



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 – 2567

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗
และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ที่ปรึกษา :

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นายแพทย์สุรธรณชัย วัฒนายิ่งเจริญชัย | อธิบดีกรมควบคุมโรค |
| ๒. นายแพทย์ปรีชา เปรมปรี | รองอธิบดีกรมควบคุมโรค |
| ๓. คณะที่ปรึกษาแผนงานควบคุมโรค (ระบบการพัฒนาศักยภาพเพื่อการป้องกันควบคุมโรค) | |

บรรณาธิการ :

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| ๑. นายแพทย์กฤษฏา มโหทาน | นายแพทย์ทรงคุณวุฒิกรมควบคุมโรค |
| ๒. นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ | ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๓. ดร.อริยะ บุญงามชัยรัตน์ | คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |

ผู้ช่วยบรรณาธิการ :

- | | |
|-----------------------------|---|
| ๑.. นางธัญลักษณ์ เอกอุ่น | รองผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล |
| ๒. นางสาวตรีชฎา อมาตยกุล | หัวหน้ากลุ่มวินัย |
| ๓. นางพิชญ์สินี พุ่มเหรียญ | หัวหน้ากลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน |
| ๔. นางสุมาลี ยุทธวรวิทย์ | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| ๕. นางฉัตรารัศมี อธิยวัฑฒิ | หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง |
| ๖. นางสาวเกศินี เกียรติกุล | หัวหน้ากลุ่มประเมินผลการปฏิบัติงาน
และบำเหน็จความชอบ |
| ๗. นางสาวอังคณา ปานะพันธุ์ | หัวหน้ากลุ่มข้อมูลการบริหารงานบุคคล |
| ๘. นางเบญจวรรณ ปรีชาพิข | หัวหน้ากลุ่มบริหารทั่วไป |
| ๙. นายศุภสิทธิ์ ปรีชาพันธุ์ | หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร |

จัดทำโดย :

กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

สารจากอธิบดี

กรมควบคุมโรคมีความภาคภูมิใจในจุดแข็งของกรม คือ การให้ความสำคัญกับคน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นใครมาจากไหน จะมาอยู่นานแค่ไหน ตราบใดที่มาอยู่ในกรมควบคุมโรค ก็จะเป็นคนของกรมควบคุมโรคตลอดไป

ความท้าทายของ HR DDC ประกอบด้วย ๓ คำ คือ **ความ ท้า ทาย** คำว่า **“ความ”** หมายถึง เรื่องที่จะพูดคุยกันเป็นเรื่องราว สิ่งที่เราพูดคุยกัน เป็นส่วนหนึ่งที่เราทำข้อตกลงไว้กับ กรม. คือ เรื่องแผนยกระดับความมั่นคงและความเป็นเลิศ ด้านควบคุมโรคของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ซึ่งมีส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการป้องกันควบคุมโรคอยู่ในนั้นด้วย **“ท้า”** มินัยของตัวเองคือการกระตุ้นให้ตื่นตัวในการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา และคำว่า **“ทาย”** มินัยของความไม่แน่นอน ซึ่งเกิดจากบริบทของความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงจากสภาพโดยรอบ ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา เราจะคุ้นเคยกับคำว่า **“Disruption”** เป็นอย่างดี เช่น Smart Phone ซึ่ง Disruption วิถีชีวิตในการสื่อสารในประเด็นของการบริหารทรัพยากรบุคคล ก็เช่นกัน เป็นที่ทราบกันดีว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีเพื่อดึงคนเข้าสู่ระบบ พัฒนาให้ดำรงคงอยู่ และมีความเจริญก้าวหน้า สิ่งหนึ่งที่เป็นหัวใจของเรื่องคนก็คือ ให้คนมีวิวัฒนาการในตัวเอง นั่นหมายความว่า เขาต้องเรียนรู้ โดยรูปแบบการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับเทคโนโลยีที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมาพร้อมกับคนรุ่นใหม่ ๆ ด้วย

วัฒนธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมเรามีวัฒนธรรมที่ดี เช่น อาจารย์ ลูกศิษย์ ความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นต้น แต่เราก็เผชิญกับความท้าทาย เพราะว่าคนรุ่นใหม่เขาไม่ยอมได้ครู บางครั้งเขาอยากได้เพื่อน อยากได้พี่ เพราะฉะนั้นก็就会有หลากหลายทางวัฒนธรรมเชิง Generation เข้ามา ดังนั้นเราจะหลอมรวมโดยนำข้อดีและจุดเด่นเข้าหากันในส่วนของการข้อต่อยกก็เก็บไว้ไม่นำมาเผชิญหน้ากัน

Mindset ทำให้คนในองค์กรมีความคิดร่วมกันและตื่นตัวได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น สิ่งที่ต้องตามมา ก็คือการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ถ้ามีแต่นโยบายแต่ไม่เห็นรูปธรรมที่จับต้องได้ หลายคนก็จะลี้เลืกันที่การบริหารทรัพยากรบุคคลอันดับแรกต้องทำเพื่อคนในองค์กร Pain Point ของบุคลากรที่ได้รับจากงานบุคคล คือ ยุ่งยาก ลำบาก ขั้นตอนเยอะ ดังนั้นจึงควรเริ่มจากจุดที่จะแก้ไข Pain Point ในองค์กร ก็จะสามารถปรับประสิทธิภาพได้ เมื่อปรับประสิทธิภาพถึงจุดหนึ่งก็จะปรับประสิทธิภาพตามมา Mindset จะเปลี่ยนได้ต้องเปลี่ยนมุมมอง ทุกคนต้องมีความตั้งใจจริงและมีแรงปรารถนาอันแรงกล้า แล้วหนทางก็จะเกิดขึ้นมาเอง การปฏิบัติงานตลอดจนความสมดุลในการใช้ชีวิต แต่เดิมซึ่งเคยคู่ขนานกัน จะต้องดำเนินการให้สามารถหลอมรวมเข้าด้วยกันเป็นระบบนิเวศน์ในการทำงาน (Ecosystem) ที่สมดุล ในการทำงานมีโอกาสที่จะล้มเหลว การล้มเหลวไม่ใช่คิดจะหยุด ล้มเหลวไม่ใช่ผิดพลาด แต่ถ้าล้มเหลวแล้วเราต้องรู้ว่าล้มเหลวเพราะอะไร และต้องลุกให้เร็ว

“Change to be better” เราเปลี่ยนจากสิ่งที่เรามีอยู่แล้วให้ดีกว่า เพราะฉะนั้นการจัดการคนของเรา ก็เหมือนกัน คนของเราดีอยู่แล้วแต่อยากให้ทั้งกรมดีกว่าเดิมในเรื่องของการจัดการทรัพยากรบุคคล แต่สิ่งที่ดีกว่าเดิมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าพวกเราไม่มีความตั้งใจที่จะทำไปด้วยกัน สุดท้ายนี้ขอฝากไว้ว่า **“การที่ท่านได้มาเป็นคนของกรมควบคุมโรคแล้ว ท่านก็จะเป็นคนกรมควบคุมโรคตลอดไปไม่มีวันเกษียณ”** ที่ผ่านมาระยะนี้ช่วยกันขับเคลื่อนกรมมาโดยตลอด ก็ขอให้เป็นส่วนหนึ่งในการยกระดับการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของกรมต่อไปด้วย

(นายสุวรรณชัย วัฒนา ยิ่งเจริญชัย)

อธิบดีกรมควบคุมโรค

คำนำ

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค นโยบาย ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การจัดทำยุทธศาสตร์ฯ ครั้งนี้ เป็นการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในระดับกรมและหน่วยงาน โดยผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และการปรึกษาหารือเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายนอกกรมฯ โดยมีวิสัยทัศน์ **“บุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี ๒๕๖๗”** เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี ๒๕๘๐” กรมควบคุมโรคหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์ฯ ฉบับนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ให้มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรของกรมควบคุมโรคทุกท่านในการผลักดันยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรมสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

กรมควบคุมโรค

มิถุนายน ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

สารจากอธิบดีกรมควบคุมโรค

คำนำ

บทที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมา	๑
วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ	๑
กรอบแนวคิด	๑

บทที่ ๒ สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙

บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์ นิยามศัพท์ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ	๑๑
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๑๓
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สู่การเป็นนักควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ	๑๔
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี	๑๕
ผังความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และมาตรการ	๑๗
ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗	๑๘

บทที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๒๑
--	----

บทที่ ๕ การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ

กระบวนการในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ	๒๙
---	----

บทที่ ๕ การติดตามประเมินผล

กลไกการติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ	๓๐
---	----

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานกรมควบคุมโรค	
ภาคผนวกที่ ๒ กระบวนการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ	
ภาคผนวกที่ ๔ ข้อเสนอแนะจากการประชาพิจารณ์ (ร่าง) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ	

บทที่ ๑ บทนำ

๑. ความเป็นมา

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรคให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถสร้างคุณค่าขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน จึงเห็นควรให้มีการจัดทำ “ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗” ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ให้เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารของกรมควบคุมโรค และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง โดยแบ่งการดำเนินงานออกเป็น ๔ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) การรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ๓) การทำประชาพิจารณ์ ๔) การนำเสนอข้อมูลให้ผู้บริหารเพื่อรับทราบยุทธศาสตร์

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ให้มีความสอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารของกรมควบคุมโรค

๒. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกรมควบคุมโรค

๓. กรอบแนวคิด

จากสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณภาพของระบบบริการมากขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานราชการมีการทบทวนแผนงานให้สอดคล้องกับประเทศไทยและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ ๔ ด้าน คือ

๑) Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ)

๒) Service Excellence (บริการเป็นเลิศ)

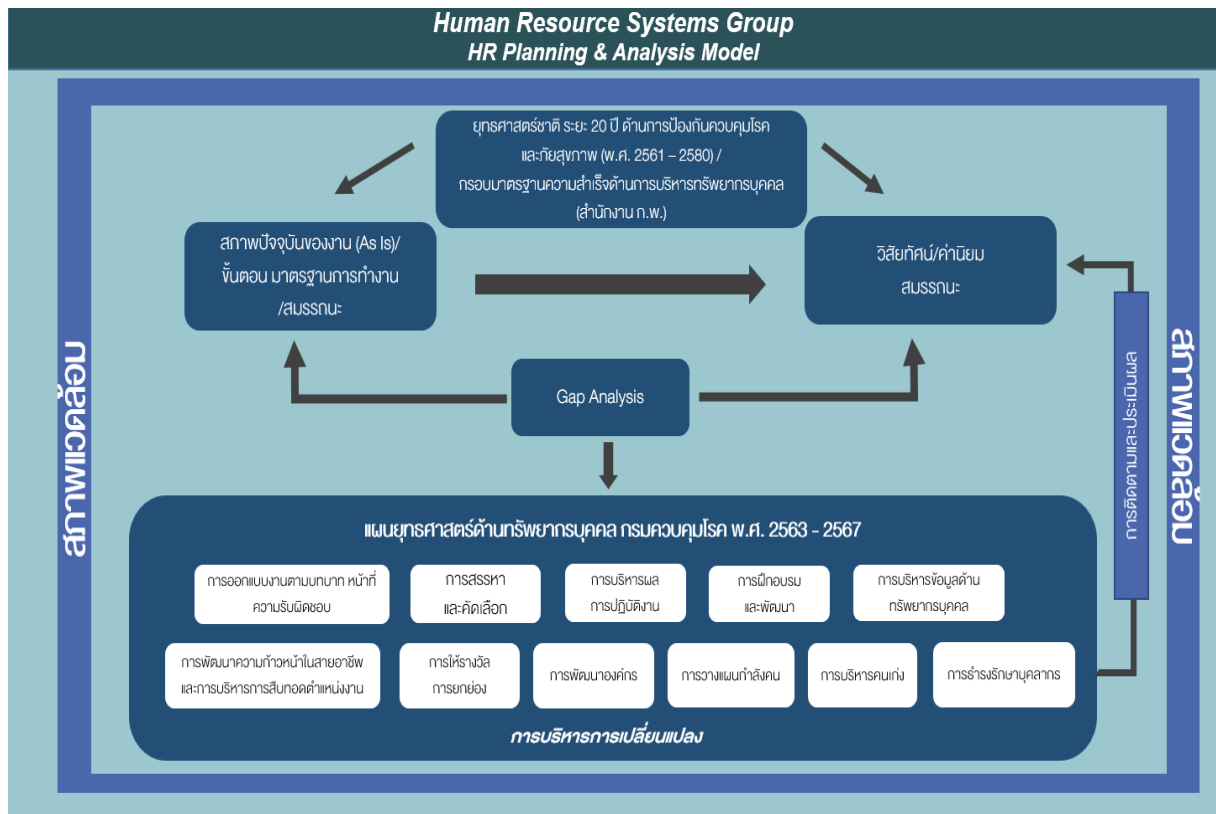
๓) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ)

๔) Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ)^๑

เพื่อขับเคลื่อนทุกหน่วยงานไปสู่เป้าหมาย โดยนำกรอบแนวคิดประเทศไทย ๔.๐" สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง กรมควบคุมโรค ได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ มีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี (ลดเสี่ยง ลดป่วย ลดตาย) มีระบบป้องกันควบคุมโรค ที่ได้มาตรฐาน” กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยมีเป้าหมาย บุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรคมีศักยภาพปฏิบัติงานในระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในทุกกระดับและมีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคอย่างเพียงพอ^๒

๑ แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒, คำนำ

๒ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๘๐ , ๒๕๖๐



ภาพที่ ๑-๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ

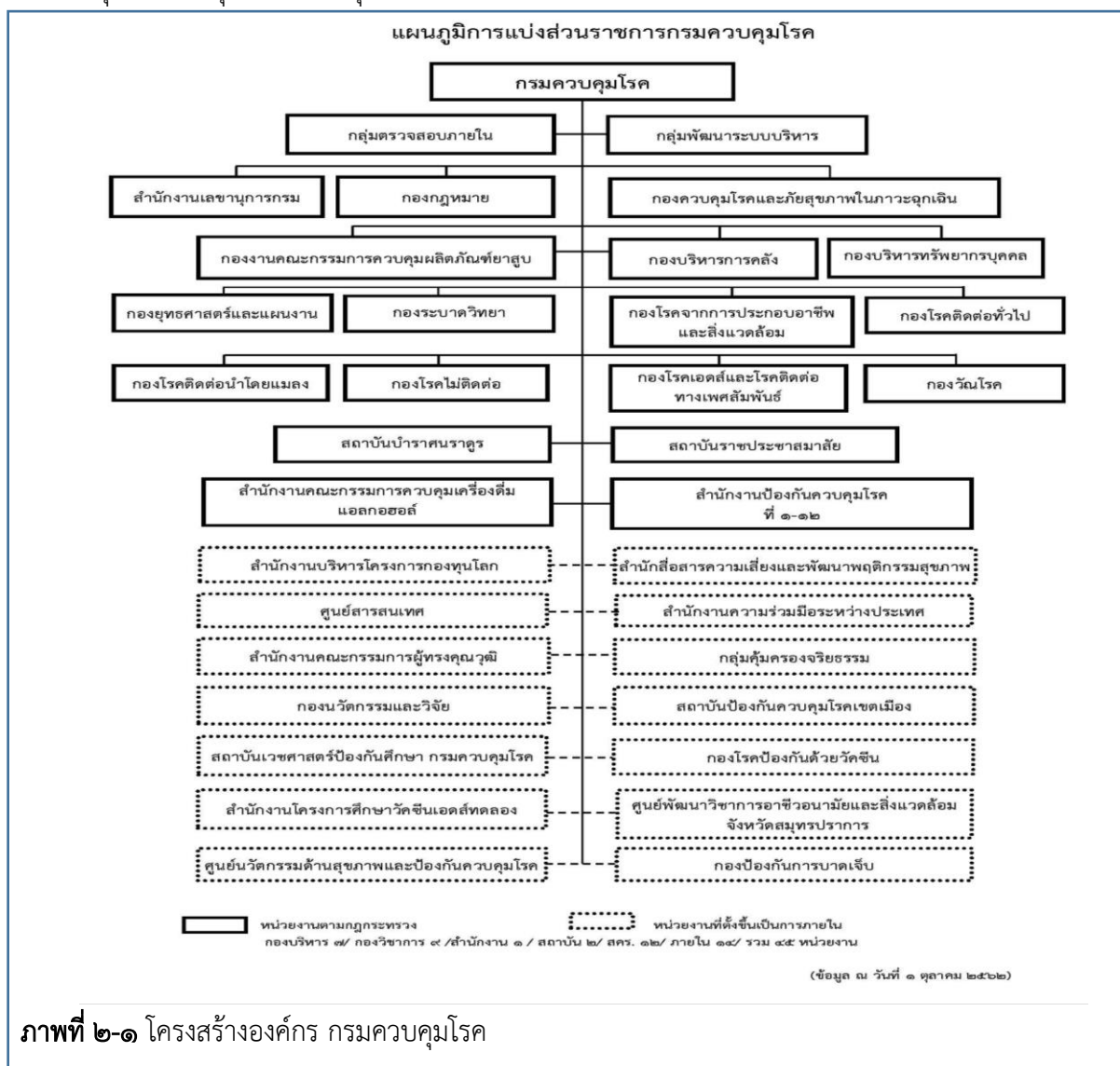
กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรคฯ โดยอาศัยแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ของ สำนักงาน ก.พ. ดังนี้ ๑) มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ๒) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ๓) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness) ๔) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ ๕) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (Quality of work – life and work – life balance) โดยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ของกรม ควบคุมโรค ทั้งในด้านของนโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม จำนวนบุคลากร ความต้องการของทั้งบุคลากรและกรมฯ อัตราการคงอยู่ การสูญเสีย กระบวนการทำงาน ในการวิเคราะห์ และร่วมกันระดมสมองในการประชุมเชิง ปฏิบัติการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ เพื่อร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรค และบริบทด้านสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

บทที่ ๒

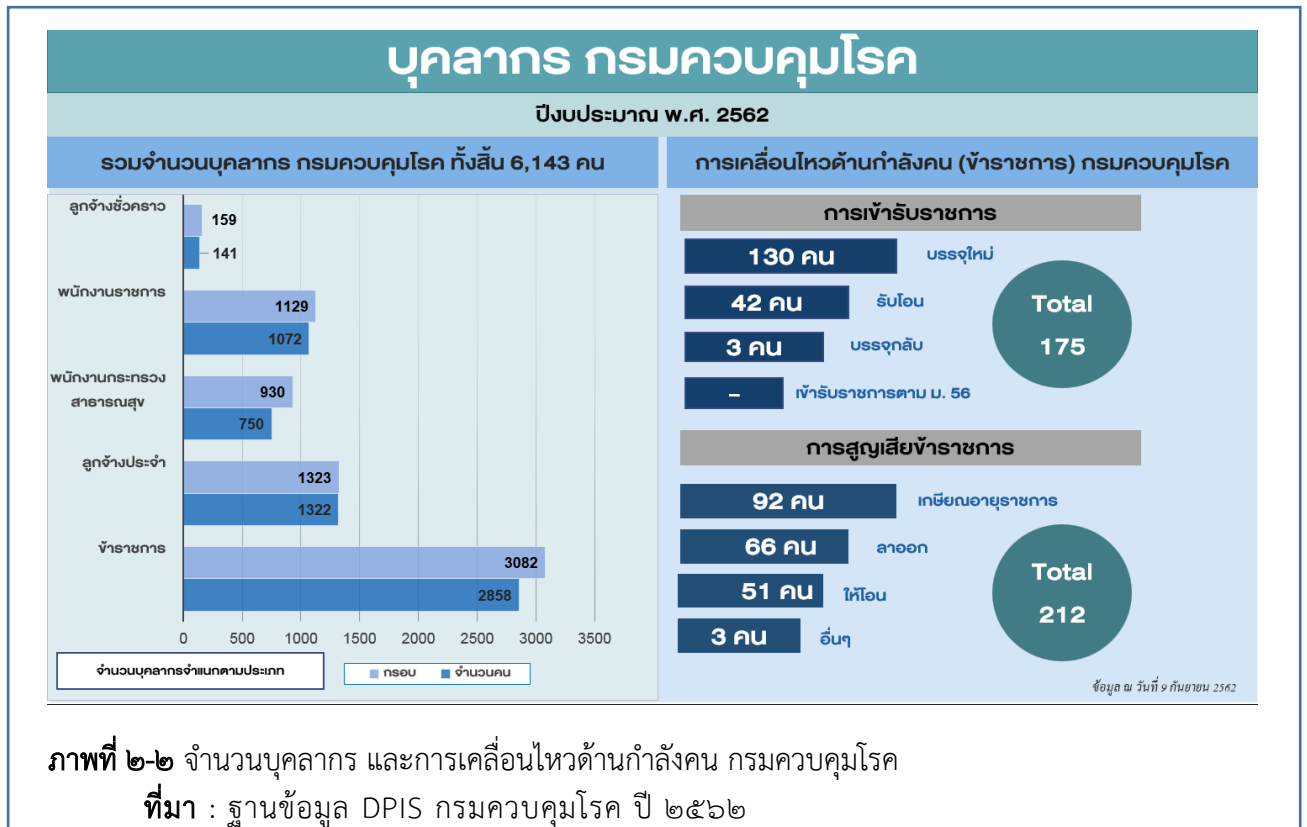
สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้น “งานสำเร็จ คนเป็นสุข ก้าวสู่ SMART DDC” ภายใต้แนวคิด Happy & Healthy Workplace อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานป้องกันควบคุมโรคสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากลภายในปี ๒๕๘๐” โดยเป้าประสงค์หลัก คือ ระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีคุณภาพและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถนำเสนอแนวคิดในการพัฒนา นำเทคนิคการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนหล่อหลอมค่านิยมและวัฒนธรรมความเป็นพี่เป็นน้อง ก่อให้เกิดการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับกับผู้บริหาร และการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลลัพธ์ที่สามารถลดโรคและภัยสุขภาพ ปัจจุบันกรมควบคุมโรค มีการแบ่งโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔๕ หน่วยงาน

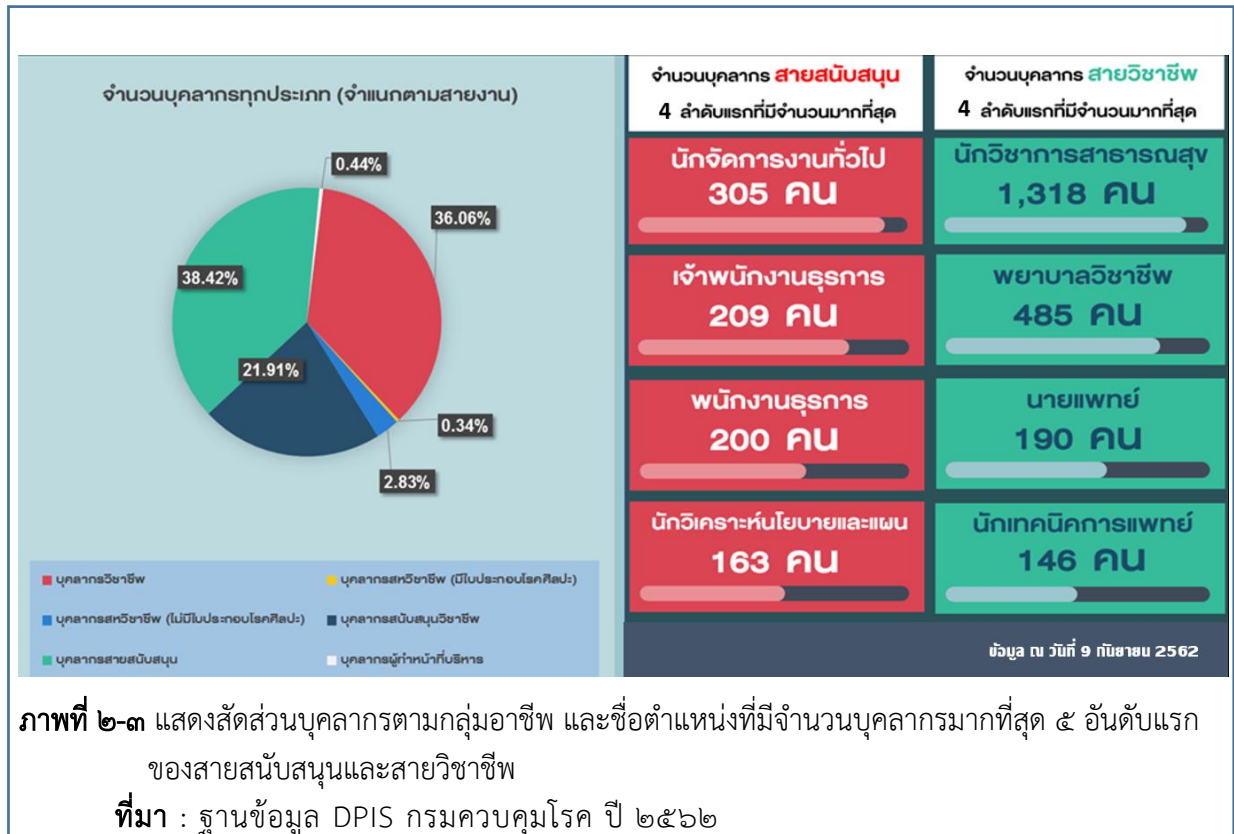


ภาพที่ ๒-๑ โครงสร้างองค์กร กรมควบคุมโรค



เมื่อพิจารณาจากภาพที่ ๒-๒ ปัจจุบันกรมควบคุมโรค มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖,๑๔๓ คน โดยแบ่งเป็นจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ๑) ข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๒,๘๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕๒ ๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑,๓๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕๒ ๓) พนักงานราชการ จำนวน ๑,๐๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๕ ๔) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๗๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๑ ๕) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๐

โดยข้อมูลการเคลื่อนไหวด้านกำลังคน (ข้าราชการ) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีการเข้ารับราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗๕ คน โดยแบ่งเป็นการบรรจุใหม่ ๑๓๐ คน การรับโอน ๔๒ คน และการบรรจุกลับ ๓ คน จำนวนการสูญเสียข้าราชการ จำนวน ๒๑๒ คน โดยแบ่งเป็น การเกษียณอายุราชการ ๙๒ คน การลาออก ๖๖ คน ให้ออ ๕๑ คน และอื่นๆ ๓ คน ซึ่งสาเหตุการพ้นจากงานส่วนใหญ่เกิดจากการลาออกจากงานด้วยเหตุผลส่วนตัว อาทิ ศึกษาต่อ ได้งานใหม่ ประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น ดังนั้น กรมควบคุมโรคจึงควรมีการสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร เพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร



จากภาพที่ ๒-๓ (ข้อมูล ณ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๒) พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรค มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด จำนวน ๒,๓๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๒ รองลงมาคือ บุคลากรวิชาชีพ จำนวน ๒,๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๖

โดยตำแหน่งงานที่มีจำนวนบุคลากรสูงสุด ๔ ลำดับแรก ในสายสนับสนุน ดังนี้

- ๑) นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๓๐๕ คน
- ๒) เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒๐๙ คน
- ๓) พนักงานธุรการ จำนวน ๒๐๐ คน
- ๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑๖๓ คน

ตำแหน่งงานที่มีจำนวนบุคลากรสูงสุด ๔ ลำดับแรกในสายวิชาชีพ ดังนี้

- ๑) นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑,๓๑๘ คน
- ๒) พยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๔๘๕ คน
- ๓) นายแพทย์ จำนวน ๑๙๐ คน
- ๔) นักเทคนิคการแพทย์ จำนวน ๑๔๖ คน

ทั้งนี้ จำนวนบุคลากรดังกล่าวเป็นจำนวนรวมทั้ง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๗	ปีงบประมาณที่จะเกษียณ						รวม
	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
หน่วยงานตามกฎหมาย							
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑				๑		๒
กองบริหารทรัพยากรบุคคล		๑	๓	๑	๒	๓	๑๐
กองบริหารการคลัง		๑			๑	๑	๓
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๓			๑	๑	๓	๘
สถาบันบำราศนราดูร	๖	๑๓	๑๑	๙	๑๐	๕	๕๔
สถาบันราชประชาสมาสัย	๑๐	๑๑	๔	๓	๑๑	๕	๔๔
ส่วนกลาง	๑	๑	๑		๔		๗
สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	๑	๑					๒
สำนักงานเลขานุการกรม		๒	๒	๑	๑	๑	๗
กองระบาดวิทยา		๖	๒	๑		๔	๑๓
กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	๓		๓	๒		๑	๙
กองโรคติดต่อทั่วไป	๑	๔	๔	๓	๒	๓	๑๗
กองโรคติดต่อทางน้ำและแมลง	๒	๑	๑	๓		๓	๑๐
กองโรคไม่ติดต่อ	๓	๒	๑	๑	๑	๒	๑๐
กองโรคเอดส์ และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๑๒	๖	๖	๗	๖	๖	๔๓
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ จังหวัดเชียงใหม่	๒	๘	๔	๔	๕	๖	๒๙
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลก	๒	๕	๒	๗	๖	๒	๒๔
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดนครสวรรค์	๖	๗	๔	๔	๕	๔	๓๐
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จังหวัดสระบุรี	๕	๕	๓	๓	๕	๕	๒๖
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดราชบุรี	๓	๘	๗	๓	๖	๓	๓๐
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดชลบุรี	๖	๕	๑๐	๗	๗	๖	๔๑
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗	๓	๗	๓	๓	๕		๒๑

จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๗	ปีงบประมาณที่จะเกษียณ						รวม
หน่วยงานตามกฎหมาย	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
จังหวัดขอนแก่น							
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๘ จังหวัดอุดรธานี	๒	๓	๑	๑	๔	๒	๑๓
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ จังหวัดนครราชสีมา	๔	๒	๑	๓	๒	๑	๑๓
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี	๕	๖	๕	๖	๑๐	๔	๓๖
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช	๗	๗		๒	๘	๔	๒๘
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ จังหวัดสงขลา	๕	๕	๓	๕	๕	๒	๒๕
รวม	๙๓	๑๑๗	๘๑	๘๐	๑๐๘	๗๖	๕๕๕

ตารางที่ ๒-๑ จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๗

ที่มา : ฐานข้อมูล DPIS กรมควบคุมโรค ปี ๒๕๖๒

จากตารางที่ ๒-๑ (ข้อมูล ณ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๒) กรมควบคุมโรค จะมีจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๗ ดังนี้

- ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมจำนวน ๙๓ คน
- ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๑๗ คน
- ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๘๑ คน
- ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๘๐ คน
- ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๘ คน
- ๖) พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๗๖ คน

จึงควรมีการเตรียมความพร้อมเรื่องการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับการเกษียณอายุในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ รวมถึงการพิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จำนวนบุคลากรทุกประเภท แยกตามช่วงอายุ				
ช่วงอายุ	จำนวนบุคลากรทั้งหมด			
	Gen	ชาย	หญิง	รวม
<= 24	Gen Z	42	79	121
25 - 29	Gen Y	185	536	721
30 - 34		220	666	886
35 - 39		218	544	762
40 - 44	Gen x	266	440	706
45 - 49		314	377	691
50 - 54		472	486	958
> = 55	Baby Boomer	640	655	1,298
รวม		2,357	3,783	6,143

ข้อมูล ณ วันที่ 9 กันยายน 2562

ตารางที่ ๒-๒ ช่วงอายุของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปี พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่มา : ฐานข้อมูล DPIS กรมควบคุมโรค ปี ๒๕๖๒, กองบริหารทรัพยากรบุคคล

จากตารางที่ ๒-๒ (ข้อมูล ณ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๒) พบว่าบุคลากรกรมควบคุมโรค เมื่อแบ่งช่วงอายุแล้ว จะมีจำนวนบุคลากรที่ช่วงอายุ ดังนี้

๑. Generation Z (อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๔ ปี) จำนวนทั้งหมด ๑๒๑ คน
๑. Generation Y (อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๕ – ๓๙ ปี) จำนวนทั้งหมด ๒,๓๖๙ คน
๒. Generation X (อายุ ๔๐ – ๕๔ ปี) จำนวนทั้งหมด ๒,๓๕๕ คน
๓. Baby Boomer หรือ Gen-B (อายุมากกว่าหรือเท่ากับ ๕๕ ปี) จำนวนทั้งหมด ๑,๒๙๘ คน

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลากรของกรมควบคุมโรค โดยใช้หลักการ SWOT Analysis รายละเอียดดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง : Strengths/ จุดอ่อน : Weaknesses) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ ๗ ปัจจัย (7S Model) ของ McKinsey ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค มีดังนี้

7s Model	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
Structure	๑. โครงสร้างองค์กรมีการแบ่งโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน และจำแนกตามกลุ่มงาน และตำแหน่งงาน ทำให้มี Career Path ที่ชัดเจน	๑. บุคลากรบางตำแหน่งปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่ง เช่น นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติงานในตำแหน่งเลขานุการ เป็นต้น ๒. โครงสร้างองค์กรแบบลำดับขั้นบังคับบัญชาและระเบียบปฏิบัติราชการที่มีมากทำให้การดำเนินงานล่าช้า ต้องใช้เอกสารในขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งสวนทางกับระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่
Strategy	๑. มีการกำหนดกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคที่ชัดเจน ดังนี้ - แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ - แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒ - แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ๒. มีแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน กรมควบคุมโรค ที่ชัดเจน ๓. มีคู่มือการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ของกรมควบคุมโรคตามแนวทางของ ก.พ.	๑. แม้ว่ากรมจะมียุทธศาสตร์ด้าน HR แต่ขาดการวางระบบการติดตามประเมินผลและการนำผลประเมินมาปรับปรุงกลวิธีหรือแผนงานอย่างต่อเนื่องที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มศักยภาพที่ควรจะมีเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต
System	๑. มีระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น HR Report online, DPIS, ESM เป็นต้น	๑. ระบบต่างๆ ยังไม่สามารถบูรณาการข้อมูลเพื่อนำมาใช้งานร่วมกันได้
Staff	๑. มีบุคลากรรุ่น Baby boomer ที่มีประสบการณ์และความรู้ในการทำงาน	๑. การเข้ามาของเทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้เกิด GAP ระหว่าง Generation ๒. ขาดบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขจำนวนมาก
Skill	๑. บุคลากรมีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านระบาดวิทยา ๒. มีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้ - Core Competency (I SMART) - Function Competency (ระบาดวิทยา, วิจัยฯ, ติดตามฯ) - Technical Competency	๑. เมื่อเปรียบเทียบการประเมินสมรรถนะรอบ ๑๒ เดือน ระหว่างปี ๒๕๖๐ กับ ปี ๒๕๖๑ พบว่า Function Competency มีระดับคะแนนที่ลดลง ๒. Competency อาจไม่ครอบคลุมในบริบทปัจจุบัน เช่น เรื่องของเทคโนโลยี, และภาษาอังกฤษ
Style	๑. องค์กรมีระบบการบริหารงานบุคคลภายใต้ระบบคุณธรรม ๒. ผู้บริหารมีทัศนคติและการทำงานที่มีความพร้อมในการนำการเปลี่ยนแปลง (Change) องค์กร ๓. มีการส่งเสริมให้เรียนรู้ผ่านระบบ E- learning	-
Shared Value	๑. กรมควบคุมโรคมีการกำหนดค่านิยม “M O P H” เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมอันดีในองค์กร	-

ตารางที่ ๒-๓ แสดงผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส : Opportunities / ข้อจำกัด หรืออุปสรรค : Threats) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ “PEST Analysis” ซึ่งประกอบด้วยการเมือง (Political Component) เศรษฐกิจ (Economic Component) สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) เทคโนโลยี (Technological Component) มีดังนี้

PEST Analysis	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
Political	๑. รัฐบาลขับเคลื่อนประเทศด้วยนโยบาย Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาล, กระทรวง สธ. และหน่วยงานต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ และแผนในแผนระดับต่าง ๆ เช่น - ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ - ยุทธศาสตร์ People Excellence (สธ.) - แผนด้านดิจิทัล ๒๐ ปี - สมรรถนะด้านดิจิทัล ของบุคลากรภาครัฐ (ก.พ.) - ด้วยข้อจำกัดของจำนวนกำลังคนภาครัฐ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่หลากหลาย รอบด้านทันต่อความต้องการของสาธารณะ และการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะ เช่น ด้านดิจิทัล	๑. ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ) ตามแนวทางของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ทำให้เกิดการจ้างงานในรูปแบบพนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งมีสวัสดิการน้อยกว่าข้าราชการ
Economic	๑. ด้วยประเทศไทยดำเนินนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก เช่น การพัฒนาพื้นที่ EEC หรือพื้นที่ที่มี การขยายตัวทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่นๆของประเทศ เป็นโอกาสในการพัฒนากำลังคน	
Social	๑. สังคมมองว่าการทำงานในระบบราชการมีความมั่นคง ในระยะยาวมากกว่าเอกชน	๑. หน่วยงานเอกชนมีฐานเงินเดือนและโบนัสที่มากกว่าราชการ ๒. ค่านิยมของคนรุ่นใหม่มักมองที่การประกอบธุรกิจส่วนตัว และงานเอกชนมากกว่าการทำงานในระบบราชการ เนื่องจากมองว่าระบบราชการมีความล่าช้าในการทำงาน และเงินเดือนที่น้อยกว่า
Technology	๑. เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทต่อการทำงาน เป็นอย่างมาก ทำให้เกิดความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ในการรวบรวม และวิเคราะห์ผล เช่น การสื่อสาร/สั่งการ ผ่าน line , e - mail , Dashboards ต่าง ๆ เป็นต้น	๑. การเข้ามาของเทคโนโลยีสมัยใหม่อาจทำให้งานบางส่วน ถูกแทนที่ด้วย AI จึงส่งผลกระทบต่อตำแหน่งงาน

ตารางที่ ๒-๔ แสดงผลการวิเคราะห์โอกาส – อุปสรรค ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

ประเทศไทยได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และนโยบาย Thailand 4.0 ที่เน้นการขับเคลื่อนการพัฒนา ให้ประเทศเจริญก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ไปขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า โดยกำลังคนเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนประเทศไทยให้ไปสู่เป้าหมาย Thailand 4.0 ได้

ทั้งนี้ การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ได้พิจารณาจากบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจากสถานการณ์ต่าง ๆ อาทิเช่น สถานการณ์การเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมผู้สูงอายุ การเข้ามาของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีผลต่อทรัพยากรบุคคล ความเป็นสังคมเมือง การสื่อสารที่ไร้พรมแดน เป็นต้น

สถานการณ์ผู้สูงอายุในประเทศไทย คาดว่าประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ เนื่องจากมีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป ถึงร้อยละ ๒๐ ของประเทศ และในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๙ จะมีข้าราชการพลเรือนสามัญเกษียณสะสม จำนวน ๙๒,๘๔๔ คน การเข้าสู่สังคมสูงอายุอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบในหลายด้าน อาทิ ความต้องการบริการด้านสุขภาพและบริการสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น ผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจ และผลกระทบทางสังคม ทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว และภาครัฐมีความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังคนเมื่อเกษียณจากระบบราชการไปแล้ว ให้เป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) ไม่เป็นภาระของรัฐ สามารถเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ^๓

การขับเคลื่อนประเทศด้วยนโยบายยกระดับขีดความสามารถของประเทศเป็น Thailand 4.0 และภาวะการแข่งขันในระบบเศรษฐกิจของโลกได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งอิทธิพลของ Disruptive Technology ที่เปลี่ยนผันกลไกและรูปแบบในการแข่งขันทางธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างสินค้า บริการ โครงสร้างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โครงสร้างกำลังคนที่ใช้ในการประกอบการ ระบบนิเวศการจัดการ ขั้นตอน กระบวนการ รวมถึงความรู้ทักษะต่าง ๆ^๔ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลได้ คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลเป็นลักษณะทั่วไป (Generic Skills) ไม่ครอบคลุมถึงทักษะเฉพาะทางสำหรับวิชาชีพ (Professional Skills) ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ดังนี้ ๑) ความสามารถ ๒) ความรู้ ๓) ประสบการณ์ ๔) คุณลักษณะ^๕

เพื่อให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรคฯ ขึ้นโดยมีรายละเอียด ดังนี้

^๓ สำนักงาน ก.พ. , (๒๕๖๒) , แผนพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุ

^๔ ถนัด แก้วเจริญไพศาล, ยุทธศาสตร์กำลังคนในระบบนิเวศ S Curve ๔.๐

^๕ สำนักงาน ก.พ. , ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์

บุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี ๒๕๖๗

นิยามคำสำคัญของวิสัยทัศน์

บุคลากรกรมควบคุมโรค หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค

คนดี หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ที่แสดงออกถึงความสามารถการควบคุมตนเองและปฏิบัติตามระเบียบ กฎ กติกาของสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนและของส่วนรวม^๖ เป็นแบบอย่างที่ดี จากการประกอบคุณงามความดี ด้านคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต

มีความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ^๗

เชี่ยวชาญ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยศึกษา ค้นคว้า สังสมความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้^๘

พันธกิจ

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย และป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคม
๕. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี

^๖ ปรับปรุงจาก กรมวิชาการ, การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กองวิจัยทางการศึกษา (๒๕๔๑)

^๗ ปรับปรุงจาก กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, อธิว : ความฉลาดทางอารมณ์ (๒๕๕๒)

^๘ ปรับปรุงจาก สุรพล เศรษฐบุตร, (๒๕๕๑)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

คำนิยาม

องค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่มุ่งเน้นพัฒนาและยกระดับบุคลากรให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างความรู้รอบรู้ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีมาดัดขั้นตอน เสริมสร้างระบบนิเวศในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานนวัตกรรมของกรมควบคุมโรค

ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการ การจัดการให้มีบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง สามารถใช้ศักยภาพปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด คลอบคลุม การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา และการธำรงรักษา

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์
- ๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย)

มาตรการ

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
 - ๑.๑ การวางแผนกำลังคน
 - ๑.๒ การสรรหา คัดเลือก
 - ๑.๓ การพัฒนาบุคลากร
 - ๑.๔ การบริหารค่าตอบแทน และแรงจูงใจ
 - ๑.๕ การบริหารผลการปฏิบัติราชการ
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ

คำนิยาม

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ หมายถึง สมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค ตามกฎอนามัยระหว่างประเทศ โดยมีการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข การฝึกอบรมระบาดวิทยาภาคสนาม (Field Epidemiology Training Program หรือ FETP) หรือหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรมกำหนด รวมถึงสมรรถนะของบุคลากรตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล
๒. มีแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล
- ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด
- ๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)
- ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

มาตรการ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรค ตามพันธกิจของกรมควบคุมโรค
 - ๑.๑ กำหนดเกณฑ์ในการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล
 - สมรรถนะตามแผนโรค ตามสายงาน และระดับตำแหน่ง
 - สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - ๑.๒ จัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค
๒. พัฒนาให้เกิดระบบ หรือกลไก (Platform/mechanism) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)
 - ๒.๑ ส่งเสริมให้มีการสร้าง นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

คำนิยาม

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานในสังกัด มีการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขตามกระบวนการขับเคลื่อน ๕ ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ ๑ การประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI)

ขั้นที่ ๒ การวิเคราะห์และแปลผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI)

ขั้นที่ ๓ การจัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ขั้นที่ ๔ การดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ขั้นที่ ๕ มีความก้าวหน้าของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่เป็นรูปธรรม

ความผูกพัน หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึก หรือการแสดงออกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ๑) พูดถึงองค์กรในแง่ดี (Say) ๒) อยู่ยากอยู่กับองค์กร (Stay) ๓) มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive)

สุขภาวะองค์กรที่ดี หมายถึง องค์กรมีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุข ส่งเสริมสุขภาพกาย ใจ จิตสังคม จิตวิญญาณ ปัญญา และมีผลลัพธ์ที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๒. บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร
๓. เกิดองค์กรสร้างสุข

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรม ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
- ๒.๑ ดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (happinometer) เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
- ๒.๑ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)
- ๓.๑ ค่าเฉลี่ยของ happy public organization index (HPI) เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
- ๓.๒ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรสร้างสุข

มาตรการ

๑. พัฒนากลไกขับเคลื่อนให้เกิดระบบนิเวศในการทำงาน (work-friendly ecosystem) ที่มีความสุขและสุขภาพที่ดี
 - ๑.๑ พัฒนาระบบสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมาย/กฎระเบียบที่กำหนด
 - ๑.๒ พัฒนาโครงสร้างและรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น (Work Flexibility)
 - ๑.๓ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - ๑.๔ สร้างระบบให้เกิด healthy workplace
๒. พัฒนากลไกการขับเคลื่อนความสุขและความผูกพัน
 - ๒.๑ พัฒนาเครื่องมือ happy public organization index
 - ๒.๒ พัฒนานักสร้างสุข/นักบริหารความสุข
 - ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุข (Well Being)
๓. เร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน
 - ๓.๑ พัฒนารูปแบบการให้รางวัล และการสร้างแรงจูงใจ และการธำรงรักษาบุคลากร
 - ๓.๒ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดี (mindset) มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร
 - ๓.๓ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดังนี้
 - กำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
 - ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ
๔. พัฒนากลไกเสริมสร้างให้เกิดคนดีในองค์กร

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 – 2567

วิสัยทัศน์

“บุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี พ.ศ. 2567”

ประเด็นยุทธศาสตร์

1 การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

2 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ

3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาพองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์

1. มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
2. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ

1. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล
2. มีแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง
3. บุคลากรมีทักษะ ด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

1. บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
2. บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. เกิดองค์กรสร้างสุข

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1.1 ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
2.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์
2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย)

1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล
1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด
2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)
3.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

1.1 ร้อยละของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรมที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
2.1 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (happinometer) เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
2.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)
3.1 ค่าเฉลี่ยของ happy public organization index (HPI) เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา
3.2 จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรสร้างสุข

มาตรการ

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
1.1 การวางแผนกำลังคน
1.2 การสรรหา คัดเลือก
1.3 การพัฒนาบุคลากร
1.4 การบริหารค่าตอบแทน และแรงจูงใจ
1.5 การบริหารผลการปฏิบัติงาน
2. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรค ตามพันธกิจของกรมควบคุมโรค
1.1 กำหนดเกณฑ์ในการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล
- อสมรรถนะตามแผนโรค ตามอายุงาน และระดับตำแหน่ง
- อสมรรถนะเพื่อการปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
1.2 จัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค
2. พัฒนากลไกเรียนรู้ หรือกลไก (Platform/mechanism) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)
2.1 ส่งเสริมให้มีการสร้าง นวัตกรรม เทคโนโลยี นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

1. พัฒนากลไกขับเคลื่อนให้เกิดระบบนิเวศในการทำงาน (work-friendly ecosystem) ที่มีคุณธรรมและสุขภาพที่ดี
1.1 พัฒนาระบบสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมาย/กฎระเบียบที่กำหนด
1.2 พัฒนาระบบสร้างเสริมสุขภาพการทำงานให้มีความยืดหยุ่น (Work Flexibility)
1.3 สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
1.4 สร้างระบบให้เกิด healthy workplace
2. พัฒนากลไกการขับเคลื่อนความผูกพันและความเป็นอยู่ที่ดี
2.1 ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดสุขภาพองค์กรตามเกณฑ์ happy public organization index (HPI)
2.2 พัฒนากลไกสร้างสุขให้กับข้าราชการ
2.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุข (Well Being)
3. เสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน
3.1 พัฒนาระบบการให้รางวัล และสร้างแรงจูงใจ และสร้างแรงจูงใจจากข้าราชการ
3.2 ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดี (mindset) มีความรักและผูกพันต่อองค์กร
3.3 ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
4. พัฒนากลไกเสริมสร้างให้เกิดคนดีในองค์กร

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	Baseline ๒๕๖๒	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑. มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กองบริหารทรัพยากรบุคคล.
	๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	ระดับ	-	๕	๕	๕	๕	๕	
	๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย)	ร้อยละ	-	-	-	๖๐	๖๕	๗๐	

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย						ผู้รับผิดชอบ
			Baseline ๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงาน เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตาม มาตรฐานสากล	๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้าน การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ ตามมาตรฐานสากล	ร้อยละ	-	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	กอง/สำนัก/สถาบันวิชาการ
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน เกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ		๘๐	๘๕	๙๐	๖๐ ตามเกณฑ์ Competency mapping	๖๕ ตามเกณฑ์ Competency mapping	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒ มีแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกัน ควบคุมโรคที่สอดคล้องกับ สถานการณ์และเท่าทันการ เปลี่ยนแปลง	๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)	ร้อยละ	-	-	-	๕๐	๖๐	๗๐	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุม โรคกำหนด	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ ด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนา ที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ	-	ระยะ Early ร้อยละ ๖๐	ระยะ Early ร้อยละ ๘๐	ระยะ Develop ingร้อยละ ๖๐	ระยะ Developing ร้อยละ ๘๐	ระยะ Matureร้อยละ ๖๐	

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย						ผู้รับผิดชอบ
			Baseline ๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑.บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม	๑.๑ ร้อยละของบุคลากร ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัด กรมที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม
๒. บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๒.๑ ดัชนีความสุขของ บุคลากรกรมควบคุมโรค (happinometer) เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	ค่าเฉลี่ย	๖๔.๓๓	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๗๐	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	๓.๑ อัตราการคงอยู่ของ บุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ	๙๑	๙๔	๙๗	๙๗	๙๗	๙๗	
๔. เกิดองค์กรสร้างสุข	๔.๑ ร้อยละของ happy public organization index (HPI) เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	ร้อยละ	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
	๔.๒ จำนวนหน่วยงาน ที่ผ่านเกณฑ์องค์กรสร้างสุข	จำนวน	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๒๐	

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗										
มิติ HR Scocard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ									
	โครงการ	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค	๑. การวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒. วางแผนอัตรากำลัง ๓. บริหารอัตรากำลัง	→	→	→	→	→	๑. มีการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง ๒. มีแผนการบริหารอัตรากำลัง ๓. มีข้อมูลอัตรากำลังกรมควบคุมโรคที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ	๑. กรมควบคุมโรคมีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการ ตามบทบาทภารกิจของกรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มอัตรากำลังฯ)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒. โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ	๒.๑ วิเคราะห์ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๒.๒ ออกแบบระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรฯ ๒.๓ กำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทาง และเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรฯ ๒.๔ สื่อสารแนวหลักเกณฑ์หรือแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	→	→	→	→	→	๑. รายงานผลการวิเคราะห์ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรฯ ๒. ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรฯ ๓ เกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรฯ - แบบทดสอบความรู้/แบบสัมภาษณ์ - รายงานผลการใช้เครื่องมือฯ ๔. ผู้ปฏิบัติงานด้านการสรรหาบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรฯ	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะและทักษะที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มสรรหาฯ)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓. โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก	๑. วางแผนการสรรหาและเลือกสรรด้วยวิธีการแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี ๒. กำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่ต้องการสรรหาและคัดเลือกด้วยวิธีการแบบเชิงรุก ๓. สรรหาบุคลากรด้วยวิธีการเชิงรุก	→	→	→	→	→	๑. แผนการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรด้วยวิธีการแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี ๒.จำนวนตำแหน่งที่มีการกำหนดคุณลักษณะของบุคคลเพื่อสรรหาและคัดเลือกด้วยวิธีการแบบเชิงรุก ๓. จำนวนบุคลากรที่สรรหาได้ด้วยวิธีการเชิงรุก	กรมควบคุมโรคมีกำลังคนที่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจของกรม	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มสรรหาฯ) หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

มิติ HR Scorcard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง									
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ									
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ									
	โครงการ	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. โครงการส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. ปรับ Mindsetเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแบบใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. พัฒนาระบบ Hr ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ทันการเปลี่ยนแปลง ๓. ส่งเสริมให้หน่วยงานเกิดการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัว ๔. จัดเวทีแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน กับหน่วยงานต่างๆ ในกรมควบคุมโรค						๑. บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค มีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ร้อยละ ๑๐๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรกรมควบคุมโรคเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ในรูปแบบใหม่ๆ และเกิดการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงโดยการหมุนเวียนงาน (job rotation)	๑. วิเคราะห์และวางแผนการดำเนินงานการหมุนเวียนงานในหน่วยงานที่มีความพร้อม ๒. สื่อสารทำความเข้าใจในแนวทางและหลักเกณฑ์ในการหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ๓. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการหมุนเวียนงานพร้อม ๔. ประเมินผลการดำเนินงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้						๑. กรมควบคุมโรคมีหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินการหมุนเวียนงานที่ชัดเจน ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยการหมุนเวียนงาน ๓. ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการหมุนเวียนงานร้อยละ ๑๐๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรกรมควบคุมโรค มีทักษะการทำงานที่หลากหลาย	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ)
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ผลักดันให้ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ๒. จัดทำสื่อการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ๓. จัดทำตัวชี้วัดสำคัญ (KPI mapping) กำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค						๑. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ๒. มีสื่อการเรียนรู้ให้บุคลากรเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ๓. มีตัวชี้วัดสำคัญ (KPI mapping) กำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค	บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความเชื่อมั่นในการบริหารผลการปฏิบัติงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ)
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. โครงการพัฒนาการแต่งตั้งโยกย้ายให้โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้	๑. ทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งโยกย้าย ๒. จัดทำแนวทางการเลื่อนระดับสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. จัดทำสื่อในการตอบคำถามออนไลน์ เช่น chat bot ๔. ประเมินผลการดำเนินการ						จำนวนเรื่องร้องเรียนในการแต่งตั้งโยกย้ายลดลง กรมควบคุมโรคมีการแต่งตั้งโยกย้ายที่เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้		- กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scocard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง									
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ									
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ									
	โครงการ	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๘. โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน	๑. วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. ประเมินผลการรับรู้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร						๑. กรมควบคุมโรคมีเส้นทางความก้าวหน้า(Career Path) ในทุกสายงาน ๒. รายงานการประเมินผลการรับรู้และการใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน	กรมควบคุมโรคมีระบบให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดอนอย่างเป็นระบบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มอัตราค่าจ้าง)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๙. โครงการพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession plan)	๑. กำหนดวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการ ๓. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ๔. ประเมินและคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถและศักยภาพสูง (talent) เพื่อพัฒนาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ๕. สร้างแผนพัฒนาความเป็นผู้นำ ๖. การคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง						แผนการสืบทอดทดตำแหน่ง และแผนการพัฒนาผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง	กรมควบคุมโรค มีบุคลากรที่มีความพร้อมต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มอัตราค่าจ้าง ,กลุ่มพัฒนา,)
มิติ HR Scocard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง									
	เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ									
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ ๒.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย)									
	โครงการ	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (SMART HR DDC)	๑. ออกแบบฐานข้อมูลและโครงสร้างระบบ SMART HR DDC (Web app.) ๒. พัฒนาฐานข้อมูล Performance Portfolio - ฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญ - ฐานข้อมูลด้านสุขภาพ - ฐานข้อมูลผู้อบรมหลักสูตรต่าง ๆ เช่น LDC ๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ SMART HR DDC ๔. ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ต่อระบบสารสนเทศ SMART HR DDC						๑. โครงสร้างฐานข้อมูลและระบบ SMART HR DDC ๒. ฐานข้อมูลบุคลากร กรมควบคุมโรค - ฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญ - ฐานข้อมูลสุขภาพ - ฐานข้อมูลการพัฒนาผู้เข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เช่น LDC ๓. Dashbord ด้าน HR	.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองได้ทันสถานการณ์	- กองบริหารทรัพยากรบุคคล - ศูนย์สารสนเทศ

มิติ HR Scocard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด									
	โครงการ	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อยกระดับ สมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคให้ได้ตามมาตรฐานสากล	๑. การพัฒนาด้านระบาดวิทยา (การพัฒนากำลังคนด้านระบาดวิทยา) ๒. การพัฒนาด้าน EOC (การพัฒนา ศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับ ระบบการจัดการ ภาวะฉุกเฉิน ทางสาธารณสุขระบบบัญชาการ เหตุการณ์ และศูนย์ปฏิบัติการ ภาวะฉุกเฉิน) ๓. การพัฒนาด้าน IT (การพัฒนา กำลังคนด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ ระดับสูงเพื่อการควบคุมโรค) ๔. การพัฒนาด้าน IC (การพัฒนา ศักยภาพเครือข่าย โรงพยาบาล ชุมชน เพื่อการเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุม โรคติดต่อ/ โรคติด เชื้อ) ๕. การพัฒนาด้าน NCD (การพัฒนาศักยภาพสำหรับบุคลากรและเครือข่ายด้านการ ป้องกัน ควบคุมโรค NCDs และการบาดเจ็บ) ๖. การพัฒนาด้าน IHR (การพัฒนา บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ช่อง ทางเข้าออกระหว่างประเทศ ตามกฎอนามัยระหว่าง ประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๘ และ พ.ร.บ. โรคติดต่อ พ.ศ.๒๕๕๘) ๗. การพัฒนาบุคลากร ด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ						บุคลากรกลุ่มเป้าหมายในแต่ละด้านได้รับการ พัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค (อยู่ระหว่างรอเป้าผลผลิตรายปี)	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะ ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ ตามมาตรฐานสากล	- กองหรือสำนักงานวิชาการ และสถาบันในสังกัด กรมควบคุมโรค และสถาบันในสังกัดกรมควบคุมโรค - กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	๑๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะตาม สายงาน (Job Competency mapping)	๑. การจัดทำคู่มือสมรรถนะ Competency mapping ๒. จัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรกรมควบคุมโรค ที่สอดคล้องกับเกณฑ์สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping) ๓. พัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา ที่สอดคล้องกับ เกณฑ์สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping) ๔. การประเมินสมรรถนะของบุคลากร กรมควบคุมโรค ตาม Job Competency mapping						๑. คู่มือสมรรถนะ Competency mapping (ทุกสายงาน) ๒. บุคลากรกรมควบคุมโรค มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่ กรมควบคุมโรคกำหนด	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีรายละเอียดเกณฑ์ ประเมินสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping) ทุกสายงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์/ กลุ่มอัตรา/ กลุ่มพัฒนา) (คณะทำงานจัดทำสมรรถนะตาม สายงาน)

มิติ HR Scorcard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมีอาชีพ									
	เป้าประสงค์ที่ ๒ มีแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง									
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)									
	โครงการ	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓. โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค	๑. วิเคราะห์และรวบรวมหลักสูตร						บุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้	บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการพัฒนาที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค	- กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ / กลุ่มพัฒนา) - กองระบาดวิทยา - กองนวัตกรรมและวิจัย - กองยุทธศาสตร์และแผนงาน หน่วยงานที่พัฒนาหลักสูตร
		๒. จัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่สอดคล้องกับเกณฑ์สมรรถนะ (Competency mapping)								
		๓. พัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่ส่งเสริมให้มีสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค								
		๔. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา								
มิติ HR Scorcard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมีอาชีพ									
	เป้าประสงค์ที่ ๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด									
	ตัวชี้วัด ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด									
	โครงการ	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills)	๑. จัดแนกทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรแต่ละประเภท						บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลตามแผนที่กำหนด	บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล ในระยะ Mature	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ /Smart HR Team/กลุ่มพัฒนา)
		๒. พัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลสำหรับเตรียมความพร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล								
		๓. ประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมควบคุมโรค								
	๑๕. โครงการสร้างนัก HR Analytic	๑. วิเคราะห์ความต้องการ และกลุ่มเป้าหมาย						๑. บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการพัฒนาให้เป็นนัก HR Analytic	บุคลากรกรมควบคุมโรค สามารถใช้ข้อมูลด้าน HR ในการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารได้	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ/ กลุ่มพัฒนา) ศูนย์สารสนเทศ
		๒ พัฒนานัก HR Analytic								
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ในสายงาน HR										
๓. แลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนางาน HR (รูปแบบงานเครือข่ายเดิม หรือรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์)										

มิติ HR Scocard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรมที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี									
	โครงการ	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๖. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	๑. จัดทำแผน และขับเคลื่อนแผนดำเนินการตามแผนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค						บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ของกรมควบคุมโรคเพิ่มขึ้น	บุคลากร กรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม	กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม
		๒. จัดกิจกรรม เสริมสร้างความรู้ ความเข้มแข็งในการสร้างวินัยและระบบคุณธรรมแก่ข้าราชการพลเรือนพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับ								
		๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรกรมควบคุมโรคร่วมกิจกรรมและวันสำคัญทางศาสนา								
		๔. กำหนดให้ผู้บริหารและบุคลากรกรมทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรม/วันสำคัญทางศาสนา								
		๕. จัดกิจกรรมประกวด ให้รางวัลบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค								
		๖. สรุป รายงานผลการดำเนินงาน เสนอแนวทางพัฒนาปรับปรุง								

มิติ HR Scocard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร ตัวชี้วัด ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (happinometer) เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ตัวชี้วัด ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)									
	โครงการ	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๗. โครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค	๑. กำหนดแนวทางการทำงานที่ยืดหยุ่นของบุคลากร กรมควบคุมโรค เพื่อให้สอดคล้องกับ วิถีชีวิตแบบใหม่ (New Nomal) และส่งเสริมให้						๑. ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคมีความสุขและความผูกพัน ๒ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค มีการสร้างและพัฒนาทีมนักสร้างสุข	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความสุขในการทำงาน	- กองบริหารทรัพยากรบุคคล - หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		๒. พัฒนาทีมสร้างสุขของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค								
		๓. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรม								
		๔. ประเมินความสุขของบุคลากรด้วย Happinometer								
	๑๘. โครงการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย	๑. ให้ความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิความเสมอภาคหญิงชาย						บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับความรู้ความเข้าใจ และเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมความเสมอภาคหญิง ชาย	บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความรู้และตระหนักถึงสิทธิและความเสมอภาคระหว่างหญิง ชาย	- กองบริหารทรัพยากรบุคคล - หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		๒. กำหนดกิจกรรมและส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย เช่น การรับสมัครพนักงานขับรถยนต์โดยเปิดโอกาสให้เพศหญิง สามารถสมัครได้ ,การรับสมัครงานสำหรับคนพิการ, การเปิดกว้างในการแต่งกายของบุคลากรเพศทางเลือก								
	๑๙. โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	๑. สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค						กรมควบคุมโรคมีสวัสดิการที่จำเป็นให้กับบุคลากรทุกประเภท	ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค	สำนักงานเลขานุการกรม
		๒. ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมสวัสดิการให้บุคลากรกับบุคลากร								
	๒๐. โครงการธำรงรักษาบุคลากร	๑. การพัฒนาเครื่องมือในการหาปัจจัยการลาออกของบุคลากร						กรมควบคุมโรคมีระบบการธำรงรักษาบุคลากร	อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคลลดลง	กองบริหารทรัพยากรบุคคล - กลุ่มยุทธศาสตร์ฯ - กลุ่มข้อมูลฯ - กลุ่มอัตรา - กลุ่มสรรหา
		๒. วิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร								
		๓. ออกแบบกิจกรรมในการธำรงรักษาบุคลากร								
		๔. ประเมินผล								

มิติ HR Scorcard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี เป้าประสงค์ที่ ๓ เกิดองค์กรสร้างสุข ตัวชี้วัด ๓.๑ ร้อยละของ happy public organization index (HPI) เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ๓.๒ จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรสร้างสุข									
	โครงการ	กิจกรรมหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๑. โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข	๑.การวิเคราะห์ผลการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน						หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคเป็นองค์กรสร้างสุข	เกิดหน่วยงานต้นแบบด้านองค์กรสร้างสุข	- กองบริหารทรัพยากรบุคคล - ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
	๒. จัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ตามจุดเน้นกรมและของหน่วยงาน									
	๓. การดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข									
	๔. สรุปผลการขับเคลื่อนตามแผนฯ									
	๕. ประเมินผลองค์กรสร้างสุข									

บทที่ ๔

การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ เป็นกรอบแนวทางและเป็นเครื่องมือขึ้นำการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค การนำยุทธศาสตร์ฯ ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ จำเป็นต้องมีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ดังนี้

□ การเตรียมการและการวางแผน

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ โดยการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงาน กำหนดแผนงานโครงการที่จะต้องดำเนินการและผู้รับผิดชอบแผนงานหลักและผู้สนับสนุนแผนงานโครงการอย่างชัดเจน พร้อมประมาณการงบประมาณ

๒. เสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการกำกับทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม และพิจารณาจัดตั้งคณะกรรมการและกลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ฯ

□ การดำเนินการตามแผน

๑. ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ฯ
๒. หน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด
๓. จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการกำกับทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ อย่างสม่ำเสมอ
๔. มอบหมายให้หน่วยงานทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการพัฒนาและผลักดันให้เกิดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ โดยการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

□ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้มีคณะทำงานติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ทำหน้าที่ประสานงานและติดตามประเมินผลเพื่อสรุปรายงานความก้าวหน้า ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานให้คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ รับทราบและพิจารณาต่อไป

๒. คณะทำงานติดตามประเมินผลทำหน้าที่รวบรวมรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน ทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และนำภาพรวมผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ทราบและพิจารณา

□ การปรับปรุงแก้ไข

๑. จัดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน การสรุปบทเรียน และประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน

๒. ทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์ตามความเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์บรรลุเป้าหมายได้ภายในเวลาที่กำหนด (๕ ปี) และใช้เป็นข้อมูลนำเข้า สำหรับการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลในระยะถัดไป

บทที่ ๕

การติดตามประเมินผล

กลไกการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

กระบวนการติดตาม และประเมินผล มีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงาน เพื่อให้ การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ และยังเป็นการแสดงให้เห็นว่ามีปัญหา อุปสรรค หรือปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงได้มีการกำหนดกลไกการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ ดังนี้

๑. กำหนดให้มีคณะทำงานติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ทำหน้าที่ประสานงานและติดตาม ประเมินผลเพื่อสรุปรายงานความก้าวหน้า ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานให้ คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ รับทราบและพิจารณาต่อไป

๒. คณะทำงานติดตามประเมินผลทำหน้าที่รวบรวมรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน ทำการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และนำภาพรวม ผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ทราบและพิจารณา

ภาคผนวก

ภาคผนวกที่ ๑ : ข้อมูลพื้นฐานกรมควบคุมโรค

๒ ประวัติกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรคนั้น เดิมเป็นกองโรคติดต่อ สังกัดกรมสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย ทำหน้าที่ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ

๒๔๘๕

ได้มีประกาศราชกฤษฎีกาสถาปนา กรมสาธารณสุข ให้เป็นกระทรวงสาธารณสุขมีกรมในสังกัดรวม ๗ กรม ซึ่งมีกรมที่เกี่ยวข้อง กับงานโรคติดต่อ ๒ กรม คือ กรมการแพทย์ และกรมสาธารณสุข (ภายหลังเปลี่ยนเป็นกรมอนามัย) กรมการแพทย์ จะรับผิดชอบกิจการของโรงพยาบาล เช่น โรงพยาบาลโรคเรื้อน พระประแดง โรงพยาบาลโรคเรื้อนขอนแก่น โรงพยาบาลโรคเรื้อนเชียงใหม่ โรงพยาบาลโรคเรื้อนนครศรีธรรมราช นิคมโรคเรื้อนเชียงราย โรงพยาบาลบางรัก โรงพยาบาลวันโรค โรงพยาบาลบาราศนราทร ส่วนงานควบคุมโรคอื่นๆยังอยู่ในความรับผิดชอบของกรม ควบคุมโรคติดต่อ กรมสาธารณสุข

๒๔๙๕

ได้เปลี่ยนชื่อ กรมสาธารณสุขเป็นกรมอนามัย และโอนกิจการของโรงพยาบาลเฉพาะโรคในสังกัดกรมอนามัย และยกฐานะหน่วยงานเฉพาะโรคให้เป็นกอง คือ กองควบคุมวัณโรค กองควบคุมโรคเรื้อน ปรับปรุงขยายงานควบคุมไข้มาลาเรียและโรคเท้าช้าง เป็นกองควบคุมมาลาเรียและโรคเท้าช้าง รวมงาน ควบคุมคุดทะราดกับ กามโรคตั้งเป็นกองควบคุมกามโรคและคุดทะราด

๒๕๑๕

ได้มีการรวมกรมการแพทย์และกรมอนามัย เข้าด้วยกันเป็นกรมการแพทย์และอนามัย งานควบคุมโรคติดต่อทั้งหมดจึงขึ้นกับกรมการแพทย์และอนามัย

๒๕๑๗

ได้มีการแยกกรมการแพทย์และกรมอนามัยออกจากกัน ในครั้งนั้นได้มีการรวมหน่วยงานควบคุมโรคติดต่อเข้าด้วยกันจัดตั้งเป็นกรมควบคุมโรคติดต่อ กรม ควบคุมโรคติดต่อ แบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มงานที่ปรึกษา กองวิชาการเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ ๗ กอง กองและหน่วยงานสนับสนุนการบริหารงาน ของกรมฯ ๔ หน่วยงาน โรงพยาบาลเฉพาะโรค ๔ แห่งนอกจากนั้นยังมีหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคได้แก่สำนักงานควบคุม โรคติดต่อเขต ๑๒ เขต และสำนักงานควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง ๕ สำนักงาน

๒๕๔๕

ได้มีการออกกฎหมายปฏิรูประชาการ ทำให้การแบ่งหน่วยงานของกรมควบคุมโรค ประกอบด้วยหน่วยงานสนับสนุนการบริหารงาน ๔ กอง กองวิชาการ เกี่ยวกับโรคติดต่อต่าง ๘ สำนัก และมีหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค ๑๒ เขต กรมควบคุมโรค มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อ อนุสัญญาหรือกฎข้อบังคับระหว่างประเทศและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
- กำหนดและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
- ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน
- จัดและพัฒนาระบบกลไกและเครือข่ายในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งสื่อสารเตือนภัยการระบาดของ โรคแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะชน
- จัดให้มีบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อ เฉพาะโรคติดต่อสำคัญและโรคติดต่อร้ายแรง ในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่อ อันตรายตามข้อตกลงระหว่างประเทศ
- ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพกรณีที่เป็น ปัญหาทางกว้าง เกิดโรคระบาดรุนแรงหรือมีแนวโน้มที่จะขยายตัว เป็นปัญหารุนแรง
- ดำเนินการร่วมกับนานาชาติประเทศ หรือองค์กรระหว่างประเทศในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรค และปัญหาสุขภาพระหว่างประเทศ
- พัฒนาระบบและกลไก เพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมควบคุมโรค หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒๕๖๒

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ เพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีจากการป้องกันและควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีหน้าที่ และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการตามกฎหมาย กฎ อนุสัญญาหรือกฎข้อบังคับระหว่างประเทศ และระเบียบ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน

(๓) เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานทางด้านวิชาการ เวชภัณฑ์ และวัสดุ อุปกรณ์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ

(๔) กำหนดและพัฒนานโยบาย กฎหมาย มาตรการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงาน ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน

(๕) ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน

(๖) จัด ประสาน และพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายในการเฝ้าระวัง สอบสวน ป้องกัน และควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งสื่อสารสัญญาณเตือนภัยการระบาดของโรคแก่หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

(๗) จัดให้มีบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อเฉพาะโรคติดต่อสำคัญ และโรคติดต่อร้ายแรง ในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตรายตามข้อตกลงระหว่างประเทศ

(๘) จัดให้มีบริการเพื่อป้องกัน ควบคุม รักษา และฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยจากโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ ตลอดจนแหล่งแพร่โรค เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาวิชาการตามภารกิจของกรม

(๙) ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ กรณีที่เป็นปัญหาวางกว้าง เกิดโรคระบาดรุนแรง หรือมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเป็นปัญหารุนแรง

(๑๐) ดำเนินการร่วมกับนานาชาติประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และปัญหาสุขภาพระหว่างประเทศ

(๑๑) พัฒนาระบบและกลไกเพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(๑๒) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่ รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และอัตลักษณ์ของควบคุมโรค

วิสัยทัศน์

“ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี ๒๕๘๐”

พันธกิจ

วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีการป้องกันควบคุมโรคที่ได้มาตรฐาน และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน ตลอดจนหน่วยงานระดับนานาชาติ

ค่านิยมหลัก : MOPH

M : Mastery เป็นนายตนเอง

หมายถึง หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึกรับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

หมายถึง สร้างสรรค์นวัตกรรม/สิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P : People Centered ใส่ใจประชาชน

หมายถึง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลัก “เข้าใจ เข้าถึง ทั่วถึง”

H : Humility อ่อนน้อมถ่อมตน

หมายถึง มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ค่านิยมร่วม : ISMART

- I : Integrity การยึดมั่นในความถูกต้องชอบ
- S : Service Mind บริการที่ดี
- M : Mastery การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- A : Achievement Motivation การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- R : Relationship การมีน้ำใจ เปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง
- T : Teamwork การทำงานเป็นทีม

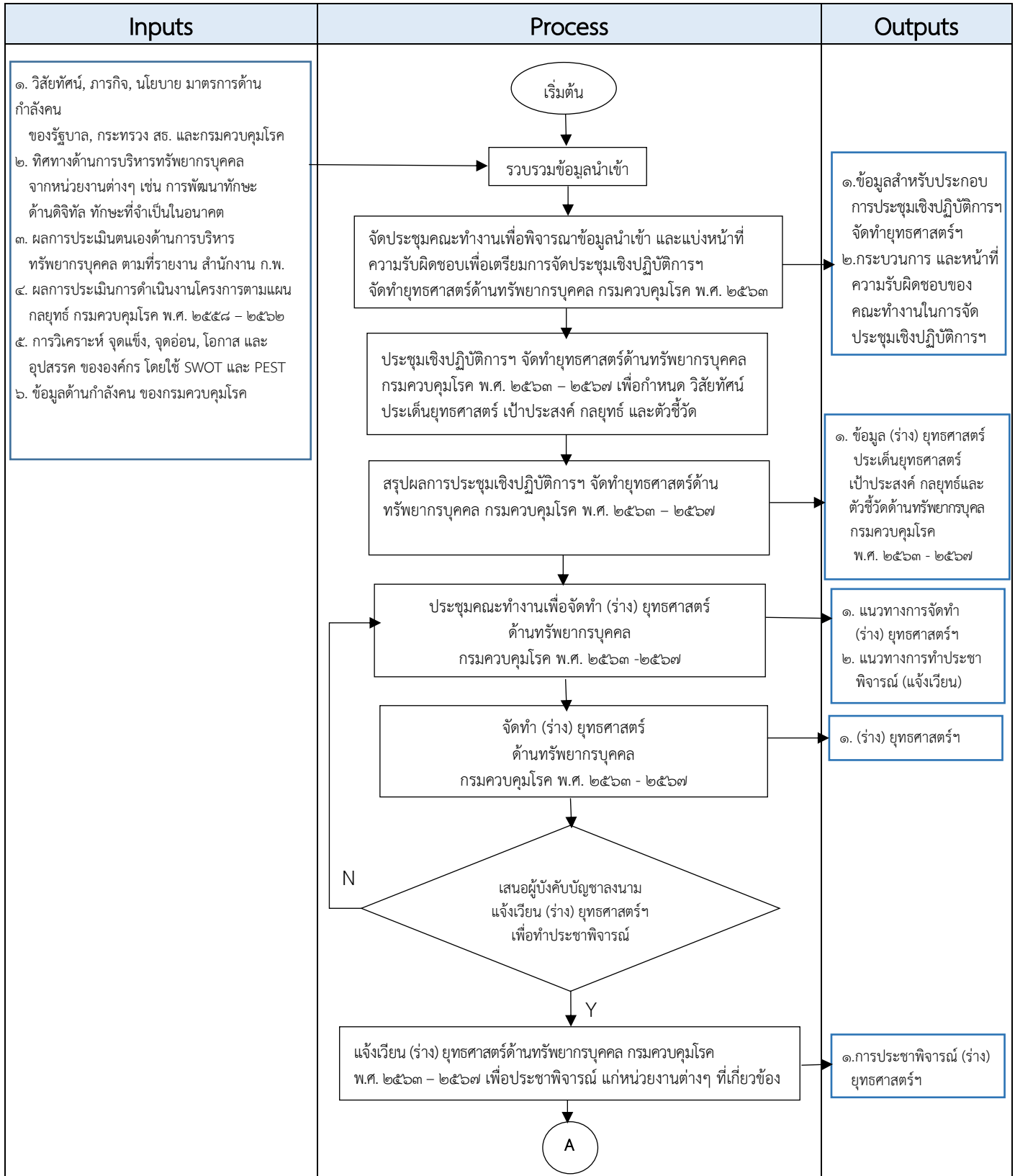
อัตลักษณ์กรมควบคุมโรค

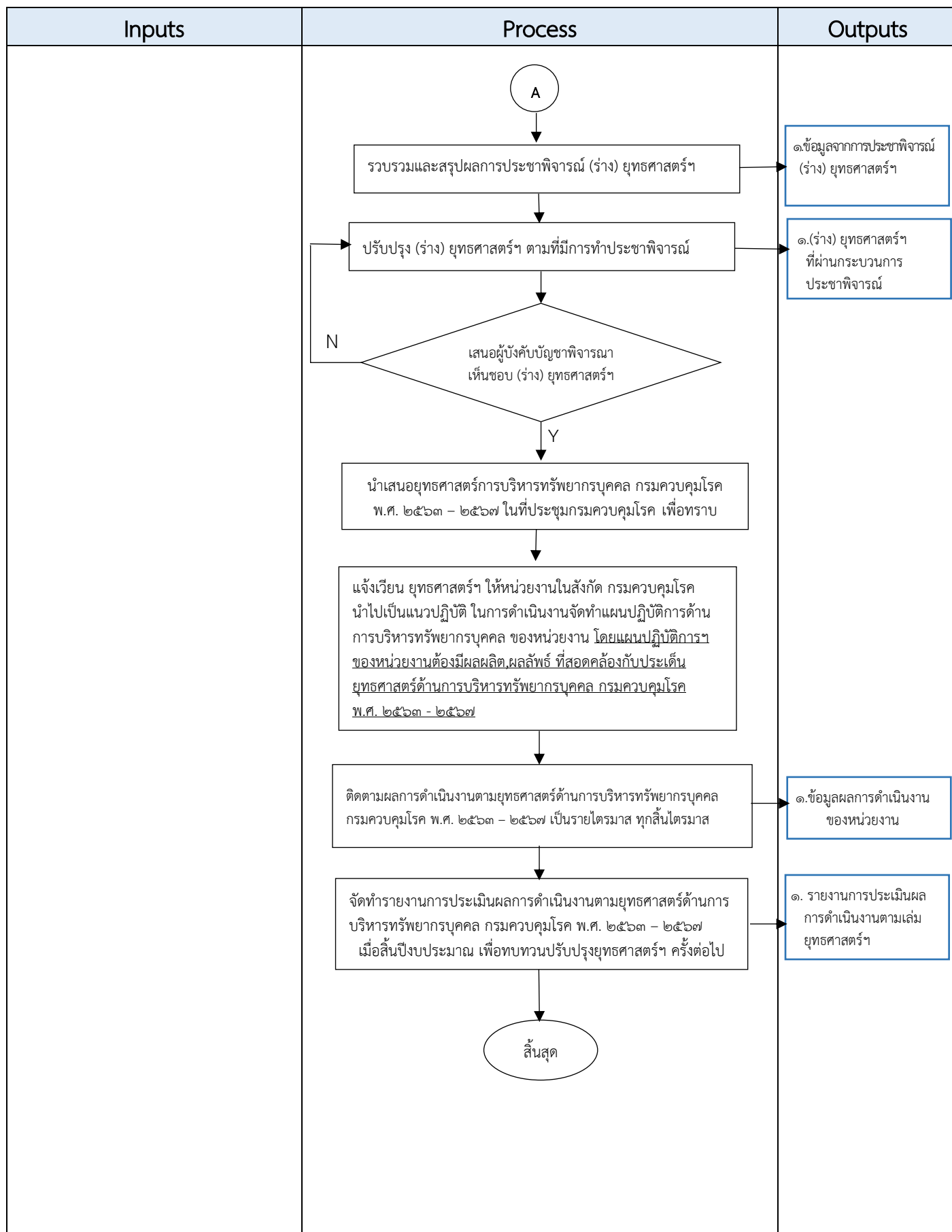
“ซื่อสัตย์ เสียสละ รับผิดชอบ”

ยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๑. การพัฒนานโยบาย มาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
๒. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข
๓. การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานของระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
๔. การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการพัฒนาความร่วมมือ
๕. การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ภาคผนวกที่ ๒ : กระบวนการจัดทำและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗





ภาคผนวกที่ ๔ : ข้อเสนอแนะจากการประชาพิจารณ์ (ร่าง) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ

สำนักงาน ก.พ.

แบบสอบถามความคิดเห็น

(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงาน สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบุคคล สำนักงาน ก.พ.

ชื่อ-นามสกุล นางสาวรจเรช ธีรวัชรินทร์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ

เบอร์โทรศัพท์/อีเมล ๐. ๒๕๔๗. ๑๘๔๖

ส่วนที่ ๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ก.พ. เห็นชอบให้ใช้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ เป็นมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนตามความในมาตรา ๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล กำกับและประเมินตนเอง ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในสังกัด เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการอยู่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ ที่บัญญัติว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ประกอบด้วย ปัจจัยความสำเร็จรวม ๑๗ ปัจจัย ดังนี้

มิติที่ ๑ คุณภาพชีวิตการทำงานและสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

ปัจจัยที่ ๑.๑ ความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่ในการทำงาน

ปัจจัยที่ ๑.๒ การมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ทางสังคมที่เพียงพอ

ปัจจัยที่ ๑.๓ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๒ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ปัจจัยที่ ๒.๑ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และกรอบการดำเนินงานของกรมควบคุมโรค

ปัจจัยที่ ๒.๒ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และกรอบการดำเนินงานของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๒.๓ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และกรอบการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัด

ปัจจัยที่ ๒.๔ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และกรอบการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัด

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Process Efficiency)

ปัจจัยที่ ๓.๑ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส

ปัจจัยที่ ๓.๒ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รวดเร็ว

ปัจจัยที่ ๓.๓ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Process Efficiency)

ปัจจัยที่ ๔.๑ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส

ปัจจัยที่ ๔.๒ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รวดเร็ว

ปัจจัยที่ ๔.๓ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๕ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Process Efficiency)

ปัจจัยที่ ๕.๑ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส

ปัจจัยที่ ๕.๒ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รวดเร็ว

ปัจจัยที่ ๕.๓ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๖ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Process Efficiency)

ปัจจัยที่ ๖.๑ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส

ปัจจัยที่ ๖.๒ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่รวดเร็ว

ปัจจัยที่ ๖.๓ การมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๒

ดังนั้น ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปี จึงควรพิจารณาดำเนินการให้ครอบคลุมทั้ง ๕ มิติ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จดังกล่าว เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคมีความสมดุล สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อาทิ

มิติที่ ๓ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ปัจจัยที่ ๔ ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เช่น

- วางแผนและเตรียมกำลังคนในตำแหน่งทางการบริหารและตำแหน่งทางวิชาการที่สำคัญ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น

- กรมควบคุมโรคมีแผนพัฒนาข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาทุกระดับ
- ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาได้รับการพัฒนาตามแผนอย่างต่อเนื่อง
- กรมควบคุมโรคมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับตำแหน่งวิชาการที่สำคัญ
- กำลังคนคุณภาพในตำแหน่งวิชาการที่สำคัญได้เข้าสู่กระบวนการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด เช่น

- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชา
- ร้อยละของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาตามแผน
- จำนวนตำแหน่งวิชาการที่สำคัญของกรมควบคุมโรคที่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- ร้อยละของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการที่สำคัญได้รับการเตรียมความพร้อมตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ ๑๓ รับมือข้อขัดข้องการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินงานด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ เช่น

- พัฒนาระบบควบคุมกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ
- พัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
- พัฒนาระบบงานเกี่ยวกับการร้องเรียนและร้องทุกข์

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น

- กรมควบคุมโรคมีระบบควบคุมภายในของกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
- กรมควบคุมโรคมีระบบสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- บุคลากรกรมควบคุมโรคสามารถเข้าถึงกระบวนการให้คำปรึกษา แนะนำ และชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- กรมควบคุมโรคมีการกำหนดขั้นตอนและเวลามาตรฐานที่ใช้ในกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ที่ชัดเจน

ตัวชี้วัด เช่น

- ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบควบคุมภายในของกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
- จำนวนช่องทางการสื่อสารถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้ข้อมูลหรือทำความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและคู่ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและคู่ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ประเด็นยุทธศาสตร์

การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน ส่งเสริมเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ เช่น

กรมควบคุมโรคมีการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกระดับ

ตัวชี้วัด เช่น

- จำนวนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มบุคคลต่างช่วงวัย
- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีต่อการพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานฯ เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ห้องรพปลัดกระทรวงฯ
นพ.สุกัญญา ศิริชัย
เลขที่ ๘๐๐๑
วันที่ ๖ ธ.ค. ๒๕๖๒
เวลา ๑๕.๕๕

69251
วันที่ ๖ ธ.ค. ๒๕๖๒
เวลา ๑๕.๑๖

ส่วนราชการ กรมควบคุมโรค กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๕๖๐

ที่ สธ ๐๔๐๖.๔/๑ ๓๑๐ ๒

วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ด้วยกรมควบคุมโรค ได้จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีวิสัยทัศน์ “บุคลากร กรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี ๒๕๖๗” ดังรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

กรมควบคุมโรคมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรคดังกล่าว เพื่อที่จะได้นำไปเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลระดับกระทรวงและประเทศต่อไป ในแบบสอบถามตามเอกสารแนบ ๒ และส่งกลับคืนไปยัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hr_plan@hotmail.com ภายในวันพุธที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ห้องรพปลัดกระทรวงฯ
เลขที่ ๘๐๐๑
วันที่ ๖ ธ.ค. ๒๕๖๒
เวลา ๑๕.๑๖

(นายสุรเวทย์ วัฒนชัย)
อธิบดีกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค
เลขที่ ๘๐๐๑
วันที่ ๑๑ ธ.ค. ๒๕๖๒
เวลา ๑๓.๐๐

๑) เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เพื่อโปรดพิจารณา และเป็นพระคุณ

2๓๒ W... W

(นางสาวเสาวนา ทรงใจ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
แผนกผู้อำนวยการกองกลาง
๖ ธ.ค. ๒๕๖๒

๓) ทราบ
แจ้ง - นส.ดร.

(นายสุรเวทย์ วัฒนชัย)
อธิบดีกรมควบคุมโรค
๖ ธ.ค. ๒๕๖๒



<https://1th.me/2jEBm>

๒) - เสนอแนะ

- ใช้ template ทดสอบ
ทุกตัวหรือให้วิเคราะห์
ให้ละเอียด
- do a situation analysis
ว่า อย. สักพักที่ทำได้คุณภาพ
ดีหรือไม่
- อาจเป็นเรื่องการปรับปรุง
ของ อย. Digital disruption บ้าง

๑๑ ธ.ค. ๒๕๖๒

กรมอนามัย

เอกสารแนบ ๒

แบบสอบถามความคิดเห็น

(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อต้องการให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ เพื่อให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค จะได้นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงเนื้อหาของ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ฯ ให้มีความครบถ้วน ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

ชื่อ-นามสกุล นายไพสิฐ โกศลวัฒน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เบอร์โทรศัพท์/อีเมล ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๘๘

ส่วนที่ ๒ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เนื้อหา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
วิสัยทัศน์	สะท้อนถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค Digital 4.0 (Machine to Machine)
ประเด็นยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธ 3 : ไม่แน่ใจในความหมายของ “ระบบนิเวศ” กับ “สภาพแวดล้อม” ซึ่งเข้าใจว่า ระบบนิเวศ หมายถึงว่าหากส่วนหนึ่งส่วนใดของระบบนิเวศเสียหายหรือพังลงไปจะทำให้ส่วนอื่นเริ่มเสียหายหรือพังตามลงไปด้วยใช่หรือไม่ ต่างจากสภาพแวดล้อม คือบริบทที่มีความเหมาะสมหรือคงอยู่ของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยการพึ่งพาตนเองได้โดยการปรับสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมกับการคงอยู่
ตัวชี้วัดระดับประเด็นยุทธศาสตร์	ไม่มี
มาตรการ	มาตรการที่ดำเนินการหรือขับเคลื่อนนี้ทำให้บรรลุเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

กรุณาส่งแบบสอบถามกลับมายัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์
hr_plan@hotmail.com ภายในวันพุธที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

แบบสอบถามความคิดเห็น

(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 – 2567

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อต้องการให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563-2567 เพื่อที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค จะได้นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงเนื้อหาของ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ฯ ให้มีความครบถ้วน ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงาน.....สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กองแผนงานและวิชาการ.....
 ชื่อ-นามสกุล.....น.ส.อุทุมภ์ วัฒนศิริ..... ตำแหน่ง.....นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ.....
 เบอร์โทรศัพท์/อีเมล...02-590-7263/ udomlak@fda.moph.go.th.....

ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เนื้อหา	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
วิสัยทัศน์	-
ประเด็นยุทธศาสตร์	- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ควรปรับคำนิยาม ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล ในบรรทัดที่ 3-4 (ครอบคลุม การวางแผน...) ให้สอดคล้องกับมาตรการตามข้อ 1.1-1.5
ตัวชี้วัดระดับประเด็นยุทธศาสตร์	-
มาตรการ	1. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 - ข้อ 1 ควรแก้ไขเป็น "พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล... เพื่อให้สอดคล้องกัน - ควรเพิ่มมาตรการที่รับรองตัวชี้วัดระดับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 2. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในข้อ 2.1 ส่งเสริมให้มีการสร้าง หรือ... (เพิ่มคำว่า "หรือ") 3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ในข้อ 4 ควรเพิ่มวิธีการพัฒนา

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

กรุณาส่งแบบสอบถามกลับมายัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hr_plan@hotmail.com ภายในวันพุธที่ 11 ธันวาคม 2562