



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ กรมควบคุมโรค

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 – 2561

กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค

คำนำ

กรมควบคุมโรคได้ดำเนินการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคโดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรคมาโดยตลอด ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค ในฐานะเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรคไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค จึงได้มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ ขึ้น โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรคฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค ให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมควบคุมโรคจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

สิงหาคม ๒๕๕๖

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
บทที่ ๒ กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค	๒
บทที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ	๑๓
บทที่ ๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค	๓๒
บทที่ ๕ การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล	๓๙
ภาคผนวก	
● สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	๔๑
● สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค	๔๕
● ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)	๕๐
● สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal and External Environment Scanning)	๕๓
● แผนพัฒนาทางด้านการพัฒนาองค์กร ปี ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐	๕๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร ให้มีขีดสมรรถนะสูงได้มาตรฐานสากล	

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กรมควบคุมโรคได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคโดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้ โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรคมาโดยตลอด และเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ ขึ้น ภายใต้พื้นฐานของระบบสมรรถนะ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖ และยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ตามยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ ที่เน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต รวมทั้งการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ และเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้ง แนวทางการพัฒนาบทบาทของกรมควบคุมโรคสู่การเป็น National Disease Control Authority เพื่อรองรับ National Health Authority ๑๑ ด้านตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑ เป็นการประยุกต์ใช้แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development Plan) ผสมผสานกัน โดยเน้นการสร้างมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยได้กำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ ๕ ยุทธศาสตร์หลัก ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมตามค่านิยม ประมวลจริยธรรม และจรรยาข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทของอาเซียน
- กลยุทธ์ที่ ๑ เตรียมความพร้อมของบุคลากรกรมควบคุมโรคเพื่อ
ประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา
- กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลอ้างอิง
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์วิชาการ/
วารสารวิชาการ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ
เรียนรู้และพัฒนาตนเอง
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้ปฏิบัติ

ทั้งนี้ ในการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรคไปสู่การปฏิบัติที่นอกเหนือจากการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนดังกล่าว ให้ทุกหน่วยงานในกรมควบคุมโรคจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ เพื่อให้มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกันแล้ว ยังต้องมีการประเมินผลการพัฒนาตามแผน เพื่อเป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายหลักของการพัฒนาบุคลากร คือการมี “คนเก่ง คนดี” ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกรมควบคุมโรคได้ต่อไป



บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามนโยบายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง เป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารและองค์กร และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกัน จะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

กรมควบคุมโรคได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่า “คน” เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้กำหนดจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ และนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖ รวมทั้งยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ตามยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ ๒ แนวทาง ประกอบด้วย ๑) แนวทางบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบัน และเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต และ ๒) การพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐ และเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน มาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ทั้งนี้ โดยที่แผนพัฒนาข้าราชการของหน่วยงานในสังกัดจะต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ ตลอดจนมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือการมี “คนเก่ง คนดี” ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกรมควบคุมโรคต่อไป

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการ กรมควบคุมโรค ยังคงใช้ตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖) เดิมของสำนักงาน ก.พ. ผนวกกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อพร้อมรับอาเซียนเพื่อให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ประเทศ ซึ่งประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างศักยภาพข้าราชการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทของอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา

บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค

ความเป็นมา

กรมควบคุมโรคได้ดำเนินการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคโดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งนี้ โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรคมาโดยตลอด ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค และเกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน กองการเจ้าหน้าที่จึงได้ดำเนินการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๕๙ ให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด และสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development Plan) ผสมผสานกัน โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

๑. กรมควบคุมโรคแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ตามคำสั่งกรมควบคุมโรคที่ ๑๙๒๕ /๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยมีนายแพทย์สมศักดิ์ อรรฆศิลป์ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค เป็นประธานคณะกรรมการเพื่อวางแผนและกำหนดกรอบการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค และได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๙ ตามคำสั่งกรมควบคุมโรคที่ ๕๗๖ /๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งประกอบด้วย ๕ คณะ ได้แก่ ๑) คณะทำงานยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ดี ๒) คณะทำงานยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี ๓) คณะทำงานยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาข้าราชการทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔) คณะทำงานยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพข้าราชการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทของอาเซียน ๕) คณะทำงานยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา เพื่อวางแผนและดำเนินงานเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๕๙ ตามยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองการเจ้าหน้าที่ในฐานะเลขานุการคณะทำงานฯ ได้ขอความร่วมมือจากหน่วยงานในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (HR SWOT Analysis) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรคร่วมกับข้อมูลส่วนอื่น ได้แก่ ผลการสำรวจการพัฒนาศักยภาพของกรมควบคุมโรค Survey Online สรุปผลการวิเคราะห์การประเมินสมรรถนะบุคลากร กรมควบคุมโรค สรุปผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุบุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นต้น

๓. กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค ขึ้น ระหว่างวันที่ ๘-๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย ผู้บริหารและคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค รวม ๕๐ คน ทั้งนี้ โดยมี ดร.ณัฐวัฒน์ นิปการ สถาบันฝึกอบรม Excellence Training Institution: ETI เป็นวิทยากร ขึ้นตอนและวิธีการใช้วิธีการแบ่งกลุ่มย่อยระดมสมองเพื่อดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย

๑. วิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) กำหนดเป้าประสงค์ และ เป้าหมายการพัฒนาบุคลากร ภายใต้อายุยุทธศาสตร์หลักของกรมควบคุมโรค

๒. กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

๓. กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภายใต้อายุยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยสรุปกระบวนการดำเนินงานได้ ดังต่อไปนี้

กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ



ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

๑. การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค ทั้งนี้ ได้นำแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค ปี ๒๕๕๔-๒๕๕๘ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญของกรมควบคุมโรค และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

๒. การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๖ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ (Country Strategy) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๑ รวมทั้ง แนวทางการพัฒนาบทบาทของกรมควบคุมโรคสู่การเป็น National Disease Control Authority เพื่อรองรับ National Health Authority ๑๑ ด้านตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับส่วนราชการ อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

๓. การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่าสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรคแต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้ เน้นการใช้ข้อมูลเดิมที่กรมควบคุมโรคได้วิเคราะห์และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค

๔. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมา กำหนดความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

๑. การประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis กรมควบคุมโรคได้วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis นอกจากนี้ยังได้ให้คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรคให้คะแนนระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยแสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร

๒. กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรตามข้อที่ ๑ และผลจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอนที่ ๑ มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสม

๓. การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ และวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล

ประกอบด้วย ๒ ขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคที่กำหนดด้วย
๒. กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูล การติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ ที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ ด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการ ภายใน ปี ๒๕๖๓”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมกระบวนการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและระหว่างประเทศในการผลิตและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ องค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือ กฎหมาย การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งการบริการเฉพาะที่ได้มาตรฐานสากล

๒. ส่งเสริม สนับสนุน ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ ให้เครือข่ายและประชาชน

๓. ผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายที่จำเป็นต่อการปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ

๔. เตรียมความพร้อมในการจัดการภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพใหม่ๆ ได้ทันการณ์

๕. พัฒนาและประเมินศักยภาพระบบ กลไกของเครือข่ายการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค

๑. การพัฒนาและร่วมมือกับเครือข่ายภาคีในประเทศและนานาชาติ รวมทั้งสนับสนุนพื้นที่ในการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๒. การพัฒนาเป็นศูนย์กลางนโยบาย มาตรการ นวัตกรรม ข้อมูลอ้างอิงด้านการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพของชาติ ที่ได้มาตรฐานสากล และเป็นที่ยอมรับ

๓. การสื่อสารสาธารณะและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและได้ผล เพื่อป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

๔. การเตรียมความพร้อมและดำเนินการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติ อย่างรวดเร็วตามความต้องการของพื้นที่ และได้มาตรฐานสากล

๕. การติดตามและประเมินผลภาพรวมของการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศตามมาตรฐานสากล

๖. การพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงได้มาตรฐานสากล

๑.๒ การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

สถานการณ์ทั่วไปของข้าราชการและสถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน

๑.ทิศทางการพัฒนาบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงและบุคลากรที่มีอยู่ส่วนใหญ่เคยชินกับการดำเนินงานในเชิงปฏิบัติการมากกว่าการพัฒนานโยบายและวิชาการ สัดส่วนการพัฒนาบุคลากรยังคงเป็นการเน้นหนักพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะ เชิงลึก ทำให้ไม่สอดคล้องกับการปรับบทบาทให้กระทรวงสาธารณสุขดูแลภาพรวมในระบบป้องกันควบคุมโรคที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญมีมุมมองการพัฒนาเชิงระบบแบบองค์รวมมากกว่า (Systemic Views and Multi-tasking)

๒.การพัฒนาบุคลากรด้านควบคุมโรค ไม่เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายกำลังคนภาพรวมของกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งไม่มีแผนพัฒนากำลังคนที่เป็นแบบแผน ดำเนินการ และติดตามอย่างจริงจัง ในขณะที่การกระจายงาน แยกเป็นหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดความต้องการกำลังคนขยายเพิ่มขึ้น ยังคงเน้นบุคลากรที่ทำงานด้านการปฏิบัติการ ที่เน้นองค์ความรู้ด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะ มากกว่าบุคลากรที่มีมุมมองการดำเนินงานในภาพกว้าง รวมทั้งยังไม่มีระบบการสร้างทั้งพี่เลี้ยงและทายาททั้งในระดับบริหารและในระดับปฏิบัติ ขาดโอกาสพัฒนาและสืบทอด นอกจากนี้ ยังมีปัญหาช่วงห่างของอายุของบุคลากร(Generation gap) ขาดการสืบทอดองค์ความรู้และทักษะที่เหมาะสม แม้ว่าจะมีนโยบายของรัฐบาลในการทดแทนข้าราชการ โดยพนักงานราชการ ซึ่งยังคงค่อนข้างล้มเหลว อีกทั้งเป็นภาระและอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ

๓. การกระจายงาน แยกเป็นหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดความต้องการกำลังคนขยายเพิ่มขึ้น แต่ยังคงเน้นบุคลากรที่ทำงานด้านการปฏิบัติการ ที่เน้นองค์ความรู้ด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะมากกว่าบุคลากรที่มีมุมมองการดำเนินงานในภาพกว้าง ขาดทิศทางและนโยบายที่จะผลิต/พัฒนาให้สอดคล้องต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๔. ขาดระบบจูงใจให้นักวิชาการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ที่จะนำไปนำไปสู่การพัฒนานักวิจัย และนักวิชาการให้มีศักยภาพสูง รวมทั้งไม่สามารถดึงดูด/พัฒนานักวิชาการในสาขาอื่นๆที่เชื่อมโยงกับงานป้องกันควบคุมโรคเข้ามาในระบบเพื่อร่วมกันพัฒนางานด้านต่างๆ ได้

๑.๓ การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ

๑.๓.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะหลักของส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
๒. บริการที่ดี (Service Mind)
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ในการนี้ กรมควบคุมโรคจึงได้ยึดสมรรถนะหลักตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๕ สมรรถนะ รวมกับค่านิยม SMART ของกรมควบคุมโรค กำหนดเป็นสมรรถนะหลักใหม่ของกรมควบคุมโรค รวมเป็น ๖ สมรรถนะ เรียกว่า “I SMART” ประกอบด้วย

- C๑ : การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
 C๒ : บริการที่ดี (Service Mind)
 C๓ : การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery / Expertise)
 C๔ : การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
 C๕ : การมีน้ำใจเปิดกว้าง เป็นพี่ เป็นน้อง (Relationship)
 C๖ : การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๑.๓.๒ สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย ๖ สมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่

- ๑) สภาวะผู้นำ (Leadership)
 ๒) วิสัยทัศน์ (Visioning)
 ๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
 ๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
 ๕) การควบคุมตนเอง (Self-Control)
 ๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

๑.๓.๓ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency) กำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency) ตามกรอบรายการสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด โดยกำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหารตามสายงานกรมควบคุมโรค ตามตารางดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เป้าหมาย ร้อยละ	สมรรถนะทางการบริหาร	หมายเหตุ
๑	นักบริหาร ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)	๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๓. การสืบเสาะหาข้อมูล ๔. การมองภาพองค์รวม ๕. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	๘๐	- สภาวะผู้นำ - วิสัยทัศน์ - การวางกลยุทธ์ภาครัฐ - ศักยภาพเพื่อนำการ ปรับเปลี่ยน - การควบคุมตนเอง - การสอนงานและ มอบหมายงาน	

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เป้าหมาย ร้อยละ	สมรรถนะทางการบริหาร	หมายเหตุ
๒	<u>ประเภทวิชาการ</u> นายแพทย์ นายสัตวแพทย์ ทันตแพทย์	๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๓. การสืบเสาะหาข้อมูล ๔. การมองภาพองค์รวม ๕. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๖. วิสัยทัศน์ *** ๗. การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ *** ๘. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน *** *** เฉพาะตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ	๘๐		
๓	<u>ประเภทวิชาการ</u> เภสัชกร นักวิชาการสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์	๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การมองภาพองค์รวม ๓. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน ๔. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๕. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๖. วิสัยทัศน์ *** ๗. การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ *** ๘. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน *** *** เฉพาะตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ	๘๐		
๔	<u>ประเภทวิชาการ</u> พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัดนักจิตวิทยา นักโภชนาการ นักสังคมสงเคราะห์	๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๓. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน ๔. การสืบเสาะหาข้อมูล ๕. การมองภาพองค์รวม	๘๐		
๕	<u>ประเภทวิชาการ</u> นักวิชาการเผยแพร่ นักประชาสัมพันธ์	๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. ดำเนินการเชิงรุก ๓. ศิลปะการสื่อสารสูงใจ ๔. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๕. การสืบเสาะหาข้อมูล ๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม)	๘๐		
๖	<u>ประเภทวิชาการ</u> นักวิชาการสถิติ	๒. การสืบเสาะหาข้อมูล ๓. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน ๔. การดำเนินการเชิงรุก ๕. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ	๘๐		

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เป้าหมาย ร้อยละ	สมรรถนะทางการบริหาร	หมายเหตุ
๗	<u>ประเภทวิชาการ</u> นิติกร	๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การมองภาพองค์รวม ๓. การสืบเสาะหาข้อมูล ๔. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๕. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน	๘๐		
๘	<u>ประเภทวิชาการ</u> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักจัดการงานทั่วไป บรรณารักษ์ ช่างภาพการแพทย์	๑. การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม) ๒. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน ๓. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ๔. การสืบเสาะหาข้อมูล ๕. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	๘๐		
๙	<u>ประเภททั่วไป</u> เจ้าพนักงานสาธารณสุขเจ้า พนักงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม พยาบาลเทคนิค เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด ช่างกายอุปกรณ์ โภชนากร	๑. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน (ตัวร่วม) ๒. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๔. การมองภาพองค์รวม ๕. การสืบเสาะหาข้อมูล			
๑๐	<u>ประเภททั่วไป</u> เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานห้องสมุด เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา นายช่างไฟฟ้า นายช่างเครื่องกล นายช่างเทคนิค นายช่างโยธา นายช่างศิลป์ เจ้าพนักงานสถิติ	๑. การตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการงาน (ตัวร่วม) ๒. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๓. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๔. การมองภาพองค์รวม ๕. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	๘๐		

๑.๔ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

กรมควบคุมโรคได้วิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยได้กำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะหลัก (Core competency) เพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะของข้าราชการกรมควบคุมโรค จำนวน ๖ สมรรถนะ ที่เรียกว่า I SMART ประกอบด้วย

C๑ : การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

C๒ : บริการที่ดี (Service Mind)

C๓ : การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Mastery / Expertise)

C๔ : การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

C๕ : การมีน้ำใจใจเปิดกว้าง เป็นพี่ เป็นน้อง (Relationship)

C๖ : การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดดำเนินการเพื่อประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency) ตามประเภทตำแหน่งและสายงานของข้าราชการ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จำนวน ๓ สมรรถนะต่อรายและสมรรถนะทางการบริหารตามแผนที่นำทางการพัฒนาองค์กร ปี ๒๕๕๖ – ๒๕๖๐ ซึ่งแสดงในตารางภาคผนวก

สำหรับแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านนอกเหนือจากสมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency) ที่กำหนด ได้มอบหมายให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการเพื่อวางแผนและพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้สอดคล้องตามความจำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้นๆ

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรเป็นการวิเคราะห์จากเป้าประสงค์ ภายใต้ ๖ ประเด็น ยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและร่วมมือกับ เครือข่ายภาคีภายใน และ นานาชาติ รวมทั้งสนับสนุน พื้นที่ ดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคและภัย สุขภาพอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน	เครือข่ายองค์กรทุกระดับสามารถ บริหารจัดการและขับเคลื่อน การ ป้องกันควบคุมโรค และภัย สุขภาพ ที่เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อลดจำนวนการเกิดโรค การ แพร่ระบาดและความรุนแรงของ โรคและภัยสุขภาพของประเทศ ในภาพรวม	๑. บุคลากรมีสมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย เพื่อสามารถผลักดัน และขับเคลื่อนเชิงนโยบายให้สามารถดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคได้สำเร็จ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเป็นศูนย์กลาง นโยบาย มาตรการ นวัตกรรม ข้อมูลอ้างอิง และมาตรฐาน วิชาการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพของ ชาติ ที่ได้มาตรฐานสากล และ เป็นที่ยอมรับ	เป็นศูนย์กลางของนโยบาย มาตรการ นวัตกรรม ข้อมูล อ้างอิง และมาตรฐานวิชาการเฝ้า ระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพของชาติ ที่ได้ มาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือ	๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความสามารถในการ จัดทำผลิตภัณฑ์ทางวิชาการ รวมถึง key message ต่างๆที่ได้มาตรฐาน ๒. บุคลากรมีความสามารถในการนำผลิตภัณฑ์ วิชาการไปเผยแพร่ในเวทีวิชาการ/ วารสารวิชาการ ทั้งในระดับประเทศและระดับ นานาชาติ ๓. มีการจัดการความรู้และมีระบบสนับสนุนใน การจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน ๔. มีการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้ ปฏิบัติ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสื่อสารสาธารณะและ ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและ ได้ผล เพื่อป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ	ระบบสื่อสารสาธารณะ ประชาสัมพันธ์และเทคโนโลยี สารสนเทศที่ครอบคลุมและมี ประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อ การป้องกันควบคุมโรคและภัย สุขภาพ	๑. บุคลากรมีความรู้ด้านการสื่อสารสาธารณะ ของหน่วยงานและการเฝ้าระวังและตอบโต้ ข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคภัยสุขภาพ และ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ๒. พัฒนาภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการ ดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเตรียมความพร้อม และ ดำเนินการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพในสถานการณ์ ฉุกเฉิน และภัยพิบัติ อย่าง รวดเร็ว ตามความต้องการของ	มีกลไกการจัดการเตรียมความ พร้อมและบูรณาการ ระบบตอบ โต้ ภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัย สุขภาพที่ได้มาตรฐานสากล	๑. บุคลากรและเครือข่าย (ส่วนกลาง/เขต/ จังหวัด) มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการจัดการ การเตรียมความพร้อมและตอบโต้ฯ ที่ได้ มาตรฐานสากล ๒. บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำแผน เตรียมพร้อมฯ และดำเนินการซ้อมแผน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
พื้นที่ และได้มาตรฐานสากล		(Exercise/ Simulation) เพื่อเตรียมความพร้อม ตอบโต้ภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพ อย่างสม่ำเสมอ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การติดตามและประเมินผล ภาพรวมของการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัย สุขภาพของประเทศตาม มาตรฐานสากล	มีกลไกการพยากรณ์โรค การ ติดตามผลภาพรวมและการ ติดตาม ประเมินผลการบริหาร จัดการทรัพยากรของการเฝ้า ระวังป้องกันควบคุมโรค และภัย สุขภาพของประเทศตาม มาตรฐานสากล	๑.บุคลากรมีสมรรถนะในการพยากรณ์โรคและ การติดตามประเมินผล
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพระบบ บริหารจัดการองค์กร และ บุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงได้ มาตรฐานสากล	๖.๑ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีระบบบริการจัดการที่ได้ มาตรฐานสากล	๑. บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ (learn care share shine) ๒. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ตามสายวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง ๓. บุคลากรสมรรถนะในการบริหารจัดการ องค์กรที่มีมาตรฐานสากล เช่น ISO, PMQA, HA, PSO, IHR ๒๐๐๕, Thailand Quality Award เป็นต้น ๔.เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากร ๕.บุคลากรมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง
	๖.๒ บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง และมีจิตใจให้บริการ	๑.บุคลากรมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค ในแผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค ปี ๒๕๕๔-๒๕๕๘ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนากุศลกร ได้นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนากุศลกรในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับส่วนราชการ ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรคทุกสายงาน มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนากุศลกรที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น

ผลจากการวิเคราะห์ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

๑. ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis)

๑.๑ สถานการณ์ทั่วไปของข้าราชการและสถานการณ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน

๑. ทิศทางการพัฒนากุศลกรไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงและบุคลากรที่มีอยู่ส่วนใหญ่เคยชินกับการดำเนินงานในเชิงปฏิบัติการมากกว่าการพัฒนานโยบายและวิชาการ สัดส่วนการพัฒนากุศลกรยังคงเป็นการเน้นหนักพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะ เชิงลึก ทำให้ไม่สอดคล้องกับการปรับบทบาทให้กระทรวงสาธารณสุขดูแลภาพรวมในระบบป้องกันควบคุมโรคที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญมีมุมมองการพัฒนาเชิงระบบแบบองค์รวมมากกว่า (Systemic Views and Multi-tasking)

๒. การพัฒนากุศลกรด้านควบคุมโรค ไม่เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายกำลังคนภาพรวมของกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งไม่มีแผนพัฒนากำลังคนที่เป็นแบบแผน ดำเนินการ และติดตามอย่างจริงจัง ในขณะที่การกระจายงาน แยกเป็นหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดความต้องการกำลังคนขยายเพิ่มขึ้น ยังคงเน้นบุคลากรที่ทำงานด้านการปฏิบัติการ ที่เน้นองค์ความรู้ด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะ มากกว่าบุคลากรที่มีมุมมองการดำเนินงานในภาพกว้าง รวมทั้งยังไม่มีระบบการสร้างทั้งพี่เลี้ยงและทายาททั้งในระดับบริหารและในระดับปฏิบัติ ขาดโอกาสพัฒนาและสืบทอด นอกจากนี้ ยังมีปัญหาช่วงห่างของอายุของบุคลากร (Generation gap) ขาดการสืบทอดองค์ความรู้และทักษะที่เหมาะสม แม้ว่าจะมีนโยบายของรัฐบาลในการทดแทนข้าราชการ โดยพนักงานราชการ ซึ่งยังคงค่อนข้างล้มเหลว อีกทั้งเป็นภาระและอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ

๓. การกระจายงาน แยกเป็นหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดความต้องการกำลังคนขยายเพิ่มขึ้น ยังคงเน้นบุคลากรที่ทำงานด้านการปฏิบัติการ ที่เน้นองค์ความรู้ด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะมากกว่าบุคลากรที่มีมุมมองการดำเนินงานในภาพกว้าง ขาดทิศทางและนโยบายที่จะผลิต/พัฒนาให้สอดคล้องต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๔. ขาดระบบจูงใจให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ที่จะนำไปสู่การ

พัฒนานักวิจัย และนักวิชาการให้มีศักยภาพสูง รวมทั้งไม่สามารถดึงดูด/พัฒนานักวิชาการในสาขาอื่นๆ ที่เชื่อมโยงกับงานป้องกันควบคุมโรคเข้ามาในระบบเพื่อร่วมกันพัฒนางานด้านต่างๆ ได้

๕. ไม่มีระบบการสร้างทั้งพี่เลี้ยงและทายาททั้งในระดับบริหารและในระดับปฏิบัติ ประกอบกับ ปัญหาช่วงห่างของอายุของบุคลากร (Generation gap) ทำให้ขาดการสืบทอดองค์ความรู้และทักษะที่เหมาะสม แม้ว่าจะมีนโยบายของรัฐบาลในการทดแทนข้าราชการโดยพนักงานราชการ ซึ่งยังคงค่อนข้างล้มเหลว อีกทั้งเป็นภาระและอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ

๑.๒ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) ของกรมควบคุมโรคใช้วิธีการแบบมีส่วนร่วมโดยการประมวลผลการวิเคราะห์ของหน่วยงาน ร่วมกับการดำเนินการโดยคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค โดยแยก เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)

- บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- บุคลากรของกรมฯ สามารถติดต่อประสานงานกับเครือข่ายเป็นอย่างดี
- กรมฯ มีกลไกขับเคลื่อนให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
- มีบุคลากรอาวุโส เป็นที่ปรึกษาและแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของกรมฯ
- ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้
- บุคลากรของกรมฯ มีความพร้อมในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข
- มีหน่วยงานหลัก เครือข่าย เพื่อทำหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- มีเครือข่าย ทีมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM TEAM) ที่รับผิดชอบงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฯ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากร (ไม่เป็นมืออาชีพ) การพัฒนาบุคลากร (ทักษะ และสมรรถนะไม่ตรงกับภารกิจ) และขาดแรงจูงใจในการรักษาบุคลากรไว้ ยังมีการโอน ย้าย ลาออก
- งบประมาณด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มีจำกัด
- การจัดทำแผน/กิจกรรมยังไม่ครอบคลุมเรื่องประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาข้าราชการ
- ไม่มีแผนการสร้าง พัฒนา รักษาไว้ซึ่งข้าราชการให้เป็นคนดี ขาดแผนความก้าวหน้าของบุคลากร / เตรียมพร้อมสืบทอดตำแหน่ง เช่น บุคลากรส่วนใหญ่อายุ ๔๕ ปีขึ้นไป
- ขาดความเชี่ยวชาญคนรุ่นใหม่ (องค์ความรู้พื้นฐานเรื่องการป้องกันควบคุมโรค) ขาดการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร เช่น ตรงต่อเวลาในการเข้าประชุม และอื่น ๆ

- มีอัตราการเข้าออกของพนักงานราชการสูง
- ไม่มีการกำหนดสมรรถนะเฉพาะ (technical competency) เช่น ทางด้านระบาดวิทยา ทำให้ขาดความตระหนักในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านระบาดวิทยาอย่างจริงจัง
- ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์มีกระบวนการถ่ายทอดไม่ชัดเจน
- ฐานข้อมูลบุคลากรที่ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในแต่ละกลุ่ม ไม่เป็นปัจจุบัน ไม่ครอบคลุม ไม่ครบถ้วน
- เครือข่าย KM Team ที่มีอยู่ในทุกหน่วยงานขาดความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้และขาดความเชี่ยวชาญในการประยุกต์ใช้เครื่องมือ KM ในงานประจำ ทำให้การขับเคลื่อนไม่พร้อมเพรียงทั้งองค์กร
- วัฒนธรรมการจัดการและแลกเปลี่ยนความรู้ขาดกลไกเพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตัวชี้วัดมีจำนวนมาก

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)

- มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เช่น ระบบ ๓G, ๔G
- มีโรคและภัยสุขภาพใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาก ทำให้คนตื่นตัว ส่งผลให้บุคลากรต้องตื่นและพัฒนาตนเองเพื่อการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพ
- การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข
- หน่วยงานภายนอกและภาคีเครือข่าย ให้ความสำคัญกับการป้องกันควบคุมโรค
- รัฐบาลกำหนดให้มีเครื่องมือ (PMQA) ในการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- มีประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาให้ลาไปปฏิบัติธรรมได้โดยไม่ถือเป็นวันลา
- หน่วยงานอื่น ๆ ภาครัฐและเอกชน จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
- มีแหล่งความรู้หลายช่องทาง / เวทีในการนำเสนอแลกเปลี่ยนความรู้
- รัฐบาล และกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ โดยการจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงาน และสนับสนุนงบประมาณ
- มี ASEAN Blueprint เป็นกรอบการดำเนินงาน รวมทั้งมีกลไกการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขของ ASEAN และ MOU/MOD กับประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มอาเซียน
- มีแหล่งความรู้หลายช่องทาง เช่น สื่อมวลชนต่าง ๆ เผยแพร่ความรู้เรื่อง ASEAN และมีเวทีในการนำเสนอแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การประชุมวิชาการต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ
- มีโรคและภัยสุขภาพใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาก ทำให้ประชาชนตื่นตัว และหน่วยงานภายนอกและภาคีเครือข่าย ให้ความสำคัญกับการป้องกันควบคุมโรค ส่งผลให้บุคลากรต้องตื่นตัวและพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเตรียมพร้อมและตอบโต้สถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ
- รัฐบาลกำหนดให้มีเครื่องมือ (PMQA) ในการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จัดกิจกรรมและหลักสูตรอบรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร
- รัฐบาล และกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ โดยการจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงาน และสนับสนุนงบประมาณ

- สื่อมวลชนต่าง ๆ ทั้งวิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ได้เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน และข้อมูลเกี่ยวกับประเทศสมาชิกอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดทำรายการสอนภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของประชาชนที่สนใจ
- กลไกการทำงานด้านสาธารณสุขของอาเซียน และอาเซียน+ ๓ ในระดับต่าง ๆ จะเปิดโอกาสให้บุคลากรของกรมควบคุมโรคได้พัฒนาขีดความสามารถ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทของอาเซียนมากขึ้น
- มีบันทึกการเจรจา/ บันทึกความเข้าใจในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคในลักษณะทวิภาคีกับประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทอาเซียน
- มีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานด้านการจัดการความรู้
- องค์กรชั้นนำที่ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ จะมีระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เช่น รพ.ศิริราช /บริษัท ปตท. / บริษัทปูนซิเมนต์ไทย / ๗- Eleven /บริษัท Microsoft /บริษัทโตโยตา ฯลฯ

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

- ภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้น
 - คุณภาพชีวิตไม่ดี
 - หมิ่นเหม่ที่จะกระทำผิด
- การไหลออกของบุคลากรในการเข้าสู่ AEC
- นโยบายลดกำลังคนของภาครัฐ (ทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ออกจากระบบราชการเร็วกว่ากำหนด)
- ความไม่มั่นคงของตำแหน่งพนักงานราชการ ทำให้มีการเข้าออกของพนักงานราชการในหน่วยงานอยู่ตลอดเวลา
- สังคมไทย ยกย่องเงิน และอำนาจมากกว่าคนดี คนดีมีที่ยืนน้อยลง / สื่อต่างๆ เน้นข่าวรุนแรง ก้าวร้าว
- ข้าราชการที่กระทำผิด ไม่ได้รับการลงโทษ หรือหยิบยกมาเป็นบทเรียน
- ค่านิยมชาวตะวันออก(คนรุ่นเก่า)ไม่คุ้นชินกับการเปลี่ยนแปลง (ไม่เหมือนค่านิยมตะวันตก)
- ความไม่ชัดเจนของการเปลี่ยนแปลง
- กฎระเบียบการเบิกจ่าย ขาดความยืดหยุ่นไม่เอื้ออำนวย ต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร
- หน่วยราชการมักมีนโยบายเร่งรัดการใช้เงินงบประมาณ โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพงาน ทำให้การปฏิบัติงานด้านจัดการความรู้เป็นเพียงเปลือก เป็นพิธีกรรม ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบที่สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง
- เมื่อมีโรคระบาด/ภัยธรรมชาติเกิดขึ้น ต้องปรับแผนระดมคนไปทำงานในเรื่องดังกล่าว ทำให้แผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ต้องชะงัก ขาดความต่อเนื่อง

๑.๓ แผนกลยุทธ์องค์กร (วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์หลักองค์กร)

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ ที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ ด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการ ภายใน ปี ๒๕๖๓”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมกระบวนการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและระหว่างประเทศในการผลิตและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ องค์กรความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือ กฎหมาย การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งการบริการเฉพาะที่ได้มาตรฐานสากล
๒. ส่งเสริม สนับสนุน ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ ให้เครือข่ายและประชาชน
๓. ผลักดันและติดตามการบังคับใช้กฎหมายที่จำเป็นต่อการปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ
๔. เตรียมความพร้อมในการจัดการภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพใหม่ๆ ได้ทันการณ์
๕. พัฒนาและประเมินศักยภาพระบบ กลไกของเครือข่ายการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค

๑. การพัฒนาและร่วมมือกับเครือข่ายภาคีในประเทศและนานาชาติ รวมทั้งสนับสนุนพื้นที่ในการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน
๒. การพัฒนาเป็นศูนย์กลางนโยบาย มาตรการ นวัตกรรม ข้อมูลอ้างอิงด้านการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพของชาติ ที่ได้มาตรฐานสากล และเป็นที่ยอมรับ
๓. การสื่อสารสาธารณะและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและได้ผล เพื่อป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
๔. การเตรียมความพร้อมและดำเนินการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติ อย่างรวดเร็วตามความต้องการของพื้นที่ และได้มาตรฐานสากล
๕. การติดตามและประเมินผลภาพรวมของการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศตามมาตรฐานสากล
๖. การพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงได้มาตรฐานสากล

๑.๔ ผลการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ กรมควบคุมโรค

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ ครั้งที่ ๑ เรื่อง “การวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือนสามัญ” ซึ่งจัดโดยสำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ณ ห้องประชุม ๓๑๐๔-๓๑๐๕ อาคาร ๓ ชั้น ๑ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี ได้มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมควบคุมโรคสรุปได้ ดังนี้

๑. อายุเฉลี่ย/อายุมาตรฐาน :

อายุเฉลี่ย ๔๕ ปี

๒. การกระจายตัว :

* การกระจายตัวของข้าราชการ มีความหนาแน่นใน ๔ สายงาน ซึ่งจำนวนรวม ๑๗๙๙ คน จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด ๒๘๖๖ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘ ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข ๘๓๔ คน (ร้อยละ ๔๖.๓๖) พยาบาลวิชาชีพ ๔๑๙ คน (ร้อยละ ๒๓.๓) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓๕๘ คน (ร้อยละ ๑๙.๙) นายแพทย์ ๑๘๘ คน (ร้อยละ ๑๐.๕๔) ส่วนในสายงานอื่นจะมีการกระจายตัวเบาบางกว่า เช่น นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ ซึ่งเป็นสายงานที่มีความสำคัญของกรมควบคุมโรค

* การกระจายตัวของสายงาน/ตำแหน่งหลักของกรมควบคุมโรค ซึ่งเป็นสายงานที่มีข้าราชการจำนวนมาก คือ นักวิชาการสาธารณสุข โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า มีการกระจายตัวดังนี้

ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ ๑๖.๑๐

ระดับชำนาญการ ร้อยละ ๕๕.๒๗

ระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ ๒๕.๐๖

ระดับเชี่ยวชาญ ร้อยละ ๑.๕๖

ทั้งนี้ โดยจำแนกโครงสร้างอายุตามกลุ่มช่วงอายุ เป็น Gen X ร้อยละ ๕๙.๙๕ Gen BB ร้อยละ ๓๒.๕

Gen Y ร้อยละ ๗.๕๖ และจากการกระจายตัวตามระดับตำแหน่งข้างต้นที่ระบุว่ามีการกระจุกตัวในระดับชำนาญการจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่ง พบว่า การกระจายตัวของนักวิชาการสาธารณสุขระดับชำนาญการตามกลุ่มช่วงอายุเป็นดังนี้ กลุ่ม Gen X ร้อยละ ๗๓.๕๔ กลุ่ม Gen BB ร้อยละ ๒๖.๒๕ และกลุ่ม Gen Y ร้อยละ ๐.๒๒

๒.๓ อัตราการสูญเสียภายใน ๕ ปี:

อัตราการสูญเสียในภาพรวม จำนวน ๔๒๐ คน จากจำนวนคนทั้งหมด ๒๘๔๒ คน หรือ ร้อยละ ๑๔.๘ และเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง/สายงานที่มีความสำคัญ มีอัตราการสูญเสียรวม ๒๘๔ คน จากจำนวนผู้เกษียณทั้งหมด ๔๒๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๖๗.๖๒ ซึ่งประกอบด้วย ๑. นายแพทย์ (ร้อยละ ๑๒.๖๔) ๒. สัตวแพทย์ (๕๐%) ๓. นักวิชาการสาธารณสุข (๑๑.๒ %) ๔. พยาบาลวิชาชีพ (๙.๑๓%) ๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๓๕.๘๕ %) ตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรในแต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้น

๓. ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุต่อการบริหารราชการ

* ผลกระทบของตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรมควบคุมโรค (ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกในระดับสำนัก/กอง หรือกลุ่มงาน/ฝ่าย เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบที่ชัดเจนในเชิงคุณภาพของบุคลากร)

๔. สรุปประเด็นปัญหาที่มีแนวโน้มและความรุนแรงสูง และแนวทางการแก้ไขปัญหา

ประเด็นปัญหา

โดยภาพรวม ตำแหน่งงานหลักไม่มีปัญหาเชิงปริมาณ ซึ่งในเชิงคุณภาพนั้นจำเป็นต้องวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกต่อไป โดยสังเขปสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

(๑) สายงานประเภทวิชาการ จะมีการสูญเสียผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูงในกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนมากภายใน ๕ ปี จึงมีความเสี่ยงในระดับรุนแรงมาก

(๒) สายงานประเภททั่วไป ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่หรือในส่วนภูมิภาค ที่ต้องสั่งสมประสบการณ์มาอย่างยาวนานตลอดอายุราชการ จะมีการเกษียณอายุราชการไปพร้อมกันเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นกำลังคนที่สำคัญต่อภารกิจหลักของกรมควบคุมโรคที่รับผิดชอบภารกิจด้านต่างๆ ซึ่งสามารถจำแนกตามระดับความเสี่ยงได้ ดังนี้

๒.๑ ขั้นรุนแรงมาก ได้แก่ งานแมลง โรคฉี่หนู โรคระบาดวิทยา โรคติดต่อ โรคอุบัติใหม่ โรคติดต่อจากสัตว์สู่คน และโรคไม่ติดต่อและไม่เรื้อรัง

๒.๒ ขั้นรุนแรงปานกลาง คือโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ ขั้นรุนแรงต่ำ คือ โรคเรื้อรัง

แนวทางแก้ไขปัญหา

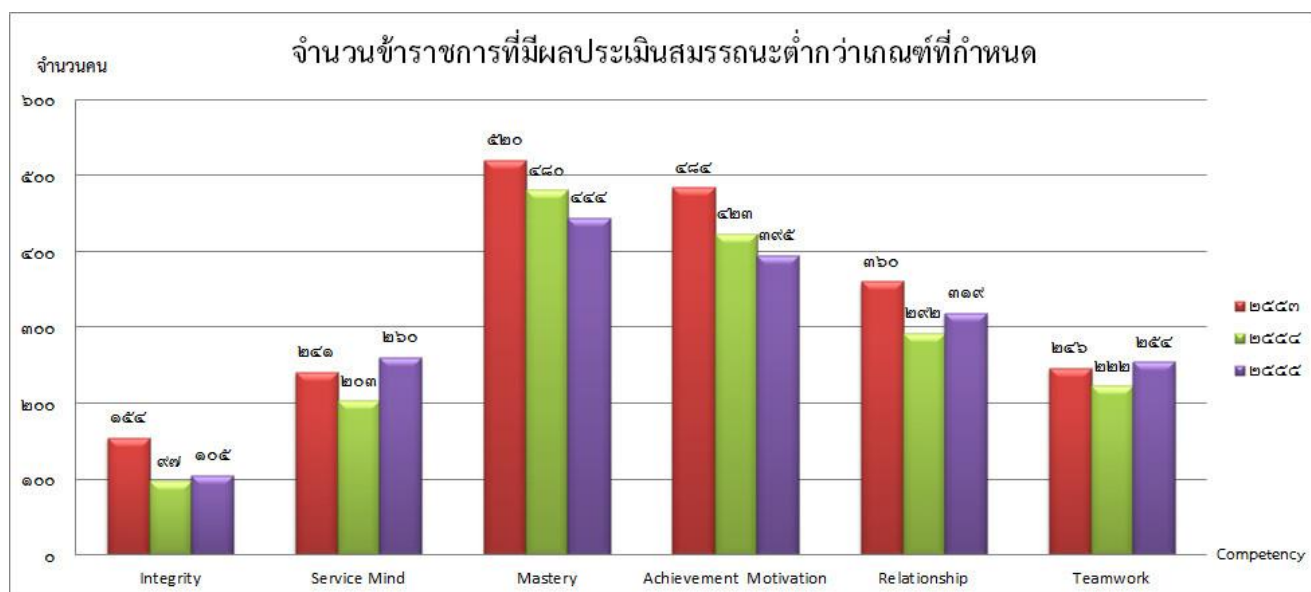
ควรจะต้องมีการดำเนินการวางแผนการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรกลุ่มช่วงอายุต่างๆ ซึ่งอาจจะเริ่มตั้งแต่ กลุ่ม Gen X สู่ กลุ่ม Gen Y และ กลุ่ม Gen BB กลุ่ม Gen X ตามลำดับ

๑.๕ การวิเคราะห์สมรรถนะที่ต้องการ

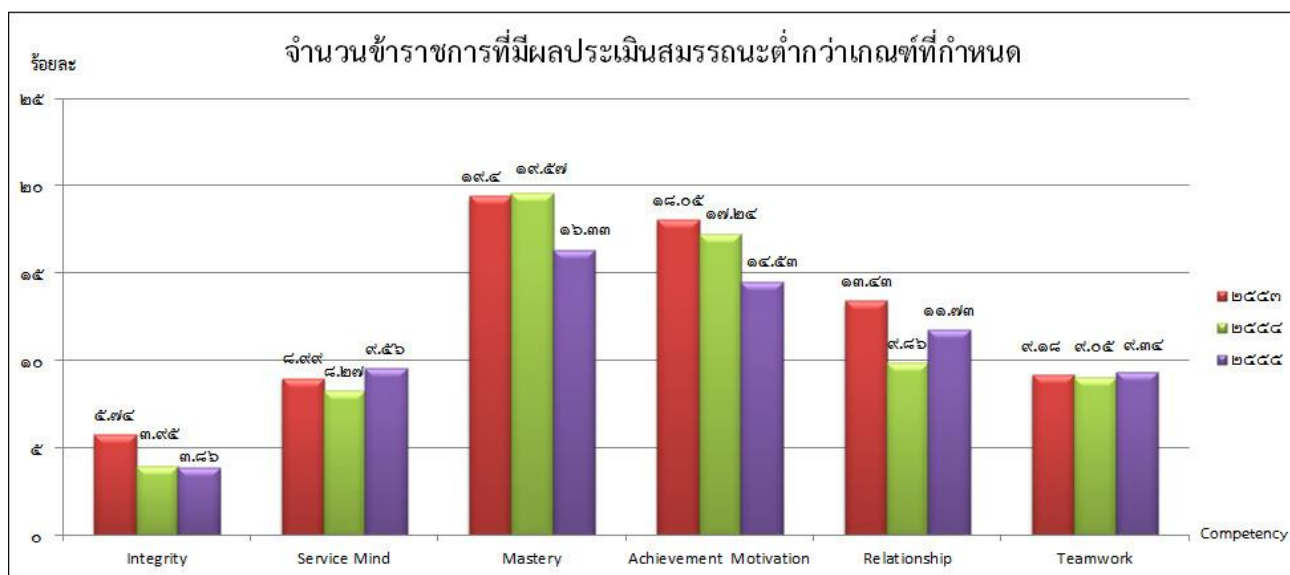
๑.๕.๑ ผลการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency)

จากผลการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร ระหว่าง พ.ศ.๒๕๕๓-๒๕๕๕ สามารถสรุปผลการประเมินสมรรถนะหลักในภาพรวมได้ ดังนี้

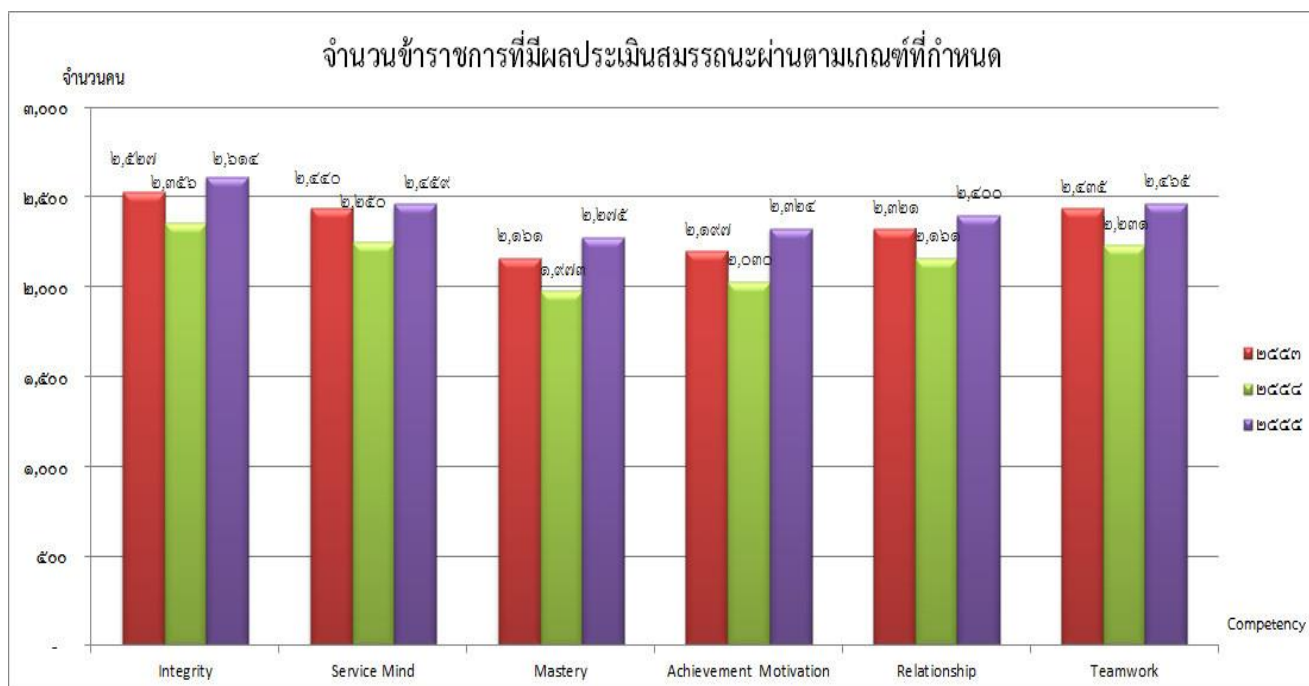
จำนวนข้าราชการที่มีผลประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด						
ปี พ.ศ.	Integrity	Service Mind	Mastery	Achievement Motivation	Relationship	Teamwork
	คน	คน	คน	คน	คน	คน
๒๕๕๓	๑๕๔	๒๔๑	๕๒๐	๔๘๔	๓๖๐	๒๔๖
๒๕๕๔	๙๗	๒๐๓	๔๘๐	๔๒๓	๒๙๒	๒๒๒
๒๕๕๕	๑๐๕	๒๖๐	๔๔๔	๓๙๕	๓๑๙	๒๕๔



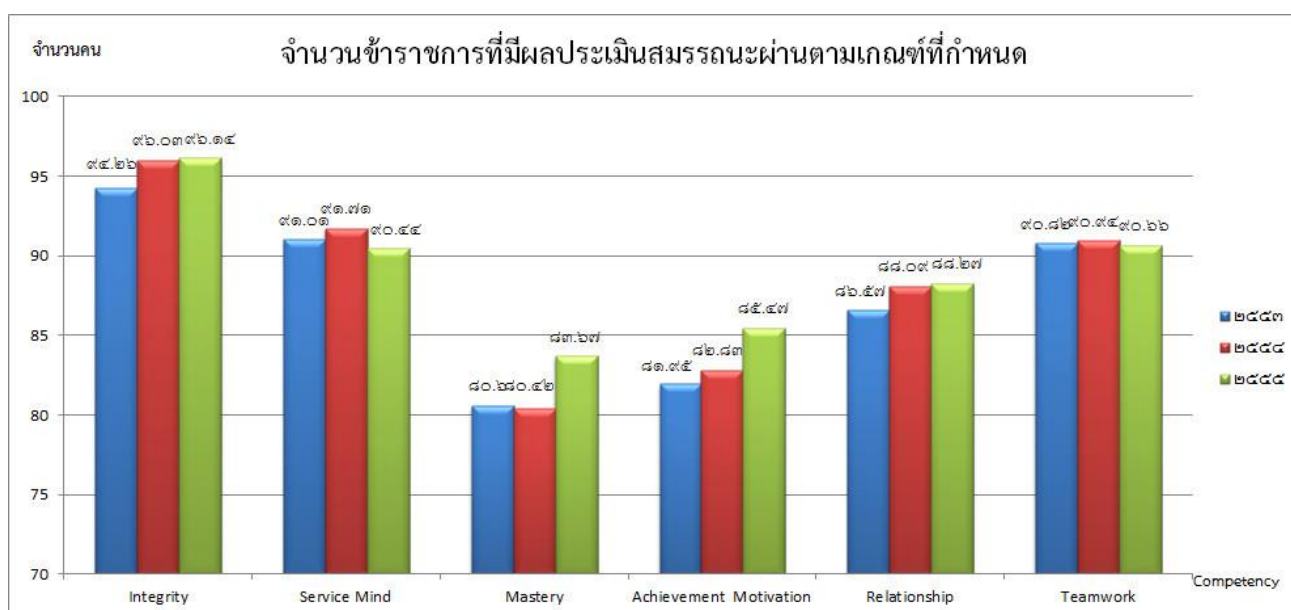
จำนวนข้าราชการที่มีผลประเมินสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด						
ปี พ.ศ.	Integrity	Service Mind	Mastery	Achievement Motivation	Relationship	Teamwork
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
๒๕๕๓	๕.๗๔	๘.๙๙	๑๙.๔	๑๘.๐๕	๑๓.๔๓	๙.๑๘
๒๕๕๔	๓.๙๕	๘.๒๗	๑๙.๕๗	๑๗.๒๔	๙.๘๖	๙.๐๕
๒๕๕๕	๓.๘๖	๙.๕๖	๑๖.๓๓	๑๔.๕๓	๑๑.๗๓	๙.๓๔



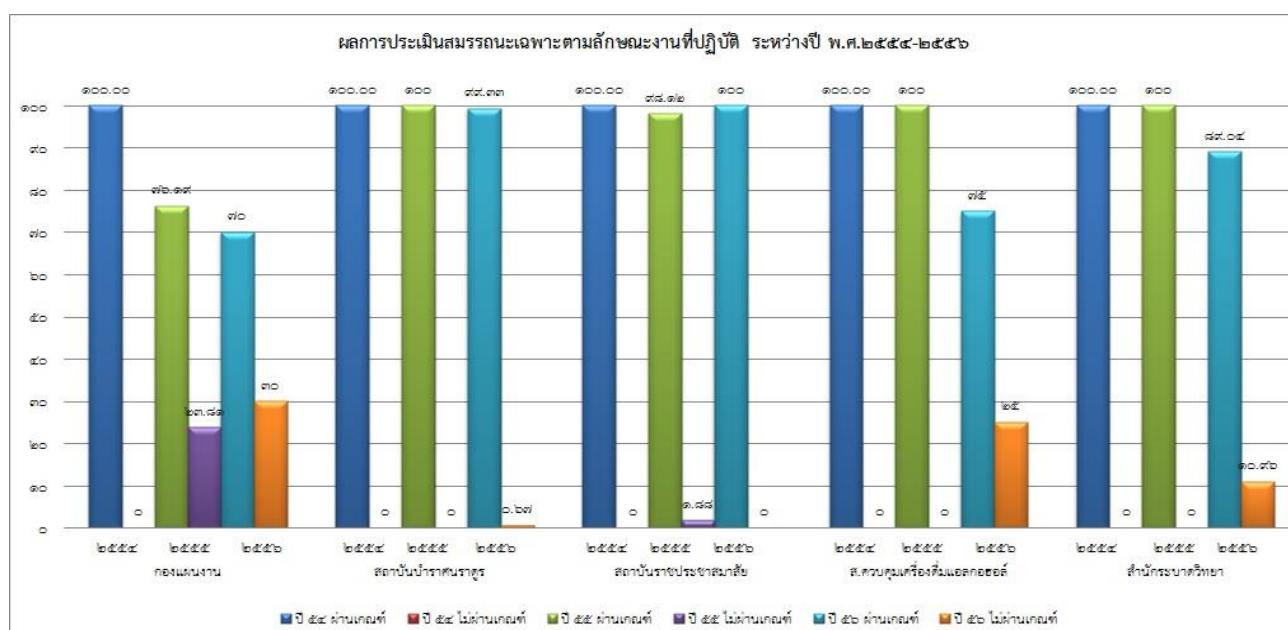
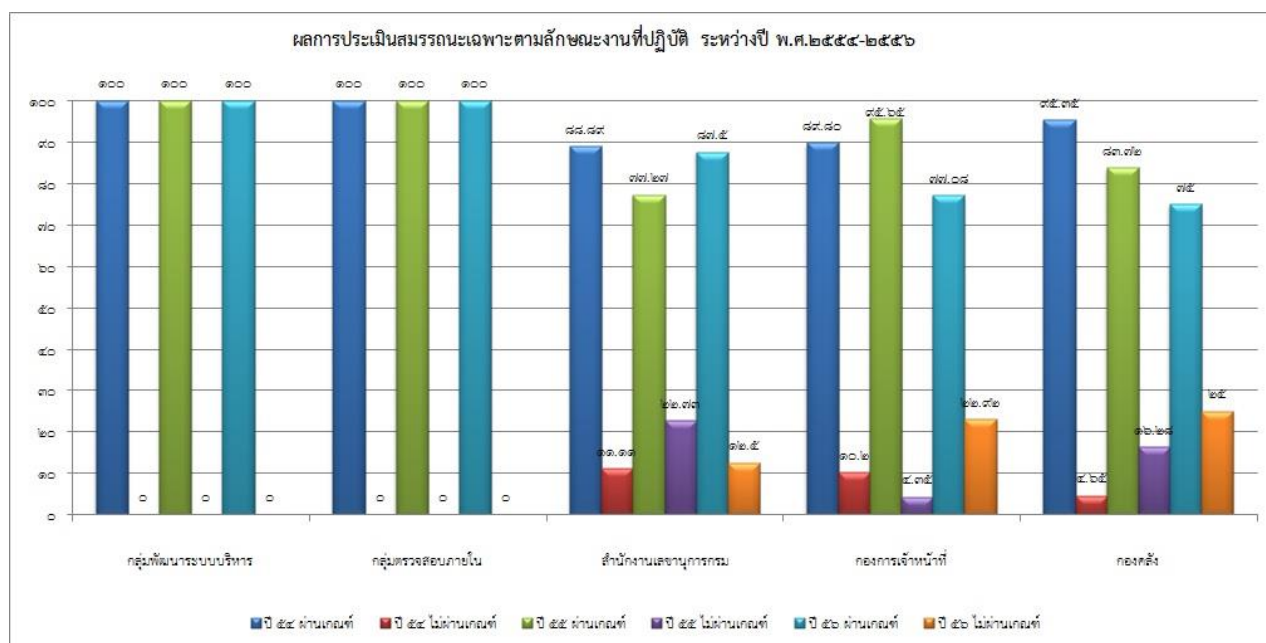
จำนวนข้าราชการที่มีผลประเมินสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด						
ปีพ.ศ.	Integrity	Service Mind	Mastery	Achievement Motivation	Relationship	Teamwork
	คน	คน	คน	คน	คน	คน
๒๕๕๓	๒,๕๒๗	๒,๔๔๐	๒,๑๖๑	๒,๑๙๗	๒,๓๒๑	๒,๔๓๕
๒๕๕๔	๒,๓๕๖	๒,๒๕๐	๑,๙๗๓	๒,๐๓๐	๒,๑๖๑	๒,๒๓๑
๒๕๕๕	๒,๖๑๔	๒,๔๕๙	๒,๒๗๕	๒,๓๒๔	๒,๔๐๐	๒,๔๖๕

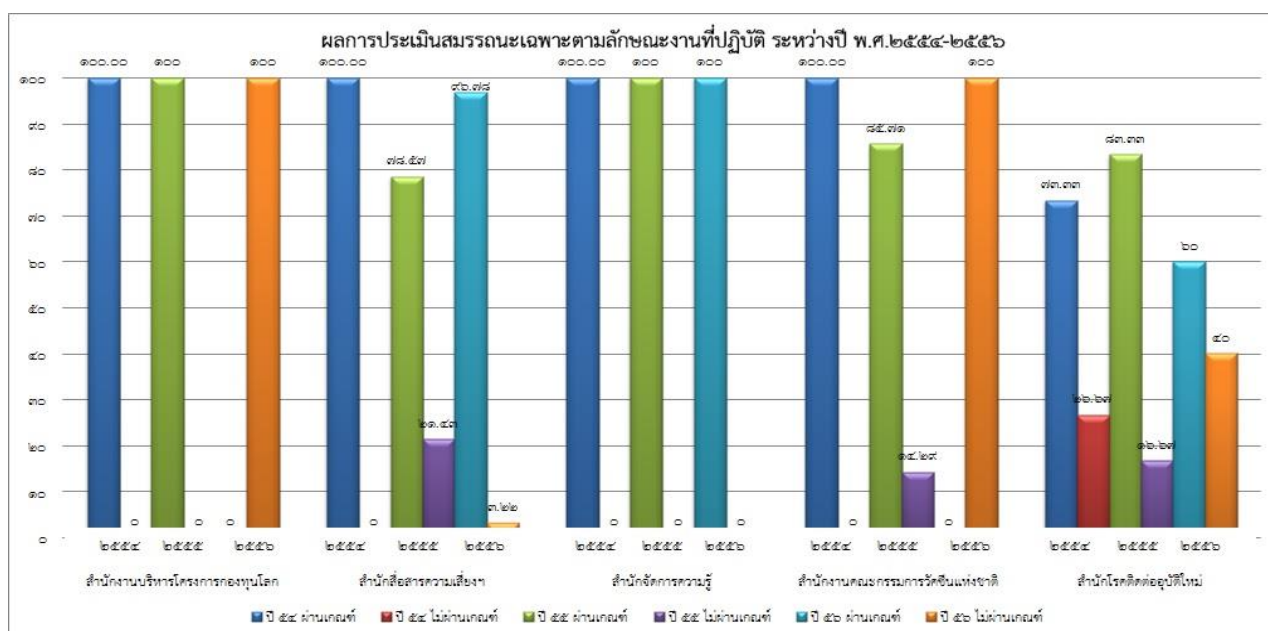
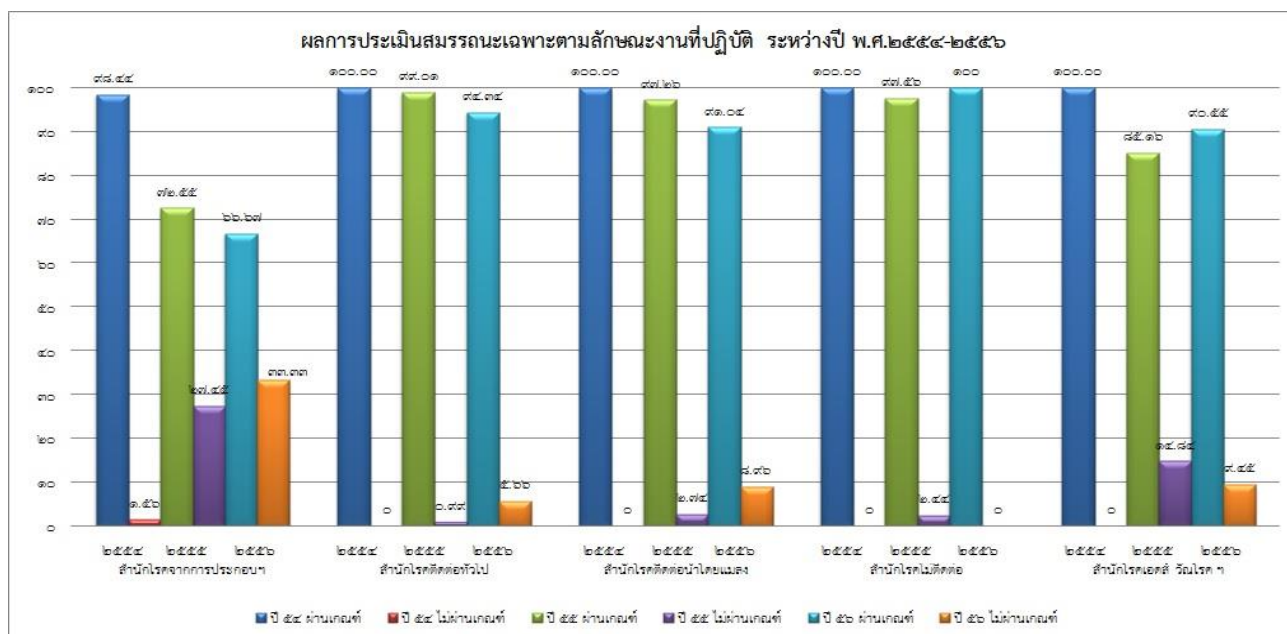


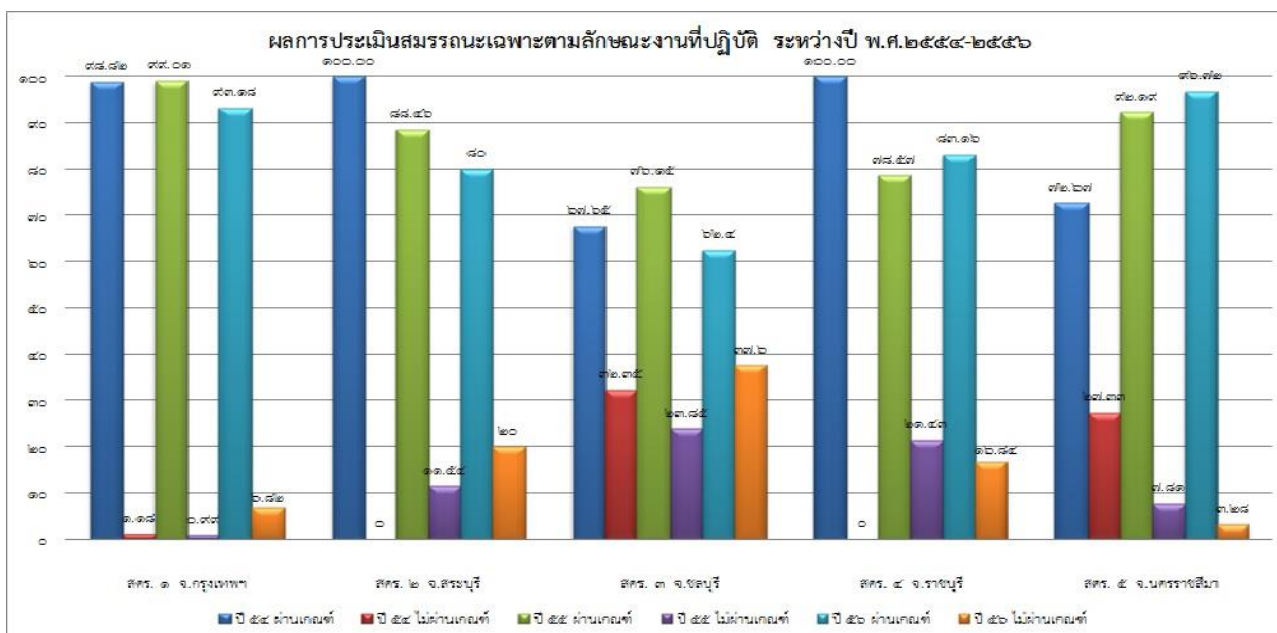
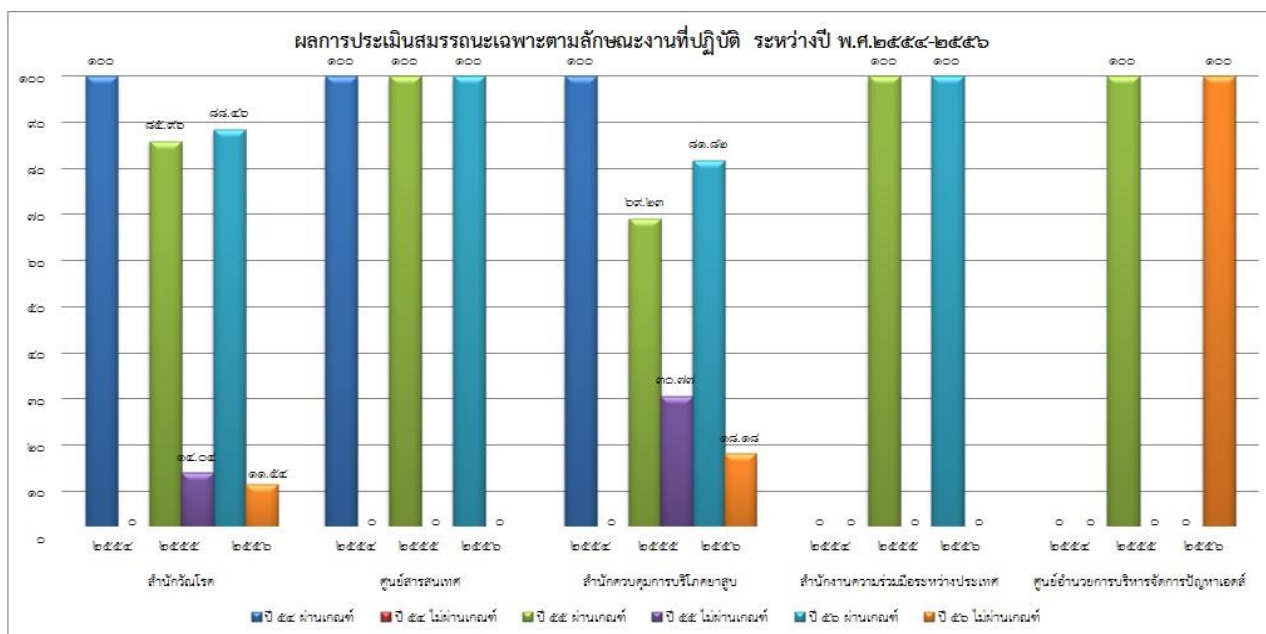
จำนวนข้าราชการที่มีผลประเมินสมรรถนะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด						
ปีพ.ศ.	Integrity	Service Mind	Mastery	Achievement Motivation	Relationship	Teamwork
๒๕๕๓	๙๔.๒๖	๙๑.๐๑	๘๐.๖	๘๑.๙๕	๘๖.๕๗	๙๐.๘๒
๒๕๕๔	๙๖.๐๓	๙๑.๗๑	๘๐.๔๒	๘๒.๘๓	๘๘.๐๙	๙๐.๙๔
๒๕๕๕	๙๖.๑๔	๙๐.๔๔	๘๓.๖๗	๘๕.๔๗	๘๘.๒๗	๙๐.๖๖

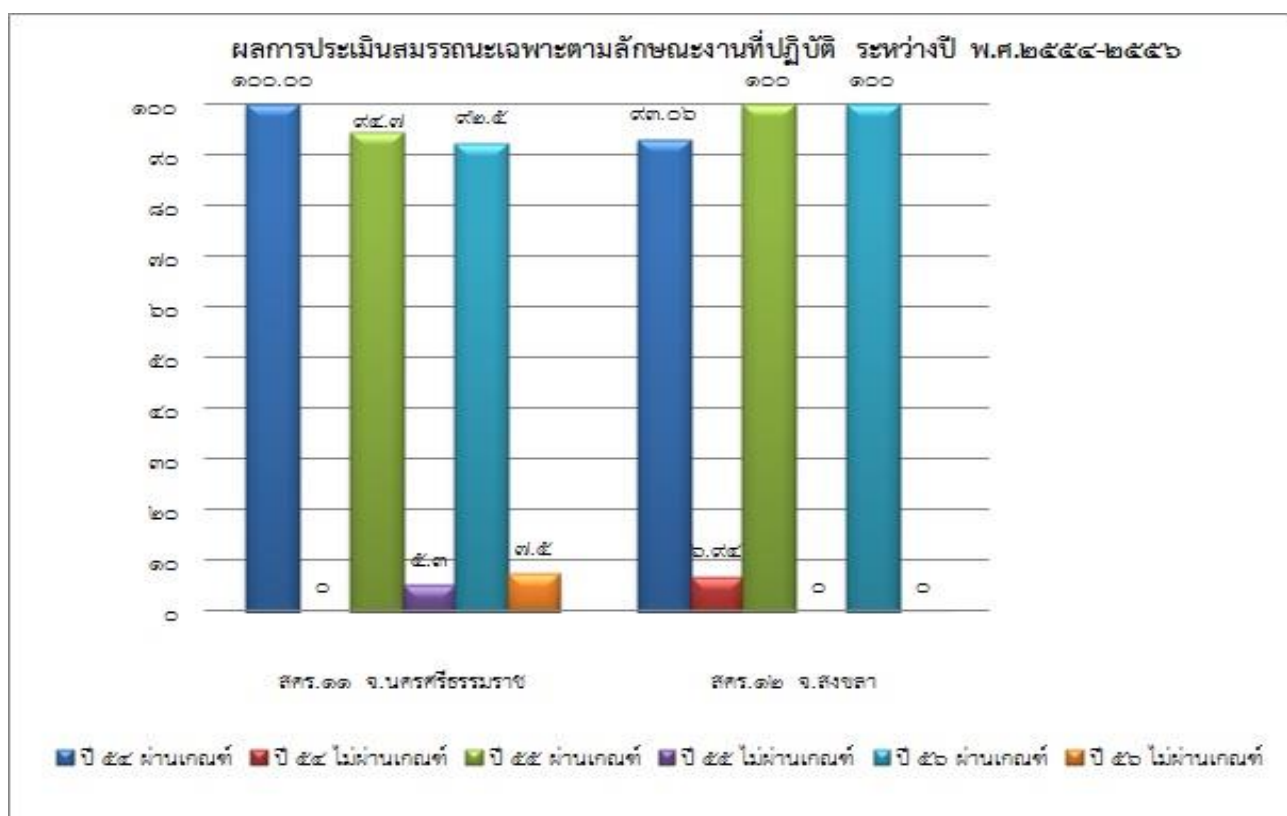
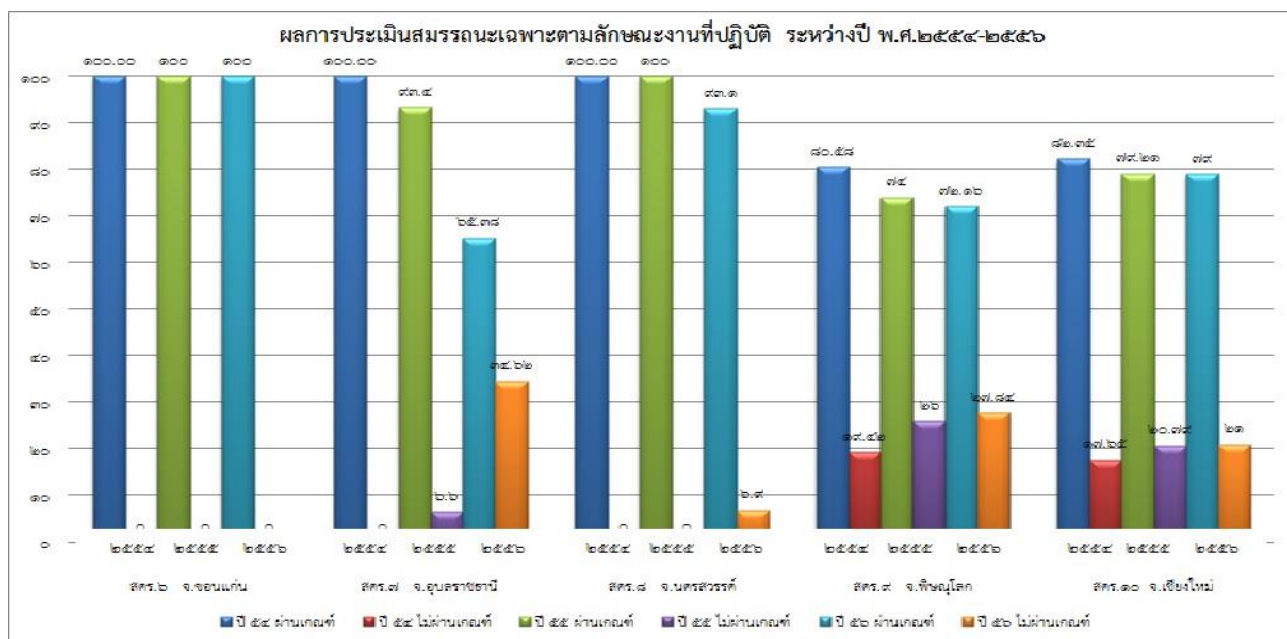


๑.๕.๒ ผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)

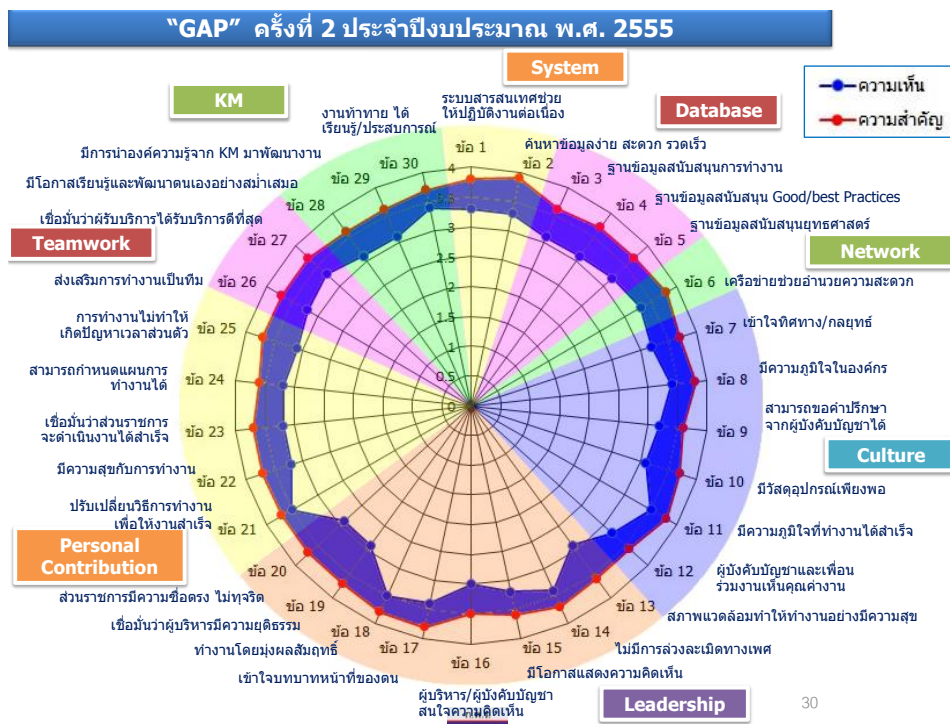






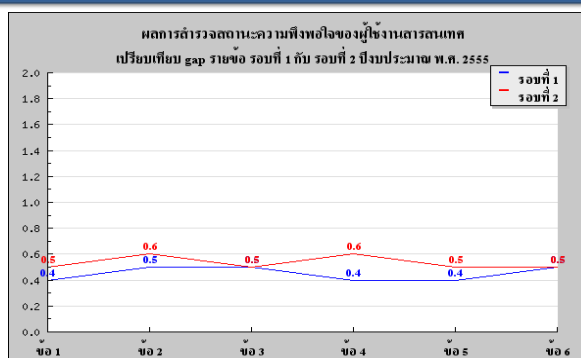


๑.๖ ผลการสำรวจการพัฒนางานองค์กรของกรมควบคุมโรค Survey Online



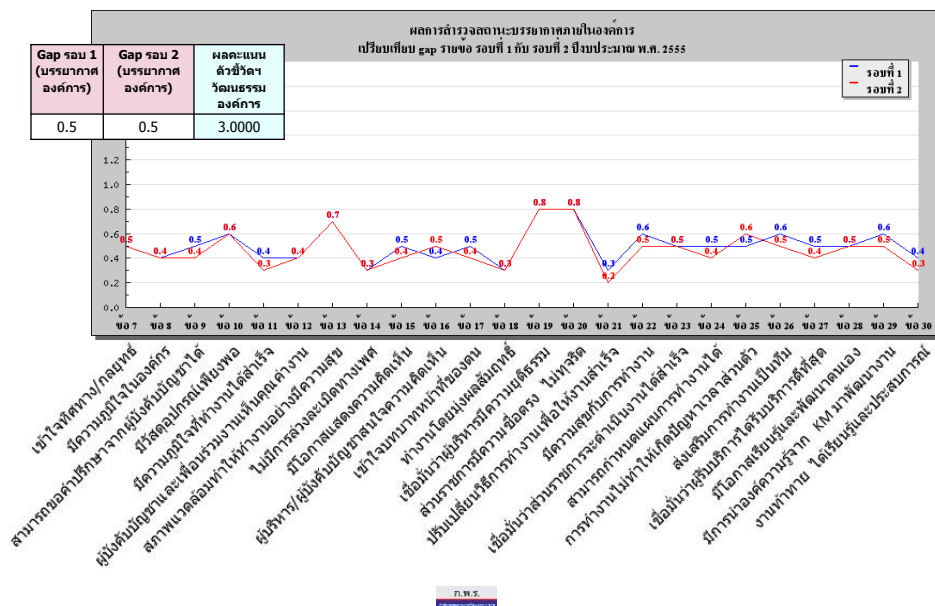
ผลการวิเคราะห์ "GAP" ปี 2555 ด้านสารสนเทศ (กรมควบคุมโรค)

Gap รวม 1 (IT)	Gap รวม 2 (IT)	ผลคะแนนด้วยวิธีการทางสถิติของผู้ใช้งานสารสนเทศ
0.4	0.6	2.0000

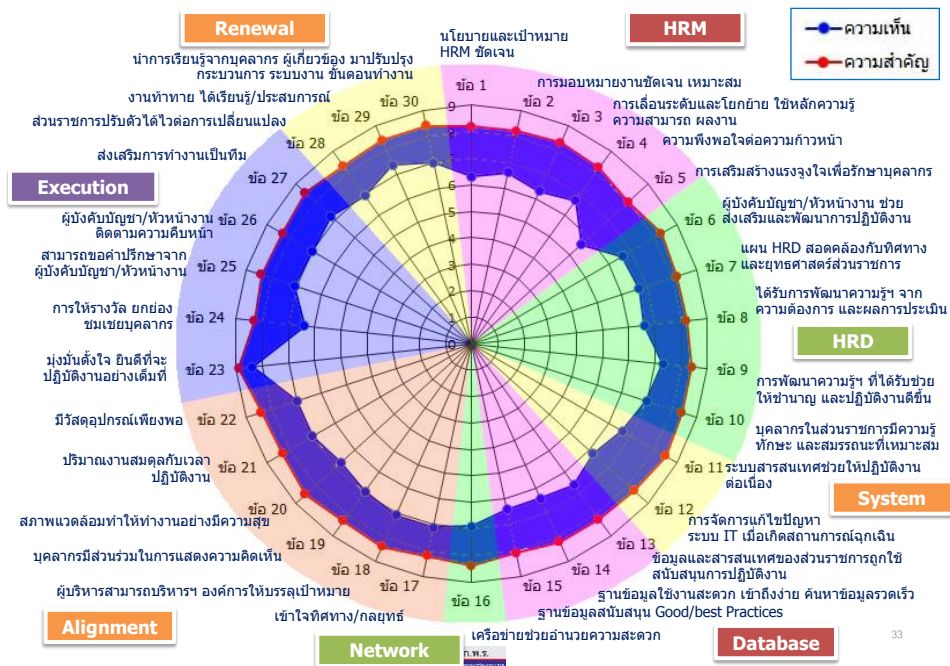


ปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
ค้นหาข้อมูลสะดวก รวดเร็ว
ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการทำงาน
ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้
ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนยุทธศาสตร์
ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ช่วยอำนวยความสะดวก

ผลการวิเคราะห์ "GAP" ปี 2555 ด้านบรรยากาศในองค์กร (กรมควบคุมโรค)



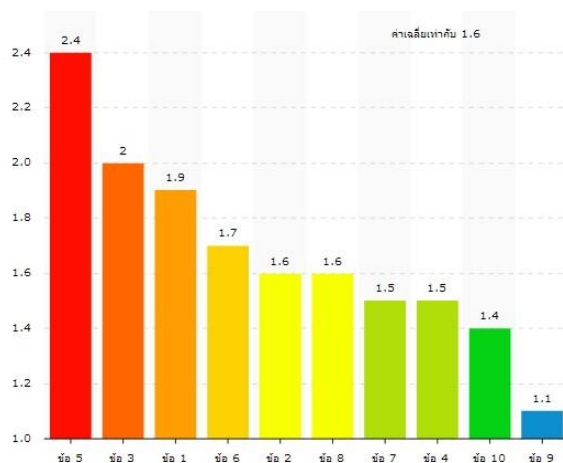
"GAP" ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556



ระดับ "Gap" ด้านการพัฒนาบุคลากร

ระดับความเห็นด้วยจากมากไปน้อย

ค่าเฉลี่ยกลาง	1.7
X_{max}	4.8

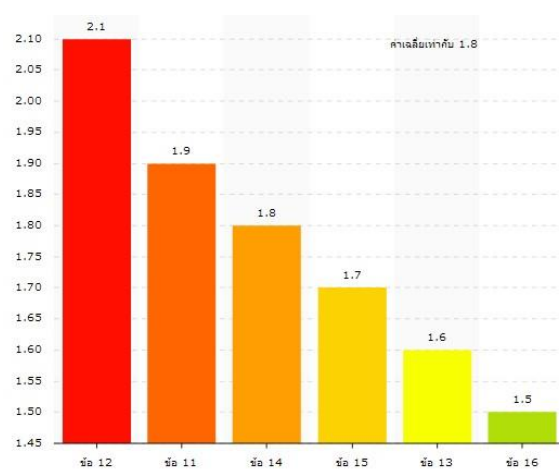


ระดับ "Gap" ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ



ระดับความเห็นด้วยจากมากไปน้อย

ค่าเฉลี่ยกลาง	1.4
X_{max}	4.2



ก.พ.ร.

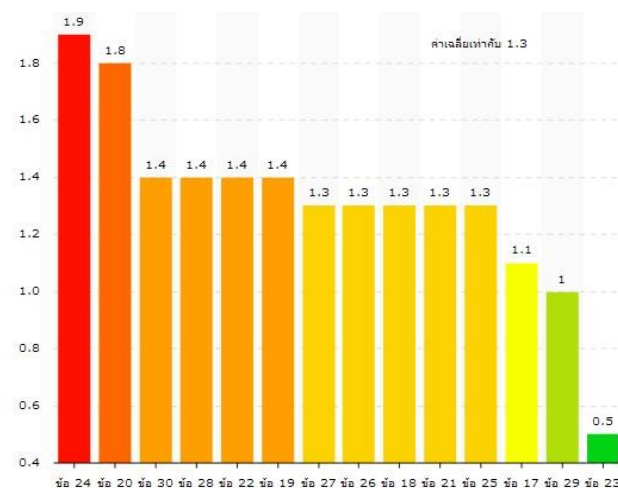
35

ระดับ "Gap" ด้านวัฒนธรรมองค์กร



ระดับความเห็นด้วยจากมากไปน้อย

ค่าเฉลี่ยกลาง	1.2
X_{max}	3.6



ก.พ.ร.

36

บทที่ ๔

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค

“มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเป็นเลิศด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพในระดับนานาชาติ บนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม และความผาสุก”

พันธกิจการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้มีความเป็นเลิศด้านการป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพในระดับนานาชาติ
๒. เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง มีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความผาสุกในการปฏิบัติงาน
๔. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

เป้าประสงค์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดการพัฒนา	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ดี									
G ๑ บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	S๑ พัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	P๑ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามความจำเป็น	K๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะผ่านเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๘๐	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	ทุกหน่วยงาน
	S๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	P๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านต่างๆตามความจำเป็นในการปฏิบัติงาน	K ๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน
G ๒ บุคลากรมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	S๓พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path)	P๓ การพัฒนาเส้นทางการอบรม (Training Road Map) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) P๔ การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางการอบรม (Training Road Map) ที่กำหนด	K ๓ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑โครงการ	๑โครงการ	๑โครงการ	๑โครงการ	๑โครงการ	กองการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑									

เป้าประสงค์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดการพัฒนา	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ดี (ต่อ)									
G ๓ บุคลากรกรมควบคุมโรคมีคุณภาพชีวิตที่ดี	S ๔ พัฒนาระบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร	P๕ โครงการพัฒนาสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน (Happy /Healthy Workplace)	K ๔ จำนวนโครงการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	ทุกหน่วยงาน
		P๖ โครงการพัฒนาภาคีเครือข่ายกลุ่มพัฒนาองค์กร	K ๕ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	ทุกหน่วยงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี									
G ๔ กรมควบคุมโรคมีบุคลากรที่เป็นคนดี	S ๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมตามค่านิยม ประมวลจริยธรรม และจรรยาข้าราชการ	P๗ โครงการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามค่านิยมประมวลจริยธรรม และจรรยาข้าราชการ	K ๖ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามค่านิยมประมวลจริยธรรม และจรรยาข้าราชการ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	ชมรมจริยธรรม กรมควบคุมโรค และทุกหน่วยงาน
			K ๗ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามค่านิยม ประมวลจริยธรรม และจรรยาข้าราชการ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน
		P๘ โครงการสัมมนาเครือข่ายจริยธรรม กรมควบคุมโรค	K ๘ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการสัมมนาเครือข่ายจริยธรรม กรมควบคุมโรค	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	ชมรมจริยธรรม กรมควบคุมโรค

เป้าประสงค์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดการพัฒนา	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี (ต่อ)									
		P๙ โครงการส่งเสริมความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	K ๙ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ทุกหน่วยงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาข้าราชการทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
G ๕ บุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภาคีเครือข่าย	S ๖ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	P๑๐ โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	K ๑๐ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลงและผ่านตามเกณฑ์การประเมินตามหลักสูตร	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กองการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน
		P๑๑ โครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control)	K ๑๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามโครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กองการเจ้าหน้าที่และสำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

เป้าประสงค์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดการพัฒนา	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพข้าราชการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทของอาเซียน									
G ๖ บุคลากรสามารถประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	S ๗ เตรียมความพร้อมของบุคลากรกรมควบคุมโรคเพื่อประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	P๑๒ โครงการเตรียมความพร้อมของบุคลากรกรมควบคุมโรคเพื่อประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ -การพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศ -การเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียน/ประเทศที่เกี่ยวข้อง	K ๑๒ ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ในบริบทของกรมที่เชื่อมโยงกับ ASEAN (ผู้บริหาร/กลุ่มนักวิชาการ/กลุ่มสนับสนุน)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ
		K ๑๓ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา									
G ๗ การจัดการความรู้และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอ้างอิงในหน่วยงาน	S ๘ เสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร	P๑๓ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค	K ๑๔ จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๒ กิจกรรม	อย่างน้อย ๓ กิจกรรม	อย่างน้อย ๓ กิจกรรม	อย่างน้อย ๓ กิจกรรม	สำนักจัดการความรู้และทุกหน่วยงาน
			K ๑๕ ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้	๖๐	๗๐	๘๐	๘๐	๘๐	สำนักจัดการความรู้และทุกหน่วยงาน
		P๑๔ โครงการพัฒนาทักษะชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs)	K ๑๖ จำนวน CoPs (Community of Practices) ในหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม	๑ CoPs	๑ CoPs	๑ CoPs	๑ CoPs	๑ CoPs	สำนักจัดการความรู้และทุกหน่วยงาน
	S ๙ พัฒนาระบบฐานข้อมูลอ้างอิง	P๑๕ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลอ้างอิง	K ๑๗ จำนวนฐานข้อมูลอ้างอิงที่ได้มีการพัฒนา	๑ ฐานข้อมูล	๒ ฐานข้อมูล	๓ ฐานข้อมูล	อย่างน้อย ๓ ฐานข้อมูล	อย่างน้อย ๓ ฐานข้อมูล	สำนักจัดการความรู้

เป้าประสงค์การพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดการพัฒนา	เป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	
G ๘ บุคลากรสามารถนำผลิตภัณฑ์วิชาการไปเผยแพร่ในเวทีวิชาการ/วารสารวิชาการ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ	S ๑๐ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์วิชาการ/วารสารวิชาการ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ	P๑๖ การส่งเสริมบุคลากรให้มีการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์วิชาการ/วารสารวิชาการ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ	K ๑๘ จำนวนบุคลากรที่มีผลงานผลิตภัณฑ์ทางวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับประเทศหรือไปนำเสนอในเวทีวิชาการต่างประเทศ	อย่างน้อย ๕ คน	อย่างน้อย ๕ คน	อย่างน้อย ๖ คน	อย่างน้อย ๗ คน	อย่างน้อย ๘ คน	สำนักจัดการความรู้และทุกหน่วยงาน
			K ๑๙ จำนวนบุคลากรที่มีผลงานผลิตภัณฑ์ทางวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติหรือไปนำเสนอในเวทีวิชาการระดับนานาชาติ	(ให้เตรียมความพร้อม)	(ให้เตรียมความพร้อม)	(ให้เตรียมความพร้อม)	อย่างน้อย ๑ คน	อย่างน้อย ๑ คน	สำนักจัดการความรู้และทุกหน่วยงาน
G ๙ การพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	S ๑๑ พัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	P๑๗การพัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	K ๒๐ จำนวนช่องทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	กองการเจ้าหน้าที่และศูนย์สารสนเทศ
G ๑๐ การถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้ปฏิบัติ	S ๑๒ ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้ปฏิบัติ	P๑๘ กิจกรรมถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้ปฏิบัติ	K ๒๑ จำนวนเรื่องที่มีการถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสู่ผู้ปฏิบัติ(ตามที่ระบุชื่อองค์ความรู้สำคัญของหน่วยงาน/หรือเป็นองค์ความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกษียณอายุราชการ)	จำนวน ๓ เรื่อง	จำนวน ๔ เรื่อง	จำนวน ๕ เรื่อง	อย่างน้อย ๕ เรื่อง	อย่างน้อย ๕ เรื่อง	สำนักจัดการความรู้และทุกหน่วยงาน

ผู้อนุมัติ.....

หมายเหตุ

๑.ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมในด้านต่างๆ ประกอบด้วย

๑. ด้านโรคและการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
๒. ด้านการบริหารจัดการเพื่อผลักดันและขับเคลื่อนเชิงนโยบายด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
๓. ความรู้ ทักษะและความสามารถในการจัดทำผลิตภัณฑ์ของกรมควบคุมโรคที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล
๔. ความสามารถในการนำผลิตภัณฑ์วิชาการไปเผยแพร่ในเวทีวิชาการ/วารสารวิชาการ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ
๕. ด้านการสื่อสารสาธารณะและตอบโต้ข้อมูลข่าวสารเรื่องโรคภัยสุขภาพ
๖. ด้านการจัดการเตรียมความพร้อมและตอบโต้ ภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพที่ได้มาตรฐานสากล
๗. ด้านการพยากรณ์โรค
๘. ด้านการติดตามและประเมินผล
๙. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการองค์กรตามมาตรฐานสากล
- ๑๐.ด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา

เป้าประสงค์การพัฒนาที่ ๒.บุคลากรสามารถนำผลิตภัณฑ์วิชาการไปเผยแพร่ในเวทีวิชาการ/วารสารวิชาการ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการเผยแพร่ผลิตภัณฑ์วิชาการ/วารสารวิชาการ ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ (K ๑๘) จำนวนบุคลากรที่มีผลงานผลิตภัณฑ์ทางวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ ระดับประเทศหรือไปนำเสนอในเวทีวิชาการต่างประเทศ **และ**

ตัวชี้วัดที่ ๑๙ (K๑๙) จำนวนบุคลากรที่มีผลงานผลิตภัณฑ์ทางวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ ระดับนานาชาติหรือไปนำเสนอในเวทีวิชาการระดับนานาชาติ ใช้ประเมินเฉพาะใน สำนัก/สถาบัน/สคร.๑-๑๒

บทที่ ๕

การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามรายงานผล

การนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในกรมควบคุมโรคมีแนวทางการพัฒนาศูนย์สุขภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- ๑) กรมควบคุมโรคเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพการกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๑ ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การจัดประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดและแนวทางการวางแผนพัฒนาศูนย์สุขภาพสำหรับหน่วยงาน การจัดทำ CD เพื่อเผยแพร่ข้อมูล เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบอื่น เป็นต้น
- ๒) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่างๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการพัฒนาศูนย์สุขภาพตามแผนฯ
- ๓) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนฯ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน
- ๔) หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาศูนย์สุขภาพติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ
- ๕) ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการพัฒนาศูนย์สุขภาพที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรได้ดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก ๖ เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินประจำปีในรูปรายงานประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๒๐ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

สำเนา

คำสั่งกรมควบคุมโรค

ที่ ๑๙๒๕ / ๒๕๕๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

เพื่อให้การดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค เป็นไปด้วยดี บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ บรรลุวิสัยทัศน์ได้ตามที่กำหนด สอดคล้องตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการข้าราชการพลเรือน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด กรมควบคุมโรคจึงแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ซึ่งประกอบด้วย

๑. คณะที่ปรึกษา

- | | |
|--------------------------|-----------|
| (๑) อธิบดีกรมควบคุมโรค | ที่ปรึกษา |
| (๒) นายแพทย์ธีระ รามสูต | ที่ปรึกษา |
| (๓) นายแพทย์เสรี หงษ์หยก | ที่ปรึกษา |

๒. คณะกรรมการ

- | | | |
|-----------------------------------|--|------------------|
| (๑) นายแพทย์สมศักดิ์ อรรฆศิลป์ | รองอธิบดีกรมควบคุมโรค | ประธานกรรมการ |
| (๒) นายแพทย์กฤษฎา มโหทาน | นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ | รองประธานกรรมการ |
| (๓) นายแพทย์สมบัติ แทนประเสริฐสุข | รักษาการนายแพทย์ทรงคุณวุฒิ | รองประธานกรรมการ |
| (๔) นายสุรพล สงวนโภคัย | ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการ |
| (๕) นางสาวพรทิพย์ ศิริภานุมาศ | ผู้อำนวยการกองแผนงาน | กรรมการ |
| (๖) นายไพโรจน์ พรหมพันธุ์ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| (๗) นางเบญจมาภรณ์ ภิญโญพรพาณิชย์ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| (๘) นางสาวพิมพ์รพี ไพค์ชนะนิธิ | นักจัดการทั่วไปชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขานุการกรม | กรรมการ |
| (๙) นายสาทิพย์ คงสอน | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
สถาบันบำราศนราดูร | กรรมการ |
| (๑๐) นางสาววิจิตรา ธารีสุวรรณ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
สถาบันราชประชาสมาสัย | กรรมการ |
| (๑๑) นางจงดี กิ่งเกล้า | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ กรุงเทพฯ | กรรมการ |

/๑๒) นางสาวประภาพรรณ...

-๒-

(๑๒) นางสาวประภาพรณ ภูจิณญาณ์		นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ สระบุรี	กรรมการ
(๑๓) นางสาวสุจิตรา	เทพมงคล	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ ชลบุรี	กรรมการ
(๑๔) นางสาวจุฑาทิพย์	ชมภูนุช	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ ราชบุรี	กรรมการ
(๑๕) นายบุญทนากร	พรมภักดี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ ขอนแก่น	กรรมการ
(๑๖) นายธราวิทย์	อุปพงษ์	นายแพทย์ชำนาญการ สำนักกระบาดวิทยา	กรรมการ
(๑๗) จ.อ.รังสรรค์	ถามูลแสน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักโรคติดต่อทั่วไป	กรรมการ
(๑๘) นางศรินทร	สนธิศิริกฤตย์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง	กรรมการ
(๑๙) นางมณี	สุขประเสริฐ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักจัดการความรู้	กรรมการ
(๒๐) นางภมรรัตน์	อัครเสนา	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	กรรมการ
(๒๑) นางอาจารย์	อัครเสนา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่	กรรมการ และเลขานุการ
(๒๒) นางวิมลวรรณ	วงศ์สง่า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๓) นางยุพิน	รุ่งประพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๔) นางพิชญ์สินี	พุ่มเหรียญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ให้กรรมการดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- วางแผนและดำเนินการตามนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรคและเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
- กำหนดกรอบการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค การกำหนดรายการสมรรถนะ/ที่จำเป็นใน...

-๓-

ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การกำหนดรายละเอียดพฤติกรรมบ่งชี้เพื่อใช้ประกอบการ
ประเมินสมรรถนะ เป็นต้น

๓. เตรียมความพร้อมด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรกรมควบคุมโรคสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมควบคุมโรค
๔. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
๕. มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการและคณะทำงานตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สำเนาถูกต้อง

ยุพิน รุ่งประพันธ์

(นางยุพิน รุ่งประพันธ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔ มกราคม ๒๕๕๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(ลงชื่อ) พรเทพ ศิริวนารังสรรค์

(นายพรเทพ ศิริวนารังสรรค์)

อธิบดีกรมควบคุมโรค

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๕๙

สำเนา
คำสั่งกรมควบคุมโรค
ที่ ๕๗๖ /๒๕๕๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๕๙

.....

ตามที่กรมควบคุมโรคได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค เพื่อวางแผนดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรคให้เป็นไปด้วยดีและบรรลุวิสัยทัศน์ของกรมควบคุมโรค ปี ๒๕๖๓ โดยสอดคล้องตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการพลเรือน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดแล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ กรมควบคุมโรค จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๕๙ ประกอบด้วย

๑. คณะที่ปรึกษา

๑.๑ นายแพทย์กฤษฎา มโหทาน	นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ	ที่ปรึกษา
๑.๒ นายแพทย์สมบัติ แทนประเสริฐสุข	รักษาการนายแพทย์ทรงคุณวุฒิ	ที่ปรึกษา
๑.๓ นายสุรพล สงวนโภคัย	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	ที่ปรึกษา

๒. คณะทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตที่ดี
ประกอบด้วย

๒.๑ นายสาทิตย์ คงสอน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	ประธานคณะทำงาน
	สถาบันบำราศนราดูร	
๒.๒ นายไพโรจน์ พรหมพันธุ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
	ปฏิบัติกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
๒.๓ นายแพทย์ธราวิทย์ อูปพงษ์	นายแพทย์ชำนาญการ	คณะทำงาน
	สำนักกระบาดวิทยา	
๒.๔ นางโสภภาพรณ วิมลรัตน์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
	สำนักโรคติดต่อทั่วไป	
๒.๕ นางสาวสิริกุล วงษ์ศิริโสภาคย์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
	สำนักงานคณะกรรมการเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	

/๒.๖ นายยุทธพงษ์...

๒.๖ นายยุทธพงษ์	เกียรติยุทธชาติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๒.๗ นางสาวประภาพรณ ภูจิณญาณ์		นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จ.สระบุรี	คณะทำงาน
๒.๘ นางพิชญ์สินี	พุ่มเหรียญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๒.๙ นางสาวสุนันทา	กุลแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กองแผนงาน	คณะทำงาน
๒.๑๐ นางปาริชาติ	อัสวเสนา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ เลขานุการ
๒.๑๑ นางวิมลวรรณ	วงศ์สง่า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑๒ นางยุพิน	รุ่งประพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

๓. คณะทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี ประกอบด้วย

๓.๑ นางมนัสนันท์	ลิมพิทยากุล	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จ.อุบลราชธานี	ประธานคณะทำงาน
๓.๒ นางปัจฉิมา	บัวยอม	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ จ.สงขลา	คณะทำงาน
๓.๓ นางศรินทร	สนธิศิริกฤตย์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่	คณะทำงาน
๓.๔ นางเบญจมาพร	ศรีจำปา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ สถาบันราชประชาสมาสัย	คณะทำงาน
๓.๕ นางสาวสุวรรณา	ไชยวงษา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงาน
๓.๖ นางสาวพิมพ์รพี	พยัคฆะนิธิ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงานและ เลขานุการ
๓.๗ นางสาวเอื้อมพร	เพ็ชรน้อย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๘ นางศิรินาถ	ตรุมาศ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

/๓.๙ นายนภดล...

๓.๙ นายณภดล	ปั่นต๊ีบ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
-------------	----------	---	---------------------------------

๔. คณะทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาข้าราชการทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ประกอบด้วย

๔.๑ นางสาววิจิตรา	ธารีสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สถาบันราชประชาสมาสัย	ประธานคณะทำงาน
๔.๒ นางจงดี้	กิ่งเกล้า	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ กรุงเทพฯ	คณะทำงาน
๔.๓ จ.อ.รังสรรค์	ถามูลแสน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักโรคติดต่อทั่วไป	คณะทำงาน
๔.๔ นายบุญทนากร	พรมภักดี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จ.ขอนแก่น	คณะทำงาน
๔.๕ นางอาจารย์	อัสวเสนา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ เลขานุการ
๔.๖ นางวิมลวรรณ	วงศ์สง่า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๔.๗ นางยุพิน	รุ่งประพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๔.๘ นางสาวพุทธชาติ	เชื้อหอ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

๕. คณะทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพข้าราชการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทของอาเซียน ประกอบด้วย

๕.๑ สัตวแพทย์หญิงดาริกา	กิงเนตร	ผู้อำนวยการสำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	ประธานคณะทำงาน
๕.๒ นางภมรรัตน์	อัสวเสนา	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	คณะทำงาน
๕.๓ นางสมจิตร	ทองนอก	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	คณะทำงาน
๕.๔ นางสาวชนกนันท์	ชมชัย	นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	คณะทำงาน
๕.๕ นางสาวสิทธิกานต์	โถมทรัพย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	คณะทำงาน

/๕.๖ นางสาวกนิษฐ...

-๕-

๕.๖ นางสาวกนิ	ธีระตันติกานนท์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	คณะทำงานและ เลขานุการ
๕.๗ นางสาวอภิญญา	ปัญจามพัฒนา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๖. คณะทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา ประกอบด้วย			
๖.๑ นายแพทย์อาจันต์	ชลพันธุ์	รักษาการนายแพทย์ทรงคุณวุฒิ กรมควบคุมโรค	ประธานคณะทำงาน
๖.๒ นางสาวจุฑาทิพย์	ชมภูนุช	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จ.ราชบุรี	คณะทำงาน
๖.๓ นางสาวสุจิตรา	เทพมงคล	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จ.ชลบุรี	คณะทำงาน
๖.๔ นางมณี	สุขประเสริฐ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักจัดการความรู้	คณะทำงานและ เลขานุการ
๖.๕ นางสาววิภาวรรณ	ศรีสุเพชรกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักจัดการความรู้	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๖.๖ นายวัฒนชัย	ภุมริน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ สำนักจัดการความรู้	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
๖.๗ นายทรงพล	ชมพู่	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักจัดการความรู้	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะทำงานชุดนี้มีหน้าที่ ดังนี้

๑.วางแผนและการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๕๙ ตามยุทธศาสตร์ที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๑) การวิเคราะห์ทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) ๒) การกำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์การพัฒนา (HRD Strategy) เป็นต้น

๒.ปฏิบัติงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖

สำเนาถูกต้อง

ยุพิน รุ่งประพันธ์

(นางยุพิน รุ่งประพันธ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒๖ เมษายน ๒๕๕๖

(ลงชื่อ) สมศักดิ์ อรรถศิลป์

(นายสมศักดิ์ อรรถศิลป์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมควบคุมโรค

ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)

ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy)

ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) จัดทำขึ้นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการหัวหน้าส่วนราชการ ระดับปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า วาระพิเศษ เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๕ ณ โรงแรมเชอราตัน พัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อร่วมกันวางยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวทางในการทำงานร่วมกันใน ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ และเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณปี ๒๕๕๗ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความเห็นเกี่ยวกับภาพรวมของการทำงานร่วมกันในรอบปี ที่ผ่านมา ซึ่งเดิมประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๒๘ ประเด็นหลัก ๕๖ แนวทางการดำเนินการ รวมทั้งได้มีการบูรณาการ ร่วมกับยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Strategy) จากการประชุมเชิงปฏิบัติการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๔ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ณ ห้องประชุม ๕๐๑ ตึกบัญชาการ ทำเนียบรัฐบาล เพื่อเตรียมความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งเดิมประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์ โดยหลังจากการบูรณาการเป็น ยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๓๐ ประเด็นหลัก ๗๙ แนวทางการดำเนินการ เพื่อเป็นกรอบการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน คนไทยอยู่ดีกินดี มีความเสมอภาค และเป็นธรรม”

หลักการของยุทธศาสตร์ : “ต่อยอดรายได้จากฐานเดิม สร้างรายได้จากโอกาสใหม่ เพื่อความสมดุล และการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

วัตถุประสงค์ :

๑. รักษาฐานรายได้เดิม และสร้างรายได้ใหม่
 ๒. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการผลิต (ต้องผลิตสินค้าได้เร็วกว่าปัจจุบัน)
 ๓. ลดต้นทุนให้กับธุรกิจ (ด้วยการลดต้นทุนค่าขนส่งและโลจิสติกส์)
- เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ : ๑. การเพิ่มรายได้จากฐานเดิม
๒. การสร้างรายได้จากโอกาสใหม่
 ๓. การลดรายจ่าย
 ๔. การเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ : ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ๓๐ ประเด็นหลัก ๗๙ แนวทางการดำเนินการ คือ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- เพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness) ประกอบด้วย ๙ ประเด็นหลัก
- ๓๓ แนวทางการดำเนินการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth) ประกอบด้วย ๘ ประเด็นหลัก ๒๐ แนวทางการดำเนินการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth)
- ประกอบด้วย ๕ ประเด็นหลัก ๑๑ แนวทางการดำเนินการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ (Internal Process) ประกอบด้วย ๘ ประเด็นหลัก ๑๕ แนวทางการดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness) ประกอบด้วย ๙ ประเด็นหลัก ๓๓ แนวทางการดำเนินงาน

ประเด็นหลัก	แนวทางการดำเนินการ
๑. ด้านเกษตร	๑.๑ แผนที่ใช้ที่ดิน (Zoning) เพื่อผลิตสินค้าเกษตร ๑.๒ การพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ
๒. ด้านอุตสาหกรรม	๒.๑ แผนที่ใช้ที่ดิน (Zoning) เพื่ออุตสาหกรรม ๒.๒ การกำหนดและส่งเสริมอุตสาหกรรมในอนาคต (Bio - plastic, etc.) ๒.๓ การเพิ่มขีดความสามารถให้ SME และ OTOP สู่อสากล ๒.๔ การลงทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยมาเพิ่มมูลค่า
๓. การท่องเที่ยวและ บริการ	๓.๑ แผนที่การจัดกลุ่มเมืองท่องเที่ยว ๓.๒ เพิ่มขีดความสามารถทางการท่องเที่ยวเข้าสู่รายได้ ๒ ล้านล้านบาทต่อปี ๓.๓ ไทยเป็นศูนย์กลาง Medical Tourism ของภูมิภาค
๔. โครงสร้างพื้นฐาน	๔.๑ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์และโครงสร้างพื้นฐาน ๔.๒ การลงทุนการให้บริการและใช้ประโยชน์ ICT ๔.๓ การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมเชื่อมโยงในภูมิภาคอาเซียน
๕. พลังงาน	๕.๑ นโยบายการปรับโครงสร้างการใช้และราคาพลังงานที่เหมาะสม ๕.๒ การลงทุนเพื่อความมั่นคงของพลังงานและพลังงานทดแทน ๕.๓ การเชื่อมโยงแหล่งพลังงานและผลิตพลังงานทางเลือกในอาเซียน
๖. การเชื่อมโยงเศรษฐกิจ ในภูมิภาค	๖.๑ การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสินค้า บริการ และการลงทุน เพื่อเชื่อมโยงโอกาสจากอาเซียน ๖.๒ แก้ไข กฎหมาย กฎระเบียบ รองรับประชาคมอาเซียน ๖.๓ ขับเคลื่อนการเชื่อมโยงนิคมอุตสาหกรรมทวาย และ Eastern seaboard ๖.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน
๗. การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน	๗.๑ การปรับปรุงขีดความสามารถในการแข่งขัน (๑๐๐ ดัชนีชี้วัด) ๗.๒ การพัฒนาการสร้าง Brand ประเทศไทย เป็น Modern Thailand
๘. การวิจัยและพัฒนา	๘.๑ ขับเคลื่อนค่าใช้จ่ายด้าน R & D เป็นร้อยละ ๑ ของ GDP ๘.๒ Talent Mobility การใช้ประโยชน์จากกำลังคนด้าน S & T ๘.๓ การใช้ประโยชน์ Regional Science Parks ๘.๔ การขับเคลื่อนข้อริเริ่มกระบวนกรบความร่วมมืออาเซียน
๙. การพัฒนาพื้นที่และ เมืองเพื่อเชื่อมโยงโอกาส จากอาเซียน	๙.๑ การพัฒนาเมืองหลวง ๙.๒ การพัฒนาเมืองเกษตร ๙.๓ การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรม

สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร
(Internal and External Environment Scanning)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal and External Environment Scanning)				
จุดแข็ง (Strengths)	ระดับ			
	๔	๓	๒	๑
๑.บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ (๓.๓๘)	๑๑	๑๔	๑	๐
๒.บุคลากรของกรมฯ สามารถติดต่อประสานงานกับเครือข่ายเป็นอย่างดี (๓.๒๓)	๗	๑๘	๑	๐
๓. กรมฯ มีกลไกขับเคลื่อนให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม (๒.๓๘)	๓	๙	๙	๕
๔.มีบุคลากรอาวุโส เป็นที่ปรึกษาและแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรของกรม (๓.๑๙)	๙	๑๓	๔	๐
๕.ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้ อย่างจริงจัง (๓.๐๘)	๕	๑๙	๑	๑
๖. บุคลากรของกรมฯ มีความพร้อมในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข (๒.๙๒)	๖	๑๓	๖	๑
๗. มีหน่วยงานหลัก เครือข่าย เพื่อทำหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (๒.๖๕)	๖	๘	๙	๓
๘. มีทีมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM TEAM) ที่รับผิดชอบงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฯ (๒.๘๘)	๖	๑๑	๙	๐
๙.บุคลากรที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรมีความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย (๒.๓๕)	๓	๘	๑๕	๕

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal and External Environment Scanning)				
จุดอ่อน (Weaknesses)	ระดับ			
	๔	๓	๒	๑
๑. งบประมาณด้านการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรม จริยธรรม มีจำกัด (๓.๐๐)	๑๑	๖	๗	๒
๒. การจัดทำแผน/กิจกรรมยังไม่ครอบคลุมเรื่องประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือนและจรรยาข้าราชการ	๑๑	๑๐	๔	๑
๓. บุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรู้พื้นฐานด้านการป้องกัน ควบคุมโรค (๓.๓๘)	๑๓	๑๐	๓	๐
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เป็นรูปธรรม เช่น ตรง ต่อเวลาในการเข้าประชุม (๓.๖๕)	๑๘	๗	๑	๐
๕. อัตราการเข้าออกของพนักงานราชการสูง (๓.๖๕)	๑๙	๕	๒	๐
๖. ไม่มีการกำหนดสมรรถนะเฉพาะ (technical competency) เช่น ทางด้านระบาดวิทยา ทำให้ไม่ตระหนักในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้าน ระบาดวิทยาอย่างจริงจัง (๓.๒๓)	๑๑	๑๒	๑	๒
๗. ขาดการประชาสัมพันธ์ และการยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้ทั่วถึงทั้งองค์กร(๒.๘๔)	๗	๑๐	๗	๒
๘.การจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติงานด้าน HRD เนื่องจากข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน และไม่ครบถ้วน (๓.๖๙)	๑๘	๘	๐	๐
๙. บุคลากรบางส่วน ไม่เห็นความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม (๓.๖๙)	๑๕	๑๒	๒	๐
๑๐. การพัฒนาบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจกรม (๓.๑๑)	๘	๑๓	๕	๐
๑๑. บุคลากรยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทประชาคมอาเซียน (AC) (๓.๕๔)	๑๖	๘	๒	๐
๑๒.เครือข่าย KM Team ที่มีอยู่ในทุกหน่วยงานขาดความรู้ด้านกระบวนการจัดการความรู้ และขาดความเชี่ยวชาญในการประยุกต์ใช้เครื่องมือKMในงานประจำ ทำให้การขับเคลื่อนไม่พร้อมเพรียงทั้งองค์กร และไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร (๓.๓๕)	๑๒	๑๑	๓	๐
๑๓. วัฒนธรรมการจัดการและแลกเปลี่ยนความรู้ขาดกลไกเพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง (๓.๖๒)	๑๗	๘	๑	๐

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal and External Environment Scanning)				
โอกาส	ระดับ			
	๔	๓	๒	๑
๑.รัฐบาล และกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ มีการจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงาน และสนับสนุนงบประมาณ (๓.๖๙)	๒๐	๕	๐	๑
๒.มี ASEAN Blueprint เป็นกรอบการดำเนินงาน รวมทั้งมีกลไกการทำงาน ของสธ. ของ ASEAN และ MOU/MOE กับประเทศต่างๆ ในกลุ่มอาเซียน (๓.๖๙)	๑๘	๘	๐	๐
๓.มีแหล่งความรู้หลายช่องทาง เช่น สื่อมวลชนต่างๆ เผยแพร่ความรู้เรื่อง ASEAN และมีเวทีในการนำเสนอแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การประชุมวิชาการต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ (๓.๕๘)	๑๕	๑๑	๐	๐
๔.เทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย เช่น ระบบ ๓G, ๔G ทำให้สามารถนำไปเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร (๓.๔๒)	๑๕	๘	๒	๑
๕.มีโรคและภัยสุขภาพใหม่ๆ เกิดขึ้นมาก ทำให้ประชาชนตื่นตัว และหน่วยงานภายนอกและภาคีเครือข่ายให้ความสำคัญกับการป้องกันควบคุมโรค ส่งผลให้บุคลากรต้องตื่นตัวและพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเตรียมพร้อมและตอบโต้สถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ (๓.๕๓)	๑๗	๗	๑	๑
๖.รัฐบาลกำหนดให้มีเครื่องมือ (PMQA) ในการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งทำให้เกิดความชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร ควบคู่กับการดำเนินงานด้านอื่นๆอีก ๖ หมวด ในองค์กร (๓.๓๕)	๑๓	๙	๔	๐
๗.หน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จัดกิจกรรมและหลักสูตรอบรมต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร (๓.๒๓)	๑๐	๑๒	๔	๐

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (Internal and External Environment Scanning)				
อุปสรรค หรือภาวะคุกคาม (Threats)	ระดับ			
	๔	๓	๒	๑
๑.การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน AC อาจส่งผลต่อการไหลออกของบุคลากรสู่ประเทศในกลุ่มอาเซียน(๓.๑๕)	๑๐	๑๑	๔	๑
๒.นโยบายลดกำลังคนของภาครัฐโดยขาดการกลั่นกรองที่ดีทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์ออกจากระบบราชการเร็วกว่ากำหนดและบุคลากรรุ่นใหม่ไม่สามารถเรียนรู้ได้ทัน (๓.๕๐)	๑๕	๙	๒	๐
๓.ความไม่มั่นคงของตำแหน่งพนักงานราชการ ทำให้มีการเข้าออกของพนักงานราชการในหน่วยงานอยู่ตลอด และอัตราการลาออกของกลุ่มนี้มีแนวโน้มสูงขึ้น (๓.๘๑)	๒๒	๓	๑	๐
๔.สังคมไทย ยกย่องเงิน และอำนาจมากกว่าคนดี ทำให้การยึดมั่นในคุณงามความดี มีคุณค่าลดลง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อแนวทางการพัฒนาคนเก่ง คนดี ในระบบราชการ (๓.๗๓)	๑๗	๗	๔	๐
๕.ข้าราชการที่กระทำผิด ไม่ได้รับการลงโทษ หรือหยิบยกมาเป็นบทเรียนในการพัฒนาบุคลากร(๓.๓๘)	๑๔	๙	๒	๑
๖.การเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภายในกระทรวง/กรม ทำให้บุคลากรขาดความมั่นคง และแรงจูงใจในการพัฒนาและปฏิบัติงาน (๓.๐๗)	๑๐	๙	๖	๑
๗.กฎระเบียบการเบิกจ่ายขาดความยืดหยุ่นไม่เอื้ออำนวย ต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร(๒.๙๖)	๙	๘	๘	๑
๘.หน่วยราชการมักมีนโยบายเร่งรัดการใช้เงินงบประมาณ โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพงาน ทำให้การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรและการจัดการความรู้เป็นเพียงเปลือก เป็นพิธีกรรม ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบที่สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง (๓.๒๗)	๑๒	๑๐	๓	๑
๑๑.เมื่อมีโรคระบาด/ภัยธรรมชาติที่เป็นสถานการณ์วิกฤติเกิดขึ้น ต้องปรับแผนระดมคนไปทำงานในเรื่องดังกล่าว ทำให้แผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ต้องชะงัก ขาดความต่อเนื่อง (๓.๑๙)	๙	๑๔	๒	๑
๙.กรมขาดระบบการพัฒนาความก้าวหน้า (Career Development)และระบบสืบทอดตำแหน่งที่ครอบคลุมทุกสายงานทำให้การพัฒนาบุคลากรตามระบบดังกล่าวไม่เป็นรูปธรรม (๓.๖๕)	๑๘	๗	๑	๐
๑๐.การประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ยังไม่เป็นที่ยอมรับ และไม่มีประสิทธิภาพ กรมไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ (๓.๗๗)	๒๑	๔	๑	๐

หมายเหตุ คะแนนในแต่ละข้อ เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากการให้ความเห็นโดยคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์
การพัฒนาข้าราชการกรมควบคุมโรคฯ

แผนที่นำทางการพัฒนาองค์กรปี ๒๕๕๖-๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กรและ
บุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงได้มาตรฐานสากล

แผนที่นำทางการพัฒนาองค์กร ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงได้มาตรฐานสากล

ที่	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ปี ๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
		เป้าหมายร้อยละ		๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๕
๑	<u>ประเภทบริหาร / อำนวยการ</u> นักบริหาร ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)	๑	การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม)	✓	✓	✓	✓	✓
		๒	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓
		๓	การสืบเสาะหาข้อมูล	✓	✓	✓	✓	✓
		๔	การมองภาพองค์รวม	✓	✓	✓	✓	✓
		๕	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่		✓	✓	✓	✓
		๖	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ			✓	✓	✓
		๗	ความเข้าใจผู้อื่น				✓	✓
๒	<u>ประเภทวิชาการ</u> นายแพทย์ นายสัตวแพทย์ ทันตแพทย์ สำหรับตำแหน่งทรงคุณวุฒิ***	๑	การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม)	✓	✓	✓	✓	✓
		๒	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓
		๓	การสืบเสาะหาข้อมูล	✓	✓	✓	✓	✓
		๔	การมองภาพองค์รวม	✓	✓	✓	✓	✓
		๕	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่		✓	✓	✓	✓
		๖	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ			✓	✓	✓
		๗	ความเข้าใจผู้อื่น				✓	✓
		๘	วิสัยทัศน์***	✓	✓	✓	✓	✓
		๙	การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ***	✓	✓	✓	✓	✓
		๑๐	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน***	✓	✓	✓	✓	✓
๓	<u>ประเภทวิชาการ</u> เภสัชกร นักวิชาการสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ สำหรับตำแหน่งทรงคุณวุฒิ***	๑	การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม)	✓	✓	✓	✓	✓
		๒	การมองภาพองค์รวม	✓	✓	✓	✓	✓
		๓	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	✓	✓	✓	✓	✓
		๔	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	✓	✓	✓	✓	✓
		๕	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		✓	✓	✓	✓
		๖	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่			✓	✓	✓
		๗	การสืบเสาะหาข้อมูล				✓	✓
		๘	วิสัยทัศน์***	✓	✓	✓	✓	✓
		๙	การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ***	✓	✓	✓	✓	✓
		๑๐	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน***	✓	✓	✓	✓	✓
๔	<u>ประเภทวิชาการ</u> พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยา นักโภชนาการ นักสังคมสงเคราะห์	๑	การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม)	✓	✓	✓	✓	✓
		๒	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓
		๓	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	✓	✓	✓	✓	✓
		๔	การสืบเสาะหาข้อมูล	✓	✓	✓	✓	✓
		๕	การมองภาพองค์รวม		✓	✓	✓	✓
		๖	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน			✓	✓	✓
		๗	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ				✓	✓

ที่	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ปี ๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
		เป้าหมายร้อยละ		๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๕
๕	ประเภทวิชาการ นักวิชาการเผยแพร่ นักประชาสัมพันธ์	๑	การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม)	✓	✓	✓	✓	✓
		๒	ดำเนินการเชิงรุก	✓	✓	✓	✓	✓
		๓	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	✓	✓	✓	✓	✓
		๔	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓
		๕	การสืบเสาะหาข้อมูล		✓	✓	✓	✓
		๖	การมองภาพองค์กรรวม			✓	✓	✓
		๗	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ				✓	✓
๖	ประเภทวิชาการ นักวิชาการสถิติ	๑	การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม)	✓	✓	✓	✓	✓
		๒	การสืบเสาะหาข้อมูล	✓	✓	✓	✓	✓
		๓	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	✓	✓	✓	✓	✓
		๔	การดำเนินการเชิงรุก	✓	✓	✓	✓	✓
		๕	ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ		✓	✓	✓	✓
		๖	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ			✓	✓	✓
		๗	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ				✓	✓
๗	ประเภทวิชาการ นิติกร	๑	การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม)	✓	✓	✓	✓	✓
		๒	การมองภาพองค์กรรวม	✓	✓	✓	✓	✓
		๓	การสืบเสาะหาข้อมูล	✓	✓	✓	✓	✓
		๔	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	✓	✓	✓	✓	✓
		๕	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน		✓	✓	✓	✓
		๖	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น			✓	✓	✓
		๗	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่				✓	✓
๘	ประเภทวิชาการ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักจัดการงานทั่วไป บรรณารักษ์ ช่างภาพการแพทย์	๑	การคิดวิเคราะห์ (ตัวร่วม)	✓	✓	✓	✓	✓
		๒	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	✓	✓	✓	✓	✓
		๓	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	✓	✓	✓	✓	✓
		๔	การสืบเสาะหาข้อมูล	✓	✓	✓	✓	✓
		๕	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		✓	✓	✓	✓
		๖	การมองภาพองค์กรรวม			✓	✓	✓
		๗	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ				✓	✓

ที่	ตำแหน่ง /สายงาน	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ		ปี ๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
		เป้าหมายร้อยละ		๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๕
๙	<u>ประเภททั่วไป</u>	๑	การตรวจสอบความถูกต้องตาม					
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข		กระบวนการงาน (ตัวร่วม)	✓	✓	✓	✓	✓
	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์-การแพทย์	๒	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓
	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๓	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	✓	✓	✓	✓	✓
	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๔	การมองภาพองค์กรรวม	✓	✓	✓	✓	✓
	พยาบาลเทคนิค	๕	การสืบเสาะหาข้อมูล		✓	✓	✓	✓
	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	๖	การดำเนินการเชิงรุก			✓	✓	✓
	เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด	๗	ความมั่นใจในตนเอง				✓	✓
	ช่างกายอุปกรณ์							
	โภชนากร							
๑๐	<u>ประเภททั่วไป</u>	๑	การตรวจสอบความถูกต้องตาม					
	เจ้าพนักงานธุรการ		กระบวนการงาน (ตัวร่วม)	✓	✓	✓	✓	✓
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	✓	✓	✓	✓	✓
	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓	ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ	✓	✓	✓	✓	✓
	เจ้าพนักงานห้องสมุด	๔	การมองภาพองค์กรรวม	✓	✓	✓	✓	✓
	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	๕	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		✓	✓	✓	✓
	นายช่างไฟฟ้า	๖	การสืบเสาะหาข้อมูล			✓	✓	✓
	นายช่างเครื่องกล	๗	การสร้างสัมพันธภาพ				✓	✓
	นายช่างเทคนิค							
	นายช่างโยธา							
	นายช่างศิลป์							
	เจ้าพนักงานสถิติ							
	เจ้าพนักงานเวชสถิติ							

***หมายเหตุ** ตั้งแต่ ปี ๒๕๕๖ เป็นต้นไป จะประเมินสมรรถนะเฉพาะฯ เพิ่มปีละ ๑ ตัว จนครบ ๗ ตัว ในปี ๒๕๕๙
และใน ปี ๒๕๖๐ ประเมินสมรรถนะเฉพาะฯ ครบ ๗ ตัว โดยเพิ่มเป้าหมายเป็นร้อยละ ๘๕