



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖, ๐ ๒๕๕๐ ๓๐๔๙

ที่ สธ ๐๔๐๒/๑ ๕๘๓๑

วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศกรมควบคุมโรค เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย
โดยการหมุนเวียนงาน กรมควบคุมโรค

เรียน ผู้อำนวยการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

ตามคำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๑๔๒๐/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะทำงานส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูง และได้ประชุมคณะทำงานฯ
เพื่อพิจารณากรอบการดำเนินงาน คัดเลือกหน่วยงานนำร่อง และจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ
ในการทำงานที่หลากหลาย โดยการหมุนเวียนงาน กรมควบคุมโรค นั้น

กรมควบคุมโรคได้จัดทำประกาศกรมควบคุมโรค เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ
ในการทำงานที่หลากหลาย โดยการหมุนเวียนงาน กรมควบคุมโรค เพื่อให้หน่วยงานร่อนนำไปสู่การปฏิบัติและ
ประกาศในทุกหน่วยงานทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ โดยสามารถดาวน์โหลดไฟล์เอกสาร
ได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ <https://ddc.moph.go.th/th/site/office/view/person>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายสุวรรณชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย)
อธิบดีกรมควบคุมโรค



ประกาศกรมควบคุมโรค

เรื่อง แนวทางการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย

ด้วยกรมควบคุมโรคมีนโยบายส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเติบโตในระดับที่สูงขึ้นในองค์กรและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น กรมควบคุมโรคจึงกำหนดแนวทางการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย สำหรับหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดังนี้

๑. หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานระดับกองในสังกัดกรมควบคุมโรค ซึ่งภายในหน่วยงาน แต่ละหน่วยงาน ประกอบด้วย “กลุ่ม” หลากๆ กลุ่ม ที่รองรับบทบาทภารกิจและประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างของหน่วยงาน ซึ่งภายในกลุ่มแต่ละกลุ่ม อาจประกอบด้วย “งาน” หลากๆ งาน ตามความจำเป็นของภารกิจ ทั้งนี้ การจัดโครงสร้างและการแบ่งงานดังกล่าวเป็นผลจากการทบทวนยุทธศาสตร์และบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค

๒. การหมุนเวียนงาน หมายถึง การให้บุคลากรไปเรียนรู้งานใหม่โดยให้ไปปฏิบัติราชการเป็นการชั่วคราว เพื่อเปิดรับประสบการณ์และมุมมองในการทำงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยให้มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน (ไม่ต่ำกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๒ ปี) และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ให้กลับมาปฏิบัติงานที่เดิม

๓. การหมุนเวียนงานของบุคลากร อาจเป็นการหมุนเวียนงานภายในกลุ่มเดียวกัน หรือ หมุนเวียนระหว่างกลุ่มภายในหน่วยงานเดียวกัน หรือ หมุนเวียนระหว่างหน่วยงาน ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาวะวิเคราะห์เหตุผลและความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน

๔. กำหนดให้มีหน่วยงานนำร่องในการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย จำนวน ๗ หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายใน กองคลัง กองแผนงาน สำนักโรคติดต่อทั่วไป สำนักโรคติดต่อทางแมลง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดราชบุรี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๕. ให้หน่วยงานนำร่องแต่งตั้ง “คณะทำงานส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและมีทักษะในการทำงานที่หลากหลายของหน่วยงาน” และให้ดำเนินการตามขั้นตอนก่อน - ระหว่าง - หลังการ หมุนเวียนงาน ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

๖. ให้คณะทำงานส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงของกรมควบคุมโรค ทำหน้าที่ในการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการหมุนเวียนงานเป็นระยะๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายสุวรรณชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย)
อธิบดีกรมควบคุมโรค

ขั้นตอน ก่อน - ระหว่าง - หลังการหมุนเวียนงาน

แนบท้ายประกาศกรมควบคุมโรค

เรื่อง แนวทางการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย
ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

คณะกรรมการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและมีทักษะในการทำงาน
ที่หลากหลายของหน่วยงาน ดำเนินการตามขั้นตอน ก่อน - ระหว่าง - หลังการหมุนเวียนงาน ดังนี้

๑. ก่อนการหมุนเวียนงาน

๑.๑ ทบทวนยุทธศาสตร์และบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และปรับปรุงกระบวนการ
ในการทำงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค

๑.๒ กำหนดเกณฑ์การประเมินความพร้อมในการหมุนเวียนงานของ “กลุ่ม” ตามโครงสร้าง
ของหน่วยงาน โดยกำหนดองค์ประกอบในการประเมิน และเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละองค์ประกอบ
ดังตัวอย่างใน ตารางที่ ๑ ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถกำหนดองค์ประกอบในการประเมินความพร้อมเพิ่มเติมได้
ตามความจำเป็นของหน่วยงาน

ตารางที่ ๑ องค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนนการประเมินความพร้อมในการหมุนเวียนงาน

องค์ประกอบ	เกณฑ์การให้คะแนน		
	น้อย (๑ คะแนน)	ปานกลาง (๒ คะแนน)	มาก (๓ คะแนน)
๑. ความพร้อมของบุคลากร ในการเรียนรู้งาน	บุคลากรมีความพร้อม น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐	บุคลากรมีความพร้อม ร้อยละ ๔๐ - ๗๐	บุคลากรมีความพร้อม มากกว่า ร้อยละ ๗๐
๒. ความพร้อมด้าน องค์ความรู้ของหน่วยงาน	มีคู่มือ แนวทาง น้อยกว่าร้อยละ ๔๐	มีคู่มือ แนวทาง ร้อยละ ๔๐ - ๗๐	มีคู่มือ แนวทาง มากกว่าร้อยละ ๗๐
๓. องค์ประกอบด้านอื่นๆ (โปรดระบุ)			

๑.๓ สื่อสารและทำความเข้าใจแก่บุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับ “แนวทางการหมุนเวียนงาน
เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย” ของกรมควบคุมโรค และดำเนินการ
ประเมินความพร้อมในการหมุนเวียนงานของ “กลุ่ม” ตามโครงสร้างของหน่วยงาน ตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒...

ตารางที่ ๒ การประเมินความพร้อมในการหมุนเวียนงานของ “กลุ่ม” ตามโครงสร้างของหน่วยงาน

กลุ่ม	คะแนนความพร้อม				ลำดับ ความ สำคัญ
	ด้านการเรียนรู้งาน ของบุคลากร	ด้านองค์ความรู้ ของหน่วยงาน	ด้านอื่นๆ (โปรดระบุ)	รวมคะแนน	

๑.๔ ระบุชื่อกลุ่มและกระบวนงานในกลุ่มที่จะจัดให้บุคลากรหมุนเวียนงาน พร้อมแสดงเหตุผลประกอบ ดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ ระบุชื่อกลุ่มและกระบวนงานในกลุ่ม ที่จะจัดให้บุคลากรหมุนเวียนงาน พร้อมแสดงเหตุผลประกอบ

กลุ่ม	กระบวนงาน	เหตุผล

๑.๕ จัดทำผังการหมุนเวียนงาน ดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔...

ตารางที่ ๔ ผังการหมุนเวียนงานของหน่วยงาน (ระบุชื่อหน่วยงาน)

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/กลุ่ม/ งาน	หน่วยงานที่ให้ไปปฏิบัติราชการ		
			หน่วยงาน/ กลุ่ม/งาน	เริ่มต้น (วัน เดือน ปี)	สิ้นสุด (วัน เดือน ปี)

ตัวอย่าง การจัดทำผังการหมุนเวียนงานของหน่วยงาน

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/กลุ่ม/ งาน	หน่วยงานที่ให้ไปปฏิบัติราชการ		
			หน่วยงาน/กลุ่ม/ งาน	เริ่มต้น (วัน เดือน ปี)	สิ้นสุด (วัน เดือน ปี)
๑	นายสมชาย รวยมาก	นักวิชาการเงินและ บัญชีปฏิบัติการ กลุ่มงบประมาณ	กองคลัง/กลุ่ม การเงิน	๑ ม.ค. ๖๒	๓๐ ก.ย. ๖๒
			กองคลัง/ กลุ่มตรวจสอบ ระเบียบใบสำคัญ	๑ ต.ค. ๖๒	๓๐ ก.ย. ๖๓
๒	น.ส.สมหญิง รวยมากกว่า	นักวิชาการเงินและ บัญชีชำนาญการ กลุ่มการเงิน	กองคลัง/กลุ่ม บัญชี	๑ ม.ค. ๖๒	๓๐ ก.ย. ๖๓
๓	นายสมศักดิ์ รวยพอดี	นักวิชาการเงินและ บัญชีชำนาญการ กลุ่มตรวจสอบ ระเบียบใบสำคัญ	กลุ่มตรวจสอบ ภายใน	๑ ม.ค. ๖๒	๓๐ ก.ย. ๖๓

๒. ระหว่างการหมุนเวียนงาน

๒.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มที่บุคลากรหมุนเวียนไปปฏิบัติงาน หรือหัวหน้างานที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ ดังนี้

๒.๑.๑ สอนงาน โดยการมอบหมายงานพร้อมทั้งให้คำแนะนำวิธีการในการทำงาน และให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้และ/หรือกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งแหล่งสืบค้นองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒.๑.๒ ติดตามผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feed Back) เพื่อให้ผู้ที่หมุนเวียนมาปฏิบัติงานทราบถึงจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงหรือพัฒนา พร้อมทั้งวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๒ ให้หน่วยงานเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และสนับสนุนการจัดการความรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

๒.๓ ให้มีการรายงานความคืบหน้าในการเรียนรู้งานของบุคลากรที่หมุนเวียนมาปฏิบัติงาน ทุกๆ ๖ เดือน ดังนี้

๒.๓.๑ บุคลากรที่หมุนเวียนมาปฏิบัติงานจัดทำรายงานการประเมินตนเองเสนอหัวหน้ากลุ่มหรือหัวหน้างานที่สอนงาน

๒.๓.๒ หัวหน้ากลุ่มหรือหัวหน้างานที่สอนงาน เสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงหัวหน้าหน่วยงาน

๒.๓.๓ หัวหน้าหน่วยงานสรุปรายงานภาพรวมการหมุนเวียนงานของหน่วยงาน เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงของกรมควบคุมโรค (ผ่านกองการเจ้าหน้าที่)

๓. หลังการหมุนเวียนงาน

๓.๑ ให้มีการรายงานสรุปผลการเรียนรู้ของบุคลากรที่หมุนเวียนมาปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑.๑ บุคลากรที่หมุนเวียนมาปฏิบัติงานจัดทำรายงานการประเมินตนเองเสนอหัวหน้ากลุ่มหรือหัวหน้างานที่สอนงาน

๓.๑.๒ หัวหน้ากลุ่มหรือหัวหน้างานที่สอนงาน เสนอความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงหัวหน้าหน่วยงาน

๓.๑.๓ หัวหน้าหน่วยงานสรุปรายงานภาพรวมการหมุนเวียนงานของหน่วยงาน เสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงของกรมควบคุมโรค (ผ่านกองการเจ้าหน้าที่)
