



ฟอรมขออธิบดีกรมควบคุมโรค
เลขที่ ๗๐๔๖
วันที่ ๑๒ พ.ย. ๒๕๖๗
เวลา ๑๕.๓๖ น.

กรมควบคุมโรค
เลขที่ ๒๔๖๕๘
วันที่ ๑๒ พ.ย. ๒๕๖๗
เวลา ๑๕.๐๐ ...

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ ๑๕๑๔

วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมควบคุมโรค

ความเป็นมา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๒๖ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗ เรื่อง การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้แจ้งให้ส่วนราชการดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานผลงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยให้รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ โดยส่วนราชการไม่ต้องจัดส่งรายงานดังกล่าวในรูปแบบเอกสารมาที่สำนักงาน ก.พ. แต่ให้ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงยังคงจัดส่งแบบรายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.พ. ฯ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงในภาพรวมต่อไป นั้น

ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๒. จัดทำหนังสือถึงสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อแจ้งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และหนังสือถึงสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงนามแล้ว

(นายดิเรก ขำแป้น)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมควบคุมโรค

๑๒ พ.ย. ๒๕๖๗

สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/๗๕๓๖

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรม จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในปีงบประมาณที่ผ่านมาตามแบบรายงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้กระทรวงต้นสังกัด นั้น

กรมควบคุมโรค ขอส่งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

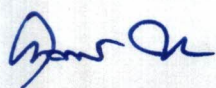
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ



(นายดิเรก ขำแป้น)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมควบคุมโรค



(นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๒ พ.ย. ๒๕๖๗

พินิจ
๑๖ พ.ย. ๖๗

...../ร่าง
...../พิมพ์
...../ตรวจ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/๗๕๓ ๖

วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรม จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมาตามแบบรายงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้กระทรวงต้นสังกัด นั้น

กรมควบคุมโรค ขอส่งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายดิเรก ขำแป้น)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมควบคุมโรค

ได้รับเอกสารแล้ว

๑๓ พ.ย. ๖๗

14 พ.ย. 67



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๔๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/๗๕๓๖

วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรม จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมาตามแบบรายงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้กระทรวงต้นสังกัด นั้น

กรมควบคุมโรค ขอส่งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายดิเรก ขำแป้น)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมควบคุมโรค

สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๔๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/๗๕๓๖

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรม จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในปีงบประมาณที่ผ่านมาตามแบบรายงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้กระทรวงต้นสังกัด นั้น

กรมควบคุมโรค ขอส่งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายดิเรก ขำแป้น)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

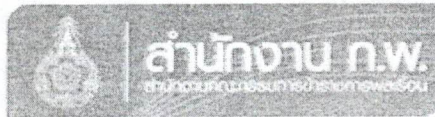
อธิบดีกรมควบคุมโรค

(นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๒ พ.ย. ๒๕๖๗

ร่าง
พิมพ์
ตรวจ
๑๖ พ.ย. ๒๕๖๗



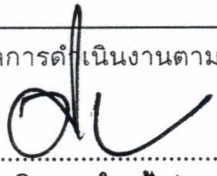
รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมควบคุมโรค

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 

ชื่อ-สกุล (นายดิเรก ขำแป้น)

ตำแหน่ง รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

วันที่ /อธิบดีกรมควบคุมโรค

๑๒ พ.ย. ๒๕๖๓

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร 025903876

มือถือ 0868836979

อีเมล ddc.hrplan@gmail.com

อีเมลผู้กรอกแบบรายงาน

ddc.hrplan@gmail.com

ส่วนราชการ ▾

กรมควบคุมโรค



จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ย
ที่ข้าราชการ 1 คนลา

0.74 วัน

ระยะเวลาเฉลี่ย
ในการสรรหา
ข้าราชการ 1 คน
เข้าสู่องค์กร

103.00 วัน



ร้อยละของ
บุคลากรที่ได้รับ
การพัฒนา

96.69 %

ผลต่างความผูกพันของ
ส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ

-10.85



อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่
ที่มีอายุราชการ 1 - 5 ปี

92.87%



อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่
ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี

93.30 %



อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ
ที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี

0.00 %



อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ
ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี

0.00 %



ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ

0.54 %



ร้อยละของข้าราชการ
ที่มีการย้าย

6.90 %



ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย
ในการเลื่อนระดับ
ข้าราชการ

90.00 วัน



จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย
ที่บุคลากร 1 คนได้รับ
การฝึกอบรม

26.1 ชั่วโมง



ร้อยละของข้าราชการ
ที่ได้รับความก้าวหน้า

0.12 %

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2563

ถึงปี พ.ศ.

2567

วางลิงก์สำหรับการเข้าถึงเอกสาร (Share link) หรืออัปโหลดไฟล์ด้านล่าง

<https://ddc.moph.go.th/dhrm/pagecontent.php?page=1804>

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

ยุทธศาสตร์... .pdf

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกรมควบคุมโรคให้มีสมรรถนะสนับสนุนดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค
2. การจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรคชุดใหม่
3. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดยการใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) เพื่อเรียนรู้ภารกิจงานที่ได้รับมอบ

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

1. จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
2. จัดทำระบบรายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard)
3. พัฒนาระบบการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR PLUS)

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

1. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สายงานนายสัตวแพทย์เพิ่มขึ้น 1 สายงาน เพื่อให้ครอบคลุมตำแหน่งเป้าหมายที่สำคัญตามภารกิจของกรมควบคุมโรค
2. ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการ กรมควบคุมโรค
3. นำผลที่ได้จากข้อ 2 มาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การวางแผนการพัฒนาศักยภาพของกรมควบคุมโรค เป็นต้น

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ
การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ย อัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ		✓			
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงาน แต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น		✓			
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญใน ส่วนราชการ			✓		

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับ ความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน		✓			
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มี คุณภาพและเหมาะสม		✓			
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการ แต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการ แต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการ แต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		✓			
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		✓			

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้		✓			
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)		✓			
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		✓			
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานการณ์ที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ		✓			
18. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา			✓		
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น		✓			
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น		✓			

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาคือหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

เลือกนวัตกรรมที่ส่วน
ราชการมีการพัฒนาหรือ
นำมาใช้ในการให้บริการ
ด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง

นวัตกรรมด้านการ
บริหารจัดการเกี่ยวกับ
ทรัพยากรบุคคล เช่น
การลงเวลา การยื่น
ใบลาออนไลน์ เป็นต้น

ระบบการลาออนไลน์ ผ่านระบบ DPIS6 ระบบการลาออนไลน์ที่
กรมควบคุมโรคนำมาใช้ภายใต้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล
เป็นนวัตกรรมที่มีส่วนช่วยในการลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น
ให้ลดน้อยลง อันได้แก่ ลดการใช้กระดาษ และมีประโยชน์ในการ
ตรวจสอบย้อนหลังและสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและ
รวดเร็ว ทั้งผู้ขออนุญาตลา ผู้บังคับบัญชาผู้อนุญาตการลา ผู้ปฏิบัติ
หน้าที่แทน ผู้ตรวจสอบและควบคุมวันลา และมีประโยชน์ในด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การขออนุญาตการ
ลาประเภทต่างๆ ในอำนาจอธิบดี หรือการขออนุญาตเดินทางไป
ต่างประเทศ

อื่นๆ (โปรดระบุ)

1. ระบบรายงานผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report
Online) เพื่อยกระดับกระบวนการรายงานผล โดยการนำ
เทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อลดขั้นตอน ลดการใช้งานกระดาษ เพิ่ม
ประสิทธิภาพในการติดตามประเมินผลด้วยการจัดทำ
Dashboard 2. การพัฒนาสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บและสืบค้น
ข้อมูลผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรม
ควบคุมโรค เป็นการพัฒนาระบบเพื่อบูรณาการข้อมูลผล
การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นฐานข้อมูล
กลางให้หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรมควบคุมโรค ได้นำข้อมูลไป
ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจัดทำระบบในรูปแบบ
แบบ Dashboard 3. พัฒนาระบบ HR PLUS เป็นการพัฒนาระบบ
การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเกิดจาก
การบูรณาการระบบและสารสนเทศจาก 2 ระบบ คือ ระบบ
รายงานผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online)
และระบบการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลผลการดำเนินงาน ด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค เพื่อลดขั้นตอนการ
ดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการรายงานผล
และสืบค้นข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้
บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลได้ทันที 4. ระบบรายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวม
กรมควบคุมโรค (HR Dashboard) เป็นการจัดทำระบบการ
รายงานสถานะข้อมูลกำลังคน กรมควบคุมโรค ในรูปแบบ
Dashboard ใช้ในการบริหารจัดการ วางแผนเกี่ยวกับงาน
ทรัพยากรบุคคลต่อไป

25. โปตระบัพผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การพัฒนามาตรฐานหลักสูตรสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. ที่มา

กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและ เสริมสร้างความเข้มแข็งของแผนงานการป้องกันควบคุมโรค (Revitalize Disease Control) โดยได้จัดหลักสูตรสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) เพื่อพัฒนาผู้รับผิดชอบแผนงานป้องกันควบคุมโรค ซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของหน่วยงาน ให้มีความเชี่ยวชาญ สามารถเรียนรู้ วางแผน กำกับติดตามประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาแผนงานโรค เพิ่มศักยภาพการเป็นผู้นำด้านการควบคุมโรค และพัฒนาทักษะให้บุคลากรทำงานได้หลากหลาย (Multi tasking skill) ทั้งทักษะในการทำงาน (Hard skill) และทักษะความสามารถเชิงสมรรถนะ (Soft skill)

เพื่อขับเคลื่อนงานป้องกันควบคุมโรคให้เป็นที่ไว้วางใจ ตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว ภายใต้หลักวิชาการที่ทันสมัย ถูกต้อง แม่นยำ และทำงานเชื่อมโยงกับเครือข่ายแบบไร้รอยต่อครอบคลุมทุกเขตสุขภาพ เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการควบคุมโรค เป็นการเพิ่มขีดความสามารถ รองรับภารกิจของกรมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีในการบริหารจัดการระบบการป้องกันควบคุมโรคของประเทศ ซึ่งที่ผ่านมาได้ดำเนินการโครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) มาแล้ว 10 รุ่น สร้างผู้นำด้านการควบคุมโรคแล้วทั้งหมด 193 คน

แต่ทั้งนี้ เนื่องด้วยปัจจุบันสถานการณ์โรคในปัจจุบันมีความรุนแรงและมีความถี่มากขึ้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพประชาชน กรมควบคุมโรคจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปบทบาทเพื่อพัฒนาสู่การเป็นหน่วยงานระดับชาติ ที่ดูแลระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประชาชนในประเทศ โดยเล็งเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพและความเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากล มีภาวะและทักษะ ความเป็นผู้นำ เป็นนักบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการป้องกันควบคุมโรค รวมทั้งต้องสร้างความต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและด้านการบริหารในการป้องกันควบคุมโรค กองบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้ดำเนินการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรสร้างภาวะผู้นำ ด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) เพื่อให้เป็นมาตรฐานและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทัศนคติ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค ด้านวิชาการและการบริหารจัดการ สามารถพัฒนานโยบายและจัดการแผนงานป้องกันควบคุมโรค โดยการพัฒนาดำเนินการด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) มาเป็นเครื่องมือในการช่วยพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนางานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำไปต่อยอดและกลับไปพัฒนาหน่วยงานให้มีความเข้มแข็งในการจัดการแผนงานป้องกันควบคุมโรคต่อไป

2. การดำเนินการ

การพัฒนามาตรฐานหลักสูตรสร้างภาวะผู้นำ ด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ได้แต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิกรมควบคุมโรค ผู้อำนวยการหน่วยงาน ที่ปรึกษาด้านการจัดทำหลักสูตร ผู้แทนผู้สอน ผู้แทนผู้เรียน เพื่อดำเนินการ 1) วิเคราะห์ (Analysis) ความต้องการในการพัฒนามาตรฐานหลักสูตรสร้างภาวะผู้นำ ด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) 2) ออกแบบ (Design) มาตรฐานหลักสูตรสร้างภาวะผู้นำ ด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) และ 3) พัฒนา (Development) จัดทำเล่มมาตรฐานหลักสูตรสร้างภาวะผู้นำ ด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขออนุมัติกรมควบคุมโรค เพื่อนำไปใช้ในดำเนินการ (Implement) โครงการสร้างภาวะผู้นำ ด้านการควบคุมโรค รุ่นที่ 11 (Leadership in Disease Control : LDC 11) และประเมินผล (Evaluation) มาตรฐานหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ ด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ต่อไป

3. ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้

หลักสูตรสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC) ที่เป็นไปตามมาตรฐานการจัดทำหลักสูตร

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

การจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

เนื่องจากการชะลอการดำเนินการปฏิรูปโครงสร้างกรมควบคุมโรค (Retreat) ในรูปแบบคณะทำงาน จึงมีการทบทวนบทบาทภารกิจ หน้าที่และอำนาจรวมถึงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของหน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2562 และหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน เพื่อจัดทำ (ร่าง) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค ฉบับปรับปรุงใหม่

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค

1. เนื่องจากมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ได้กำหนดให้ส่วนราชการทดแทนอัตรากำลังของข้าราชการเกษียณด้วยอัตรากำลังคนประเภทอื่น 10% ส่งผลให้อัตรากำลังของข้าราชการลดลง ทำให้ภารกิจสำคัญที่ต้องใช้ข้าราชการในการปฏิบัติงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
2. การยุบเลิกอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ ส่งผลกระทบให้บุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจด้านการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพในระดับพื้นที่ไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดสรรคืนตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ 100 % เพื่อให้มีอัตรากำลังของข้าราชการเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจสำคัญที่ต้องใช้ข้าราชการในการปฏิบัติงาน
2. จัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการตั้งใหม่ เพื่อทดแทนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการในสัดส่วนที่เหมาะสม หรือ 100 % ของตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

การสรรหาบุคลากรในบางตำแหน่งไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เช่น ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ เนื่องจากวุฒิที่กำหนดให้เป็นวุฒิคัดเลือกเป็นวุฒิที่เฉพาะเจาะจง ทำให้ผู้สมัครสอบมีจำนวนน้อยหรือไม่มีผู้สมัคร ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งมีจำนวนน้อยมาก เป็นต้น ส่งผลให้ไม่สามารถสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กล่าวมาได้

ข้อเสนอแนะ

1. อยากให้ สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการทบทวนวุฒิที่กำหนดให้มีการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกของตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่สามารถสมัครได้
2. สำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน อาจใช้วิธีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

1. ข้อมูลและสารสนเทศการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาจยังไม่สามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย/แผนงาน/โครงการและหลักสูตรที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรได้อย่างชัดเจน
2. กรมฯ ยังไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบอย่างชัดเจน ทำให้เป้าหมายและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอาจยังไม่ครอบคลุมกับภารกิจสำคัญที่ต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง
3. ไม่มีแนวทางการดำเนินการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรหลังฝึกอบรมอย่างชัดเจน ทำให้ไม่สามารถติดตามผลการปฏิบัติของบุคลากรหลังได้รับการพัฒนาได้

ข้อเสนอแนะ

1. รวบรวม จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ และจัดทำระบบฐานข้อมูลแบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่การมีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง
2. สร้างระบบและกลไกเพื่อนำไปสู่การจัดแผนการพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบอย่างชัดเจน
3. วางแผน กำหนดแนวทางการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรหลังฝึกอบรม พร้อมทั้งพัฒนาระบบการติดตามและจัดเก็บข้อมูลฯ

การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ปัญหาอุปสรรค

ด้วยหลักเกณฑ์ของระบบราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกค่อนข้างมาก เช่น หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทดสอบทักษะทางภาษาต่างประเทศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทดสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรที่สนใจต้องดำเนินการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระบบฯ ทำให้มีบุคลากรสนใจเข้าสู่ระบบน้อย เนื่องจากมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

กรมควบคุมโรค ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร โดย 1) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อม 2) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดสอบ DDC Placement Test โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร และเป็นฐานข้อมูลในการจัดกลุ่มระดับบุคลากรทางด้านภาษาของกรมควบคุมโรค รวมถึงเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเข้าสู่ระบบราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) มากยิ่งขึ้น

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

1. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS 6) ใช้เวลาในการประมวลผลข้อมูลค่อนข้างนานทำให้เกิดความล่าช้าหรือไม่สามารถใช้งานระบบต่อได้ในกรณีบุคลากรเข้าสู่ระบบจำนวนมากในคราวเดียวกัน
2. บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าใช้งานระบบ บางส่วนยังขาดความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้งาน ส่งผลให้ไม่สามารถใช้งานระบบต่างๆ ที่มีอยู่ได้เต็มประสิทธิภาพ
3. งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีระบบจัดเก็บข้อมูลหลากหลายระบบ เช่น DPIS, SEIS และ HROPS เป็นต้น ซึ่งการจัดเก็บข้อมูลและการรายงานผลที่ไม่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เกิดความสับสนในการบริหารจัดการข้อมูลและการสื่อสารเพื่อการดำเนินงานให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงเพิ่มระยะเวลาในการดำเนินงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการพัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS 6) ให้รองรับกับการใช้งานพร้อมกันจำนวนมากในคราวเดียวกัน
2. กรมควบคุมโรค ดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร โดยการจัดอบรมการใช้งานเทคโนโลยีให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือจัดทำคู่มือแนวทางการใช้งานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. สำนักงาน ก.พ. ควรดำเนินการเชื่อมโยงระบบ DPIS และระบบ SEIS รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อบูรณาการเชื่อมโยงระบบ ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อลดการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนและลดระยะเวลาในการดำเนินการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ปัญหาอุปสรรค

สมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ยังขาดความชัดเจนในพฤติกรรมบ่งชี้ และไม่สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งในหลายสมรรถนะยังไม่ตอบสนองต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี ส่งผลให้การประเมินไม่สามารถประเมินได้จริง

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการปรับปรุงสมรรถนะ/พฤติกรรมบ่งชี้ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถประเมินผลได้จริง อาจปรับรูปแบบการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นหลัก เพื่อให้สมรรถนะสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้ หรือจัดทำแนวทางในการประเมินสมรรถนะ ที่สามารถประเมินผลได้จริง และเป็นมาตรฐานเดียวกันให้แก่ทุกส่วนราชการ

กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

1. ด้วยสำนักงาน ก.พ. มีการยกเลิกหลักเกณฑ์การย้าย โอน เลื่อน ส่งผลให้การดำเนินการในระดับกรมต้องวางแผนกำหนดแนวทางวิธีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ใหม่ ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ มีความล่าช้าออกไป และเมื่อมีการแจ้งหลักเกณฑ์ใหม่ก็จะมีผลบังคับใช้โดยทันที ทำให้ส่วนราชการไม่มีโอกาสศึกษา ทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ใหม่ ก่อนการดำเนินการจริง
2. กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลบางเรื่อง มีความเข้าใจยาก บางคำตีความได้หลายความหมาย ทำให้ส่วนราชการระดับกรมเกิดความไม่สะดวกในการดำเนินงาน เช่น ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติ อีเล็กทรอนิกส์และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2567 เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. กรณีมีการยกเลิกหลักเกณฑ์ สำนักงาน ก.พ. ควรมีการแจ้งให้ส่วนราชการรับทราบล่วงหน้า เพื่อให้ส่วนราชการ สามารถวางแผนการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ใหม่ได้สอดคล้อง ครบคลุม และทันการณ์
2. เมื่อมีการกำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ใหม่ ควรมีการชี้แจง สร้างความเข้าใจ รวมถึงมีแนวทาง ขั้นตอนและวิธีการ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปใช้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

ระยะเวลาเฉลี่ยในการ สรรหาข้าราชการ 1 คนเข้า สู่องค์กร	จำนวนวันรวม**ในการ สรรหาข้าราชการเข้าสู่ องค์กรในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุ เข้ารับราชการใน ปีงบประมาณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการ สรรหาข้าราชการ 1 คนเข้า สู่องค์กร
	19982	194	103

** จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาแต่ละครั้งคูณด้วยจำนวนผู้ที่ได้รับการบรรจุ ในการสรรหา
ครั้งนั้น โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันบรรจุ

2. ร้อยละของบุคลากร***ที่ได้รับการพัฒนา

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนา	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนา ทั้งหมด และ E-learning (ถ้า มี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา
	5668	5862	96.69

*** รวมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกประเภท

3. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่ บุคลากร 1 คนได้รับการ พัฒนา	จำนวนชั่วโมง****ที่ บุคลากรได้รับ การพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนา ทั้งหมด และ E-learning (ถ้า มี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่ บุคลากร 1 คนได้รับการ พัฒนา
	153036	5862	26.11

**** จำนวนชั่วโมงฯ หมายถึง ผลรวมของจำนวนชั่วโมงต่อหลักสูตรคูณด้วยจำนวนคนที่เข้าร่วม

**4. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้า (หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
อำนวยการ บริหาร)**

	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ ความก้าวหน้า	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่ได้ รับ ความก้าวหน้า
ร้อยละของข้าราชการที่ได้ รับความก้าวหน้า	4	3320	0.12

5. ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยในการเลื่อนระดับข้าราชการ

	จำนวนวันรวม*****ในการ สรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การเลื่อนระดับ	ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ
ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ	21870	243	90

***** จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละครั้งคูณด้วย
จำนวนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก

6. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย (หมายถึง เฉพาะการย้ายในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันภายในกรม)

	จำนวนข้าราชการที่มีการ ย้าย	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย
ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย	229	3320	6.90

7. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ*****

	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ
ร้อยละของกำลังคน คุณภาพ	18	3320	0.54

***** กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
(HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave
Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

8. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	0	2	0
อายุราชการ 5 - 10 ปี	0	16	0

9. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการใหม่ที่ยังอยู่ในส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่ทั้งหมดในปีงบประมาณ	อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี	181	194	93.30
อายุราชการ 1 - 5 ปี	1302	1402	92.87

10. ความผูกพันของข้าราชการ (คะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการปี 2567 เท่ากับ 78.59)

	คะแนนความผูกพันของส่วนราชการปี 2567*****	ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ
ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ	67.74	-10.85

***** คะแนนความผูกพันของข้าราชการ อ้างอิงจากข้อมูลรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ.

11. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาป่วยทั้งหมดของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ
จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	2466.5	3320	0.74

12. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

	จำนวนข้าราชการที่มีผล การปฏิบัติราชการระดับดี เด่น	จำนวนข้าราชการ ทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้ที่มี ผลการปฏิบัติราชการระดับ ดีเด่น
รอบการประเมินที่ 1/2567	1976	3320	59.52
รอบการประเมินที่ 2/2567	2331	3320	70.21

กรมควบคุมโรค
เลขรับ.....
วันที่.....
เวลา.....

ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๒๖



วส๖๕
๑๓ ก.ย ๒๕๖๗
ส.๑๙

กรมควบคุมโรค
เลขรับ.....
วันที่.....
เวลา.....

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี

๑๓ กันยายน ๒๕๖๗

เลขานุการกรม
๑๑๐๐ ๘๙๐๑
วันที่ ๑๓ ก.ย. ๖๗
เวลา ๑๖.๐๐ น.

เรื่อง การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมควบคุมโรค

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำแนะนำในการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. ตัวอย่างแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓. ตัวอย่างแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วยระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรม จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี และให้กรมส่งรายงานให้กระทรวงต้นสังกัดด้วย

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ฉบับดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/agencysurvey67> หรือ QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ โดยจะเปิดระบบในการรายงานตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม - ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ คำแนะนำสำหรับการรายงานผ่านระบบออนไลน์ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และตัวอย่างแบบรายงานฯ ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จะประมวลผลโดยใช้ข้อมูลที่ส่วนราชการนำเข้าในระบบ โดยส่วนราชการไม่ต้องจัดส่งรายงานดังกล่าวในรูปแบบเอกสารมาที่สำนักงาน ก.พ. อย่างไรก็ตาม สำหรับส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวง ให้ยังคงจัดส่งแบบรายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.พ. ฯ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงในภาพรวมต่อไป

๒. ขอความอนุเคราะห์ข้าราชการประเภทยบริหารและประเภทอำนวยการในสังกัดของท่าน ประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/HRfeedback67> หรือตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม - ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงคุณภาพและผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ในมุมมองของผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ ตัวอย่างแบบประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

/อนึ่ง...

อนึ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำสรุปข้อเสนอแนะสำหรับส่วนราชการ ซึ่งประมวลผลจากแบบประเมินการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการประเภทบริหารและอำนวยการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ
พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดตาม QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในเรื่งดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๑) เรียน อธิบดีกรมควบคุมโรค

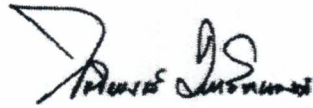
เพื่อโปรดพิจารณาเห็นควรมอบ ปต

ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

จำเอก

(รังสรรค์ งามุลแสน)

เลขานุการกรม กรมควบคุมโรค
๑๗๗๒



(นายกิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์)

รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

กลุ่มกลยุทธ์การบริหารข้อมูลทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๕๒๖, ๖๔๒๖

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hr.analytics@ocsc.go.th

๒) นพ.ด.



(นายอภิชาติ วชิรพันธ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมควบคุมโรค

๑๘ ก.ย. ๒๕๖๗

☐	บริหาร
☐	สรรหา
☐	อัตรา
☐	ประเมินผล
☐	วิจัย
☐	พัฒนา
☐	ข้อมูล
☒	บุคลากร
☐	คัดเลือก

๑๘ ก.ย. ๒๕๖๗

๑๘ ก.ย. ๒๕๖๗



แบบรายงานฯ ปี ๒๕๖๗
(สำหรับส่วนราชการ)



แบบประเมินฯ ปี ๒๕๖๗
(สำหรับข้าราชการ
ประเภทบริหารและอำนวยการ)



สรุปข้อเสนอแนะ
สำหรับส่วนราชการ



สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑ - ๓

X ๖๓ — ๖๗

สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ ๑๒๑๔๕ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน อธิบดีกรมควบคุมโรค

ความเป็นมา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๒๖ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗ เรื่อง การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้แจ้งให้ส่วนราชการดำเนินการตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานผลงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยให้รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ ภายในวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ โดยส่วนราชการไม่ต้องจัดส่งรายงานดังกล่าวในรูปแบบเอกสารมาที่สำนักงาน ก.พ. แต่ให้ส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงยังคงจัดส่งแบบรายงานให้สำนักงานปลัดกระทรวงตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.พ. ฯ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงในภาพรวมต่อไป นั้น

ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๒. จัดทำหนังสือถึงสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อแจ้งรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกรม (Agency Survey) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และหนังสือถึงสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

...../ร่าง
...../พิมพ์

...../ตรวจ
๑๖ พ.ย. ๒๕๖๗ ๐๔๐๖.๘/๑๓/๐ ล. ๑๒ พ. ๒๕๖๗