



กรมควบคุมโรค  
Department of Disease Control

เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)  
และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)  
สายงานทรัพยากรบุคคล

---

ชื่อตำแหน่งเป้าหมาย : นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ

---

หน่วยงานสังกัด : กองการเจ้าหน้าที่

---

ชื่อส่วนราชการ : กรมควบคุมโรค

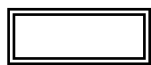
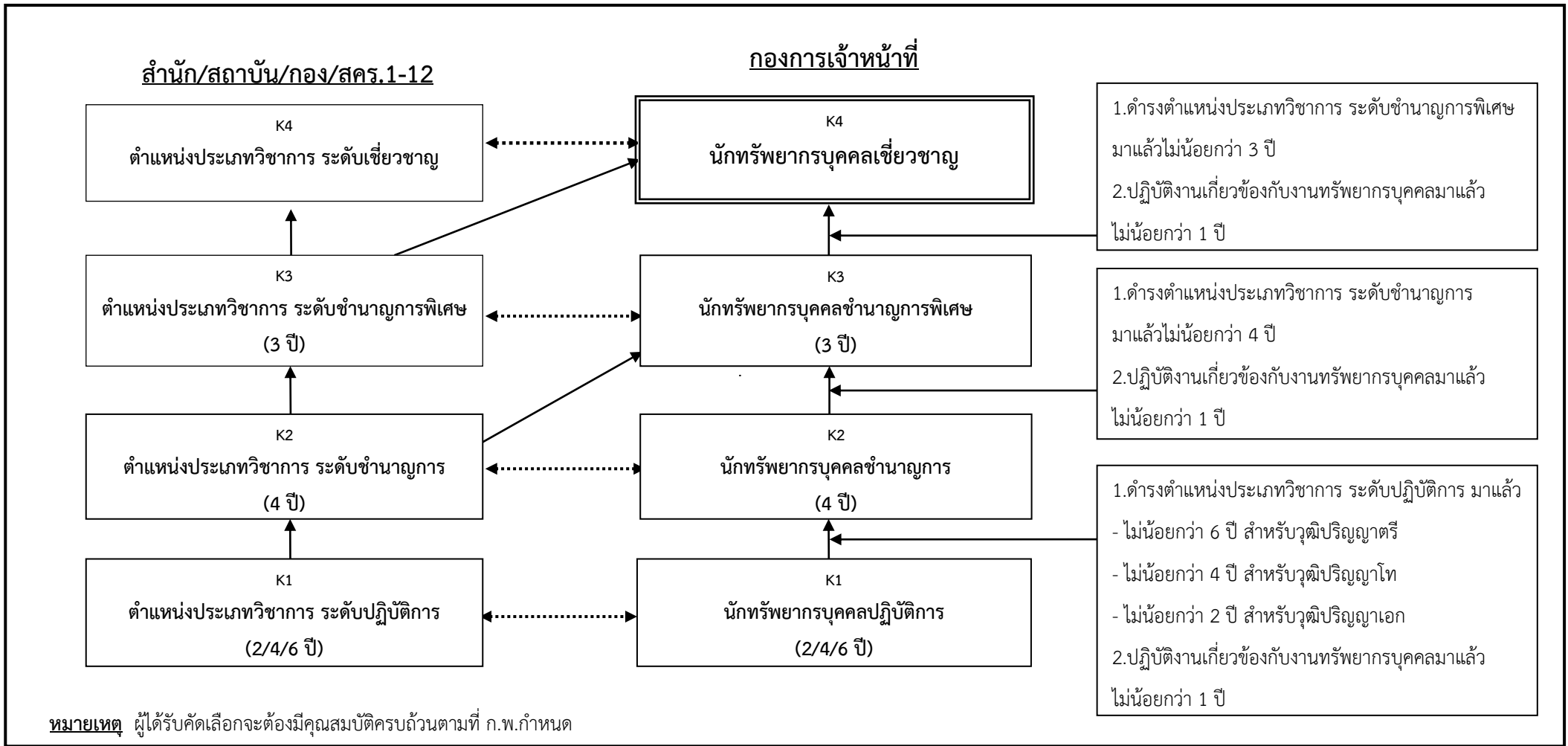
---

ลงชื่อ .....  
(นายสุวรรณชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย)

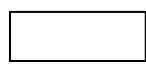
อธิบดีกรมควบคุมโรค

๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

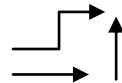
แผนภาพแสดงเส้นทางตั้งสมประสบการณ์และผลงาน (Career Chart) สายงานทรัพยากรบุคคล



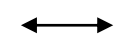
ตำแหน่งเป้าหมาย (ระบุ)  
- ชื่อตำแหน่ง  
- หน่วยงานสังกัด



ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (ระบุ)  
- ชื่อตำแหน่ง  
- หน่วยงานสังกัด  
- ระยะเวลาในการถือครองตำแหน่ง



ดำรงตำแหน่งตามทิศทางลูกศร



ดำรงตำแหน่งใดก่อนก็ได้



ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

## ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position): นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position) : นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ K4

ชื่อตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ

หน่วยงาน : กองการเจ้าหน้าที่

### หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities)

• ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

• ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง กรม ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบ ในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ด้านการปฏิบัติการ

(1) ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งเสนอแนะทิศทาง กลยุทธ์ ภารกิจ และการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในระดับกรม กระทรวงหรือเทียบเท่า

(2) เสนอแนะแนวทาง มาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำความเห็นเสนอคณะรัฐมนตรีคณะกรรมการต่าง ๆ

(3) ศึกษา วิจัย สังเคราะห์หรือผลการศึกษาวิจัยด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

(4) ติดตาม ประเมินผล แก้ไขปัญหาในการดำเนินการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในกระทรวง กรมและจังหวัด เพื่อสนับสนุนภารกิจของกระทรวง กรมและจังหวัด

#### ด้านการวางแผน

มีส่วนร่วมในการวางแผน เชื่อมโยง บูรณาการแผนงานโครงการในระดับกลยุทธ์ของส่วนราชการระดับกรม มอบหมายงาน แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมินผลเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

#### ด้านการประสานงาน

(1) สร้างความสัมพันธ์ภายในทีมงาน จูงใจสมาชิกในทีมงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ร่วมกัน

(2) สื่อสาร โน้มน้าวการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในหน่วยงานระดับกองหรือสำนัก เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position): นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ (ต่อ)

### หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) (ต่อ)

#### ด้านการบริการ

- (1) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานราชการ เอกชน ชำราชากร พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม/ดูงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (2) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการ องค์กรบริหารทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับหลักเกณฑ์เฉพาะทางหรือเทคนิควิธีใหม่ ๆ เพื่อให้การบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
- (3) ฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ หรือนิเทศงานให้แก่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน พร้อมทั้งเผยแพร่ความรู้ในระดับกรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

#### ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)

#### ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)

1. ข้อเสนอแนะทิศทางการกลยุทธ์ ภารกิจ และการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนข้อเสนอแนะทิศทางการกลยุทธ์ ภารกิจ และการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค</li> </ul>
2. แนวทางมาตรการหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนแนวทาง มาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค</li> </ul>
3. การติดตาม ประเมินผล แก้ไขปัญหาในการดำเนินการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนภารกิจของกรมควบคุมโรค	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนโครงการด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้ติดตาม ประเมินผลและแก้ไขปัญหา</li> </ul>
4. ผลการศึกษาวิจัยด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนผลการศึกษาวิจัยด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> </ul>
5. การเป็นวิทยากรฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับกรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนครั้งที่เป็นวิทยากรฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับกรม</li> </ul>

ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position): นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน

ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบราชการ	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่คาดหวัง		
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจกรมควบคุมโรค
<p>ระดับ 4</p> <p>- การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในงาน ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</p>	<p>ระดับ 3</p> <p>- ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ระดับ 2</p> <p>1. การใช้คอมพิวเตอร์</p> <p>2. การใช้ภาษาอังกฤษ</p> <p>3. การคำนวณ</p> <p>4. การจัดการข้อมูล</p>	<p>ระดับ 4</p> <p>1. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม</p> <p>2. การบริการที่ดี</p> <p>3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</p> <p>4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>5. การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง</p> <p>6. การทำงานเป็นทีม</p>	<p>ระดับ 4</p> <p>1. การคิดวิเคราะห์</p> <p>2. การใส่ใจพัฒนาผู้อื่น</p> <p>3. การสืบเสาะหาข้อมูล</p> <p>4. การมองภาพองค์รวม</p> <p>5. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่</p> <p>6. ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ</p> <p>7. ความเข้าใจผู้อื่น</p>	<p>ระดับ 4</p> <p>1. หลักระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ</p> <p>2. การวิจัยและพัฒนา</p> <p>3. การติดตามประเมินผล (เลือก 2 สมรรถนะ)</p>

ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position): นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ประเด็นการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนา

ปีที่อยู่ในตำแหน่ง	ประเด็นการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา
ปีที่ 1 - 3	Leadership	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นบส. หรือ EDC หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า</li> </ul>
	General Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>• หลักสูตร E-Learning ของ ก.พ. ที่กรมควบคุมโรคกำหนดสำหรับ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ</li> </ul>
	Functional/Professional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> </ul>
	Business Acumen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบาดวิทยา/วิจัยและพัฒนา/ติดตามประเมินผล</li> </ul>

## ตำแหน่งเป้าหมาย (Critical Position): นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ (ต่อ)

### เกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพเข้าสู่ Career Path

#### เกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพเข้าสู่ Career Path

1. มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนด
2. มีผลสัมฤทธิ์หลักและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Result Areas & Key Performance Indicators) สำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่กำหนด
3. มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และสมรรถนะ (Competency) สำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่กำหนด
4. มีประสบการณ์เป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือหัวหน้าโครงการที่เป็นภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง
5. ผ่านการพัฒนาในประเด็นการพัฒนาสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่กำหนด
6. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระหว่างดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี
7. ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย

## ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L1 – นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position ) Ladder1	
ชื่อตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	หน่วยงาน : ทุกหน่วยงาน
ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง : 2 ปี หรือ 4 ปี หรือ 6 ปี ตามวุฒิการศึกษา (ปริญญาเอก/โท/ตรี)	

### หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities)

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น โดยใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ด้านการปฏิบัติการ

- (1) ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในและต่างประเทศ เพื่อประกอบการวางระบบ การจัดทำมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ หรือของส่วนราชการ
- (2) ศึกษา รวบรวม ตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประกอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (3) ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการกำหนดความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดหลักสูตรและการถ่ายทอดความรู้ การจัดสรรทุนการศึกษา และการดูแลนักเรียนทุนและบุคลากรภาครัฐในต่างประเทศ รวมถึงการวางแผนและเสนอแนะนโยบายหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และแผนการจัดสรรทุนการศึกษาและการฝึกอบรม
- (4) ศึกษา รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์งาน เพื่อประกอบการกำหนดตำแหน่ง และการวางแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
- (5) ศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการวางหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน
- (6) ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาและเลือกสรร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง

#### ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานของตนเอง ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

#### ด้านการประสานงาน

- (1) ประสานการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับภาพรวม ผลงานของทีมงาน ประสานงานกับสมาชิกภายในทีมงาน ให้ความช่วยเหลือภายในทีมงาน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้
- (2) อธิบายการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L1 – นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ต่อ)

หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) (ต่อ)

**ด้านการบริการ**

- (1) ให้คำแนะนำ ชี้แจง ตอบปัญหาเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน ข้าราชการ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจและสนับสนุนงานตามภารกิจของหน่วยงาน
- (2) ให้บริการข้อมูล เกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนภารกิจของบุคคลหรือหน่วยงานและใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์และมาตรการต่าง ๆ
- (3) ดำเนินการจัดสวัสดิการ และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)**

**ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)**

1. ข้อมูลหรือสารสนเทศประกอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันเวลา

- จำนวนข้อมูลหรือสารสนเทศ ที่ใช้ประกอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และผลการศึกษาวิเคราะห์เบื้องต้น พร้อมทั้งเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง

2. การร่วมดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคลในระดับกอง

- จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคลระดับกองที่เข้าร่วมการดำเนินงาน ไม่น้อยกว่า 2 โครงการ/กิจกรรม

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L1 – นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ต่อ)

ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน

ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎระเบียบราชการ	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่คาดหวัง		
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจกรมควบคุมโรค
<b>ระดับ 1</b> - การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<b>ระดับ 2</b> - ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<b>ระดับ 2</b> 1. การใช้คอมพิวเตอร์ 2. การใช้ภาษาอังกฤษ 3. การคำนวณ 4. การจัดการข้อมูล	<b>ระดับ 1</b> 1. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ 2. การบริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5. การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง 6. การทำงานเป็นทีม	<b>ระดับ 1</b> 1. การคิดวิเคราะห์ 2. การใส่ใจพัฒนาผู้อื่น 3. การสืบเสาะหาข้อมูล 4. การมองภาพองค์รวม 5. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 6. ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ 7. ความเข้าใจผู้อื่น	<b>ระดับ 1</b> 1. หลักระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ 2. การวิจัยและพัฒนา 3. การติดตามประเมินผล (เลือก 2 สมรรถนะ)

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L1 – นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ต่อ)

ประเด็นการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนา

ปีที่อยู่ในตำแหน่ง	ประเด็นการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา
ปีที่ 1	Leadership & General Management	● การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่ ก.พ.กำหนด
ปีที่ 1 – 3		● E-Learning ของ ก.พ. ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด
ปีที่ 2 – 4	Functional/Professional	● การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
ปีที่ 1 – 3	Business Acumen	● ระบาดวิทยา/วิจัยและพัฒนา/ติดตามประเมินผล

เกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงาน เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)

เกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงาน เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)

1. มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนด
2. มีผลสัมฤทธิ์หลักและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Result Areas & Key Performance Indicators) สำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ตามที่กำหนด
3. มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และสมรรถนะ (Competency) สำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ตามที่กำหนด
4. ผ่านการพัฒนาในประเด็นการพัฒนาสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ตามที่กำหนด
5. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระหว่างดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี
6. ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย

## ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L2 – นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position ) Ladder2	
ชื่อตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	หน่วยงาน : ทุกหน่วยงาน
ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง : 4 ปี	

### หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities)

- ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ
- ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ด้านการปฏิบัติการ

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ ประเมินผล เกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอแนะในการวางแผนทาง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (2) ดำเนินการสร้างและพัฒนาวิธีการ เครื่องมือเกี่ยวกับการวัดและประเมินต่างๆ เช่นการประเมินค่างานของตำแหน่ง การประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินคุณสมบัติและผลงานของบุคคล เป็นต้น เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (3) ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอ และดำเนินการเกี่ยวกับ ข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นฐานข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล
- (4) ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอเพื่อกำหนดความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดหลักสูตรและการถ่ายทอดความรู้ การจัดสรรทุนการศึกษา และการดูแลนักเรียนทุนและบุคลากรภาครัฐในต่างประเทศ รวมถึงการวางแผนและเสนอแนะนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และแผนการจัดสรรทุนการศึกษาและการฝึกอบรม
- (5) ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน เสนอแนะเพื่อกำหนดตำแหน่ง และการวางแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
- (6) ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่ง
- (7) ศึกษา วิเคราะห์ สรุปรายงาน จัดทำข้อเสนอปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน

## ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L2 – นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ต่อ)

### หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) (ต่อ)

#### ด้านการวางแผน

วางแผนหรือมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานแผนงานหรือโครงการระยะสั้นบางส่วนของหน่วยงานระดับกองหรือสำนัก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

#### ด้านการประสานงาน

- (1) พัฒนาความสัมพันธ์ด้วยการนำเสนอแนวคิดภายในทีมงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน
- (2) ให้คำแนะนำเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่สมาชิกในทีมงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ด้านการบริการ

- (1) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานราชการ เอกชน ข้าราชการ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม/ดูงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (2) ให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แจงแก่ส่วนราชการ ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับแนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเฉพาะส่วนได้
- (3) ดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูล นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการประมวล วิเคราะห์ และการนำเสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ แผนงาน/โครงการ หลักเกณฑ์วิธีการในการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ สื่อ เอกสารเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ วิธีการ หรือประยุกต์นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อการเรียนรู้ และการทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L2 – นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ต่อ)

ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
<p>1. ข้อเสนอแนะในการวางแผนทาง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ</p> <p>2. การสร้างและพัฒนาวิธีการ เครื่องมือเกี่ยวกับการวัดและประเมินต่างๆ ที่ตอบสนองต่อ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนข้อเสนอแนะในการวางแผนทาง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ หรือ จำนวนวิธีการ เครื่องมือเกี่ยวกับการวัดและประเมินต่างๆ ที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค <u>ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง</u></li> </ul>
<p>3. ข้อเสนอและผลการดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนข้อเสนอและผลการดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง</u></li> </ul>
<p>4. คู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล <u>ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง</u></li> </ul>

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L2 – นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ต่อ)

ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน

ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบราชการ	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่คาดหวัง		
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจกรมควบคุมโรค
<p>ระดับ 2</p> <p>- การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</p>	<p>ระดับ 2</p> <p>- ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ระดับ 2</p> <p>1. การใช้คอมพิวเตอร์ 2. การใช้ภาษาอังกฤษ 3. การคำนวณ 4. การจัดการข้อมูล</p>	<p>ระดับ 2</p> <p>1. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 2. การบริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5. การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง 6. การทำงานเป็นทีม</p>	<p>ระดับ 2</p> <p>1. การคิดวิเคราะห์ 2. การใส่ใจพัฒนาผู้อื่น 3. การสืบเสาะหาข้อมูล 4. การมองภาพองค์รวม 5. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 6. ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ 7. ความเข้าใจผู้อื่น</p>	<p>ระดับ 2</p> <p>1. หลักระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ 2. การวิจัยและพัฒนา 3. การติดตามประเมินผล (เลือก 2 สมรรถนะ)</p>

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L2 – นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ต่อ)

ประเด็นการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนา

ปีที่อยู่ในตำแหน่ง	ประเด็นการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา
ปีที่ 1-3	Leadership	● E-Learning ของ ก.พ. ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด
	General Management	
ปีที่ 2 – 4	Functional/Professional	● การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
ปีที่ 1 – 3	Business Acumen	● ระบาดวิทยา/วิจัยและพัฒนา/ติดตามประเมินผล

เกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงาน เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)

เกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงาน เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)
<ol style="list-style-type: none"> <li>มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนด</li> <li>มีผลสัมฤทธิ์หลักและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Result Areas &amp; Key Performance Indicators) สำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ตามที่กำหนด</li> <li>มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และสมรรถนะ (Competency) สำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ตามที่กำหนด</li> <li>ผ่านการพัฒนาในประเด็นการพัฒนาสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ตามที่กำหนด</li> <li>มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระหว่างดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี</li> <li>ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย</li> </ol>



## ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L3 – นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position ) Ladder3	
ชื่อตำแหน่ง : นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	หน่วยงาน : ทุกหน่วยงาน
ระยะเวลาขั้นต่ำในการถือครองตำแหน่ง : 3 ปี	

### หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities)

- ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงมากในงานวิชาการบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

- ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญในงานสูงมากในงานวิชาการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ด้านการปฏิบัติการ

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะทิศทาง กลยุทธ์ ภารกิจ และทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้อง และต่อเนื่อง
- (2) จัดทำ ปรับปรุง ข้อเสนอแนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (3) กำกับ ติดตามการดำเนินงาน หรือพิจารณากำหนดประเด็นวิเคราะห์เสนอแนะให้ความเห็น เกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- (4) กำกับ วางแนวทางการทำงาน แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกลาง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- (5) จัดทำประเด็น ข้อเสนอ ความเห็น สรุปรายงาน เพื่อการนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### ด้านการวางแผน

วางแผนงานโครงการ กำหนดวัตถุประสงค์ กรอบเวลาและทรัพยากรที่จำเป็นในงานของหน่วยงานระดับกองหรือสำนัก เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

#### ด้านการประสานงาน

- (1) พัฒนาความสัมพันธ์ด้วยการโน้มน้าวสมาชิกภายในทีมงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน
- (2) ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่สมาชิกในทีมงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L3 – นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

### หน้าที่รับผิดชอบหลัก (Key Responsibilities) (ต่อ)

#### ด้านการบริการ

- (1) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานราชการ เอกชน ข้าราชการ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม/ดูงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (2) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการ องค์กรบริหารทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับหลักเกณฑ์พื้นฐานหรือเทคนิควิธีการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
- (3) จัดการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ หรือนิเทศงานให้แก่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ
- (4) จัดทำและพัฒนางานวิชาการด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือผู้สนใจทั่วไป นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L3 – นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

ผลสัมฤทธิ์หลัก (Key Result Areas: KRAs)	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Performance Indicators : KPIs)
1. คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะทาง กลยุทธ์ ภารกิจ และทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้อง และต่อเนื่อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะทาง กลยุทธ์ ภารกิจ และทรัพยากรบุคคลขององค์กร หรือจำนวนข้อเสนอแนะทาง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ <u>ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง</u></li> </ul>
2. ข้อเสนอแนะทาง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	
3. การกำกับ ติดตามการดำเนินงาน หรือพิจารณากำหนดประเด็นวิเคราะห์เสนอแนะให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนแผนงาน/โครงการด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าโครงการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด <u>ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง</u></li> </ul>
4. เอกสารทางวิชาการ คู่มือ หลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล <u>ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง</u></li> </ul>
5. การเป็นวิทยากรฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับกรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จำนวนครั้งในการเป็นวิทยากรฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ ด้านการบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับกรม <u>ไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง</u></li> </ul>

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L3 – นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน

ความรู้ความสามารถที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน	ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ราชการ	ทักษะที่จำเป็น	สมรรถนะที่คาดหวัง		
			สมรรถนะหลัก	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจ กรมควบคุมโรค
<b>ระดับ 3</b> - การบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในงาน ป้องกันควบคุมโรคและภัย สุขภาพ	<b>ระดับ 3</b> - ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	<b>ระดับ 2</b> 1. การใช้คอมพิวเตอร์ 2. การใช้ภาษาอังกฤษ 3. การคำนวณ 4. การจัดการข้อมูล	<b>ระดับ 3</b> 1. การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอธรรมและจริยธรรม 2. การบริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ 4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5. การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง 6. การทำงานเป็นทีม	<b>ระดับ 3</b> 1. การคิดวิเคราะห์ 2. การใส่ใจพัฒนาผู้อื่น 3. การสืบเสาะหาข้อมูล 4. การมองภาพองค์รวม 5. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 6. ความเข้าใจในองค์กรและระบบ ราชการ 7. ความเข้าใจผู้อื่น	<b>ระดับ 3</b> 1. หลักระบาวิทยาประยุกต์ สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ 2. การวิจัยและพัฒนา 3. การติดตามประเมินผล (เลือก 2 สมรรถนะ)

ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L3 – นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

ประเด็นการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนา

ปีที่อยู่ในตำแหน่ง	ประเด็นการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา
ปีที่ 1-3	Leadership	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผบก. หรือ MDC หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า</li> <li>• E-Learning ของ ก.พ. ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด</li> </ul>
	General Management	
ปีที่ 2 – 4	Functional/Professional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</li> </ul>
ปีที่ 1 – 3	Business Acumen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบาดวิทยา/วิจัยและพัฒนา/ติดตามประเมินผล</li> </ul>

## ตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position): L3 – นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

### เกณฑ์พิจารณาประสบการณ์และผลงาน เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)

#### เกณฑ์พิจารณาประสบการณ์และผลงาน เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (Performance Measures)

1. มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนด
2. มีผลสัมฤทธิ์หลักและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (Key Result Areas & Key Performance Indicators) สำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการพิเศษ ตามที่กำหนด
3. มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และสมรรถนะ (Competency) สำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่กำหนด
4. มีประสบการณ์เป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือเป็นหัวหน้าโครงการที่เป็นภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง
5. ผ่านการพัฒนาในประเด็นการพัฒนาสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ ตามที่กำหนด
6. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระหว่างดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี
7. ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย