



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี ของกรมควบคุมโรค

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กองนวัตกรรมและวิจัย กรมควบคุมโรค
กลุ่มพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและบริการวิชาการ

คำนำ

กองนวัตกรรมการและวิจัย กรมควบคุมโรค มีหน้าที่และอำนาจส่วนหนึ่ง คือ ศึกษาวิจัย บริหารจัดการ วางแผน พัฒนาระบบงานวิจัย พัฒนาศักยภาพและสนับสนุนงานวิจัยและจริยธรรมงานวิจัยด้านการระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพของประเทศและมีพันธกิจสำคัญประการหนึ่ง คือ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่คุกคามสุขภาพ ของประชาชน โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ กองนวัตกรรมการและวิจัยมีนโยบายมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถการพัฒนา กำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เห็นถึงความจำเป็น ในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนากำลังคนด้านวิจัยของกรมควบคุมโรค จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรคขึ้น

การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแผนปฏิบัติการฯ ครั้งนี้ เป็นการดำเนินงานผ่านการประชุมคณะกรรมการ ขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค โดยมีอธิบดีกรมควบคุมโรคเป็นประธาน รวมทั้งมีผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนของหน่วยงานจากทุกภาคส่วน ร่วมวางกรอบนโยบาย ทิศทางเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และกำหนดแนวทางการพัฒนา ศักยภาพนักวิจัยในแต่ละระดับของกรมควบคุมโรค รวมทั้งกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานภายใต้ แผนดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรกรมควบคุมโรคมีกรอบในการดำเนินงานด้านวิจัยและสามารถผลิตผลงานวิชาการ การป้องกันควบคุมโรคที่มีคุณภาพ

ทั้งนี้ กองนวัตกรรมการและวิจัย ขอขอบคุณคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้แทนของหน่วยงานจากทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วม ในการให้ความเห็นต่อการปรับปรุงแก้ไขแผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการฯ จะเป็นกรอบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยให้กับหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรคทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่อไป

กองนวัตกรรมการและวิจัย
มิถุนายน ๒๕๖๘

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) มียุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ที่ต้องการเพิ่มสัดส่วนบุคลากรวิจัยและพัฒนาเป็น ๖๐ คน ต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน กรมควบคุมโรคมีบทบาทในการพัฒนางานวิชาการด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ทั้งงานวิจัย องค์ความรู้และเทคโนโลยีที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยนโยบายการดำเนินงานกรมควบคุมโรค ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและยกระดับสมรรถนะของบุคลากร แต่สถานการณ์กำลังคนด้านวิจัยในปัจจุบัน พบว่า มีนักวิจัยของกรมควบคุมโรคเพียงร้อยละ ๑๙ และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (ในอีก ๕ ปีข้างหน้า จะเหลือนักวิจัยเพียง ร้อยละ ๑๕ โดยจะมีนักวิจัยเฉลี่ยลดลง ปีละ ๔๐ คน) รวมไปถึงยังไม่มีกำหนดยุทธศาสตร์แผนและกรอบเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านวิจัย ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอีกทั้งไม่ได้กำหนดนักวิจัยที่จำเพาะเจาะจงตามความต้องการของกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค ได้มอบหมายให้กองนวัตกรรมการวิจัย จัดทำ “แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค” โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยสู่ระดับสากล ๒) เพิ่มจำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยให้เพียงพอต่อการผลิตงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่มีคุณภาพ และ ๓) เพื่อสร้างกระบวนการสนับสนุนและพัฒนากำลังคนด้านวิจัยที่มีประสิทธิภาพ โดยแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับนี้ มีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

“บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย มีสมรรถนะและเพียงพอ ในการผลิตงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล”

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์

- ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรของหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก และหน่วยงานเครือข่ายด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ มีเพียงพอต่อความต้องการพัฒนาประเทศ

พันธกิจ

- ยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยสู่ระดับสากล ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย
- เพิ่มจำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยให้เพียงพอต่อการผลิตงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- เสริมสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนา (Strategic Issues)

๑) การยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัย มีเป้าหมายสำคัญ คือ (๑) บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด และ (๒) บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับ ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒) การเพิ่มจำนวนนักวิจัยให้เพียงพอ มีเป้าหมายสำคัญ คือ (๑) จำนวนนักวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างเพียงพอ และ (๒) บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรคมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านงานวิจัยด้านต่าง ๆ

๓) การเสริมสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านวิจัย มีเป้าหมายสำคัญ คือ (๑) บุคลากรทุกระดับของกรมควบคุมโรคมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานวิจัย และ (๒) กรมควบคุมโรคมีกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่เลือกสมรรถนะการวิจัย

๑) บุคลากรกรมควบคุมโรคสายงานหลัก มีเป้าหมายสำคัญ คือ (๑) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคสายงานหลักที่ไม่เลือกสมรรถนะการวิจัยได้รับพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย (๒) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคสายงานหลักที่ไม่เลือกสมรรถนะการวิจัยได้รับการเสริมสร้างการทำงานวิจัยเป็นทีม

๒) บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่ใช่สายงานหลัก มีเป้าหมายสำคัญ คือ (๑) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่ใช่สายงานหลักได้รับพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย (๒) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่ใช่สายงานหลักได้รับการเสริมสร้างการทำงานวิจัยเป็นทีม

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ฉบับนี้ ยังมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในด้านนโยบายส่งเสริมที่สนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานและนโยบายขับเคลื่อนที่มุ่งเน้นการดำเนินงานให้เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ผ่านกิจกรรมที่สำคัญและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รวมทั้งมีแผนในการติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งมีการดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ในรูปรายงานประจำปีละ ๑ ครั้ง รวมทั้งมีการทบทวนและประเมินผลในช่วงครึ่งทางของการดำเนินการของแผนฯ (Formative Assessment) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานของแผนฯ (Summative Assessment) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)	๓
สารบัญตาราง.....	๖
สารบัญภาพ.....	๗
บทที่ ๑ บทนำ.....	๘
๑.๑ ที่มา	๘
๑.๒ วัตถุประสงค์	๘
๑.๓ การขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านวิจัยฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	๘
บทที่ ๒ สถานการณ์กำลังด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรค	๑๐
บทที่ ๓ แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค.....	๑๓
๓.๑ ภาพรวม : แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค	๑๓
๓.๒ แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย	๒๐
บทที่ ๔ การนำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	๓๐
ภาคผนวก.....	๓๑
ภาคผนวก ก คำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๒๐๓๐ /๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนา ศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๒
ภาคผนวก ข เกณฑ์การพิจารณาระดับนักวิจัย กรมควบคุมโรค (เกณฑ์เดิมเปรียบเทียบกับเกณฑ์ใหม่)	๓๖
ภาคผนวก ค สัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยระดับกลางหน่วยงานวิชาการ ๓๒ หน่วยงาน เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	๓๗
ภาคผนวก ง การคำนวณผลการติดตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ด้านการวิจัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค.....	๓๘

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๓.๑ บุคลากรกรมควบคุมโรคจำแนกตามตำแหน่ง ๒ ประเภท	๑๕
ตารางที่ ๓.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย ๔ ระดับ.....	๑๖
ตารางที่ ๓.๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑	๒๐
ตารางที่ ๓.๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒	๒๒
ตารางที่ ๓.๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓	๒๓
ตารางที่ ๓.๖ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญในแต่ละประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านวิจัย	๒๕

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑.๑ การขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านวิจัยฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐.....	๙
ภาพที่ ๒.๒ จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรค.....	๑๐
ภาพที่ ๒.๓ สัดส่วนนักวิจัยทุกสายงาน เมื่อเทียบกับบุคลากรกรมควบคุมโรคทุกสายงาน.....	๑๑
ภาพที่ ๒.๔ สัดส่วนนักวิจัยประเภทวิชาการ เมื่อเทียบกับบุคลากรประเภทวิชาการทั้งหมด.....	๑๑
ภาพที่ ๒.๕ นักวิจัยกรมควบคุมโรคระดับกลางและระดับสูง.....	๑๒
ภาพที่ ๒.๖ นักวิจัยกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุในอีก ๓ ปี.....	๑๒
ภาพที่ ๒.๗ แผนภาพความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค	๑๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ที่มา

ด้วยยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) มียุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ที่ต้องการเพิ่มสัดส่วนบุคลากรวิจัยและพัฒนาเป็น ๖๐ คน ต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน กรมควบคุมโรคมีบทบาทในการพัฒนางานวิชาการด้านการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ทั้งงานวิจัย องค์ความรู้และเทคโนโลยีที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยนโยบายการดำเนินงานกรมควบคุมโรค ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและยกระดับสมรรถนะของบุคลากร แต่สถานการณ์กำลังคนด้านวิจัยในปัจจุบัน พบว่า มีนักวิจัยของกรมควบคุมโรคเพียงร้อยละ ๑๙ และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (ในอีก ๕ ปีข้างหน้า จะเหลือนักวิจัยเพียง ร้อยละ ๑๕ ซึ่งจะมีนักวิจัยเฉลี่ยลดลง ปีละ ๓๓ คน) รวมไปถึงยังไม่มีกำหนดยุทธศาสตร์แผนและกรอบเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านวิจัย ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และกำหนดนักวิจัยที่จำเพาะเจาะจงตามความต้องการของกรมควบคุมโรค

กองนวัตกรรมการวิจัยจึงจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค เพื่อยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยสู่ระดับสากล รวมทั้งเพิ่มจำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยให้เพียงพอต่อการผลิตงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการพัฒนาของประเทศ ด้วยกระบวนการสนับสนุนและพัฒนากำลังคนด้านวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งแผนฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และบุคลากรของกรมควบคุมโรคทุกหน่วยงาน และได้เผยแพร่ให้กลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานวิจัยในระดับต่าง ๆ นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรคต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดภายในปี ๒๕๗๐
๒. เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนานักวิจัย งานวิจัย ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

๑.๓ การขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านวิจัยฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

การขับเคลื่อน กำกับ และติดตามผลแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ยกวางแผนกำลังคนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ซึ่งเป็นแผนแรกของกรมควบคุมโรค มีการบวนการจัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนมากถึง ๘ ครั้ง รวมถึงมีการจัดทำผลงานวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรค โดยมีแหล่งข้อมูลนำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ ๑) ระบบข้อมูลบุคลากรกรมควบคุมโรคในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS๖ กรมควบคุมโรค กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) ข้อมูลระบบสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NRIIS) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ

และ ๓) ข้อมูลระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัยกรมควบคุมโรค (DRDS) กองนวัตกรรมและวิจัย รวมทั้งมีการประกาศเกณฑ์การแบ่งระดับนักวิจัย ๔ ระดับ แผนกิจกรรมและโครงการพัฒนานักวิจัยในแต่ละระดับ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกาศใช้แผนปฏิบัติราชการฯ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ และได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลกำลังคนด้านการวิจัย โดยการกำหนดเป็นตัวชี้วัดคำรับรองของหน่วยงาน รวมทั้งมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติราชการฯ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อกำกับติดตามผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติราชการฯ และเผยแพร่ฐานข้อมูลบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย (DDC Researcher Dashboard) รวมถึงมีการดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือ MoU ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก ทั้งนี้ ได้มีการจัดประชุมกำกับติดตามแผนปฏิบัติราชการฯ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีการปรับปรุงค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการฯ ตามมติของประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยฯ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีแผนการประชุมกำกับติดตามแผนปฏิบัติราชการฯ ๒ ครั้ง และประเมินและสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการฯ (ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙)

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ มีแผนการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการฯ ประชุมสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการฯ ๑ ครั้ง รวมทั้งยกร่างและจัดทำแผนปฏิบัติราชการฯ ฉบับที่ ๒ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑-๒๕๗๕) และประกาศใช้แผนภายในไตรมาส ๓ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (ดังภาพที่ ๒.๑)



ภาพที่ ๑.๑ การขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านวิจัยฯ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค
(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

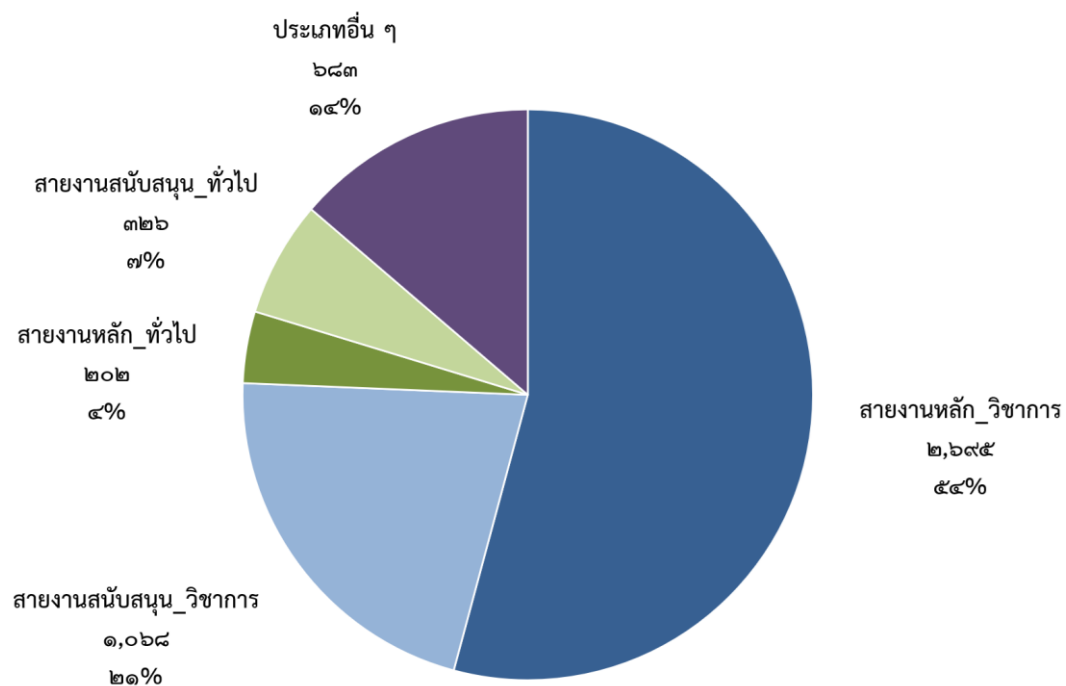
บทที่ ๒

สถานการณ์กำลังด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรค

ข้อมูลพื้นฐานของกรมควบคุมโรคมาจากระบบฐานข้อมูล จำนวน ๓ ระบบ ได้แก่ ๑) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมควบคุมโรค (DPIS) เป็นระบบเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒) ระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัย และนวัตกรรมแห่งชาติ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (NRIIS) เป็นระบบเก็บรวบรวมข้อมูลนักวิจัยของกรมควบคุมโรคที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนการทำงานวิจัย ๓) ระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัย กรมควบคุมโรค (DRDS) เป็นระบบเก็บรวบรวมผลงานการทำวิจัยของบุคลากรกรมควบคุมโรค โดยนำข้อมูลมาแบ่งระดับนักวิจัยออกเป็น ๔ ระดับ คือ นักวิจัยฝึกหัด นักวิจัยรุ่นใหม่ นักวิจัยรุ่นกลาง และนักวิจัยระดับสูง

กรมควบคุมโรคมีบุคลากรทั้งหมด ๔,๙๗๔ คน จำแนกบุคลากรตามประเภทสายงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในประเภทสายงานวิชาการ ร้อยละ ๗๕ แบ่งเป็นบุคลากรสายงานหลัก ร้อยละ ๕๔ สายงานสนับสนุน ร้อยละ ๒๑ ส่วนประเภทสายงานทั่วไป ร้อยละ ๑๐ แบ่งเป็นบุคลากร และประเภทสายงานอื่น ๆ ร้อยละ ๑๔ (ดังภาพที่ ๒.๒)

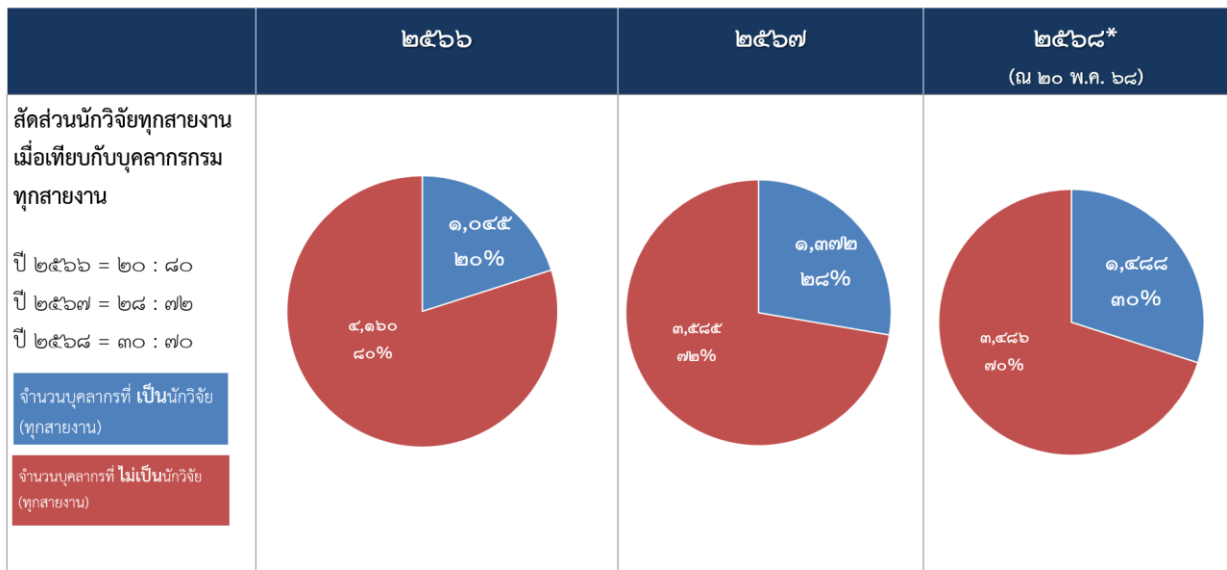
จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรค แยกตามสายงาน



ที่มา : ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS6) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 20 พ.ค. 2568

ภาพที่ ๒.๒ จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรค

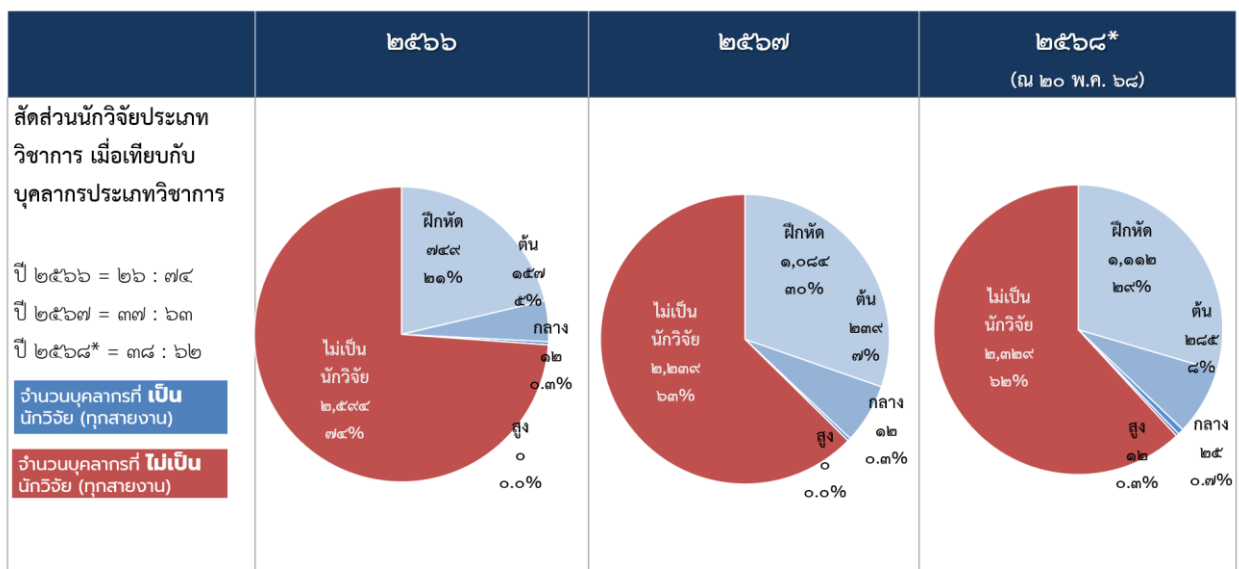
สัดส่วนของนักวิจัยต่อบุคลากรกรมควบคุมโรคทั้งหมด พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีสัดส่วนนักวิจัยอยู่ที่ร้อยละ ๒๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีสัดส่วนนักวิจัยอยู่ที่ร้อยละ ๒๘ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีสัดส่วนนักวิจัยอยู่ที่ร้อยละ ๓๐ (ดังภาพที่ ๒.๓)



ที่มา : ๑) ระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัยกรมควบคุมโรค (DRDS) ๒) ระบบสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NRIS) ๓) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS๖) ณ วันที่ ๒๐ พ.ค. ๒๕๖๘

ภาพที่ ๒.๓ สัดส่วนนักวิจัยทุกสายงาน เมื่อเทียบกับบุคลากรกรมควบคุมโรคทุกสายงาน

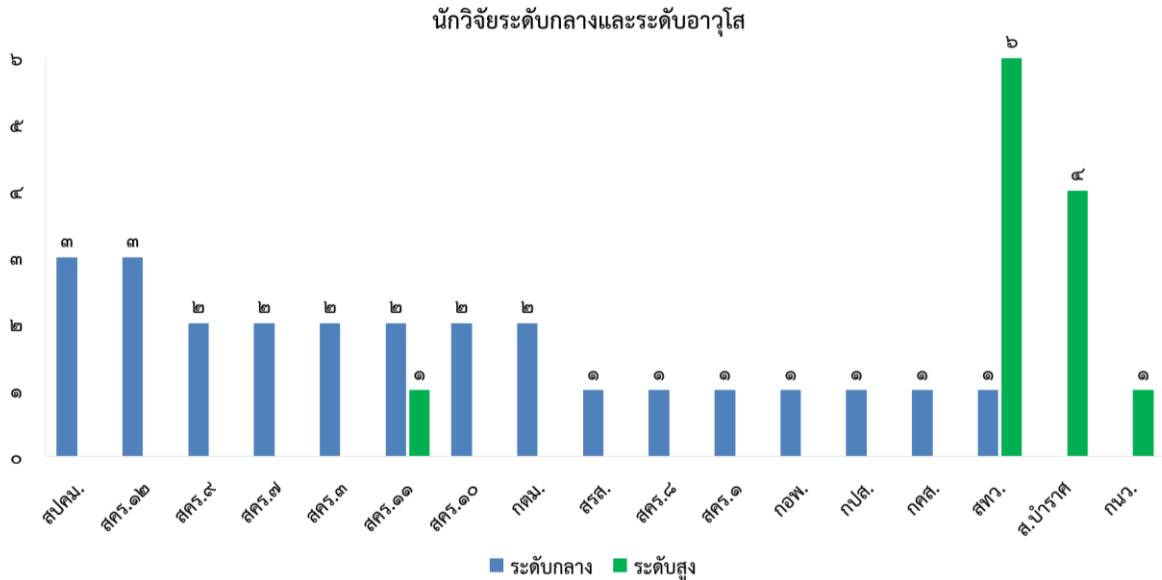
สัดส่วนของนักวิจัยต่อบุคลากรกรมควบคุมโรคประเภทวิชาการทั้งหมด พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีสัดส่วนนักวิจัยประเภทวิชาการอยู่ที่ร้อยละ ๒๖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีสัดส่วนนักวิจัยประเภทวิชาการอยู่ที่ร้อยละ ๓๗ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีสัดส่วนนักวิจัยประเภทวิชาการอยู่ที่ร้อยละ ๓๘ (ดังภาพที่ ๒.๔)



ที่มา : ๑) ระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัยกรมควบคุมโรค (DRDS) ๒) ระบบสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NRIS) ๓) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS๖) ณ วันที่ ๒๐ พ.ค. ๒๕๖๘

ภาพที่ ๒.๔ สัดส่วนนักวิจัยประเภทวิชาการ เมื่อเทียบกับบุคลากรประเภทวิชาการทั้งหมด

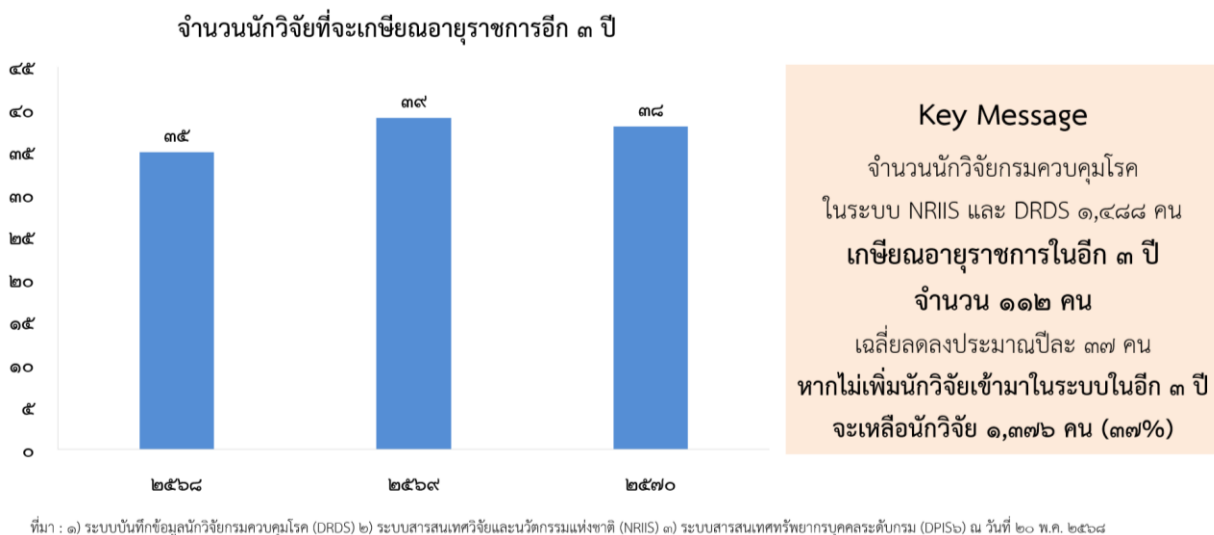
นักวิจัยระดับกลางและระดับสูงรายหน่วยงาน พบว่า มีนักวิจัยระดับกลางทั้งหมด ๒๕ คน หน่วยงานที่มีมากที่สุด ได้แก่ สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมืองและสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ สงขลา หน่วยงานละ ๓ คน ส่วนนักวิจัยระดับสูงทั้งหมด ๑๒ คน หน่วยงานที่มีมากที่สุด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ๖ คน รองลงมาเป็นสถาบันบำราศนราดูร ๔ คน (ดังภาพที่ ๒.๕)



ที่มา : ระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัยกรมควบคุมโรค (DRDS) ณ วันที่ 20 พ.ค. 2568

ภาพที่ ๒.๕ นักวิจัยกรมควบคุมโรคระดับกลางและระดับสูง

ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของนักวิจัยกรมควบคุมโรคในอีก ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐) พบว่า จะมีนักวิจัยกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๑๒ คน ลดลงเฉลี่ยปีละ ๓๗ คน หากไม่เพิ่มนักวิจัยเข้ามาในระบบในอีก ๕ ปี จะเหลือนักวิจัย ๑,๓๗๖ คน (ดังภาพที่ ๒.๖)



ภาพที่ ๒.๖ นักวิจัยกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุในอีก ๓ ปี

บทที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค

๓.๑ ภาพรวม : แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย (Vision)

“บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย มีสมรรถนะและเพียงพอ ในการผลิตงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล”

นิยามศัพท์วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย

สมรรถนะ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้ “สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร”

สมรรถนะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมการทำงาน การประเมินสมรรถนะก็คือการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นประจำ ไม่ใช่การประเมินความสามารถสูงสุด สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอกระบวนการประเมินสมรรถนะไว้ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑) กำหนดพฤติกรรมที่จะประเมินและทำให้ทุกคนในหน่วยงานทราบว่า พวกเขาควรแสดงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร (หรืออาจเรียกว่าเป็นพฤติกรรมเป้าหมาย ซึ่งในที่นี้หมายถึงสมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละสายงาน) ความเข้าใจและการยอมรับว่าพฤติกรรมที่กำหนดนั้นมีความเหมาะสมในการประเมินเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการนำสมรรถนะไปใช้ในหน่วยงาน และควรให้คนจำนวนมากมีส่วนร่วมในการกำหนดพฤติกรรมที่จะนำมาประเมินเพื่อทำให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

๒) การบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายตลอดช่วงระยะเวลาประเมิน การประเมินในภาคการพลเรือนนั้น ประเมินกันทุก ๖ เดือน ซึ่งเป็นช่วงที่ยาวเกินกว่าที่จะจำพฤติกรรมได้ ผู้ประเมินจึงควรมีการบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายตลอดช่วงของการประเมิน

๓) กรอกรูปแบบประเมิน โดยเลือกใช้แบบประเมินให้เหมาะสม

๔) การแจ้งผลการประเมิน และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการบริหารผลงาน (กำหนดค่าตอบแทน) และการพัฒนารายบุคคล

จากคำนิยามข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล การที่ต้องกำหนดให้มีสมรรถนะต่าง ๆ ก็เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรต้องการ เนื่องจากจะทำให้บุคลากรขององค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลถึงองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ในที่สุด ตัวอย่างเช่น การกำหนดให้การบริการที่ดีเป็นสมรรถนะของข้าราชการทุกคน เพราะหน้าที่หลักขององค์กรภาครัฐ คือ การให้บริการแก่ประชาชน ถ้าข้าราชการทุกคนมีการให้บริการที่ดีก็จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

กรมควบคุมโรคได้ให้คำจำกัดความของคำว่า การวิจัยและพัฒนา คือ กระบวนการศึกษาค้นคว้า คิดค้น อย่างเป็นระบบที่น่าเชื่อถือ และหรือการนำเอาความรู้จากการวิจัยวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์หรือการวิจัยพื้นฐานไปวิจัย ต่อยอด โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธีหรือรูปแบบการทำงาน พัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและทดลองใช้จนได้ผลเป็นที่น่าพอใจแล้วจึงนำไปเผยแพร่ ใช้ในวงกว้างเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ทศนา แคมมณี, ๒๕๕๐ และกิตติยา วงษ์ขันธ, ๒๕๖๑) นอกจากนี้ยังหมายถึงทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต และผลที่ได้ จากการวิจัยและพัฒนา คือ นวัตกรรม (ชันทอง วัฒนะประดิษฐ์, ๒๕๖๔) การวิจัยและพัฒนาสามารถเริ่มต้นที่ การวิจัยก่อน หรือจะเริ่มต้นจากการพัฒนาไปก็ได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๕: ๔๕๘ อ้างถึงใน มารุต พัฒนาผล) ทั้งนี้ องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ได้ให้นิยามไว้ว่า การวิจัยและพัฒนา ครอบคลุมงานวิจัยเชิงทดลอง งานวิจัยพื้นฐาน และงานวิจัยประยุกต์ โดยประกอบด้วยเงื่อนไขสำคัญ ๕ ประการ คือ ความใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ ความไม่แน่นอนในผลที่เกิดขึ้น ความเป็นระบบ และสามารถถ่ายโอนและ/หรือ ทำซ้ำได้ ซึ่งดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนคลังความรู้ ความรู้เกี่ยวกับมนุษยชาติ วัฒนธรรมและสังคม และเพื่อคิดค้น การประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ ๆ ที่มีอยู่ (Frascati Manual (ปรับปรุงครั้งที่ ๗, ๒๐๑๕))

การยอมรับในระดับสากล หมายถึง การรับรู้ผลงานงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและสุขภาพให้ทั่วถึงทุกระดับ* นำไปสู่ความเชื่อมั่น การยอมรับและความมีชื่อเสียงระดับชาติและนานาชาติ เพื่อสร้างความมั่นคง ของงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และสุขภาพของประเทศไทย (*ทุกระดับ ครอบคลุมตั้งแต่ระดับผู้กำหนดนโยบาย นักวิชาการ ประชาชนทั่วไป เป็นต้น)

บุคลากรกรมควบคุมโรค หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค^(๑)

บุคลากรสายงานหลัก หมายถึง บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ปฏิบัติภารกิจงานตามกฎหมาย นโยบายและ ยุทธศาสตร์ชาติ หรืองานที่ทำเพื่อความอยู่รอดขององค์กร หรือเป็นงานหลักตามบทบาทภารกิจและพันธกิจของ หน่วยงานที่จำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ^(๒)

บุคลากรสายงานสนับสนุน หมายถึง บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุน แบ่งเป็น ๑) งานสนับสนุนทางวิชาการ (Technical support) สนับสนุนให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อประกอบการตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือการพัฒนางานทางวิชาการ หรืองานเทคนิคเฉพาะด้านที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของตำแหน่งตามภารกิจหลัก และ ๒) งานประจำพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Supporting function) ของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงาน ตามภารกิจหลักของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด^(๒)

บุคลากรกรมควบคุมโรคสายงานหลักและสายงานสนับสนุนจำแนกตามตำแหน่ง แบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ สายงานประเภทวิชาการ ๓๐ สายงาน และสายงานประเภททั่วไป ๒๐ สายงาน

* กองบริหารทรัพยากรบุคคล. (๒๕๖๓). ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗. เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl-ddc.moph.go.th/CFZdx>

^๒ กองบริหารทรัพยากรบุคคล. ปรับแก้จากมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ของ คปร. (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑/๐๗/๖๖)

ตารางที่ ๓.๑ บุคลากรกรมควบคุมโรคจำแนกตามตำแหน่ง ๒ ประเภท

บุคลากรสายงานหลักและสายงานสนับสนุน	
ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
๑. นายแพทย์ ๒. นายสัตวแพทย์ ๓. ทันตแพทย์ ๔. เภสัชกร ๕. พยาบาลวิชาชีพ ๖. นักเทคนิคการแพทย์ ๗. นักกายภาพบำบัด ๘. นักวิชาการสาธารณสุข ๙. นักรังสีการแพทย์ ๑๐. นักจิตวิทยา ๑๑. นักจิตวิทยาคลินิก ๑๒. นักสังคมสงเคราะห์ ๑๓. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๑๔. นักโภชนาการ ๑๕. นักกฎหมาย ๑๖. นิติกร ๑๗. นักจัดการงานทั่วไป ๑๘. นักทรัพยากรบุคคล ๑๙. นักประชาสัมพันธ์ ๒๐. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ๒๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒๓. นักวิชาการเผยแพร่ ๒๔. นักวิชาการพัสดุ ๒๕. นักวิเทศสัมพันธ์ ๒๖. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒๗. นักเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒๘. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ๒๙. นักวิชาการสถิติ ๓๐. บรรณารักษ์	๑. โภชนากร ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๔. เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ๕. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๖. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๗. เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด ๘. เจ้าพนักงานเวชสถิติ ๙. พยาบาลเทคนิค ๑๐. นายช่างเครื่องกล ๑๑. นายช่างเทคนิค ๑๒. นายช่างไฟฟ้า ๑๓. นายช่างโยธา ๑๔. นายช่างศิลป์ ๑๕. เจ้าพนักงานสถิติ ๑๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๗. เจ้าพนักงานธุรการ ๑๘. เจ้าพนักงานพัสดุ ๑๙. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ๒๐. เจ้าพนักงานห้องสมุด

นักวิจัย หมายถึง ผู้ใช้ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพดำเนินการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ และตามระเบียบแบบแผนวิธีการวิจัย ที่เป็นที่ยอมรับในแต่ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้คำตอบในเรื่องหรือประเด็นที่สงสัยนักวิจัยต้องเป็นผู้ประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา ได้รับการศึกษาอบรมอย่างเพียงพอ มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาวิชาชีพวิจัย งานสำคัญที่นักวิจัยต้องรับผิดชอบคือ การออกแบบและวางแผนโครงการวิจัย รวมทั้งดำเนินงานวิจัยจนเสร็จสิ้นได้ผลงานวิจัยออกเผยแพร่สู่สาธารณะ^(๓)

บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย หมายถึง บุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย โดยดำเนินการค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อตอบประเด็นที่สงสัยตามภารกิจของกรมควบคุมโรค มีระเบียบวิธีอันเป็นที่ยอมรับในแต่ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ระเบียบวิธีดังกล่าวจึงครอบคลุมทั้งแนวคิด มโนทัศน์ และวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล^(๓, ๔)

บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย ๔ ระดับ^๕ หมายถึง

ตารางที่ ๓.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย ๔ ระดับ

ลำดับ	ชื่อเรียก	คำอธิบาย	เกณฑ์การพิจารณา
๑	ระดับฝึกหัด	เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างฝึกฝนพัฒนาทักษะด้านวิจัย และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยในระดับต่าง ๆ	เป็นผู้ร่วมวิจัย (co-researcher) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) หรือผู้วิจัยหลัก (PI) อย่างน้อย ๑ เรื่อง
๒	ระดับต้น	เป็นผู้ที่มีทักษะด้านวิจัย มีประสบการณ์ทำวิจัยและมีผลงานวิจัยตีพิมพ์แล้ว	<u>เกณฑ์ผลงาน เชิงปริมาณ (ต้องผ่านทั้งข้อ ๑. และ ๒.)</u> ๑. เป็นผู้วิจัยหลัก (PI) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) ในโครงการวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๒. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร โดยเป็นผู้นิพนธ์หลัก (First author) หรือ ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) อย่างน้อย ๑ บทความ
๓	ระดับกลาง	เป็นผู้ที่มีองค์ความรู้พื้นฐานด้านวิจัยเป็นอย่างดี และมีผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์แล้ว โดยเป็นงานวิจัยเพื่อหาองค์ความรู้ใหม่อย่างแท้จริงเกิดผลกระทบในสังคมวงกว้าง	<u>เกณฑ์ผลงาน เชิงปริมาณ (ต้องผ่านทั้งข้อ ๑ และ ๒)</u> ๑. เป็นผู้วิจัยหลัก (PI) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) ในโครงการวิจัย อย่างน้อย ๓ เรื่อง ๒. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร โดยเป็นผู้นิพนธ์หลัก (First author) หรือ ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) อย่างน้อย ๓ บทความ

^๓ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (๒๕๕๕).จรรยาวิชาชีพวิจัยและแนวทางการปฏิบัติ. เข้าถึงเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl-ddc.moph.go.th/xBISF>

^๔ ปรับแก้มาจากยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคฯ. กองบริหารทรัพยากรบุคคล. และจรรยาวิชาชีพวิจัยและแนวทางการปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (๒๕๕๕).

^๕ เกณฑ์การพิจารณาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย ๔ ระดับ ปรับแก้ไขตามมติที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ลำดับ	ชื่อเรียก	คำอธิบาย	เกณฑ์การพิจารณา
๔	ระดับสูง	เป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยโดดเด่น เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ มีจริยธรรมที่ดี มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นหัวหน้าทีมวิจัย สามารถพัฒนาทีมงาน พัฒนาผลงาน และพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่	<u>เกณฑ์ผลงาน เชิงคุณภาพ (ผ่านข้อใดข้อหนึ่ง)</u> ๓. ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI ระดับ ๑ ในปีตีพิมพ์ อย่างน้อย ๒ บทความ ๔. ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ ที่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ อ.ก.พ. อันดับ Q๑-๓ ในปีตีพิมพ์ อย่างน้อย ๑ บทความ
			<u>เกณฑ์ผลงาน เชิงปริมาณ (ต้องผ่านทั้งข้อ ๑ และ ๒)</u> ๑. เป็นผู้วิจัยหลัก (PI) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) ในโครงการวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง ๒. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร โดยเป็นผู้นิพนธ์หลัก (First author) หรือ ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) อย่างน้อย ๕ บทความ <u>เกณฑ์ผลงาน เชิงคุณภาพ (ต้องผ่านทั้งข้อ ๓ และ ๔)</u> ๓. ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ ที่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ อ.ก.พ. อันดับ Q๑-๓ ในปีตีพิมพ์ อย่างน้อย ๓ บทความ ๔. ผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายการ นำข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจในการบริหาร/กำหนดนโยบาย ระดับกรม เขตสุขภาพ กระทรวง และระดับประเทศ อย่างน้อย ๑ เรื่อง หรือ <u>เกณฑ์คุณภาพของนักวิจัย H-Index*</u> นักวิจัยที่มีค่า H-Index ในฐานข้อมูล Scopus มากกว่าเท่ากับ ๑๐

*ค่า H-index คือ การวัดคุณภาพของนักวิจัยหรือองค์กรโดยรวม โดยดูค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนการอ้างอิง (Citations) กับลำดับของบทความที่ถูกอ้างอิง นั่นคือ ตัวเลขที่แสดงจำนวนบทความที่มีจำนวนครั้งของการได้รับการอ้างอิงเท่ากับหรือมากกว่าจำนวนบทความนั้น ๆ เช่น นักวิจัย A ได้รับค่า h-index = ๑๐ หมายความว่า จากบทความทั้งหมดที่นักวิจัย A ตีพิมพ์ จำนวน ๒๘ บทความ มี ๑๐ บทความที่ได้รับการอ้างอิงอย่างน้อย ๑๐ ครั้ง หรือมากกว่า^๖

^๖ อัมพร ขาวบาง สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ๒๒ มิ.ย. ๖๖

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม :

- ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรของหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก และหน่วยงานเครือข่ายด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ มีเพียงพอต่อความต้องการพัฒนาประเทศ

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย (Mission)

- ๑) ยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยสู่ระดับสากล ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย
- ๒) เพิ่มจำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยให้เพียงพอต่อการผลิตงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- ๓) เสริมสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนา (Strategic Issues) ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๑ การยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัย

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๒ การเพิ่มจำนวนนักวิจัยให้เพียงพอ

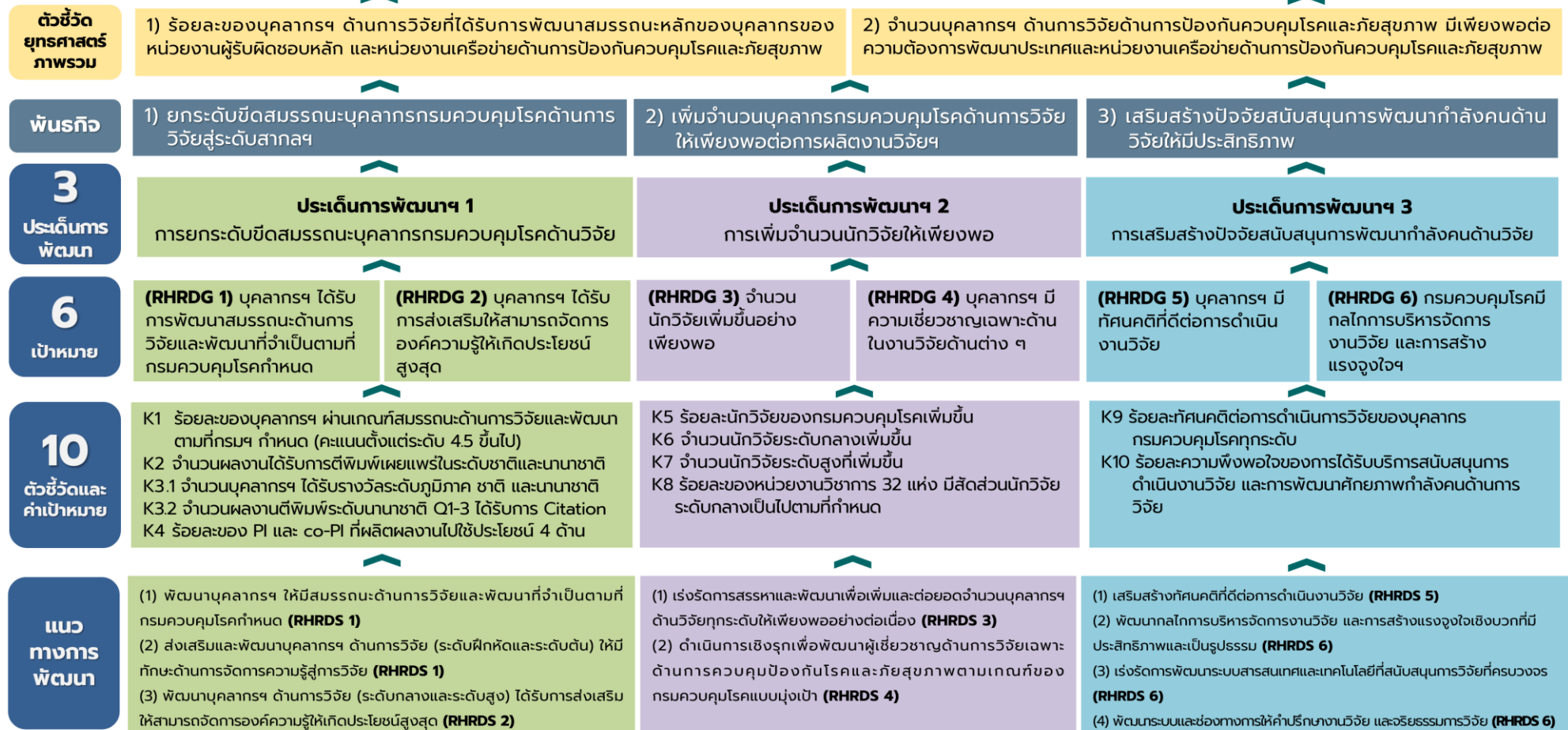
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๓ การเสริมสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านวิจัย

ภาพที่ ๒.๗ แผนภาพความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ 5 ปี ของกรมควบคุมโรค (พ.ศ. 2566 - 2570)

วิสัยทัศน์

“บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย มีสมรรถนะและเพียงพอ ในการผลิตงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล”



แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค

(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย

๓.๓.๑ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๑ เรื่อง การยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัย

๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (RHRDG ๑)

(๒) บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับ ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (RHRDG ๒)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓.๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑) ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยผ่านเกณฑ์สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมฯ กำหนด (คะแนนตั้งแต่ระดับ ๔.๕ ขึ้นไป)	ร้อยละ	๖๐	๖๕	๗๐
K๒) จำนวนผลงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ	ผลงาน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
ระดับชาติ	ผลงาน	๘๐	๘๐	๘๐
ระดับนานาชาติ	ผลงาน	๒๐	๒๐	๒๐
K๓.๑) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยที่รับรางวัลในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ	คนสะสม	๑๕	๒๐	๒๕
K๓.๒) จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ Q๑-Q๓ ที่ได้รับการอ้างอิง (Citation)	ผลงานสะสม	ปีฐาน (๒๐ ผลงาน)	๒๕	๓๐
K๔) ร้อยละของนักวิจัยหลัก (PI) และนักวิจัยหลัก-ร่วม (co-PI) ที่ผลิตผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในด้านนโยบาย, วิชาการ, สังคม/ชุมชน, และพาณิชย์	ร้อยละสะสม	๗	๘	๙

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับให้มีสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (RHRDS ๑)

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย (ระดับฝึกหัดและระดับต้น) ให้มีทักษะด้านการจัดการความรู้สู่การวิจัย (RHRDS ๑)

(๓) พัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย (ระดับกลางและระดับสูง) ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (RHRDS ๒)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

(๑) โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาให้แก่บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรค

(๒) โครงการพัฒนาหลักสูตร Online และ On-site เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้ด้านการวิจัย อาทิ

- หลักสูตรการเขียนข้อเสนอโครงร่างการวิจัยสู่แผนรายละเอียดการวิจัย (Proposal & Protocol)
- หลักสูตรการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุนการทำวิจัย
- หลักสูตรการเขียนขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
- หลักสูตรการเขียนบทความเพื่อการเผยแพร่ในวารสารและที่ประชุมระดับนานาชาติ

(๓) โครงการสร้างคู่มือ หลักเกณฑ์ แนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิจัย และการบริหารจัดการโครงการวิจัย สำหรับนักวิจัยในแต่ละระดับ

(๔) โครงการฝึกอบรมนักวิจัยระดับฝึกหัด เพื่อสร้างเครือข่าย และทัศนคติที่ดีในเส้นทางการวิจัย

(๕) โครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัยภายในหน่วยงาน

(๖) โครงการผลิตสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์

(๗) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้สู่การวิจัยสำหรับบุคลากรกรมควบคุมโรค

(๘) โครงการการจัดการความรู้ด้านการวิจัยภายในหน่วยงานและองค์กร

(๙) โครงการส่งเสริมให้เกิดคลินิกการจัดการความรู้สู่การวิจัย

(๑๐) โครงการประชุมวิชาการและเวทีการนำเสนอผลงานด้านการจัดการความรู้สู่การวิจัย

(๑๑) ส่งเสริมให้นักวิจัยระดับกลางและระดับสูงเป็นพี่เลี้ยงด้านจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน และองค์กร

(๑๒) ผลักดันให้เกิดการทำงานวิจัยร่วมทีมกัน ระหว่างนักวิจัยในทุกระดับ

(๑๓) ผลักดันให้เกิดผลงานวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้เชี่ยวชาญในระดับหน่วยงานภายนอก

(๑๔) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนานักวิจัย (Training for the Trainers)

(๑๕) ผลักดันให้เกิดงานวิจัยที่ใช้ในการแก้ปัญหาเชิงนโยบาย

(๑๖) โครงการอบรมการประยุกต์ใช้ AI ในงานวิจัย (AI in Research Applications)

(๑๗) โครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” ระหว่างสำนักงานการวิจัยแห่งชาติกับกรมควบคุมโรค

(๑๘) โครงการอบรมการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติพื้นฐาน

(๑๙) โครงการอบรมการเขียนงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ (Manuscript-Eng)

(๒๐) โครงการอบรมการเขียน Impact Pathway เส้นทางสู่ผลกระทบของงานวิจัย

(๒๑) โครงการอบรมการวิจัยประเมินเทคโนโลยีสุขภาพ (HTA)

๓.๓.๒ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๒ การเพิ่มจำนวนนักวิจัยให้เพียงพอ

๑) เป้าหมาย

- (๑) จำนวนนักวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างเพียงพอ (RHRDG ๓)
- (๒) บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรคมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานวิจัยด้านต่าง ๆ (RHRDG ๔)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓.๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๕) ร้อยละนักวิจัยของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้น (นับเฉพาะนักวิจัยประเภทวิชาการระดับรายใหม่)	ร้อยละที่เพิ่มขึ้น	ปีฐาน (ร้อยละ ๑)	๒	๕
K๖) จำนวนนักวิจัยระดับกลางที่เพิ่มขึ้น (นับเฉพาะนักวิจัยระดับกลางรายใหม่)	จำนวนคนที่เพิ่มขึ้น	ปีฐาน (๒๕ คน)	๑๕	๒๐
K๗) จำนวนนักวิจัยระดับสูงที่เพิ่มขึ้น (นับเฉพาะนักวิจัยระดับสูงรายใหม่)	จำนวนคนที่เพิ่มขึ้น	ปีฐาน (๑๒ คน)	๑๓	๑๕
K๘) ร้อยละของหน่วยงานวิชาการ ๓๒ แห่ง มีสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยระดับกลางเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ สะสม	ปีฐาน (ร้อยละ ๑๘)	๒๔ (๘ แห่ง)	๓๐ (๑๐ แห่ง)

๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) เร่งรัดการสรรหาและพัฒนาเพื่อเพิ่มและต่อยอดจำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัยทุกระดับให้เพียงพออย่างต่อเนื่อง (RHRDS ๓)
- (๒) ดำเนินการเชิงรุกเพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเฉพาะด้านการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพตามเกณฑ์ของกรมควบคุมโรคแบบมุ่งเป้า (RHRDS ๔)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

- (๑) กำหนดแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านการวิจัยเชิงรุก
- (๒) โครงการสร้างภาคีเครือข่ายในการทำวิจัยร่วมกันเพื่อยกระดับและต่อยอดนักวิจัยของกรมควบคุมโรค
- (๓) โครงการจัดทำแผนการสรรหาและพัฒนานักวิจัยของกรมควบคุมโรคด้วยวิธีการเชิงสร้างสรรค์ อาทิ การศึกษาต่อในระดับกรมและระดับหน่วยงาน สนับสนุนทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท-เอก สรรหาและสร้างความร่วมมือการแลกเปลี่ยนนักวิจัยกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
- (๔) โครงการส่งเสริม และสนับสนุนทุนสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ/นานาชาติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของนักวิจัยสู่ระดับสากล
- (๕) โครงการพัฒนาระบบการยกระดับนักวิจัยในแต่ละระดับ (ระดับฝึกหัดไปสู่ระดับต้น ระดับต้นไปสู่ระดับกลาง ระดับกลางสู่ระดับสูง)
- (๖) โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเฉพาะด้านการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพตามเกณฑ์ของกรมควบคุมโรคแบบมุ่งเป้า
- (๗) การจัดทำทำเนียบผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเฉพาะด้านการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพตามเกณฑ์ของกรมควบคุมโรค

๓.๓.๓ แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๓ การเสริมสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านวิจัย

๑) เป้าหมาย

- (๑) บุคลากรทุกระดับของกรมควบคุมโรคมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานวิจัย (RHRDG ๕)
- (๒) กรมควบคุมโรคมีกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม (RHRDG ๖)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓.๕ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.		
		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๙) ร้อยละทัศนคติต่อการดำเนินการวิจัยของบุคลากรกรมควบคุมโรคทุกระดับ	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐
K๑๐) ร้อยละความพึงพอใจของการได้รับบริการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย และการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย	ร้อยละ	๘๕	๘๘	๙๐

๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานวิจัย (RHRDS ๕)
- (๒) พัฒนากลไกการบริหารจัดการงานวิจัย และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม (RHRDS ๖)
- (๓) เร่งรัดการพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการวิจัยที่ครบวงจร (RHRDS ๖)
- (๔) พัฒนาระบบและช่องทางการให้คำปรึกษางานวิจัย และจริยธรรมการวิจัย (RHRDS ๖)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

- (๑) โครงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกแก่บุคลากรของกรมควบคุมโรคทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- (๒) กิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในกลุ่มนักวิจัยที่มีผลประเมินของระดับทัศนคติต่ำกว่าระดับดี
- (๓) สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โอกาสให้กับนักวิจัยหน้าใหม่
- (๔) สร้างเครือข่ายนักวิจัยที่มีความหลากหลาย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อมูลในการทำวิจัย
- (๕) การยกย่อง ชมเชย มอบรางวัลแก่นักวิจัยที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำวิจัย
- (๖) ดำเนินการกำหนดและประกาศนโยบายการส่งเสริม สนับสนุน การทำวิจัยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- (๗) ดำเนินการกำหนดและประกาศนโยบายการบริหารจัดการระหว่างงานประจำกับงานวิจัยระดับกรม
- (๘) สนับสนุนการนำเสนอผลงานระดับชาติหรือนานาชาติ เช่น งบประมาณ สิทธิประโยชน์
- (๙) สร้างและผลักดันหลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณาเป็นสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการทำวิจัย เช่น เพิ่มโอกาสการนำเสนอผลงานในต่างประเทศ พิจารณาเงินเดือนหรือค่าตอบแทนรูปแบบอื่นที่เหมาะสม
- (๑๐) สร้างเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ เช่น การขึ้นเป็นระดับเชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานวิจัย
- (๑๑) ระบบการให้คำปรึกษาระดับหน่วยงานและกรมควบคุมโรค

(๑๒) ผลักดันการทำ MOU ระหว่างห้องสมุดทางวิชาการในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัย PubMed เพื่อการสืบค้น Full Paper

(๑๓) สร้างและพัฒนา Administrative Research Board

(๑๔) พัฒนาค้นข้อมูลในการรวบรวมผลงานวิจัยและเทคโนโลยีสนับสนุนการวิจัยของกรมควบคุมโรค

(๑๕) พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ Gap of Knowledge ของกรมที่ชัดเจน เช่น ศูนย์กลาง / One stop service

(๑๖) ก่อตั้งคลินิกการให้คำปรึกษาในระดับกรม และช่องทางการให้คำปรึกษา (Online) เพื่อให้ นักวิจัย สามารถเขียนงานวิจัยและจริยธรรมการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และตรงประเด็น

(๑๗) พัฒนาช่องทางให้นักวิจัยและคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยสามารถติดต่อสื่อสาร เพื่อขอคำแนะนำ ในการดำเนินการได้โดยตรง

(๑๘) จัดทำคู่มือ แนวทาง E-learning และหลักสูตรเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยสำหรับศึกษาการเขียน งานวิจัยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการได้ด้วยตนเอง

(๑๙) เพิ่มคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในระดับหน่วยงานที่มีความพร้อมและศักยภาพ

(๒๐) กำหนดหลักเกณฑ์และแบ่งระดับความเข้มข้น หรือจำแนกตามความอ่อนไหวของกลุ่มเป้าหมาย งานวิจัย ก่อนเข้าคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

ตารางที่ ๓.๖ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญในแต่ละประเด็นการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้านวิจัย

เป้าหมาย (Research HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Research HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Research HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านวิจัยที่ ๑ เรื่อง การยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัย			
RHRDG ๑) บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	K๑) ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยผ่านเกณฑ์สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมฯ กำหนด (คะแนนตั้งแต่ระดับ ๔.๕ ขึ้นไป) K๒) จำนวนผลงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ K๓.๑) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยที่รับรางวัลในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ K๓.๒) จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ Q๑-Q๓ ที่ได้รับการอ้างอิง (Citation)	RHRDS ๑) พัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับให้มีสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด RHRDS ๑) ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย (ระดับฝึกหัด และระดับต้น) ให้มีทักษะด้านการจัดการความรู้สู่การวิจัย	๑) โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาให้แก่บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรค ๒) โครงการพัฒนาหลักสูตร Online และ On-site เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้ด้านการวิจัย อาทิ - หลักสูตรการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยสู่แผนรายละเอียดการวิจัย (Proposal & Protocol) - หลักสูตรการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุนการทำวิจัย - หลักสูตรการเขียนขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ - หลักสูตรการเขียนบทความเพื่อการเผยแพร่ในวารสารและที่ประชุมระดับนานาชาติ (๓) โครงการสร้างคู่มือ หลักเกณฑ์ แนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิจัย และการบริหารจัดการโครงการวิจัย สำหรับนักวิจัยในแต่ละระดับ (๔) โครงการฝึกอบรมนักวิจัยระดับฝึกหัด เพื่อสร้างเครือข่ายและทัศนคติที่ดีในเส้นทางการวิจัย (๕) โครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัยภายในหน่วยงาน (๖) โครงการผลิตสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (๗) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้สู่การวิจัยสำหรับบุคลากรของกรมควบคุมโรค (๘) โครงการการจัดความรู้ด้านการวิจัยภายในหน่วยงานและองค์กร (๙) โครงการส่งเสริมให้เกิดคลินิกการจัดการความรู้สู่การวิจัย

เป้าหมาย (Research HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Research HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Research HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
			(๑๐) โครงการประชุมวิชาการและเวทีการนำเสนอผลงานด้านการจัดการความรู้สู่การวิจัย (๑๑) ส่งเสริมให้นักวิจัยระดับกลางและระดับสูงเป็นพี่เลี้ยงด้านการจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงานและองค์กร (๑๒) โครงการอบรมการประยุกต์ใช้ AI ในงานวิจัย (AI in Research Applications) (๑๓) โครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” ระหว่างสำนักงานการวิจัยแห่งชาติกับกรมควบคุมโรค (๑๔) โครงการอบรมการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติพื้นฐาน (๑๕) โครงการอบรมการเขียนงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ (Manuscript-Eng)
RHRDG ๒) บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับ ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดการองค์ความรู้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	K๔) ร้อยละของนักวิจัยหลัก (PI) และนักวิจัยหลัก-ร่วม (co-PI) ที่ผลิตผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในด้านนโยบาย, วิชาการ, สังคม/ชุมชน, และพาณิชย์	RHRDS ๒) พัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย (ระดับกลางและระดับสูง) ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดการองค์ความรู้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	(๑) ผลักดันให้เกิดการทำงานวิจัยร่วมทีมกัน ระหว่างนักวิจัยในทุกระดับ (๒) ผลักดันให้เกิดผลงานวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้เชี่ยวชาญในระดับหน่วยงานภายนอก (๓) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนานักวิจัย (Training for the Trainers) (๔) ผลักดันให้เกิดงานวิจัยที่ใช้ในการแก้ปัญหาเชิงนโยบาย (๕) โครงการอบรมการเขียน Impact Pathway เส้นทางสู่ผลกระทบของงานวิจัย (๖) โครงการอบรมการวิจัยประเมินเทคโนโลยีสุขภาพ (HTA)

เป้าหมาย (Research HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Research HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Research HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านวิจัยที่ ๒ การเพิ่มจำนวนนักวิจัยให้เพียงพอ			
RHRDG ๓) จำนวนนักวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างเพียงพอ	K๕) ร้อยละนักวิจัยของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้น K๖) จำนวนนักวิจัยระดับกลางที่เพิ่มขึ้น K๗) จำนวนนักวิจัยระดับสูงที่เพิ่มขึ้น	RHRDS ๓) เร่งรัดการสรรหาและพัฒนาเพื่อเพิ่มและต่อยอดจำนวนนักวิจัยของกรมควบคุมโรคทุกระดับให้เพียงพออย่างต่อเนื่อง	(๑) กำหนดแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านการวิจัยเชิงรุก (๒) โครงการสร้างภาคีเครือข่ายในการทำวิจัยร่วมกันเพื่อยกระดับและต่อยอดนักวิจัยของกรมควบคุมโรคที่มีอยู่ (๓) โครงการจัดทำแผนการสรรหาและพัฒนานักวิจัยของกรมควบคุมโรคด้วยวิธีการเชิงสร้างสรรค์ อาทิ การศึกษาต่อในระดับกรมและระดับหน่วยงาน สนับสนุนทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท-เอก สรรหาและสร้างความร่วมมือการแลกเปลี่ยนนักวิจัยกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ (๔) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ/นานาชาติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของนักวิจัยสู่ระดับสากล (๕) โครงการพัฒนากระบวนการยกระดับนักวิจัยในแต่ละระดับ (ระดับฝึกหัดไปสู่ระดับต้น ระดับต้นไปสู่ระดับกลาง และระดับกลางสู่ระดับสูง)
RHRDG ๔) บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรคมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานวิจัยด้านต่าง ๆ	K๘) ร้อยละของหน่วยงานวิชาการ ๓๒ แห่ง มีสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยระดับกลางเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	RHRDS ๔) ดำเนินการเชิงรุกเพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเฉพาะด้านการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพตามเกณฑ์ของกรมควบคุมโรคแบบมุ่งเป้า	(๑) โครงการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเฉพาะด้านการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพตามเกณฑ์ของกรมควบคุมโรคแบบมุ่งเป้า (๒) การจัดทำทำเนียบผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเฉพาะด้านการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพตามเกณฑ์ของกรมควบคุมโรค

เป้าหมาย (Research HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Research HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Research HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านวิจัยที่ ๓ การเสริมสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านวิจัย			
RHRDG ๕) บุคลากรทุกระดับของ กรมควบคุมโรคมีทัศนคติที่ดีต่อการ ดำเนินงานวิจัย	K๔) ร้อยละทัศนคติต่อการดำเนินการวิจัย ของบุคลากรกรมควบคุมโรคทุกระดับ	RHRDS ๕) เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อ การดำเนินงานวิจัย	(๑) โครงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกแก่บุคลากร ของกรมควบคุมโรคทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (๒) กิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในกลุ่มนักวิจัยที่มีผล ประเมินของระดับทัศนคติต่ำกว่าระดับดี (๓) สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โอกาสให้กับ นักวิจัยหน้าใหม่ (๔) สร้างเครือข่ายนักวิจัยที่มีความหลากหลาย เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์และข้อมูลในการทำวิจัย (๕) การยกย่อง ชมเชย มอบรางวัลแก่นักวิจัยที่มีผลงานดีเด่น เพื่อ สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำวิจัย
RHRDG ๖) กรมควบคุมโรคมีกลไกการ บริหารจัดการงานวิจัย และการสร้าง แรงจูงใจเชิงบวกที่มีประสิทธิภาพและ เป็นรูปธรรม	K๑๐) ร้อยละความพึงพอใจของการได้รับ บริการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย และ การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย	RHRDS ๖) พัฒนากลไกการบริหาร จัดการงานวิจัย และการสร้างแรงจูงใจ เชิงบวกที่มีประสิทธิภาพและเป็น รูปธรรม RHRDS ๖) เร่งรัดการพัฒนาระบบ สารสนเทศและเทคโนโลยีที่สนับสนุน การวิจัยที่ครบวงจร RHRDS ๖) พัฒนาระบบและช่องทาง การให้คำปรึกษางานวิจัยและจริยธรรม การวิจัย	(๑) ดำเนินการกำหนดและประกาศนโยบายการส่งเสริม สนับสนุน การทำวิจัยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (๒) ดำเนินการกำหนดและประกาศนโยบายการบริหารจัดการ ระหว่างงานประจำกับงานวิจัยระดับกรม (๓) สนับสนุนการนำเสนอผลงานระดับชาติหรือนานาชาติ เช่น งบประมาณ สิทธิประโยชน์ (๔) สร้างและผลักดันหลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณาเป็นสิทธิ ประโยชน์เกี่ยวกับการทำวิจัย เช่น เพิ่มโอกาสการนำเสนอ ผลงานในต่างประเทศ พิจารณาเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รูปแบบอื่นที่เหมาะสม (๕) สร้างเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ เช่น การขึ้นเป็นระดับ เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานวิจัย (๖) ระบบการให้คำปรึกษาระดับหน่วยงานและกรมควบคุมโรค

เป้าหมาย (Research HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Research HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Research HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
			(๗) ผลักดันการทำ MOU ระหว่างห้องสมุดทางวิชาการในหน่วยงานต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัย PubMed เพื่อการสืบค้น Full Paper (๘) สร้างและพัฒนา Administrative Research Board (๙) พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ Gap of Knowledge ของกรมควบคุมโรคที่ชัดเจน เช่น ศูนย์กลาง / One stop service (๑๐) พัฒนาค้นข้อมูลในการรวบรวมผลงานวิจัยและเทคโนโลยีสนับสนุนการวิจัย ของกรมควบคุมโรค (๑๑) ก่อตั้งคลินิกการให้คำปรึกษาในระดับกรม และช่องทางการให้คำปรึกษา (Online) เพื่อให้ทันกักวิจัยสามารถเขียนงานวิจัย และจริยธรรมการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และตรงประเด็น (๑๒) พัฒนาช่องทางให้ทันกักวิจัยและคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย สามารถติดต่อสื่อสาร เพื่อขอคำแนะนำในการดำเนินการได้โดยตรง (๑๓) จัดทำคู่มือ แนวทาง E-learning และหลักสูตรเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยสำหรับศึกษาการเขียนงานวิจัยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการได้ด้วยตนเอง (๑๔) เพิ่มคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในระดับหน่วยงานที่มีความพร้อมและศักยภาพ (๑๕) กำหนดหลักเกณฑ์และแบ่งระดับความเข้มข้น หรือจำแนกตามความอ่อนไหวของกลุ่มเป้าหมายงานวิจัย ก่อนเข้าคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

บทที่ ๔

การนำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

เพื่อให้แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ของกรมควบคุมโรค เกิดผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) กรมควบคุมโรค สื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ไปยังหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปยังบุคลากรทุกระดับในฐานะ ผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์จากแผนปฏิบัติราชการฯ ดังกล่าว ผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์ เป็นรูปเล่ม ไลน์อิเล็กทรอนิกส์ การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๒) ผู้บริหารระดับสูงของกรมควบคุมโรค สื่อสารแผนปฏิบัติราชการฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน แผนปฏิบัติราชการฯ และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการฯ จัดทำแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของโครงการ ตามรูปแบบโครงการที่กรมควบคุมโรค ถู้อปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

๔) หน่วยงานที่รับผิดชอบติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ และรายงานผลไปยังที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค ตามลำดับ

๕) คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนากำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานแผนฯ จากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการวิจัยไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม เพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ของกรมควบคุมโรค ให้เกิดความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ของกรมควบคุมโรค ที่ได้กำหนดไว้ จึงควรดำเนินการติดตาม ความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลการ กำกับติดตามแผนฯ ต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค ทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ในรูปรายงานประจำปีละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ ควรมีการทบทวนและประเมินผลในช่วงครึ่งทางของการดำเนินการของแผนฯ (Formative Assessment) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานของแผนฯ (Summative Assessment) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
คำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๒๐๓๐ /๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย
กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



คำสั่งกรมควบคุมโรค
 ที่ ๒๐๓๐ /๒๕๖๗
 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค
 ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

อนุสนธิคำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๑๒๖๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้เกิดการยกระดับการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังคนให้เกิดรูปธรรมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านวิจัยให้สามารถตอบโจทย์ความต้องการ และเป็นความเร่งด่วนของประเทศ การสร้างความเข้มแข็งในระบบนิเวศวิจัย (Ecosystem) และยังเป็น การสร้างโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิจัยในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนกลไกการทดแทนอัตรากำลังคนด้านวิจัย ที่เกษียณอายุราชการ และกำหนดแนวทางการพิจารณานับผลงานวิจัยเป็นความดีความชอบของนักวิจัย กรมควบคุมโรค ประการสำคัญที่สุด คือ เพิ่มจำนวนนักวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้การดำเนินการ ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ อธิบดีกรมควบคุมโรค จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๑๒๖๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบ

๒.๑.๑	อธิบดีกรมควบคุมโรค	ประธานกรรมการ
๒.๑.๒	รองอธิบดีกรมควบคุมโรค	รองประธานกรรมการ
	ที่กำกับดูแลกองนวัตกรรมและวิจัย	
๒.๑.๓	นายค่านวณ อึ้งชูศักดิ์	กรรมการทรงคุณวุฒิ
	ที่ปรึกษากฎหมาย	
๒.๑.๔	นายสุภมิตร ชุณหสวัณ	กรรมการทรงคุณวุฒิ
	ที่ปรึกษากฎหมาย	
๒.๑.๕	นายสมบัติ แทนประเสริฐสุข	กรรมการทรงคุณวุฒิ
	ข้าราชการบำนาญ	
๒.๑.๖	นายเกษม งามโพน	กรรมการทรงคุณวุฒิ
	ข้าราชการบำนาญ	

๒.๑.๗ นาย...

- ๒ -

๒.๑.๗	นายวิศิษฐ์ มูลศาสตร์ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม)	กรรมการ
๒.๑.๘	นางสาวจุลพัทธ์ จิระพงษา นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)	กรรมการ
๒.๑.๙	นายสุเมธ องค์กรธรณี นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)	กรรมการ
๒.๑.๑๐	นางเบญจมาภรณ์ ภิญโญพรพาณิชย์ นักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒.๑.๑๑	นางสาวเสาวพัทธ์ อินจ้อย รักษาการนายสัตวแพทย์ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒.๑.๑๒	นายไพโรจน์ พรหมพันธุ์ รักษาการนักวิชาการสาธารณสุขทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒.๑.๑๓	ประธานมูลนิธิส่งเสริมการศึกษาวิจัยการควบคุมโรค หรือผู้แทน	กรรมการ
๒.๑.๑๔	ผู้อำนวยการสถาบันวัคซีนแห่งชาติ หรือผู้แทน	กรรมการ
๒.๑.๑๕	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
๒.๑.๑๖	ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง	กรรมการ
๒.๑.๑๗	ผู้อำนวยการสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง	กรรมการ
๒.๑.๑๘	ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดนครสวรรค์	กรรมการ
๒.๑.๑๙	ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๘ จังหวัดอุดรธานี	กรรมการ
๒.๑.๒๐	ผู้อำนวยการกองนวัตกรรมการและวิจัย	กรรมการ
๒.๑.๒๑	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล	และเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๒๒	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๒๓	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองนวัตกรรมการและวิจัย	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๒๔	หัวหน้ากลุ่มวิจัยและประเมินเทคโนโลยี กองนวัตกรรมการและวิจัย	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๒๕	ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศิริพร ประนมพนธ์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กองนวัตกรรมการและวิจัย	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๒๖	นายวรยศ เล่าสกุลสุขไพศาล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๑.๒๗ นางสาว...

- ๓ -

๒.๑.๒๗	นางสาวธีราพร อินต๊ะวงศ์ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กองนวัตกรรมการและวิจัย	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๒๘	นายอภิสิทธิ์ สอนงค์ นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กองนวัตกรรมการและวิจัย	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๒๙	นายปิณฑิทร งามทอง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กองนวัตกรรมการและวิจัย	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๓๐	นางสาวพรรณวาท ภูเวียง นักวิชาการสาธารณสุข กองนวัตกรรมการและวิจัย	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ หน้าที่และอำนาจ

๒.๒.๑ คณะกรรมการชุดนี้ต้องดำเนินการภายใต้บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MoU) ว่าด้วยความร่วมมือโครงการร่วมให้ทุนพัฒนาบุคลากรระดับปริญญาเอก ภายใต้โครงการปริญญาเอกกาญจนาภิเษก (คปก.) ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒)

๑) กำหนดรายละเอียดวิธีการสรรหาข้าราชการผู้มีสิทธิ์สมัครรับทุน คปก.

๒) สรรหาผู้สมัครรับทุน โดยกลั่นกรองคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติและประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สมัครรับทุน คปก.

๓) พิจารณาความเหมาะสมของหัวข้อวิจัยด้านป้องกันควบคุมโรคและสุขภาพของผู้รับทุน คปก. ที่ตอบโจทย์ความต้องการและเป็นความเร่งด่วนของประเทศ

๔) กำหนดรายละเอียดการสนับสนุนเงินทุนวิจัยสำหรับผู้รับทุน คปก.

๕) ติดตามความก้าวหน้าและสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องของผู้รับทุน คปก. เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อันเป็นประโยชน์ต่อกรมควบคุมโรค

๒.๒.๒ คณะกรรมการชุดนี้ต้องดำเนินการภายใต้บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding: MoU) ว่าด้วยความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กับกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในการให้ทุนพัฒนาบุคลากรระดับปริญญาโท และปริญญาเอก (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒)

๑) กำหนดรายละเอียดวิธีการสรรหา ข้าราชการ พนักงานราชการ ผู้มีสิทธิ์สมัครรับทุนศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๒) สรรหาผู้สมัครรับทุน โดยกลั่นกรองคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติและประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สมัครรับทุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๓) พิจารณาความเหมาะสมของหัวข้อวิจัยด้านป้องกันควบคุมโรคและสุขภาพ ของผู้รับทุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่ตอบโจทย์ความต้องการและเป็นความเร่งด่วนของประเทศ

๔) กำหนดรายละเอียดการสนับสนุนเงินทุนสำหรับผู้ได้รับทุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๕) ติดตามความก้าวหน้าและสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องของผู้รับทุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อันเป็นประโยชน์ต่อกรมควบคุมโรค

๒.๒.๓ กำกับ...

- ๔ -

๒.๒.๓ กำกับ ติดตามการประเมินผล และรายงานผลของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี ของกรมควบคุมโรค (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒.๒.๔ กำหนดวิธีการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านวิจัยในทุกกระดับ (ระดับฝึกหัด ระดับต้น ระดับกลาง และระดับอาวุโส)

๒.๒.๕ พิจารณาแนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านวิจัย สำหรับ Talent Researcher Program และติดตามความสำเร็จของผู้เข้าร่วม Program

๒.๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบนิเวศวิจัย (Research Ecosystems) ในกรมควบคุมโรคให้มีความเข้มแข็งเด่นชัดเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักวิจัยและกรมควบคุมโรค

๑) สร้างแนวทางการทดแทนบุคลากรด้านวิจัยเกษียณอายุราชการ ที่มีความสามารถสูง

๒) กำหนดให้นักวิจัยสามารถนับผลงานวิชาการเป็นภาระงาน (Work load)

๓) สรรหาวิธีการให้นับผลงานวิจัยเป็นผลงานความดี/ความชอบ (Meritorious) ในการปฏิบัติงานได้

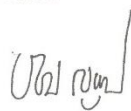
๒.๒.๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานประจำปีที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๒.๒.๘ แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ได้ตามความเหมาะสม

๒.๒.๙ ดำเนินการอย่างอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายภาณุมาศ ญาณเวทย์สกุล)

อธิบดีกรมควบคุมโรค

ภาคผนวก ข

เกณฑ์การพิจารณาระดับนักวิจัย กรมควบคุมโรค (เกณฑ์เดิมเปรียบเทียบกับเกณฑ์ใหม่)

นักวิจัย	เกณฑ์เดิม	เกณฑ์ใหม่ (ปรับปรุง ณ ปี ๒๕๖๘)	
ระดับฝึกหัด	เป็นผู้ร่วมวิจัย (co-researcher) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) หรือผู้วิจัยหลัก (PI) อย่างน้อย ๑ เรื่อง	คงเดิม	
ระดับต้น	เกณฑ์ผลงาน เชิงปริมาณ (ต้องผ่านทั้งข้อ ๑. และ ๒.) ๑. เป็นผู้วิจัยหลัก (PI) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) ในโครงการวิจัย อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๒. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร โดยเป็นผู้นิพนธ์หลัก (First author) หรือ ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) อย่างน้อย ๑ บทความ	คงเดิม	
ระดับกลาง	เกณฑ์ปริมาณ (๑. และ ๒.) ๑. เป็นผู้วิจัยหลัก (PI) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) ในโครงการวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง ๒. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร โดยเป็นผู้นิพนธ์หลัก (First author) หรือ ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) อย่างน้อย ๕ บทความ เกณฑ์คุณภาพ ตรงกับข้อใดข้อหนึ่ง (หรือ) ๓. ตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๓ บทความ เผยแพร่ใน TCI ระดับ ๑ ๔. ตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๒ บทความ เผยแพร่ในวารสารนานาชาติ อันดับ Q๑-๓	เกณฑ์ผลงาน เชิงปริมาณ (ต้องผ่านทั้งข้อ ๑ และ ๒) ๑. เป็นผู้วิจัยหลัก (PI) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) ในโครงการวิจัย อย่างน้อย ๓ เรื่อง ๒. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร โดยเป็นผู้นิพนธ์หลัก (First author) หรือ ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) อย่างน้อย ๓ บทความ เกณฑ์ผลงาน เชิงคุณภาพ (ผ่านข้อใดข้อหนึ่ง) ๓. ตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๒ บทความ เผยแพร่ใน TCI ระดับ ๑ ๔. ตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๑ บทความ เผยแพร่ในวารสารนานาชาติ อันดับ Q๑-๓	
ระดับสูง	เกณฑ์ปริมาณ (๑. และ ๒.) ๑) เป็นผู้วิจัยหลัก (PI) หรือผู้วิจัยหลัก-ร่วม (co-PI) ในโครงการวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง ๒) มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร ที่มีผู้ทบทวน โดยเป็น ผู้นิพนธ์หลัก (First author) หรือ ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) อย่างน้อย ๑๐ บทความ เกณฑ์คุณภาพ (๑. และ ๒.) ๑) ตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๕ บทความ เผยแพร่ในวารสารนานาชาติ อันดับ Q๑ – Q๓ ๒) มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๑ เรื่อง นำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย	เกณฑ์ผลงาน เชิงปริมาณ (ต้องผ่านทั้งข้อ ๑ และ ๒) ๑. เป็นผู้วิจัยหลัก (PI) หรือผู้วิจัยหลัก-ร่วม (co-PI) ในโครงการวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง ๒. เป็นผู้นิพนธ์หลัก (First author) หรือ ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) อย่างน้อย ๕ บทความ เกณฑ์ผลงาน เชิงคุณภาพ (ต้องผ่านทั้งข้อ ๓ และ ๔) ตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๓ บทความ เผยแพร่ในวารสารนานาชาติ อันดับ Q๑ – Q๓ มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๑ เรื่อง นำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบาย	หรือ เกณฑ์ H-Index นักวิจัยที่มี ค่า H-Index ในฐานข้อมูล Scopus ≥ ๑๐

หมายเหตุ : เกณฑ์การพิจารณาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัย ๔ ระดับใหม่ ปรับแก้ไขตามมติที่ประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ภาคผนวก ค

สัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยระดับกลางหน่วยงานวิชาการ ๓๒ หน่วยงาน เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ลำดับ	ชื่อหน่วยงานวิชาการ (เรียงจากมากไปน้อย)	จำนวนบุคลากรสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน (ประเภทวิชาการ)	ปีงบประมาณ พ.ศ.	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
			ร้อยละ	๒	๒	๓
ลำดับ	ชื่อหน่วยงานวิชาการ (เรียงจากมากไปน้อย)	จำนวนบุคลากรสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน (ประเภทวิชาการ)	๗๑	๗๑	๗๑	๑๐๖
๑.	สถาบันบำราศนราดูร	๔๖๙	๙	๙		๑๔
๒.	สถาบันราชประชาสมาสัย	๒๗๖	๖	๖		๘
๓.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ เชียงใหม่	๑๖๗	๓	๓		๕
๔.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ สงขลา	๑๖๑	๓	๓		๕
๕.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ ชลบุรี	๑๕๑	๓	๓		๕
๖.	กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๑๕๐	๓	๓		๕
๗.	กองโรคติดต่อทั่วไป	๑๔๓	๓	๓		๔
๘.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช	๑๔๑	๓	๓		๔
๙.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ อุบลราชธานี	๑๓๒	๓	๓		๔
๑๐.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ พิษณุโลก	๑๒๕	๓	๓		๔
๑๑.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ นครราชสีมา	๑๒๕	๓	๓		๔
๑๒.	สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง	๑๑๙	๒	๒		๔
๑๓.	กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	๑๑๗	๒	๒		๔
๑๔.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ ราชบุรี	๑๐๙	๒	๒		๓
๑๕.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ ขอนแก่น	๑๐๙	๒	๒		๓
๑๖.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ นครสวรรค์	๑๐๖	๒	๒		๓

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค

(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

		ปีงบประมาณ พ.ศ.	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		ร้อยละ	๒	๒	๓
ลำดับ	ชื่อหน่วยงานวิชาการ (เรียงจากมากไปน้อย)	จำนวนบุคลากรสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน (ประเภทวิชาการ)	๗๑	๗๑	๑๐๖
๑๗.	กองระบาดวิทยา	๑๐๓	๒	๒	๓
๑๘.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ สระบุรี	๙๙	๒	๒	๓
๑๙.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๘ อุตรธานี	๙๓	๒	๒	๓
๒๐.	สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	๗๒	๑	๑	๒
๒๑.	กองโรคติดต่อทางแมลง	๖๕	๑	๑	๒
๒๒.	กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	๖๓	๑	๑	๒
๒๓.	กองโรคไม่ติดต่อ	๖๓	๑	๑	๒
๒๔.	กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค	๖๒	๑	๑	๒
๒๕.	กองวินโรค	๕๙	๑	๑	๒
๒๖.	กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	๕๙	๑	๑	๑
๒๗.	สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ	๕๔	๑	๑	๑
๒๘.	กองนวัตกรรมและวิจัย	๕๒	๑	๑	๑
๒๙.	กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค	๓๙	๑	๑	๑
๓๐.	กองป้องกันการบาดเจ็บ	๓๖	๑	๑	๑
๓๑.	สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา กรมควบคุมโรค	๒๕	๑	๑	๑
๓๒.	สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	๒๔	๑	๑	๑

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค
(แก้ไขเพิ่มเติม ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘)

ภาคผนวก ง
การคำนวณผลการติดตามค่าเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ด้านการวิจัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ของปีงบประมาณ พ.ศ.		
	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑) ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยผ่านเกณฑ์สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมฯ กำหนด (คะแนนตั้งแต่ระดับ ๔.๕ ขึ้นไป) วิธีคำนวณผลการติดตาม ดังนี้ $= \frac{\text{บุคลากรฯ ด้านการวิจัยที่ ผ่าน สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา (คะแนน ๔.๕ ขึ้นไป)}}{\text{บุคลากรฯ ด้านการวิจัยที่ เลือก สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาทั้งหมด}} \times 100$ คำอธิบาย : รวบรวมข้อมูลบุคลากรกรมควบคุมโรคที่เลือกสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาจากระบบ DPIS๖ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๑ สายงาน และนับเฉพาะบุคลากรด้านการวิจัยที่เลือกเกณฑ์สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาทั้งหมด	๖๐	๖๕	๗๐
K๒) จำนวนผลงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ วิธีคำนวณผลการติดตาม ดังนี้ = จำนวนผลงานการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ + วารสารระดับนานาชาติ ณ ปีปัจจุบัน คำอธิบาย : นับผลงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติที่อยู่ระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัยกรมควบคุมโรค (DRDS) ในปีงบประมาณนั้น ๆ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
ระดับชาติ	๘๐	๘๐	๘๐
ระดับนานาชาติ	๒๐	๒๐	๒๐
K๓.๑) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยที่รับรางวัลในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ วิธีคำนวณผลการติดตาม ดังนี้ = จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลสะสมย้อนหลัง ๓ ปี + จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล ณ ปีปัจจุบัน คำอธิบาย : นับจำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยที่รับรางวัลในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติที่อยู่ในระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัยกรมควบคุมโรค (DRDS) สะสมย้อนหลัง ๓ ปี นับจากปีงบประมาณปัจจุบัน	๑๕	๒๐	๒๕
K๓.๒) จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ Q๑-Q๓ ที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) วิธีคำนวณผลการติดตาม ดังนี้ = จำนวนผลงานที่รับการอ้างอิงสะสมย้อนหลัง ๓ ปี + จำนวนผลงานที่รับการอ้างอิง ณ ปีปัจจุบัน คำอธิบาย : นับจำนวนผลงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ในวารสารระดับนานาชาติ Q๑-Q๓ ที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ที่อยู่ระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัยกรมควบคุมโรค (DRDS) สะสมย้อนหลัง ๓ ปี นับจากปีงบประมาณปัจจุบัน	ปีฐาน (๒๐ ผลงาน)	๒๕	๓๐

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ของปีงบประมาณ พ.ศ.		
	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๔) ร้อยละของนักวิจัยหลัก (PI) และนักวิจัยหลัก-ร่วม (co-PI) ที่ผลิตผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในด้านนโยบาย, วิชาการ, สังคม/ชุมชน, และพาณิชย์ วิธีคำนวณผลการติดตาม ดังนี้ $= \left(\frac{\text{จำนวนนักวิจัยที่นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ สะสมย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ}}{\text{จำนวนนักวิจัย ณ ปีงบประมาณปัจจุบัน}} \times 100 \right)$ คำอธิบาย : นับจำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยที่นำผลงานวิจัยแล้วเสร็จไปใช้ประโยชน์ ๔ ด้าน ในระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัยกรมควบคุมโรค (DRDS) สะสมย้อนหลัง ๓ ปี นับจากปีงบประมาณปัจจุบัน เทียบกับจำนวนนักวิจัยในระบบ DRDS ณ ปีงบประมาณปัจจุบัน	๗	๘	๙
K๕) ร้อยละนักวิจัยของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้น (นับเฉพาะนักวิจัยประเภทวิชาการรายใหม่) วิธีคำนวณผลการติดตาม ดังนี้ $= \left(\frac{\text{จำนวนบุคลากร#ประเภทวิชาการที่เป็นนักวิจัยรายใหม่ ณ ปีปัจจุบัน - นักวิจัยรายเดิม ณ ปีที่แล้ว}}{\text{จำนวนบุคลากร# ประเภทวิชาการ ทั้งหมด ณ ปีปัจจุบัน}} \times 100 \right)$ # จำนวนบุคลากรสายงานหลักและสนับสนุน คำอธิบาย : นับจำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยสายงานหลักและสนับสนุน ประเภทวิชาการ ๓๐ สายงาน ที่เป็นนักวิจัยระดับฝึกหัด ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูงเฉพาะรายใหม่ที่เพิ่มขึ้น ณ ปีปัจจุบัน ในระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัยกรมควบคุมโรค (DRDS) เทียบกับบุคลากรสายงานหลักและสนับสนุนประเภทวิชาการทั้งหมด ณ ปีปัจจุบัน	ปีฐาน (ร้อยละ ๑)	๒	๕
K๖) จำนวนนักวิจัยระดับกลางที่เพิ่มขึ้น (นับเฉพาะนักวิจัยระดับกลางรายใหม่) วิธีคำนวณผลการติดตาม ดังนี้ = จำนวนนักวิจัยระดับกลางสะสม ณ ปีปัจจุบัน - จำนวนนักวิจัยระดับกลางสะสม ณ ปีที่แล้ว คำอธิบาย : นับจำนวนนักวิจัยระดับกลาง ประเภทวิชาการ ๓๐ สายงาน เฉพาะรายใหม่ที่เพิ่มขึ้น ณ ปีปัจจุบัน ในระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัยกรมควบคุมโรค (DRDS)	ปีฐาน (๒๕ คน)	๑๕	๒๐
K๗) จำนวนนักวิจัยระดับสูงที่เพิ่มขึ้น (นับเฉพาะนักวิจัยระดับสูงรายใหม่) วิธีคำนวณผลการติดตาม ดังนี้ = จำนวนนักวิจัยระดับสูงสะสม ณ ปีปัจจุบัน - จำนวนนักวิจัยระดับสูงสะสม ณ ปีที่แล้ว คำอธิบาย : นับจำนวนนักวิจัยระดับสูง ประเภทวิชาการ ๓๐ สายงาน เฉพาะรายใหม่ที่เพิ่มขึ้น ณ ปีปัจจุบัน ในระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัยกรมควบคุมโรค (DRDS)	ปีฐาน (๑๒ คน)	๑๓	๑๕
K๘) ร้อยละของหน่วยงานวิชาการ ๓๒ แห่ง มีสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยระดับกลางเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด วิธีคำนวณผลการติดตาม ดังนี้ $= \left(\frac{\text{จำนวนหน่วยงานวิชาการที่มีสัดส่วนนักวิจัยระดับกลางสะสมเป็นไปตามที่กำหนด}}{\text{จำนวนหน่วยงานวิชาการทั้งหมด ๓๒ แห่ง}} \times 100 \right)$ คำอธิบาย : นับจำนวนนักวิจัยระดับกลาง ประเภทวิชาการ ๓๐ สายงาน ของหน่วยงานวิชาการที่เพิ่มขึ้นสะสมเป็นตามสัดส่วนที่กำหนด (รายละเอียดตามภาคผนวก ๒) เทียบกับหน่วยงานวิชาการทั้งหมด ๓๒ แห่ง	ปีฐาน (ร้อยละ ๑๘)	๒๔ (๘ แห่ง)	๓๐ (๑๐ แห่ง)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ของปีงบประมาณ พ.ศ.		
	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๙) ร้อยละทัศนคติต่อการดำเนินงานวิจัยของบุคลากรกรมควบคุมโรคทุกระดับ วิธีคำนวณผลการติดตาม ดังนี้ $= \left(\frac{\text{ค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อการดำเนินงานวิจัยของบุคลากรกรมควบคุมโรค}}{\text{คะแนนทัศนคติ ๑๐ ระดับ}} \times ๑๐๐ \right)$ คำอธิบาย : รวบรวมคะแนนจากผลการสำรวจทัศนคติของบุคลากรกรมควบคุมโรคทุกหน่วยงาน ณ ปีปัจจุบัน	๘๐	๘๕	๙๐
K๑๐) ร้อยละความพึงพอใจของการให้บริการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย และการพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัย วิธีคำนวณผลการติดตาม ดังนี้ $= \left(\frac{\text{คะแนนความพึงพอใจของแต่ละบริการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย}}{\text{จำนวนบริการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัย}} \times ๑๐๐ \right)$ คำอธิบาย : รวบรวมคะแนนความพึงพอใจของการให้บริการสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยและการอบรมพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการวิจัยในแต่ละกิจกรรมของปีงบประมาณ ณ ปีปัจจุบัน	๘๕	๘๘	๙๐



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

จัดทำโดย
กองนวัตกรรมการและวิจัย
กรมควบคุมโรค