



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๐๘๔

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๓/ ๖๕๐๓๐

วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ประกาศกรมอนามัย เรื่อง กรอบเส้นทางสัมประสมการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ

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

ตามที่กรมอนามัยได้ทบทวนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อเป็นการสร้างเส้นทางสัมประสมการณ์และผลงานที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย สามารถวางแผนพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ ในขณะเดียวกันเป็นการจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองให้สัมประสมการณ์และผลงานตามเส้นทางดังกล่าว ซึ่งได้ผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้แทนหน่วยงานในแต่ละสายงาน ผ่านกระบวนการกลั่นกรองโดยคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีทำงาน กลุ่มที่ ๙ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) และได้ผ่านการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการสามัญประจำกรมอนามัย (อ.ก.พ.กรม) เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ ซึ่งมีมติเห็นชอบกรอบเส้นทางสัมประสมการณ์และผลงาน (Career Chart) นั้น

กรมอนามัย จึงขอส่งประกาศกรมอนามัย เรื่อง กรอบเส้นทางสัมประสมการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทวิชาการ เพื่อให้การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในส่วนของการกรอบการพัฒนา (Training & Development Framework) และการกำหนดเอกสารทางวิชาการ (อวช.) ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และสร้างความโปร่งใสเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของผู้มีศักยภาพ (Talent/Successor) ให้เกิดการสัมประสมผลการปฏิบัติงานที่สูง (High Performance) และเป็นการจัดเตรียมพัฒนาผู้มีศักยภาพให้เป็นคนเก่งและดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไปด้วย

(นายวชิระ เพ็งจันทร์)

อธิบดีกรมอนามัย

(สำเนา)

ประกาศกรมอนามัย

เรื่อง การกำหนดกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ

ด้วยกรมอนามัยได้จัดทำกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และสร้างความโปร่งใสเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเป็นการพัฒนาระบบการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของกรมอนามัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ และมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และมติ อ.ก.พ. กรมอนามัย ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ จึงได้วางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยได้กำหนดกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ในการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายในตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ ทุกสายงาน ทั้งในส่วนของการกรอบการพัฒนา (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 ลีลา)

นักทรัพยากรบุคคล

กรมอนามัย

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

อังคณา/คัต

ภาพแสดงกรอบเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ทุกสายงาน เอกสารแนบ 1



ผลงาน T3

- Job Rotation
 - ตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

หลักสูตร T2

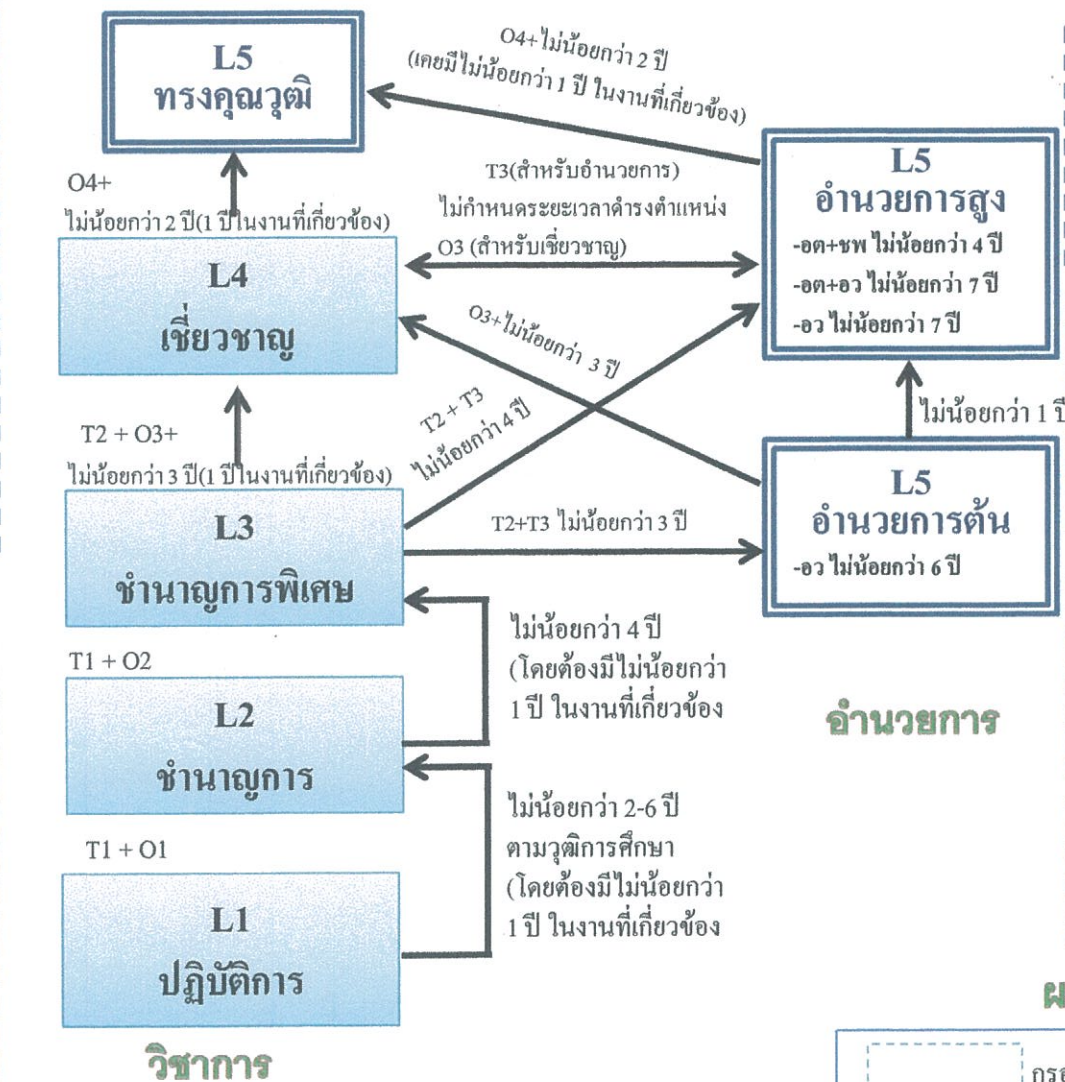
- นบอส. หรือ NegSOF/นสส. หรือ หลักสูตรออนไลน์ (Online training อย่างน้อย 2 เรื่อง)
 - การเจรจาต่อรอง (Negotiation)
 - การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
 - จิตวิทยาการโน้มน้าวใจ (Persuasion)
 - หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง
 - ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน
- หมายเหตุ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป

หลักสูตร T1

- หลักสูตรด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หรือ การบริหารจัดการทั่วไป (General Management) หรือ
 - OSOF หรือ
 - ผบค. / ผบก. / นสก. หรือ
 - หลักสูตรออนไลน์ (Online training อย่างน้อย 5 เรื่อง)
 - การจัดการให้บริการ (Customer Experience)
 - การบริหารจัดการโครงการ (Project Management)
 - การเสริมทักษะในการแก้ปัญหา (Problem Skill)
 - การสร้างทีม (Team Building)
 - มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (Relationship)
 - องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
 - การบริหารความขัดแย้ง (Generation gap)
 - การสอนงาน (Coaching)
 - ออนไลน์เสริมทักษะด้านอาเซียน (Online ASEAN)
 - หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง
- ออนไลน์ภาษาอังกฤษพื้นฐาน / ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

หมายเหตุ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป

Training & Development Framework



ผลงาน O4

- Research เป็นที่ยอมรับระดับประเทศตามมาตรฐาน ACI
- นำเสนอผลงานระดับนานาชาติ

ผลงาน O3

- Research เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน TCI
- นำเสนอผลงานระดับประเทศ

ผลงาน O2

- Research
- นวัตกรรมการวิจัยที่ได้รับการประเมิน/พิสูจน์แล้ว

ผลงาน O1

- Innovation / Best practice / R2R



ระดับตำแหน่งเป้าหมาย...ระบุ
- ระดับ



ระดับตำแหน่งเส้นทางก้าวหน้า...ระบุ
- ระดับตำแหน่ง
- ระยะเวลาในการถือครองในระดับตำแหน่ง



ระดับใดก่อนก็ได้



อยู่ในระดับตำแหน่งตามทิศทางการก้าวขึ้น



ประกาศ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2560



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

คู่มือการปฏิบัติงาน

เรื่อง กรอบเส้นทางตั้งสมประสงค์และผลงาน(Career chart)

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ

สารบัญ

หน้า

๑. สารบัญ	๑
๒. วัตถุประสงค์	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 ๗๒	๑๗
➤ ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ออกหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ 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 ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลสามารถเจริญก้าวหน้าไปตามลำดับจากระดับปฏิบัติการ ขึ้นสู่ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ไปจนถึงทรงคุณวุฒิได้ แต่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะระบุไว้เพียงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น เช่น นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการที่จะขึ้นสู่ระดับชำนาญการ จะต้องเคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้จบปริญญาตรี โดยจะต้องปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นต้น ยังมีได้ระบุถึงประสบการณ์หรือผลงาน และหน่วยงานที่นักทรัพยากรบุคคลผู้นั้นจะต้องไปนั่งปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานหรือเก็บเกี่ยวประสบการณ์ที่จำเป็นก่อนที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในแต่ละตำแหน่งในเส้นทางก่อนที่จะขึ้นสู่ระดับทรงคุณวุฒิ (ที่มา : หนังสือการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ, สำนักงาน ก.พ., หน้า ๘)

ดังนั้น จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตาม “กรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน(Career chart) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ” ที่เน้นให้ข้าราชการสั่งสมประสบการณ์หรือสร้างผลงานที่จำเป็นก่อนที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในแต่ละขั้นก่อนที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญที่เป็นตำแหน่งเป้าหมาย

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของกรมอนามัย

๑.๒ เป็นการกำหนดมาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดี คนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานจากประสบการณ์ในการทำงานของหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของกรมอนามัย

๑.๓ เป็นการจูงใจให้บุคลากรในกรมอนามัยเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย

๑.๔ เป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายใน ที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการที่ ก.พ. กำหนด

๒. กฎระเบียบและความรู้ทางวิชาการ

๒.๑ คำนิยาม

คำนิยาม เป็นคำจำกัดความและคำอธิบายอย่างย่อของคำต่างๆ ที่กล่าวไว้แล้วในกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการดำเนินการในการเข้าสู่ระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ ทุกสายงาน ดังนี้

(๑) ทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของกรมอนามัย โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

(๒) การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) หมายถึง แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานหรือกรมอนามัย ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้นๆ ทั้งนี้ก่อนที่จะเริ่มจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริมพัฒนาให้มีศักยภาพสูงมีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารหรือการปฏิบัติราชการ

(๓) นวัตกรรม (Innovation)

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ (Originality) ที่เกิดจากการใช้ความรู้ เทคโนโลยี (Technology) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรมอนามัย ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ (Originality) ที่เกิดจากการใช้ความรู้ เทคโนโลยี (Technology) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรมอนามัย ให้บรรลุวิสัยทัศน์ 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. นวัตกรรมด้านการจัดบริการการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพ (Business Model Development Innovation)

(๔) การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)

การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) หมายถึง โครงการ/ กิจกรรม กระบวนการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากการใช้ความรู้ทั้ง 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 การออกแบบขั้นตอน/กระบวนการปฏิบัติ การตรวจสอบประเมินผล การสรุปบทเรียนการปรับปรุงพัฒนางาน และการเชื่อมโยงกับภาพรวมขององค์กร เช่น การใช้กรอบทฤษฎี PDCA หรือ ADLI เป็นต้น

(๕) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R๒R)

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R๒R) หมายถึง การทำงานวิจัย จากงานประจำ หรือ ทำงานประจำจนเป็นงานวิจัย มุ่งเน้นการนำกระบวนการหรือระเบียบวิธีการวิจัยไปพัฒนาการทำงานประจำของตนให้ดีขึ้น ไม่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาจากงานประจำ และใช้ผลของการวิจัยนั้นมาพัฒนางานประจำที่ตนเองรับผิดชอบ

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

(๖) การวิจัย(Research)

การวิจัย(Research) หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาความรู้อย่างมีระบบ เพื่อตอบประเด็นที่สงสัยโดยมีระเบียบวิธีอันเป็นที่ยอมรับในศาสตร์แต่ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง (คณะกรรมการร่างจรรยาบรรณนักวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ , ๒๕๕๐)

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 และการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเอกสาร

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

ศูนย์ดัชนีอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre : TCI) หมายถึง เป็นศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสาร เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพวารสารไทย รวมทั้งรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวารสารไทยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะในแง่การสืบค้นบทความและบันทึกการอ้างอิงของบทความในวารสาร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการวางแผน และการกำหนดนโยบายระดับชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพวารสารและการเผยแพร่ผลงานวิชาการ (ที่มา : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.))

(๘) ฐานข้อมูลกลางสำหรับรวบรวมผลงานการตีพิมพ์และการอ้างอิงจากวารสารของประเทศสมาชิกอาเซียน (ASEAN Citation Index : ACI)

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

เกณฑ์การคัดเลือกวารสารเข้าสู่ ACI

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

(๙) กรอบเส้นทางสายการสัมประสพการณ์และผลงาน (Career Chart)

กรอบเส้นทางสายการสัมประสพการณ์และผลงาน (Career Chart) หมายถึง ภาพแสดงให้เห็นเส้นทางสายการสัมประสพการณ์และผลงานของผู้มีศักยภาพที่ร้อยเรียงลำดับเป็นระดับตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) จากอาวุโสน้อยไปมาก จนถึงระดับตำแหน่งเป้าหมาย

(๑๐) เอกสารวิชาการ (อวช. : O)

เอกสารวิชาการ (อวช. : O) หมายถึง งานเขียนทางวิชาการซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน ทั้งนี้มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการโดยมีการสำรวจวรรณกรรม

เพื่อสนับสนุนจนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในประเด็นนั้นได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่างๆ มาประมวล ร้อยเรียงเพื่อวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจนด้วย

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

กรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework : T) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติและพฤติกรรม ผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนการพัฒนา (Development) จะ มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำหรับงานในอนาคต เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเรียนรู้

(๑๒) ตำแหน่งเป้าหมาย (Ladder Position : L)

ตำแหน่งเป้าหมาย (Ladder Position : L) หมายถึง ตำแหน่งในเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ เป็นตำแหน่งที่สามารถสร้างประสบการณ์ซึ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมาย หรือตำแหน่งงานใน เส้นทางก้าวหน้าในอาชีพลำดับต่อไป โดยเป็นตำแหน่งที่อยู่ภายในหรือภายนอกสำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์ หรือ เทียบเท่า ภายในสังกัดกรมอนามัยก็ได้ เพื่อสั่งสมประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

๒.๒ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (มาตรา ๑๘ และมาตรา ๗๒)

๒.๒.๒ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การแก้ไข เพิ่มเติมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

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

๒.๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมิน บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา

๒.๒.๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ เรื่อง การคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง 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 การประเมิน บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

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

๒.๒.๙ ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

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

๓. ขอบเขตการปฏิบัติงาน

คู่มือฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานตั้งแต่บุคคลได้มาบรรจุเข้ารับราชการ หรือรับโอนข้าราชการ มาปฏิบัติราชการในสังกัดกรมอนามัย และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือ เลื่อน ต้องเป็นไปตามกรอบเส้นทาง การส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ของกรมอนามัย ทั้งในส่วนของกรอบการพัฒนา (Training & Development Framework) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรม ผ่านกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อม ให้กับบุคลากรสำหรับงานในอนาคต และเอกสารวิชาการ (อวช.) เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล และผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ในทุกสายงาน

ภาพแสดงกรอบเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) ทุกสายงาน เอกสารแนบ 1



ผลงาน T3

- Job Rotation
- ตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

หลักสูตร T2

- นบอศ. หรือ NegSOF/นสส. หรือ หลักสูตรออนไลน์ (Online training อย่างน้อย 2 เรื่อง)
- การเจรจาต่อรอง (Negotiation)
- การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
- จิตวิทยาการโน้มน้าวใจ (Persuasion)
- หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง

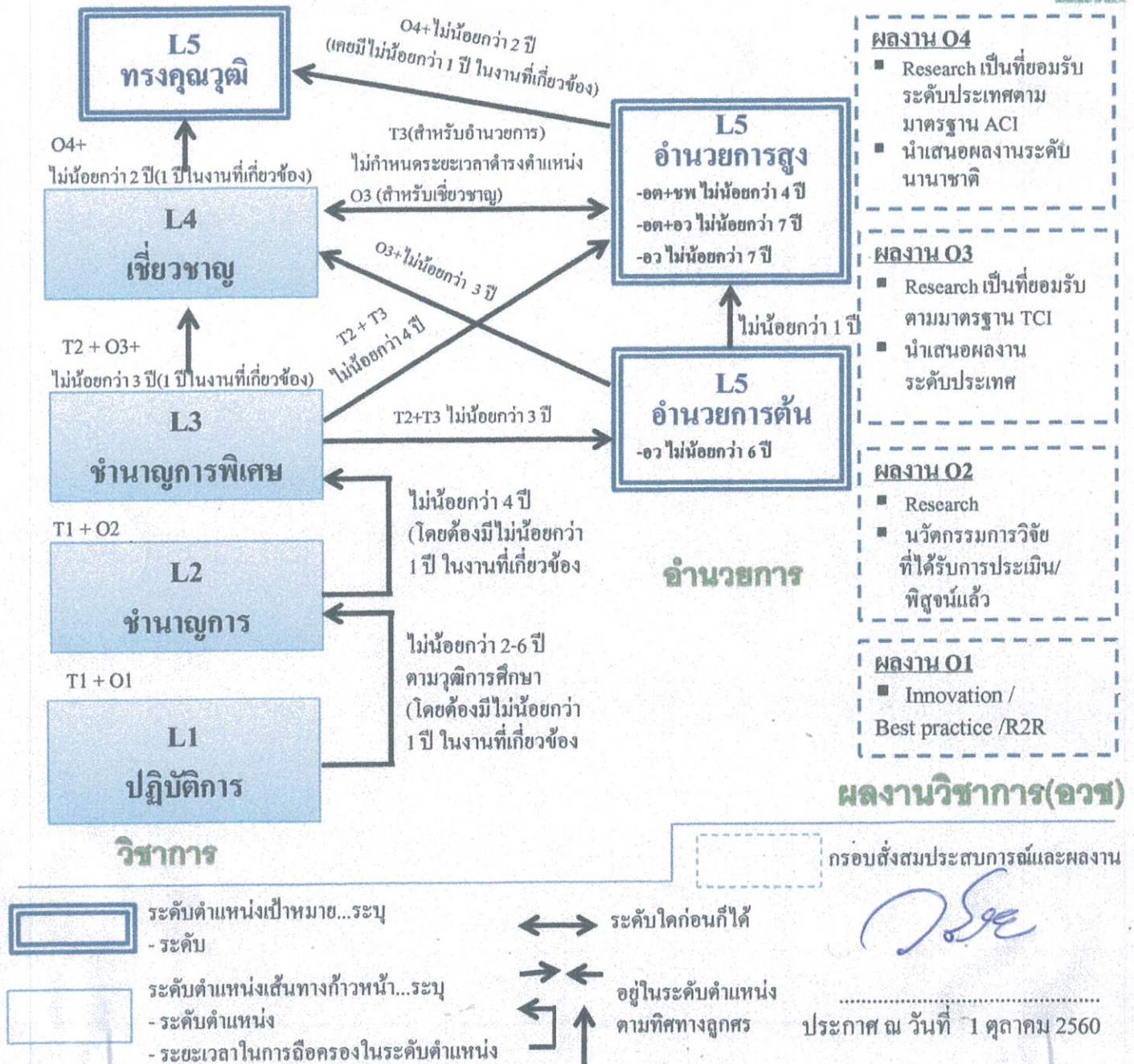
ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน
หมายเหตุ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป

หลักสูตร T1

- หลักสูตรด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หรือ การบริหารจัดการทั่วไป (General Management) หรือ
- OSOF หรือ
- ผบค. / ผบก. / นสค. หรือ
- หลักสูตรออนไลน์ (Online training อย่างน้อย 5 เรื่อง)
- การจัดการให้บริการ (Customer Experience)
- การบริหารจัดการ โครงการ (Project Management)
- การเสริมทักษะในการแก้ปัญหา (Problem Skill)
- การสร้างทีม (Team Building)
- มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (Relationship)
- องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
- การบริหารความขัดแย้ง (Generation gap)
- การสอนงาน (Coaching)
- ออนไลน์เสริมทักษะด้านอาเซียน (Online ASEAN)
- หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง
- ออนไลน์ภาษาอังกฤษพื้นฐาน / ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

หมายเหตุ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 เป็นต้นไป

Training & Development Framework



โดยรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนเป็นดังนี้

๔.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (L๑) : การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงานของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ(อวช.) และกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

๔.๑.๑ เอกสารวิชาการ(อวช. : O๑)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ผลงานต้องมีนวัตกรรม(Innovation) หรือ มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) หรือ เป็นการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R๒R) ดังนี้

(๑) นวัตกรรม (Innovation) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

เป็นการดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ (Originality) ที่เกิดจากการใช้ความรู้ เทคโนโลยี (Technology) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรมอนามัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ 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 กระบวนการปฏิบัติงานที่เกิดจากการใช้ความรู้ทั้ง Tacit และ Explicit Knowledge ในการสร้างสรรค์ เพื่อการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนางานจนบรรลุตามเป้าหมายของงานที่คาดหวังเกิดผลผลิต ผลลัพธ์ที่ดี ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประชาชน ภาคีเครือข่าย รวมถึงเป้าหมายสำคัญ/นโยบายองค์กร ซึ่งการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ต้องแสดงถึงความสำเร็จของงาน ทั้งบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง เกณฑ์อ้างอิง หรือเทียบเคียงกับองค์กรอื่น (Benchmark) โดยมีการออกแบบระบบในการแก้ไขพัฒนางาน ในกรอบของวงจรคุณภาพตั้งแต่ การวางแผน การออกแบบขั้นตอน/กระบวนการปฏิบัติ การตรวจสอบประเมินผล การสรุปบทเรียน การปรับปรุงพัฒนางาน และการเชื่อมโยงกับภาพรวมขององค์กร เช่น การใช้กรอบทฤษฎี PDCA หรือ ADLI เป็นต้น

(๓) เป็นการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R๒R)

การทำงานวิจัยจากงานประจำ หรือ ทำงานประจำจนเป็นงานวิจัย มุ่งเน้นการนำกระบวนการหรือระเบียบวิธีการวิจัยไปพัฒนาการทำงานประจำของตนให้ดีขึ้น ไม่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ให้ความสำคัญกับการการแก้ไขปัญหาจากงานประจำ และใช้ผลของการวิจัยนั้นมาพัฒนางานประจำที่ตนเองรับผิดชอบ

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

๔.๑.๒ กรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework : T๑)

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

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

- ๑) การพัฒนาทักษะบุคลากรกรมอนามัยเพื่อนาคต (OUR SKILL OUR FUTURE : OSOF) หรือ
 - ๒) หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น (ผบต.) /หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลาง (ผบก.) /หลักสูตรผู้นำการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ ระดับกลาง(นสภ.) หรือ
 - ๓) หลักสูตรออนไลน์ (Online training อย่างน้อย ๕ เรื่อง) ทั้งนี้หลักสูตรออนไลน์ อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามภาระกิจกรรมอนามัยและการจัดหลักสูตรของก.พ.
- การจัดการให้บริการ(Customer Experience)
 - การบริหารจัดการโครงการ(Project Management)
 - การเสริมทักษะในการแก้ปัญหา(Problem Skill)
 - การสร้างทีม(Team Building)
 - มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน(Relationship)
 - องค์การแห่งการเรียนรู้(Learning Organization)
 - การบริหารความขัดแย้ง(Generation gap)
 - การสอนงาน(Coaching)
 - ออนไลน์เสริมทักษะด้านอาเซียน(Online ASEAN)
 - หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง

■ ออนไลน์ภาษาอังกฤษพื้นฐาน / ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

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

๔.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (L๒) : การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ (อวช.) และกรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

๔.๒.๑ เอกสารวิชาการ (อวช. : O๒)

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

นวัตกรรม (Innovation) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

การดำเนินการในสิ่งใหม่ๆ (Originality) ที่เกิดจากการใช้ความรู้ เทคโนโลยี (Technology) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนากรมอนามัยให้บรรลุวิสัยทัศน์ 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. นวัตกรรมด้านการจัดบริการการแก้ไขปัญหาทางสุขภาพ (Business Model Development Innovation)

๔.๒.๒ กรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework : T๑)

ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาร่วมกับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ให้ นับการพัฒนาตามกรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา โดยรวมตั้งแต่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการและชำนาญการกรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

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

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

■ ออนไลน์ภาษาอังกฤษพื้นฐาน / ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

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

๔.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (L๓)

๔.๓.๑ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัยมาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ (อวช.) และกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

๔.๓.๑.๑ เอกสารวิชาการ (อวช. : O๓)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ก่อนที่กรมอนามัยจะประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ. เพื่อประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานต้องเป็นการวิจัย (Research) เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน TCI และมีการนำเสนอผลงานในระดับประเทศ

๔.๓.๑.๒ กรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework : T๒)

ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาร่วมกับการประเมินผลงานก่อนที่กรมอนามัยจะประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ. โดยมีกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

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

- ๑) นักบริหารอนามัยสิ่งแวดล้อมและการส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) หรือ
 - ๒) โครงการผู้บริหารยุคใหม่ (NeGSOF) หลักสูตรผู้นำการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพ (นสส.) หรือ
 - ๓) หลักสูตรออนไลน์ Online training อย่างน้อย ๒ เรื่อง) ทั้งนี้หลักสูตรออนไลน์อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามภารกิจกรมอนามัยและการจัดหลักสูตรของ ก.พ.
- การเจรจาต่อรอง (Negotiation)
 - การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
 - จิตวิทยาการโน้มน้าวใจ (Persuasion)
 - หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง

■ ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

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

๔.๓.๒ การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงานของกรมอนามัยมาใช้ร่วมกับการพิจารณาแต่งตั้งด้วย โดยพิจารณาจากกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ในหลักสูตร T๒ และ T๓ ดังนี้

➤ กรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา(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 อย่างน้อย ๒ เรื่อง) ทั้งนี้หลักสูตรออนไลน์อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามภารกิจกรมอนามัยและการจัดหลักสูตรของ ก.พ.
- การเจรจาต่อรอง(Negotiation)
 - การบริหารการเปลี่ยนแปลง(Change Management)
 - จิตวิทยาการโน้มน้าวใจ(Persuasion)
 - หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง

■ ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

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

➤ กรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา(Training & Development Framework : T๓)

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

๔.๓.๓ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัยมาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ในหลักสูตร T๒ และ T๓ ดังนี้

➤ กรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา(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 อย่างน้อย ๒ เรื่อง) ทั้งนี้หลักสูตรออนไลน์อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมตามภารกิจกรมอนามัยและการจัดหลักสูตรของ ก.พ.
- การเจรจาต่อรอง(Negotiation)
 - การบริหารการเปลี่ยนแปลง(Change Management)
 - จิตวิทยาการโน้มน้าวใจ(Persuasion)
 - หลักสูตรอื่นๆ ตามที่กรมอนามัยรับรอง

- ออนไลน์ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน

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

➤ กรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา(Training & Development Framework : T๓)

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

๔.๔ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (L๔)

๔.๔.๑ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

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

➤ เอกสารวิชาการ(อวช. : O๔)

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

๔.๔.๒ การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการพิจารณาแต่งตั้งด้วย โดยพิจารณาจากกรอบเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

➤ กรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา(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 และให้นำกรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการพิจารณาแต่งตั้งด้วย โดยพิจารณาจากกรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา (Training & Development Framework) ดังนี้

➤ กรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์ในการพัฒนา(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 และให้นำกรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ(อวช.) ดังนี้

➤ เอกสารวิชาการ(อวช. : On)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ก่อนที่กรมอนามัยจะประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอเรื่องให้ ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง 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 และให้นำกรอบเส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ(อวช.) ดังนี้

➤ เอกสารวิชาการ(อวช. : O๓)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ก่อนที่กรมอนามัยจะประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอเรื่องให้ ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ. เพื่อประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานต้องเป็นการวิจัย(Research) เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน TCI และมีการนำเสนอ ผลงานในระดับประเทศ

๔.๖.๒ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด และให้นำกรอบเส้นทางสัมประสมประสบการณ์และผลงาน (Career chart) ทุกสายงาน ของกรมอนามัย มาใช้ร่วมกับการประเมินบุคคลด้วย โดยพิจารณาจากเอกสารวิชาการ (อวช.) ดังนี้

➤ เอกสารวิชาการ(อวช. : O๔)

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ใน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ก่อนที่กรมอนามัยจะประเมินคุณลักษณะของบุคคลเสนอเรื่องให้ ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณาและมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ. เพื่อประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลงานต้องเป็นการวิจัย(Research) เป็นที่ยอมรับระดับประเทศตามมาตรฐาน ACI และมีการนำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ

ภาคผนวก

- ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒

(สำเนา)

ประกาศกรมอนามัย

เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒

เพื่อให้การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ นั้น

กรมอนามัยจึงกำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้าราชการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังกล่าว เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการได้นำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ไปพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำแก่หน่วยงานอื่นได้อย่างกว้างขวาง และเพื่อให้การประสานราชการระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้ผ่านคณะกรรมการสามัญประจำกรม(อ.ก.พ. กรมอนามัย) รับทราบเมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์”

ข้อ ๒ ประกาศนี้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ผู้อำนวยการ” หมายถึง ข้าราชการกรมอนามัยที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และระดับสูง

“หน่วยงาน” หมายถึง ส่วนราชการในสังกัดกรมอนามัยที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

“การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน” หมายถึง การย้ายสับเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในระดับเดียวกัน

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์นี้ใช้สำหรับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานผู้อำนวยการ และกำหนดให้มีการย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่หากปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวติดต่อกันครบ ๔ ปี ให้มีการทบทวนสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าวข้างต้น กรณีมีเหตุสุดวิสัยไม่สามารถย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ได้ ให้ขยายระยะเวลาได้ครั้งละ ๒ ปี และไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ เป็นผู้พิจารณาขยายระยะเวลา

ข้อ ๕ ในวันที่ประกาศมีผลบังคับใช้ให้ผู้อำนวยการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานปัจจุบันเกินกว่า ๔ ปี ให้ถือว่าดำรงตำแหน่งติดต่อกันครบ ๔ ปี และขอขยายระยะเวลาได้ ครั้งละไม่เกิน ๒ ปี และไม่เกิน ๒ ครั้ง

ข้อ ๖ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ประกอบด้วย

- ๒ -

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	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	เลขานุการ
๖.๘	หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

๒. ตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เสนอคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ คัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ

๓. กำกับ ติดตาม ประเมินผล ข้าราชการกรมอนามัยที่เข้าสู่ระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

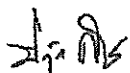
ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ลงชื่อ) วชิระ เพ็งจันทร์

(นายวชิระ เพ็งจันทร์)

อธิบดีกรมอนามัย

สำเนาถูกต้อง



(นางปญญา สิทธิพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรมอนามัย

๒๙ กันยายน ๒๕๕๙

สุมาลี / คัด

➤ ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ออกหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘

(สำเนา)

ประกาศกรมอนามัย

เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ
ออกหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘
และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ การกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย นั้น

กรมอนามัยจึงกำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้าราชการให้เป็นตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่งได้นำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ไปพัฒนา และให้คำปรึกษา แนะนำ แก่หน่วยงานอื่นได้อย่างกว้างขวาง และ ให้การประสานราชการระหว่างหน่วยงาน มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยได้ผ่านคณะกรรมการสามัญประจำกรม(อ.ก.พ. กรมอนามัย) รับทราบเมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๙ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการกรมอนามัยที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ

“หน่วยงาน” หมายถึง ส่วนราชการในสังกัดกรมอนามัยที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

“การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน” หมายถึง การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ จากตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น หรือ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ในระดับเดียวกัน

- ๒ -

“ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่าสามอย่าง โดยมีระยะเวลา ในการปฏิบัติราชการ อย่างละไม่น้อยกว่าสองปี โดยอาจเป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน รวมกันก็ได้ แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงานในเวลาเดียวกัน ให้นับได้เพียงอย่างเดียว

“ต่างสายงาน” หมายถึง ชื่อของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งต่างกันด้วย ทั้งนี้ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

“ต่างหน่วยงาน” หมายถึง ชื่อของกระทรวง กรม หรือส่วนราชการตามที่ปรากฏ ในกฎหมายหรือกฎที่แบ่งส่วนราชการนั้น ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ ปฏิบัติของหน่วยงานต่างกันด้วย ทั้งนี้ตาม ที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

“ต่างพื้นที่” หมายถึง ชื่อของอำเภอหรือเขต จังหวัด หรือประเทศต่างกัน

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

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

(๑) ในปัจจุบันประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และปัจจุบันประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ให้หมายถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่าง หน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่าสองอย่าง อย่างละไม่น้อยกว่าหนึ่งปีก็ได้

(๒) ตั้งแต่ปัจจุบันประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป คำว่า “ประสบการณ์ในงานที่ หลากหลาย” ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. (ว๑๕/๒๕๕๘ และ ว๓๗/๒๕๕๘)

ข้อ ๕ กรมอนามัยกำหนดวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงาน ที่หลากหลายสำหรับข้าราชการกรมอนามัยและเป็นการเตรียมความพร้อมการสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร ก่อนหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ในปัจจุบันประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้มีประสบการณ์ ในงานที่หลากหลายในการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน หรือ ๑ ปี ก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์นี้ใช้สำหรับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์สำหรับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ในสายงานและระดับเดียวกันก่อนเข้าสู่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ข้อ ๗ คุณสมบัติของผู้สมัคร ผู้รับผิดชอบ ในการเข้าสู่ระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ เพิ่มเติม ให้เป็นไปตามรายละเอียดแนบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ประกอบด้วย

- 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	หัวหน้ากลุ่มบริหารและบรรจุแต่งตั้ง	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง

๒. ตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ เสนอคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้าระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ คัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบ

๓. กำกับ ติดตาม ประเมินผล ข้าราชการกรมอนามัยที่เข้าสู่ระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์

๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

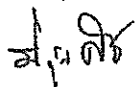
ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

(ลงชื่อ) วชิระ เพ็งจันทร์

(นายวชิระ เพ็งจันทร์)

อธิบดีกรมอนามัย

สำเนาถูกต้อง



(นางปญญา สติพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรมอนามัย

๒๙ กันยายน ๒๕๕๙

สมาลี/คัด

รายละเอียดแนบท้ายประกาศกรมอนามัย
เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ
ออกหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔
และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๔

คุณสมบัติของผู้สมัคร ผู้รับคัดเลือก เพื่อเตรียมความพร้อมการสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร

ตำแหน่งประเภทวิชาการ		กรมอนามัยกำหนดเพิ่มเติม
๑. ระดับชำนาญการพิเศษ ๑.๑ สายวิชาชีพ/วิชาการ สายส่งเสริมสุขภาพ ๑. นายแพทย์ ๒. ทันตแพทย์ ๓. นักวิชาการสาธารณสุข ๔. พยาบาลวิชาชีพ ๕. เภสัชกร ๖. นักเทคนิคการแพทย์ ๗. นักโภชนาการ สายอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๓. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๒. ระดับเชี่ยวชาญ ๒.๑ สายวิชาชีพ สายส่งเสริมสุขภาพ ๑. นายแพทย์ ๒. ทันตแพทย์ ๓. นักวิชาการสาธารณสุข สายอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๒.๒ สายสนับสนุน ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้มีการย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ในการ ปฏิบัติราชการให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ในการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน หรือ ๑ ปี ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภท อำนวยการ และตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. และ ๒. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่กรมอนามัยกำหนด เช่น ๒.๑ โครงการนักบริหารรุ่นใหม่กรมอนามัย (OSOF๑) ๒.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุนกรมอนามัย (OSOF๒) ๒.๓ โครงการเตรียมความพร้อมผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (OSOF๓) หรือ ๓. ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานส่งเสริม สุขภาพระดับกลาง(นสภ.) หรือ ผู้นำการบริหารงาน ส่งเสริมสุขภาพ(นสส.) หรือ ผู้บริหารระดับต้น(ผบต.) หรือ ผู้บริหารระดับกลาง(ผบก.) หรือ นักบริหาร การแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง(นบส.) หรือ หลักสูตรเทียบเท่า หรือ ๔. ตามที่คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเข้า ระบบการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูน ประสบการณ์ ได้พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติจาก ข้าราชการในสังกัดกรมอนามัย

➤ แนวทางการปฏิบัติเพื่อหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ (Rotation)

ขั้นตอนแนวทางการปฏิบัติเพื่อหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ (Rotation)

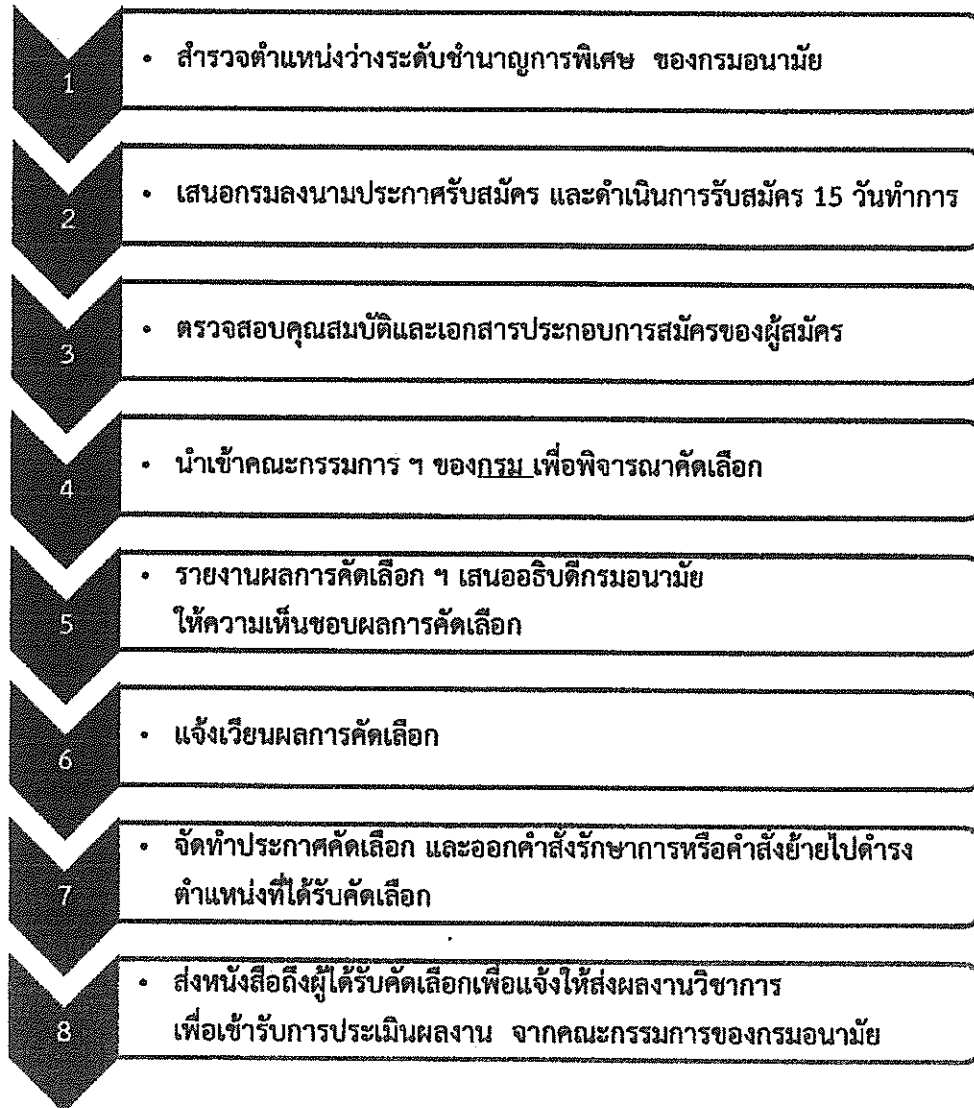
ระดับการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน	ระดับกรม	ระดับหน่วยงาน (ศูนย์อนามัยที่ ๑ - ๑๒)
ตำแหน่งเป้าหมาย	ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ
รอบการหมุน	ทุก ๖ เดือน	ทุก ๖ เดือน
ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย	เป้าหมาย ๓ ต่าง (ต่างพื้นที่ ต่างหน่วยงาน ต่างสายงาน)	เป้าหมาย ๓ ต่าง (ต่างพื้นที่ ต่างหน่วยงาน ต่างสายงาน)
การดำเนินการ กรมจะดำเนินการในการบริหารจัดการ ๒ ระดับ สำนัก กอง กลุ่ม ส่วนกลาง - Cross Function : ระดับชำนาญการพิเศษ & ระดับเชี่ยวชาญ ระหว่างหน่วยในกรม - ต่างหน่วยงาน ต่างลักษณะงาน ต่างสายงาน ศูนย์อนามัย ๑ - ๑๒ - Cross Area : ระดับชำนาญการพิเศษ & ระดับเชี่ยวชาญ - ต่างพื้นที่ ต่างหน่วยงาน ต่างลักษณะงาน ต่างสายงาน ทั้งนี้ส่วนกลาง และศูนย์อนามัย สามารถหมุนเวียน เปลี่ยนงานร่วมกันได้	๑. พิจารณาคำแหน่งว่างในแต่ละรอบของกรม ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ๒. เปิดรับสมัครผู้มีความประสงค์ในการหมุนเวียน เปลี่ยนงาน ๓. คณะกรรมการระดับกรมพิจารณาคัดเลือก/ กลับกรอง เพื่อหมุนเวียน และจัดทำแผนการ หมุนเวียน (Rotation) (ตามความประสงค์/ตามตำแหน่งว่าง) เพื่อเสนออธิบดี เห็นชอบ ๔. ดำเนินการออกคำสั่งกรม ในการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ๕. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายเหตุ ตำแหน่งว่างที่เหลือจึงทำการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง	๑. หน่วยงานตั้งคณะกรรมการสรรหา/คัดเลือกผู้มี คุณสมบัติภายในหน่วยงาน หรือ ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์เป็นผู้ดำเนินการ ๒. ทบทวนตำแหน่ง/คุณสมบัติของบุคลากรใน ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ๓. สรรหา/คัดเลือกบุคลากรเข้าสู่การหมุนเวียน (อย่างน้อยร้อยละ ๕๐ ของตำแหน่งที่มีในหน่วยงาน) ๔. หน่วยงานจัดทำแผนการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ๕ ปี ดำเนินการทบทวนทุก ๖ เดือน (Rotation) ๕. หน่วยงานออกคำสั่งหมุนเวียนภายในหน่วยงาน ๖. ดำเนินการมอบหมายงาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๗. ส่งแผนการหมุนเวียน คำสั่ง และแบบมอบหมาย งานมายังกรม เพื่อจัดทำแผนหมุนเวียนระดับกรม และบันทึกประวัติการเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงต่อไป

- ๒ -

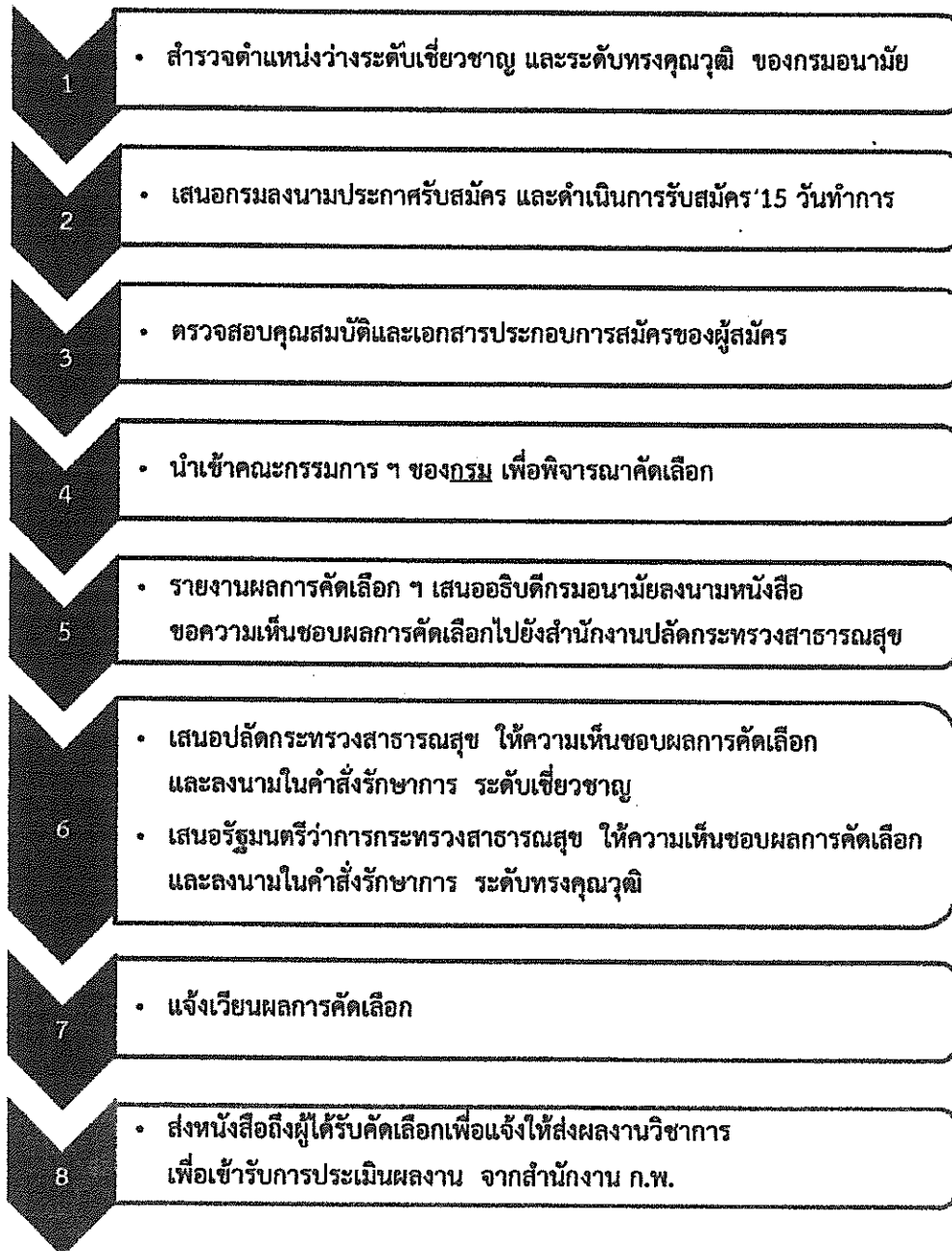
ในการดำเนินการ ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

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

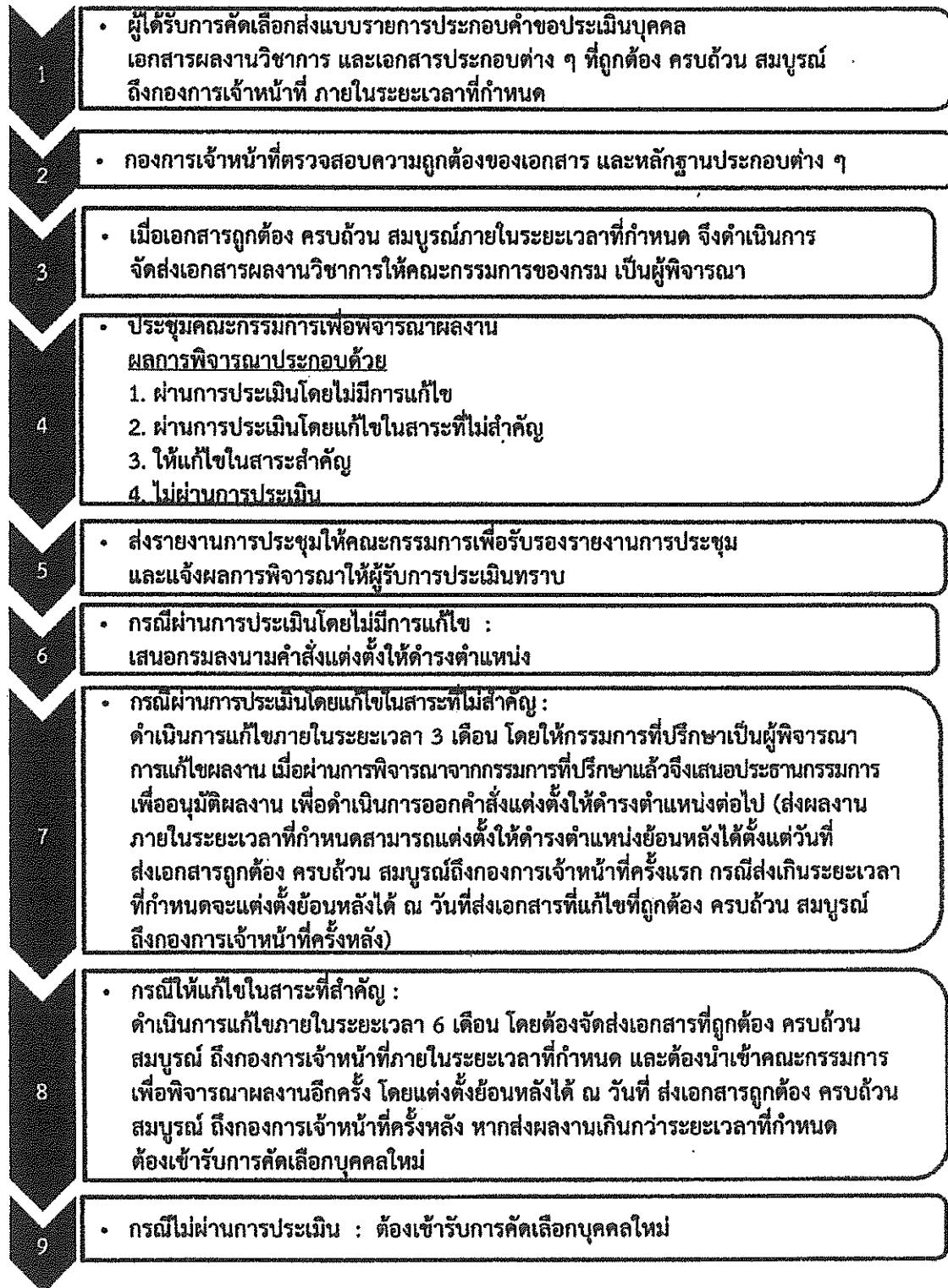
ขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ของกรมอนามัย



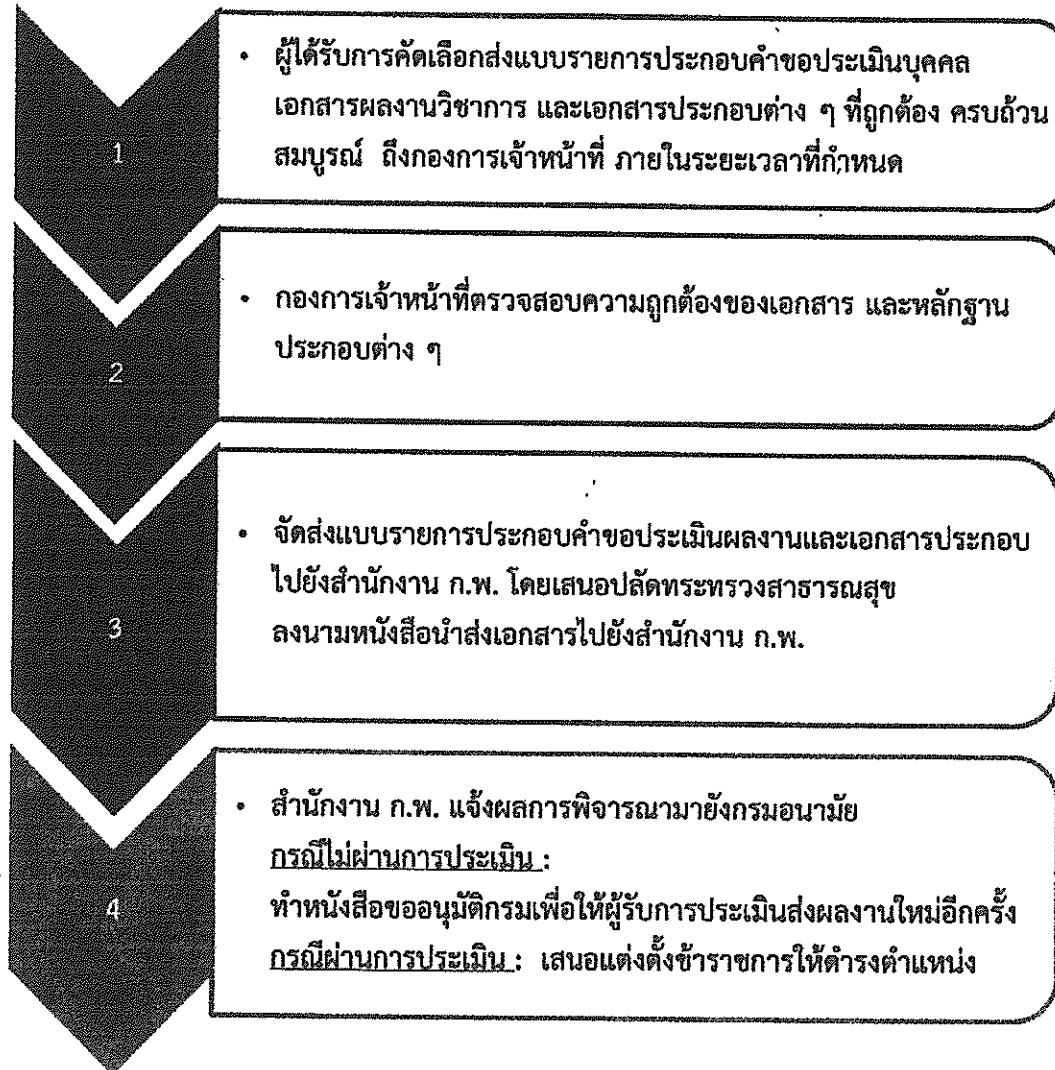
ขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อย้ายข้าราชการและเพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกรมอนามัย



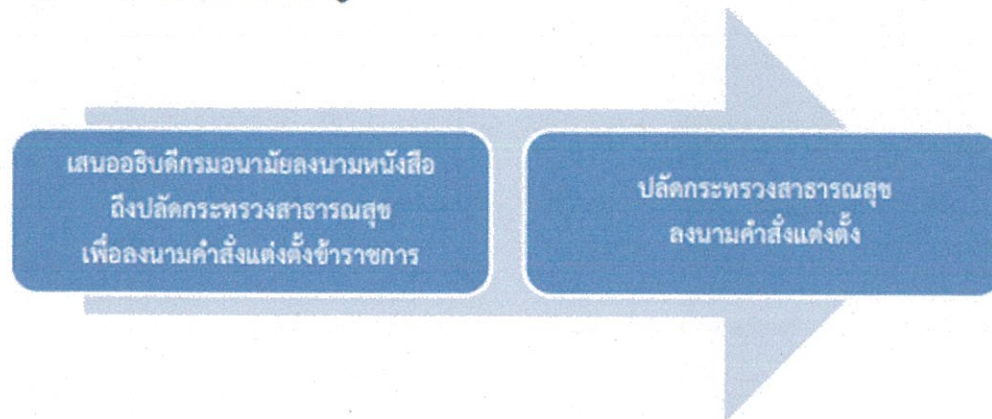
ขั้นตอนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ



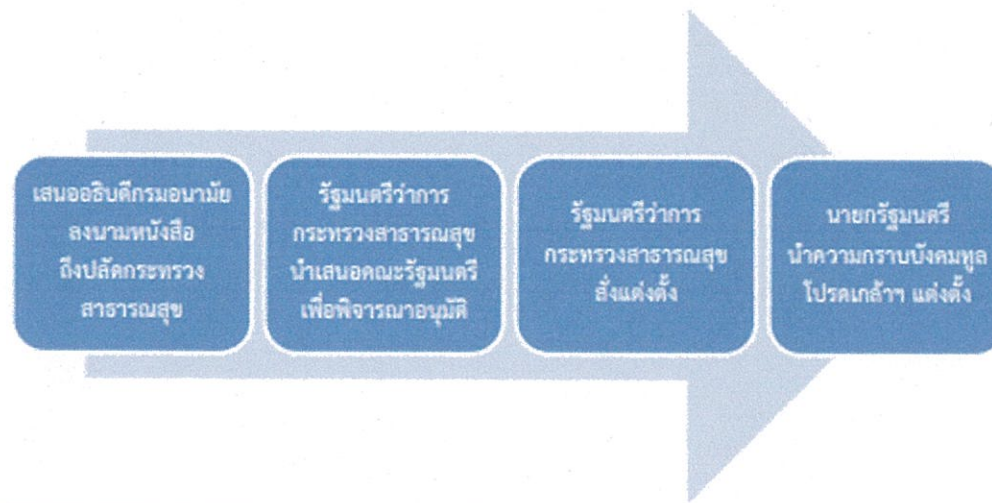
ขั้นตอนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ



ขั้นตอนการแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ



ขั้นตอนการแต่งตั้งระดับทรงคุณวุฒิ



แผนการปฏิบัติเพื่อหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ (Rotation)

หน่วยงาน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	งาน/กลุ่มงาน	งาน/กลุ่ม/สายงาน				
				ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564	ปี 2565