



กรมควบคุมโรค

Department of Disease Control

แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี ของกรมควบคุมโรค

(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)





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

ที่ปรึกษา

นายแพทย์ธเรศ กรัษนัยรวิวงศ์
นายแพทย์อภิชาติ วชิรพันธ์
นายแพทย์อานันต์ ชลพันธุ์
แพทย์หญิงสุลีพร จิระพงษา

อธิบดีกรมควบคุมโรค
รองอธิบดีกรมควบคุมโรค
นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ กรมควบคุมโรค
นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ กรมควบคุมโรค

กองบรรณาธิการ

นายแพทย์ไพฑูริย์ สิงห์คำ
นางสาวนัยนา ประดิษฐ์สิทธิกร
ว่าที่ ร.ต. หลิง ศิริพร ประนมพนธ์
นายอภิสิทธิ์ สอนงค์
นางสาวธีราพร อินตะวงค์

ผู้อำนวยการกองนวัตกรรมและวิจัย
กลุ่มวิจัยและประเมินเทคโนโลยี กองนวัตกรรมและวิจัย
กลุ่มวิจัยและประเมินเทคโนโลยี กองนวัตกรรมและวิจัย
กลุ่มวิจัยและประเมินเทคโนโลยี กองนวัตกรรมและวิจัย
กลุ่มวิจัยและประเมินเทคโนโลยี กองนวัตกรรมและวิจัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นายปิณฑิทร รามทอง
นายภาณุกร รักกลิ่น

กลุ่มวิจัยและประเมินเทคโนโลยี กองนวัตกรรมและวิจัย
กลุ่มวิจัยและประเมินเทคโนโลยี กองนวัตกรรมและวิจัย

วิทยากรกระบวนการ

ดร.ณัฐวัฒน์ นิปการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ

ผู้อำนวยการสถาบันฝึกอบรม ETI
ผู้พิพากษาสมทบศาลเยาวชนและครอบครัว
จังหวัดนนทบุรี

พิมพ์ครั้งที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

จัดทำโดย กองนวัตกรรมและวิจัย (กนว.) Division of Innovation and Research (DIR)
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข
โทร ๐ ๒๕๕๐ ๓๑๔๕ เว็บไซต์ <http://ddc.moph.go.th/dir/>
พิมพ์ที่ กองนวัตกรรมและวิจัย กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

ไพฑูริย์ สิงห์คำ.

แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) ของกรมควบคุมโรค.
—นนทบุรี : กองนวัตกรรมและวิจัย กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2566.
69 หน้า.

1. การบริหารงานบุคคล. I. นัยนา ประดิษฐ์สิทธิกร, ผู้แต่งร่วม. II. ศิริพร ประนมพนธ์ และคณะ, ผู้แต่งร่วม. III. ชื่อเรื่อง.

352.6

ISBN 978-616-11-5183-6

คำนำ

กองนวัตกรรมการและวิจัย กรมควบคุมโรค มีหน้าที่และอำนาจส่วนหนึ่ง คือ ศึกษาวิจัย บริหารจัดการ วางแผน พัฒนาระบบงานวิจัย พัฒนาศักยภาพและสนับสนุนงานวิจัยและจริยธรรมงานวิจัยด้านการระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพของประเทศและมีพันธกิจสำคัญประการหนึ่ง คือ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่คุกคามสุขภาพของ ประชาชน โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ กองนวัตกรรมการและวิจัยมีนโยบายมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถพัฒนา กำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เห็นถึงความจำเป็นใน การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนากำลังคนด้านวิจัยของกรมควบคุมโรค จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้าน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรคขึ้น

การจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ครั้งนี้ เป็นการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค ในการวางกรอบนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านวิจัย ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในแต่ละระดับของกรมควบคุมโรค โดยผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นจากคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง และจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนของหน่วยงานจากทุกภาคส่วน เพื่อให้บุคลากร กรมควบคุมโรคมีกรอบในการดำเนินงานด้านวิจัยและสามารถผลิตผลงานวิชาการการป้องกันควบคุมโรค ที่มีคุณภาพ

ทั้งนี้ กองนวัตกรรมการและวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และเครือข่าย ที่เกี่ยวข้องทุกระดับที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการฯ จะเป็นกรอบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยให้กับหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรคทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่อไป

กองนวัตกรรมการและวิจัย

พฤศจิกายน ๒๕๖๖

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

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 มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถการพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและยกระดับสมรรถนะของบุคลากร แต่สถานการณ์กำลังคนด้านวิจัยในปัจจุบัน พบว่า มีนักวิจัยของกรมควบคุมโรคเพียงร้อยละ ๑๙ และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (ในอีก ๕ ปีข้างหน้า จะเหลือนักวิจัยเพียง ร้อยละ ๑๕ โดยจะมีนักวิจัยเฉลี่ยลดลง ปีละ ๔๐ คน) รวมไปถึงยังไม่มีกำหนดยุทธศาสตร์แผนและกรอบเป้าหมายการพัฒนากำลังคนด้านวิจัย ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอีกทั้งไม่ได้กำหนดนักวิจัยที่จำเพาะเจาะจงตามความต้องการของกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค ได้มอบหมายให้กองนวัตกรรมและวิจัย 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) กรมควบคุมโรคมีกลไกการบริหารจัดการงานวิจัยและการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่เลือกสมรรถนะการวิจัย

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

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

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

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑	บทนำ.....	๙
๑.๑	ที่มา	๙
๑.๒	วัตถุประสงค์	๙
๑.๓	ขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๐
บทที่ ๒	การศึกษาทบทวนแผนที่เกี่ยวข้องและข้อมูลพื้นฐานกรมควบคุมโรค.....	๑๔
๒.๑	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	๑๖
๒.๒	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๑๗
๒.๓	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand)	๑๗
๒.๔	แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการวิจัยและนวัตกรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) สถานนโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ	๑๙
๒.๕	กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ สถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สนอว.), กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)	๒๐
๒.๖	แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)	๒๑
๒.๗	แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ด้านสาธารณสุข	๒๓
๒.๘	แผนพัฒนาด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๒๓
๒.๙	ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗	๒๔
๒.๑๐	แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนานวัตกรรม วิจัย จัดการความรู้ ด้านการป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	๒๔
๒.๑๑	ข้อมูลพื้นฐานของกรมควบคุมโรค	๒๖

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๓	แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค.....	๓๐
	๓.๑ ภาพรวม : แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนานวัตกรรม วิจัย จัดการความรู้ ด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ที่สำคัญ.....	๓๐
	๓.๒ ภาพรวม : แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค	๓๕
	๓.๓ แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย.....	๔๑
	๓.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่เลือกสมรรถนะการวิจัย	๕๑
	๓.๕ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๕๒
บทที่ ๔	การนำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล	๕๕
ภาคผนวก.....		๕๗
บรรณานุกรม		๖๙

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๓.๑	บุคลากรกรมควบคุมโรคจำแนกตามตำแหน่งในสายงาน ๕๐ สายงาน	๓๗
ตารางที่ ๓.๒	บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย ๔ ระดับ	๓๘
ตารางที่ ๓.๓	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑.....	๔๑
ตารางที่ ๓.๔	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒.....	๔๓
ตารางที่ ๓.๕	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๓.....	๔๔
ตารางที่ ๓.๖	ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญในแต่ละประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านวิจัย.....	๔๖
ตารางที่ ๓.๗	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบุคลากรกรมควบคุมโรคสายงานหลักที่ไม่เลือกสมรรถนะการวิจัย	๕๑
ตารางที่ ๓.๘	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่ใช่สายงานหลัก	๕๑

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ ๑.๑	ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค	๑๑
ภาพที่ ๑.๒	กรอบระยะเวลาการดำเนินงานจัดทำแผนฯ.....	๑๒
ภาพที่ ๒.๓	แผนภาพแสดงความสอดคล้องของแผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค กับแผนยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ.....	๑๕
ภาพที่ ๒.๔	กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	๒๑
ภาพที่ ๒.๕	จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรค.....	๒๖
ภาพที่ ๒.๖	จำนวนนักวิจัยกรมควบคุมโรค.....	๒๗
ภาพที่ ๒.๗	สัดส่วนนักวิจัยกรมควบคุมโรค	๒๗
ภาพที่ ๒.๘	นักวิจัยกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุในอีก ๕ ปี	๒๘
ภาพที่ ๒.๙	จำนวนนักวิจัยกรมควบคุมโรค ๔ ระดับ	๒๘

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

กองนวัตกรรมและวิจัยจึงจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยระยะ 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 ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาทบทวน ข้อมูลพื้นฐานความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย โดยศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลเชิงคุณภาพ ประเภทเอกสาร เช่น แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ สภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอว.) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เป็นต้น รวมทั้งการจัดทำแบบสำรวจและการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการป้องกันควบคุมโรค เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าประกอบการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรค

ขั้นตอนที่ ๒ แต่งตั้งคำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค รวมทั้งมีการจัดประชุมที่เกี่ยวข้อง ๖ ครั้ง ได้แก่

๑) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการฯ เพื่อสอบถามความคิดเห็นในการกำหนดกรอบการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการฯ วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

๒) ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ เพื่อการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านวิจัยขององค์กร โดยเทคนิค SWOT Analysis วันที่ ๒๔-๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

๓) ประชุมกำหนดค่าเป้าหมายและโครงการสำคัญในแผนปฏิบัติการฯ เพื่อกำหนดค่าเป้าหมายและพิจารณาโครงการสำคัญในแผนปฏิบัติการฯ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

๔) ประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ผลการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ครั้งที่ ๑ เพื่อให้คณะทำงานให้ข้อเสนอแนะและความเห็นชอบต่อแผนปฏิบัติการฯ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๕) ประชุมจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๖) ประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ผลการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ครั้งที่ ๒ เพื่อให้คณะทำงานให้ข้อเสนอแนะและความเห็นชอบต่อแผนปฏิบัติการฯ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

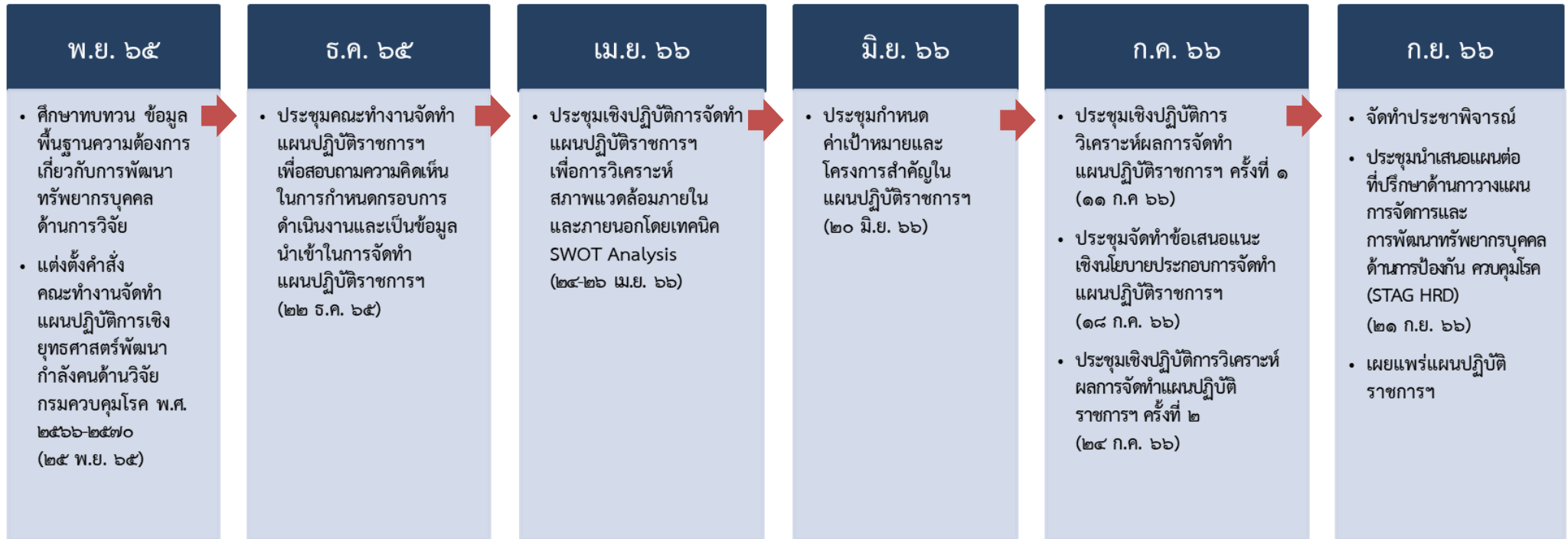
ขั้นตอนที่ ๓ จัดทำประชาพิจารณ์ ตรวจสอบและพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะทำงานที่เกี่ยวข้องภายในกรมควบคุมโรคทุกหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๔ นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการฯ (ฉบับปรับปรุง) ต่อที่ปรึกษาด้านยุทธศาสตร์และวิชาการของกลุ่มแผนงานควบคุมโรค (การวางแผน การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการป้องกันควบคุมโรค) วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อร่างแผนปฏิบัติการฯ ก่อนจัดทำเล่มฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ภาพที่ ๑.๑ ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค



ภาพที่ ๑.๒ กรอบระยะเวลาการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติราชการฯ





บทที่ ๒

การศึกษาทบทวนแผนที่เกี่ยวข้องและข้อมูลพื้นฐานกรมควบคุมโรค

การจัดทำ “แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค” ได้ให้ความสำคัญต่อความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์ของประเทศและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ ทั้งในส่วนของทิศทางและนโยบาย สาระสำคัญที่มุ่งเน้นของยุทธศาสตร์แต่ละระดับ สถานการณ์และปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย

สาระสำคัญของนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญที่สำคัญ คือ

- ๒.๑) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)
- ๒.๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ประเด็นที่ ๒๓ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม)
- ๒.๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ "เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน" (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand)
- ๒.๔) แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการวิจัยและนวัตกรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) สภานโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ
- ๒.๕) กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
- ๒.๖) แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)
- ๒.๗) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ด้านสาธารณสุข
- ๒.๘) แผนพัฒนาด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)
- ๒.๙) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗
- ๒.๑๐) แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนานวัตกรรม วิจัย จัดการความรู้ ด้านการป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

ภาพที่ ๒.๓ แผนภาพแสดงความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค กับแผนยุทธศาสตร์ระดับต่าง ๆ



๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย "ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" เพื่อสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคาม ทุกรูปแบบการอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีฯ

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและมุ่งเน้นด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้อง

■ **ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนาที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม อาทิ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และการปฏิรูประบบเสริมสร้างความรอบรู้และจิตสำนึกทางสุขภาพ เพื่อให้คนไทยมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมบทบาทในการมีส่วนร่วมพัฒนาคน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวง/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๆ

■ **ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนร่วม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากลมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ก), ๒๕๖๑)

๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ ๒๓ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

แผนแม่บทฯ ประเด็น (๒๓) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศ รวมทั้งเพิ่มมูลค่าการลงทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมสามารถตอบโจทย์ความต้องการในการแก้ปัญหาท้าทายเร่งด่วนของประเทศ ยกกระดับภาคการผลิตและบริการ ตลอดจนประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รวมทั้งสามารถรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศได้อย่างยั่งยืน โดยมี ๒ เป้าหมายระดับประเด็น ได้แก่ (๑) ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศเพิ่มสูงขึ้น และ (๒) มูลค่าการลงทุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๓ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านองค์ความรู้พื้นฐาน** กำหนดเป้าหมาย ๒๓๐๔๐๑ ประเทศไทยมีขีดความสามารถของเทคโนโลยีฐานทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ นาโนเทคโนโลยี และเทคโนโลยีดิจิทัล ทดเทียมประเทศที่ก้าวหน้าในเอเชีย-แปซิฟิก ภูมิภาคเอเซีย และสถาบันการศึกษาควรบูรณาการความร่วมมืออย่างใกล้ชิด และเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการวิจัยในการดูดซับองค์ความรู้จากต่างประเทศ และสามารถถ่ายทอดส่งต่อกรอื่น ๆ ผ่านการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างกัน ๆ

- **ปัจจัยสนับสนุนในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม** กำหนดเป้าหมาย ๒๓๐๕๐๑ จำนวนโครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น มุ่งเป้าพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เช่น บุคลากรด้านการวิจัย ห้องปฏิบัติการ ศูนย์บ่มเพาะ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของประเทศแก่ทุกภาคส่วนให้มีกระบวนการวิจัย วิเคราะห์ วัตถุประสงค์ ที่เป็นระบบและได้มาตรฐานสากล โดยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ขั้นสูง และการพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ อย่างเป็นรูปธรรม และกำหนดเป้าหมาย ๒๓๐๕๐๒ สัดส่วนการลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนต่อภาครัฐเพิ่มขึ้น มุ่งเป้าให้ภาคเอกชนเป็นภาคส่วนหลักในการลงทุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ โดยมีปัจจัยสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การกำหนดมาตรการจูงใจ ในการลงทุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของภาคเอกชน และการพัฒนาบุคลากรด้านวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ในภาคอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายที่เพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ช), ๒๕๖๑)

๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ “เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand)

สศช. ซึ่งมีภารกิจในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขึ้น เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand) โดยการยกร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ นี้ จะใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนระดับปฏิบัติการในช่วง ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ซึ่งยังคงน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงมาเป็นหลักปรัชญานำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติกำหนด และการพัฒนาประเทศ ที่ควรมุ่งไปในอนาคตให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ท่ามกลางความท้าทายของการผันแปร

ปัญหาด้านสุขภาวะของผู้คนทั่วโลกและสภาวะโครงสร้าง ภายในประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ช), ๒๕๖๑ และ(ค), ๒๕๖๖)

กรอบแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังมุ่งเน้นประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงในการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ Hi-Value and Sustainable Thailand ในองค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-Added Economy) ๒) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society) ๓) วิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-Friendly Living) และ ๔) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศไทย (Key Enablers for Thailand's Transformation) โดยภายใต้องค์ประกอบในแต่ละด้านได้มีการกำหนด "หมุดหมาย" (Milestones) ในช่วงระยะเวลา ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ โดยรายละเอียดขององค์ประกอบและหมุดหมายที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-Added Economy)
บนพื้นฐานของการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการพัฒนา ต่อยอด และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม พร้อมกับการลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง ประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสที่มาจากกรยอมรับในระดับสากลถึงระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับการแพร่ระบาดได้เป็นอย่างดี พร้อมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กระแสความตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพและรวมถึงการเข้าสู่สังคมสูงวัยทั่วโลกที่ส่งผลให้เกิดความต้องการสินค้าและบริการทางการแพทย์และการดูแลสุขภาพ มีความเฉพาะทางและมีคุณภาพเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนการลงทุนในงานวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ให้มีคุณภาพสูงและได้มาตรฐานสากล รวมถึงการต่อยอดองค์ความรู้และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการให้บริการทางการแพทย์และการส่งเสริมสุขภาพขั้นสูงอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของระบบสาธารณสุขในภาพรวมให้เพียงพอ

องค์ประกอบที่ ๒ สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (High Opportunity Society) ทุกกลุ่มคนในประเทศมีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มศักยภาพ ประชาชนได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสมและประเทศมีความเหลื่อมล้ำลดลงในทุกมิติ ทั้งเชิงธุรกิจ เชิงพื้นที่ เป็นต้น

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองหลักของภูมิภาคที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ ทันสมัย และน่าอยู่ ความก้าวหน้าเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถช่วยให้การกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นไปได้ง่ายขึ้น การเสริมสร้างศักยภาพของท้องถิ่นและชุมชนเพื่อรองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และการยกระดับคุณภาพของบริการสาธารณะด้านสาธารณสุขและการศึกษาในพื้นที่

องค์ประกอบที่ ๓ วิถีชีวิตที่ยั่งยืน (Eco-Friendly Living) ไทยสามารถรับมือและมีภูมิคุ้มกันจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ ชยะ น้ำเสีย มลพิษ อากาศ และก๊าซเรือนกระจก ได้รับการหมุนเวียนกลับไปใช้ประโยชน์ และมีการปรับปรุงระบบการจัดการ ให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมระดับที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและทำลายความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติน้อยลง

องค์ประกอบที่ ๔ ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศไทย (Key Enablers for Thailand's Transformation) ปัจจัยขับเคลื่อนที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านประเทศไปสู่การเป็น Hi-Value and Sustainable Thailand โดยเฉพาะกลไกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งระบบการศึกษา และการยกระดับการปรับทักษะแรงงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน รวมไปถึงกลไกการบริหารจัดการภาครัฐ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยคนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ การพัฒนาากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ ที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งเป้าหมายที่ ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐ ให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบมาตรฐานการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๒.๔ แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) สถานโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบุคลากร และระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านการวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ การพัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพผลงานวิจัยและนวัตกรรมให้สามารถสร้างผลกระทบสูงทางเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนามาตรการแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนลงทุนวิจัยและนวัตกรรม การเพิ่มจำนวนบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมในภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชน รวมทั้งการปฏิรูประบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ

วัตถุประสงค์

๑. เพิ่มจำนวนบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมในภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคเอกชน ที่มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ รองรับการแข่งขันไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรม

๒. พัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพผลงานวิจัยและนวัตกรรมให้สามารถสร้างผลกระทบสูงทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งระบบบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม และโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพเพื่อยกระดับคุณภาพสินค้าและบริการให้ได้ระดับสากล

๓. ส่งเสริมการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นฐานในการผลิตสินค้าและบริการเพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศพัฒนามาตรการแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนลงทุนวิจัยและนวัตกรรมอย่างก้าวกระโดด

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑. จำนวนบุคลากรวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้นเป็นไม่น้อยกว่า ๖๐ คน ต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน
๒. สัดส่วนการลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนต่อภาครัฐเพิ่มขึ้นเป็น ๘๐:๒๐
๓. ผลงานวิจัยและเทคโนโลยีพร้อมใช้ที่ถูกนำไปใช้ในการสร้างมูลค่าเชิงพาณิชย์และสังคม มีจำนวนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๔. อันดับด้านกฎระเบียบที่สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม (Technological regulation) จัดโดยสถาบันการจัดการนานาชาติ (International Institute for Management Development: IMD) อยู่ในลำดับ ๑ ใน ๓๐ (สถานนโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, ๒๕๖๖)

๒.๕ กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐, สถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สนอว.), กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

สถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ ได้พิจารณาเห็นชอบกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางนโยบายที่ครอบคลุมแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๗๐ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ จึงเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศที่สำคัญ ที่จะส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการ เกิดพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทและนโยบายของรัฐบาล ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “สานพลังการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมไทย พลิกโฉมให้ประเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ยกกระดับความสามารถในการแข่งขันด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่า และพร้อมก้าวสู่นาคต” โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้มีความสามารถในการแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่นาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก

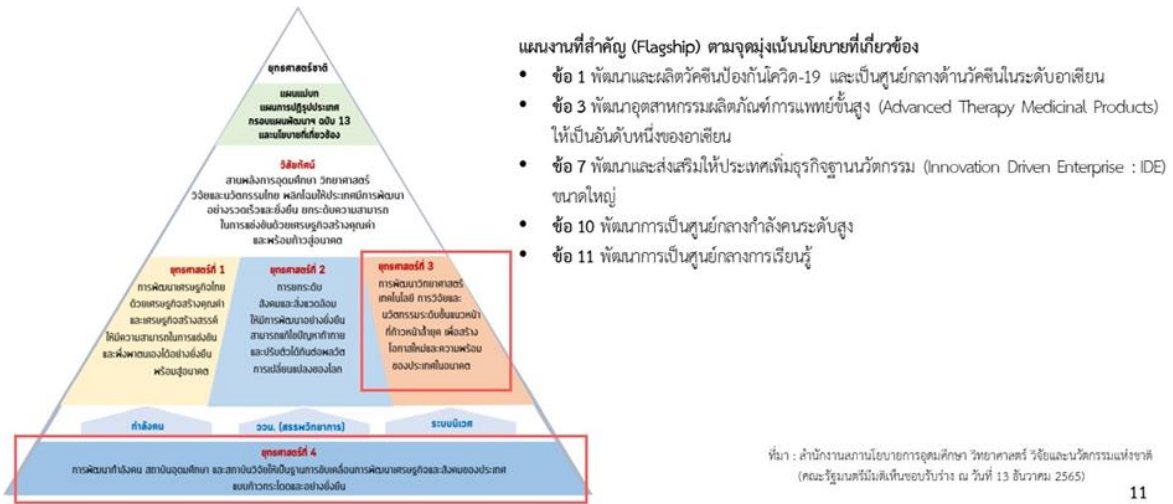
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรมระดับขั้นแนวหน้าที่ก้าวหน้าล้ำยุค เพื่อสร้างโอกาสใหม่และความพร้อมของประเทศในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากำลังคน สถาบันอุดมศึกษา และสถาบันวิจัยให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ มีประเด็นสำคัญของแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์ดังกล่าว ได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม การศึกษาและการเรียนรู้ การพัฒนาและยกระดับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อวางรากฐานอนาคต มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) และแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (สถานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สนอว.), กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.), ๒๕๖๖)

ภาพที่ ๒.๔ กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

1) สารสำคัญที่เกี่ยวข้องจากกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566-2570



๒.๖ แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สทว.)

หลักการสำคัญของแผนด้าน ววน. ของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ มีหลักการเชิงนโยบาย (Guiding Principles) ที่ชัดเจนในการทำแผนเชื่อมโยงและบูรณาการภายใต้กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ มีจุดมุ่งเน้นของนโยบาย (High-priority Policy) นำจุดมุ่งเน้นของนโยบาย เสนอเป็นแผนงานสำคัญ (Flagship) ที่ชัดเจนมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนในระดับต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับ New Normal โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มี KR ระดับแผนงานและแผนงานสำคัญ รวมถึงมีหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

ยุทธศาสตร์ ๔ ด้านที่สำคัญของแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เป็นไปตามกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ กล่าวคือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจไทยด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้มีความสามารถในการแข่งขัน และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน พร้อมสู่ออนาคต โดยใช้วิทยาศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้วิทยาศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรมระดับขั้นแนวหน้าที่ก้าวหน้าล้ำยุค เพื่อสร้างโอกาสใหม่และความพร้อมของประเทศในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากำลังคนและสถาบันด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน โดยใช้วิทยาศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม

หลักการเชิงนโยบายและจุดมุ่งเน้นของนโยบาย (High-priority Policy)

- เป็นการก้าวกระโดดครั้งใหญ่ (Take a Giant Step) ของประเทศ ด้วยการสนธิกำลังของการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีธงบอกทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ทำทนายและทำได้จริง เกิดผลจริงในกรอบเวลาที่กำหนด และสร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งมุ่งเน้นที่เป็นจุดคานงัดขยายขอบของศาสตร์และการพลิกโฉมที่ระบบ (System-based Transformations) ที่สำคัญ ซึ่งเป็นพลังสร้างผลลัพธ์ ผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ด้วยการฉีกกำลังของการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเก่งในบางเรื่องที่สำคัญ (ระดับโลก ระดับภูมิภาค) ไม่ทำทุกเรื่องโดยใช้ความได้เปรียบทางภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitical Advantage) จุดแข็งด้านอสังหาริมทรัพย์ วัฒนธรรม และทักษะของคนไทย ความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity) ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและพันธมิตรความร่วมมือที่มีอยู่และที่ต้องการทำในเรื่องนั้น ๆ เน้นการใช้การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตลอดห่วงโซ่การผลิตและบริการ อีกทั้งพร้อมในการก้าวสู่นาคตใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานที่มีและลงทุนโครงสร้างพื้นฐานเพิ่ม เพื่อบรรลุเป้าหมายปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมให้ได้มาตรฐานระดับนานาชาติ รวมทั้งต่อยอดจากโอกาสและข้อได้เปรียบที่ประเทศไทยมีอยู่เน้นการพัฒนาโดยมีเป้าหมายคู่ขนานคือ ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนในระดับประเทศ พร้อมทั้งสังคมและเศรษฐกิจฐานราก ซึ่งรวมถึงการตอบโจทยการสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนาศักยภาพ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมโดยใช้การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม บูรณาการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ข้ามศาสตร์ ข้ามกระทรวง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ “พลิกโฉมประเทศไทยสู่ เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” โดยมุ่งเน้นการบูรณาการสนธิกำลังร่วมเป็นเจ้าของ และร่วมรับผิดชอบ (Synergy Co-ownership, Joint Accountability) สร้างผลลัพธ์ร่วม (Joint Outcome) รวมทั้งการสร้างความร่วมมือและการดึงภาคเอกชนและภาคีภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมยกระดับการพัฒนาลักษณะ Co-production และ Co-investment เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน รวมถึงกองทุนที่สำคัญของประเทศ ทั้งในระบบ อววน. และกับหน่วยงาน/ภาคส่วนอื่น ๆ รวมทั้งให้เกิดรูปแบบการสนับสนุนทุนวิจัยในรูปแบบใหม่ ๆ อาทิ Multiyear Block Grant เพื่อการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของประเทศ และพันธกิจของหน่วยงาน/ภาคส่วน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สทศว.), ๒๕๖๖)

สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นหน่วยบริหารทุนวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรม รวมทั้งพัฒนาบุคลากรการวิจัยและนวัตกรรม ให้เป็นกลไกสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ และพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตามแผนปฏิบัติการด้านการวิจัยและนวัตกรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติที่สอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กสว.) มอบหมายให้ วช. เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม ๒ ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ “ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับสังคม และสิ่งแวดล้อม ให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแก้ไขปัญหาท้าทายและปรับตัวได้ทันต่อพลวัต การเปลี่ยนแปลงของโลก โดยใช้วิทยาศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม” และ “ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากำลังคนและสถาบันด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้เป็นฐานการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศแบบก้าวกระโดดและอย่างยั่งยืน โดยใช้วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม” (สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.), ๒๕๖๖)

๒.๗ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ ๔ ด้าน คือ ๑) ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion, Prevention & Protection Excellence) ๒) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ๓) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ ๔) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) โดยกำหนดเป้าหมายและมาตรการสำคัญให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้งบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด รวมทั้งได้กำหนดแนวทางการถ่ายทอดยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด สร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง และมีการติดตาม ประเมินผล ที่สะดวก รวดเร็ว เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอีกด้วย โดยมียุทธศาสตร์ด้านที่เกี่ยวข้องดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการ กำลังคนด้านสุขภาพ โครงการที่ ๓๕ ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในระบบสุขภาพได้รับการพัฒนาให้มีขีดสมรรถนะสูงอย่างมืออาชีพเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของประเทศ มาตรการที่สำคัญ คือ ๑) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพภายใต้คำนิยามร่วม MOPH และเป็นมืออาชีพ ๒) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จัดการความรู้และนวัตกรรมด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ และ ๓) สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) แผนงานที่ ๑๔ การพัฒนาการวิจัยและนวัตกรรมด้านสุขภาพ โครงการที่ ๔๔ พัฒนางานวิจัย/นวัตกรรม ผลิตภัณฑ์สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาต่อยอดการสร้างนวัตกรรมด้านสุขภาพ นำไปสู่การผลิตและบริการที่ทันสมัย มาตรการที่สำคัญ คือ ๑) พัฒนากิจวิจัยรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพในการวิจัยที่มาตรฐาน และสร้างทีมวิจัยที่เข้มแข็งในพื้นที่ ๒) จัดทำ/พัฒนาระบบฐานข้อมูลวิจัย/R&D ระดับประเทศ ด้านสิทธิบัตรงานวิจัย/การให้คำปรึกษา/การขึ้นทะเบียนยาและเครื่องมือแพทย์นวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพ

๒.๘ แผนพัฒนาด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) (กองแผนงาน กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๖๐)

กรมควบคุมโรคในฐานะหน่วยงานหลักในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศได้จัดทำแผนพัฒนาด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคของประเทศ โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาระบบป้องกันควบคุมโรคที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง อาศัยความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเป็นแรงขับเคลื่อน ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง ธรรมาภิบาล และความคุ้มค่า (value for money) เป็นหลักในการพัฒนา โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เป้าหมายมีบุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรคที่มีศักยภาพปฏิบัติงานในระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในทุกๆระดับ และมีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคอย่างเพียงพอ

มาตรการสำคัญ

- กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่จำเป็น (competency mapping) สำหรับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันควบคุมโรคของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกๆระดับ
- สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- จัดระบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค
- จัดระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาหรือคงความเชี่ยวชาญของกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคอย่างต่อเนื่อง

๒.๙ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗ (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค, ๒๕๖๓)

วิสัยทัศน์

บุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
เป้าประสงค์

๑. มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล

๒. มีแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (Development)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล

๒. มีแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๒.๑๐ แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนานวัตกรรม วิจัย จัดการความรู้ ด้านการป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (กองนวัตกรรมและวิจัย กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๖๕)

กองนวัตกรรมและวิจัย ได้จัดทำแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนานวัตกรรม วิจัย จัดการความรู้ ด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ โดยได้กำหนดสาระสำคัญดังนี้

วิสัยทัศน์

ประเทศไทยเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี ภายในปี ๒๕๗๐

พันธกิจ (Mission)

๑) สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพที่สามารถต่อยอดในเชิงพาณิชย์ที่สามารถเพิ่มมูลค่าสูงทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคม

๒) ถ่ายทอดและขับเคลื่อนนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ

๓) พัฒนาระบบนิเวศน์และความร่วมมือกับเครือข่ายที่เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ระดับประเทศและนานาชาติเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

๔) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัล

๕) พัฒนาระบบฐานข้อมูลนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ให้ครอบคลุมการนำไปใช้ประโยชน์ และประชาชนเข้าถึงได้

๖) บริหารจัดการงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ความเป็นผู้ประกอบการความรู้ (Knowledge/Wisdom Entrepreneurship)

สร้างและส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ทางนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ให้มีผลงานนวัตกรรมและวิจัยที่มีมูลค่าสูงทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคม ในระดับประเทศและนานาชาติ (High economic and social value through Knowledge Entrepreneurship) **Entrepreneurship** หมายถึง ความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นทักษะความสามารถในการสร้างและพัฒนาธุรกิจที่สามารถแก้ปัญหาใหญ่ ๆ ในสังคมได้ ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าผ่านสินค้าหรือบริการ ซึ่งก็จะส่งผลไปถึงการสร้างผลกำไรให้กับธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบนิเวศน์ของความรู้ (Knowledge/Wisdom Ecosystem)

พัฒนาระบบนิเวศน์ที่เอื้อต่อการยกระดับขีดความสามารถของนวัตกรรม นักวิจัย นักจัดการความรู้ และส่งเสริมให้เติบโตเป็นผู้ประกอบการความรู้ ที่สามารถแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ สร้างผลงานที่มีมูลค่าสูงทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคมได้ระบบนิเวศน์ความรู้ หมายถึง เครือข่ายบุคคล เครือข่ายหน่วยงาน เครือข่ายแหล่งทุน เครือข่ายผู้ใช้งานเครือข่ายผู้รับบริการ การสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่นักวิจัย นักจัดการความรู้ รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เช่น กฎ ระเบียบ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สนับสนุนการสร้างผลงานนวัตกรรม วิจัย เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ชื่อเสียงและการยอมรับความรู้ (Knowledge/Wisdom Recognition)

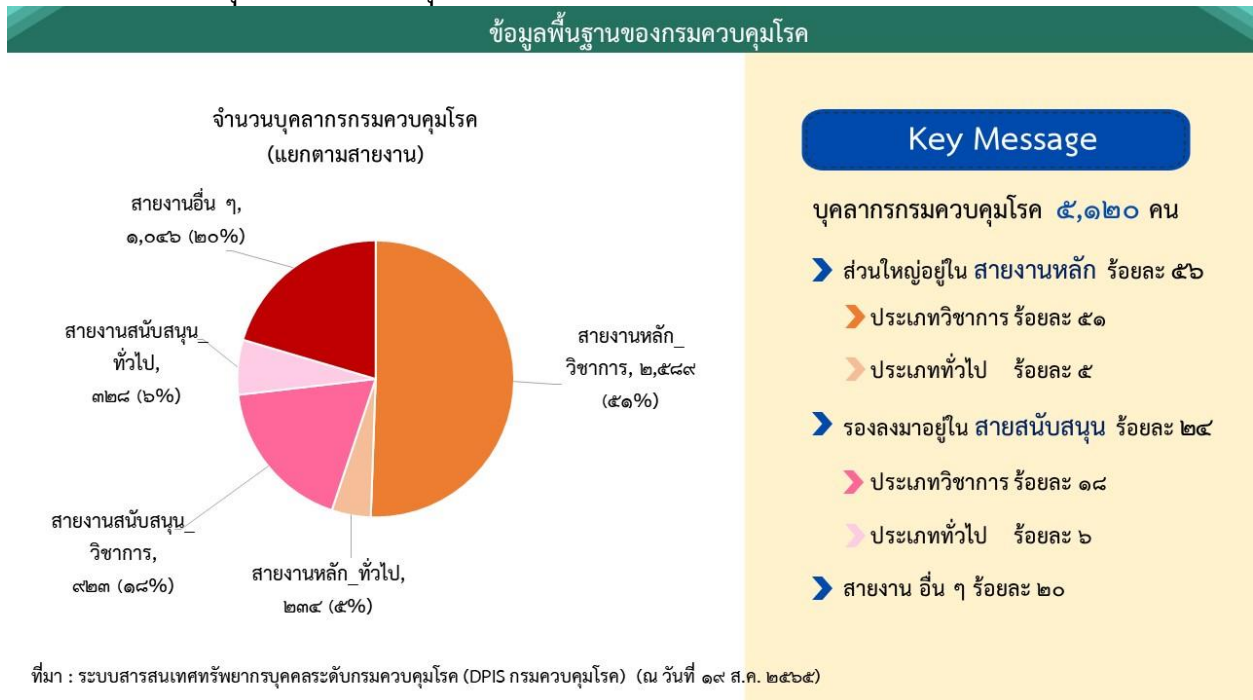
ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการรับรู้ผลงานให้ทั่วถึงทุกระดับ* นำไปสู่ความเชื่อมั่น การยอมรับและความมีชื่อเสียงระดับชาติและนานาชาติ เพื่อสร้างความมั่นคงของงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศไทย (*ทุกระดับ ครอบคลุมตั้งแต่ระดับผู้กำหนดนโยบาย นักวิชาการ ประชาชนทั่วไป เป็นต้น)

๒.๑๑ ข้อมูลพื้นฐานของกรมควบคุมโรค

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 และนักวิจัยอาวุโส

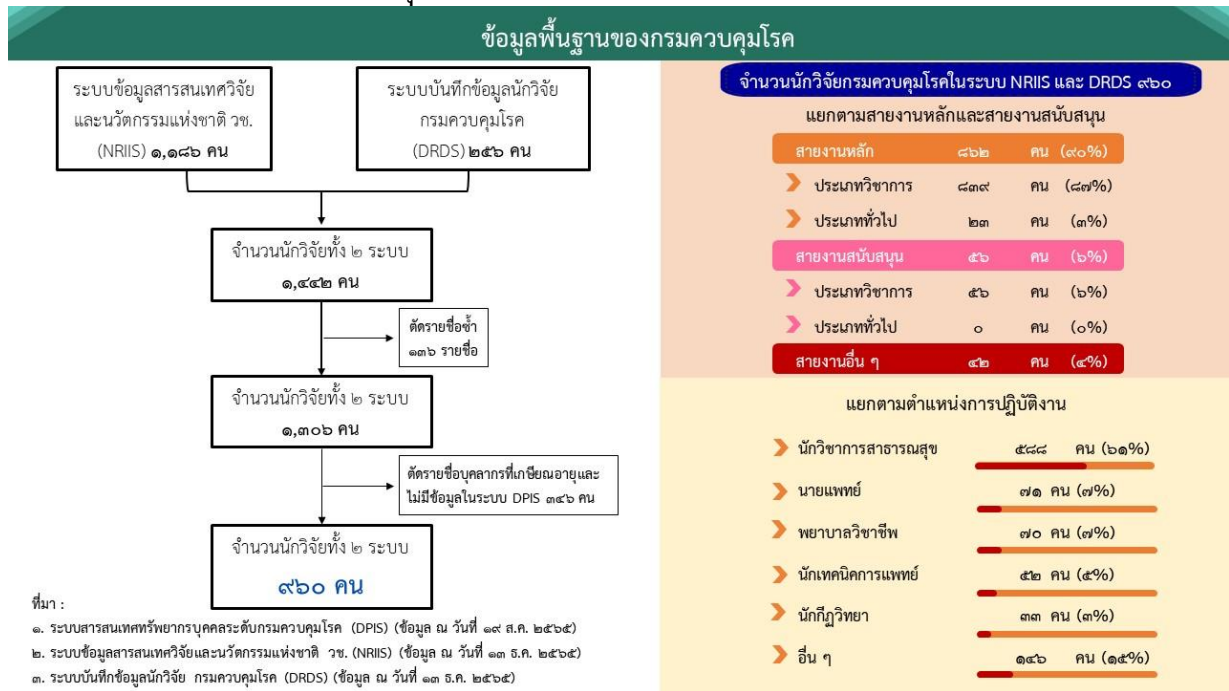
กรมควบคุมโรคมีบุคลากรทั้งหมด ๕,๑๒๐ คน จำแนกบุคลากรตามสายงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานหลัก ร้อยละ ๕๖ แบ่งเป็นประเภทวิชาการ ร้อยละ ๕๑ และประเภททั่วไป ร้อยละ ๕ รองลงมาเป็นสายงานสนับสนุน ร้อยละ ๒๔ แบ่งเป็นประเภทวิชาการ ร้อยละ ๑๘ และประเภททั่วไป ร้อยละ ๘ ส่วนสายงานอื่น ๆ ร้อยละ ๒๐ (ดังภาพที่ ๒.๕)

ภาพที่ ๒.๕ จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรค



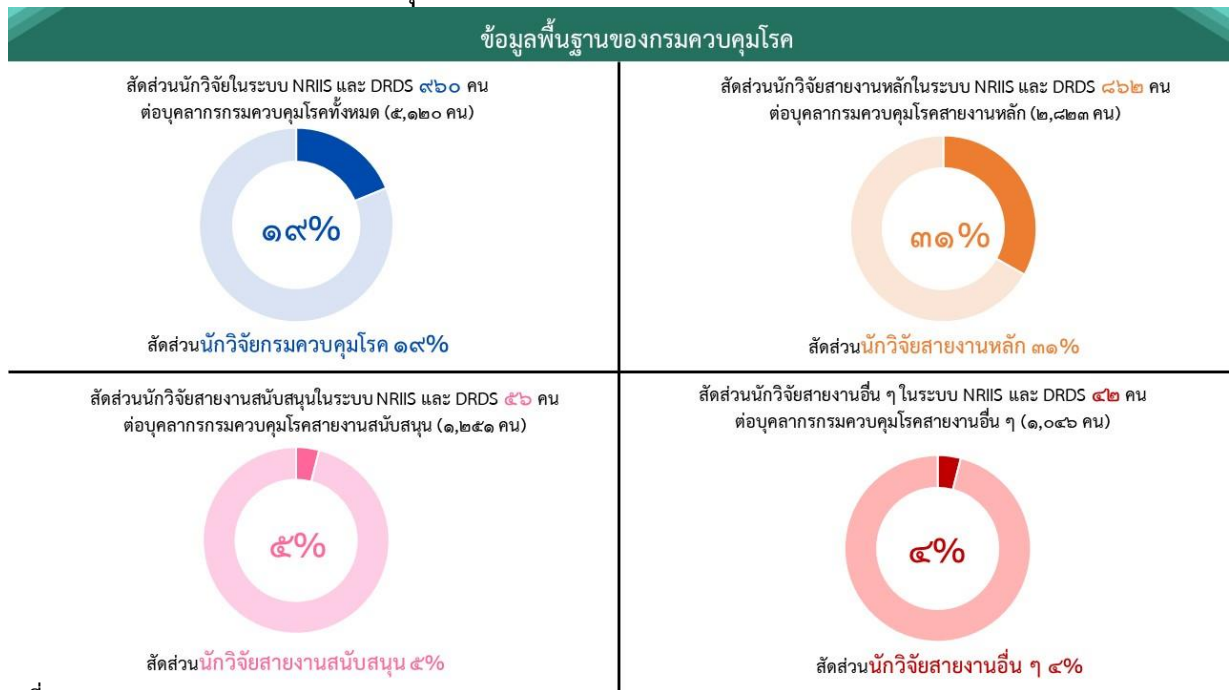
นักวิจัยกรมควบคุมโรคมีรายชื่ออยู่ในระบบฐานข้อมูล NRIIS และ DRDS จำนวน ๙๖๐ คน ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานหลัก ร้อยละ ๙๐ แบ่งเป็นประเภทวิชาการ ร้อยละ ๘๗ และประเภททั่วไป ร้อยละ ๒ รองลงมาเป็นสายงานสนับสนุนทั้งหมดอยู่ในประเภทวิชาการ ร้อยละ ๖ และสายงานประเภทอื่น ๆ ร้อยละ ๔ แยกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน พบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ ๖๑ รองลงมาเป็นนายแพทย์ ร้อยละ ๗ และพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ ๗ (ดังภาพที่ ๒.๖)

ภาพที่ ๒.๖ จำนวนนักวิจัยกรมควบคุมโรค



สัดส่วนของนักวิจัยต่อบุคลากรกรมควบคุมโรคทั้งหมด พบว่า มีสัดส่วนนักวิจัยกรมควบคุมโรคอยู่เพียงร้อยละ ๑๙ (๙๖๐/๕,๑๒๐ คน) สัดส่วนนักวิจัยในสายงานหลัก อยู่ร้อยละ ๓๑ (๘๖๒/๒,๘๑๓ คน) สัดส่วนนักวิจัยสายงานสนับสนุน อยู่ร้อยละ ๕ (๕๖/๑,๒๕๑ คน) และสัดส่วนนักวิจัยสายงานอื่น ๆ อยู่ร้อยละ ๔ (๔๒/๑,๐๔๖ คน) (ดังภาพที่ ๒.๗)

ภาพที่ ๒.๗ สัดส่วนนักวิจัยกรมควบคุมโรค

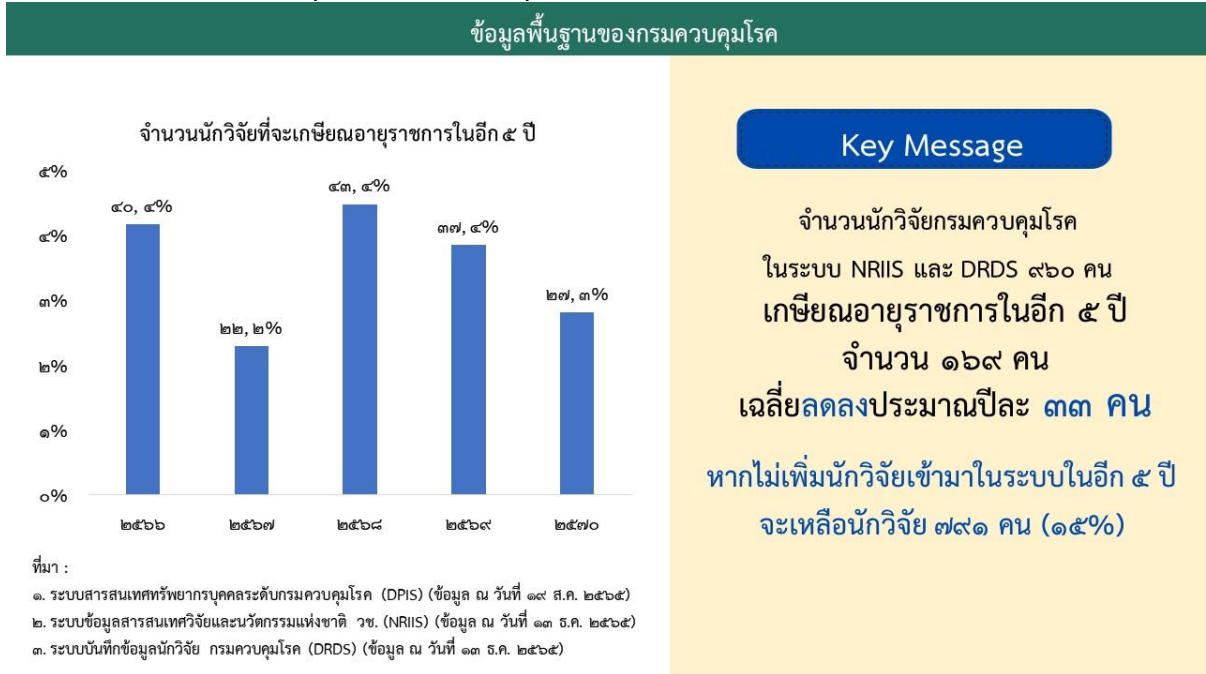


ที่มา :

- ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมควบคุมโรค (DPIS) (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๙ ส.ค. ๒๕๖๕)
- ระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ วช. (NRIIS) (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๕)
- ระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัย กรมควบคุมโรค (DRDS) (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๕)

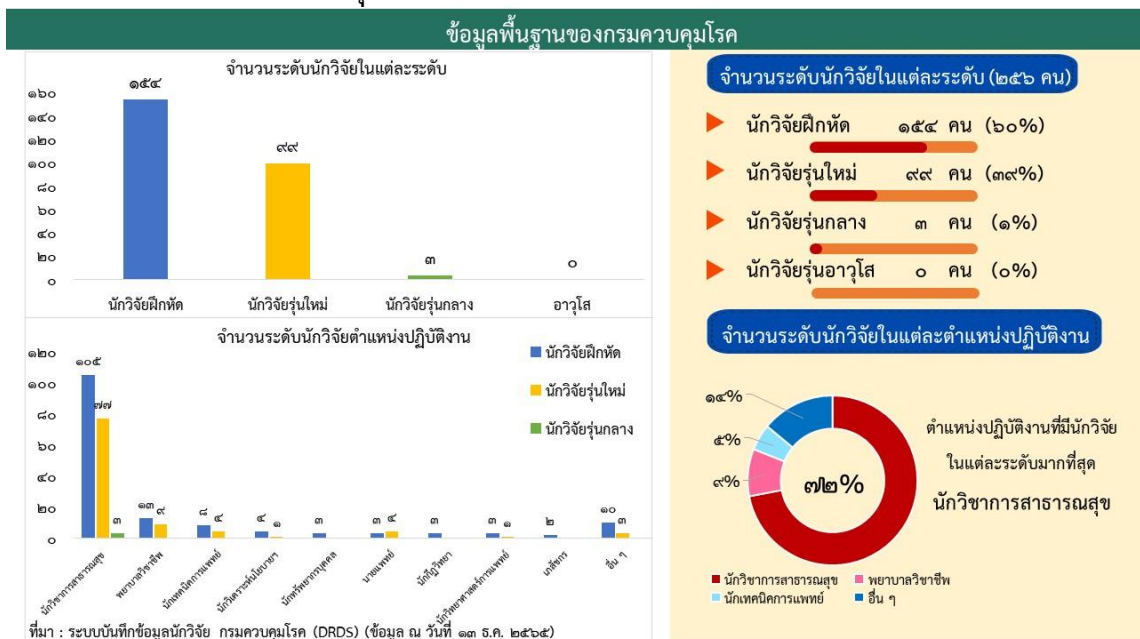
ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของนักวิจัยกรมควบคุมโรคในอีก ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) พบว่า จะมีนักวิจัยกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๖๙ คน ลดลงเฉลี่ยปีละ ๓๓ คน หากไม่เพิ่มนักวิจัยเข้ามาในระบบในอีก ๕ ปี จะเหลือนักวิจัย ๗๙๑ คน (ดังภาพที่ ๒.๘)

ภาพที่ ๒.๘ นักวิจัยกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุในอีก ๕ ปี



ข้อมูลระบบบันทึกข้อมูลนักวิจัย กรมควบคุมโรค (DRDS) พบว่า มีนักวิจัยบันทึกข้อมูลเข้ามาในระบบจำนวน ๒๕๖ คน แบ่งเป็นนักวิจัยฝึกหัด ร้อยละ ๖๐ นักวิจัยรุ่นใหม่ ร้อยละ ๓๙ นักวิจัยรุ่นกลาง ร้อยละ ๑ ส่วนนักวิจัยระดับอาวุโสยังไม่มีข้อมูลในระบบ เนื่องจากต้องผ่านกระบวนการพิจารณารับรองจากคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง โดยจำนวนระดับนักวิจัยในแต่ละตำแหน่งมีนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด ร้อยละ ๗๒ รองลงมาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ ๙ และนักเทคนิคการแพทย์ ร้อยละ ๕ (ดังภาพที่ ๒.๙)

ภาพที่ ๒.๙ จำนวนนักวิจัยกรมควบคุมโรค ๔ ระดับ





บทที่ ๓

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

๓.๑ ภาพรวม : แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนานวัตกรรม วิจัย จัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐ ที่สำคัญ

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายประเทศไทย ๔.๐ เพื่อผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้มีเสถียรภาพผ่านการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การวิจัย ให้เกิดการพัฒนาไปสู่การสร้างนวัตกรรม รวมถึงการปฏิรูปการวิจัยและพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้สามารถแข่งขันและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ การขับเคลื่อนดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้ และการทำงานร่วมกับเครือข่ายในการสร้างและพัฒนานวัตกรรม วิจัยให้ทันสมัยตลอดเวลา สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกระแสของการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

การจัดทำ “แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนานวัตกรรม วิจัย จัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖–๒๕๗๐” ได้ให้ความสำคัญต่อความสอดคล้องในทุกมิติของยุทธศาสตร์ของประเทศในระดับต่าง ๆ ของยุทธศาสตร์แต่ละระดับ สถานการณ์และปัจจัยที่สำคัญ โดยเฉพาะที่ส่งผลกระทบต่อด้านการพัฒนานวัตกรรม การวิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ทั้งในส่วนของทิศทางและนโยบาย แนวโน้มที่สำคัญในอนาคต โดยพิจารณาถึงโอกาสในการสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงความท้าทายในการมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถในการรองรับ หรือต่อยอดผลงานวิจัยไปสู่การสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อให้ประชาชนชาวไทยมีสุขภาพดี ลดป่วย ลดตาย และมีความรู้ในการดูแลสุขภาพ ห่างไกลโรคและภัยสุขภาพด้วยเทคโนโลยีและองค์ความรู้ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในอนาคต

กรมควบคุมโรค โดยกองนวัตกรรมและวิจัย (กนว.) จึงได้จัดทำเอกสารแผนฯ ฉบับนี้ ให้มีเนื้อหาที่ทันสมัยเป็นปัจจุบันรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งระยะเร่งด่วน ระยะสั้น และระยะยาว โดยอิงจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ได้จากการทบทวนวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม การวิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยมุ่งสู่ภาพอันพึงประสงค์ให้ “ประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมวิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ” ต่อไป

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ประเทศไทยเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และ ภัยสุขภาพ ให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี ภายในปี ๒๕๗๐”

พันธกิจ (Mission)

- ๑) สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพที่สามารถต่อยอดในเชิงพาณิชย์ที่สามารถเพิ่มมูลค่าสูงทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคม
- ๒) ถ่ายทอดและขับเคลื่อนนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ
- ๓) พัฒนาระบบนิเวศน์และความร่วมมือกับเครือข่ายที่เอื้อต่อการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ระดับประเทศและนานาชาติเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี
- ๔) พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้านนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยเน้นการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมดิจิทัล
- ๕) พัฒนาระบบฐานข้อมูลนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้ครอบคลุมการนำไปใช้ประโยชน์ และประชาชนเข้าถึงได้
- ๖) บริหารจัดการงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในยุคดิจิทัล

ค่านิยมหลัก บุคลากรด้านนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

WELL: W: Wisdom	= แสวงหา สั่งสม อุดมปัญญา
E: Enlighten	= ริเริ่มจุดประกาย
L: Learning Leadership	= ผู้นำแห่งการเรียนรู้
L: Life Balance	= สร้างสมดุลชีวิต

กลยุทธ์ (Tactic) ประกอบด้วย ๗ ประเด็นกลยุทธ์หลัก ดังนี้

- ข้อ ๑ การนำงานวิชาการและประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดผลดีในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน
- ข้อ ๒ ปฏิรูประบบส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพผู้ประกอบการความรู้การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- ข้อ ๓ สร้างและพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรของหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก และหน่วยงานเครือข่ายด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพผลสัมฤทธิ์
- ข้อ ๔ พัฒนาความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายด้านนวัตกรรม และวิจัย รวมทั้งการแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนโครงการนวัตกรรม และวิจัย ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- ข้อ ๕ ยกเครื่องกระบวนการดำเนินงานนวัตกรรม วิจัย และการจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ และผลักดันให้เกิดการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งพัฒนาระบบข้อมูลอัจฉริยะ
- ข้อ ๖ เร่งรัดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกการพัฒนานวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้ทั่วถึงและหลากหลาย
- ข้อ ๗ การยกย่องเชิดชูเกียรติผลงาน บุคลากร และองค์กร ในระดับชาติและนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ความเป็นผู้ประกอบการความรู้ (Knowledge/Wisdom Entrepreneurship)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบนิเวศน์ของความรู้ (Knowledge/Wisdom Ecosystem)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ชื่อเสียงและการยอมรับความรู้ (Knowledge/Wisdom Recognition)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ความเป็นผู้ประกอบการความรู้ (Knowledge/Wisdom Entrepreneurship) :

สร้างและส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ทางนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ให้มีผลงานนวัตกรรมและวิจัยที่มีมูลค่าสูงทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคม ในระดับประเทศและนานาชาติ (High economic and social value through Knowledge Entrepreneurship) Entrepreneurship หมายถึง ความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นทักษะความสามารถในการสร้างและพัฒนาธุรกิจที่สามารถแก้ปัญหาใหญ่ ๆ ในสังคมได้ ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า ผ่านสินค้าหรือบริการ ซึ่งก็จะส่งผลไปถึงการสร้างผลกำไรให้กับธุรกิจ

ตัวชี้วัด

๑. อายุคาดเฉลี่ยของการมีสุขภาพดี ของประชากรไทย
๒. อัตราความรอบรู้ด้านสุขภาวะ ของประชากรไทย
๓. ร้อยละโครงการนวัตกรรม และวิจัยที่อยู่ในระบบส่งเสริมผู้ประกอบการที่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จ และก่อให้เกิดผลกระทบสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐกิจและสังคมสูง
๔. จำนวนระบบส่งเสริมผู้ประกอบการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
๕. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนผลงานนวัตกรรม และวิจัย ที่ดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายภาครัฐและเอกชน ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ
๖. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบส่งเสริมผู้ประกอบการความรู้
๗. จำนวนนวัตกรรม นักวิจัยที่สามารถสร้างผลงานนวัตกรรม และวิจัยที่มีผลกระทบสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐกิจและสังคมสูง ตอบโจทย์ความต้องการในการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์

- ข้อ ๑ การนำงานวิชาการและประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดผลดีในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน
- ข้อ ๒ ปฏิรูประบบส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพผู้ประกอบการความรู้การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบนิเวศน์ของความรู้ (Knowledge/Wisdom Ecosystem) :

พัฒนาระบบนิเวศน์ ที่เอื้อต่อการยกระดับขีดความสามารถของนวัตกรรม นักวิจัย นักจัดการความรู้ และส่งเสริมให้เติบโตเป็นผู้ประกอบการความรู้ ที่สามารถแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ สร้างผลงานที่มีมูลค่าสูง ทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคมได้

ระบบนิเวศน์ความรู้ หมายถึง เครือข่ายบุคคล เครือข่ายหน่วยงาน เครือข่ายแหล่งทุน เครือข่ายผู้ใช้งาน เครือข่ายผู้รับบริการ การสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่นวัตกรรม นักวิจัย นักจัดการความรู้ รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เช่น กฎ ระเบียบ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่สนับสนุนการสร้างผลงานนวัตกรรม วิจัย เป็นต้น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผลงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดีรูปธรรม ที่มีคุณภาพ ระดับประเทศและนานาชาติ
๒. จำนวนนวัตกรรม นักวิจัย นักจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ มีเพียงพอต่อความต้องการพัฒนาประเทศ
๓. จำนวนหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางบริหารจัดการระบบงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ที่มีคุณภาพได้รับการยอมรับระดับนานาชาติ
๔. จำนวนระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างผลงานนวัตกรรมและวิจัย ที่มีประสิทธิภาพ
๕. ร้อยละการเพิ่มขึ้นของงบประมาณโครงการที่ได้รับสนับสนุนจากภายในประเทศและต่างประเทศ
๖. จำนวนโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่มีแผนการดำเนินการระยะยาว (๕ ปีขึ้นไป) ที่มีความก้าวหน้าตามแผน
๗. จำนวนเครือข่ายนวัตกรรม นักวิจัย นักจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่เพิ่มขึ้น
๘. ร้อยละความพึงพอใจต่อการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการทำงานนวัตกรรม และวิจัย ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

กลยุทธ์

- ข้อ ๑ การนำงานวิชาการและประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดผลดีในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน
- ข้อ ๓ สร้างและพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรของหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก และหน่วยงานเครือข่าย ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- ข้อ ๔ พัฒนาความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายด้านนวัตกรรม และวิจัย รวมทั้งการแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนโครงการนวัตกรรม และวิจัย ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- ข้อ ๕ ยกเครื่องกระบวนการดำเนินงานนวัตกรรม วิจัย และการจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ และผลักดันให้เกิดการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งพัฒนาระบบข้อมูลอัจฉริยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ชื่อเสียงและการยอมรับความรู้ (Knowledge/Wisdom Recognition) :

ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการรับรู้ผลงานให้ทั่วถึงทุกระดับ* นำไปสู่ความเชื่อมั่น การยอมรับและควมมีชื่อเสียงระดับชาติและนานาชาติ เพื่อสร้างความมั่นคงของงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพของประเทศไทย (*ทุกระดับ ครอบคลุมตั้งแต่ระดับผู้กำหนดนโยบาย นักวิชาการ ประชาชนทั่วไป เป็นต้น)

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการอ้างอิงผลงานนวัตกรรม วิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ได้รับในระดับชาติและนานาชาติ
๒. จำนวนผลงานบุคลากรและองค์กรด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในระดับชาติและนานาชาติ
๓. จำนวนผู้ใช้ประโยชน์จากงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพทุกระดับมีการนำไปใช้ประโยชน์ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
๔. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการใช้ประโยชน์นวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพได้อย่างเปิดกว้างทั่วถึง

๕. ร้อยละของผลงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ มาใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มขึ้น

๖. จำนวนฐานข้อมูลที่รวบรวมแนวคิด โครงการ และผลงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ไปใช้ประโยชน์ในทุกมิติ

๗. จำนวนช่องทางการสื่อสารถ่ายทอดผลงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ที่มีการใช้งานอย่างต่อเนื่อง ในแต่ละปี

๘. ร้อยละของการเพิ่มขึ้นของจำนวน engagement ต่อสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีการเผยแพร่

๙. จำนวนแหล่งทุนนวัตกรรม และวิจัย ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ได้รับจากต่างประเทศ

กลยุทธ์

ข้อ ๑ การนำงานวิชาการและประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ไปใช้ประโยชน์ให้เกิดผลดีในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน

ข้อ ๔ พัฒนาความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายด้านนวัตกรรม และวิจัย รวมทั้ง การแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนโครงการนวัตกรรม และวิจัย ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ข้อ ๕ ยกเครื่องกระบวนการดำเนินงานนวัตกรรม วิจัย และการจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ โดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ และผลักดันให้เกิดการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้ง พัฒนาระบบข้อมูลอัจฉริยะ

ข้อ ๖ เร่งรัดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกการพัฒนานวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพให้ทั่วถึงและหลากหลาย

ข้อ ๗ การยกย่องเชิดชูเกียรติผลงาน บุคลากร และองค์กร ในระดับชาติและนานาชาติ

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค ฉบับนี้ มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับ แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนานวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบนิเวศน์ของความรู้ (Knowledge/Wisdom Ecosystem) : กลยุทธ์ ข้อ ๓ สร้างและพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรของหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก และหน่วยงานเครือข่ายด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

หมายเหตุ แผนปฏิบัติราชการฯ ฉบับนี้ ได้เริ่มดำเนินการจัดทำในปี ๒๕๖๖ แต่ได้คงกรอบระยะของ แผนปฏิบัติราชการฯ เป็นระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตราที่ ๑๖ “ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง”

รวมไปถึงในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ในประเทศไทยมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น โดยกระทรวงสาธารณสุขได้ยกระดับการเตือนภัยโรคโควิด ๑๙ เป็นระดับที่ ๔ (๑ ม.ค. ๖๕-๒๙ มี.ค. ๖๕) ส่งผลให้บุคลากรกรมควบคุมโรคทุกหน่วยงานหยุดการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานที่สำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรทั้งหมดเข้าร่วมปฏิบัติการฉุกเฉิน ดังนั้น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ถือว่าเป็นปีที่เริ่มเตรียมการในการจัดทำ แผนปฏิบัติราชการฯ นี้ (แผนและมาตรการการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด ๑๙ สู่วิถีประจำถิ่น (Endemic Approach to COVID-๑๙). ๒๕๖๕)

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

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย (Vision)

“บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย มีสมรรถนะและเพียงพอ ในการผลิตงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและ
กายสุขภาพที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล”

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 การประเมินในภาคราชการพลเรือนนั้น ประเมินกันทุก ๖ เดือน ซึ่งเป็นช่วงที่ยาวเกินกว่าที่จะจำพฤติกรรมได้ ผู้ประเมินจึงควรมีการบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายตลอดช่วงของการประเมิน

๓) กรอกรูปแบบประเมิน โดยเลือกใช้แบบประเมินให้เหมาะสม

๔) การแจ้งผลการประเมิน และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการบริหารผลงาน (กำหนดค่าตอบแทน) และการพัฒนารายบุคคล

จากคำนิยามข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล การที่องค์กรต้องกำหนดให้มีสมรรถนะต่าง ๆ ก็เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรต้องการ เนื่องจากจะทำให้บุคลากรขององค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลถึงองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ในที่สุด 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 วงษ์จันทร์, ๒๕๖๑) นอกจากนี้ยังหมายถึงทางเลือกหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการยกระดับคุณภาพงานหรือคุณภาพชีวิต และผลที่ได้ จากการวิจัยและพัฒนา คือ นวัตกรรม (ชั้นทอง วัฒนประดิษฐ์, ๒๕๖๔) การวิจัยและพัฒนาสามารถเริ่มต้นที่ การวิจัยก่อน หรือจะเริ่มต้นจากการพัฒนาที่ก่อนก็ได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๕๕: ๔๕๘ อ้างถึงใน มารุต พัฒนา) 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 การรับรู้ผลงานงานวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้ ทั่วถึงทุกระดับ* นำไปสู่ความเชื่อมั่น การยอมรับและความมีชื่อเสียงระดับชาติและนานาชาติ เพื่อสร้างความมั่นคง ของงานนวัตกรรม วิจัย การจัดการความรู้ ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพของประเทศไทย (*ทุกระดับ ครอบคลุมตั้งแต่ระดับผู้กำหนดนโยบาย นักวิชาการ ประชาชนทั่วไป เป็นต้น)

บุคลากรกรมควบคุมโรค หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค^(๑)

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

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

บุคลากรกรมควบคุมโรคจำแนกตามตำแหน่งในสายงาน ๕๐ สายงาน ประกอบไปด้วย สายงานหลัก ๒๔ สายงาน แบ่งเป็นประเภทตำแหน่งวิชาการ ๑๕ สายงาน และตำแหน่งทั่วไป ๙ สายงาน สายงานสนับสนุน ๒๖ สายงาน แบ่งเป็นประเภทตำแหน่งวิชาการ ๑๕ สายงาน และตำแหน่งทั่วไป ๑๑ สายงาน

^๑ 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 บุคลากรกรมควบคุมโรคจำแนกตามตำแหน่งในสายงาน ๕๐ สายงาน

บุคลากรสายงานหลัก	
ตำแหน่งวิชาการ	ตำแหน่งทั่วไป
๑. นายแพทย์	๑. โภชนากร
๒. นายสัตวแพทย์	๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข
๓. ทันตแพทย์	๓. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม
๔. เภสัชกร	๔. เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์
๕. พยาบาลวิชาชีพ	๕. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
๖. นักเทคนิคการแพทย์	๖. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
๗. นักกายภาพบำบัด	๗. เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด
๘. นักวิชาการสาธารณสุข	๘. เจ้าพนักงานเวชสถิติ
๙. นักรังสีการแพทย์	๙. พยาบาลเทคนิค
๑๐. นักจิตวิทยา	
๑๑. นักจิตวิทยาคลินิก	
๑๒. นักสังคมสงเคราะห์	
๑๓. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	
๑๔. นักโภชนาการ	
๑๕. นักกฎหมาย	

บุคลากรสายงานสนับสนุน	
ตำแหน่งวิชาการ	ตำแหน่งทั่วไป
๑. นิติกร	๑. นายช่างเครื่องกล
๒. นักจัดการงานทั่วไป	๒. นายช่างเทคนิค
๓. นักทรัพยากรบุคคล	๓. นายช่างไฟฟ้า
๔. นักประชาสัมพันธ์	๔. นายช่างโยธา
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕. นายช่างศิลป์
๖. นักวิชาการเงินและบัญชี	๖. เจ้าพนักงานสถิติ
๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๘. นักวิชาการเผยแพร่	๘. เจ้าพนักงานธุรการ
๙. นักวิชาการพัสดุ	๙. เจ้าพนักงานพัสดุ
๑๐. นักวิเทศสัมพันธ์	๑๐. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
๑๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑๑. เจ้าพนักงานห้องสมุด
๑๒. นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	
๑๓. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	
๑๔. นักวิชาการสถิติ	
๑๕. บรรณารักษ์	

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

บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย หมายถึง บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ดำเนินการค้นคว้าหาความรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อตอบประเด็นที่สงสัยตามภารกิจของกรมควบคุมโรค โดยมีระเบียบวิธีอันเป็นที่ยอมรับ ในแต่ละศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ระเบียบวิธีดังกล่าวจึงครอบคลุมทั้งแนวคิด มโนทัศน์ และวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล^(๔)

บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย ๔ ระดับ หมายถึง

ตารางที่ ๓.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย ๔ ระดับ

ระดับ	ชื่อเรียก	คำอธิบาย	เกณฑ์การพิจารณา
๑	ระดับฝึกหัด	เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างฝึกฝนพัฒนาทักษะด้านวิจัย และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยในระดับต่าง ๆ	เกณฑ์ปริมาณ ๑ ข้อ เกณฑ์ปริมาณ เป็นผู้ร่วมวิจัย (co-researcher) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) หรือผู้วิจัยหลัก (PI) อย่างน้อย ๑ เรื่อง
๒	ระดับต้น	เป็นผู้ที่มีทักษะด้านวิจัย มีประสบการณ์ทำวิจัยและมีผลงานวิจัยตีพิมพ์แล้ว	เกณฑ์ปริมาณ ๒ ข้อ เกณฑ์ปริมาณ (๑. และ ๒.) ๑. เป็นผู้วิจัยหลัก (PI) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) ในโครงการวิจัยขนาดเล็ก ที่ไม่มีความซับซ้อนมากนัก อย่างน้อย ๑ เรื่อง ๒. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารที่มีผู้ทบทวนโดยเป็นผู้นิพนธ์หลัก (First author) หรือผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) อย่างน้อย ๑ บทความ
๓	ระดับกลาง	เป็นผู้ที่มีองค์ความรู้พื้นฐานด้านวิจัยเป็นอย่างดี และมีผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์แล้ว โดยเป็นงานวิจัยเพื่อหาองค์ความรู้ใหม่อย่างแท้จริงเกิดผลกระทบในสังคมวงกว้าง	เกณฑ์ปริมาณ ๒ ข้อ และเกณฑ์คุณภาพ ๑ ข้อ เกณฑ์ปริมาณ (๑. และ ๒.) ๑. เป็นผู้วิจัยหลัก (PI) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) ในโครงการวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง ๒. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารที่มีผู้ทบทวนโดยเป็นผู้นิพนธ์หลัก (First author) หรือ

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

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

ระดับ	ชื่อเรียก	คำอธิบาย	เกณฑ์การพิจารณา
			<p>ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) อย่างน้อย ๕ บทความ</p> <p>เกณฑ์คุณภาพ ตรงกับข้อใดข้อหนึ่ง (หรือ)</p> <p>๑. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๓ บทความ ที่เผยแพร่ในวารสารระดับชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI ระดับ ๑ ในปีตีพิมพ์</p> <p>๒. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๒ บทความ ที่เผยแพร่ในวารสารนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลการจัดอันดับวารสาร SJR (SCImago Journal Rank) อันดับควอไทล์ที่ ๑-๓ (Q๑-Q๓) หรือฐานข้อมูล ISI Web of Science หรือฐานข้อมูล Scopus ในปีตีพิมพ์</p>
๔	ระดับอาวุโส	เป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยโดดเด่น เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ มีจริยธรรมที่ดี มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นหัวหน้าทีมวิจัย สามารถพัฒนาทีมงาน พัฒนาผลงาน และพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่	<p>เกณฑ์ปริมาณ ๒ ข้อ และเกณฑ์คุณภาพ ๒ ข้อ</p> <p>เกณฑ์ปริมาณ (๑. และ ๒.)</p> <p>๑. เป็นผู้วิจัยหลัก (PI) หรือผู้วิจัยหลักร่วม (co-PI) ในโครงการวิจัย อย่างน้อย ๕ เรื่อง ขึ้นไป</p> <p>๒. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร ที่มีผู้ทบทวนโดยเป็นผู้นิพนธ์หลัก (First author) หรือผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) อย่างน้อย ๑๐ บทความ</p> <p>เกณฑ์คุณภาพ (๑. และ ๒.)</p> <p>๑. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๕ บทความ ที่เผยแพร่ในวารสารนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลการจัดอันดับวารสาร SJR (SCImago Journal Rank) อันดับควอไทล์ที่ ๑-๓ (Q๑-Q๓) หรือฐานข้อมูล ISI Web of Science หรือฐานข้อมูล Scopus ในปีตีพิมพ์</p> <p>๒. มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสาร อย่างน้อย ๑ เรื่อง นำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายการนำข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจในการบริหาร/กำหนดนโยบาย ระดับกรม เขตสุขภาพ กระทรวง และระดับประเทศ</p>

ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย

ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ภาพรวม :

- ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรของหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบหลัก และหน่วยงานเครือข่ายด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
- จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ มีเพียงพอต่อความต้องการพัฒนาประเทศ

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย (Mission)

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

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

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๑ การยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัย

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๒ การเพิ่มจำนวนนักวิจัยการวิจัยให้เพียงพอ

ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๓ การเสริมสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านวิจัย

๓.๓ แผนปฏิบัติการราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย

๓.๓.๑ แผนปฏิบัติการราชการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๑ เรื่อง การยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัย

๑) เป้าหมาย

(๑) บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (RHRDG ๑)

(๒) บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับ ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (RHRDG ๒)

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓.๓ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๑

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑) ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยผ่านเกณฑ์สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐
K๒) จำนวนผลงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
ระดับชาติ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
ระดับนานาชาติ	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐
K๓) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัยที่ได้รับรางวัลในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ หรือผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ Q๑-Q๓ ที่ได้รับการอ้างอิง (Citation)	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
K๔) ร้อยละของนักวิจัยหลัก (PI) และนักวิจัยหลัก-ร่วม (co-PI) ที่ผลิตผลงานที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ ในด้านนโยบาย, วิชาการ, สังคม/ชุมชน และพาณิชย์	๕	๖	๗	๘	๙

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) พัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับให้มีสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (RHRDS ๑)

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

(๓) พัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย (ระดับกลางและระดับอาวุโส) ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (RHRDS ๒)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

(๑) โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาให้แก่บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรค

(๒) โครงการพัฒนาหลักสูตร Online และ On-site เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้ด้านการวิจัย อาทิ

- หลักสูตรการเขียน 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) ส่งเสริมให้นักวิจัยระดับกลางและระดับอาวุโสเป็นพี่เลี้ยงด้านจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน

และองค์กร

(๑๒) ผลักดันให้เกิดการทำงานวิจัยร่วมทีมกัน ระหว่างนักวิจัยในทุกระดับ

(๑๓) ผลักดันให้เกิดผลงานวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้เชี่ยวชาญในระดับหน่วยงานภายนอก

(๑๔) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนานักวิจัย (Training for the Trainers)

(๑๕) ผลักดันให้เกิดงานวิจัยที่ใช้ในการแก้ปัญหาเชิงนโยบาย

๓.๓.๒ แผนปฏิบัติการราชการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๒ การเพิ่มจำนวนนักวิจัยให้เพียงพอ

๑) เป้าหมาย

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

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓.๔ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ ๒

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๕) ร้อยละนักวิจัยของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นทั้งหมดต่อปี	๒๐	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕
K๖) จำนวนนักวิจัยระดับกลางที่เพิ่มขึ้นต่อปี	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐
K๗) จำนวนนักวิจัยระดับอาวุโสที่เพิ่มขึ้นต่อปี	๑	๒	๓	๔	๕
K๘) ร้อยละของหน่วยงานกรมควบคุมโรคมีส่วนบุคลากรด้านการวิจัยระดับกลางเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	๖	๑๒	๑๘	๒๔	๓๐
หน่วยงานวิชาการ	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
หน่วยงานสนับสนุน	๑	๒	๓	๔	๕

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) เร่งรัดการสรรหาและพัฒนาเพื่อเพิ่มและต่อยอดจำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัยทุกระดับให้เพียงพออย่างต่อเนื่อง (RHRDS ๓)

(๒) ดำเนินการเชิงรุกเพื่อพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเฉพาะด้านการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพตามเกณฑ์ของกรมควบคุมโรคแบบมุ่งเป้า (RHRDS ๔)

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

(๑) กำหนดแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านการวิจัยเชิงรุก

(๒) โครงการสร้างภาคีเครือข่ายในการทำวิจัยร่วมกันเพื่อยกระดับและต่อยอดนักวิจัยของกรมควบคุมโรคที่มีอยู่

(๓) โครงการจัดทำแผนการสรรหาและพัฒนานักวิจัยของกรมควบคุมโรคด้วยวิธีการเชิงสร้างสรรค์ อาทิ การศึกษาต่อในระดับกรมและระดับหน่วยงาน สนับสนุนทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท-เอก สรรหาและสร้างความร่วมมือการแลกเปลี่ยนนักวิจัยกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

(๔) โครงการส่งเสริม และสนับสนุนทุนสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ/นานาชาติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของนักวิจัยสู่ระดับสากล

(๕) โครงการพัฒนาระบบนการยกระดับนักวิจัยในแต่ละระดับ (ระดับฝึกหัดไปสู่ระดับต้น ระดับต้นไปสู่ระดับกลาง ระดับกลางสู่ระดับอาวุโส)

(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	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๙) ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทัศนคติต่อการดำเนินงานวิจัยอยู่ในระดับดีขึ้น	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐
K๑๐) ร้อยละความพึงพอใจของการได้รับบริการสนับสนุนการดำเนินการดำเนินงานวิจัย/พัฒนากำลังคนด้านวิจัย	๘๐	๘๒	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 โอกาสให้กับนักวิจัยรุ่นใหม่
- (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 นักวิจัยสามารถเขียนงานวิจัยและจริยธรรมการวิจัยได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และตรงประเด็น

(๑๗) พัฒนาช่องทางให้นักวิจัยและคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยสามารถติดต่อสื่อสาร เพื่อขอคำแนะนำในการดำเนินการได้โดยตรง

(๑๘) จัดทำคู่มือ แนวทาง E-learning และหลักสูตรเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยสำหรับศึกษากการเขียนงานวิจัยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการได้ด้วยตนเอง

(๑๙) เพิ่มคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในระดับหน่วยงานที่มีความพร้อมและศักยภาพ

(๒๐) กำหนดหลักเกณฑ์และแบ่งระดับความเข้มข้น หรือจำแนกตามความอ่อนไหวของกลุ่มเป้าหมายงานวิจัย ก่อนเข้าคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

ตารางที่ ๓.๖ ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) และโครงการสำคัญในแต่ละประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านวิจัย

เป้าหมาย (Research HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Research HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Research HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านวิจัยที่ ๑ เรื่อง การยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัย			
RHRDG ๑) บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	<p>K๑) ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยผ่านเกณฑ์สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด</p> <p>K๒) จำนวนผลงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>K๓) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัยที่ได้รับรางวัลในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ หรือผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ Q๑-Q๓ ที่ได้รับการอ้างอิง (Citation)</p>	<p>RHRDS ๑) พัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับให้มีสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด</p> <p>RHRDS ๑) ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย (ระดับฝึกหัดและระดับต้น) ให้มีทักษะด้านการจัดการความรู้สู่การวิจัย</p>	<p>๑) โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาให้แก่บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรค</p> <p>๒) โครงการพัฒนาหลักสูตร Online และ On-site เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและองค์ความรู้ด้านการวิจัย อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการเขียน Protocol - หลักสูตรการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุนการทำวิจัย - หลักสูตรการเขียนขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ - หลักสูตรการเขียนบทความเพื่อการเผยแพร่ในวารสารและที่ประชุมระดับนานาชาติ <p>(๓) โครงการสร้างคู่มือ หลักเกณฑ์ แนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิจัย และการบริหารจัดการโครงการวิจัย สำหรับนักวิจัยในแต่ละระดับ</p> <p>(๔) โครงการฝึกอบรมนักวิจัยระดับฝึกหัด เพื่อสร้างเครือข่ายและทัศนคติที่ดีในเส้นทางวิจัย</p> <p>(๕) โครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัยภายในหน่วยงาน</p> <p>(๖) โครงการผลิตสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์</p> <p>(๗) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการความรู้สู่การวิจัยสำหรับบุคลากรของกรมควบคุมโรค</p> <p>(๘) โครงการการจัดการความรู้ด้านการวิจัยภายในหน่วยงานและองค์กร</p> <p>(๙) โครงการส่งเสริมให้เกิดคลินิกการจัดการความรู้สู่การวิจัย</p> <p>(๑๐) โครงการประชุมวิชาการและเวทีการนำเสนอผลงานด้านการจัดการความรู้สู่การวิจัย</p>

เป้าหมาย (Research HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Research HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Research HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
RHRDG ๒) บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับ ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	K๔) ร้อยละของนักวิจัยหลัก (PI) และนักวิจัยหลัก-ร่วม (co-PI) ที่ผลิตผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์ ในด้านนโยบาย, วิชาการ, สังคม/ชุมชน และพาณิชย์	RHRDS ๒) พัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัย (ระดับกลางและระดับอาวุโส) ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดการองค์ความรู้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	(๑๑) ส่งเสริมให้นักวิจัยระดับกลางและระดับอาวุโสเป็นที่เล็ง ด้านจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงานและองค์กร (๑) ผลักดันให้เกิดการทำงานวิจัยร่วมทีมกัน ระหว่างนักวิจัย ในทุกระดับ (๒) ผลักดันให้เกิดผลงานวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือระหว่าง ผู้เชี่ยวชาญในระดับหน่วยงานภายนอก (๓) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตร การพัฒนานักวิจัย (Training for the Trainers) (๔) ผลักดันให้เกิดงานวิจัยที่ใช้ในการแก้ปัญหาเชิงนโยบาย

เป้าหมาย (Research HRD Strategic Goals)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Research HRD-KPIs)	แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์) (Research HRD Strategy)	โครงการและกิจกรรมสำคัญ (Initiatives)
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านวิจัยที่ ๒ การเพิ่มจำนวนนักวิจัยให้เพียงพอ			
RHRDG ๓) จำนวนนักวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างเพียงพอ	K๕) ร้อยละนักวิจัยของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นทั้งหมดต่อปี K๖) จำนวนนักวิจัยระดับกลางที่เพิ่มขึ้นต่อปี K๗) จำนวนนักวิจัยระดับอาวุโสที่เพิ่มขึ้นต่อปี	RHRDS ๓) เร่งรัดการสรรหาและพัฒนาเพื่อเพิ่มและต่อยอดจำนวนนักวิจัยของกรมควบคุมโรคทุกระดับให้เพียงพออย่างต่อเนื่อง	(๑) กำหนดแนวทางในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรด้านการวิจัยเชิงรุก (๒) โครงการสร้างภาคีเครือข่ายในการทำวิจัยร่วมกันเพื่อยกระดับและต่อยอดนักวิจัยของกรมควบคุมโรคที่มีอยู่ (๓) โครงการจัดทำแผนการสรรหาและพัฒนานักวิจัยของกรมควบคุมโรคด้วยวิธีการเชิงสร้างสรรค์ อาทิ การศึกษาต่อในระดับกรมและระดับหน่วยงาน สนับสนุนทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท-เอก สรรหาและสร้างความร่วมมือการแลกเปลี่ยนนักวิจัยกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ (๔) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ/นานาชาติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของนักวิจัยสู่ระดับสากล (๕) โครงการพัฒนากระบวนการยกระดับนักวิจัยในแต่ละระดับ (ระดับฝึกหัดไปสู่ระดับต้น ระดับต้นไปสู่ระดับกลาง และระดับกลางสู่ระดับอาวุโส)
RHRDG ๔) บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรคมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานวิจัยด้านต่าง ๆ	K๘) ร้อยละของหน่วยงานกรมควบคุมโรค 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	K๕) ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทัศนคติต่อ การดำเนินงานวิจัยอยู่ในระดับดีขึ้น	RHRDS ๕) เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อ การดำเนินงานวิจัย	(๑) โครงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกแก่ บุคลากรของกรมควบคุมโรคทุกระดับอย่างต่อเนื่อง (๒) กิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในกลุ่มนักวิจัยที่มี ผลประเมินของระดับทัศนคติต่ำกว่าระดับดี (๓) สร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โอกาส ให้กับนักวิจัยหน้าใหม่ (๔) สร้างเครือข่ายนักวิจัยที่มีความหลากหลาย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และข้อมูลในการทำวิจัย (๕) การยกย่อง ชมเชย มอบรางวัลแก่นักวิจัยที่มีผลงาน ดีเด่น เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำวิจัย
RHRDG ๖) กรมควบคุมโรคมีกลไกการ บริหารจัดการงานวิจัย และการสร้าง แรงจูงใจเชิงบวกที่มีประสิทธิภาพและ เป็นรูปธรรม	K๖) ร้อยละความพึงพอใจของการได้รับบริการ สนับสนุนการดำเนินการดำเนินงานวิจัย/พัฒนา กำลังคนด้านวิจัย	RHRDS ๖) พัฒนากลไกการบริหารจัดการ งานวิจัย และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่ มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม RHRDS ๖) เร่งรัด การพัฒนาระบบ สารสนเทศและเทคโนโลยีที่สนับสนุน การวิจัยที่ครบวงจร RHRDS ๖) พัฒนาระบบและช่องทาง การให้คำปรึกษางานวิจัยและจริยธรรม การวิจัย	(๑) ดำเนินการกำหนดและประกาศนโยบาย การส่งเสริม สนับสนุน การทำวิจัยอย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง (๒) ดำเนินการกำหนดและประกาศนโยบายการบริหาร จัดการระหว่างงานประจำกับงานวิจัยระดับกรม (๓) สนับสนุนการนำเสนอผลงานระดับชาติหรือ นานาชาติ เช่น งบประมาณ สิทธิประโยชน์ (๔) สร้างและผลักดันหลักเกณฑ์สำหรับการพิจารณา เป็นสิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับการทำวิจัย เช่น เพิ่มโอกาสการนำเสนอผลงานในต่างประเทศ พิจารณาเงินเดือนหรือค่าตอบแทนรูปแบบอื่น ที่เหมาะสม (๕) สร้างเกณฑ์ในการเลื่อนระดับ เช่น การขึ้นเป็น ระดับเชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานวิจัย (๖) ระบบการให้คำปรึกษาระดับหน่วยงานและ กรมควบคุมโรค

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

๓.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่เลือกสมรรถนะการวิจัย

๓.๔.๑ บุคลากรกรมควบคุมโรคสายงานหลัก

๑) เป้าหมาย

- (๑) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคสายงานหลักที่ไม่เลือกสมรรถนะการวิจัยได้รับพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย
- (๒) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคสายงานหลักที่ไม่เลือกสมรรถนะการวิจัยได้รับการเสริมสร้างการทำงานวิจัยเป็นทีม

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓.๗ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบุคลากรกรมควบคุมโรคสายงานหลักที่ไม่เลือกสมรรถนะการวิจัย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคสายงานหลักที่ไม่เลือกสมรรถนะด้านการวิจัยที่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานงานวิจัย	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคสายงานหลักที่ไม่เลือกสมรรถนะการวิจัยได้รับการเสริมสร้างการทำงานวิจัยเป็นทีม	-	-	-	๕*	๑๐*

*กำหนดให้เป็นสมรรถนะและวัดผลตัวบุคคล

๓.๔.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่ใช่สายงานหลัก

๑) เป้าหมาย

- (๑) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่ใช่สายงานหลักได้รับพัฒนาความรู้ด้านการวิจัย
- (๒) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่ใช่สายงานหลักได้รับการเสริมสร้างการทำงานวิจัยเป็นทีม

๒) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักและค่าเป้าหมาย

ตารางที่ ๓.๘ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่ใช่สายงานหลัก

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่ใช่สายงานหลักที่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานงานวิจัย	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ไม่ใช่สายงานหลักได้รับการเสริมสร้างการทำงานวิจัยเป็นทีม	-	-	-	๕*	๑๐*

*กำหนดให้เป็นสมรรถนะแต่ไม่วัดผลตัวบุคคล

๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) พัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยสายงานหลักและสายงานสนับสนุนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะด้านการวิจัย

๔) โครงการหรือกิจกรรมสำคัญ (Initiatives) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

- (๑) หลักสูตร Online และ On-site เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะด้านการวิจัย
- (๒) หลักสูตรการอบรมการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research: R๒R)

๓.๕ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เป้าหมาย RHRDG ๑ บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรคทุกระดับ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็นตามที่กรมฯ กำหนด

กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ในสังกัดกรมควบคุมโรคได้เรียนรู้ทักษะด้านการวิจัย
นโยบายส่งเสริม

๑) สนับสนุนค่าตอบแทนหรือรางวัลเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้บุคลากรใหม่ ที่ผ่านการอบรมทักษะด้านการวิจัย

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล, กองนวัตกรรมและวิจัย

๒) สนับสนุนค่าตอบแทนหรือการเลื่อนเงินเดือนเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรใหม่ ที่ผ่านการอบรมทักษะด้านการวิจัย และมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : หน่วยงานต้นสังกัด

นโยบายขับเคลื่อน

๑) กำหนดเกณฑ์การสรรหาบุคลากรใหม่ของกรมควบคุมโรค ควรผ่านการอบรมหลักสูตรด้านวิจัย ในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

๒) กำหนดทักษะด้านการวิจัยเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมพื้นฐานให้กับบุคลากรใหม่ในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

๓) กำหนดการอบรมทักษะด้านการวิจัยเป็นสมรรถนะหลักด้านการวิจัยและพัฒนาและเป็นตัวชี้วัดระดับกรม/กอง/บุคคล

๔) ประกาศนโยบายให้การทำงานวิจัยใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประเภทตำแหน่งตามสายงานที่กรมฯ กำหนด

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, กองนวัตกรรมและวิจัย, หน่วยงานต้นสังกัด

เป้าหมาย RHRDG ๒ บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรคทุกระดับ ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กิจกรรมที่ ๑ สร้างผลงานวิจัยที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกับผู้เชี่ยวชาญภายในและหน่วยงานภายนอก
นโยบายขับเคลื่อน

๑) กำหนดหัวข้อโครงการวิจัยของหน่วยงานที่สอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้นการดำเนินงาน และมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ในระดับประเทศ ต้องมีนายแพทย์ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในโครงการวิจัย

๒) หัวข้อโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานประจำปี ควรมีรายชื่อนายแพทย์ทรงคุณวุฒิ/นักวิชาการทรงคุณวุฒิมีส่วนร่วมในโครงการวิจัย

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, กองนวัตกรรมและวิจัย, สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยเข้าร่วมโครงการ Young Blood Research
นโยบายส่งเสริม

สนับสนุนค่าตอบแทนหรือรางวัลพิเศษจากมูลนิธิที่ส่งเสริมงานด้านการวิจัย ให้กับนักวิจัยที่ผ่านการเข้าร่วมโครงการ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กองบริหารการคลัง, กองบริหารทรัพยากรบุคคล, กองนวัตกรรมและวิจัย

เป้าหมาย RHRDG ๓ จำนวนนักวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างเพียงพอ

กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ได้รับทุนของกรมควบคุมโรคระดับสูงศึกษาต่อในต่างประเทศ เมื่อสำเร็จการศึกษาต้องผลิตผลงานวิจัยให้กรมควบคุมโรค

นโยบายส่งเสริม

๑) สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาระดับสูงในต่างประเทศแบบเต็มจำนวน (Full Scholarships) โดยระบบเงื่อนไขให้ผลิตผลงานวิจัยให้กรมควบคุมโรคหลังจบการศึกษา

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล, กองนวัตกรรมและวิจัย

๒) สนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหลังจบการศึกษา

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) สนับสนุนให้บุคลากรที่จบการศึกษาในระดับสูงได้ปฏิบัติงานตรงกับสายงานที่จบการศึกษา

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนทุนสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ/นานาชาติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของนักวิจัยสู่ระดับสากล

นโยบายส่งเสริม

เพิ่มจำนวนทุนในการเผยแพร่ผลงานระดับชาติ/นานาชาติมากขึ้น

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, กองนวัตกรรมและวิจัย, และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย RHRDG ๔ บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรคมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานวิจัยด้านต่าง ๆ

กิจกรรม : บุคลากรด้านวิจัยกรมควบคุมโรคได้รับการพัฒนาทักษะการทำงานวิจัยที่เฉพาะด้านและเป็นที่ต้องการของกรมควบคุมโรค

นโยบายส่งเสริม

สนับสนุนทุนส่งเสริมการศึกษาอบรม แลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยเฉพาะด้าน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : กองนวัตกรรมและวิจัย, กองบริหารทรัพยากรบุคคล, สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

นโยบายขับเคลื่อน

กำหนดให้ผู้ที่ได้รับทุนอบรม แลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ต้องกลับมาเป็นบรรจุในทำเนียบผู้เชี่ยวชาญและเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัยในสาขาวิชานั้น ๆ ของกรมควบคุมโรค

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : รองอธิบดีกรมควบคุมโรค, สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ, กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองนวัตกรรมและวิจัย

เป้าหมาย RHRDG ๕ บุคลากรทุกระดับของกรมควบคุมโรคมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานวิจัย
กิจกรรมที่ ๑ ส่งเสริมให้มีการประชุมวิชาการภายในหน่วยงาน ตลาดนัดวิชาการ โดยมีกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่
เจ้าของผลงาน ผู้เข้าร่วมกิจกรรม, หน่วยงานผู้จัด

กิจกรรมที่ ๒ ผู้บริหารระดับสูงมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานวิจัยทุกกิจกรรม
นโยบายส่งเสริม

ประกาศนโยบายให้ทุกกิจกรรมที่มีการรวมกลุ่มคนให้มีการนำเสนอผลงานวิชาการ

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ผู้บริหารกรมควบคุมโรค, สำนักงานเลขาธิการกรม, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน,
กองนวัตกรรมและวิจัย

เป้าหมาย RHRDG ๖ กรมควบคุมโรคมีกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่มี
ประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

กิจกรรม : ผลิตงานวิจัยอย่างน้อย ๒-๓ ปี/เรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน ส่งเสริมการทำวิจัยตามนโยบายและ
จุดเน้นการดำเนินงานประจำปี ของผู้ทรงคุณวุฒิ

นโยบายส่งเสริม

ประกาศนโยบายการทำงานวิจัยใช้เป็นส่วนหนึ่งของภาระงานเต็มเวลา FTE (Full Time Equivalent)

โดยกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานประจำปีให้ชัดเจนในแต่ละปีงบประมาณ (ดำเนินงานวิจัยเป็นช่วงเวลาไม่ถาวร)

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : ผู้บริหารกรมควบคุมโรค, กองบริหารทรัพยากรบุคคล, กองนวัตกรรมและวิจัย



บทที่ ๔

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรค ไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ของกรมควบคุมโรค เกิดผลสัมฤทธิ์ จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) กรมควบคุมโรค สื่อสารและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ไปยังหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ไปยังบุคลากรทุกระดับใน ฐานะผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์จากแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ผ่านทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์ เป็นรูปเล่ม ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

๒) ผู้บริหารระดับสูงของกรมควบคุมโรค สื่อสาร แผนปฏิบัติการฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ปฏิบัติงานตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแผนปฏิบัติการฯ และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ จัดทำแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดของโครงการ ตามรูปแบบโครงการที่กรมควบคุมโรค ถู้อปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

๔) หน่วยงานที่รับผิดชอบติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังกรมควบคุมโรค ตามลำดับ

๕) ผู้บริหารระดับสูงของกรมควบคุมโรคติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคลด้านการวิจัย ของกรมควบคุมโรค ให้เกิดความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ของกรมควบคุมโรค ที่ได้กำหนดไว้ จึงควรดำเนินการติดตาม ความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และรายงานผลไปยัง ผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ในรูปรายงานประจำปีละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ ควรมีการทบทวนและประเมินผลในช่วงครึ่งทางของการดำเนินการของ แผนฯ (Formative Assessment) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน ของแผนฯ (Summative Assessment) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

ภาคผนวก

คำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๑๒๐๑ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค



คำสั่งกรมควบคุมโรค
ที่ ๑๒๐๑ /๒๕๖๖

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

อนุสนธิคำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๑๙๖๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์พัฒนากำลังคนด้านวิจัย กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐
ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากกรมควบคุมโรค ได้มอบหน้าที่และอำนาจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการแทนอธิบดีขึ้นใหม่
ตามคำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๙๕๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติ
ราชการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค
เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตราที่ ๑๖ “ให้ส่วนราชการจัดทำ
แผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนห้าปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท
แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา
และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง” อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕
อธิบดีกรมควบคุมโรค จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๑๙๖๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๒.๑ องค์ประกอบ

๒.๑.๑	นายกฤษฎา มโหทาน ข้าราชการบำนาญ	ที่ปรึกษาคณะกรรมการ
๒.๑.๒	นายอภิชาติ วชิรพันธ์ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค	ประธานคณะกรรมการ
๒.๑.๓	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	รองประธานคณะกรรมการ
๒.๑.๔	นางสาวสุลิพร จิระพงษา นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)	คณะกรรมการ
๒.๑.๕	นายอาจินต์ ชลพันธุ์ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)	คณะกรรมการ
๒.๑.๖	นางนวิยา นันทพานิช สถาบันราชประชาสมาสัย	คณะกรรมการ

๒.๑.๗ นางสาวศุภิดา...

- ๒ -

๒.๑.๗	นางสาวศุภิดา ทองเย็น สถาบันบาราศนราดรุร	คณะทำงาน
๒.๑.๘	นายชนาธิป นวลแจ่ม กองบริหารการคลัง	คณะทำงาน
๒.๑.๙	นายเอกชัย วรรณแดง กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	คณะทำงาน
๒.๑.๑๐	นางสาวปณัสยา แสงหยก กลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน
๒.๑.๑๑	นางสาวอัจฉรา บุญชุม กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
๒.๑.๑๒	นางสาวหทัยพร ป้องจันลา กองกฎหมาย	คณะทำงาน
๒.๑.๑๓	นางสาวชไมกานต์ ดวงแก้ว กลุ่มงานจริยธรรม	คณะทำงาน
๒.๑.๑๔	นางสาวจริยา ดำรงค์ศักดิ์ สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา	คณะทำงาน
๒.๑.๑๕	นายพงษ์สุธีร์ ทองเกลี้ยง กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค	คณะทำงาน
๒.๑.๑๖	นายจิตรภาณุ ศรีเดช สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	คณะทำงาน
๒.๑.๑๗	นางสาวทิพย์รัตน์ สิงห์ทอง สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	คณะทำงาน
๒.๑.๑๘	นางสาวอนุพร ศรีดำ กองระบาดวิทยา	คณะทำงาน
๒.๑.๑๙	นายอภิชาติ โชติชูศรี สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	คณะทำงาน
๒.๑.๒๐	นางวิรอรอง แก้วสมบุญ กองโรคติดต่อทั่วไป	คณะทำงาน
๒.๑.๒๑	นายอรรถเกียรติ กาญจนพิบูลวงศ์ กองโรคไม่ติดต่อ	คณะทำงาน
๒.๑.๒๒	นางสาวศิริลักษณ์ กองพลี กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	คณะทำงาน
๒.๑.๒๓	นางสาวณรรวดี ชินราช กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	คณะทำงาน
๒.๑.๒๔	นางสาวอรณิชา หนูนา กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	คณะทำงาน
๒.๑.๒๕	นายปิติ มงคลางกูร กองโรคติดต่อหน้าโดยแมลง	คณะทำงาน

๒.๑.๒๖ นายปัญญา...

๒.๑.๒๖	นายปัญญา จันทร์พาณิชย์ กองป้องกันกาบาดเจ็บ	คณะทำงาน
๒.๑.๒๗	นางสุจิตา วรโชติธนน กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	คณะทำงาน
๒.๑.๒๘	นางพาหุรัตน์ คงเมือง ทัยสุวรรณ สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริฯ	คณะทำงาน
๒.๑.๒๙	นายวชิรพันธ์ ชัยนนท์ กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค	คณะทำงาน
๒.๑.๓๐	นางญาณี แสงสง่า สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ	คณะทำงาน
๒.๑.๓๑	นายชาโล สามศิลป์ สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง	คณะทำงาน
๒.๑.๓๒	นางเกษณี ศรีรักษา สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก	คณะทำงาน
๒.๑.๓๓	นางสาวจิตราภรณ์ สุวรรณเนตร สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงาน
๒.๑.๓๔	นางสาวนารถดา ชันธิกุล สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ จังหวัดเชียงใหม่	คณะทำงาน
๒.๑.๓๕	นายไพรัตน์ อ้นอินทร์ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลก	คณะทำงาน
๒.๑.๓๖	นายสำราญ สิริมงคล สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดนครสวรรค์	คณะทำงาน
๒.๑.๓๗	นายวุฒิศักดิ์ รักเดช สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จังหวัดสระบุรี	คณะทำงาน
๒.๑.๓๘	นายมานิต คงแป้น สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดราชบุรี	คณะทำงาน
๒.๑.๓๙	นางสาวสมปอง โรจน์รุ่งศิริธร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดชลบุรี	คณะทำงาน
๒.๑.๔๐	นางสุวิวัฒนา อ่อนประสงค์ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น	คณะทำงาน
๒.๑.๔๑	นางสาวกัญชรส วังมุข สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๘ จังหวัดอุดรธานี	คณะทำงาน
๒.๑.๔๒	นางสาวนันทน์ภัส สุขใจ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ จังหวัดนครราชสีมา	คณะทำงาน
๒.๑.๔๓	นางสาวอรทัย ศรีทองธรรม สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี	คณะทำงาน
๒.๑.๔๔	นายสุรชาติ โภยคุลย์ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช	คณะทำงาน

๒.๑.๔๕ นางสาวพชนี...

- ๔ -

๒.๑.๔๕	นางสาวพัชนี นัครา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ จังหวัดสงขลา	คณะทำงาน
๒.๑.๔๖	ผู้อำนวยการกองนวัตกรรมการและวิจัย	คณะทำงานและเลขานุการ
๒.๑.๔๗	นายศุภสิทธิ์ ปรีชาพันธุ์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๔๘	นายเฉลิม กลิ่นศรีสุข กองบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๔๙	หัวหน้ากลุ่มวิจัยและประเมินเทคโนโลยี กองนวัตกรรมการและวิจัย	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๕๐	หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร กองนวัตกรรมการและวิจัย	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๕๑	หัวหน้ากลุ่มงานเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กองนวัตกรรมการและวิจัย	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๕๒	ว่าที่ ร.ต. หญิง ศิริพร ประนมพนธ์ กองนวัตกรรมการและวิจัย	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๕๓	นางสาวธีรพร อินต๊ะวงศ์ กองนวัตกรรมการและวิจัย	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๕๔	นายอภิสิทธิ์ สอนงค์ กองนวัตกรรมการและวิจัย	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๕๕	นายปิณฑิทร รามทอง กองนวัตกรรมการและวิจัย	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๕๖	นายภาณุกร รักกลิ่น กองนวัตกรรมการและวิจัย	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ หน้าที่และอำนาจ

- ๒.๒.๑ กำหนดกรอบนโยบาย ทิศทาง และมาตรฐานในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค
- ๒.๒.๒ ระบุประเด็นการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในแต่ละระดับของกรมควบคุมโรค
- ๒.๒.๓ พิจารณาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการและวิธีการติดตามประเมินผล
- ๒.๒.๔ นำเสนอ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมควบคุมโรค ให้แก่ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

๒.๒.๕ ดำเนินการอย่างอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายเรศ กริชนัยรวิวงศ์)
อธิบดีกรมควบคุมโรค

นียมการนำไปใช้ประโยชน์^(๕)

ด้านนโยบาย หมายถึง การนำข้อมูลผลงานวิจัย มาใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย หรือ เป็นแนวทางในการแก้ไขประเด็นพัฒนาสำคัญและปัญหาเร่งด่วน ในเชิงนโยบายระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับท้องถิ่น หรือ ระดับหน่วยงาน

ด้านวิชาการ หมายถึง ผลงานวิจัยถูกอ้างอิงในวารสารใน/หรือต่างประเทศ (citation)* การนำไปอ้างอิงในการจัดทำหนังสือ หรือรายงานของหน่วยงานระดับกรม การนำไปอ้างอิงของหน่วยงานในระดับรัฐวิสาหกิจ/บริษัทมหาชน การได้รับหนังสือเรียนเชิญเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้ในกรอบของผลงานวิจัยจากหน่วยงานต่าง ๆ การนำเสนอผลงานในเวทีระดับชาติและนานาชาติ

ด้านสังคม/ชุมชน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ให้ชุมชน ท้องถิ่น องค์กร (ซึ่งมิใช่หน่วยงานต้นสังกัดของนักวิจัย/หน่วยงานให้ทุน) หรือการจัดกิจกรรม ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ประโยชน์และสามารถแสดงผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อชุมชน ท้องถิ่นหรือองค์กร

ด้านพาณิชย์ หมายถึง การนำผลงานวิจัยไปพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการ หรือผลิตและจำหน่ายในภาคการผลิตและอุตสาหกรรม

^๕ ประยุกต์จากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) : https://i4biz.nrct.go.th/ewt_news.php?nid=34

เกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้การยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ^{๖)}

หน้า ๑๓

เล่ม ๑๓๖ ตอนพิเศษ ๑๕๑ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒

ประกาศ ก.พ.อ.

เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
พ.ศ. ๒๕๖๒

ด้วย ก.พ.อ. ได้ออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งกำหนดให้การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ในวารสารทางวิชาการจะต้องเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการที่มีรายชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าวเท่านั้น และโดยที่ประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าวได้มีผลบังคับใช้มาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว ประกอบกับปัจจุบัน ฐานข้อมูลรายชื่อวารสารทางวิชาการ ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. บางรายการได้ถูกยกเลิก และได้มีฐานข้อมูลรายชื่อวารสารทางวิชาการ ที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติเกิดขึ้นใหม่ อีกเป็นจำนวนมาก ก.พ.อ. จึงมีมติเห็นชอบให้มีการปรับปรุงรายชื่อฐานข้อมูลสำหรับการเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการให้มีความทันสมัยครอบคลุมทุกสาขาวิชา และสามารถรองรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมาตรา ๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ.อ. จึงกำหนด หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการ ทั้งที่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์หรือเป็นวารสารออนไลน์ สำหรับการ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ และ เอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ.

ข้อ ๒ ประกาศ ก.พ.อ. นี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ผลงานทางวิชาการสำหรับการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ จะต้องเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการที่มีรายชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับ ในระดับชาติและระดับนานาชาติ ดังนี้

๓.๑ ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ได้แก่ ERIC, MathSciNet, Pubmed, Scopus, Web of Science (เฉพาะในฐานข้อมูล SCIE, SSCI และ AHCI เท่านั้น), JSTOR และ Project Muse

๓.๒ ฐานข้อมูลระดับชาติ ได้แก่ ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index - TCI) เฉพาะวารสารที่มีชื่ออยู่ในกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒

ข้อ ๔ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งได้เผยแพร่ ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ใช้ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสาร ทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ และเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ.

ความในวรรค ๑ ให้ใช้บังคับแก่การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการซึ่งมีหนังสือรับรอง จากบรรณาธิการวารสารทางวิชาการว่าให้เผยแพร่ได้แล้วด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน ก.พ.อ.

^{๖)} ประยุกต์จากประกาศ อ.ก.พ. เรื่อง วารสารทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ได้ การยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ. (๒๕๖๖, ๓๑ สิงหาคม) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๖

สัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยระดับกลางเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

หน่วยงานวิชาการ ๓๒ หน่วยงาน

		ปีงบประมาณ พ.ศ.	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		ร้อยละ	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
ลำดับ	ชื่อหน่วยงานวิชาการ (เรียงจากมากไปน้อย)	จำนวนบุคลากรสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน (ประเภทวิชาการ)	๑๗๗	๓๕๔	๕๓๑	๗๐๘	๘๘๕
๑.	สถาบันบำราศนราดูร	๔๖๙	๒๓	๔๗	๗๐	๙๔	๑๑๗
๒.	สถาบันราชประชาสมาสัย	๒๗๖	๑๔	๒๘	๔๑	๕๕	๖๙
๓.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ เชียงใหม่	๑๖๗	๘	๑๗	๒๕	๓๓	๔๒
๔.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ สงขลา	๑๖๑	๘	๑๖	๒๔	๓๒	๔๐
๕.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ ชลบุรี	๑๕๑	๘	๑๕	๒๓	๓๐	๓๘
๖.	กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๑๕๐	๘	๑๕	๒๓	๓๐	๓๘
๗.	กองโรคติดต่อทั่วไป	๑๔๓	๗	๑๔	๒๑	๒๙	๓๖
๘.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช	๑๔๑	๗	๑๔	๒๑	๒๘	๓๕
๙.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ อุบลราชธานี	๑๓๒	๗	๑๓	๒๐	๒๖	๓๓
๑๐.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ พิษณุโลก	๑๒๕	๖	๑๓	๑๙	๒๕	๓๑
๑๑.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ นครราชสีมา	๑๒๕	๖	๑๓	๑๙	๒๕	๓๑
๑๒.	สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง	๑๑๙	๖	๑๒	๑๘	๒๔	๓๐
๑๓.	กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	๑๑๗	๖	๑๒	๑๘	๒๓	๒๙
๑๔.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ ราชบุรี	๑๐๙	๕	๑๑	๑๖	๒๒	๒๗
๑๕.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ ขอนแก่น	๑๐๙	๕	๑๑	๑๖	๒๒	๒๗
๑๖.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ นครสวรรค์	๑๐๖	๕	๑๑	๑๖	๒๑	๒๗

		ปีงบประมาณ พ.ศ.	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		ร้อยละ	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
ลำดับ	ชื่อหน่วยงานวิชาการ (เรียงจากมากไปน้อย)	จำนวนบุคลากรสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน (ประเภทวิชาการ)	๑๗๗	๓๕๔	๕๓๑	๗๐๘	๘๘๕
๑๗.	กองระบาดวิทยา	๑๐๓	๕	๑๐	๑๕	๒๑	๒๖
๑๘.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ สระบุรี	๙๙	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕
๑๙.	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๘ อุตรดิตถ์	๙๓	๕	๙	๑๔	๑๙	๒๓
๒๐.	สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์	๗๒	๔	๗	๑๑	๑๔	๑๘
๒๑.	กองโรคติดต่อทางแมลง	๖๕	๓	๗	๑๐	๑๓	๑๖
๒๒.	กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	๖๓	๓	๖	๙	๑๓	๑๖
๒๓.	กองโรคไม่ติดต่อ	๖๓	๓	๖	๙	๑๓	๑๖
๒๔.	กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค	๖๒	๓	๖	๙	๑๒	๑๖
๒๕.	กองวินโรค	๕๙	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
๒๖.	กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	๔๙	๒	๕	๗	๑๐	๑๒
๒๗.	สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ	๔๔	๒	๔	๗	๙	๑๑
๒๘.	กองนวัตกรรมการวิจัย	๔๒	๒	๔	๖	๘	๑๑
๒๙.	กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค	๓๙	๒	๔	๖	๘	๑๐
๓๐.	กองป้องกันการบาดเจ็บ	๓๖	๒	๔	๕	๗	๙
๓๑.	สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา กรมควบคุมโรค	๒๕	๑	๓	๔	๕	๖
๓๒.	สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	๒๔	๑	๒	๔	๕	๖

หน่วยงานสนับสนุน ๑๑ หน่วยงาน

ลำดับ	ชื่อหน่วยงานสนับสนุน (เรียงจากมากไปน้อย)	ปีงบประมาณ พ.ศ.	ร้อยละ				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
		จำนวนบุคลากรสายงานหลัก และสายงานสนับสนุน (ประเภทวิชาการ)	๓	๖	๙	๑๒	๑๕
๑.	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๐	๑	๑	๒	๓	๔
๒.	สำนักงานเลขาธิการกรม	๕๐	๑	๑	๒	๒	๓
๓.	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๔๘	๐	๑	๑	๒	๒
๔.	กองบริหารการคลัง	๔๒	๐	๑	๑	๒	๒
๕.	กองกฎหมาย	๒๙	๐	๑	๑	๑	๑
๖.	สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	๑๙	๐	๐	๑	๑	๑
๗.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๑๖	๐	๐	๐	๑	๑
๘.	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๑	๐	๐	๐	๐	๑
๙.	กลุ่มงานจริยธรรม	๘	๐	๐	๐	๐	๐
๑๐.	สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการโครงการ พระราชดำริฯ	๖	๐	๐	๐	๐	๐
๑๑.	สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก	๓	๐	๐	๐	๐	๐

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

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๑ เรื่อง การยกระดับขีดสมรรถนะบุคลากรด้านวิจัย						
เป้าหมาย : RHRDG ๑ บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด						
K๑	ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยผ่านเกณฑ์สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด วิธีคำนวณค่าเป้าหมาย ดังนี้ $= \frac{\text{ค่าเฉลี่ยบุคลากรด้านการวิจัยผ่านเกณฑ์สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา}}{\text{ค่าเฉลี่ยบุคลากรด้านการวิจัยที่เลือกเกณฑ์สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา}} \times 100$ $= \frac{210}{447} \times 100$ $= 46.9\%$ $\approx 50\%$ มติที่ประชุม กำหนดค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เท่ากับร้อยละ ๕๐ ของบุคลากรด้านการวิจัยผ่านเกณฑ์สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาที่จำเป็นตามที่กรมฯกำหนด และให้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐
K๒	จำนวนผลงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ วิธีคำนวณค่าเป้าหมาย ดังนี้ $= \frac{\text{จำนวนผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ} \times 2}{\text{จำนวนปีที่กำหนดค่าเป้าหมาย}}$ $= \frac{245 \times 2}{5}$ $= 98 \text{ ผลงาน/ปี}$ $\approx 100 \text{ ผลงาน/ปี}$ มติที่ประชุม ได้กำหนดค่าเป้าหมายโดยใช้จำนวนผลงานของบุคลากรด้านวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ ๑๐๐ ผลงานต่อปี แบ่งเป็นการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ ๘๐ ผลงานต่อปี และในวารสารระดับนานาชาติ ๒๐ ผลงานต่อปี ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จะมีผลงานการตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติสะสม ๕๐๐ ผลงาน หมายเหตุ : ๑) ฐานข้อมูลระดับนานาชาติ ได้แก่ ERIC, MathSciNet, PubMed, Scopus, Web of Science (เฉพาะในฐานข้อมูล SCIE, SSCI และ AHCI เท่านั้น), JSTOR และ Project Muse ๒) ฐานข้อมูลระดับชาติ ได้แก่ ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) เฉพาะวารสารที่มีชื่ออยู่ในกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
	K๒.๑ วารสารระดับชาติ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐
	K๒.๒ วารสารระดับนานาชาติ	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐
K๓	จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคด้านวิจัยที่ได้รับรางวัลในระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ หรือผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ Q๑-Q๓ ที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) มติที่ประชุม กำหนดค่าเป้าหมายโดยใช้ข้อมูลนักวิจัยที่ได้รับรางวัลในระดับภูมิภาค ชาติ และนานาชาติ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕ คน เป็นค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้เพิ่มขึ้น ๕ คนต่อปี	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
เป้าหมาย : RHRDG ๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคด้านการวิจัยทุกระดับ ได้รับการส่งเสริมให้สามารถจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด						
K๔	<p>ร้อยละของนักวิจัยหลัก (PI) และนักวิจัยหลัก-ร่วม (co-PI) ที่ผลิตผลงานที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ ในด้านนโยบาย, วิชาการ, สังคม/ชุมชน และพาณิชย์</p> <p>วิธีคำนวณค่าเป้าหมาย ดังนี้</p> $= \frac{\text{จำนวนนักวิจัยหลัก (PI) และนักวิจัยหลัก-ร่วม (co-PI) ที่ผลิตผลงานที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์}}{\text{จำนวนบุคลากรด้านการวิจัยกรมควบคุมโรค}} \times 100$ $= \frac{50}{1,045} \times 100$ $= 4.8\%$ $\approx 5\%$ <p>มติที่ประชุม กำหนดค่าเป้าหมายร้อยละของนักวิจัยหลัก (PI) และนักวิจัยหลัก-ร่วม (co-PI) ที่ผลิตผลงานที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในปี ๒๕๖๖ อยู่ที่ร้อยละ ๕ และให้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี</p> <p>หมายเหตุ : PI (Principal Investigator)</p>	๕	๖	๗	๘	๙
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๒ การเพิ่มจำนวนนักวิจัยให้เพียงพอ						
เป้าหมาย : RHRDG ๓ จำนวนนักวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างเพียงพอ						
K๕	<p>ร้อยละของนักวิจัยของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นทั้งหมดต่อปี</p> <p>วิธีคำนวณค่าเป้าหมาย ดังนี้</p> $= \frac{\frac{๑}{๒}(\text{จำนวนบุคลากรสายงานหลัก_วิชาการ} + \text{จำนวนบุคลากรสายงานสนับสนุน_วิชาการ})}{\text{จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคทั้งหมด (คน)}} \times 100$ $= \frac{\frac{๑}{๒}(๒,๕๘๙ + ๙๒๓)}{๕,๑๒๐} \times 100$ $= ๐.๓๕ \times 100$ $\approx ๓๕\%$ <p>มติที่ประชุม ๑) กำหนดค่าเป้าหมายร้อยละของนักวิจัยของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นทั้งหมด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เท่ากับร้อยละ ๓๕</p> <p>๒) กำหนดค่าเป้าหมายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เท่ากับร้อยละ ๒๐ จากจำนวนบุคลากรด้านวิจัยที่มีอยู่ในปัจจุบัน ๑,๐๔๕ คน ต่อบุคลากรกรมควบคุมโรค ๕,๑๒๐ คน</p>	๒๐	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕
K๖	<p>จำนวนนักวิจัยรุ่นกลางที่เพิ่มขึ้นต่อปี</p> <p>มติที่ประชุม ๑) กำหนดค่าเป้าหมายนักวิจัยรุ่นกลาง จากบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีจำนวน ๘๕ คน</p> <p>๒) กำหนดค่าเป้าหมายเริ่มต้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เท่ากับ ๕๐ คน และให้เพิ่มขึ้นปีละ ๕ คน</p>	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐
K๗	<p>จำนวนนักวิจัยอาวุโสที่เพิ่มขึ้นต่อปี</p> <p>มติที่ประชุม ๑) กำหนดค่าเป้าหมายจำนวนของนักวิจัยอาวุโสที่เพิ่มขึ้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เท่ากับ ๕ คน</p> <p>๒) กำหนดค่าเป้าหมายเริ่มต้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เท่ากับ ๑ คน และให้เพิ่มขึ้นปีละ ๑ คน</p> <p>หมายเหตุ : ปัจจุบันกรมควบคุมโรคยังไม่มีนักวิจัยอาวุโส ที่ประชุมจึงใช้วิธีการอ้างอิงค่าเป้าหมายของจำนวนนักวิจัยรุ่นอาวุโสจากครึ่งหนึ่งของจำนวนหน่วยงานวิชาการทั้งหมดในกรมควบคุมโรค</p>	๑	๒	๓	๔	๕

ตัวชี้วัด		ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ พ.ศ.									
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐					
เป้าหมาย : RHRDG ๔ บุคลากรด้านการวิจัยของกรมควบคุมโรคมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานวิจัยด้านต่าง ๆ											
K๘	ร้อยละของหน่วยงานกรมควบคุมโรคมีสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยระดับกลางเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด มติที่ประชุม ๑) หน่วยงานวิชาการ ให้กำหนดค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เท่ากับร้อยละ ๕ โดยมีการกระจายตัวของบุคลากรด้านการวิจัยระดับกลางแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันไป ๒) หน่วยงานสนับสนุน ให้กำหนดค่าเป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เท่ากับร้อยละ ๑ โดยมีการกระจายตัวของบุคลากรด้านการวิจัยระดับกลางแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันไป	๖	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕					
	หน่วยงานวิชาการ วิธีคำนวณค่าเป้าหมาย ดังนี้ จำนวนบุคลากรสายงานหลัก (วิชาการ) + สายงานสนับสนุน (วิชาการ) x ๕%	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕					
	หน่วยงานสนับสนุน วิธีคำนวณค่าเป้าหมาย ดังนี้ จำนวนบุคลากรสายงานหลัก (วิชาการ) + สายงานสนับสนุน (วิชาการ) x ๑%	๑	๒	๓	๔	๕					
แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัยที่ ๓ การเสริมสร้างปัจจัยสนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านวิจัย											
เป้าหมาย : RHRDG ๕ บุคลากรทุกระดับของกรมควบคุมโรคมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานวิจัย											
K๙	ร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทัศนคติต่อการดำเนินงานวิจัยอยู่ในระดับดีขึ้นไป มติที่ประชุม กำหนดร้อยละของบุคลากรทุกระดับมีทัศนคติต่อการดำเนินงานวิจัยอยู่ในระดับดีขึ้นไปในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เท่ากับร้อยละ ๗๐ และเพิ่มขึ้นสะสมร้อยละ ๕ ต่อปี หมายเหตุ: ๑) เนื่องจากไม่มีผลการสำรวจทัศนคติของบุคลากรกรมควบคุมโรคทุกระดับย้อนหลังที่ประชุมจึงอ้างอิงค่าเป้าหมายตามมติในที่ประชุม ๒) ระดับทัศนคติที่ดีขึ้นไป อยู่ในช่วงคะแนน ๔-๕ ขึ้นไป <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>๑</td> <td>๒</td> <td>๓</td> <td>๔</td> <td>๕</td> </tr> </table> ระดับทัศนคติ : ๑=ไม่ดีมาก ๒=ไม่ดี ๓=ไม่แน่ใจ ๔=ดี ๕=ดีมาก	๑	๒	๓	๔	๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐
๑	๒	๓	๔	๕							
เป้าหมาย : RHRDG ๖ กรมควบคุมโรคมีกลไกการบริหารจัดการงานวิจัย และการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม											
K๑๐	ร้อยละความพึงพอใจของการได้รับบริการสนับสนุนการดำเนินการดำเนินงานวิจัย/พัฒนากำลังคนด้านวิจัย มติที่ประชุม ๑) ค่าอ้างอิงระดับความพึงพอใจตามเกณฑ์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดค่าเป้าหมายร้อยละความพึงพอใจ อยู่ที่ร้อยละ ๘๐	๘๐	๘๒	๘๕	๘๘	๙๐					

บรรณานุกรม

- OECD; Frascati Manual ๗th ed., as cited in National Science Foundation. (๒๐๑๘). *Definitions of Research and Development: An Annotated Compilation of Official Sources*. [online]. Available from: <https://www.nsf.gov/statistics/randdef/rd-definitions.pdf>. [September ๒๐๒๓].
- กระทรวงสาธารณสุข (๒๕๖๐). *แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ด้านสาธารณสุข*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://dmsic.moph.go.th/index/detail/๗๖๐๒>. ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖.
- กระทรวงสาธารณสุข (๒๕๖๕). *แผนและมาตรการการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด ๑๙ สู่โรคประจำถิ่น (Endemic Approach to COVID-๑๙)*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://dmsic.moph.go.th/index/detail/๘๙๖๒>. ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖.
- กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม. (๒๕๖๖). *กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://shorturl-ddc.moph.go.th/nJcMT>. ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖.
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๒). *แผนพัฒนาด้านการป้องกันควบคุมโรคฯ ๒๐ ปี (ฉบับย่อ)*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl-ddc.moph.go.th/eC๘Z๖>. ๕ มิถุนายน ๒๕๖๖.
- กองทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค. (๒๕๖๓). *ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://shorturl-ddc.moph.go.th/CFZdx>. ๔ กันยายน ๒๕๖๖.
- กองนวัตกรรมและวิจัย กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๕). *แผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนาวัตกรรม วิจัย จัดการความรู้ ด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://ddc.moph.go.th/pagecontent.php?page=๑๒๘๓&dept.dir>. ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖.
- สภานโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. *แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพการวิจัยและนวัตกรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://shorturl-ddc.moph.go.th/๖lkpq>. ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖.
- สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. *ระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. กรอบการวิจัยและนวัตกรรม ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://nriis.go.th/www/NewsEventDetail.aspx?nid=๑๑๗๑๙>. ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ (ก). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๑). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐*. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ก (๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑): หน้า ๑-๗๑. กรุงเทพฯ. ๒๕๖๑. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://nscr.nesdc.go.th/ns/>. ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ข). (๒๕๖๑). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๑๓) การเสริมสร้างคนไทยมีสุขภาพที่ดี**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://nscr.nesdc.go.th/masterplans-๑๓/>. ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ค). (๒๕๖๑). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๓) การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://nscr.nesdc.go.th/masterplans-๒๓/>. ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ง). (๒๕๖๖). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม. ประเด็น (๒๓) การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://nscr.nesdc.go.th/master-plans/>. ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (จ). (๒๕๖๖). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan๑๓>. ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, (สกสว.). **แผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/plan-research-and-innovation-๒๐๒๓-๒๐๒๗/. ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖.



กรมควบคุมโรค

Department of Disease Control

จัดทำโดย
กองนวัตกรรมการและวิจัย
กรมควบคุมโรค