



# ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

กลุ่มบริหารทั่วไป
เลขรับ 1๖๖1
วันที่ ๑๖ ก.พ. ๒๕๖๗
เวลา.....น.

ส่วนราชการ กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๓๑๖๗

ที่ สธ ๐๔๑๐.๒/ ๑๙๑

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเสนอแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กองโรคติดต่อทั่วไป

เรียน ผู้อำนวยการกองโรคติดต่อทั่วไป

ตามที่กรมควบคุมโรคได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค และสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และให้หน่วยงานในสังกัดกรมจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงขอเสนอแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กองโรคติดต่อทั่วไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบแผนดังกล่าวต่อไปด้วยจะเป็นพระคุณ

(นางวิรงรอง แก้วสมบูรณ์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ  
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร

(นายวิชาญ นงกิติกร)  
ผู้อำนวยการกองโรคติดต่อทั่วไป

๑๖ ก.พ. ๒๕๖๗

(นางสุพินดา ตีระรัตน์)  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ  
รองผู้อำนวยการกองโรคติดต่อทั่วไป

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กองโรคติดต่อทั่วไป

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิตโครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ความเชื่อมโยงกับ แผนปฏิบัติการ HR กรมฯ ปี 67
<b>การบริหารและการจัดการระบบด้านทรัพยากรบุคคล (HRM)</b>							
1.โครงการบริหารจัดการ อัตรากำลังกองโรคติดต่อทั่วไป	เพื่อบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ หน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน	รายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานจ้างเหมา	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มบริหารทั่วไป	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์
2.การพัฒนาระบบ การคัดเลือกบุคลากร ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มี สมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อองค์กร	1.มาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure) เรื่อง การสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวและ พนักงานจ้างเหมาบริการ 2.แผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร 3. ช่องทางในการตอบคำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบ ออนไลน์	ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานจ้างเหมา บริการ	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มบริหารทั่วไป	มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
3.การพัฒนาระบบ เตรียมความพร้อม บุคลากรเพื่อรองรับ การเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อ รองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	1.บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่ม เป้าหมาย มีสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับ เชี่ยวชาญ) 2.บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่ม เป้าหมาย มีสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม	บุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่มี สมรรถนะทางการ บริหารสำหรับ ตำแหน่งรอง ผู้อำนวยการ (ระดับ เชี่ยวชาญ) และ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มบริหารทั่วไป	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์

4.การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค	เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร	รายงานผลการประเมินการรับรู้และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กองโรคติดต่อทั่วไป	บุคลากรของกองโรคติดต่อทั่วไป	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มบริหารทั่วไป	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
5.โครงการพัฒนาขั้นตอนการขอประเมินบุคคลและประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนระดับข้าราชการ ประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงาน) และประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ)	เพื่อจัดทำกระบวนการและแผนผังขั้นตอนการขอประเมินบุคคลและประเมินผลงาน สำหรับการเลื่อนระดับข้าราชการ ประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงาน) และประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ) ของหน่วยงาน	ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมิน ผลงานเพื่อเลื่อนระดับข้าราชการ ประเภททั่วไป (ระดับชำนาญงาน) และประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ)	1.ข้าราชการ ระดับปฏิบัติงานและชำนาญงาน 2.ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มบริหารทั่วไป	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

**การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)**

1.การพัฒนาบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย	เพื่อส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไปให้มีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย	บุคลากรกองโรคติดต่อผ่านการอบรม และได้รับได้รับประกาศนียบัตร	บุคลากรของกองโรคติดต่อทั่วไป	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และมิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
2.โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรค	เพื่อพัฒนาให้บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไปให้มีสมรรถนะ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรค	บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไปผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามเป้าหมายที่กำหนด	บุคลากรของกองโรคติดต่อทั่วไป	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.การพัฒนาบุคลากรโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program กรมควบคุมโรค	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program	1.บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นน้องเลี้ยง (Mentee) ได้รับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program 2.บุคลากรผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาในมีทักษะการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor)	1.บุคลากรใหม่ 2. บุคลากรเลื่อนระดับ	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กรกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง	มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และมิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4.การพัฒนาบุคลากรตามแผน การเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค	เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา ในการเสริมสมรรถนะ การปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรกรมควบคุมโรค (IDP)	บุคลากรของกองโรคติดต่อทั่วไป	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
5.โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป	เพื่อให้บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาตามระยะการพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไปมีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาตามระยะการพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	บุคลากรของกองโรคติดต่อทั่วไป	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
<b>การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (HRE)</b>							
1.โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมควบคุมโรค	เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของกองโรคติดต่อทั่วไป	บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของกองโรคติดต่อทั่วไป	บุคลากรของกองโรคติดต่อทั่วไป	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร	มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
2.การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค	เพื่อเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป	บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไปมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขสูงขึ้น	บุคลากรของกองโรคติดต่อทั่วไป	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
3.การส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขและความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น	บุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไปมีความสุขและความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น	บุคลากรของกองโรคติดต่อทั่วไป	ต.ค.66 - ก.ย.67		กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร	มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน