



กรมควบคุมโรค

Department of Disease Control



แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570 จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ 2 ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. 2566 - 2570) ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมถึงนโยบายของผู้บริหารตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอก โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค คือ “บุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี 2570”

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคและหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสนับสนุนให้กรมควบคุมโรคสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
• ที่มาและความสำคัญ	1
• วัตถุประสงค์	1
• กระบวนการดำเนินการ	1
• ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของกรมควบคุมโรค	3
• วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม และอัตลักษณ์กรมควบคุมโรค	3
• โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังกรมควบคุมโรค	5
บทที่ 3 ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้อง	11
• ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้อง	11
บทที่ 4 สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	17
• สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	17
• สถานการณ์กำลังคนกรมควบคุมโรค	22
• การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร	25
บทที่ 5 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570	31
• วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	31
• เป้าหมาย (Goal)	31
• ตัวชี้วัดเป้าหมาย	31
• ประเด็นที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคน	32
• ประเด็นที่ 2 การพัฒนาบุคลากร	35
• ประเด็นที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	39
บทที่ 6 การติดตามและประเมินผล	41
• การดำเนินการตามแผน	41
• การติดตามและประเมินผล	41
ภาคผนวก	42
(ก) เอกสารที่เกี่ยวข้อง	43
(ข) การประเมินผลตัวชี้วัดตามแผน	44

บทที่ 1 บทนำ

• ที่มาและความสำคัญ

กรมควบคุมโรค เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในระบบสาธารณสุขของไทย โดยเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี และลดผลกระทบจากโรคและภัยสุขภาพ และเป็นหน่วยงานผู้นำทางวิชาการด้านการป้องกันและควบคุมโรค และภัยสุขภาพของประเทศที่มีบทบาทหลักในการกำหนดนโยบาย มาตรฐาน สนับสนุนวิชาการ และแนวทางปฏิบัติในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค แก่พื้นที่และหน่วยงานต่างๆ รวมถึงถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรม และให้คำปรึกษา เพื่อให้การป้องกันควบคุมโรคของประเทศมีคุณภาพและทันต่อสถานการณ์ ซึ่งจากบทบาทภารกิจ บุคลากรกรมควบคุมโรคทั้งที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานหลัก ในการดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินได้ทันสถานการณ์ ถือเป็นกำลังคนสำคัญของระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพประเทศ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ตั้งแต่การวางแผนกำลังคนให้เพียงพอและเหมาะสมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อรองรับภารกิจทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน การสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่องค์กร การพัฒนาสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การจัดการความสัมพันธ์และการระงับข้อพิพาทต่างๆ การสร้างแรงจูงใจและรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่กับองค์กร อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากลภายในปี 2580”

ดังนั้น กรมควบคุมโรคจึงจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2569 - 2570 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่อง อีกทั้งหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคใช้เป็นกรอบและทิศทางในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด

• วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้กรมควบคุมโรคมีกรอบทิศทางและเป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
2. เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน
3. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะที่พร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ภายใต้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

• กระบวนการดำเนินการ

1. วิเคราะห์สถานการณ์และข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จำเป็น เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 - 2570
2. ทบทวนและจัดทำ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 - 2570

3. ขอความเห็นจากผู้เกี่ยวข้องและปรับปรุง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570

4. เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ/อนุมัติแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570

5. เผยแพร่แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570

• **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

1. กรมควบคุมโรคมีความพร้อมและสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ทรัพยากรบุคคลถูกนำมาใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ทั้งในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติงาน สามารถวางแผนและพัฒนาการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความคุ้มค่า และรักษาบุคลากรคุณภาพไว้กับองค์กรได้

3. บุคลากรมีศักยภาพและสมรรถนะเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานที่สร้างคุณค่า สนับสนุนภารกิจขององค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อมเหมาะสม และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจที่ดีในปฏิบัติงานและมีความผูกพันกับองค์กร

4. ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะและความเข้มแข็ง นำไปสู่การปฏิบัติงาน ในฐานะหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นอย่างดี

บทที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานของกรมควบคุมโรค

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยมองค์กรและอัตลักษณ์กรมควบคุมโรค

วิสัยทัศน์

“ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี 2580”

พันธกิจ

1. วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
2. กำหนดและพัฒนานโยบาย มาตรการ บริการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ
3. เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี นโยบาย มาตรการ บริการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน
4. จัด ประสาน และพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายในการเฝ้าระวัง เตือนภัย สอบสวน ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมาย อนุสัญญา หรือกฎข้อบังคับระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
5. ดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน สอบสวน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ
6. จัดให้มีบริการป้องกัน ควบคุม รักษา และฟื้นฟูสุขภาพโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อ โดยเฉพาะโรคติดต่ออันตรายในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตราย ผู้สัมผัสโรคหรือพาหะตามข้อตกลงระหว่างประเทศ

ยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนานโยบาย มาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานของระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการพัฒนาความร่วมมือ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ค่านิยมหลัก MOPH

M-Mastery เป็นนายตนเอง

O-Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่

P-People centered ใส่ใจประชาชน

H-Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม

อัตลักษณ์ของกรมควบคุมโรค

“ซื่อสัตย์ เสียสละ รับผิดชอบ”

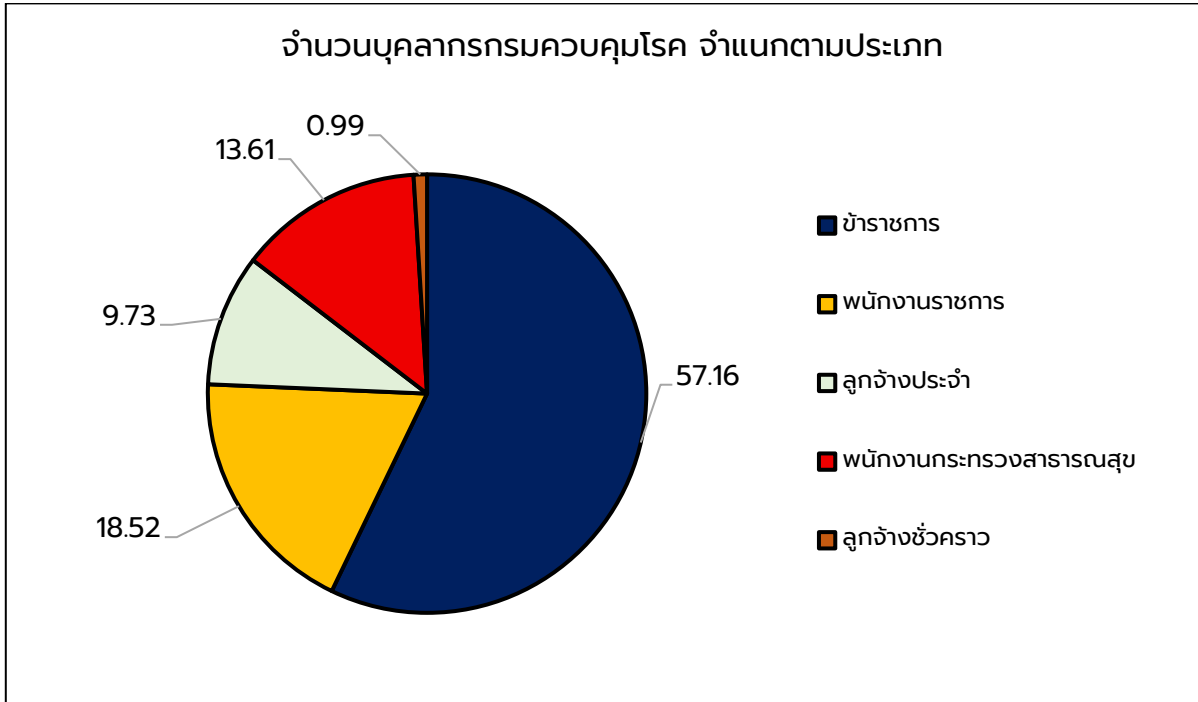
ซื่อสัตย์ “ไม่โกงเงิน ไม่โกงของ ไม่โกงเวลาของทางราชการ”

เสียสละ “อุทิศเวลา อุทิศกำลังกาย อุทิศกำลังปัญญา”

รับผิดชอบ “มีวินัย ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบในสิ่งที่ทำ”

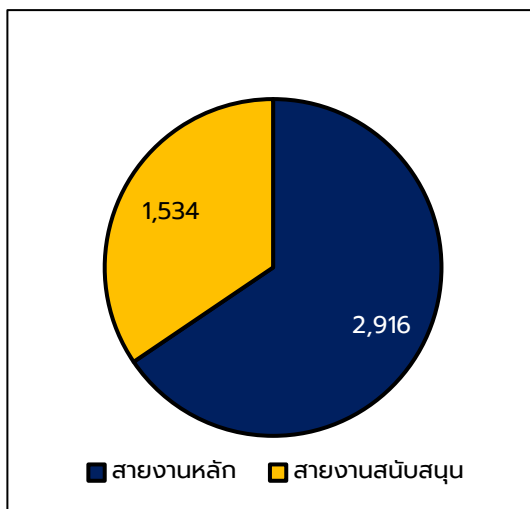
อัตรากำลังคนของกรมควบคุมโรค

(1) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามประเภท

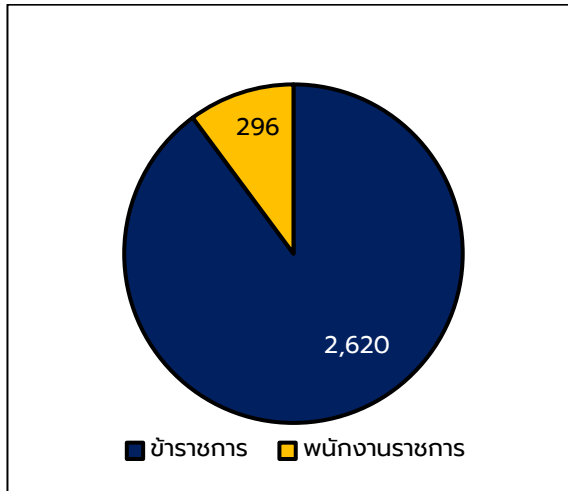


กรมควบคุมโรคมีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 5,880 คน แบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) ข้าราชการ จำนวน 3,361 คน (ร้อยละ 57.16) 2) พนักงานราชการ จำนวน 1,089 คน (ร้อยละ 18.52) 3) ลูกจ้างประจำ จำนวน 572 คน (ร้อยละ 9.73) 4) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 800 คน (ร้อยละ 13.61) และ 5) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 58 คน (ร้อยละ 0.99)

(2) จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามสายงานหลักและสายงานสนับสนุน

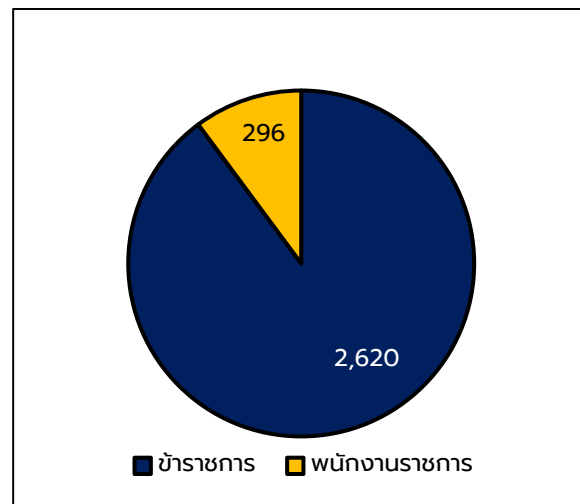


กรมควบคุมโรคมีข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 4,450 คน โดยจำแนกเป็นสายงานหลัก จำนวน 2,916 คน (ร้อยละ 65.53) และจำแนกเป็นสายงานสนับสนุน จำนวน 1,534 คน (ร้อยละ 34.47)



จากข้อมูลข้าราชการและพนักงานราชการ สายงานหลัก จำนวนทั้งสิ้น 2,916 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ สายงานหลัก จำนวน 2,620 คน (ร้อยละ 89.85) และพนักงานราชการ สายงานหลัก จำนวน 296 คน (ร้อยละ 10.15)

จากข้อมูลข้าราชการและพนักงานราชการ สายงานสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 1,534 คน จำแนก เป็นข้าราชการสายงานสนับสนุน จำนวน 741 คน (ร้อยละ 48.31) และพนักงานราชการสายงาน สนับสนุน จำนวน 793 คน (ร้อยละ 51.69)



(3) จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค จำแนกตามสายงาน

□ ประเภทบริหาร และอำนวยการ

ลำดับที่	ตำแหน่ง	สูง	ต้น	รวมทั้งหมด
1	นักบริหาร	1	4	5
2	ผู้อำนวยการ	4	2	6
3	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)	22	-	22
	รวมทั้งสิ้น	27	6	33

กรมควบคุมโรคมีข้าราชการประเภทบริหารและอำนวยการ จำนวนทั้งสิ้น 33 คน โดยจำแนกเป็น

1. ประเภทบริหาร ได้แก่ 1) นักบริหารสูง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 20) และ 2) นักบริหารต้น
จำนวน 4 คน (ร้อยละ 80)

2. ประเภทอำนวยการ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสูง จำนวน 26 คน (ร้อยละ 92.86) โดยเป็น
ผู้อำนวยการสูงเฉพาะด้าน (แพทย์) จำนวน 22 คน ผู้อำนวยการสูง จำนวน 4 คน และ 2) ผู้อำนวยการต้น
จำนวน 2 คน (ร้อยละ 7.14)

□ สายงานหลัก 23 ตำแหน่ง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการและพนักงานราชการ	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	นายแพทย์	191	6.63
2	นายสัตวแพทย์	11	0.38
3	ทันตแพทย์	4	0.14
4	นักกายภาพบำบัด	11	0.38
5	นักกายอุปกรณ์	2	0.07
6	นักจิตวิทยา	1	0.03
7	นักจิตวิทยาคลินิก	1	0.03
8	โภชนากร	1	0.03
9	นักเทคนิคการแพทย์	176	6.10
10	นักโภชนาการ	10	0.35
11	นักรังสีการแพทย์	9	0.31
12	นักวิชาการสาธารณสุข	1,631	56.57
13	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	48	1.66
14	นักสังคมสงเคราะห์	23	0.80
15	พยาบาลวิชาชีพ	505	17.52
16	เภสัชกร	76	2.64
17	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1	0.03
18	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	19	0.66
19	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	1	0.03
20	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	13	0.45
21	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	147	5.10
22	ช่างกายอุปกรณ์	1	0.03
23	พยาบาลเทคนิค	1	0.03
	รวมทั้งหมด	2,883	

จากข้อมูลสายงานหลัก 23 ตำแหน่ง ข้างต้น พบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการสายงานหลัก มีจำนวนทั้งสิ้น 2,883 คน โดยพบว่า

1. ตำแหน่งที่มีจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการสายงานหลักมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข มีจำนวน 1,631 คน คิดเป็นร้อยละ 56.57 รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพ 505 คน คิดเป็นร้อยละ 17.52 และนายแพทย์ จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 6.63

2. ตำแหน่งที่มีจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการสายงานหลักน้อยที่สุด ได้แก่ นักจิตวิทยา นักจิตวิทยาคลินิก เจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุข เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ ช่างกายอุปกรณ์ ช่างกายอุปกรณ์ โดยมีตำแหน่งละ 1 คน

□ สายงานสนับสนุน 33 ตำแหน่ง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการและพนักงานราชการ	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	นักกฎหมาย	76	4.95
2	นักจัดการงานทั่วไป	234	15.25
3	นักทรัพยากรบุคคล	125	8.15
4	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	0.85
5	นักเทคโนโลยีสุขภาพและนวัตกรรม	2	0.13
6	นักประชาสัมพันธ์	28	1.83
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	181	11.80
8	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	101	6.58
9	นักวิชาการเงินและบัญชี	129	8.41
10	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	8	0.52
11	นักวิชาการเผยแพร่	33	2.15
12	นักวิชาการพัสดุ	91	5.93
13	นักวิชาการสถิติ	8	0.52
14	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	9	0.59
15	นักวิเทศสัมพันธ์	12	0.78
16	นายช่างเครื่องกล	4	0.26
17	นายช่างเทคนิค	20	1.30
18	นายช่างไฟฟ้า	7	0.46
19	นายช่างโยธา	1	0.07
20	นายช่างศิลป์	3	0.20
21	นิติกร	109	7.11
22	บรรณารักษ์	3	0.20

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการและพนักงานราชการ	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	109	7.11
24	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	23	1.50
25	เจ้าพนักงานธุรการ	121	7.89
26	เจ้าพนักงานพัสดุ	62	4.04
27	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	6	0.39
28	เจ้าพนักงานสถิติ	3	0.20
29	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	6	0.39
30	ผู้ช่วยพยาบาล	1	0.07
31	พนักงานบริการ	3	0.20
32	วิศวกร	1	0.07
33	วิศวกรไฟฟ้า	2	0.13
	รวมทั้งหมด	1,534	

จากข้อมูลสายงานสนับสนุน 33 ตำแหน่ง ข้างต้น พบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการสายงานสนับสนุน มีจำนวนทั้งสิ้น 1,534 คน โดยพบว่า

1. ตำแหน่งที่มีจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการสายงานสนับสนุนที่สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป มีจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 15.25 รองลงมา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 และนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 8.41

2. ตำแหน่งที่มีจำนวนข้าราชการและพนักงานราชการสายงานสนับสนุนน้อยที่สุด ได้แก่ นายช่างโยธา ผู้ช่วยพยาบาล วิศวกร โดยมีตำแหน่งละ 1 คน

บทที่ 3 ความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้อง

- ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน	ประเด็นที่เชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
แผนระดับ 1	
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>เป้าหมาย ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส มีขนาดที่เล็กกลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ</p> <p>โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ (1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (2) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กกลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ (3) ภาครัฐมีความทันสมัย (4) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ (5) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>
ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข	<p>มีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” โดยมียุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion, Prevention & Protection Excellence) 2) ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)</p> <p>โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็นการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ที่มุ่งเน้น 2 ประเด็น คือ (1) ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้บุคลากรด้านสุขภาพมีเพียงพอและมีความเป็นมืออาชีพ และ (2) Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข เพื่อให้สัตสวณอัตรากำลังมีความเหมาะสม บุคลากรมีความสุขและคงอยู่กับองค์กร และการสุขภาวะองค์กรที่ดี</p>
แผนระดับ 2	
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	<p>ประเด็น (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ</p> <p>มุ่งเน้นพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูงตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 4.0 ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชนในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งจะต้องมีไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ภายใน ปี 2580 จึงมุ่งเน้นพัฒนาการให้บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และเป็นการพัฒนาแบบครอบคลุมทั่วถึง บูรณาการไร้รอยต่อ โดยให้</p>

ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน	ประเด็นที่เชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<p>ความสำคัญกับการพัฒนาบริการดิจิทัล ดำเนินการพัฒนาระบบอำนวยความสะดวกในการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง ตรวจสอบได้ ไม่มีข้อจำกัดของเวลา พื้นที่ และกลุ่มคน รวมทั้งนำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายของประชาชน โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง 3 แผน คือ</p> <p>(1) <u>การพัฒนาบริการประชาชน</u> เพื่อให้บริการภาครัฐอำนวยความสะดวกประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน</p> <p>(2) <u>พัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ</u> อันรวมไปถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(3) <u>การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ</u> ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่งมีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง</p>
<p>แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง)</p>	<p>ด้านระบบบริหารจัดการด้านสุขภาพ ประเด็นกำลังคนสุขภาพ</p> <p>โดยมีเป้าหมาย (1) สัดส่วนบุคลากรสุขภาพต่อประชากรในระดับประเทศเพียงพอสอดคล้องกับระดับการพัฒนา (2) ความเหลื่อมล้ำของการกระจายบุคลากรสุขภาพระหว่างเขตสุขภาพ ลดลง และไม่มีพื้นที่ที่ขาดแคลนบุคลากรซ้ำซาก (3) องค์กรและหน่วยงานในระดับต่างๆ มีสมรรถนะในการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ มีการลงทุนเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสม ดำเนินการภายใต้แผนปฏิรูปด้านสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุง) ใน 4 กิจกรรม คือ (1) การปฏิรูปการจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุข รวมถึงโรคระบาดระดับชาติและโรคอุบัติใหม่ เพื่อความมั่นคงแห่งชาติ ด้านสุขภาพ (2) การปฏิรูปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสร้างเสริมสุขภาพ ความรอบรู้ด้านสุขภาพการป้องกันและดูแลรักษาโรคไม่ติดต่อสำหรับ ประชาชนและผู้ป่วย (3) การปฏิรูประบบบริการสุขภาพผู้สูงอายุด้านการบริบาล การรักษาพยาบาลที่บ้าน/ชุมชน และการดูแลสุขภาพตนเองในระบบสุขภาพ ปฐมภูมิเชิงนวัตกรรม และ (4) การปฏิรูปเขตสุขภาพให้มีระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ คล่องตัว และการร่วมรับผิดชอบด้านสุขภาพระหว่าง หน่วยงานและท้องถิ่น</p>
<p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)</p>	<p>หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน</p> <p><u>เป้าหมายที่ 1 การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้</u> โดยประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการบริการของภาครัฐที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม</p> <p><u>เป้าหมายที่ 2 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว</u> โดยภาครัฐปรับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่รวดเร็ว ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน ให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น โดยสามารถให้บริการต่อสาธารณะได้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึง สามารถตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้</p>

ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน	ประเด็นที่เชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
แผนระดับที่ 3	
<p>แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ 2 ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. 2566 - 2570)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันโรคและภัยสุขภาพ</p> <p>เป้าหมายหลัก คือ มีบุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรคที่มีศักยภาพ ปฏิบัติงานในระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในทุกกระดับ และมีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคอย่างเพียงพอ</p> <p>เป้าหมายย่อย 1. ประเทศไทยมีผู้เชี่ยวชาญด้านระบาดวิทยาภาคสนามในอัตรา 1 ต่อประชากร 200,000 คน</p> <p>2. บุคลากรมีศักยภาพที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นและมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน (Develop)</p> <p>3. มีการบริหารจัดการกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (Recruit Retain)</p> <p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <ol style="list-style-type: none"> กำหนดทิศทางการดำเนินนโยบาย เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับระบบการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ และมาตรฐานตามข้อกำหนดของกฎอนามัยระหว่างประเทศ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่จำเป็น (Competency Mapping) พัฒนาระบบ/กลไกการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาความเชี่ยวชาญ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ จัดระบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค จัดระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาหรือคงความเชี่ยวชาญของกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคอย่างต่อเนื่อง
<p>แผนงานด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)</p>	<p>แผนงานพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ พ.ศ. 2566 - 2570</p> <p>เป้าหมายหลัก คือ กำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคมีสมรรถนะเพียงพอต่อการป้องกัน ควบคุมโรค และมีเป้าหมายย่อย คือ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญและเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</p> <p>มาตรการที่ 1 พัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้เพียงพอและมีคุณภาพ ภายใต้การขับเคลื่อน 4 กิจกรรมหลัก คือ 1) พัฒนาสมรรถนะด้านระบาดวิทยา และ Strategic Information 2) พัฒนากำลังคนและเครือข่าย P & P Program / Program manager และงานเชิงระบบ 3) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะทางการบริหารงานและสมรรถนะที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และ 4) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและวัดผลการปฏิบัติงาน</p> <p>มาตรการที่ 2 สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ภายใต้การขับเคลื่อนด้วย 2 กิจกรรมหลัก คือ 1) ทบทวนและวิเคราะห์อัตรากำลังที่จำเป็น สำหรับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในระยะ 5 ปี และ 2) พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการกำลังคน</p>

ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน	ประเด็นที่เชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
แผนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	
<p>กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 5 มิติ 17 ปัจจัย ประกอบด้วย</p> <p><u>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</u></p> <p>(1) นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>(2) การวางแผนและบริหารกำลังคน</p> <p>(3) การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง</p> <p>(4) การสร้าง พัฒนา และสืบทอดตำแหน่ง</p> <p><u>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)</u></p> <p>(5) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา</p> <p>(6) ระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>(7) ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>(8) เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><u>มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)</u></p> <p>(9) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ</p> <p>(10) ความพึงพอใจต่อนโยบายมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>(11) การเรียนรู้ และการพัฒนา</p> <p>(12) ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p><u>มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)</u></p> <p>(13) การตัดสินใจบนหลักความสามารถ หลักคุณธรรมหลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน</p> <p>(14) ความโปร่งใสของกระบวนการ และพร้อมรับการตรวจสอบ</p> <p><u>มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work-life and Work-life balance)</u></p> <p>(15) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน</p> <p>(16) สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก</p> <p>(17) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ</p>
<p>มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)</p>	<p><u>เป้าหมาย 1) ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบ (เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ) ที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงและกรม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์</u></p> <p><u>2) ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกื้ออัตรากำลังไปใช้ในภารกิจที่สำคัญและจำเป็น ปรับระบบงานและกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ รวมทั้งมีการรายงานผลการใช้กำลังคนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด และ</u></p> <p><u>3) บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสามารถปฏิบัติภารกิจภายใต้บริบทของสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ</u></p>

ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน	ประเด็นที่เชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<p>สภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมาตรฐานการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ วัดความสำเร็จ (1) การควบคุมขนาดกำลังคนให้เหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ โดยมุ่งเน้นการควบคุมอัตราข้าราชการตั้งใหม่ และการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (2) การบริหารตำแหน่งของส่วนราชการ โดยส่วนราชการสามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลาเกิน 1 ปี และ (3) บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น ผ่านกลไกการติดตามประเมินผลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ตามที่ ก.พ. กำหนด</p>
<p>แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570</p>	<p>ประเด็นการพัฒนา 3 ประเด็น ประกอบด้วย</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดย</p> <p>(1) บุคลากรภาครัฐมีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน</p> <p>(2) หน่วยงานของรัฐมีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>(3) ประชาชนและผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ 2 การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดย</p> <p>(1) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ</p> <p>(2) กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)</p> <p>(3) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ 3 การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดย</p> <p>(1) กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจ และการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ</p>

ยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงาน	ประเด็นที่เชื่อมโยงกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	<p>(2) กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไกเครื่องมือในการดำเนินการ</p> <p>(3) ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์</p>
<p>ระบบราชการ 4.0 (หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร)</p>	<p>ความเชื่อมโยงคุณลักษณะ(3 มิติ)ของระบบราชการ 4.0 กับหมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร</p> <p><u>มิติที่ 2 ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government)</u> ส่วนราชการจะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรเป็นเชิงรุกที่ตอบสนองความต้องการและเข้าใจความคาดหวังของประชาชน (Proactive to Customer Needs) เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องทันท่วงที และเกิดประสิทธิผล ด้วยจิตสำนึกที่มีในการปรับปรุง ใส่ใจคุณภาพและการให้บริการในแง่มุมมองของการเป็นเจ้าของธุรกิจ (Public Entrepreneurship) ทำงานร่วมกับประชาชนเพื่อนำสู่สัมฤทธิ์ผลของความยั่งยืนและความสุขทั้งผู้ปฏิบัติงานและประชาชน (Happy Worker and Happy Citizen)</p> <p><u>มิติที่ 3 มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)</u> การวางแผนพัฒนาบุคลากรต้องสอดคล้องกับทิศทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความเป็น Trans-disciplinary กล่าวคือ กลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลายสาขาเข้ามาร่วมทำงานเพื่อแก้ปัญหาและโจทย์ที่มีความซับซ้อนร่วมกัน มีแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ใช้ข้อมูลเป็น เปิดสู่การเรียนรู้ (Knowledge Worker) ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของความพร้อมเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรมที่พัฒนาควบคู่กัน (Educability & Ethic Ability)</p>

บทที่ 4 สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

● สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

1. ภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. กรมควบคุมโรคมีแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
2. การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 2.1 ที่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี
 - (1) การดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด
 - (2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่างๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
 - 2.2 ที่ได้รับการยอมรับ หรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 - (1) การทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี้ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ
 - (2) การวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น
 - (3) การดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน
 - (4) การมีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม
 - (5) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด เกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - (6) การมีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
 - (7) การเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุนและสอดคล้องกัน
 - (8) การวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต
 - (9) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - (10) การนำผลการพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น ผลการคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent) ผลการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และผลการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร ไปใช้ประโยชน์
 - (11) การกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(12) การมีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น

(13) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น

(14) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น

2.3 ที่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

(1) การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ

(2) การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งเสริมประสบการณ์และการพัฒนา

3. ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยภาพรวมกรมควบคุมโรคมีการใช้ข้อมูลอยู่ในระดับกลาง คือ มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น (การใช้ข้อมูลระดับสูง คือ มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต)

4. มีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ระบบลาออนไลน์ผ่านระบบ DPIS6 ระบบรายงานผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) ระบบ HR PLUS 4) ระบบ HR Dashboard เพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและลดการใช้ทรัพยากร ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว มีประโยชน์ในการตรวจสอบข้อมูลย้อนหลัง การรายงานผล การสืบค้นข้อมูล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลในระบบ

2. ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment & Selection)

- ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คน สูงสุดไม่เกิน เท่ากับ 103 วัน

การฝึกอบรมและพัฒนา (Training & Development)

- บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 96.69 โดยมีจำนวนชั่วโมงในการพัฒนาเฉลี่ย 26.11 ชั่วโมง/คน

ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development)

- ข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้า (ผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการ บริหาร) คิดเป็นร้อยละ 0.12

- ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยในการเลื่อนระดับข้าราชการ เท่ากับ 90 วัน

- การย้ายของข้าราชการในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันภายในกรม คิดเป็นร้อยละ 6.90

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

- กรมควบคุมโรคมีกำลังคนคุณภาพ (Talent) คิดเป็นร้อยละ 0.54 โดยยังไม่มีการสูญเสียกำลังคนคุณภาพออกจากองค์กร

ความผูกพันและความเป็นอยู่ที่ดี (Engagement and wellbeing)

- คะแนนความผูกพันของข้าราชการเฉลี่ยของกรมควบคุมโรค ปี 2567 เท่ากับ 67.74 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนความผูกพันของข้าราชการเฉลี่ยของภาคราชการปี 2567 (เท่ากับ 78.59)

- อัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของข้าราชการใหม่ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 92.87 โดยมีอัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 93.30

- วันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ เท่ากับ 0.74

ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (Performance Management)

- ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น รอบที่ 1/2567 เท่ากับ ร้อยละ 59.52 และรอบที่ 2/2567 เท่ากับ ร้อยละ 70.21

3. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง : เนื่องจากมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ กำหนดให้ส่วนราชการทดแทนอัตรากำลังของข้าราชการเกษียณด้วยอัตรากำลังคนประเภทอื่น 10 % ส่งผลให้อัตรากำลังของข้าราชการลดลง ทำให้ภารกิจสำคัญที่ต้องใช้ข้าราชการในการปฏิบัติงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ อีกทั้งในการยุบเลิกอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ ส่งผลกระทบให้บุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพในระดับพื้นที่ไม่เพียงพอ

โดยมีข้อเสนอแนะกับสำนักงาน ก.พ. ดังนี้ 1) ควรมีการจัดสรรคืนตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ 100 % เพื่อให้มีอัตรากำลังของข้าราชการเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจสำคัญที่ต้องใช้ข้าราชการในการปฏิบัติงาน 2) จัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการตั้งใหม่ เพื่อทดแทนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการในสัดส่วนที่เหมาะสม หรือ 100 % ของตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ

2. การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง : การสรรหาบุคลากรในบางตำแหน่งไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เช่น ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ เนื่องจากวุฒิที่กำหนดให้เป็นวุฒิตัดเลือกเป็นวุฒิที่เฉพาะเจาะจง ทำให้ผู้สมัครสอบมีจำนวนน้อยหรือไม่มีผู้สมัคร ตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งมีจำนวนน้อยมาก เป็นต้น ส่งผลให้ไม่สามารถสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กล่าวมาได้

โดยมีข้อเสนอแนะกับสำนักงาน ก.พ. ดังนี้ 1) ดำเนินการทบทวนวุฒิที่กำหนดให้มีการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกของตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่สามารถสมัครได้ 2) สำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน อาจใช้วิธีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ

3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ข้อมูลและสารสนเทศการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาจยังไม่สามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมาย/แผนงาน/โครงการและหลักสูตรที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรได้อย่างชัดเจน อีกทั้งกรมฯ ยังไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบอย่างชัดเจน ทำให้เป้าหมายและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอาจยังไม่ครอบคลุมกับภารกิจสำคัญที่ต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง มีแนวทางการดำเนินการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรหลังฝึกอบรมอย่างชัดเจน ทำให้ไม่สามารถติดตามผลการปฏิบัติของบุคลากรหลังได้รับการพัฒนาได้

โดยมีข้อเสนอแนะกับสำนักงาน ก.พ. ดังนี้ 1) ควรมีการรวบรวม จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ และจัดทำระบบฐานข้อมูลแบบบูรณาการ เพื่อนำไปสู่การมีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง 2) สร้างระบบและกลไกเพื่อนำไปสู่การจัดแผนการพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบอย่างชัดเจน 3) มีการวางแผน กำหนดแนวทางการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรหลังฝึกอบรม พร้อมทั้งพัฒนาระบบการติดตามและจัดเก็บข้อมูลฯ

4. การบริหารกำลังคนคุณภาพ (HiPPS) : ด้วยหลักเกณฑ์ของระบบราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกค่อนข้างมาก เช่น หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทดสอบทักษะทางภาษาต่างประเทศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการทดสอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ส่งผลให้บุคลากรที่สนใจต้องดำเนินการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ระบบฯ ทำให้มีบุคลากรสนใจเข้าสู่ระบบน้อย เนื่องจากมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยกรมควบคุมโรคมีแนวทางในการดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อม 2) จัดตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดสอบ DDC Placement Test โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านทักษะทางภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร และเป็นฐานข้อมูลในการจัดกลุ่มระดับบุคลากรทางด้านภาษาของกรมควบคุมโรค รวมถึงเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเข้าสู่ระบบราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) มากยิ่งขึ้น

5. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล : ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6) ใช้เวลาในการประมวลผลข้อมูลค่อนข้างนานทำให้เกิดความล่าช้า หรือไม่สามารใช้งานระบบต่อได้ในกรณีบุคลากรเข้าสู่ระบบจำนวนมากในคราวเดียวกัน อีกทั้งบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าใช้งานระบบ บางส่วนยังขาดความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้งาน ส่งผลให้ไม่สามารถใช้งานระบบต่างๆ ที่มีอยู่ได้เต็มประสิทธิภาพ รวมถึงงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีระบบจัดเก็บข้อมูลหลากหลายระบบ เช่น DPIS, SEIS และ HROPS เป็นต้น ซึ่งการจัดเก็บข้อมูลและการรายงานผลที่ไม่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เกิดความสับสนในการบริหารจัดการข้อมูลและการสื่อสารเพื่อการดำเนินงานให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงเพิ่มระยะเวลาในการดำเนินงานอีกด้วย

โดยมีข้อเสนอแนะกับสำนักงาน ก.พ. ดังนี้ 1) พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS 6) ให้รองรับกับการใช้งานพร้อมกันจำนวนมากในคราวเดียวกัน 2) กรมควบคุมโรคจะดำเนินการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร โดยการจัดอบรมการใช้งานเทคโนโลยีให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำคู่มือแนวทางการใช้งานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) สำนักงาน ก.พ. ควรดำเนินการเชื่อมโยงระบบ DPIS และระบบ SEIS รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อบูรณาการเชื่อมโยงระบบ ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อลดการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนและลดระยะเวลาในการดำเนินการ

6. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ : สมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ยังขาดความชัดเจนในพฤติกรรมบ่งชี้ และไม่สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งในหลายสมรรถนะยังไม่ตอบสนองต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยี ส่งผลให้การประเมินไม่สามารถประเมินได้จริง

โดยมีข้อเสนอแนะกับสำนักงาน ก.พ. : ควรมีการปรับปรุงสมรรถนะ/พฤติกรรมบ่งชี้ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถประเมินผลได้จริง อาจปรับรูปแบบการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นหลัก เพื่อให้สมรรถนะสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้ หรือจัดทำแนวทางในการประเมินสมรรถนะที่สามารถประเมินผลได้จริง และเป็นมาตรฐานเดียวกันให้แก่ทุกส่วนราชการ

7. กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล : ด้วยสำนักงาน ก.พ. มีการยกเลิกหลักเกณฑ์การย้าย โอน เลื่อน ส่งผลให้การดำเนินการในระดับกรมต้องวางแผนกำหนดแนวทางวิธีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ใหม่ ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ มีความล่าช้าออกไป และเมื่อมีการแจ้งหลักเกณฑ์ใหม่มักจะมีผลบังคับใช้โดยทันที ทำให้ส่วนราชการไม่มีโอกาสศึกษาทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ใหม่ก่อนการดำเนินการจริง อีกทั้ง กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลบางเรื่องมีความเข้าใจยาก บางคำตีความได้หลายความหมาย ทำให้ส่วนราชการระดับกรมเกิดความไม่สะดวกในการดำเนินงาน เช่น ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2567 เป็นต้น

โดยมีข้อเสนอแนะกับสำนักงาน ก.พ. ดังนี้ 1) กรณีมีการยกเลิกหลักเกณฑ์ สำนักงาน ก.พ. ควรมีการแจ้งให้ส่วนราชการรับทราบล่วงหน้า เพื่อให้ส่วนราชการ สามารถวางแผนการดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ได้สอดคล้อง ครอบคลุม และทันการณ์ และ 2) เมื่อมีการกำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ใหม่ ควรมีการชี้แจง สร้างความเข้าใจ รวมถึงมีแนวทาง ขั้นตอนและวิธีการ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปใช้ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

4. ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะที่ผ่านมา

ความสำเร็จของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563-2567 คิดเป็นร้อยละ 88.85 โดยพบว่า การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กร สมรรถนะสูง มีความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 94.70 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรค อย่างมืออาชีพ มีความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 75.40 และการพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กร แห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี มีความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 96.46

1. ประเด็นการดำเนินงานที่มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าร้อยละ 50 ของค่าเป้าหมาย คือ การพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

2. ประเด็นการดำเนินงานที่มีผลการดำเนินงานร้อยละ 51 – 75 ของค่าเป้าหมาย คือ การพัฒนา บุคลากรให้มีสมรรถนะ Core Competency Functional Competency และ Technical Competency ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด

3. ประเด็นการดำเนินงานที่มีผลการดำเนินงานร้อยละ 75 ของค่าเป้าหมายขึ้นไป ประกอบด้วย (1) การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (2) การจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากร บุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ (3) การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ (4) การพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามเกณฑ์ ที่กำหนด (5) การพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) (6) การพัฒนา บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (7) การส่งเสริมความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (8) การดูแลรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร (9) การเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค (10) การพัฒนาหน่วยงานเป็นองค์กรแห่งความสุข

และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กรมควบคุมโรคได้กำหนดทิศทาง/เป้าหมายการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องตามนโยบายสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้น ประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น ดังนี้

(1) การบริหารจัดการกำลังคน ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลัง การบริหาร ตำแหน่งว่าง การบริหารผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด ซึ่งมีความสำเร็จภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 57.14

(2) การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ครอบคลุมตั้งแต่ การจัดทำแนวทาง/แผนการพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงาน การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 66.67

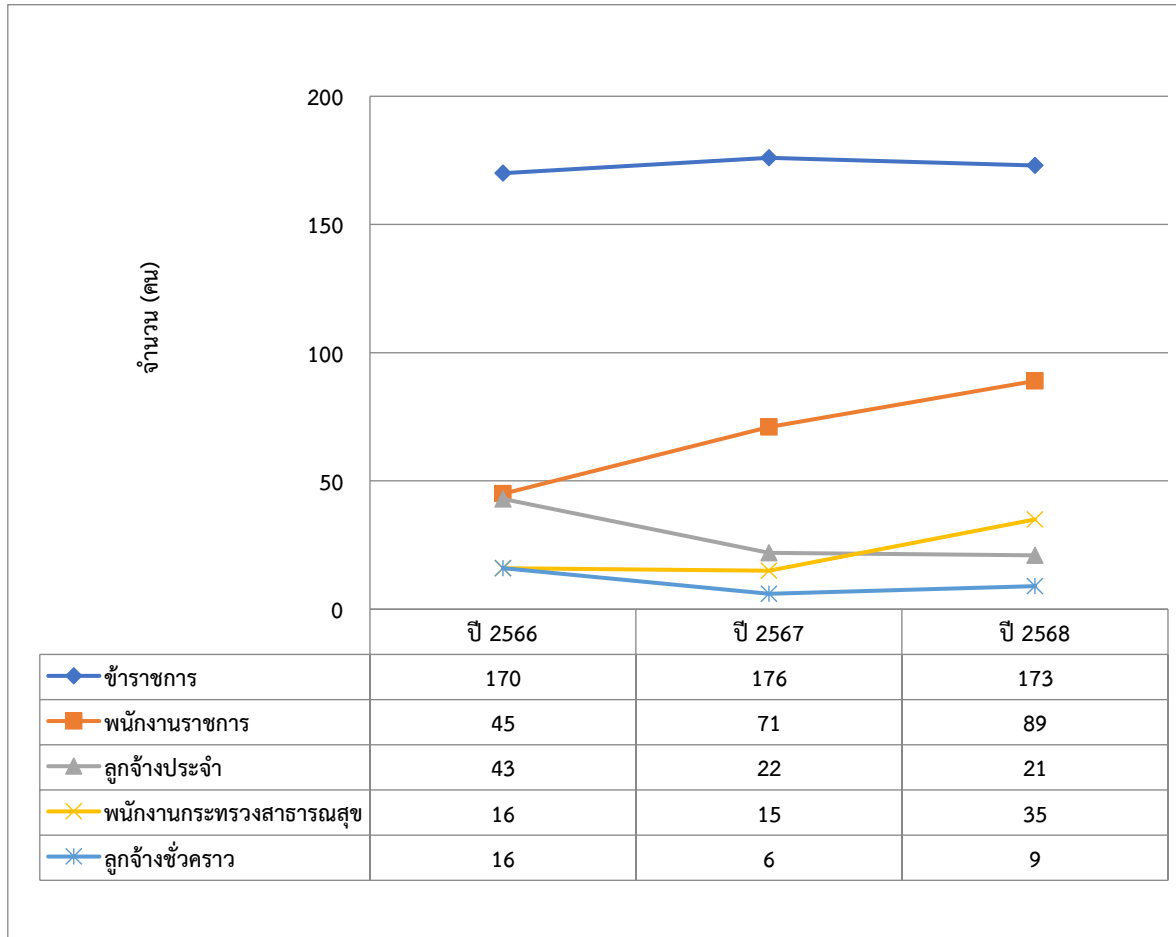
(3) การเสริมสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมตั้งแต่ การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีความสำเร็จซึ่งมีความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 75

โดยความสำเร็จภาพรวม จากการดำเนินงานทั้ง 3 ประเด็น คิดเป็นร้อยละ 64.71

- สถานการณ์กำลังคนกรมควบคุมโรค

1. แนวโน้มการสูญเสียกำลังคนกรมควบคุมโรค

- (1) จำนวนบุคลากรที่ออกจากกรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568

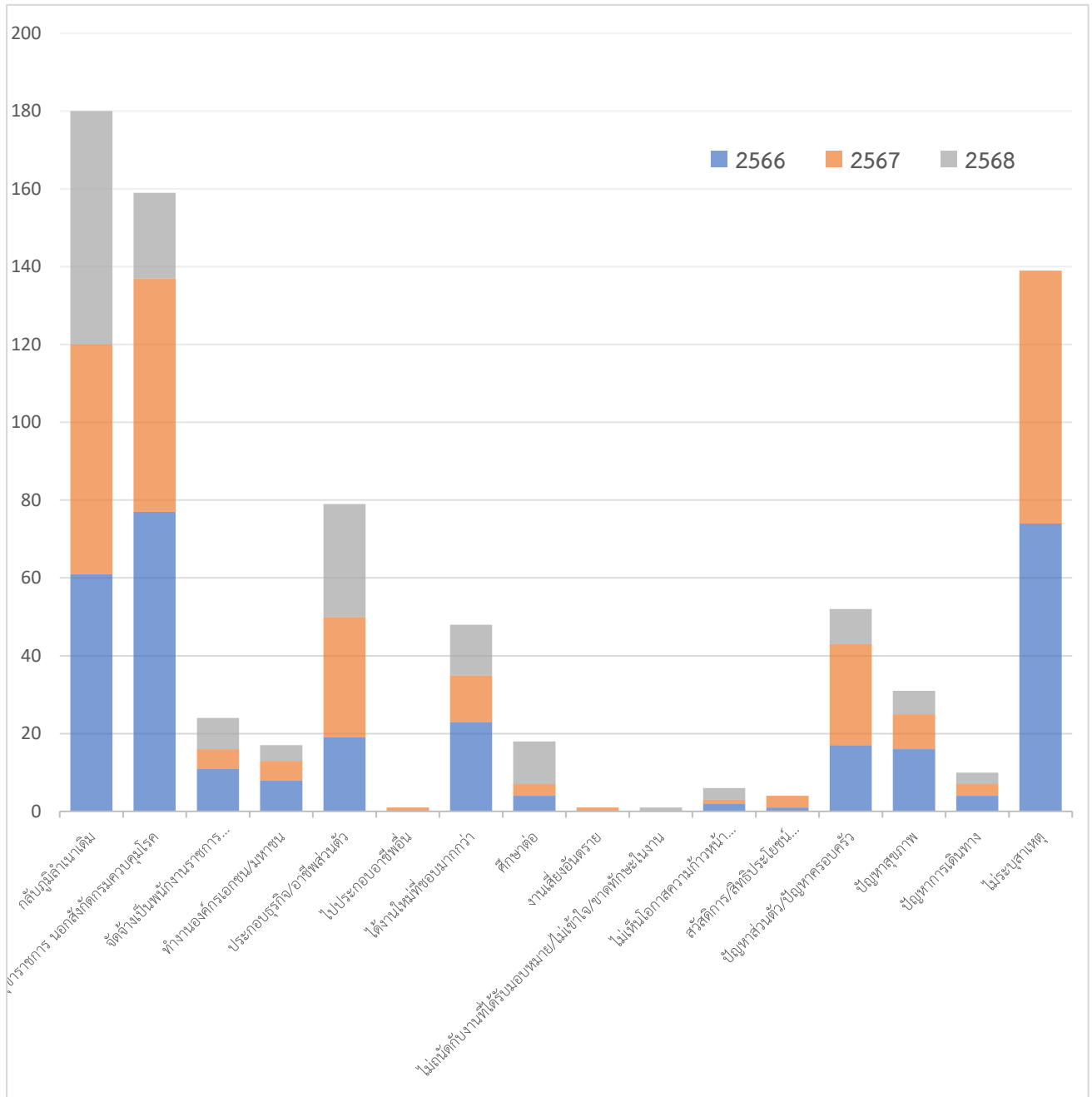


จากข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ออกจากกรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 พบว่า

1. ภาพรวมบุคลากรที่ออกจากกรมควบคุมโรคมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีบุคลากรที่ออกจากกรมฯ จำนวน 290 คน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีบุคลากรที่ออกจากกรมฯ จำนวน 290 คน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีบุคลากรที่ออกจากกรมฯ จำนวน 325 คน

2. เมื่อจำแนกข้อมูลตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ออกจากกรมฯ มากที่สุด คือ ข้าราชการ จำนวน 519 คน รองลงมา คือ พนักงานราชการ จำนวน 205 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 86 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 66 คน และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งมีจำนวนออกจากกรมฯ น้อยที่สุด คือ จำนวน 31 คน

(2) สาเหตุการออกจากกรมควบคุมโรคของบุคลากร ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568



จากข้อมูลสาเหตุการออกจากกรมควบคุมโรคของบุคลากร ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 พบว่า การสูญเสียบุคลากร ส่วนใหญ่กลับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 180 คน (ร้อยละ 23.38) รองลงมา คือ บรรจุเข้ารับราชการนอกสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 159 คน (ร้อยละ 20.65) ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว จำนวน 79 คน (ร้อยละ 10.26) ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว จำนวน 52 คน (ร้อยละ 6.75) งานใหม่ที่ชอบมากกว่า จำนวน 48 คน (ร้อยละ 6.23) ปัญหาสุขภาพ จำนวน 31 คน (ร้อยละ 4.03) จัดจ้างเป็นพนักงานราชการนอกสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 24 คน (ร้อยละ 3.12) ศึกษาต่อ จำนวน 18 คน (ร้อยละ 2.34) ทำงานองค์การเอกชน/มหาชน จำนวน 17 คน (ร้อยละ 2.21) ปัญหาการเดินทาง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 1.30) และไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จำนวน 6 คน (ร้อยละ 0.78) และไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย/ไม่เข้าใจ/ขาดทักษะในงาน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.13) โดยมีผู้ที่ไม่ระบุสาเหตุ จำนวน 139 คน (ร้อยละ 22.89)

เมื่อเทียบข้อมูลการสูญเสียบุคลากรภาพรวม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 พบว่า แนวโน้มการสูญเสีย ลดลง โดย

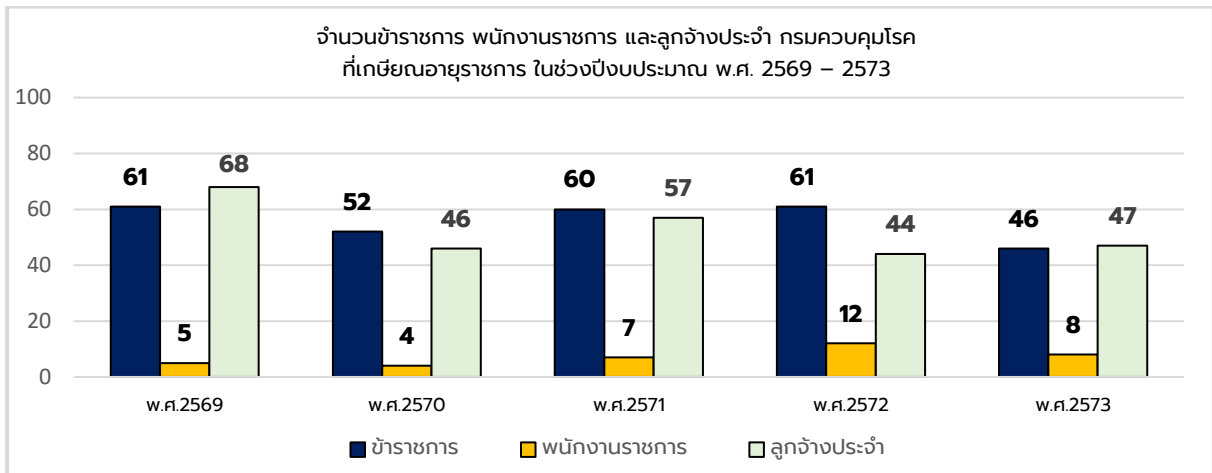
ปีงบประมาณพ.ศ. 2566 มีการสูญเสียบุคลากร มากที่สุด จำนวน 317 คน ซึ่งสาเหตุที่มีการออกจากกรมควบคุมโรคมากที่สุด 3 ลำดับ (ไม่นับผู้ที่ไม่ระบุสาเหตุ) คือ บรรจุข้าราชการนอกสังกัด กรมควบคุมโรค จำนวน 77 คน รองลงมา คือ กลับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 61 คน และได้งานใหม่ที่ชอบกว่า จำนวน 23 คน

ปีงบประมาณพ.ศ. 2567 มีการสูญเสียบุคลากร รองลงมา จำนวน 284 คน ซึ่งสาเหตุที่มีการออกจากกรมควบคุมโรคมากที่สุด 3 ลำดับ (ไม่นับผู้ที่ไม่ระบุสาเหตุ) คือ บรรจุข้าราชการนอกสังกัด กรมควบคุมโรค จำนวน 60 คน รองลงมา คือ กลับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 59 คน และ ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว จำนวน 31 คน

ปีงบประมาณพ.ศ. 2568 มีการสูญเสียบุคลากร น้อยที่สุด จำนวน 169 คน ซึ่งสาเหตุที่มีการออกจากกรมควบคุมโรคมากที่สุด 3 ลำดับ (ไม่นับผู้ที่ไม่ระบุสาเหตุ) คือ กลับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 60 คน รองลงมา คือ ประกอบธุรกิจ/อาชีพส่วนตัว จำนวน 29 คน และบรรจุข้าราชการนอกสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 22 คน

2. แนวโน้มการเกษียณอายุราชการ

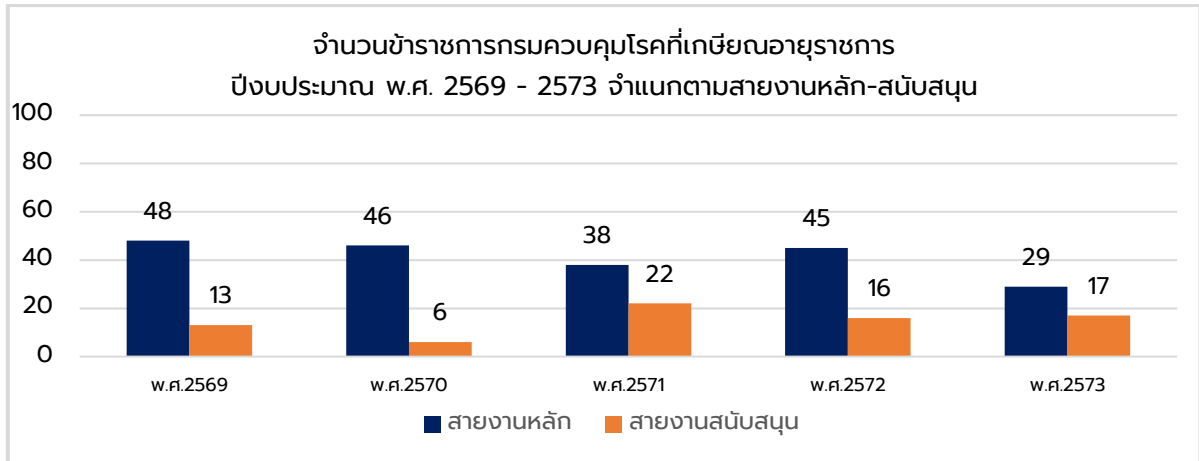
(1) จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ กรมควบคุมโรค ที่เกษียณอายุราชการ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573



กรมควบคุมโรคมีข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ กรมควบคุมโรค ที่เกษียณอายุราชการ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 จำนวนทั้งสิ้น 578 คน โดย

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น จำนวน 134 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 61 คน พนักงานราชการ จำนวน 5 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 68 คน
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น จำนวน 102 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 52 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 46 คน
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น จำนวน 124 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 60 คน พนักงานราชการ จำนวน 7 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 57 คน
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2572 เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น จำนวน 117 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 61 คน พนักงานราชการ จำนวน 12 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 44 คน
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2573 เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น จำนวน 101 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 46 คน พนักงานราชการ จำนวน 8 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 47 คน

(2) จำนวนข้าราชการกรมควบคุมโรค ที่เกษียณอายุราชการ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 จำแนกตามสายงานหลักและสายงานสนับสนุน



กรมควบคุมโรคมีข้าราชการกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2569 – 2573 รวม 280 คน โดย

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มีข้าราชการกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุราชการ จำนวน 61 คน แบ่งเป็น ข้าราชการสายงานหลัก จำนวน 48 คน ข้าราชการสายงานสนับสนุน จำนวน 13 คน
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 มีข้าราชการกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุราชการ จำนวน 52 คน แบ่งเป็น ข้าราชการสายงานหลัก จำนวน 46 คน ข้าราชการสายงานสนับสนุน จำนวน 6 คน
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 มีข้าราชการกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุราชการ จำนวน 60 คน แบ่งเป็น ข้าราชการสายงานหลัก จำนวน 38 คน ข้าราชการสายงานสนับสนุน จำนวน 22 คน
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2572 มีข้าราชการกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุราชการ จำนวน 61 คน แบ่งเป็น ข้าราชการสายงานหลัก จำนวน 45 คน ข้าราชการสายงานสนับสนุน จำนวน 16 คน
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2573 มีข้าราชการกรมควบคุมโรคที่เกษียณอายุราชการ จำนวน 46 คน แบ่งเป็น ข้าราชการสายงานหลัก จำนวน 29 คน ข้าราชการสายงานสนับสนุน จำนวน 17 คน

● การวิเคราะห์ประเมินสภาพการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้หลัก 7S Model ของMcKinsey		
7S Model	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
Staff	<p>(1) กรมควบคุมโรคมีผู้เชี่ยวชาญที่มีบทบาทสำคัญ/โดดเด่น ซึ่งได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ และมีบุคลากรที่มีบทบาทนำการเฝ้าระวัง ควบคุม ป้องกันและตอบโต้โรคและภัยคุกคามสุขภาพ</p> <p>(2) บุคลากรมีความพร้อมในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพมากขึ้น เนื่องจากมีการพัฒนาบุคลากรด้านระบาดวิทยาภาคสนาม ด้านการจัดการและตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน ทักษะเชิงปฏิบัติการ (ทีมสอบสวนโรค ทีมตระหนักรู้อุตสาหกรรมการ ทีมสื่อสารความเสี่ยง) อย่างต่อเนื่อง</p> <p>(3) มีการเตรียมกำลังคนสำรอง เพื่อการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินกรมควบคุมโรค</p>	<p>(1) บุคลากรในบางภารกิจยังมี “จำนวน” หรือ “สมรรถนะ” ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามของหน่วยงานและภารกิจที่ปรับเปลี่ยนไป เช่น นักระบาดวิทยา นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักพัฒนาระบบดิจิทัลและ AI</p> <p>(2) บุคลากรบางสายงานมีอัตราการโอนออกสูง เช่น เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ พยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องมาจากค่าตอบแทนที่ได้รับ ภาระงานที่มาก อีกทั้ง บางสายงานขาดแคลนนานเมื่อมีตำแหน่งว่าง เช่น เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เนื่องจากตลาดแรงงานมีน้อย ทำให้สรรหาบุคคลเข้ามาทำงานยาก ส่งผลให้การดำเนินงานขาดช่วง</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้หลัก 7S Model ของMcKinsey		
7S Model	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
Style	<p>(1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติในการทำงานที่มีความพร้อมนำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร</p> <p>(2) มีการมอบอำนาจในการบริหารและดำเนินการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น มอบอำนาจให้หน่วยงานสรรหาบุคคล (ประเภทพนักงานราชการ) เข้าปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค เป็นต้น</p> <p>(3) มีรูปแบบการทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงาน (Cross-function / Multi-disciplinary team) โดยเฉพาะในงานเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรค ซึ่งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญหลายด้านมาทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์การทำงานในเชิงผสมผสาน อีกทั้งมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า</p> <p>(4) มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนครอบคลุมทุกสายงาน</p>	<p>(1) การพัฒนารูปแบบการทำงานยังมีข้อจำกัดจากความพร้อมของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ เช่น ความเร็วและความเสถียรของระบบ (อินเทอร์เน็ตช้า/ไม่เสถียร, ระบบไม่เชื่อมโยงครบวงจร) ข้อมูลและฐานข้อมูล (ไม่ครบถ้วน, อัปเดตไม่ทัน, ขาดระบบวิเคราะห์ Big Data, การบูรณาการข้อมูลที่ยังไม่สมบูรณ์) เครื่องมือไม่ครอบคลุมบุคลากรยังไม่ชำนาญ คุณภาพและความถูกต้องของข้อมูล</p>
Skill	<p>(1) บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>(2) มีการจัดทำ/ปรับปรุง มาตรฐานความรู้ฯ คู่มือหรือแนวทางหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>(3) มีการพัฒนาทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและที่รองรับในอนาคต</p>	<p>(1) บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะด้านดิจิทัลต่ำกว่าเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคกำหนด</p> <p>(2) บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษทำให้เสียโอกาสในการขอรับจัดสรรทุนต่างๆ</p> <p>(3) บุคลากรยังขาดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ทักษะความคิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหา</p>
Structure	<p>(1) มีการจัดโครงสร้างของงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม โดยจัดให้มีกลุ่มพัฒนาองค์กรเพิ่มเติมในโครงสร้างของหน่วยงานในกรมควบคุมโรค เพื่อเป็นหลักในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>(2) มีช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร LINE OA “DDC Connect” เข้าใช้งานง่าย สะดวก ช่วยให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในทิศทางเดียวกันได้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร</p>	<p>(1) บุคลากรบางตำแหน่งปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่ง เช่น นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติงานในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เป็นต้น</p> <p>(2) โครงสร้างองค์กรแบบลำดับขั้นบังคับบัญชาและระเบียบปฏิบัติราชการที่มีมาก ทำให้การดำเนินงานล่าช้า ต้องใช้เอกสารในขั้นตอนต่างๆ ซึ่งสวนทางกับระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่</p> <p>(3) หน่วยงานบางแห่งมีการปรับโครงสร้างการแบ่งงานภายในบ่อยเกินไป ทำให้บางภารกิจหยุดชะงักหรือไม่ต่อเนื่อง</p> <p>(4) โครงสร้างการแบ่งงานที่มีจำนวนมากเกินไป เป็นอุปสรรคต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอย่างจำกัด</p>
Strategy	<p>(1) มียุทธศาสตร์ นโยบาย ทิศทาง/เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน</p> <p>(2) มีการกำหนดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>(3) มีการกำหนดแผนงานพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคฯ ที่มุ่งเน้นพัฒนาและยกระดับบุคลากรให้มีศักยภาพและความเชี่ยวชาญสามารถดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>(1) ขาดข้อมูล HR สำคัญ ที่ใช้ประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (เช่น ข้อมูลจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละแผนงานโรคและภัยสุขภาพ ,ข้อมูลเป้าหมายการพัฒนาเฉพาะด้าน)</p> <p>(2) การวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนที่ยังไม่ครอบคลุมในบางประเด็น อาจทำให้การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรไม่ตรงจุด</p>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้หลัก 7S Model ของMcKinsey		
7S Model	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	(4) มีแผนระดมสรรพกำลังคน surge capacity plan เพื่อเตรียมกำลังคนในการตอบโต้โรคและภัยสุขภาพ	(3) การสื่อสารยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ของการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน/ขาดช่วง
System	(1) มีฐานข้อมูลบุคคล (DPIS/HROPS) ที่ช่วยให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสะดวก รวดเร็ว (2) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย (3) มีการพัฒนาระบบ/ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ (4) มีระบบฐานข้อมูลการจัดการความรู้และนวัตกรรม ที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนางานและนวัตกรรม (5) มี DDC E-learning System เพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านออนไลน์ สำหรับบุคลากรกรมควบคุมโรค	(1) การใช้เทคโนโลยีหรือซอฟต์แวร์ที่ล้าสมัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (2) ฐานข้อมูลด้านบุคลากร ในระบบ DPIS/HROPS ยังไม่ครบถ้วน ไม่เป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะข้อมูลการพัฒนาของบุคลากร (3) ยังไม่มีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในแต่ละแหล่งจัดเก็บให้เป็นฐานข้อมูลกลางเดียวกัน เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
Share Vision	(1) มีค่านิยม “M O P H” และอัตลักษณ์ “ซื่อสัตย์ เสียสละ รับผิดชอบ” ที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกในการทำงานให้กับบุคลากร	(1) บุคลากรมีการรับรู้ทั่วถึงทั้งองค์กร แต่ยังคงขาดการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ชัดเจน รวมถึงยังไม่มีแนวปฏิบัติ/พฤติกรรมที่สะท้อนค่านิยมและอัตลักษณ์กรมควบคุมโรคที่ชัดเจน

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้หลักการวิเคราะห์ PEST analysis		
PEST analysis	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
P-Politics	(1) นโยบาย Thailand 4.0 เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ ทำให้ส่วนราชการต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคน (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ) (2) นโยบายกำลังคนภาครัฐที่ส่วนราชการต้องตั้งอัตรากำลังในบางช่วง เป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะบุคลากรให้เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติงาน (3) การเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐ ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การกำหนดค่าแรงขั้นต่ำใหม่ ส่งผลต่อค่าตอบแทน	(1) กฎ/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ที่มีอยู่ อาจยังไม่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ได้อย่างเต็มรูปแบบ ในการปรับตัวให้เป็น 4.0 จึงต้องมีการแก้ไข/ปรับปรุงกฎระเบียบให้สามารถดำเนินการได้ (1) การเปลี่ยนแปลงในระดับบริหาร ส่งผลต่อนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงาน อาจขาดความต่อเนื่อง (2) นโยบายการลดอัตรากำลังบุคลากรภาครัฐหรือไม่เพิ่มกำลังคน อาจส่งผลกระทบต่อสรรหาบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเป็นไปได้ยาก ในหน่วยงานที่สูญเสียบุคลากรผู้มีประสบการณ์และผู้เชี่ยวชาญอาจส่งผลกระทบต่อแผนการดำเนินการในระยะยาว บุคลากรที่มีอยู่ต้องแบกรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน (3) การจัดสรรงบประมาณที่จำกัด ทำให้องค์กรไม่สามารถลงทุนในการพัฒนาทักษะบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร อีกทั้งงบประมาณไม่เพียงพอต่อการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้หลักการวิเคราะห์ PEST analysis		
PEST analysis	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
		<p>ดึงดูดหรือว่าจ้างบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กรได้</p> <p>(4) นโยบาย กฎหมาย กฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ปรับเปลี่ยน/ซับซ้อน อาจทำให้เกิดข้อจำกัดและอุปสรรคในการปฏิบัติงานจริงของการบริหารงานบุคคล</p>
E-Economy	<p>(1) การปรับค่าแรงขั้นต่ำใหม่ ส่งผลต่อการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม</p> <p>(2) การแข่งขันด้านแรงงาน ส่งผลต่อการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีทักษะสูง</p> <p>(3) เงินเพื่อและค่าครองชีพสูง ส่งผลต่อการปรับสวัสดิการและผลประโยชน์ให้ตอบสนองบุคลากร การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม</p> <p>(4) การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ส่งผลต่อการลงทุนฝึกอบรมบุคลากรด้านเทคโนโลยีและการเพิ่มขีดความสามารถด้านนวัตกรรม</p> <p>(5) แรงงานสูงวัยและเกษียณ ส่งผลต่อการวางแผนสืบทอดความรู้ การจัดทำ Knowledge Management การสร้าง Talent Pool สำหรับตำแหน่งสำคัญ</p>	<p>(1) การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น ความต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะทางสูง แต่ยังคงขาดแคลนในตลาดแรงงาน การแข่งขันในตลาดแรงงานโดยองค์กรต้องแข่งขันเพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสังคมสูงวัย</p> <p>(2) สภาพเศรษฐกิจที่มั่นคงหรือผันผวน อาจส่งผลต่อความกังวล ความมั่นคงในอาชีพ และทัศนคติในการทำงานของบุคลากร ทำให้ HR ต้องปรับการวางแผนกำลังคนและการรักษาบุคลากร</p>
S-Social	<p>(1) การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ เช่น การปรับนโยบายเพื่อรองรับความต้องการของคนต่างรุ่น (เช่น Gen Z) และการเข้าถึงกลุ่มบุคลากรที่มีความสามารถหลากหลาย</p> <p>(2) การเปลี่ยนผ่านของยุคสมัย ทำให้ต้องให้ความสำคัญกับมิติด้านทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เช่น การเห็นอกเห็นใจและความเท่าเทียม เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากร เป็นต้น</p>	<p>(1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เช่น สังคมสูงวัยนำไปสู่ความท้าทายด้านการบริหารจัดการบุคลากร ความแตกต่างระหว่าง Generation Gap ส่งผลให้ความคิด ความคาดหวังและรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างคนหลายรุ่นในองค์กร อาจทำให้เกิดความขัดแย้ง</p>
T-Technology	<p>(1) เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีโอกาสนวัตกรรมดิจิทัล (เช่น ระบบฐานข้อมูล DPIS/HROPS) เทคโนโลยี AI และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยขึ้น</p> <p>(2) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ส่งผลให้เข้ามาเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ทำให้บุคลากรต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เกิด Gap ระหว่าง Generation มีแนวโน้มเกิดการทำงานแบบไฮบริด เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น มีการเปลี่ยนแปลงทักษะอย่างรวดเร็ว</p> <p>(3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือเทคโนโลยี AI มาใช้มากขึ้น ทำให้องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลที่จำเป็นมากขึ้น</p>	<p>(1) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ทำให้บุคลากรปรับตัวไม่ทัน ส่งผลให้บุคลากรพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว</p> <p>(2) การนำเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน อาจยังมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศและกระบวนการสื่อสารที่ไม่พร้อมต่อการดำเนินการ กฎ/ระเบียบ/หลักเกณฑ์ยังไม่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ได้อย่างเต็มรูปแบบ</p> <p>(3) การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อบางตำแหน่งที่ต้องปรับลดบทบาทและจำนวนลงและกำหนดตำแหน่งงานใหม่ที่มีความจำเป็นกับภารกิจขององค์กร</p> <p>(4) กฎ ระเบียบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ อาจยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีได้อย่างทันทั่วถึง</p>

3. การวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

การวิเคราะห์ประเด็นกลยุทธ์ โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix	
กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับโครงสร้างและรูปแบบการทำงานรองรับ Hybrid Work เพื่อดึงดูดคนเก่ง 2. พัฒนาข้อมูล HR และใช้ Big Data, DPIS/HROPH ที่มีอยู่ เพื่อวางแผนอัตรากำลัง 3. สร้างหลักสูตร Upskilling & Reskilling เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภารกิจ โดยเฉพาะทักษะ Digital & AI เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล 4. มีนโยบายส่งเสริม Upskill/Reskill ด้วย DDC E-learning เพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัล, AI, Data Analytics ให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงาน Hybrid Work 5. สร้าง/พัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ด้าน HRD เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ และรองรับรูปแบบ Hybrid Work 6. ส่งเสริม Learning Culture ด้วยระบบการจัดการความรู้ (KM) 7. ปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม 8. สร้างกิจกรรม Engagement จัดสวัสดิการเพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนกำลังคนเชิงรุก 2. จัดทำ Succession Plan และ Talent Pool 3. ปรับปรุงระบบ/กระบวนการงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยี หรือ AI มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (ลดขั้นตอนการดำเนินการ) 4. จัดทำ HR Dashboard กลาง เชื่อมโยงข้อมูลจากทุกระบบ เพื่อแก้ปัญหาข้อมูลไม่ครบถ้วน/ไม่ทันสมัย และรองรับการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 5. ใช้เทคโนโลยี AI / Big Data จัดทำ Workforce Planning 6. สร้างหลักสูตร Digital Literacy ให้บุคลากรทุกระดับ เพื่อลด Digital skill gap 7. เพิ่ม Soft Skills / ทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อลดข้อจำกัดด้านการสื่อสาร และการทำงานกับองค์กรระหว่างประเทศ 8. ส่งเสริม Flexible/Hybrid Work ช่วยลด Burnout แก้ปัญหา turnover ของคนรุ่นใหม่ และเพิ่ม work-life balance
กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับโครงสร้างงานให้ยืดหยุ่น เพื่อรองรับการตรึงอัตรากำลัง 2. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจน เพื่อรักษาบุคลากรในสายงานที่มีการโอนย้ายสูง 3. จัดทำแผนสืบทอดความรู้ (Knowledge Transfer) รองรับสังคมสูงวัยและการเกษียณจำนวนมาก 4. พัฒนาข้อมูล/ระบบฐานข้อมูล HR (DPIS/HROPH) เพื่อการใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกำลังคน 5. ส่งเสริมและพัฒนากิจการฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ 6. สร้าง Learning Culture เพื่อป้องกันการสูญเสียองค์ความรู้ 7. ดูแลสุขภาพกาย-ใจ ของบุคลากร เพื่อป้องกัน Burnout 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนการสรรหาเชิงรุก (Talent Pool, Succession Plan) 2. ลดความซ้ำซ้อนขั้นตอนการดำเนินงาน ปรับปรุง workflow และระเบียบปฏิบัติ ให้สอดคล้องการทำงานแบบดิจิทัล 3. ออกแบบวิธีการทำงานและบทบาทหน้าที่ให้มีความยืดหยุ่น (Agile) และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น 4. จัดทำ retention plan เพื่อบริหารความเสี่ยงการโอนย้าย 5. จัดทำแผน Upskilling ที่มีต้นทุนต่ำ (เช่น ใช้ digital platform ที่มีอยู่) เพื่อลดผลกระทบจากงบประมาณจำกัด 6. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร (Employee Engagement) 7. ปรับปรุงสวัสดิการ/ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับการดำรงชีพในปัจจุบัน เพื่อป้องกันการสูญเสียบุคลากรที่มีทักษะสำคัญ

ซึ่งกำหนดเป็นประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
ประเด็นที่ 1 การบริหารจัดการ กำลังคน	1. การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอ และเหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร	1.1 วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ และรองรับการเปลี่ยนแปลง
		1.2 สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
	2. การดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล	2.1 พัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม 2.2 ยกระดับและพัฒนาการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	3. การยกระดับการพัฒนาระบบ และกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล ให้เกิดความคล่องตัว และ ตอบสนองต่อความต้องการของ บุคลากร	3.1 บูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ การนำไปใช้ประโยชน์และการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3.2 ส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการพัฒนานวัตกรรมหรือนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ 2 การพัฒนาบุคลากร	1. การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพ มีความก้าวหน้าในสาย อาชีพ พร้อมรองรับภารกิจใน อนาคต	1.1 วางแผนการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 1.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค 1.3 ผลักดันให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคมีแนวทางหรือแผนการ พัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงาน 1.4 สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอกเพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากร
	2. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้ มีขีดความสามารถและมีสมรรถนะ ที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน และ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ให้ได้ตามมาตรฐานสากล 2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการส่งสมประสงค์การทำงานที่หลากหลาย 2.4 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
	3. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ บุคลากรสามารถทำงานได้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อ สถานการณ์โรค และภัยสุขภาพที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	3.1 กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสอดคล้องกับแผนพัฒนา รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 3.2 เสริมสร้าง/พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร 3.3 พัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศ (IT) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร
	4. การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม เพื่อ สร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.1 พัฒนาและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการจัดการความรู้ (KM) ใน องค์กร 4.2 พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและ การเรียนรู้ที่เหมาะสม
ประเด็นที่ 3 การเสริมสร้าง ความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตใน การปฏิบัติงาน	1. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรให้พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	1.1 เสริมสร้างจิตสำนึกและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
	2. การเสริมสร้างความสุข ความ ผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ บุคลากร	2.1 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีในองค์กร 2.2 พัฒนาระบบสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากร คุณภาพ 2.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

บทที่ 5 สารสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570

- **วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

“บุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชื่อมั่นในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี 2570”

- **เป้าหมาย (Goal)**

สร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม มีความสุข และมีความเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นกำลังหลักในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศภายในปี 2570

- **ตัวชี้วัดเป้าหมาย**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ปี พ.ศ.	
	2569	2570
ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70
ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทักษะด้านดิจิทัลที่ร้อยละ 75 ขึ้นไป	ร้อยละ 48	ร้อยละ 50
ตัวชี้วัดที่ 4 จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy)	80 คน	80 คน
ตัวชี้วัดที่ 5 ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย 66	ค่าเฉลี่ย 66

ประเด็นที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคน

เป้าหมายหลัก กรมควบคุมโรคมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์กร

- เป้าหมายย่อย**
1. อัตรากำลังเพียงพอ เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและรองรับการเปลี่ยนแปลง
 2. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล
 3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ตอบสนองต่อสถานการณ์
 4. ผู้รับบริการมีความเชื่อมั่นและพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	2569	2570
ตัวชี้วัดที่ 1.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัดที่ 1.2 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการจัดทำข้อมูลโครงสร้าง อัตรากำลัง ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัดที่ 1.3 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการวางแผนกำลังคน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัดที่ 1.4 ร้อยละอัตราว่างของตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	ไม่เกิน ร้อยละ 4	ไม่เกิน ร้อยละ 4
ตัวชี้วัดที่ 1.5 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการบันทึกข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS และ HROPS ให้พร้อมใช้งาน และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัดที่ 1.6 จำนวนระบบฐานข้อมูล/ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่พัฒนา/ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน	1 ระบบ ฐานข้อมูล	1 ระบบ
ตัวชี้วัดที่ 1.7 ดัชนีคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	80 คะแนน ขึ้นไป	85 คะแนน ขึ้นไป

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ประเด็นที่ 1

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรมสำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ	
1. การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอและเหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร	1.1 วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ และรองรับการเปลี่ยนแปลง	1.1.1 วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	
		1.1.2 วิเคราะห์ ทบทวน บทบาทภารกิจ โครงสร้างและอัตรากำลัง	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	
		1.1.3 บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	
		1.1.4 บริหารตำแหน่งว่างอย่างมีประสิทธิภาพ	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	
	1.2 สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1.2.1 ทบทวน/ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart & Career Path)	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	
		1.2.2 วางแผนการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	
		1.2.3 วางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งหลักขององค์กร	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	
	2. การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	2.1 พัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม	2.1.1 พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือก ให้โปร่งใส เป็นธรรม	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
			2.1.2 พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ให้เหมาะสม โปร่งใส เป็นธรรม	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
			2.1.3 พัฒนา/ปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรมสำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ
		2.1.4 พัฒนาทักษะเฉพาะด้านผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
	2.2 ยกระดับและพัฒนาการให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	2.2.1 ประเมินความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
3. การยกระดับการพัฒนา ระบบและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความ คล่องตัว และตอบสนองต่อ ความต้องการของบุคลากร	3.1 บูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ และการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1.1 ปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS และ HROPS ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		3.1.2 จัดทำ/พัฒนา/ปรับปรุง ข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการเชื่อมโยง ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น ฐานข้อมูลเดียวกัน <ul style="list-style-type: none"> • ข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร • ข้อมูลบุคลากรต้นแบบ (คนเก่ง/คนดี) • ข้อมูลตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) กอง/สำนัก/สถาบันวิชาการด้านโรค และภัยสุขภาพ และเชิงระบบ (3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	3.2 ส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการพัฒนานวัตกรรม หรือนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3.2.1 ปรับปรุง/พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		3.2.2 พัฒนานวัตกรรม/นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วย ปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอน และการให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

เป้าหมายหลัก บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความท้าทาย และสนับสนุนเป้าหมายองค์กรได้เต็มศักยภาพ

- เป้าหมายย่อย**
1. บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล
 3. บุคลากรทุกระดับได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
 4. บุคลากรทุกระดับมีศักยภาพในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	2569	2570
ตัวชี้วัดที่ 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70
ตัวชี้วัดที่ 2.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70
ตัวชี้วัดที่ 2.3 ร้อยละของบุคลากรกลุ่ม Non-IT ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านดิจิทัล	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัดที่ 2.4 ร้อยละของบุคลากรกลุ่ม IT ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านดิจิทัล	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90
ตัวชี้วัดที่ 2.5 ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัดที่ 2.6 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
ตัวชี้วัดที่ 2.7 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ประเด็นที่ 2

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรมสำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ
1. การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมรองรับภารกิจในอนาคต	1.1 วางแผนการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570	1.1.1 จัดทำ/พัฒนามาตรฐาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		1.1.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 และยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค และมาตรฐาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	1.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	1.2.1 จัดทำเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากร กรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		1.2.2 ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนคุณภาพ* (Talent) และศักยภาพสูง	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
	1.3 ผลักดันให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคมีแนวทางหรือแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงาน	1.3.1 จัดทำแนวทางหรือแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		1.3.2 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
	1.4 สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากร	1.4.1 ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอก <ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาหลักสูตร • สนับสนุนการศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้น และระดับปริญญาตรี/โท/เอก 	(1) กองนวัตกรรมและวิจัย (2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (3) กอง สำนัก สถาบันวิชาการด้านโรคและภัยสุขภาพ และเชิงระบบ

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรมสำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ
		1.4.2 สนับสนุนทุนการศึกษา/ทุนฝึกอบรมระยะสั้น	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) กองนวัตกรรมและวิจัย
2. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถและมีสมรรถนะที่ เหมาะสมต่อการดำเนินงาน และ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.1.1 พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		2.1.2 พัฒนาทักษะเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรทุกระดับ	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		2.1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ประโยชน์ความรู้ ทักษะที่ ได้รับจากการพัฒนา อย่างเป็นรูปธรรม	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
	2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความ เชี่ยวชาญในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ให้ได้ตามมาตรฐานสากล	2.2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และมี ความพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		2.2.2 พัฒนาสมรรถนะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	(1) กอง สำนัก สถาบันวิชาการที่เป็น หน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเฝ้า ระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (2) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 และสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง
		2.2.3 จัด Reskilling / Upskilling ทักษะ/ความรู้ที่จำเป็น ต่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	(1) กอง สำนัก สถาบันวิชาการที่เป็น หน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเฝ้า ระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (2) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1-12 และสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง
2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสั่งสม ประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	2.3.1 ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรมสำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ
	2.4 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	2.4.1 พัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารทุกระดับ	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
3. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากรสามารถทำงานได้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อสถานการณ์โรค และภัยสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	3.1 กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570	3.1.1 จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมควบคุมโรค และเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกสายงาน	กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค
	3.2 เสริมสร้าง/พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร	3.2.1 พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรกรมควบคุมโรค	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
	3.3 พัฒนาศูนย์กลางด้านสารสนเทศ (IT) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร	3.3.1 พัฒนาศูนย์กลางด้านสารสนเทศ (IT) ของหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงาน	กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค
		3.3.2 พัฒนาศูนย์กลางด้านสารสนเทศ (IT) เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค
	4. การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.1 พัฒนาและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการจัดการความรู้ (KM) ในองค์กร	4.1.1 พัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรมกรมควบคุมโรค
4.1.2 พัฒนานวัตกรรมและนวัตกรรมของหน่วยงาน			ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
4.1.3 สร้าง/พัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการเรียนรู้ร่วมกัน			ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
4.2 พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ที่เหมาะสม		4.2.1 จัดให้มีระบบการเรียนรู้ ช่องทางและแหล่งการเรียนรู้ที่เข้าถึงง่าย สะดวก	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค
		4.2.2 พัฒนา/ปรับปรุงระบบการจัดการการเรียนรู้ของกรมควบคุมโรค	กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค

*กำลังคนคุณภาพ (Talent) หมายถึงบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึง ผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

ประเด็นที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายหลัก กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข

- เป้าหมายย่อย
1. บุคลากรมีความสุข มีความผูกพัน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
 2. บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	
	2569	2570
ตัวชี้วัดที่ 3.1 จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy)	80 คน	80 คน
ตัวชี้วัดที่ 3.2 จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/เพิ่มเติมใหม่ ให้กับบุคลากร	1 เรื่อง	1 เรื่อง
ตัวชี้วัดที่ 3.3 ร้อยละของบุคลากรที่ใช้สิทธิสวัสดิการ/เข้าร่วม กิจกรรมสวัสดิการที่กรมควบคุมโรคจัดให้	ร้อยละ 60	ร้อยละ 60
ตัวชี้วัดที่ 3.4 ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย 66	ค่าเฉลี่ย 66
ตัวชี้วัดที่ 3.5 ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย 68	ค่าเฉลี่ย 68
ตัวชี้วัดที่ 3.6 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละ 97	ร้อยละ 97

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ในประเด็นที่ 3

กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/กิจกรรมสำคัญ	หน่วยงานดำเนินการ
1. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1.1 เสริมสร้างจิตสำนึกและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ	1.1.1 กำหนดและสื่อสารแนวปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	(1) กลุ่มงานจริยธรรม (2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		1.1.2 ส่งเสริม/พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ	(1) กลุ่มงานจริยธรรม (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
2. การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร	2.1 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีในองค์กร	2.1.1 ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม ปลอดภัย ถูกหลักสรีรศาสตร์ (Ergonomics)	(1) สำนักงานเลขาธิการกรม (2) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		2.1.2 จัดหา/พัฒนา/ปรับปรุง เครื่องมือ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	(1) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (2) สำนักงานเลขาธิการกรม
		2.1.3 กำหนดนโยบายองค์กรและแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมการมีสุขภาวะที่ดี (เช่น การทำงานแบบยืดหยุ่น)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		2.1.4 นำนโยบายองค์กรและแนวปฏิบัติฯ ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
	2.2 พัฒนาระบบสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรคุณภาพ	2.2.1 จัดสวัสดิการที่เหมาะสม และตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกกลุ่ม	(1) สำนักงานเลขาธิการกรม (2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		2.2.2 ยกย่องเชิดชูบุคลากร/หน่วยงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) กลุ่มงานจริยธรรม (3) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (4) กองนวัตกรรมและวิจัย (5) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
	2.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	2.3.1 สร้าง/ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของบุคลากรในหน่วยงาน	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

บทที่ 6 การขับเคลื่อนแผนฯ การติดตามและประเมินผล

- การดำเนินการตามแผน





1. สื่อสาร สร้างความเข้าใจในสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบแต่ละแผนงาน ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด
3. สนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ โดยการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- การติดตามและประเมินผล




1. กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบหลัก คือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ในการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน พร้อมทั้งวิเคราะห์และสรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ให้กรมทราบต่อไป
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบแต่ละแผนงาน รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน ตามแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด
3. ทบทวนผลการดำเนินงาน สรุปบทเรียน และประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน
4. ประเมินผลภาพรวมความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570 โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการรวบรวมข้อมูลและประเมินผลตามแผนฯ รวมถึงข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาแผนฯ ในระยะต่อไป

תכפול

ภาคผนวก (ก)
เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียด
1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570	 <p>https://shorturl-ddc.moph.go.th/SB4mZ</p>
2. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 – 2570)	 <p>https://shorturl-ddc.moph.go.th/HQz03</p>
3. แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ระยะที่ 2 สร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. 2566-2570)	 <p>https://shorturl-ddc.moph.go.th/LUPzh</p>
4. แผนงานพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ พ.ศ. 2566-2570	 <p>https://shorturl-ddc.moph.go.th/MQ0dR</p>

ภาคผนวก (ข)
การประเมินผลตัวชี้วัดตามแผน

ตัวชี้วัด	รายละเอียด
การประเมินความสำเร็จของแผน ปี พ.ศ. 2569 - 2570	 https://shorturl-ddc.moph.go.th/7D3Pj
ตัวชี้วัดเป้าหมาย ปี พ.ศ. 2569 - 2570	 https://shorturl-ddc.moph.go.th/OoGmD
ตัวชี้วัดประเด็นที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคน	 https://shorturl-ddc.moph.go.th/RSvDB
ตัวชี้วัดประเด็นที่ 2 การพัฒนาบุคลากร	 https://shorturl-ddc.moph.go.th/Tdz9v
ตัวชี้วัดประเด็นที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	 https://shorturl-ddc.moph.go.th/c8jyY