

A woman with a tattoo on her left arm is holding a large bouquet of dried yellow flowers. She is standing in a garden with various plants and flowers. The background is slightly blurred, showing more greenery and a building structure.

กรอบเส้นทางส่งมอบประสบการณ์และผลงาน ในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ

เกศรา โชนาชัยศิริ
12 ธ.ค.62



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

แผนยุทธศาสตร์บริหารกำลังคน

สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง พ.ศ.2561-2564

<p>วิสัยทัศน์</p>	<p>“เป็นสถาบันชั้นนำวิจัยและนวัตกรรม สู่การเป็นเมืองสุขภาพดี ภายในปี 2563”</p>				
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอนามัย</p>	<p>ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล</p>				
<p>เป้าหมายกำลังคน</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 2 องค์กรสมรรถนะสูง (HLO)</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ 3 องค์กรที่มีธรรมาภิบาล</p>	<p>MOPH to HEALTH “คนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข”</p>	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์กำลังคน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปฏิรูประบบการวางแผน การบริหารและพัฒนากำลังคน (HR Strategy and Organization) โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การบริหารกำลังคน (Manpower management)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปฏิรูประบบบริหาร ผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (Performance management system)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับวัฒนธรรมการทำงาน พัฒนาความสุขในชีวิตการทำงาน (Core value & Culture change)</p>	
<p>เป้าประสงค์</p>	<p>กำลังคนพอเพียงและมี สมรรถนะเหมาะสมสามารถ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้</p>	<p>เพิ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะ ในการสร้างนวัตกรรม จนสามารถเป็นนวัตกรรม (Innovator)</p>	<p>มีระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวก</p>	<p>เพิ่มความสุขและคุณภาพชีวิต การทำงานให้บุคลากร มีคุณธรรมจริยธรรมและ เกิดความผูกพันต่อองค์กร</p>	
<p>กลยุทธ์</p>	<p>Smart Society - โครงการตามแนวพระราชดำริและโครงการเฉลิมพระเกียรติในพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์และยึดแนวทางดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ตามนโยบายของรัฐบาล รมต.กระทรวงสาธารณสุข และกรมอนามัย - สร้างทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับเขต(พช.) - พัฒนาคณะผู้บริหารเป็นผู้นำสุขภาพการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมพื้นที่เขตเมือง</p>	<p>Smart Team - การพัฒนาระบบงาน โดยบูรณาการงานบริการคลินิก งานวิชาการและการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม การเป็นสถาบันวิจัย และ นวัตกรรมหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน - ยกระดับหน่วยงาน เป็นต้นแบบองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพ พร้อมขับเคลื่อนงานร่วมกับภาคีเครือข่าย</p>	<p>Smart People - การต่อต้านการทุจริต มีความซื่อสัตย์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร MOPH TO Health และคุณธรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ขับเคลื่อนคุณธรรมที่พึงประสงค์ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” - การเฝ้าระวังยาเสพติด รุสิทธิ์และเกณฑ์สร้างคุณค่ากำลังคนก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง - ส่งเสริม และสื่อสาร ให้หน่วยงานมีการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรจนเกิดพฤติกรรมพึงประสงค์</p>	<p>Smart Office - พัฒนาหน่วยงานเป็นโรงพยาบาลลดโลกร้อน - พัฒนาระบบตรวจสอบถ่วงดุล ป้องกันปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน - การบริหารจัดการกระบวนการทุกกลุ่มงานลดขั้นตอน อำนวยความสะดวก เสริมสร้างความพึงพอใจบุคลากร ภายในหน่วยงาน - ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากร - แรงสร้างกลไกให้บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร</p>	



โครงสร้างบริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง



นายแพทย์เอก เวชชชานนท์
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง



ดร.กานดาณี มาลีจันทร์
รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง



นายแพทย์อภิเดช ทัตชวรารัตน์
ผู้อำนวยการ
สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

กลุ่มภารกิจสนับสนุน



นางประภรณ์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร



นางนัตถพร นองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานการเงินและบัญชี



ดร.สุธิดา ลาไธสง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานทรัพยากรบุคคล



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานเทคโนโลยีสารสนเทศ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานประกันคุณภาพ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานประชาสัมพันธ์
และพัฒนาระบบนิเวศ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานส่งเสริมสุขภาพ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานบริการสุขภาพ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานวิจัยสุขภาพ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานศึกษาสุขภาพ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานสื่อสารสุขภาพ

กลุ่มภารกิจย้งทำงาน และวัยผู้สูงอายุ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานบริการสุขภาพ
สำหรับผู้สูงอายุ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานบริการสุขภาพ
สำหรับผู้สูงอายุ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานบริการสุขภาพ
สำหรับผู้สูงอายุ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานบริการสุขภาพ
สำหรับผู้สูงอายุ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานบริการสุขภาพ
สำหรับผู้สูงอายุ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานบริการสุขภาพ
สำหรับผู้สูงอายุ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานบริการสุขภาพ
สำหรับผู้สูงอายุ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานบริการสุขภาพ
สำหรับผู้สูงอายุ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานบริการสุขภาพ
สำหรับผู้สูงอายุ



นางสรนรัตน์ ปองทอง
ผู้อำนวยการบริหาร
งานบริการสุขภาพ
สำหรับผู้สูงอายุ



ประเภทตามกลุ่มภารกิจ

ผู้บริหาร

- ข้าราชการ = 3 ราย

N = 203

ข้อมูล ณ วันที่ 11 ธันวาคม 2562

กลุ่มภารกิจสนับสนุน

- ข้าราชการ = 20 ราย
- พนักงานราชการ = 6 ราย
- ลูกจ้างประจำ = 21 ราย
- พนักงานกระทรวง = 16 ราย
- จ้างเหมาเอกชนฯ = 3 ราย

66

กลุ่มภารกิจสตรี เด็ก วัยเรียนและวัยรุ่น

- ข้าราชการ = 28 ราย
- ลูกจ้างประจำ = 5 ราย
- พนักงานกระทรวง = 8 ราย
- จ้างเหมาเอกชนฯ = 2 ราย

43

กลุ่มภารกิจวัยทำงานและวัยสูงอายุ

- ข้าราชการ = 23 ราย
- พนักงานราชการ = 1 ราย
- ลูกจ้างประจำ = 7 ราย
- พนักงานกระทรวง = 7 ราย

39

กลุ่มภารกิจกฎหมายและสิ่งแวดล้อม

- ข้าราชการ = 6 ราย
- พนักงานราชการ = 2 ราย
- ลูกจ้างประจำ = 2 ราย

10

กลุ่มภารกิจเทคนิคบริการและวิชาการทางการแพทย์

- ข้าราชการ = 19 ราย
- พนักงานราชการ = 3 ราย
- ลูกจ้างประจำ = 10 ราย
- พนักงานกระทรวง = 8 ราย
- จ้างเหมาเอกชนฯ = 2 ราย

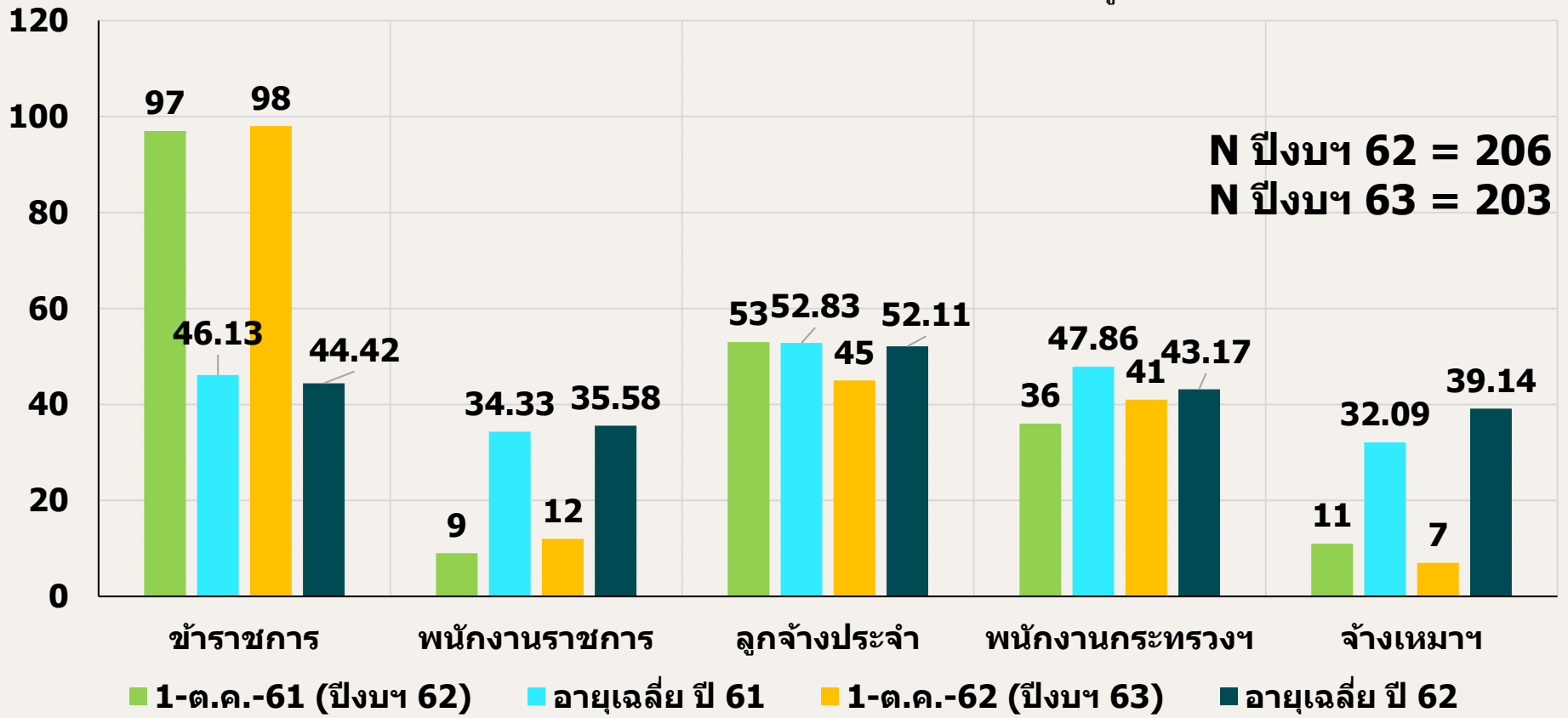
42

ข้อมูลจำนวนและอายุเฉลี่ยของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง (แบ่งตามประเภท)



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

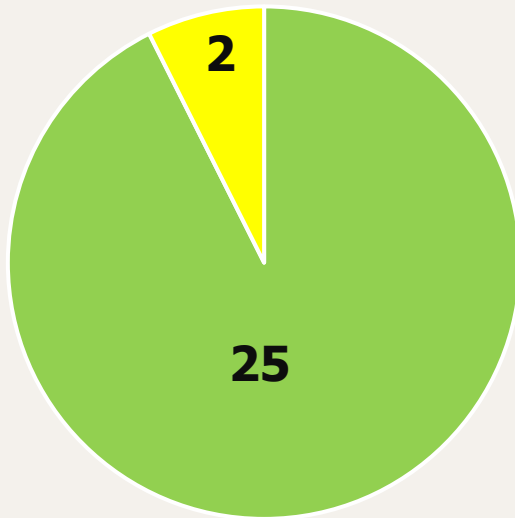
ข้อมูล ณ วันที่ 11 ธันวาคม 2562



ข้อมูลบุคลากรข้าราชการและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

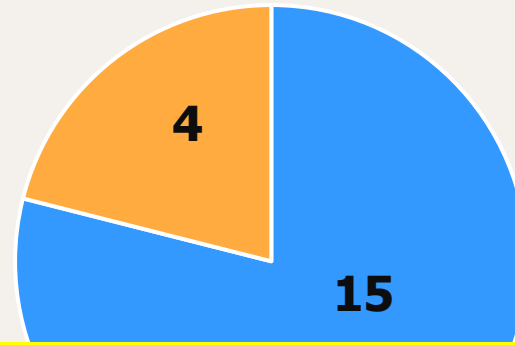


สรรหาได้



■ บรรจุใหม่ ■ รับโอน

สูญเสีย

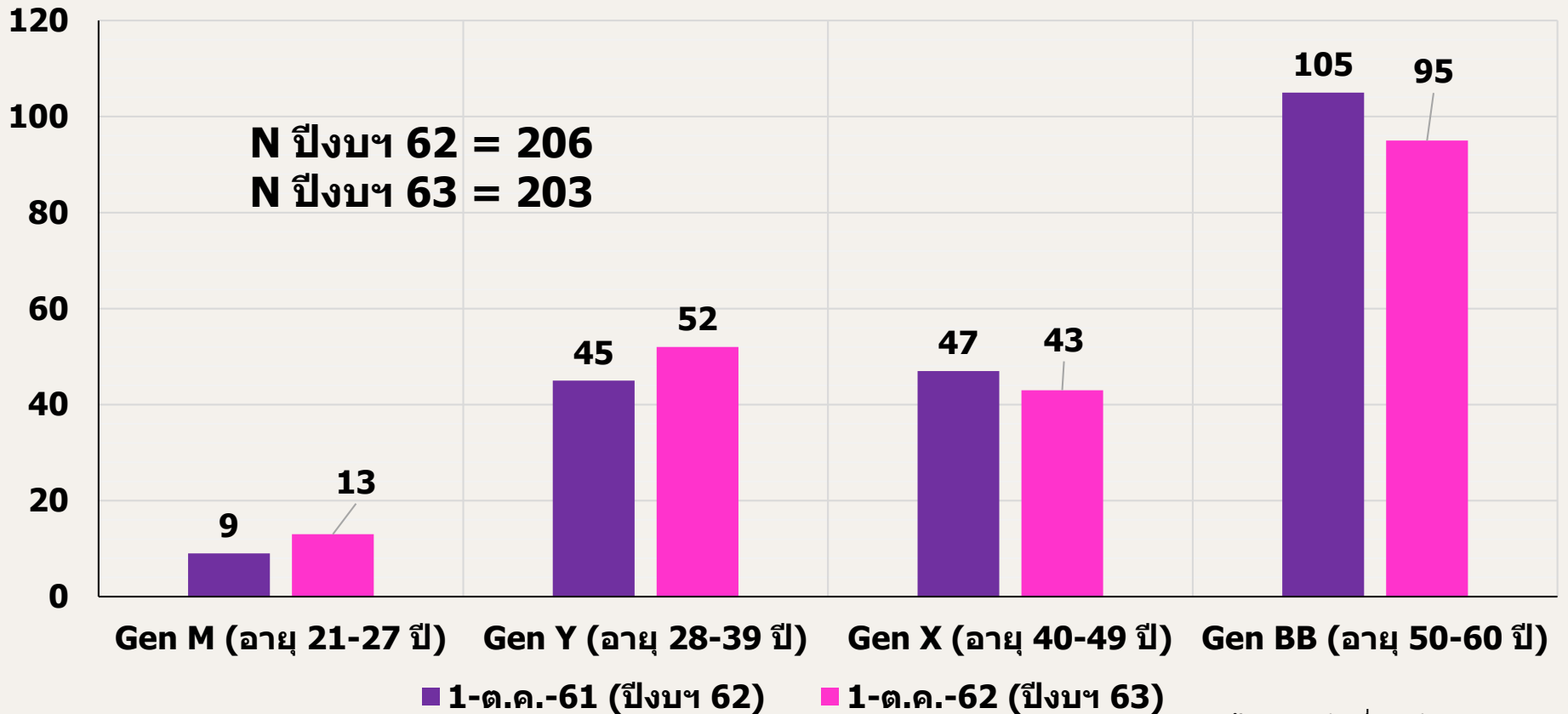


1. ลาออกเนื่องจากปัญหาสุขภาพส่วนตัว จำนวน 2 ราย
2. ลาออกเนื่องจากได้รับการบรรจุที่อื่น จำนวน 4 ราย
3. ลาออกเนื่องจากไปประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 6 ราย
4. ลาออกเนื่องจากไปดูแลครอบครัว จำนวน 3 ราย

■ ลาออก ■ ให้โอน

ข้อมูล ณ วันที่ 11 ธันวาคม 2562

อายุของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง (แบ่งตามช่วงอายุ)



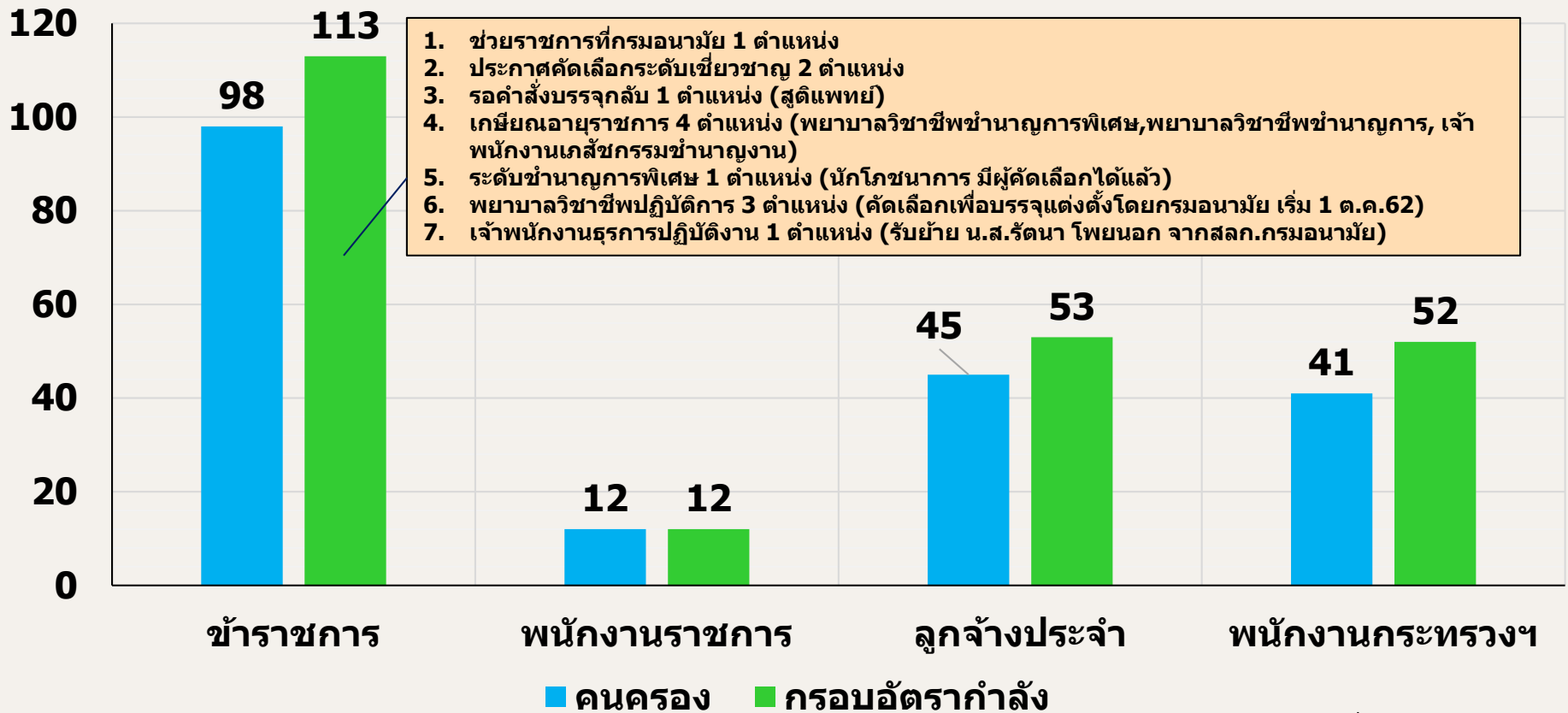
ข้อมูล ณ วันที่ 11 ธันวาคม 2562



กรมอนามัย
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ผลการดำเนินงานด้านกำลังคน อัตราว่างของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

N ปิงบฯ 63 = 203



ข้อมูล ณ วันที่ 11 ธันวาคม 2562

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง กรมอนามัย

ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี	ขรก. - 195
	พรก. - 36
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) สูง	ลจป. - 97

นายแพทย์ (ด้านสาธารณสุขหรือด้านเวชกรรมป้องกันหรือด้านเวชกรรม) (ชช) - 1
ทันตแพทย์ (ด้านทันตสาธารณสุข) (ชช) - 1
นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านโภชนาการ) (ชช) - 2
นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านสาธารณสุข) (ชช) - 2

ภารกิจสนับสนุน

กลุ่มอำนาจการ	13
---------------	----

เจ้านักงานธุรการ (อว)	- 1
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	- 3
เจ้านักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	- 4
เจ้านักงานพัสดุ (ปง/ชง)	- 2
เจ้านักงานธุรการ (ปง/ชง)	- 3

ภารกิจวิจัยพัฒนาและสนับสนุนเขตสุขภาพ

กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน	11
--	----

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ)	- 2
นักวิชาการสาธารณสุข (ชพ)	- 1
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	- 5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	- 2
นายช่างศิลป์ (ปง/ชง)	- 1

กลุ่มพัฒนาอนามัยแม่และเด็ก	11
----------------------------	----

นักวิชาการสาธารณสุข (ชพ)	- 1
นักโภชนาการ (ชพ)	- 1
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	- 1
พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	- 8

กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยเรียน	11
-------------------------------------	----

นักโภชนาการ (ชพ)	- 1
นักวิชาการสาธารณสุข (ชพ)	- 1
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	- 5
พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	- 4

กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยรุ่น	11
------------------------------------	----

นักวิชาการสาธารณสุข (ชพ)	- 1
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	- 2
พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	- 8

กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน	10
-------------------------------------	----

นักวิชาการสาธารณสุข (ชพ)	- 1
นักโภชนาการ (ชพ)	- 2
นายแพทย์ (ปก/ชก/ชพ)	- 1
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	- 2
พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	- 4

กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยสูงอายุ	11
---------------------------------------	----

นักวิชาการสาธารณสุข (ชพ)	- 3
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	- 2
พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	- 6

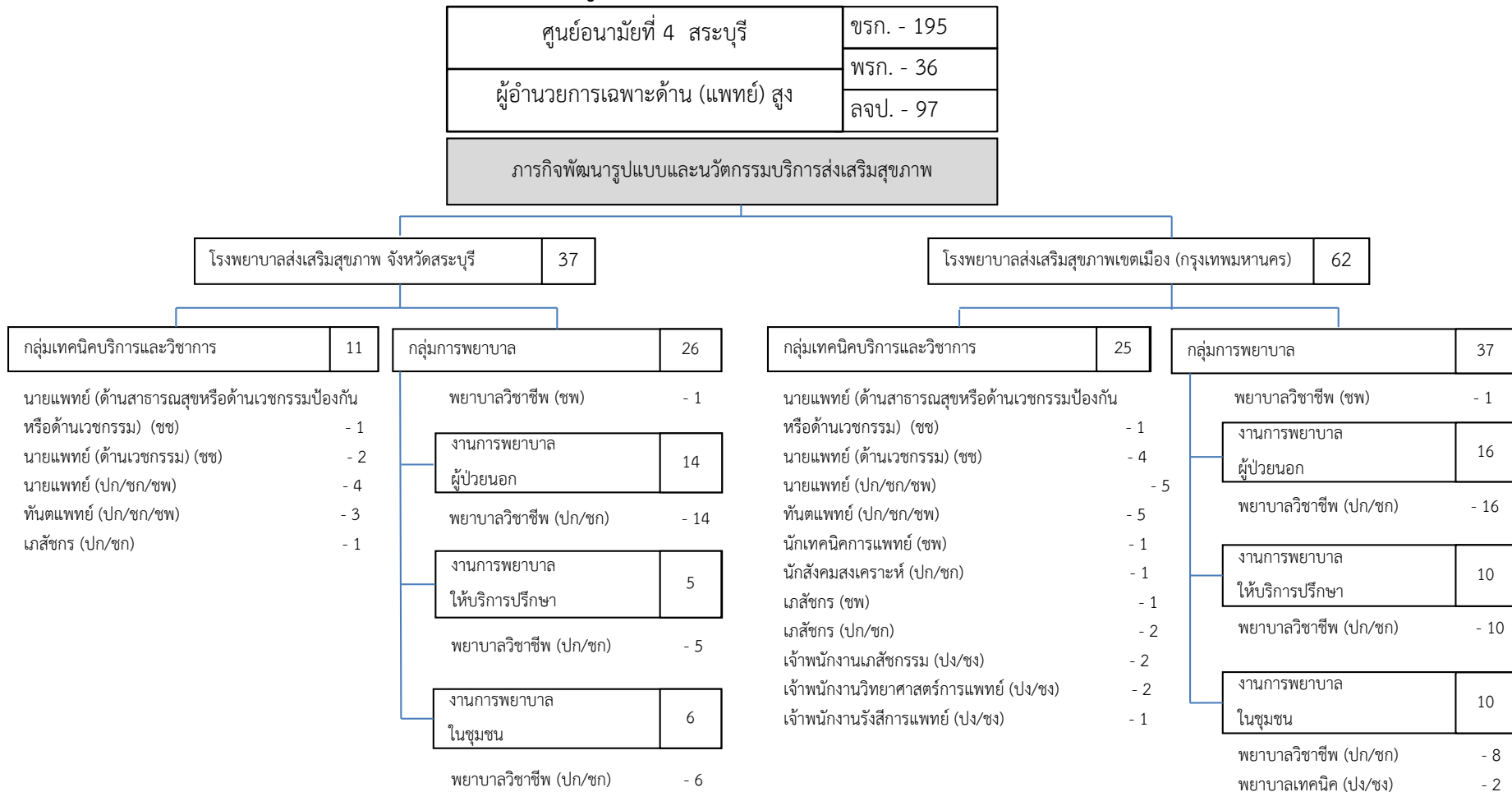
กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม	11
-----------------------------	----

นักวิชาการสาธารณสุข (ชพ)	- 3
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	- 8

ตามคำสั่งกรมอนามัยที่ 726/2560 ลงท 21 กย.60

ระดับ	อส.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก./ชพ.	ปก./ชก.	อว.	ปง./ชง.	รวม
อัตรากำลัง	1	14	21	17	123	1	18	195

แผนภูมิโครงสร้างและอัตรากำลัง กรมอนามัย



ตามคำสั่งกรมอนามัยที่ 726/2560 ลงท 21 กย.60

ความเป็นมา

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้า ในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งระนาบเดียวกัน

หลักการ

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

พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

มาตรา 18(1) อ.ก.พ. กรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรม ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 8(3) และนโยบายและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดตามมาตรา 16(1)

มาตรา 72

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

ในกรณีที่เหมาะสม และเพื่อเป็นการประหยัด สำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแทนส่วนราชการตามวรรคหนึ่งก็ได้

หนังสือสำนักงาน ก.พ.

ว10/2551(มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง)

- โดยข้อเท็จจริงในระบบราชการได้มีการกำหนดท่างำหน้าของแต่ละสายอาชีพไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ซึ่งมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ตรงมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน

ว 27/2552

- มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
- คำอธิบายรายละเอียดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

หนังสือสำนักงาน ก.พ.

ว 15/2558

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของสายงานอำนวยการ ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จาก “มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ที่ออกตามความในมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551” เป็น “มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.พ.กำหนด”

ว 17/2558

ก.พ. จึงกำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดังนี้

“**ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย**” หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่าสามอย่าง โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ อย่างละไม่น้อยกว่าสองปี โดยอาจเป็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน รวมกันก็ได้ แต่ถ้าเป็นกรณีที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงานในเวลาเดียวกัน ให้นับได้เพียงอย่าง เดียว

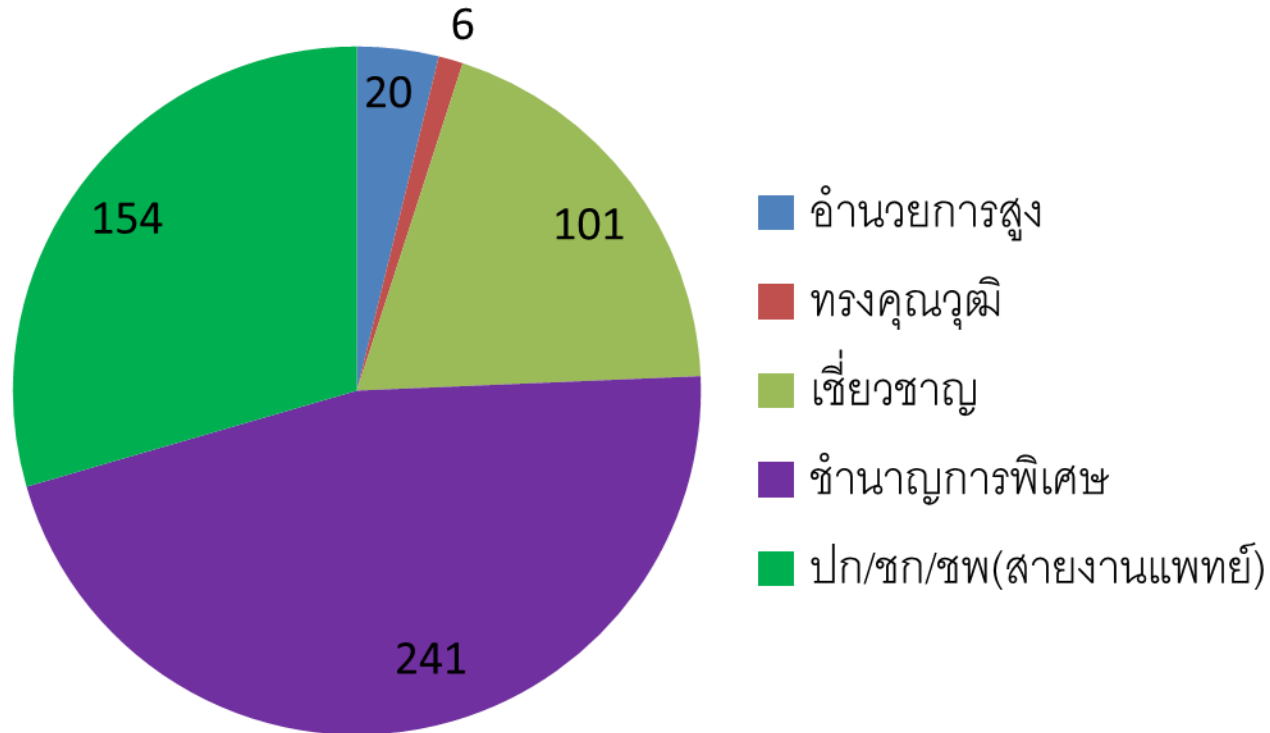
“**ต่างสายงาน**” หมายถึง ชื่อของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งต่างกันด้วย ทั้งนี้ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด


“**ต่างหน่วยงาน**” หมายถึง ชื่อของกระทรวง กรม หรือส่วนราชการตามที่ปรากฏในกฎหมายหรือกฎที่แบ่งส่วนราชการนั้น ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของหน่วยงานต่างกันด้วย ทั้งนี้ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

“**ต่างพื้นที่**” หมายถึง ชื่อของอำเภอหรือเขต จังหวัด หรือประเทศต่างกัน

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

จำนวนตำแหน่งที่มีความสำคัญในการวางแผน พัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ(CAREER DEVELOPMENT PLAN)



The background of the slide is a vibrant, colorful pattern of various tropical leaves and plants. The colors include shades of green, yellow, orange, red, purple, and teal. Some leaves are large and detailed, while others are smaller and more stylized. The overall effect is a dense, lively jungle aesthetic.

Training & Development Framework

<p>ระดับ (ตำแหน่งประเภท วิชาการ)</p>	<p>Training & Development Framework</p>	<p>Output (อวช)</p>
<p>ปฏิบัติการ ก่อนเข้าสู่ ชำนาญการ</p>	<p>หลักสูตร T1</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ หลักสูตรด้าน Leadership <u>หรือ</u> General Management(GM) <u>หรือ</u> <ul style="list-style-type: none"> - Our Skills Our Future(OSOF) <u>หรือ</u> - ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น(ผบต.) / ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง(ผบก.) / นสก. <u>หรือ</u> - Online training (อย่างน้อย 5 เรื่อง) <ul style="list-style-type: none"> - Customer Experience - Problem Skill - Relationship - Generation gap - Online เรื่อง ASEAN - Project Management - Team Building - Leaning Organization - Coaching ■ Online ภาษาอังกฤษพื้นฐาน/Online ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน ■ หลักสูตรอื่นๆตามที่กรมรับรอง 	<p>ผลงาน O1</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Innovation/ R2R/ Best practice
<p>ชำนาญการ ก่อนเข้าสู่ ชำนาญการพิเศษ</p>	<p>หลักสูตร T1</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ หลักสูตรด้าน Leadership <u>หรือ</u> General Management(GM) <u>หรือ</u> <ul style="list-style-type: none"> - Our Skills Our Future(OSOF) <u>หรือ</u> - ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น(ผบต.) / ผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง(ผบก.) / นสก. <u>หรือ</u> - Online training (อย่างน้อย 5 เรื่อง) <ul style="list-style-type: none"> - Customer Experience - Problem Skill - Relationship - Generation gap - Online เรื่อง ASEAN - Project Management - Team Building - Leaning Organization - Coaching ■ Online ภาษาอังกฤษพื้นฐาน/Online ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน ■ หลักสูตรอื่นๆตามที่กรมรับรอง 	<p>ผลงาน O2</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Research ■ นวัตกรรมการวิจัยที่ได้รับบริการประเมิน/พิสูจน์แล้ว

<p>ระดับ (ตำแหน่งประเภท วิชาการ)</p>	<p>Training & Development Framework</p>	<p>output</p>
<p>ชำนาญการพิเศษ ก่อน เข้าสู่เชี่ยวชาญ</p>	<p>หลักสูตร T2</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ นบอส. <u>หรือ</u> NegSOF/นสส <u>หรือ</u> Online training (อย่างน้อย 2 เรื่อง) <ul style="list-style-type: none"> - Negotiation - Change Management - Persuasion ■ Online ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน ■ หลักสูตรอื่นๆตามที่กรมรับรอง 	<p>ผลงาน O3</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Research เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐาน TCI ■ Research มีการอ้างอิง ■ นำเสนอผลงานระดับประเทศ
<p>เชี่ยวชาญ ก่อนเข้าสู่ ทรงคุณวุฒิ</p>	<p>-</p>	<p>ผลงาน O4</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Research เป็นที่ยอมรับระดับประเทศตามมาตรฐาน ACI ■ Research มีการอ้างอิง ■ นำเสนอผลงานระดับนานาชาติ

ระดับ (ตำแหน่งประเภทวิชาการ)	Training & Development Framework	output
<p>ชำนาญการพิเศษ ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับต้น/สูง</p>	<p>หลักสูตร T2</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ นบอส. <u>หรือ</u> NegSOF/นสส <u>หรือ</u> Online training (อย่างน้อย 2 เรื่อง) <ul style="list-style-type: none"> - Negotiation - Change Management - Persuasion ■ Online ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงาน <p>ผลงาน T3</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Job Rotation <ul style="list-style-type: none"> - ตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลายฯ 	-
<p>เชี่ยวชาญ ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับสูง</p>	<p>ผลงาน T3</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Job Rotation <ul style="list-style-type: none"> - ตามประกาศกรมอนามัย เรื่อง หลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในงานที่หลากหลายฯ 	-

OUTPUT

ผลงานวิจัย / ผลงานวิชาการ



Output

ผลงาน O1

- Innovation / Best practice / R2R

ผลงาน O2

- Research
- นวัตกรรมการวิจัยที่ได้รับการประเมิน/พิสูจน์แล้ว

ผลงาน O3

- Research เป็นที่ยอมรับ ตามมาตรฐาน TCI
- นำเสนอผลงานระดับประเทศ



ผลงาน O4

- Research เป็นที่ยอมรับระดับประเทศตามมาตรฐาน ACI
- นำเสนอผลงานระดับนานาชาติ

อภิธานศัพท์

ผลงานวิจัย / ผลงานวิชาการ



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



INNOVATION

ระดับชำนาญการ

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

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (product innovation)
2. นวัตกรรมด้านการจัดบริการการแก้ไขปัญหาทางสุขภาพ(Service Model Development Innovation)
3. นวัตกรรมด้านกระบวนการ/การจัดการ(Business process/Management Innovation)

ระดับชำนาญการพิเศษ

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

1. นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ (product innovation)
2. นวัตกรรมด้านการจัดบริการการแก้ไขปัญหาทางสุขภาพ(Service Model Development Innovation)
3. นวัตกรรมด้านกระบวนการ/การจัดการ(Business process/Management Innovation)

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 ในกรอบของวงจรคุณภาพตั้งแต่การวางแผน 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 และ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเอกสาร

แนวทางการบังคับใช้ตาม ว17/ 58

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ

2561

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

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

ทั้งนี้ ผู้ได้รับหรือเคยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาแล้วก่อนวันที่ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายบังคับใช้ให้ถือว่าผู้นั้นมีประสบการณ์งานที่หลากหลาย

ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตาม ว17/ 58





**ขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อหมุนเวียน
เปลี่ยนงาน
เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์
(Job Rotation)**

การบริหารจัดการ Job rotation ในระดับกรม

กรมจะดำเนินการในการบริหารจัดการ 2 ระดับ

- สำนัก กอง กลุ่ม ส่วนกลาง
 - **Cross Function** : ระดับชำนาญการพิเศษ & เชี่ยวชาญ
ระหว่างหน่วยในกรม
 - ต่างหน่วยงาน ต่างลักษณะงาน ต่างสายงาน
- ศูนย์อนามัย 1 – 13
 - **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/สถาบัน)

1. หน่วยงานคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติภายใน
2. ทบพวนตำแหน่ง/คุณสมบัติของบุคลากรในระดับชำนาญการ/ระดับชำนาญการพิเศษ 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 สามารถวางแผนหมุนเวียนเปลี่ยนงานในผู้ดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย (ชก) ตามความเหมาะสมในภารกิจของหน่วยงาน



ดาวน์โหลดเอกสาร

<https://qrgo.page.link/zYvNV>

หรือ QR Code



ขอบคุณค่ะ

