยบายองค์กร
- ➡ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ต้องแสดงถึงความสำเร็จของงาน ทั้งบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง เกณฑ์อ้างอิง หรือเทียบเคียงกับองค์กรอื่น (Benchmark) โดยมีการออกแบบระบบในการแก้ไข พัฒนางาน ในกรอบของวงจรคุณภาพตั้งแต่ การวางแผน การออกแบบขั้นตอน/กระบวนการปฏิบัติ การตรวจสอบประเมินผล การสรุปบทเรียน การปรับปรุงพัฒนางาน และการเชื่อมโยงกับภาพรวมขององค์กร เช่น การใช้กรอบทฤษฎี PDCA หรือ ADLI เป็นต้น



การวิจัย

กระบวนการค้นคว้าหาความรู้อย่างมีระบบ เพื่อตอบประเด็นที่สงสัย โดยมีระเบียบวิธีอันเป็นที่ยอมรับในศาสตร์แต่ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง (คณะทำงานยกร่างจรรยาบรรณนักวิจัยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ , 2540)

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

ในเชิงคุณภาพ ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลในระเบียบวิธีการในเชิงคุณภาพ เช่น ได้แก่ การจำแนกหรือการจัดกลุ่มข้อมูล การเปรียบเทียบเหตุการณ์ การวิเคราะห์ส่วนประกอบ การวิเคราะห์แบบอุปนัย และการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเอกสาร



TCI : Thai Journal Citation Index Centre เป็นศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสาร เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพวารสารไทย รวมทั้งรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวารสารไทยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะในแง่การสืบค้นบทความและบันทึกการอ้างอิงของบทความในวารสาร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการวางแผน และการกำหนดนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพวารสารและการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

ที่มา : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

ACI : ASEAN Citation Index เป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับรวบรวมผลงานการตีพิมพ์และการอ้างอิงจากวารสารของประเทศสมาชิกอาเซียนร่วมกัน โดยประเทศสมาชิกอาเซียนจัดตั้งฐานข้อมูลบทความและการอ้างอิงวารสารระดับประเทศ (National Citation Index – NCI) ของตนเองขึ้น จากนั้นจึงเชื่อมโยงข้อมูลจาก NCI ของแต่ละประเทศเข้ากับฐานข้อมูล ACI

เกณฑ์การคัดเลือกวารสารเข้าสู่ ACI

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

ที่มา : <http://udru4shared.wixsite.com/home/aci>

2287-0075	วารสารการพัฒนาสภาพชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น	Community Health Development Quarterly Khon Kaen University	ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	
1906-3016	วารสารการวิจัย กาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	Kasalongkham Research Journal Chiangrai Rajabhat University	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	
0858-0405	วารสารการศึกษาพยาบาล	Journal of Nursing Education	สถาบันพระบรมราชชนก	
0859-5453	วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	Thailand Journal of Health Promotion and Environmental	กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	
1686-5103	วารสารการเกษตรราชภัฏ	Rajabhat Agriculture Journal	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	
1685-991X	วารสารการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	Journal of Thai Traditional and Alternative Medicine	กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	
0859-3299	วารสารการแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ	Journal of Medicine and Health Sciences	ฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	
0857-2895	วารสารการแพทย์โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์บุรีรัมย์	MEDICAL JOURNAL OF SRISAKET SURIN BURIRAM HOSPITALS	โรงพยาบาลสุรินทร์ โรงพยาบาลศรีสะเกษ โรงพยาบาลบุรีรัมย์	
0858-6632	วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี	Udonthani Hospital Medical Journal	โรงพยาบาลอุดรธานี	
1513-9980	วารสารก้าวหน้าโลกวิทยาศาสตร์	Advanced Science Journal	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	

0857-6149	วารสารโลหะ วัสดุ และแร่	Journal of Metals, Materials and Minerals	สถาบันวิจัยโลหะและวัสดุ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ACI
0858-2025	วารสารโลหิตวิทยาและเวชศาสตร์บริการโลหิต	Journal of Hematology and Transfusion Medicine	ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย และสมาคมโลหิตวิทยาแห่งประเทศไทย	ACI
2287-0210	วารสารไทยการวิจัยดำเนินงาน	Thai Journal of Operations Research : TJOR	คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	
0858-6527	วิทยาสารทันตสาธารณสุข	Thai Journal of Dental Public Health	สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย	
0045-9917	วิทยาสารทันตแพทยศาสตร์	Journal of the Dental Association of Thailand	ทันตแพทยสมาคมแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์	SCOPUS (1970-91), ACI
0859-9254	วิทยาสารทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	Khon Kaen University Dental Journal	คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	ACI
1905-0488	วิทยาสารทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	Srinakharinwirot University Dental Journal	คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	ACI
0125-5614	วิทยาสารทันตแพทยศาสตร์ มหิดล	Mahidol Dental Journal	คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	
0857-4154	วิศวกรรมสาร มก.	Kasetsart Engineering Journal	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	
1905-615X	วิศวกรรมสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร	Naresuan University Engineering Journal	คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	
		Research and		

แบบฟอร์มเกณฑ์การตัดสินคุณภาพผลงาน (อวช)

ระดับปฏิบัติการ-ชำนาญการ

ลำดับที่	รายการ	ข้อเสนอแนะ
1	คุณภาพของผลงาน - มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้	
2	ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน - ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากจำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้	
3	ประโยชน์ของผลงาน - เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสามารถเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	
4	ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ - มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้นๆ	

แบบฟอร์มเกณฑ์การตัดสินคุณภาพผลงาน (อวช)

ระดับชำนาญการพิเศษ



ลำดับ ที่	รายการ	ข้อเสนอแนะ
1	คุณภาพของผลงาน - มีคุณภาพของผลงานดีมาก	
2	ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน - ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ	
3	ประโยชน์ของผลงาน - เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมากสามารถเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	
4	ความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ - มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพนั้นๆ	

แนวทางการบังคับใช้ตาม ว17/ 58 สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ

2561

กรมอนามัยกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมจาก ว17/58 ในปี 2561 ให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายในการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 3 เดือน หรือ 6 เดือน หรือ 1 ปี ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

ทั้งนี้ ผู้ได้รับหรือเคยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาแล้วก่อนวันที่ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายบังคับใช้ให้ถือว่าผู้นั้นมีประสบการณ์งานที่หลากหลาย

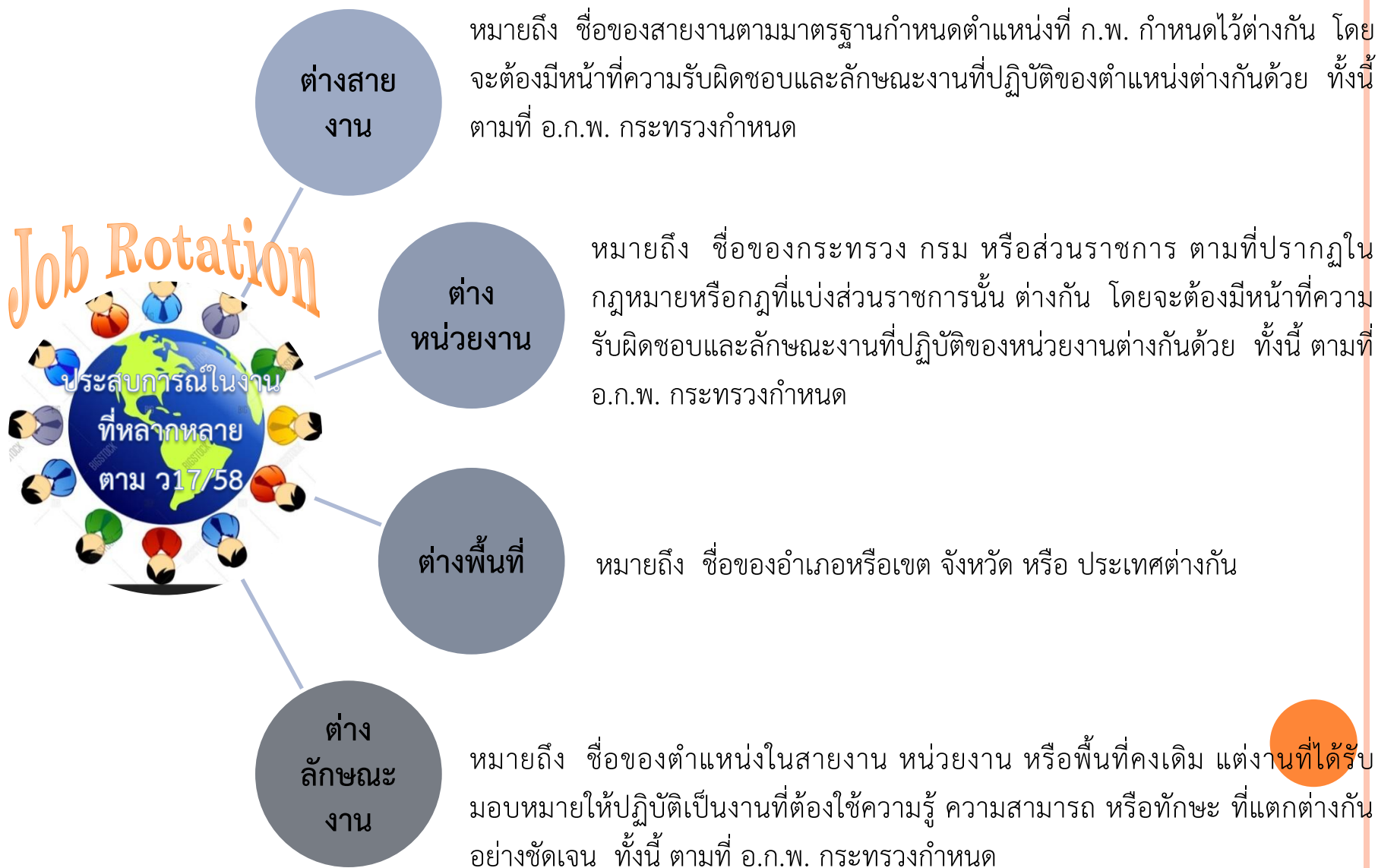
2562-2563

ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่า 2 อย่าง อย่างละไม่น้อยกว่า 1 ปีก็ได้

2564 เป็นต้นไป

ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่า 3 อย่าง โดยมีระยะเวลาปฏิบัติราชการอย่างละไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยอาจเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน รวมกันก็ได้ แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงานในเวลาเดียวกันให้นับได้เพียงอย่างเดียว

ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตาม ว17/ 58



ร่าง-ขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ (Job Rotation)



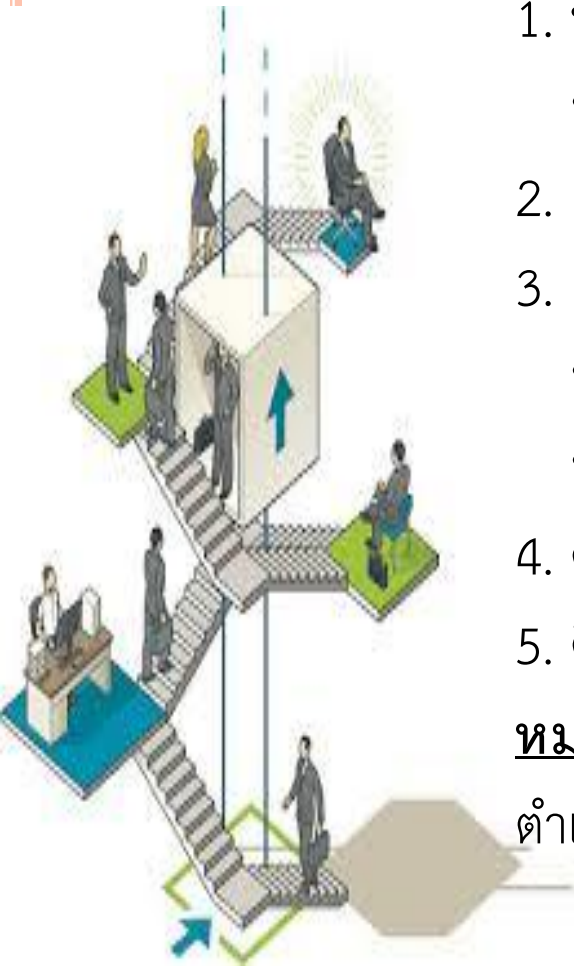
การบริหารจัดการ JOB ROTATION ในระดับกรม

กรมจะดำเนินการในการบริหารจัดการ 2 ระดับ

- สำนัก กอง กลุ่ม ส่วนกลาง
 - Cross Function : ระดับชำนาญการพิเศษ & เชี่ยวชาญ ระหว่างหน่วยในกรม
 - ต่างหน่วยงาน ต่างลักษณะงาน ต่างสายงาน
- ศูนย์อนามัย 1 – 12 และสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง
 - Cross Area : ระดับชำนาญการพิเศษ & เชี่ยวชาญ
 - ต่างพื้นที่ ต่างหน่วยงาน ต่างลักษณะงาน ต่างสายงาน
- ทั้งนี้ส่วนกลาง และศูนย์อนามัย สามารถหมุนเวียนเปลี่ยนงานร่วมกันได้



ขั้นตอนการปฏิบัติในระดับกรม

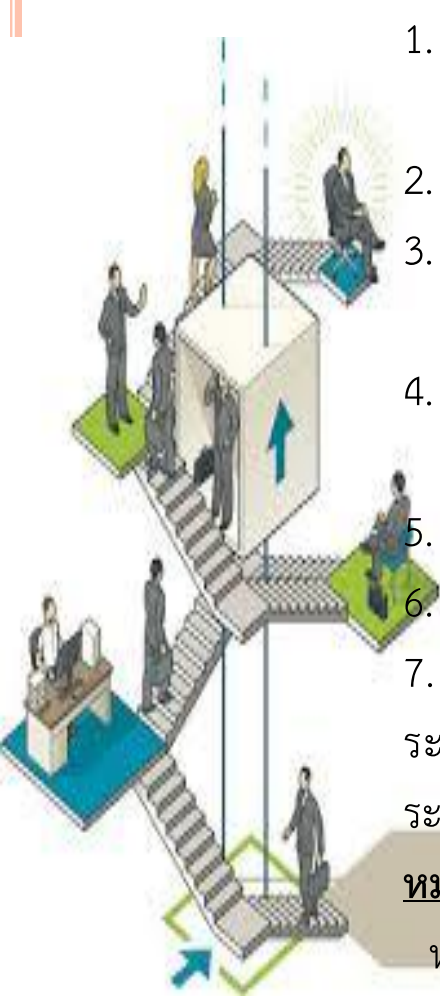


1. พิจารณาตำแหน่งว่างในแต่ละรอบของกรมระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกรม
2. เปิดรับสมัครผู้มีความประสงค์ในการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
3. คณะกรรมการระดับกรมพิจารณาคัดเลือก/กลั่นกรอง เพื่อหมุนเวียน และจัดทำแผนการหมุนเวียน (ตามความประสงค์/ตามตำแหน่งว่าง) เพื่อเสนออธิบดี เห็นชอบ
4. ดำเนินการออกคำสั่งกรมในการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
5. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ ตำแหน่งว่างที่เหลือจึงทำการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง



การหมุนเวียนเปลี่ยนงานในระดับหน่วยงาน (สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์)



1. หน่วยงานตั้งคณะกรรมการสรรหา/คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติภายในหน่วยงาน หรือให้คณะกรรมการบริหารศูนย์เป็นผู้ดำเนินงาน
2. ทบหาตำแหน่ง/คุณสมบัติของบุคลากรในระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
3. สรรหา/คัดเลือกบุคลากรเข้าสู่การหมุนเวียน(อย่างน้อยร้อยละ 50 ของตำแหน่งที่มีในหน่วยงาน)
4. หน่วยงานจัดทำแผนการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน 5 ปี ดำเนินการทบทวนทุก 6 เดือน (Rotation)
5. หน่วยงานออกคำสั่งหมุนเวียนภายในหน่วยงาน
6. ดำเนินการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. ส่งแผนการหมุนเวียน คำสั่ง และแบบมอบหมายงานมายังกรม เพื่อจัดทำแผนหมุนเวียนระดับกรม และบันทึกประวัติการเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงต่อไป

หมายเหตุ

หน่วยงานใดมี ชช.ชพ. จำนวนน้อย สามารถวางแผนหมุนเวียนเปลี่ยนงานในผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ตามความเหมาะสมในภารกิจของหน่วยงาน



**Thank
you !**