

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กรมควบคุมโรค

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

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ
(นายโสภณ เอี่ยมศิริถาวร)
ชื่อ-สกุล
ตำแหน่ง รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
วันที่ อธิบดีกรมควบคุมโรค
๒๖ ต.ค. ๒๕๖๖

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์/โทรสาร 025903876 มือถือ 0868836979
อีเมล ddc.hrplan@gmail.com

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=675&dept=dhrm>

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

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

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการดำเนินงานตามพันธกิจกรมควบคุมโรค
2. การสร้างผู้เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรค เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
3. พัฒนาให้เกิดระบบ หรือกลไก (Platform/Mechanism) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning & Development)

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

1. พัฒนาระบบจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ
3. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้สามารถตอบสนองความต้องการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

1. พัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบนิเวศในการทำงานที่มีความสุขและสุขภาพดี
2. ขับเคลื่อนให้องค์กรเกิดความสุขและความผูกพันอย่างต่อเนื่อง

- 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

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ			✓		
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น			✓		
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ			✓		

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน			✓		
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม			✓		
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓		
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓		
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ			✓		

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/องค์การ			✓		

- 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

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ			✓		
18. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนายุทธศาสตร์ สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งมอบประสบการณ์และการพัฒนา			✓		
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น			✓		

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล 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 นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน 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 อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	✓	ระบบรายงานผลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) เพื่อยกระดับกระบวนการรายงานผล โดยการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อ ลดขั้นตอน ลดการใช้งานกระดาษ เพิ่มประสิทธิภาพในการติดตาม ประเมินผลด้วยการจัดทำ Dashboard

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การจัดทำมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค

- จากสถานการณ์โรคและภัยสุขภาพในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต บริบทของการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอ จึงได้มีการปรับปรุงและกำหนดมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร กรมควบคุมโรค ให้มีความสอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบัน สะท้อนถึงอัตลักษณ์ของกรมฯ ทั้งยังเป็นต้นแบบให้บุคลากรภายในกรมฯ มีทิศทางในการพัฒนาที่ชัดเจน เหมาะสม และมีความเฉพาะเจาะจงกับสายงานที่ปฏิบัติรองรับการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กรในอนาคต

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

การจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน

- เนื่องจากหลายหน่วยงานยังขาดองค์ความรู้ในเรื่องการวิเคราะห์อัตรากำลัง รวมทั้งบางหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญและระยะเวลาดำเนินการกระชั้นชิดเกินไป ทำให้การดำเนินการล่าช้ากว่าแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ ตระหนัก ให้มีความสำคัญต่อประโยชน์ที่จะได้รับ และมีระยะเวลาดำเนินการที่เหมาะสม โดยมีเจ้าหน้าที่จากกองบริหารทรัพยากรบุคคล ให้คำแนะนำ และติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างใกล้ชิด รวมทั้งอาจกำหนดกรอบระยะเวลาการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น 3 ปี หรือ 5 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไป

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

ปัญหาอุปสรรค

1. การเปิดสอบแข่งขัน/การคัดเลือก บางสายงานไม่มีผู้สมัคร หรือมีผู้สมัครหรือผู้ผ่านขึ้นบัญชีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอกับอัตราว่างที่มีอยู่ เช่น ตำแหน่งนายแพทย์ นักรังสีการแพทย์ เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เป็นต้น
2. หน่วยงานที่ได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการสรรหาพนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข บางหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสรรหา เช่น การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในประกาศรับสมัครไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร เป็นต้น
3. ข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ยังไม่เป็นปัจจุบัน เช่น สังกัด/ตำแหน่ง และด้านสาขาความเชี่ยวชาญ ของข้าราชการบางรายมีความคลาดเคลื่อน ส่งผลให้การระบุข้อมูลในคำสั่งไม่ถูกต้อง ทำให้ต้องมีการแก้ไขคำสั่งในภายหลัง บางตำแหน่งที่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ แต่ในระบบไม่มีข้อมูล
4. ไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบันในระบบ DPIS ได้เนื่องจากบุคลากรไม่เห็นความสำคัญของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS เช่น ไม่เพิ่มประวัติการศึกษา ไม่เพิ่มข้อมูลใบประกอบวิชาชีพที่มีการต่ออายุ

ข้อเสนอแนะ

1. พิจารณาเปลี่ยนวิธีการสรรหาเป็นการรับโอนแทนการบรรจุใหม่
2. พิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งเป็นสายงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันแทน หรือเป็นสายงานที่สามารถทดแทนกันได้
3. ทบทวนและจัดทำคู่มือการสรรหาพนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และสื่อสารให้ผู้รับผิดชอบเกิดความเข้าใจและมีช่องทางให้ซักถามประเด็นข้อสงสัย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

1. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีอย่างจำกัด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึง และต้องเปลี่ยนวิธีการอบรมเป็นแบบออนไลน์ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนา
2. แนวทางการพัฒนาบุคลากร และมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ไม่ชัดเจน ส่งผลต่อการวางแผนแนวทางการพัฒนา และออกแบบหลักสูตรการพัฒนาให้เหมาะสม
3. การวางแผนหลักสูตร/สาขาวิชา ที่จำเป็นต่อการป้องกันควบคุมโรค ยังขาดความชัดเจนและเป็นรูปธรรม
4. การเปลี่ยนแปลงของอัตราค่าเงินบาท และค่าครองชีพในต่างประเทศทำให้ประมาณการใช้จ่ายงบประมาณได้ยาก

ข้อเสนอแนะ

1. ปรับรูปแบบการอบรมให้เหมาะสมกับงบประมาณและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ให้มีความชัดเจนเป็นมาตรฐานและมีสมรรถนะที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และภารกิจของกรม
3. กำหนดหลักสูตร/สาขาวิชาให้ชัดเจนและเหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรค
4. จัดทำคู่มือ แนวทางเกี่ยวกับการฝึกอบรมในต่างประเทศ และสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและนำไปปฏิบัติ

การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ปัญหาอุปสรรค

1. กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ได้รับหนังสือจากข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในเรื่องแจ้งความประสงค์การหมุนเวียนงานไปยังหน่วยงานที่ระบุไว้ในกรอบการส่งสมประสงค์รายบุคคลในระยะเวลากระชั้นชิด
2. กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ได้รับหนังสือตอบกลับจากหน่วยงานที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงหมุนเวียนงานล่าช้า
3. เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของหน่วยงาน ไม่ให้ความร่วมมือ ไม่สื่อสารกัน

ข้อเสนอแนะ

1. กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค กำหนดระยะเวลาการจัดทำหนังสือแจ้งความประสงค์การหมุนเวียนงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (กรณีหน่วยงานภายในกรมควบคุมโรค ต้องไม่น้อยกว่า 1 เดือน , กรณีหน่วยงานภายนอกกรมควบคุมโรค ต้องไม่น้อยกว่า 3 เดือน)
2. เจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของหน่วยงาน ควรสร้างความเข้าใจและเชื่อมโยงระบบ HiPPS ให้สอดคล้องกับการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมควบคุมโรค และนำเสนอข้อมูลกับกองบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อเกิดปัญหาในการดำเนินการ เพื่อได้รับการแก้ไขปัญหาในทันที
3. การจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ของกรมควบคุมโรค

ปัญหาอุปสรรค

ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล DPIS 6

1. ระบบใช้เวลาในการประมวลผลข้อมูลค่อนข้างนาน
2. ระบบเกิดความล่าช้า เมื่อมีบุคลากรเข้าสู่ระบบจำนวนมากในคราวเดียวกัน
3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล DPIS 6 เนื่องจากเป็นบุคลากรใหม่ที่ถูกมอบหมายให้มาปฏิบัติงาน
4. กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีการใช้งานระบบ DPIS และ SEIS และระบบรายงานผลที่ไม่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินงานซ้ำซ้อน และเสียเวลา
5. ระบบฐานข้อมูลบุคลากร มีการจัดเก็บข้อมูลหลายระบบ เช่น DPIS , SEIS และ HROPS เป็นต้น ความหลากหลายช่องทางส่งผลต่อการบริหารจัดการข้อมูล และการวางแผนหรือการสื่อสารขั้นตอนที่ทำให้เจ้าหน้าที่อาจเกิดความสับสน หรือใช้เวลาในการเรียนรู้
6. กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีบทบาทหนึ่งที่สำคัญคือการนำระบบงานมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ลงสู่ระบบหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ ปัจจุบันยังไม่มีช่องทางที่สามารถตอบข้อซักถามหรือการรวมประเด็นปัญหาที่มีการสอบถามซ้ำๆ ยังเป็นการตอบปัญหาที่ต้องรอเจ้าหน้าที่ทำให้ผู้ที่สอบถามต้องรอ ทำให้เสียเวลาในการดำเนินงานอย่างอื่น หรือส่งผลให้การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่หยุดชะงัก
7. บุคลากรด้าน HR ยังมีบุคลากรที่ยังใช้มีความล่าช้าหรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านเทคโนโลยี
8. ขาดรายงานที่ตรงกับความต้องการบางหัวข้อเรื่อง ที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าถึงหรือดึงข้อมูลในระบบไปใช้ประกอบดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
9. ควรมีการลดแบบฟอร์มที่มีการใช้งานกระ다ษมาปรับเป็นการเทคโนโลยีให้มากขึ้น และลดขั้นตอนการดำเนินงานให้เข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว ตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดอบรม/สื่อสารการใช้งานระบบให้กับบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้งานระบบ โดยจัดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องและตรงกับกลุ่มเป้าหมาย
2. ควรมีการจัดทำ Infographic หรือ คลิปวิดีโอสั้นๆ สอนการใช้งานระบบหรือวิธีแก้ไขปัญหาการใช้งานระบบ เบื้องต้น
3. ควรมีการจัดทำคู่มือการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล DPIS 6 ทุกช่องทาง เช่น หนังสือเวียน, เว็บไซต์ และในระบบ DPIS 6 เป็นต้น
4. ควรมีการรวบรวมปัญหาและแนวทางแก้ไขและขั้นตอน แนวทางปฏิบัติ รวมทั้งสร้างช่องทางสื่อสารและเผยแพร่ เช่น การทำ LINE OA หรือ Chat bot หรือเว็บไซต์ เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางการค้นหาข้อมูลและลดภาระการตอบข้อซักถาม และเป็นมาตรฐานในการตอบประเด็นการใช้งานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นต้น
5. ควรจัดให้บุคลากรมีการ Up skill หรือสร้างความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือควรมีการร่วมมือกับกองดิจิทัลพัฒนาหลักสูตรสำหรับให้บุคลากรสามารถเรียนรู้หรือส่งเสริมให้ใช้งานระบบพื้นฐาน เช่น Word , Excel หรือการใช้งานโปรแกรมประยุกต์พื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงาน เป็นต้น ได้
6. ควรมีการปรับปรุงแบบการทำงานใหม่

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ปัญหาอุปสรรค

1. สมรรถนะที่ทางสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ยังขาดความชัดเจนในพฤติกรรมบ่งชี้ ส่งผลให้ประเมินผลได้ยาก และไม่สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งในหลายสมรรถนะยังไม่ตอบสนองต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี
2. เมื่อมีการประเมินสมรรถนะเรียบร้อยแล้ว ยังขาดหลักสูตรที่รองรับการพัฒนาให้กับบุคลากรเพื่อนำไปจัดทำแผน IDP

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการปรับปรุงสมรรถนะ/พฤติกรรมบ่งชี้ ให้มีเป็นปัจจุบัน และสามารถวัดผลได้มากขึ้น หรืออาจปรับรูปแบบการประเมินสมรรถนะให้เป็นการเพื่อการพัฒนาเป็นหลัก เพื่อให้สามารถสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้
2. ควรมีการจัดทำหลักสูตรที่รองรับการพัฒนาของแต่ละสมรรถนะ เพื่อให้บุคลากรที่มีช่องว่างการพัฒนา (GAP) สามารถศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้กลางของภาครัฐได้

กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

1. การนำรายชื่อพนักงานราชการทั่วไปของส่วนราชการอื่น มาประเมินสมรรถนะเพิ่มเติมฯ เมื่อผู้ผ่านการประเมินฯ ได้รับการจัดจ้างแล้ว ไม่มีกฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์รองรับให้ส่วนราชการเจ้าของบัญชีคัดชื่อออกจากบัญชี ทำให้บริหารจัดการตำแหน่งยาก
2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีความไม่ชัดเจน ตีความได้หลายอย่าง อาจทำให้เข้าใจคลาดเคลื่อน ส่งผลให้เกิดปัญหาในการสรรหา
3. กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล บางตัวเก่าเกินไปไม่เหมาะกับการใช้งานในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือนำเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้เจ้าหน้าที่ติด Gap ไม่พัฒนากระบวนการทำงาน หรือ ขั้นตอนให้สะดวก

ข้อเสนอแนะ

1. เสนอให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการทบทวนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสม และมีความชัดเจนมากขึ้น และจัดประชุมชี้แจงส่วนราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	1	25	4

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

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน
3

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน
5

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	53
2. พนักงานราชการ	20
รวม	73

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปีที่ 2566
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	63,994,319.43
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	5788.00
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	11,056.38
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	39,532,663.50
จำนวนชั่วโมง/คนการศึกษาอบรม (ชั่วโมง)	33,852.00
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	1,167.81

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา

-

6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	5	27	1313	170
ดีมาก	0	0	949	156
ดี	0	0	367	43
พอใช้	0	0	16	1
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2566

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	5	27	1419	187
ดีมาก	0	0	914	171
ดี	0	0	300	51
พอใช้	0	0	12	1
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0