

# การประเมินผล

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

- ระยะเวลาแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)



จัดทำโดย นางสาวอุบลวรรณ พุ่มไสว และ นางสาวเสมารัตน์ ปานท้วม  
กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค



**กรมควบคุมโรค**  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

**การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗  
ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)**

<b>ที่ปรึกษา</b>	นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล นางพิชญ์สินี พุ่มเหรียญ นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ กองบริหารทรัพยากรบุคคล นายศุภสิทธิ์ ปรีชาพันธุ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
<b>จัดทำโดย</b>	นางสาวอุบลวรรณ พุ่มไสว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นางสาวเสมารัตน์ ปานท้วม นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล
<b>เผยแพร่</b>	เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค <a href="https://ddc.moph.go.th/dhrm/">https://ddc.moph.go.th/dhrm/</a>

## คำนำ

การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) นี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ ผลผลิตและผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้ในแผน รวมถึงประเมินความสอดคล้องของนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนในระดับต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับเปลี่ยนแผนตามการเปลี่ยนแปลงของบริบทสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ระยะ ๓ ปีแรก (ครึ่งแผน) นำไปสู่การพัฒนาในปีถัดไปให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลฉบับนี้ สำเร็จไปได้ด้วยดีจากการร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้แก่ ผู้บริหารกรมควบคุมโรค ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน หัวหน้ากลุ่มและบุคลากรของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง แก้ไข และช่วยเติมเต็มให้การประเมินผลครั้งนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น หวังว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนาปรับปรุงนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะถัดไป

นางสาวอุบลวรรณ พุ่มไสว และผู้ร่วมจัดทำ

ตุลาคม ๒๕๖๖

# สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)	ก
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
▪ ความเป็นมาและความสำคัญ	๒
▪ วัตถุประสงค์	๒
▪ ขอบเขตการประเมิน	๓
▪ วิธีการดำเนินการ	๔
▪ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๖
▪ นิยามศัพท์	๗
▪ กรอบแนวคิด	๘
ส่วนที่ ๒ ผลการประเมินยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	๙
▪ ผลการประเมินด้านบริบท	๑๔
▪ ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า	๒๔
▪ ผลการประเมินด้านกระบวนการ	๓๐
▪ ผลการประเมินด้านผลผลิต	๓๘
▪ ข้อค้นพบ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน	๕๑
▪ ข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานในระยะถัดไป	๖๐
ส่วนที่ ๓ สรุปผลการประเมินยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	๖๖
▪ สรุปผลการประเมิน	๖๗
▪ อภิปรายผล	๗๔
▪ ข้อเสนอแนะ	๗๗
บรรณานุกรม	๗๘
ภาคผนวก	๘๐

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดการประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	๘
ภาพที่ ๒ แสดงความสอดคล้องเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๑๙
ภาพที่ ๓ แสดงความสอดคล้องของโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ กับโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	๒๑
ภาพที่ ๔ แสดงการเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและการใช้จ่ายงบประมาณ ในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๒๘
ภาพที่ ๕ แสดงการเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์	๒๘
ภาพที่ ๖ แสดงการเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์	๒๙
ภาพที่ ๗ แสดงร้อยละความสำเร็จภาพรวมของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	๓๘
ภาพที่ ๘ แสดงสถานะการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๓๙
ภาพที่ ๙ แสดงร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	๔๑

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น	๑๑
ตารางที่ ๒ แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ภาพรวม	๒๔
ตารางที่ ๓ แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) รายละเอียดการประเมิน	๒๕
ตารางที่ ๔ แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ภาพรวม	๓๐
ตารางที่ ๕ แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) รายละเอียดการประเมิน	๓๑
ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕	๓๔
ตารางที่ ๗ แสดงจำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน สอดคล้องเชื่อมโยงกับโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์	๓๕
ตารางที่ ๘ แสดงจำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงาน	๓๖
ตารางที่ ๙ แสดงผลการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระยะครึ่งแผน	๔๒
ตารางที่ ๑๐ แสดงผลการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ระยะครึ่งแผน	๔๔

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ ๑๑ แสดงผลการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ระยะครึ่งแผน	๔๗
ตารางที่ ๑๒ แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)	๔๙



## บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ครั้งนี้ จัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ภายใต้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และทราบถึงความสำเร็จของการดำเนินงานภาพรวม ผลการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดและผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะครึ่งแผน รวมทั้งข้อค้นพบ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคในระยะถัดไป ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนภารกิจของกรมควบคุมโรคในอนาคต

การประเมินผลฉบับนี้ ผู้จัดทำใช้ข้อมูลจากผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ที่ได้มีการรายงานข้อมูลผ่านระบบการรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ผ่านระบบออนไลน์ (HR Report Online) ที่ผ่านการเห็นชอบจากผู้บริหารของหน่วยงาน ร่วมกับการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบโครงการและผู้รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการประเมินผลในครั้งนี้มีการประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP เพื่อนำเสนอข้อมูลให้เห็นถึงผลการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเพื่อการดำเนินงานในระยะถัดไป ให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่นำมาใช้ในการประเมินผลจากที่ได้มีการกล่าวไว้ข้างต้น อาจมีบางข้อมูลที่ยังไม่ได้ถูกเผยแพร่อย่างเป็นทางการ และบางข้อมูลอาจมีการปรับปรุงแก้ไขหรือยกเลิกการจัดทำ ทำให้ผู้จัดทำนำข้อมูลจากการรายงานของหน่วยงานโดยตรงมาเทียบเคียงเพิ่มเติมในการประเมิน เพื่อให้สามารถสะท้อนการบรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม โดยผลการประเมินยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) สรุปได้ดังนี้

๑. ความสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๙๕ โดยมีความสำเร็จรายประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ – ๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๙ , ๗๒.๕๒ และ ๙๗.๗๔ ตามลำดับ และมีสถานะการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค ในระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) ดังนี้ ตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงาน “บรรลุค่าเป้าหมาย” มีจำนวนทั้งสิ้น ๘ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗) และตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานไม่บรรลุค่าเป้าหมาย มีจำนวน ๔ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓)

๒. ผลการประเมินด้านบริบท พบว่า ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง ในทุกระดับ แต่ยังคงพบว่า ระยะการดำเนินการของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ไม่สอดคล้องกับระยะการดำเนินการของแผนปฏิบัตินโยบาย เชิงยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) กรมควบคุมโรค และแผนในระดับเหนือขึ้นไป



๓. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า ภาพรวมบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยี มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ฯ ในระดับมาก บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอต่อการดำเนินงาน แต่อาจยังมีปริมาณไม่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำเนินงาน ในบางสถานการณ์ อันเนื่องมาจากผลกระทบจากปัจจัยอื่นๆ เช่น การโอนย้ายลาออก การปรับเปลี่ยน โครงสร้างการทำงาน เป็นต้น ในด้านงบประมาณ กรมควบคุมโรคมีงบประมาณสนับสนุนให้หน่วยงานสามารถ ดำเนินงานตามแผนได้อย่างสำเร็จ ภายใต้การบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน ซึ่งอาจยังไม่เพียงพอ กับการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานต้องปรับแผนเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องดำเนินการ ทำให้ต้องขอสนับสนุนงบประมาณส่วนกลางกรมฯ เพิ่มเติมระหว่างปี ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น/แหล่งงบประมาณอื่น หรือบูรณาการกับ หน่วยงานเครือข่ายการทำงานจัดโครงการร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ รวมถึงมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นสนับสนุนการดำเนินงาน

๔. ผลการประเมินด้านกระบวนการ พบว่า ความคิดเห็นภาพรวมต่อกระบวนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการลงสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกประเด็น หน่วยงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานรองรับกับแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค คิดเป็น ร้อยละ ๗๘.๑๖ โดยมีหน่วยงานที่ดำเนินการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๑ ซึ่งในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ลงสู่การปฏิบัติ มีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมรองรับภายใต้การจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี มีการสื่อสารชี้แจง แผนงาน/โครงการ ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบและดำเนินการ มีการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับเครือข่าย การทำงาน รวมถึงมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยโครงการตามแผนในระดับกรม มีการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ , ๙ และ ๑๒ เดือน ส่วนการดำเนินงานในระดับ หน่วยงาน มีการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน เพื่อให้ทราบถึง ความก้าวหน้าของการดำเนินงานภาพรวม

๕. ผลการประเมินด้านผลผลิต พบว่า ภาพรวมมีความเห็นด้วยว่า ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้ จากการดำเนินงานเป็นไปตามผลผลิต/ผลลัพธ์ที่คาดหวังตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับหน่วยงาน และเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้ในระดับกรม โดยผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มีจำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๗) ที่มีผลการดำเนินงานมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของค่าเป้าหมาย ซึ่งมี ผลการดำเนินงาน “มีความก้าวหน้าตามปกติขึ้นไป” และมีจำนวน ๑ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓) ที่มี ผลการดำเนินงานน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของค่าเป้าหมาย ซึ่งมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ “มีความเสี่ยงที่จะ ไม่ประสบความสำเร็จ” หรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๖. ข้อค้นพบที่ได้จากการดำเนินงาน พบว่า การสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในทุกระดับ ให้รับทราบและเข้าใจเป้าหมายการดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน จะช่วยสร้างความเข้าใจ และความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผน ทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญในการผลักดันและ ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้หน่วยงานมีนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจน และมีการสื่อสารนโยบาย แผนและแนวทางการดำเนินงานให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ และดำเนินการ โดยมีผู้รับผิดชอบงานที่ชัดเจนและมีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง ช่วยเหลือสนับสนุนให้ การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี รวมถึงการมีโครงสร้าง การทำงานที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่น มีการทำงานหลากหลายรูปแบบหรือมีการปรับโครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยน ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

๘. ประเด็นที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จและต้องพัฒนาเพื่อปิดช่องว่าง (Gap) คือ กรมฯ ยังไม่มีการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรระดับกรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้เพียงพอและทันกับความต้องการ ไม่มีการผลักดันการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม กรมฯ ยังไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ระบบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค (DDC academy) ยังไม่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง และการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ทั้งนี้ ได้ดำเนินการรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการกำหนดและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ดังนี้

๑. ทบทวนปรับปรุงเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจนสามารถวัดได้จริง และต้องมีความสอดคล้องกับแผนในระดับกรมและแผนในระดับเหนือขึ้นไป รวมถึงทบทวนปรับปรุงตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ พร้อมทั้งค่าเป้าหมาย โดยกำหนดแนวทางประเมินให้ชัดเจน และทบทวนโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปและให้สามารถส่งผลการบรรลุเป้าหมายของแผนระดับที่ ๓ และส่งผลการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์และแผนระดับ ๑-๒ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค โดยมีผู้บริหารกรมควบคุมโรค ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และผู้ปฏิบัติงานจากทุกหน่วยงานในกรมควบคุมโรค เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการเปิดเวทีเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ก่อนนำยุทธศาสตร์ลงสู่การปฏิบัติต่อไป

๓. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนในแต่ละระดับให้บุคลากรผู้รับผิดชอบงานแผนในทุกระดับ โดยการจัดฝึกอบรมหรือค้นหาแนวทางการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

๔. การขับเคลื่อนแผนในระยะถัดไป ควรให้ความสำคัญในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผน การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับติดตามและประเมินผล ไปจนถึงการปรับปรุงแก้ไข โดยยึดหลักการ PDCA รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลทุกระดับในทุกกระบวนการ



# ส่วนที่ 1

## บทนำ

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และเพื่อพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคให้มีความเข้มแข็ง สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกรมควบคุมโรค โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “บุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญ ในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี ๒๕๖๗” และมีพันธกิจ ดังนี้ ๑) บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีอาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ ๒) พัฒนา บุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๓) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย และป้องกันมิให้ กระทำผิดวินัย ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคม และ ๕) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ให้เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารของกรมควบคุมโรค ขับเคลื่อนโดยประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็น องค์กรสมรรถนะสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมีอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี

ซึ่งได้มีการขับเคลื่อนและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ครบระยะเวลา ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ทำให้ระยะเวลาการดำเนินงานครบครึ่งแผนมาแล้ว กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค จึงได้ดำเนินการประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลา ครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ฯ และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในระยะถัดไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ตามกรอบการประเมิน CIPP Model

## ขอบเขตการประเมิน

การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีขอบเขตการประเมิน ดังนี้

**ขอบเขตด้านเนื้อหา** การประเมินผลครั้งนี้ ประยุกต์ใช้กรอบการประเมิน CIPP Model ในการประเมิน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท (Context: C) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I) ด้านกระบวนการ (Process: P) และด้านผลผลิต (Product: P) รายละเอียดดังนี้

ด้านบริบท (Context: C) ได้แก่ การประเมินความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ กับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องแต่ละระดับ

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I) ได้แก่ การประเมินความเหมาะสมและเพียงพอของบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี สถานที่ และงบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ระยะครึ่งแผน

ด้านกระบวนการ (Process: P) ได้แก่ การประเมินความคิดเห็นต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ลงสู่การปฏิบัติ ในระดับหน่วยงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข

ด้านผลผลิต (Product: P) ได้แก่ การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ รวมถึงความคิดเห็นต่อผลผลิต/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานกับผลผลิต/ผลลัพธ์ที่คาดหวังตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับหน่วยงาน/ระดับกรม ในระยะครึ่งแผน

**ขอบเขตด้านประชากร** เป็นผู้บริหารกรมควบคุมโรคและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ๑) ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และ ๒) ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และกลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ๑) ผู้บริหารกรมควบคุมโรค ๒) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๓) ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และ ๔) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

### ข้อจำกัดในการประเมิน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค มีการทบทวนค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดเป้าประสงค์ โครงการ/กิจกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทุกปี ส่งผลให้ข้อมูลผลการดำเนินงานอาจไม่ครบถ้วนและไม่ต่อเนื่อง

๒. การประเมินในครั้งนี้ เป็นการประเมินจากข้อมูลผลการดำเนินงานจริงที่ได้จากระบบการรายงานผลการดำเนินงานที่กำหนดร่วมกัน รวมถึงที่ปรากฏในเอกสารและรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการประเมินผลรวม (Summative Evaluation) โดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประเมินผล อาจมีผลการประเมินในบางประเด็นไม่ครบถ้วน

๓. การสัมภาษณ์เชิงลึกไม่ครอบคลุมการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลจากมุมมองของผู้ปฏิบัติมากกว่ามุมมองในเชิงยุทธศาสตร์หรือนโยบาย รวมถึงไม่ครอบคลุมการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบโครงการในระดับกรม ทำให้ไม่สามารถสอบถามความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการรายงานและไม่สามารถสะท้อนปัญหาจากการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

### วิธีการดำเนินการ

การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ในครั้งนี้ ใช้วิธีการประเมินแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ร่วมกับการประเมินโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

#### ๑. ทบทวนวรรณกรรม

ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) แผนพัฒนาด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการเชิงยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) กรมควบคุมโรค และยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ การนำแผนแม่บทสู่การปฏิบัติ หลักเกณฑ์การวิเคราะห์แผนระดับที่ ๓ ของ สศช. รูปแบบและเกณฑ์การประเมิน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการประเมิน รูปแบบการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาในการนำนโยบายระบบราชการ ๔.๐ ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษาแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

#### ๒. จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น ข้อคำถามเชิงลึก/แบบสัมภาษณ์เชิงลึก รวมถึงแบบจัดเก็บข้อมูลด้านงบประมาณ และแบบประเมินผลการบรรลุตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

▪ แบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้ ๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานโครงการและการขับเคลื่อนงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ๓) ข้อค้นพบ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน และ ๔) ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการกำหนดและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนนความคิดเห็น ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, ๒๕๕๐)



เห็นด้วยมากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ ๕
เห็นด้วยมาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ ๔
เห็นด้วยปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ ๓
เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ ๒
เห็นด้วยน้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ ๑

และค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ สามารถนำมาแปลความหมายได้ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, ๒๕๕๐)

๔.๕๐ – ๕.๐๐	หมายความว่า	มีความเห็นด้วยในระดับ มากที่สุด
๓.๕๐ – ๔.๔๙	หมายความว่า	มีความเห็นด้วยในระดับ มาก
๒.๕๐ – ๓.๔๙	หมายความว่า	มีความเห็นด้วยในระดับ ปานกลาง
๑.๕๐ – ๒.๔๙	หมายความว่า	มีความเห็นด้วยในระดับ น้อย
๑.๐๐ – ๑.๔๙	หมายความว่า	มีความเห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

▪ ข้อคำถามเชิงลึก/แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

๑) ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ๒) ข้อคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และ ๓) ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนายุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

๓. ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ คน (ค่า IOC = ๐.๙๙) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และจัดทำเป็นแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ จากนั้น นำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่จะตอบแบบสำรวจ ก่อนนำไปใช้จริง

๔. ประเมินผลตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

▪ รวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ จากระบบการรายงานผลการดำเนินงาน เอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แบ่งเป็น ๖ ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน ๐ ดำเนินการ ได้ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ จากค่าเป้าหมาย  
ผลการดำเนินงาน “ไม่ประสบผลสำเร็จ”

ระดับคะแนน ๑ ดำเนินการ ระหว่างร้อยละ ๒๐ ถึง ร้อยละ ๓๙.๙๙ จากค่าเป้าหมาย  
ผลการดำเนินงาน “มีความเสี่ยงสูงที่จะไม่ประสบผลสำเร็จ”

ระดับคะแนน ๒ ดำเนินการ ระหว่างร้อยละ ๔๐ ถึง ร้อยละ ๕๙.๙๙ จากค่าเป้าหมาย  
ผลการดำเนินงาน “มีความเสี่ยงที่จะไม่ประสบผลสำเร็จ”

ระดับคะแนน ๓ ดำเนินการ ระหว่างร้อยละ ๖๐ ถึง ร้อยละ ๗๙.๙๙ จากค่าเป้าหมาย  
ผลการดำเนินงาน “มีความก้าวหน้าตามปกติ”

ระดับคะแนน ๔ ดำเนินการ ระหว่างร้อยละ ๘๐ ถึง ร้อยละ ๙๙.๙๙ จากค่าเป้าหมาย  
ผลการดำเนินงาน “มีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จ”

ระดับคะแนน ๕ ดำเนินการได้ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐ จากค่าเป้าหมาย  
ผลการดำเนินงาน “ประสบผลสำเร็จ”

ทั้งนี้ หากตัวชี้วัดมีผลการดำเนินงานต่ำกว่าระดับ ๓ หรือ น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ของค่าเป้าหมาย  
สะท้อนให้เห็นว่าตัวชี้วัดดังกล่าวมีความเสี่ยงที่จะไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

▪ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารกรมควบคุมโรค ผู้อำนวยการกองบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงาน  
ในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อสะท้อนความสำเร็จจากพร้อมในระยะครึ่งแผน และให้ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาปรับปรุง  
ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะต่อไป

๕. ศึกษาและประเมินผลด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต  
จากการดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากร  
บุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

▪ วิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และ  
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ กับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ

▪ สอบถามความคิดเห็นในรูปแบบ Google form จากผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการ  
ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัด  
กรมควบคุมโรค เพื่อรวบรวมความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตในการดำเนินงาน  
ตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา  
ปรับปรุงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะถัดไป

๖. วิเคราะห์ผลการประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการ  
ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทราบถึงผลการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ช่วงปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

๒. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และ  
แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕  
และในระยะถัดไป

๓. ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลทั้งระดับกรมและหน่วยงาน สามารถนำผลการประเมิน  
ที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาปรับปรุงวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และการขับเคลื่อนแผนฯ ในระยะถัดไป  
ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## นิยามศัพท์

**หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค** หมายถึง หน่วยงานของกรมควบคุมโรคตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๒ แบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค หน่วยงานตามกฎหมายกระทรวง ๓๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองกฎหมาย กองควบคุมโรค และภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองบริหารการคลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองระบาดวิทยา กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กองโรคติดต่อทั่วไป กองโรคติดต่อทางแมลง กองโรคไม่ติดต่อ กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กองวัณโรค สถาบันบำราศนราดูร สถาบันราชประชาสมาสัย สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลก สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จังหวัดสระบุรี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดราชบุรี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดชลบุรี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๘ จังหวัดอุดรธานี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ จังหวัดสงขลา กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และหน่วยงานจัดตั้งภายใน จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มงานจริยธรรม สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง กองนวัตกรรมและวิจัย กองป้องกันการบาดเจ็บ กองด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค และสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริฯ (ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม ๒๕๖๔)

**หน่วยงานสนับสนุน** หมายถึง หน่วยงานส่วนกลางในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนการบริหารงาน จำนวน ๘ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกรม กองบริหารการคลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานจริยธรรม และกองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค

**หน่วยงานวิชาการและสถาบัน** หมายถึง หน่วยงานส่วนกลางในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นหน่วยงานเกี่ยวกับวิชาการ โรคและภัยสุขภาพ จำนวน ๒๓ หน่วยงาน ประกอบด้วย กองกฎหมาย กองควบคุมโรค และภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองระบาดวิทยา กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กองโรคติดต่อทั่วไป กองโรคติดต่อทางแมลง กองโรคไม่ติดต่อ กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กองวัณโรค สถาบันบำราศนราดูร สถาบันราชประชาสมาสัย สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษาสถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง กองนวัตกรรมและวิจัย กองป้องกันการบาดเจ็บ สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริฯ และกองด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค

**สำนักงานป้องกันควบคุมโรค** หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๒ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลก สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จังหวัดสระบุรีสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดราชบุรี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดชลบุรี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๘ จังหวัดอุดรธานี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ จังหวัดนครราชสีมา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครศรีธรรมราช และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ จังหวัดสงขลา

**ระบบการรายงานผลการดำเนินงาน** หมายถึง ระบบรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคผ่านระบบออนไลน์ (HR Report Online)

**กรอบแนวคิด**

กรอบแนวคิดในการประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ได้นำแนวคิดการประเมิน CIPP Model มาประยุกต์ใช้ในวิเคราะห์และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผน ดังภาพที่ ๑



ภาพที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดการประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)



# ส่วนที่ 2

## ผลการประเมิน

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ระยะครึ่งแผน

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

## ส่วนที่ ๒ ผลการประเมินยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ครั้งนี้ ใช้วิธีการประเมินแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ร่วมกับการประเมินโดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

■ ผลการประเมินด้านบริบท (Context: C) จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนในระดับต่างๆ ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๓ ประเด็น) แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) แผนปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุข นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนบริหารและพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

■ ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I) ด้านกระบวนการ (Process: P) และด้านผลผลิต (Product: P) จากการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการบรรลุตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยพิจารณาจากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และจากการสอบถามความคิดเห็นในรูปแบบ Google form กับผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค จำนวน ๒๑ โครงการ และผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๔๓ หน่วยงาน เกี่ยวกับความเหมาะสมและเพียงพอของทรัพยากรต่างๆ (บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี สถานที่ และงบประมาณ) กระบวนการดำเนินงาน (การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล การปรับปรุงแก้ไข) และผลผลิตที่เกิดขึ้น (ผลผลิต/ผลลัพธ์) ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ระหว่างวันที่ ๕ – ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น ๖๒ คน ประกอบด้วย ๑) ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๓๓ คน จาก ๓๒ หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๒ จาก ๔๓ หน่วยงาน) และ ๒) ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค จำนวน ๒๙ คน จาก ๒๑ โครงการ (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จาก ๒๑ โครงการ) สรุปได้ดังตารางที่ ๑



ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น

ข้อมูลทั่วไป	ผู้รับผิดชอบงานแผนฯ ระดับหน่วยงาน (n=๓๓)		ผู้รับผิดชอบโครงการ ตามแผนฯ (กรม)(n=๒๙)		ผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวม (n= ๖๒)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
<b>๑. ประเภทของบุคลากร</b>						
ข้าราชการ	๑๕	๔๕.๕	๑๘	๖๒.๑	๓๓	๕๓.๒
พนักงานราชการ	๑๘	๕๔.๕	๑๑	๓๗.๙	๒๙	๔๖.๘
<b>๒. ตำแหน่งปัจจุบัน</b>						
นักวิชาการสาธารณสุข	๑๐	๓๐.๓	๘	๒๗.๖	๑๘	๒๙.๐
นักทรัพยากรบุคคล	๑๘	๕๔.๖	๑๕	๕๑.๗	๓๓	๕๓.๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๙.๑	๕	๑๗.๒	๘	๑๒.๙
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๓.๐	๑	๓.๔	๒	๓.๒
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๓.๐	-	-	๑	๑.๖
<b>๓. ระดับ</b>						
ชำนาญการพิเศษ	๓	๒๐.๐	-	-	๓	๙.๑
ชำนาญการ	๓	๒๐.๐	๖	๓๓.๓	๙	๒๗.๓
ปฏิบัติการ	๘	๕๓.๓	๑๒	๖๖.๗	๒๐	๖๐.๖
ปฏิบัติงาน	๑	๖.๗	-	-	๑	๓.๐
<b>๔. สังกัด</b>						
หน่วยงานสนับสนุน	๕	๑๕.๑	๑๕	๕๑.๗	๒๐	๓๒.๓
หน่วยงานวิชาการและสถาบัน	๑๙	๕๗.๖	๑๔	๔๘.๓	๓๓	๕๓.๒
สำนักงานป้องกันควบคุมโรค	๙	๒๗.๓	-	-	๙	๑๔.๕
<b>๕. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน</b>						
ไม่เกิน ๕ ปี	๑๖	๔๘.๕	๑๗	๕๘.๖	๓๓	๕๓.๒
๕ - ๙ ปี	๖	๑๘.๒	๕	๑๗.๒	๑๑	๑๗.๗
๑๐ - ๑๔ ปี	๕	๑๕.๑	๔	๑๓.๘	๙	๑๔.๕
๑๕ - ๑๙ ปี	๓	๙.๑	๒	๖.๙	๕	๘.๑
๒๐ ปี ขึ้นไป	๓	๙.๑	๑	๓.๔	๔	๖.๕
<b>๖. ประสบการณ์การทำงานในความรับผิดชอบการดำเนินงานแผน ทั้งระดับกรมและระดับหน่วยงาน</b>						
ไม่เกิน ๒ ปี	๑๓	๓๙.๔	๑๖	๕๕.๒	๒๙	๔๖.๘
๒ ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๖ ปี	๑๐	๓๐.๓	๑๐	๓๔.๕	๒๐	๓๒.๒
๖ ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี	๔	๑๒.๑	๒	๖.๙	๖	๙.๗
๑๐ ปี ขึ้นไป	๖	๑๘.๒	๑	๓.๔	๗	๑๑.๓

จากตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นภาพรวม จำนวน ๖๒ คน สรุปได้ว่า

๑. เป็นบุคลากร ๒ ประเภท คือ ๑) ประเภทข้าราชการ จำนวนรวม ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒ โดยเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวนรวม ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๖ ของข้าราชการทั้งหมด และ ๒) ประเภทพนักงานราชการ จำนวนรวม ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวนรวม ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒ รองลงมา คือ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวนรวม ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙

๒. เป็นผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่เป็นหน่วยงานวิชาการและสถาบัน จำนวนรวม ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒

๓. เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่ไม่เกิน ๕ ปี จำนวนรวม ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒ รองลงมา คือ ๕ - ๙ ปี จำนวนรวม ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗ โดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานในความรับผิดชอบการดำเนินงานแผนทั้งระดับกรมและระดับหน่วยงาน ไม่เกิน ๒ ปี จำนวนรวม ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘ รองลงมา คือ ๒ ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๖ ปีจำนวนรวม ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒

และเมื่อพิจารณาตามกลุ่มเป้าหมาย พบว่า

▪ ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

๑. เป็นบุคลากร ๒ ประเภท คือ ๑) ประเภทพนักงานราชการ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕ และ ๒) ประเภทข้าราชการ จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ โดยเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓ ของข้าราชการทั้งหมด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖ รองลงมา คือ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓

๒. เป็นผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่เป็นหน่วยงานวิชาการและสถาบัน จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖

๓. เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่ไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๕ รองลงมา คือ ๕ - ๙ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๒ โดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานในความรับผิดชอบการดำเนินงานแผนทั้งระดับกรมและระดับหน่วยงาน ไม่เกิน ๒ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๔ รองลงมา คือ ๒ ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๖ ปีจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓

▪ ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

๑. เป็นบุคลากร ๒ ประเภท คือ ๑) ประเภทข้าราชการ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑ โดยเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๗ ของข้าราชการทั้งหมด และ ๒) ประเภทพนักงานราชการ จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๙ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗ รองลงมา คือ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖

๒. เป็นผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๗

๓. เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ตนเองดำรงอยู่ไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๖ รองลงมา คือ ๕ - ๙ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒ โดยส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานในความรับผิดชอบการดำเนินงานแผนทั้งระดับกรมและระดับหน่วยงาน ไม่เกิน ๒ ปี จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ รองลงมา คือ ๒ ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๖ ปีจำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕

■ ความคิดเห็นของผู้บริหารกรมควบคุมโรคทุกระดับต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาปรับปรุงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะถัดไป จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารกรมควบคุมโรค ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ระหว่างวันที่ ๕ - ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งมีผู้บริหารให้ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ คน ประกอบด้วย ๑) ผู้บริหารกรมควบคุมโรค จำนวน ๒ คน ๒) ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๓) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๒๓ คน

โดยการนำเสนอผลการประเมินจะแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. ผลการประเมินด้านบริบท (Context: C)
๒. ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I)
๓. ผลการประเมินด้านกระบวนการ (Process: P)
๔. ผลการประเมินด้านผลผลิต (Product: P)
๕. ข้อค้นพบ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน
๖. ข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานในระยะถัดไป

รายละเอียดดังต่อไปนี้

## ผลการประเมินด้านบริบท (Context: C)

การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) นี้ เป็นการประเมินความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ โดยผู้ประเมินได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร รายงาน ที่เกี่ยวข้อง สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

๑. ผลการประเมินความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และ แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ กับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และ แผนที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ

ผู้ประเมินได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร รายงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ ดังนี้

### ▪ แผนระดับที่ ๑

#### ๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

##### ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมาย (๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

##### ตัวชี้วัด (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ

(๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ

(๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ : ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงาน ในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับ การเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติ ราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับ ภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

### ▪ แผนระดับที่ ๒ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

#### ๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

##### ประเด็นที่ (๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี

แผนย่อย การกระจายบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

เป้าหมาย : การเข้าถึงบริการสาธารณสุขมีความเหลื่อมล้ำลดลง

ตัวชี้วัด : ดัชนีความก้าวหน้าของการพัฒนาคนด้านสุขภาพ

แนวทางการพัฒนา : พัฒนากำลังคนและบุคลากรด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ เครือข่ายด้านสุขภาพ

### **ประเด็นที่ (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ**

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ : เน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ ประเทศชาติและประชาชน

เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ

แนวทาง (๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มี มาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตาม ระบบคุณธรรม อย่างแท้จริง

(๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบ

## **๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน**

**เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๔ กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ**

กลยุทธ์ (๑) จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

(๒) ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระ งบประมาณในระยะยาว

(๓) พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับ กำลังคนภาครัฐ

(๔) ติดตาม ตรวจสอบและ ประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและ หน่วยงานของรัฐ

**เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และ รักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ**

กลยุทธ์ (๑) ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะเข้ามาทำงานในหน่วยงาน ของรัฐ

ภาครัฐ

(๒) ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ใน

องค์กร

(๓) พัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีขีดความสามารถและความผูกพันต่อ

ตำแหน่ง

(๔) พัฒนาผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example)

(๕) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล และ

(๖) พัฒนาเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรง

### ๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

**ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ  
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย**

เป้าหมายยุทธศาสตร์ ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพ  
การบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ

แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากร  
ภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า โดยพัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบ  
บริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

#### ▪ แผนระดับที่ ๓ (เฉพาะที่เกี่ยวข้อง)

##### ๓.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)**

เป้าหมาย : กำลังคนด้านสุขภาพในระดับปัจเจกบุคคล เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก  
ในการทำงาน

เป้าหมายเชิงระบบสุขภาพ : กำลังคนด้านสุขภาพต้องมีความเพียงพอ (Availability)  
ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ (Accessibility) มีคุณภาพ (Quality) และเป็นที่ยอมรับ (Acceptability)

ยุทธศาสตร์ : (๑) การพัฒนาระบบและกลไก การขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพ  
และประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization)

(๒) การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ (HRH  
Development)

(๓) การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและจรรงรักษา  
กำลังคนคุณภาพ (HRH Management)

(๔) การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (HRH  
Network) โดยมีค่านิยมร่วมขององค์กร MOPH (Share Value) เป็นรากฐานของการขับเคลื่อนทั้งหมด

ตัวชี้วัด : ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพ



### ๓.๒ แผนพัฒนาด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

เป้าหมาย : มีบุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรคที่มีศักยภาพปฏิบัติงานในระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในทุกกระดับ และมีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคอย่างเพียงพอ

มาตรการ (๑) กำหนดทิศทางการดำเนินนโยบาย เป้าหมาย และแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับระบบการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ และมาตรฐานตามข้อกำหนดของกฎอนามัยระหว่างประเทศ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายวิชาชีพ และให้ความสำคัญกับสาขาสำคัญและจำเป็นที่ประเทศยังมีความขาดแคลน เช่น แพทย์และสัตว์แพทย์ด้านระบาดวิทยา นักวิจัย นักสร้างตัวแบบเชิงคณิตศาสตร์ (mathematical modeling) นักเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข เป็นต้น (๒) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่จำเป็น (competency mapping) สำหรับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันควบคุมโรคของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกกระดับ (๓) พัฒนาระบบ/กลไกการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระบบการพัฒนาความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาจำเป็นที่ยังมีความขาดแคลนอยู่มาก (๔) สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

(๕) จัดระบบการฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค

(๖) จัดระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาหรือคงความเชี่ยวชาญของกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ แผนปฏิบัติราชการเชิงยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) กรมควบคุมโรค ภายใต้แผนพัฒนาการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) (แผนบริหารและพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

เป้าหมาย : กำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคมีสมรรถนะเพียงพอต่อการป้องกันควบคุมโรค

มาตรการ : (๑) พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ

- พัฒนา/ขับเคลื่อนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนและระบบ HR Online
- พัฒนาศักยภาพเครือข่าย HR

(๒) พัฒนากำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคให้เพียงพอและมีคุณภาพ

- พัฒนาสมรรถนะด้านระบาดวิทยา และ Strategic Information
- P & P Program / Program manager
- พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารงานป้องกันควบคุมโรค
- พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจการป้องกันควบคุมโรค

(Functional Competency)

- พัฒนาทักษะและสมรรถนะทางการบริหารจัดการ

(๓) บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและอำรงรักษากำลังคน  
คุณภาพด้านการป้องกันควบคุมโรค

- สรรหาเชิงรุกสายงานขาดแคลน
- พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management

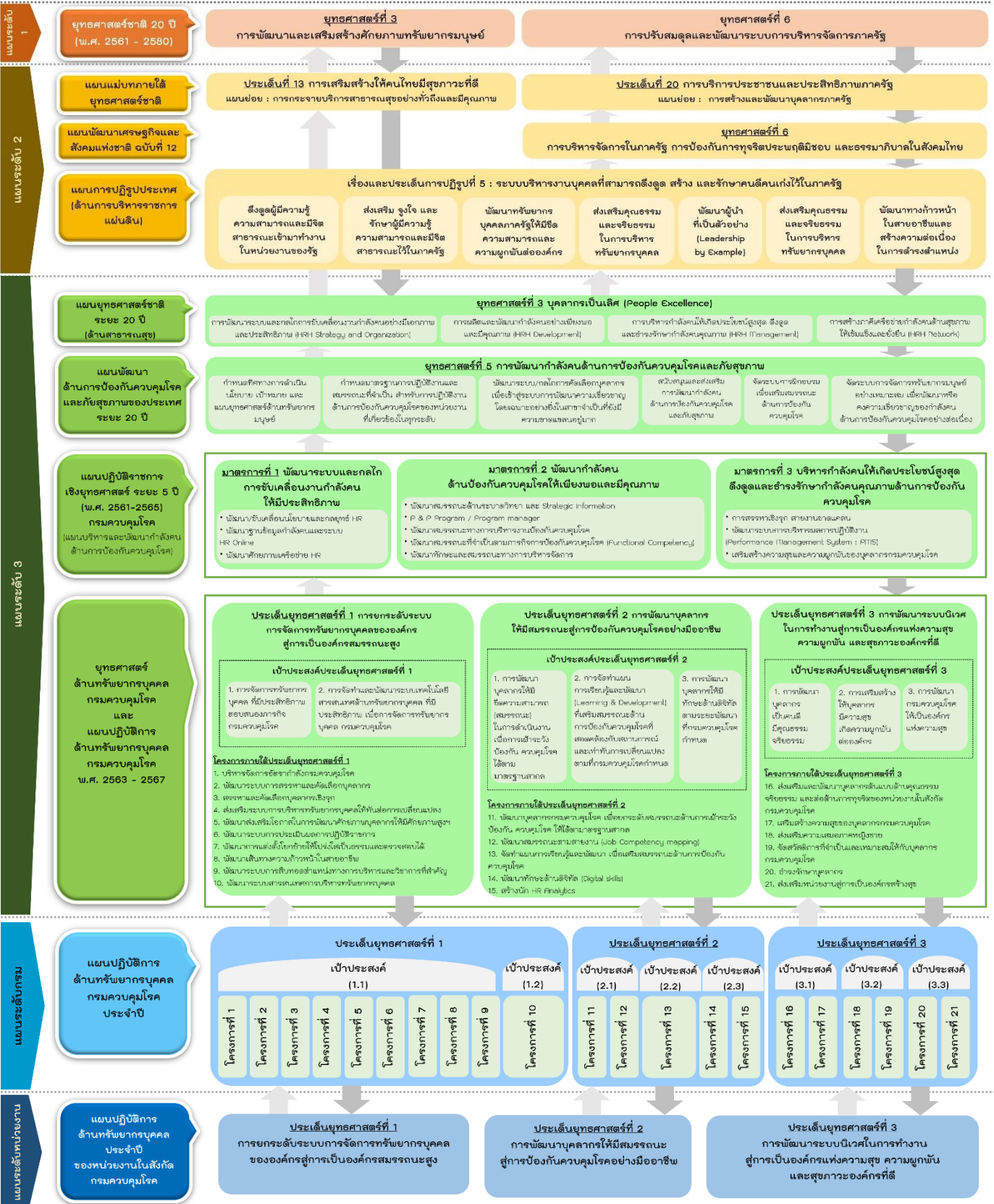
System: PMS)

- เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

จากผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ กับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ สรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ มีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง ในทุกระดับ รายละเอียดดังภาพที่ ๒



ความสอดคล้องเชื่อมโยงของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 – 2567  
กับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องระดับต่าง ๆ



ภาพที่ ๒ แสดงความสอดคล้องเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ กับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละระดับ

๒. ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ กับโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ผู้ประเมินได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสอดคล้องเชื่อมโยงของโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ กับโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ พบว่า โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ โดยได้มีการกำหนดโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการฯ สอดรับกันทุกโครงการ ทุกปีงบประมาณ รายละเอียดดังภาพที่ ๓

ภาพที่ ๓ แสดงความสอดคล้องของโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗  
กับโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	มาตรการ	ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	แผนดำเนินการ			ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	๑.๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๑.๑ การวางแผนกำลังคน ๑.๒ การสรรหา คัดเลือก ๑.๓ การพัฒนาบุคลากร ๑.๔ การบริหารค่าตอบแทน และแรงจูงใจ ๑.๕ การบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ ๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค	✓	✓	✓	(๑) โครงการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค	(๑) โครงการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค	(๑) โครงการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค
				๒. โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อองค์กร	✓	✓	✓	(๒) โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อองค์กร	(๒) โครงการจัดทำแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อองค์กร	(๒) โครงการจัดทำหลักเกณฑ์หรือแนวทางการคัดเลือกบุคลากร
				๓. โครงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก			✓			(๓) โครงการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก
				๔. โครงการส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง		✓	✓		(๓) โครงการส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	(๔) โครงการส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
				๕. โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูง โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	✓	✓	✓	(๓) โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูง โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	(๔) โครงการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูง โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	(๕) โครงการพัฒนาระบบส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย
				๖. โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ	✓	✓	✓	(๔) โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ	(๕) โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ	(๖) โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
				๗. โครงการพัฒนาการแต่งตั้งโยกย้ายให้โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้	✓	✓	✓	(๕) โครงการพัฒนาการแต่งตั้งโยกย้ายให้โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้	(๖) โครงการจัดทำแนวทางการเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	(๗) โครงการพัฒนาระบบการแต่งตั้งโยกย้ายให้โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้
				๘. โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน	✓	✓	✓	(๖) โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน	(๗) โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน	(๘) โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน
				๙. โครงการพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession plan)	✓	✓	✓	(๗) โครงการพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession plan)	(๘) โครงการพัฒนาความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	(๙) โครงการพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
				๑.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยเพียงพอ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์	๑๐. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (SMART HR DDC)	✓	✓	✓	(๘) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (SMART HR DDC)
๑.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย)										

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	มาตรการ	ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	แผนดำเนินการ			ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	๒.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรค ตามพันธกิจของกรมควบคุมโรค ๑.๑ กำหนดเกณฑ์ในการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล - สมรรถนะตามแผนโรค ตามสายงาน และระดับตำแหน่ง - สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒ จัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค ๒. พัฒนาให้เกิดระบบ หรือกลไก (Platform/mechanism) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ๒.๑ ส่งเสริมให้มีการสร้าง นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน	๑๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรควบคุมโรค เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ให้ได้ตามมาตรฐานสากล (๗ โครงการ / ๗ หน่วยงาน รับผิดชอบ)	✓	✓	✓	(๙) โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ให้ได้ตามมาตรฐานสากล	(๑๐) โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	(๑๑) โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค (๑๒ โครงการย่อย จาก๑๑ หน่วยงาน)
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๑๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)	✓	✓	✓	(๑๐) โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)	(๑๑) โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)	(๑๒) โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)	
	๒.๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)	๑๓. โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค	✓	✓	✓	(๑๑) โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค	(๑๒) โครงการจัดทำ (ร่าง) แผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค	(๑๓) โครงการจัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค	
	๒.๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๑๔. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills)	✓	✓	✓	(๑๒) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills)	(๑๓) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค	(๑๔) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค	
				๑๕. โครงการสร้างนัก HR Analytics	✓	✓	✓	(๑๓) โครงการสร้างนัก HR Analytics	(๑๔) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (HR Analytics)	(๑๕) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (HR Analytics)



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	มาตรการ	ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	แผนดำเนินการ			ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ชื่อโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	๓.๑ บุคลากรเป็นคนที่มีความดี มีคุณธรรม จริยธรรม	๓.๑.๑ ร้อยละบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรม ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	๑. พัฒนากลไกขับเคลื่อนให้เกิดระบบนิเวศในการทำงาน (work-friendly ecosystem) ที่มีสุขภาวะที่ดี ๑.๑ พัฒนาระบบสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมาย/กฎระเบียบที่กำหนด	๑๖. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	✓	✓	✓	(๑๕) โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	(๑๕) โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	(๑๖) โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต กรมควบคุมโรค
				๑๗. โครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค	✓	✓	✓	(๑๕) โครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค	(๑๖) โครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค	(๑๗) โครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค
				๑๘. โครงการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย	✓	✓	✓	(๑๖) โครงการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย	(๑๗) โครงการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย	(๑๘) โครงการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย
๓.๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๓.๒.๑ ดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (happinometer) เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ๓.๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	๑.๒ พัฒนาระบบการจ้างงานที่มีคุณภาพ (Work Flexibility) ๑.๓ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๑.๔ สร้างระบบให้เกิด healthy workplace ๒. พัฒนากลไกการขับเคลื่อนความสุขและความผูกพัน ๒.๑ พัฒนาเครื่องมือ happy public organization index ๒.๒ พัฒน่านักสร้างสุข/นักบริหารความสุข ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุข (Well Being)	๑๗. โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค	✓	✓	✓	(๑๗) โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค	(๑๘) โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค	(๑๙) โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค	
			๒๐. โครงการอำนวยการรักษาบุคลากร		✓	✓		(๑๙) โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือสำหรับการค้นหาปัจจัยการลาออกของบุคลากรกรมควบคุมโรค	(๒๐) โครงการอำนวยการรักษาบุคลากร	
			๒๑. โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข	✓	✓	✓	(๑๘) โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข	(๒๐) โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข	(๒๑) โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	
๓.๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข	๓.๓.๑ ร้อยละ Happy Public Organization Index (HPI) เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ๓.๓.๒ จำนวนของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข	๓.๑ พัฒนารูปแบบการให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจ และการอำนวยการรักษาบุคลากร ๓.๒ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดี (mindset) มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ๓.๓ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดังนี้ - กำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ - ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ๔. พัฒนากลไกเสริมสร้างให้เกิดคนดีในองค์กร	๒๑. โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข	✓	✓	✓	(๑๘) โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข	(๒๐) โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข	(๒๑) โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	
๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๔ เป้าประสงค์	๑๒ ตัวชี้วัดเป้าประสงค์		ภาพรวม ๒๑ โครงการ	๑๘	๒๐	๒๑	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ = ๑๘ โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๒๐ โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ = ๒๑ โครงการ



## ผลการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I)

การประเมินผลด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) ดำเนินการโดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและเพียงพอของทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และงบประมาณ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ลงสู่การปฏิบัติ สรุปได้ดังตารางที่ ๒ และตารางที่ ๓

**ตารางที่ ๒** แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ภาพรวม

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น								
	ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (n=๓๓)			ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (n=๒๙)			ภาพรวม (n=๖๒)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
♦ ความเหมาะสมและเพียงพอของบุคลากร	๓.๖๘	๐.๔๘๙	มาก	๓.๗๗	๐.๖๐๕	มาก	๓.๗๒	๐.๕๔๓	มาก
♦ ความเหมาะสมและเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยี	๓.๘๙	๐.๕๘๐	มาก	๓.๘๖	๐.๖๕๗	มาก	๓.๘๘	๐.๖๑๒	มาก
♦ ความเหมาะสมและเพียงพอด้านงบประมาณ	๓.๔๔	๐.๗๕๘	ปานกลาง	๓.๔๗	๐.๖๘๑	ปานกลาง	๓.๔๕	๐.๗๑๗	ปานกลาง
ภาพรวม ด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I) (n=๖๒)	๓.๖๗	๐.๔๙๘	มาก	๓.๖๙	๐.๕๒๙	มาก	๓.๗๓	๐.๔๙๙	มาก

จากตารางที่ ๒ สรุปได้ว่า ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =๓.๗๓ , S.D.=๐.๔๙๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเหมาะสมและเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยี มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =๓.๘๘ , S.D.=๐.๖๑๒) รองลงมา คือ ความเหมาะสมและเพียงพอของบุคลากร มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =๓.๗๒ , S.D.=๐.๕๔๓) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเหมาะสมและเพียงพอด้านงบประมาณ มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =๓.๔๕ , S.D.=๐.๗๑๗) เมื่อพิจารณาตามกลุ่มเป้าหมาย พบว่า

**ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน** ผลการประเมินปัจจัยนำเข้าภาพรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =๓.๖๗ , S.D.=๐.๔๙๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเหมาะสมและเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยี มีความคิดเห็นที่เหมาะสมหรือเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =๓.๘๙ , S.D.=๐.๕๘๐) รองลงมา คือ ความเหมาะสมและเพียงพอของบุคลากร มีความคิดเห็นที่เหมาะสมหรือเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =๓.๖๘ , S.D.=๐.๔๘๙) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเหมาะสมและเพียงพอด้านงบประมาณ มีความคิดเห็นที่เหมาะสมหรือเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ =๓.๔๔ , S.D.=๐.๗๕๘)

ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ผลการประเมิน ปัจจัยนำเข้าภาพรวม มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$  , S.D.=0.529) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเหมาะสมและเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยี มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.86$  , S.D.=0.657) รองลงมา คือ ความเหมาะสมและเพียงพอของ บุคลากร มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.77$  , S.D.=0.605) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความเหมาะสมและเพียงพอด้านงบประมาณ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.47$  , S.D.=0.681)

ตารางที่ ๓ แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) จากการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) รายละเอียดการประเมิน

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I)								
	ผู้รับผิดชอบงานแผน ด้านทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน (n=๓๓)			ผู้รับผิดชอบโครงการตาม แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากร บุคคล กรมควบคุมโรค (n=๒๙)			ภาพรวม (n=๖๒)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>◆ ความเหมาะสมและเพียงพอของ บุคลากร</b>									
๑. ท่านมีการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗	๓.๗๓	๐.๕๗๔	มาก	๓.๗๙	๐.๗๗๔	มาก	๓.๗๖	๐.๖๗๐	มาก
๒. ท่านมีการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปี และ โครงการ ที่หน่วยงานของท่านเป็น ผู้รับผิดชอบหลักตามแผนปฏิบัติการฯ	๓.๙๑	๐.๕๗๙	มาก	๓.๙๐	๐.๗๗๒	มาก	๓.๙๐	๐.๖๗๐	มาก
๓. หน่วยงานของท่านมีบุคลากร เพียงพอต่อการดำเนินงาน	๓.๒๗	๑.๐๖๙	ปาน กลาง	๓.๔๘	๐.๗๘๕	ปาน กลาง	๓.๓๗	๐.๙๔๕	ปาน กลาง
๔. ท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความ เข้าใจและความสามารถเหมาะสมกับ การดำเนินงาน	๓.๘๒	๐.๖๓๕	มาก	๓.๙๐	๐.๗๒๔	มาก	๓.๘๕	๐.๖๗๔	มาก
<b>◆ ความเหมาะสมและเพียงพอของ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยี</b>									
๕. สถานที่ในการดำเนินงานที่ หน่วยงานของท่านเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ตามแผนปฏิบัติการฯ มีความเหมาะสม และเพียงพอ	๓.๙๗	๐.๕๒๙	มาก	๓.๙๐	๐.๗๗๒	มาก	๓.๙๔	๐.๖๕๐	มาก
๖. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการ ดำเนินงานมีเพียงพอและมีคุณภาพ	๔.๐๐	๐.๖๖๑	มาก	๓.๖๖	๐.๗๖๙	มาก	๓.๘๔	๐.๗๒๙	มาก
๗. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วย สนับสนุนการดำเนินงานและจัดเก็บ ข้อมูลโครงการ	๓.๗๙	๐.๗๔๐	มาก	๓.๙๐	๐.๗๒๔	มาก	๓.๘๔	๐.๗๒๙	มาก

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I)								
	ผู้รับผิดชอบงานแผน ด้านทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน (n=๓๓)			ผู้รับผิดชอบโครงการตาม แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากร บุคคล กรมควบคุมโรค (n=๒๙)			ภาพรวม (n=๖๒)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีส่วน ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนด	๓.๘๒	๐.๖๘๓	มาก	๔.๐๐	๐.๖๕๕	มาก	๓.๙๐	๐.๖๗๐	มาก
◆ ความเหมาะสมและเพียงพอ ด้านงบประมาณ									
๙. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน เพียงพอต่อการดำเนินงาน	๓.๑๘	๐.๑๔๔	ปาน กลาง	๓.๓๑	๐.๘๐๖	ปาน กลาง	๓.๒๔	๐.๙๓๕	ปาน กลาง
๑๐. มีระบบการบริหารจัดการภายใน หน่วยงานที่เอื้ออำนวยให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	๓.๗๐	๐.๖๘๔	มาก	๓.๖๒	๐.๖๗๗	มาก	๓.๖๖	๐.๖๗๖	มาก

จากตารางที่ ๓ สรุปได้ว่า ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า รายประเด็นการประเมิน พบว่า

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับ** คือ สถานที่ในการดำเนินงานที่หน่วยงานของท่านเป็นผู้รับผิดชอบหลักตามแผนปฏิบัติการฯ มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๔$  , S.D.=๐.๖๕๐) รองลงมา คือ ท่านมีการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี และโครงการที่หน่วยงานของท่านเป็นผู้รับผิดชอบหลักตามแผนปฏิบัติการฯ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก เท่ากัน ( $\bar{X}=๓.๙๐$  , S.D.=๐.๖๗๐) และท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถเหมาะสมกับการดำเนินงาน มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๘๕$  , S.D.=๐.๖๗๔)

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓ ลำดับ** คือ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอต่อการดำเนินงาน มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=๓.๒๔$  , S.D.=๐.๙๓๕) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงาน มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=๓.๓๗$  , S.D.=๐.๙๔๕) และมีระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๖๖$  , S.D.=๐.๖๗๖)

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มเป้าหมาย พบว่า

**กลุ่มผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานฯ**

**ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับ** คือ

ลำดับที่ ๑ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานมีเพียงพอและมีคุณภาพ มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๐๐$  , S.D.=๐.๖๖๑)

ลำดับที่ ๒ สถานที่ในการดำเนินงานที่หน่วยงานของท่านเป็นผู้รับผิดชอบหลักตามแผนปฏิบัติการฯ มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๗$  , S.D.=๐.๕๒๙) และท่านมีการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี

ลำดับที่ ๓ โครงการที่หน่วยงานของท่านเป็นผู้รับผิดชอบหลักตามแผนปฏิบัติการฯ มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๑$  , S.D.=๐.๕๗๙)

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓ ลำดับ คือ

ลำดับที่ ๑ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอต่อการดำเนินงาน มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=๓.๑๘$  , S.D.=๑.๐๔๔)

ลำดับที่ ๒ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงาน มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=๓.๒๗$  , S.D.=๑.๐๖๙)

ลำดับที่ ๓ มีระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๗๐$  , S.D.=๐.๖๘๔)

#### **ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลฯ**

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับ คือ

ลำดับที่ ๑ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีส่วนช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๐๐$  , S.D.=๐.๖๕๕)

ลำดับที่ ๒ ท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถเหมาะสมกับการดำเนินงาน และมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานและจัดเก็บข้อมูลโครงการ มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๐$  , S.D.=๐.๗๒๔)

ลำดับที่ ๓ ท่านมีการรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี และโครงการที่หน่วยงานของท่านเป็นผู้รับผิดชอบหลักตามแผนปฏิบัติการฯ และสถานที่ในการดำเนินงานที่หน่วยงานของท่านเป็นผู้รับผิดชอบหลักตามแผนปฏิบัติการฯ มีความเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งมีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๐$  , S.D.=๐.๗๗๒)

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓ ลำดับ คือ

ลำดับที่ ๑ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอต่อการดำเนินงาน มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=๓.๓๑$  , S.D.=๐.๘๐๖)

ลำดับที่ ๒ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอต่อการดำเนินงาน มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=๓.๔๘$  , S.D.=๐.๗๘๕)

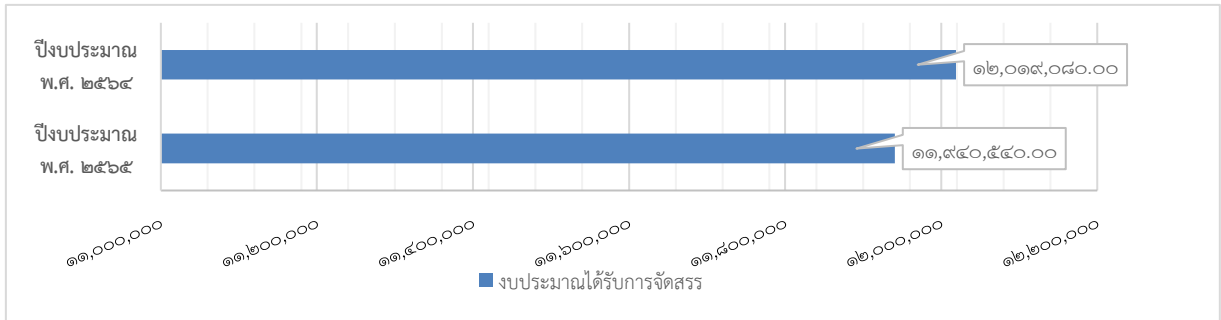
ลำดับที่ ๓ มีระบบการบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความเหมาะสมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=๓.๖๒$  , S.D.=๐.๖๗๗)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า ภาพรวมทุกประเด็นการประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) มีระดับความเห็นด้วยสอดคล้องกันทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ ความเหมาะสมและเพียงพอของบุคลากรและความเหมาะสมและเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยี มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ความเหมาะสมและเพียงพอด้านงบประมาณ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายประเด็นการประเมิน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดใน ๓ ลำดับแรก อาจพบความแตกต่างกัน แต่ในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดใน ๓ ลำดับแรก กลับพบว่าเป็นประเด็นเดียวกัน ทั้ง ๓ ประเด็น

นอกจากนี้ ผู้ประเมินได้ดำเนินการสรุปข้อมูลด้านงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ที่ได้รับการรายงานข้อมูลจากผู้รับผิดชอบโครงการ รายละเอียดดังนี้

■ การเปรียบเทียบภาพรวมงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ดังภาพที่ ๔

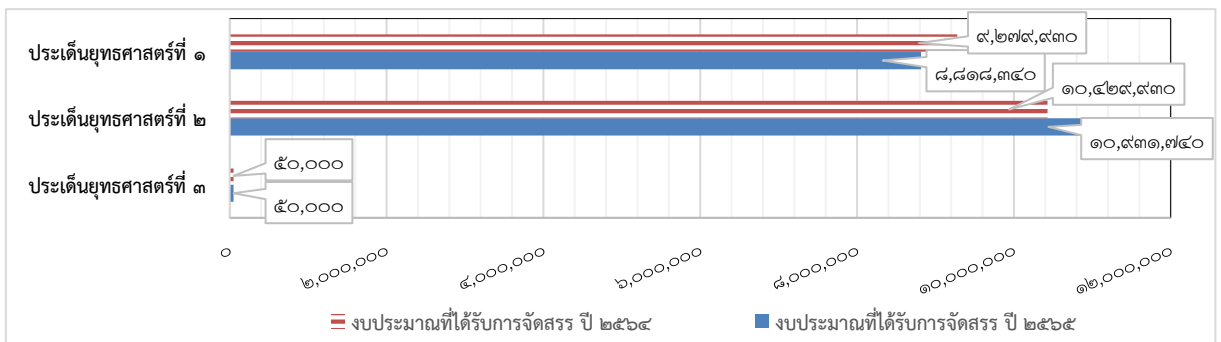
ภาพที่ ๔ แสดงการเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕



จากภาพที่ ๔ สรุปได้ว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค จำนวน ๓,๗๑๔,๑๙๐ บาท โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค จำนวน ๓,๑๒๗,๒๐๐ บาท (น้อยกว่าปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) ซึ่งสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-๑๙ ที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับการจัดโครงการ

■ การเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังภาพที่ ๕

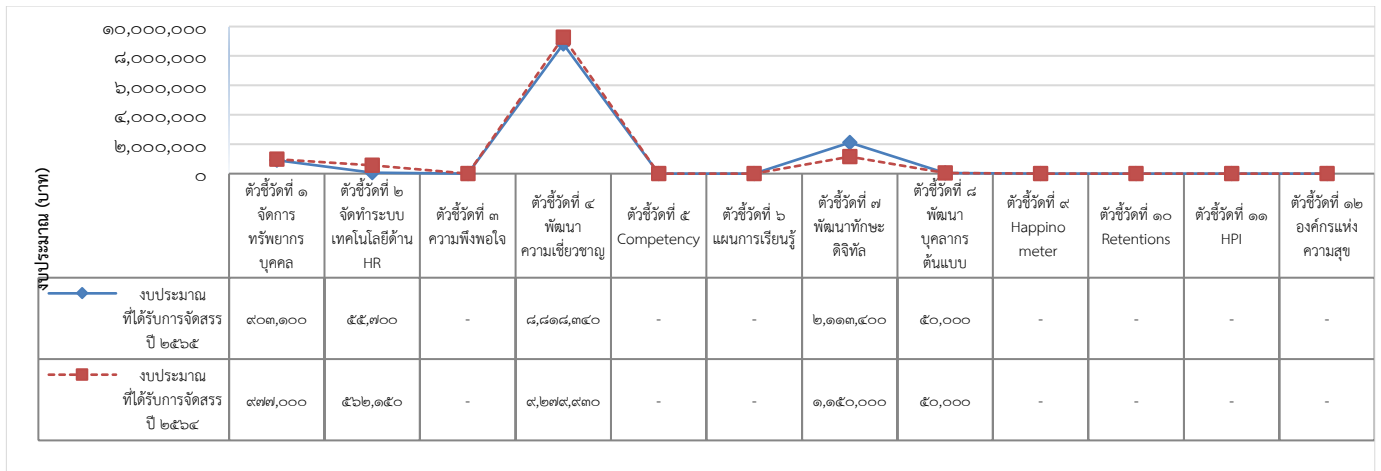
ภาพที่ ๕ แสดงการเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์



จากภาพที่ ๕ สรุปได้ว่า แนวโน้มของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ทั้ง ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ มีความสอดคล้องกันทั้ง ๒ ปีงบประมาณ คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานโครงการฯ มากที่สุด คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน ๑๐,๔๒๙,๙๓๐ บาท และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน ๑๐,๙๓๑,๗๔๐ บาท รองลงมา คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน ๙,๒๗๙,๙๓๐ บาท และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน ๘,๘๑๘,๓๔๐ บาท โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณฯ น้อยที่สุด คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕ ได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท เท่ากัน

■ การเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังภาพที่ ๖

ภาพที่ ๖ แสดงการเปรียบเทียบงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำแนกตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์



จากภาพที่ ๖ สรุปได้ว่า จากข้อมูลการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ เมื่อนำมาจำแนกงบประมาณตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด พบว่า การจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานมีความสอดคล้องกันทั้ง ๒ ปีงบประมาณ ดังนี้ ตัวชี้วัดที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในดำเนินการ มีจำนวน ๕ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๖๗) และตัวชี้วัดที่ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ มีจำนวน ๗ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓๓) โดยตัวชี้วัดที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณมากที่สุด คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล รองลงมา ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ และตัวชี้วัดที่ ๘ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรมที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ตามลำดับ

ทั้งนี้ การนำเสนอข้อมูลงบประมาณข้างต้น เป็นเพียงการเปรียบเทียบข้อมูลงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ ที่เป็นการรายงานข้อมูลจากผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ โดยตรงเท่านั้น อาจไม่สอดคล้องกับงบประมาณทั้งหมดที่ใช้ดำเนินการจริงในแต่ละโครงการและไม่ครอบคลุมกับโครงการที่ใช้งบประมาณบริหารจัดการทรัพยากรของหน่วยงานในการดำเนินการ



## ผลการประเมินด้านกระบวนการ (Process: P)

การประเมินผลด้านกระบวนการ (Process Evaluation) ดำเนินการโดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ลงสู่การปฏิบัติ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข สรุปผลได้ ดังตารางที่ ๔ และ ๕

**ตารางที่ ๔** แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ภาพรวม

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น ด้านกระบวนการ (Process: P)								
	ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (n=๓๓)			ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (n=๒๙)			ภาพรวม (n=๖๒)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
◆ การวางแผน	๔.๐๗	๐.๕๑๙	มาก	๓.๙๙	๐.๗๕๓	มาก	๔.๐๓	๐.๖๓๕	มาก
◆ การดำเนินงาน	๔.๐๒	๐.๕๒๗	มาก	๔.๐๖	๐.๗๔๐	มาก	๔.๐๔	๐.๖๓๑	มาก
◆ การติดตามและประเมินผล	๔.๑๓	๐.๖๓๒	มาก	๔.๐๖	๐.๖๕๙	มาก	๔.๑๐	๐.๖๔๐	มาก
◆ การปรับปรุงแก้ไข	๔.๑๒	๐.๖๐๐	มาก	๓.๘๕	๐.๘๖๗	มาก	๓.๙๙	๐.๗๔๔	มาก
ภาพรวม	๔.๐๙	๐.๔๔๒	มาก	๓.๙๙	๐.๖๙๙	มาก	๔.๐๕	๐.๕๗๓	มาก

จากตารางที่ ๔ สรุปได้ว่า ผลการประเมินด้านกระบวนการในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ลงสู่การปฏิบัติ ภาพรวม มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๐๕$  , S.D.=๐.๕๗๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดตามและประเมินผล มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๑๐$  , S.D.=๐.๖๔๐) รองลงมา คือ การดำเนินงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๐๔$  , S.D.=๐.๖๓๑) และการวางแผน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๐๓$  , S.D.=๐.๖๓๕) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปรับปรุงแก้ไข มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๙$  , S.D.=๐.๗๔๔)

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มเป้าหมาย พบว่า

**ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน** ผลการประเมินด้านกระบวนการฯ ภาพรวม มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๐๙$  , S.D.=๐.๔๔๒) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การติดตามและประเมินผล มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๑๓$  , S.D.=๐.๖๓๒) รองลงมา คือ การปรับปรุงแก้ไข มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๑๒$  , S.D.=๐.๖๐๐) และการวางแผน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๐๗$  , S.D.=๐.๕๑๙) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การดำเนินงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๐๒$  , S.D.=๐.๕๒๗)

ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ผลการประเมินด้านกระบวนการฯ ภาพรวม มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.99$  , S.D.=0.699) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การติดตามและประเมินผล มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$  , S.D.=0.659) รองลงมา คือ การดำเนินงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$  , S.D.=0.740) การวางแผน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.99$  , S.D.=0.753) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปรับปรุงแก้ไข มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.85$  , S.D.=0.867)

ตารางที่ ๕ แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) รายละเอียดการประเมิน

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ด้านกระบวนการ (Process: P)								
	ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (n=33)			ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (n=29)			รวม (n=62)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>◆ การวางแผน</b>									
๑. มีการวางแผนและจัดทำโครงการระดับหน่วยงานรองรับโครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรม	4.12	0.545	มาก	3.97	0.865	มาก	4.05	0.711	มาก
๒. มีการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/กิจกรรมภายใต้โครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรม ลงสู่ระดับหน่วยงาน ได้อย่างชัดเจน	4.09	0.579	มาก	4.03	0.906	มาก	4.06	0.744	มาก
๓. มีการกำหนดคณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อกำกับติดตามการขับเคลื่อนโครงการฯ ภาพรวม ที่รับการถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงาน	4.00	0.612	มาก	3.97	0.778	มาก	3.98	0.699	มาก
<b>◆ การดำเนินงาน</b>									
๔. มีการสื่อสารรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงานไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด	3.97	0.637	มาก	4.03	0.865	มาก	4.00	0.747	มาก
๕. สามารถดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.12	0.545	มาก	4.04	0.639	มาก	4.03	0.586	มาก

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ด้านกระบวนการ (Process: P)								
	ผู้รับผิดชอบงานแผนด้าน ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (n=๓๓)			ผู้รับผิดชอบโครงการตาม แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (n=๒๙)			รวม (n=๖๒)		
	χ̄	S.D.	ระดับ	χ̄	S.D.	ระดับ	χ̄	S.D.	ระดับ
๖. มีการบูรณาการการมีส่วนร่วม กับเครือข่ายในการจัดทำโครงการ และดำเนินงาน	๓.๙๗	๐.๘๔๗	มาก	๓.๙๑	๑.๐๐๐	มาก	๓.๙๘	๐.๙๑๔	มาก
<b>◆ การติดตามและประเมินผล</b>									
๗. มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบเพื่อกำกับติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการที่ได้รับถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงาน	๔.๐๓	๐.๘๑๐	มาก	๓.๙๐	๐.๘๖๐	มาก	๓.๙๗	๐.๘๒๙	มาก
๘. มีการกำกับติดตาม ดูแลให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในการดำเนินงาน	๔.๐๖	๐.๗๔๗	มาก	๔.๐๐	๐.๘๘๖	มาก	๔.๐๓	๐.๘๐๙	มาก
๙. มีการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ของหน่วยงานในแต่ละไตรมาส	๔.๑๘	๐.๖๘๓	มาก	๓.๙๓	๐.๗๙๙	มาก	๔.๐๖	๐.๗๔๔	มาก
๑๐. มีการสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ เทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ	๔.๑๘	๐.๖๓๕	มาก	๔.๐๗	๐.๗๐๔	มาก	๔.๑๓	๐.๖๖๕	มาก
๑๑. มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงาน ตามระยะเวลา และแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๔.๒๑	๐.๖๕๐	มาก	๔.๓๘	๐.๖๒๒	มาก	๔.๒๙	๐.๖๓๗	มาก
<b>◆ การปรับปรุงแก้ไข</b>									
๑๒. มีการศึกษา/ทบทวน/ประเมินสถานการณ์การดำเนินงานโครงการฯ ภายใต้อุปสรรคที่เปลี่ยนแปลงไป	๔.๐๙	๐.๗๒๓	มาก	๓.๘๖	๐.๘๗๕	มาก	๓.๙๘	๐.๗๙๙	มาก
๑๓. มีการวิเคราะห์และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุง การดำเนินงานโครงการฯ ให้มีความเหมาะสม	๔.๑๕	๐.๕๖๖	มาก	๓.๘๓	๐.๘๘๙	มาก	๔.๐๐	๐.๗๔๗	มาก

จากตารางที่ ๕ สรุปได้ว่า ผลการประเมินด้านกระบวนการจากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) รายละเอียดการประเมิน พบว่า

**ประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับ** คือ มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงานตามระยะเวลาและแนวทางที่กรมควบคุมโรค กำหนด มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๒๙$  , S.D.=๐.๖๓๗) รองลงมา คือ สามารถดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และมีการสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ เทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เท่ากัน ( $\bar{X}=๔.๑๓$  , S.D.=๐.๖๖๕) และมีการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/กิจกรรมภายใต้โครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และมีการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ของหน่วยงานในแต่ละไตรมาส มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เท่ากัน ( $\bar{X}=๔.๐๖$  , S.D.=๐.๗๔๔)

**ประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓ ลำดับ** คือ มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบเพื่อกำกับติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๗$  , S.D.=๐.๘๒๙) รองลงมา คือ มีการบูรณาการการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในการจัดทำโครงการและดำเนินงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๘$  , S.D.=๐.๙๑๔) และมีการศึกษา/ทบทวน/ประเมินสถานการณ์การดำเนินงานโครงการฯ ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๘$  , S.D.=๐.๗๙๙)

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มเป้าหมาย พบว่า

**ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน**

**ประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับ** คือ

ลำดับที่ ๑ มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงาน ตามระยะเวลาและแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๒๑$  , S.D.=๐.๖๕๐)

ลำดับที่ ๒ มีการสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ เทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๑๘$  , S.D.=๐.๖๓๕)

ลำดับที่ ๓ มีการกำกับติดตามการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ของหน่วยงานในแต่ละไตรมาส มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๑๘$  , S.D.=๐.๖๘๓)

**ประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓ ลำดับ** คือ

ลำดับที่ ๑ มีการบูรณาการการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายในการจัดทำโครงการและดำเนินงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๗$  , S.D.=๐.๘๔๗)

ลำดับที่ ๒ มีการสื่อสารรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงานไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๗$  , S.D.=๐.๖๓๗)

ลำดับที่ ๓ มีการกำหนดคณะกรรมการ/คณะทำงานเพื่อกำกับติดตามการขับเคลื่อนโครงการฯ ภาพรวมที่รับการถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๐๐$  , S.D.=๐.๖๑๒)

## ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับ คือ

ลำดับที่ ๑ มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรม ลงสู่ระดับหน่วยงาน ตามระยะเวลาและแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๓๘$  , S.D.=๐.๖๒๒)

ลำดับที่ ๒ มีการสรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ เทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในโครงการ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เท่ากัน ( $\bar{X}=๔.๐๗$  , S.D.=๐.๗๐๔)

ลำดับที่ ๓ สามารถดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เท่ากัน ( $\bar{X}=๔.๐๔$  , S.D.=๐.๖๓๙)

ประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๓ ลำดับ คือ

ลำดับที่ ๑ มีการวิเคราะห์และนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุง การดำเนินงานโครงการฯ ให้มีความเหมาะสม มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๘๓$  , S.D.=๐.๘๘๙)

ลำดับที่ ๒ มีการศึกษา/ทบทวน/ประเมินสถานการณ์การดำเนินงานโครงการฯ ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๘๖$  , S.D.=๐.๘๗๕)

ลำดับที่ ๓ มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบเพื่อกำกับติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงานโครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงาน มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๐$  , S.D.=๐.๘๖๐)

นอกจากนี้ ผู้ประเมินได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ลงสู่การปฏิบัติ ในระดับหน่วยงาน สรุปได้ดังตารางที่ ๖ , ๗ และ ๘

**ตารางที่ ๖** แสดงจำนวนหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงาน ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕

ปีงบประมาณ พ.ศ.	จำนวน (หน่วยงาน)						รวม	
	หน่วยงานสนับสนุน		หน่วยงานวิชาการ และสถาบัน		สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรค			
	หน่วยงาน	มีแผน	หน่วยงาน	มีแผน	หน่วยงาน	มีแผน	หน่วยงาน	มีแผน
๒๕๖๔	๘	๖	๒๔	๒๑	๑๒	๑๒	๔๔	๓๙
ร้อยละ		๗๕		๘๗.๕		๑๐๐		๘๘.๖
๒๕๖๕	๘	๕	๒๓	๑๕	๑๒	๑๑	๔๓	๒๙
ร้อยละ		๗๑.๔		๖๕.๒		๙๑.๗		๖๗.๔

จากตารางที่ ๖ จำนวนหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงาน ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ สรุปได้ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พบว่า ภาพรวมกรม จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๙ หน่วยงาน จาก ๔๔ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖ โดยหน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีการจัดทำแผน มากที่สุด จำนวน ๑๒ หน่วยงาน จาก ๑๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ หน่วยงานวิชาการและสถาบัน มีการจัดทำแผน จำนวน ๒๑ หน่วยงาน

จาก ๒๔ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕ โดยหน่วยงานสนับสนุน มีการจัดทำแผน น้อยที่สุด จำนวน ๖ หน่วยงาน จาก ๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๕

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พบว่า ในภาพรวมกรม จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ หน่วยงาน จาก ๔๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔ โดยหน่วยงานสำนักงานป้องกันควบคุมโรค มีการจัดทำแผน มากที่สุด จำนวน ๑๑ หน่วยงาน จาก ๑๒ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๗ รองลงมา คือ หน่วยงานสนับสนุน จำนวน ๕ หน่วยงาน จาก ๘ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔ หน่วยงาน โดยหน่วยงานวิชาการและสถาบัน มีการจัดทำแผน น้อยที่สุด จำนวน ๑๕ หน่วยงาน จาก ๒๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒

**ตารางที่ ๗** แสดงจำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน สอดคล้องเชื่อมโยงกับโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์

หน่วยงาน	จำนวน (หน่วยงาน)						
	ปี พ.ศ.	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕
หน่วยงานสนับสนุน	มีแผน	๖	๕	๖	๕	๖	๕
	สอดคล้อง (ร้อยละ)	๔ (๖๖.๗)	๕ (๑๐๐)	๖ (๑๐๐)	๕ (๑๐๐)	๕ (๘๓.๓)	๕ (๑๐๐)
หน่วยงานวิชาการและ สถาบัน	มีแผน	๒๑	๑๕	๒๑	๑๕	๒๑	๑๕
	สอดคล้อง (ร้อยละ)	๑๗ (๘๑)	๑๔ (๙๓.๓)	๑๘ (๘๕.๗)	๑๕ (๑๐๐)	๑๖ (๗๖.๒)	๑๔ (๙๓.๓)
สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรค	มีแผน	๑๒	๑๑	๑๒	๑๑	๑๒	๑๑
	สอดคล้อง (ร้อยละ)	๘ (๖๖.๗)	๘ (๗๒.๗)	๑๑ (๙๑.๗)	๑๑ (๑๐๐)	๑๑ (๙๑.๗)	๑๑ (๑๐๐)
รวม	มีแผน	๓๙	๒๙	๓๙	๒๙	๓๙	๒๙
	สอดคล้อง (ร้อยละ)	๒๙ (๗๔.๔)	๒๕ (๘๖.๒)	๓๕ (๘๙.๗)	๒๘ (๖๕.๑)	๓๒ (๘๒.๑)	๒๗ (๖๒.๘)

จากตารางที่ ๗ จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน สอดคล้องเชื่อมโยงกับโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ จำแนกรายประเด็นยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน สอดคล้องเชื่อมโยงกับโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลฯ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ น้อยกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน สอดคล้องเชื่อมโยงกับโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลฯ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ มากกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ มีจำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน สอดคล้องเชื่อมโยงกับโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลฯ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ มากกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

**ตารางที่ ๘** แสดงจำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ.		จำนวน (หน่วยงาน) ที่มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงาน			รวม
		หน่วยงานสนับสนุน	หน่วยงานวิชาการและสถาบัน	สำนักงานป้องกันควบคุมโรค	
๒๕๖๔	จำนวนหน่วยงาน	๘	๒๔	๑๒	๔๔
	มีแผนหน่วยงาน	๕	๑๓	๑๒	๓๐
	▪มีโครงการสอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรม <u>ทุกโครงการ</u>	๒	๑	๑	๔
	▪มีโครงการสอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรม <u>บางโครงการ</u>	๓	๑๒	๑๑	๒๖
	ไม่มีแผน	๓	๑๑	-	๑๔
๒๕๖๕	จำนวนหน่วยงาน	๘	๒๓	๑๒	๔๓
	มีแผนหน่วยงาน	๕	๑๓	๑๑	๒๙
	▪มีโครงการสอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรม <u>ทุกโครงการ</u>	-	-	-	-
	▪มีโครงการสอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรม <u>บางโครงการ</u>	๕	๑๓	๑๑	๒๙
	ไม่มีแผน	๓	๑๐	๑	๑๔

จากตารางที่ ๘ จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงาน สรุปได้ว่า

**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔** จากหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๔๔ หน่วยงาน พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๑๘) ที่มีการจัดทำแผนในระดับหน่วยงาน โดยมีจำนวน ๔ หน่วยงาน ที่มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมทุกโครงการ และมีจำนวน ๒๖ หน่วยงาน มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงานบางโครงการเท่านั้น และเมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงาน พบว่า

- หน่วยงานสนับสนุน (จำนวน ๘ หน่วยงาน) มีจำนวนทั้งสิ้น ๕ หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐) ที่มีการจัดทำแผนในระดับหน่วยงาน โดยมีจำนวน ๒ หน่วยงาน ที่มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมทุกโครงการ และมีจำนวน ๓ หน่วยงาน มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงานบางโครงการเท่านั้น

▪ หน่วยงานวิชาการและสถาบัน (จำนวน ๒๔ หน่วยงาน) มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๗) ที่มีการจัดทำแผนในระดับหน่วยงาน โดยมีจำนวน ๒ หน่วยงาน ที่มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมทุกโครงการ และมีจำนวน ๓ หน่วยงาน มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงานบางโครงการเท่านั้น

▪ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค (จำนวน ๑๒ หน่วยงาน) มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) ที่มีการจัดทำแผนในระดับหน่วยงาน โดยมีจำนวน ๑ หน่วยงาน ที่มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมทุกโครงการ และมีจำนวน ๑๑ หน่วยงาน มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงานบางโครงการเท่านั้น

**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔** จากหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๔๓ หน่วยงาน พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔๔) ที่มีการจัดทำแผนในระดับหน่วยงาน โดยทั้ง ๒๙ หน่วยงาน มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงานบางโครงการเท่านั้น และเมื่อพิจารณาตามประเภทของหน่วยงาน พบว่า

▪ หน่วยงานสนับสนุน (จำนวน ๘ หน่วยงาน) มีจำนวนทั้งสิ้น ๕ หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕๐) ที่มีการจัดทำแผนในระดับหน่วยงาน โดยทั้ง ๕ หน่วยงาน มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมบางโครงการเท่านั้น

▪ หน่วยงานวิชาการและสถาบัน (จำนวน ๒๓ หน่วยงาน) มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๗) ที่มีการจัดทำแผนในระดับหน่วยงาน โดยทั้ง ๑๓ หน่วยงาน มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมบางโครงการเท่านั้น

▪ สำนักงานป้องกันควบคุมโรค (จำนวน ๑๒ หน่วยงาน) มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑ หน่วยงาน (คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๗) ที่มีการจัดทำแผนในระดับหน่วยงาน โดยทั้ง ๑๑ หน่วยงาน มีการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมทุกโครงการบางโครงการเท่านั้น

## ผลการประเมินด้านผลผลิต (Product: P)

การประเมินผลด้านผลผลิต (Product Evaluation) ดำเนินการโดยประเมินผลผลิตและผลลัพธ์ที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล เอกสารและรายงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ร่วมกับการสอบถามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เกี่ยวกับผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) สรุปผลได้ดังนี้

### ๑. ความสำเร็จภาพรวมของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

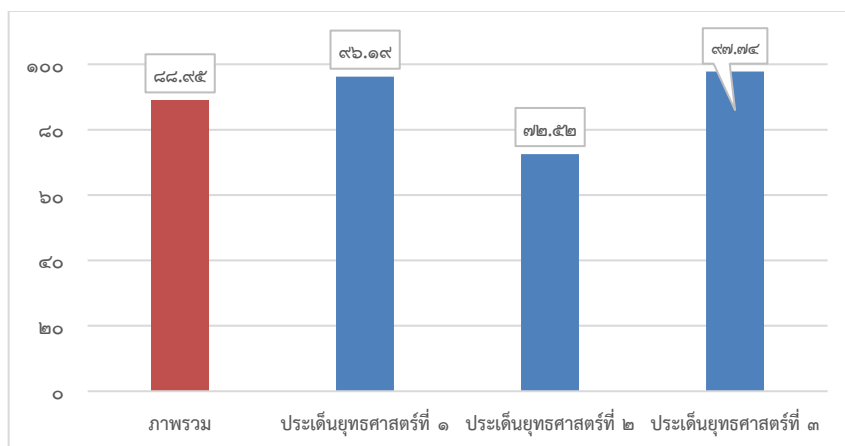
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาพองค์กรที่ดี

โดยมีความสำเร็จของการดำเนินงานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๙๕ และมีความสำเร็จรายประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ – ๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๙, ๗๒.๕๒ และ ๙๗.๗๔ ตามลำดับ รายละเอียดดังภาพที่ ๗

#### ภาพที่ ๗ แสดงร้อยละความสำเร็จภาพรวมของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)



**๒. ผลการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗**  
**ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)**

จากการประเมินผลการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (๑๒ ตัวชี้วัด) ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) สรุปได้ดังภาพที่ ๘

**ภาพที่ ๘ แสดงสถานะการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)**

สถานะการบรรลุค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕			
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ (๑๒ ตัวชี้วัด)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	บรรลุ	บรรลุ	บรรลุ
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์	บรรลุ	บรรลุ	บรรลุ
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย)	ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์	ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์	ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์
ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล	บรรลุ	บรรลุ	บรรลุ
ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	บรรลุ	บรรลุ	บรรลุ
ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)	ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์	ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์	ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์
ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระดับพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	บรรลุ	บรรลุ	บรรลุ
ตัวชี้วัดที่ ๘ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	บรรลุ	บรรลุ	บรรลุ
ตัวชี้วัดที่ ๙ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	บรรลุ	บรรลุ	บรรลุ
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	บรรลุ	บรรลุ	บรรลุ
ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กร (happy public organization index :HPI) ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	ไม่มีการประเมิน	ไม่มีการประเมิน	ไม่มีการประเมิน
ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข	บรรลุ	บรรลุ	บรรลุ

**คำอธิบาย**

เกณฑ์การประเมินการบรรลุค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดเป้าประสงค์ :

- สีแดง หมายถึง ต่ำกว่าค่าเป้าหมายขั้นวิกฤต โดยผลการดำเนินงานต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าเป้าหมาย
- สีส้ม หมายถึง ต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับเสี่ยง โดยผลการดำเนินงานอยู่ในระหว่าง ร้อยละ ๕๑-๗๕ ของค่าเป้าหมาย
- สีเหลือง หมายถึง ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย โดยผลการดำเนินงานอยู่ในระหว่าง ร้อยละ ๗๖-๙๙ ของค่าเป้าหมาย
- สีเขียว หมายถึง บรรลุค่าเป้าหมาย โดยผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ ของค่าเป้าหมาย หรือมากกว่า

จากภาพที่ ๘ สถานะการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ภาพรวม สรุปได้ว่า

ตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานบรรลุค่าเป้าหมายในระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) มีจำนวนทั้งสิ้น ๘ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗) ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย จำนวน ๔ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓) โดย

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวน ๓ ตัวชี้วัด พบว่า**

**• มีตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงาน “บรรลุค่าเป้าหมาย” จำนวน ๒ ตัว** คือ ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ และตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย)

**• มีตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานที่มีแนวโน้มการบรรลุค่าเป้าหมายดีขึ้น จำนวน ๑ ตัว** คือ ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ผลการดำเนินงานบรรลุค่าเป้าหมายในปี ๒๕๖๓ และบรรลุต่ำกว่าค่าเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕)

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ จำนวน ๔ ตัวชี้วัด พบว่า**

▪ **มีตัวชี้วัดที่ผลการดำเนินงาน “บรรลุค่าเป้าหมาย” จำนวน ๒ ตัว** คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล และตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)

▪ **มีตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงาน “ต่ำกว่าค่าเป้าหมายในระดับเสียง” ต่อเนื่องกัน ๓ ปี จำนวน ๑ ตัว** คือ ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด

▪ **มีตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงาน “ต่ำกว่าค่าเป้าหมายขั้นวิกฤต” ต่อเนื่องกัน ๓ ปี จำนวน ๑ ตัว** คือ ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีจำนวน ๕ ตัวชี้วัด พบว่า**

▪ **มีตัวชี้วัดที่ผลการดำเนินงาน “บรรลุค่าเป้าหมาย” จำนวน ๒ ตัว** คือ ตัวชี้วัดที่ ๘ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี และตัวชี้วัดที่ ๑๒ ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข

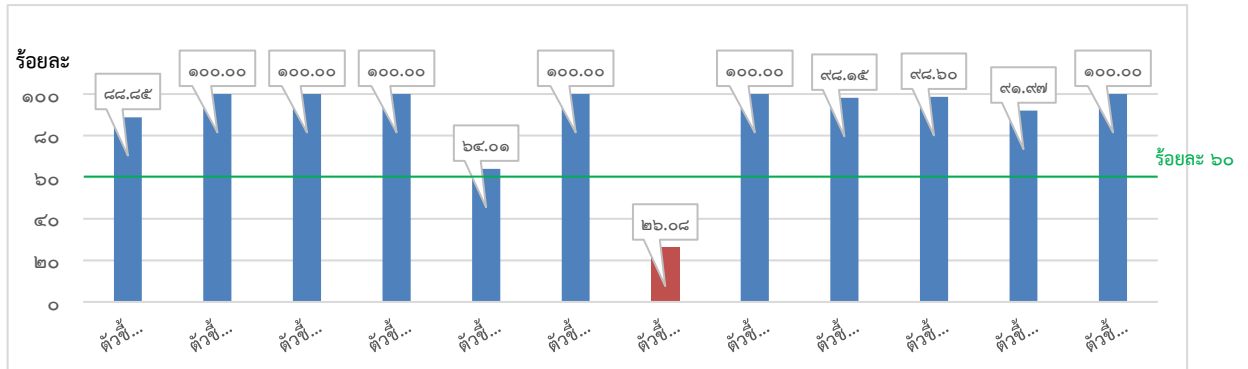
▪ **มีตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงาน “มีแนวโน้มการบรรลุค่าเป้าหมายไม่คงที่” จำนวน ๒ ตัว** คือ ตัวชี้วัดที่ ๙ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ผลการดำเนินงานบรรลุค่าเป้าหมายในปี ๒๕๖๓ และบรรลุต่ำกว่าค่าเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕) และตัวชี้วัดที่ ๑๐ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ผลการดำเนินงานบรรลุค่าเป้าหมายในปี ๒๕๖๓, ๒๕๖๕ และบรรลุต่ำกว่าค่าเป้าหมายในปี ๒๕๖๔)

▪ **มีตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงาน “ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย” จำนวน ๑ ตัว** คือ ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กร (Happy public organization index :HPI) ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

**๓. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)**

จากการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) สามารถสรุปผลการดำเนินงานภาพรวม จำแนกรายตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ได้ดังภาพที่ ๙

ภาพที่ ๙ แสดงร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล  
กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)



คำอธิบายแผนภูมิ :

๑. ตัวชี้วัดที่ ๑ - ๓ เป็นตัวชี้วัดภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ , ตัวชี้วัดที่ ๔ - ๗ เป็นตัวชี้วัดภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ , ตัวชี้วัดที่ ๘ - ๑๒ เป็นตัวชี้วัดภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

๒. คะแนนความสำเร็จ เท่ากับ (ผลการดำเนินงานเฉลี่ย ๓ ปี x ๑๐๐) / เป้าหมายการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ดังนี้

ดำเนินการได้ ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐.๐๐ จากค่าเป้าหมาย ผลการดำเนินงาน ไม่ประสบความสำเร็จ

ดำเนินการได้ ระหว่างร้อยละ ๒๐.๐๐ - ๓๙.๙๙ จากค่าเป้าหมาย ผลการดำเนินงาน มีความเสี่ยงสูงที่จะไม่ประสบความสำเร็จ

ดำเนินการได้ ระหว่างร้อยละ ๔๐.๐๐ - ๕๙.๙๙ จากค่าเป้าหมาย ผลการดำเนินงาน มีความเสี่ยงที่จะไม่ประสบความสำเร็จ

ดำเนินการได้ ระหว่างร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ จากค่าเป้าหมาย ผลการดำเนินงาน มีความก้าวหน้าตามปกติ

ดำเนินการได้ ระหว่างร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๙๙.๙๙ จากค่าเป้าหมาย ผลการดำเนินงาน มีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จ

ดำเนินการได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐.๐๐ จากค่าเป้าหมาย ผลการดำเนินงาน ประสบผลสำเร็จ

\*หากตัวชี้วัดมีผลการดำเนินงานน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของค่าเป้าหมาย สะท้อนให้เห็นว่า ตัวชี้วัดดังกล่าวมีความเสี่ยงที่จะไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากภาพที่ ๘ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) สรุปได้ว่า มีจำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๗) ที่มีผลการดำเนินงานมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของค่าเป้าหมาย และมีจำนวน ๑ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓) ที่มีผลการดำเนินงานน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของค่าเป้าหมาย และมีความเสี่ยงที่จะไม่ประสบความสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังนี้

▪ มีจำนวน ๖ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๕๐) ที่มีผลการดำเนินงาน “ประสบความสำเร็จ” (ดำเนินการได้ร้อยละ ๑๐๐.๐๐) ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย) ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ตัวชี้วัดที่ ๘ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรมที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี และตัวชี้วัดที่ ๑๒ ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข



- มีจำนวน ๔ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓) ที่มีผลการดำเนินงาน “มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ” (ดำเนินการได้ ระหว่างร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๙๙.๙๙) ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ดำเนินการได้ร้อยละ ๘๘.๘๕) ตัวชี้วัดที่ ๙ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ดำเนินการได้ร้อยละ ๙๘.๑๕) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ดำเนินการได้ร้อยละ ๙๘.๖๐) และตัวชี้วัดที่ ๑๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กร (happy public organization index : HPI) ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (ดำเนินการได้ร้อยละ ๙๑.๙๗)

- มีจำนวน ๑ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓) ที่มีผลการดำเนินงาน “มีความก้าวหน้าตามปกติ” (ดำเนินการได้ ระหว่างร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๗๙.๙๙) ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ดำเนินการได้ร้อยละ ๖๔.๐๑)

- มีจำนวน ๑ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓) ที่มีผลการดำเนินงาน “มีความเสี่ยงสูงที่จะไม่ประสบความสำเร็จ” (ดำเนินการได้ ระหว่างร้อยละ ๒๐.๐๐ - ๓๙.๙๙) ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ดำเนินการได้ร้อยละ ๒๖.๐๘)

๔. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) รายละเอียดยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

☉ ผลการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

ตารางที่ ๙ แสดงผลการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ระยะเวลาครึ่งแผน

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผลการดำเนินงานเฉลี่ย ๓ ปี	ผลการประเมินระยะครึ่งแผน		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		คะแนน	ระดับคะแนน	การแปรผล
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑ : มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</b>							
ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๘๒.๘๖	ร้อยละ ๘๐.๖๓	ร้อยละ ๑๐๒.๒๖	ร้อยละ ๘๘.๕๘	๘๘.๕๘	๔	มีแนวโน้มประสบความสำเร็จ
<b>เป้าประสงค์ที่ ๒ : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ</b>							
ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์(ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๕	ประสบความสำเร็จ
ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย)(ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐)	-	-	ร้อยละ ๘๒.๓๓	ร้อยละ ๘๒.๓๓	๑๐๐	๕	ประสบความสำเร็จ

หมายเหตุ: ตัวชี้วัดที่ ๓ กำหนดให้เริ่มดำเนินการและจัดเก็บข้อมูลเพื่อวัดผลในปี ๒๕๖๕

## ■ ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

### ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ ๑) วิเคราะห์และบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค ๒) จัดทำ/ทบทวน/ปรับปรุงหลักเกณฑ์หรือแนวทางการคัดเลือกบุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของกรมควบคุมโรค ๓) คัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก โดยมีการจัดทำแผนการคัดเลือกเชิงรุก ระยะ ๓ ปี ๔) ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย เช่น มีประกาศกรมควบคุมโรค เรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ๕) พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ๖) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน รวมจำนวน ๘ สายงาน และจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของข้าราชการกรมควบคุมโรค และ ๗) พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นผ่านโครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้ากลุ่ม และโครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กรมควบคุมโรค

### ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมาอย่างต่อเนื่องทุกปี ตั้งแต่การพัฒนาระบบลาผ่านโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS๕ และ DPIS๖) การพัฒนาฐานข้อมูลเชี่ยวชาญกรมควบคุมโรค

### ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย)

กองบริหารทรัพยากรบุคคลมีการวัดผลความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคมาอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการ ภายใต้กระบวนการหลัก จำนวน ๗ กระบวนการ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการใช้งานระบบ DPIS๖ (ร้อยละ ๗๒.๓๐, พึงพอใจมาก) ความพึงพอใจต่อการรับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ร้อยละ ๙๔.๘๐, พึงพอใจมากที่สุด) ความพึงพอใจต่อการจัดอบรมโครงการ (ร้อยละ ๘๗.๖๐, พึงพอใจมาก) ความพึงพอใจต่อกลุ่มวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๗๙.๔๑, พึงพอใจมาก) ความพึงพอใจต่อการรับบริการทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละ ๗๙.๒๕, พึงพอใจมาก) ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการเฉพาะกิจ เพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (ร้อยละ ๙๐.๔๐, พึงพอใจมากที่สุด) ความพึงพอใจต่อการจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการทดแทนอัตราลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการย้อนหลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) (ร้อยละ ๗๒.๕๕, พึงพอใจมาก) โดยมีผลความพึงพอใจภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๓ (พึงพอใจมาก)

### ★ ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้ จากการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

- (๑) แผนคัดเลือกเชิงรุก ระยะ ๓ ปี
- (๒) ระบบลาออนไลน์ผ่านโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)
- (๓) ฐานข้อมูลเชี่ยวชาญกรมควบคุมโรค
- (๔) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของกองบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับมาก

➔ ผลการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

ตารางที่ ๑๐ แสดงผลการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒  
ระยะครึ่งแผน

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผลการดำเนินงานเฉลี่ย ๓ ปี	ผลการประเมินในระยะครึ่งแผน		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		คะแนน	ระดับคะแนน	การแปรผล
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรมีขีดความสามารถ(สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล</b>							
ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๑๑๐.๐๔	ร้อยละ ๘๔.๒๕	ร้อยละ ๑๑๒.๔๘	ร้อยละ ๑๐๒.๒๖	๑๐๐	๕	ประสบผลสำเร็จ
ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๔๙.๒๕	ร้อยละ ๕๕.๓๘	ร้อยละ ๔๙	ร้อยละ ๕๑.๒๑	๖๔.๐๑	๓	มีความก้าวหน้าตามปกติ
<b>เป้าประสงค์ที่ ๒ : มีแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning &amp; Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง</b>							
ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๕๐)	-	-	ร้อยละ ๖๖.๖๒	ร้อยละ ๖๖.๖๒	๑๐๐	๕	ประสบผลสำเร็จ
ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Developing)	ร้อยละ ๑๔.๘๕ ในระยะ Early	ร้อยละ ๑๗.๒๐ ในระยะ Early	ร้อยละ ๑๕.๖๕ ในระยะ Developing	ร้อยละ ๑๕.๙๐	๒๖.๕๐	๑	มีความเสี่ยงสูงที่จะไม่ประสบความสำเร็จ

หมายเหตุ: ตัวชี้วัดที่ ๖ กำหนดให้เริ่มดำเนินการและจัดเก็บข้อมูลเพื่อวัดผลในปี ๒๕๖๕

▪ **ผลการดำเนินงานที่สำคัญ**

**ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล**

หน่วยงานวิชาการและสถาบันในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรค ผ่านโครงการ/การอบรมหลักสูตรสำคัญ ดังนี้

▪ กองระบาดวิทยา ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านระบาดวิทยาในหลักสูตร FETP , FETH , FEMT หลักสูตรการฝึกอบรมระบาดวิทยาและชีวสถิติเบื้องต้น (ภาษาอังกฤษ) และพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เป็นทีมปฏิบัติการสอบสวนควบคุมโรคติดต่ออันตราย (CDCU/JIT)

▪ กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับระบบการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ระบบบัญชาการเหตุการณ์ และศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน

- สถาบันบำราศนราดูร ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ/โรคติดต่อ
- กองด้านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ช่องทางเข้าออกประเทศ ให้มีความรู้และความสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามกฎอนามัยระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๘ และ พ.ร.บ.โรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘
- กองโรคไม่ติดต่อ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโรคไม่ติดต่อ
- กองป้องกันการบาดเจ็บ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันการบาดเจ็บ
- กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม
- กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ระดับสูงเพื่อการควบคุมโรค
- สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเวชศาสตร์ป้องกัน
- สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ
- กองนวัตกรรมและวิจัย ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมและงานวิจัยเพื่อการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

**ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด**

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ ๑) จัดทำกรอบการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพกรมควบคุมโรค พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาเครื่องมือการประเมินสมรรถนะบุคลากร ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพ (ผ่านระบบออนไลน์) พร้อมทั้งติดตามผลการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงาน และดำเนินการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรผ่านโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ทุก ๖ เดือน และ ๒) จัดทำมาตรฐานสมรรถนะที่จำเป็นตามสายงาน (Job Competency mapping) ให้ครอบคลุมทุกสายงานในกรมควบคุมโรค
- ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามกรอบการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาศักยภาพกรมควบคุมโรค พร้อมทั้งรายงานผลการพัฒนาภาพรวมของหน่วยงาน

**ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)**

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดทำกรอบการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ เพื่อสร้างเสริมทักษะพื้นฐานในการบริหารจัดการ (General Management) พัฒนาศักยภาพพื้นฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร สร้างเสริมทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership) และพัฒนาความเป็นมืออาชีพ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Professional) โดยครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทและระดับ และจัดทำแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลกรมควบคุมโรค

▪ หน่วยงานสนับสนุน/หน่วยงานวิชาการและสถาบัน ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านโรคและภัยสุขภาพ ความรู้ที่จำเป็น และความรู้ด้านอื่นๆ ที่สำคัญ สำหรับบุคลากร กรมควบคุมโรค ทั้งรูปแบบ Online และ On Site เช่น หลักสูตร

#### **ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด**

▪ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ ๑) ระบุเป้าหมายการพัฒนาทักษะดิจิทัลระดับกรม ระบุ ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการและบุคลากร ๒) จัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร กรมควบคุมโรค ๓) สื่อสารแนวทางการพัฒนาฯ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ และ ดำเนินการ ด้วยรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบทุกปี ตามการแบ่งกลุ่มตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง (๖ กลุ่ม) และ สนับสนุนให้บุคลากรปรับพฤติกรรมและนำทักษะด้านดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางานและการบริการขององค์กร ๕) จัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (HR Analytics) เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัลให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

▪ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการวิเคราะห์บทบาท ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระบุ กลุ่มทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ของบุคลากรในหน่วยงาน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว) พร้อมทั้งวิเคราะห์และจัดกลุ่มทักษะดิจิทัล ทั้ง ๖ กลุ่มตาม แนวทางกรมควบคุมโรค และแจ้งบุคลากรในหน่วยงานดำเนินการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ทักษะ ด้านดิจิทัลผ่านระบบประเมินผลทักษะดิจิทัล โดยเลือกกลุ่มทักษะดิจิทัลตามที่ตั้งใจ และเลือกกระบวนทัศน์พัฒนา

#### **★ ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้ จากการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒**

- (๑) บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาฯ ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะ ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล
- (๒) บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะ Core, Function, Technical ต่ำกว่าเป้าหมายที่กรมควบคุมโรค กำหนด
- (๓) แผน/หลักสูตรการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ได้แก่ หลักสูตรพื้นฐานทาง ระบาดวิทยา (Basics of Epidemiology) หลักสูตรยุทธศาสตร์ระยะ ๒๐ ปี ด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) หลักสูตรการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการด้านการ ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี หลักสูตรการพัฒนา งานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research: RtoR) และความรู้พื้นฐานในการทำวิจัย สำหรับ เจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค
- (๔) บุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัลต่ำกว่าระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนดมาก

➔ ผลการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

ตารางที่ ๑๑ แสดงผลการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ระยะเวลาครึ่งแผน

เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผลการดำเนินงานเฉลี่ย ๓ ปี	ผลการประเมินในระยะครึ่งแผน		
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕		คะแนน	ระดับคะแนน	การแปรผล
<b>เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม</b>							
ตัวชี้วัดที่ ๘ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (ค่าเป้าหมาย : ๑๕ คน)	๓๓ คน	๓๕ คน	๘๐ คน	๔๙.๓๓	๑๐๐	๕	ประสบผลสำเร็จ
<b>เป้าประสงค์ที่ ๒ : บุคลากรมีความสุขเกิดความผูกพันต่อองค์กร</b>							
ตัวชี้วัดที่ ๙ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ค่าเป้าหมาย : ค่าเฉลี่ย ๖๗)	ค่าเฉลี่ย ๖๕.๗๕	ค่าเฉลี่ย ๖๕.๒๗	ค่าเฉลี่ย ๖๖.๒๕	ค่าเฉลี่ย ๖๕.๗๖	๙๘.๑๕	๔	มีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จ
ตัวชี้วัดที่ ๑๐ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ค่าเป้าหมาย : ค่าเฉลี่ย ๙๗)	ร้อยละ ๙๕.๑๑	ร้อยละ ๙๔.๘๐	ร้อยละ ๙๗	ร้อยละ ๙๕.๖๔	๙๘.๖๐	๔	มีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จ
<b>เป้าประสงค์ที่ ๓ : เกิดองค์กรสร้างสุข</b>							
ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กร (happy public organization index :HPI) ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (ค่าเป้าหมาย : ค่าเฉลี่ย ๖๖)	ไม่มีการประเมินในปี ๒๕๖๓	ไม่มีการประเมินในปี ๒๕๖๔	ค่าเฉลี่ย ๖๐.๗	ค่าเฉลี่ย ๖๐.๗	๙๑.๙๗	๔	มีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จ
ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)	ร้อยละ ๙๕.๓๕	ร้อยละ ๘๑.๔๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๒.๒๕	๑๐๐	๕	ประสบผลสำเร็จ

■ ผลการดำเนินงานที่สำคัญ

ตัวชี้วัดที่ ๘ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

▪ กลุ่มงานจริยธรรม ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต กรมควบคุมโรค อย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะหลักการครองตน ครองคน ครองงาน ยึดมั่นปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร (MOPH) และมีทัศนคติที่ดี ควบคู่กับคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ พร้อมทั้งประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติให้รางวัล และจัดทำสื่อเผยแพร่ความดี นำไปสู่การต่อยอดขยายผลสู่หน่วยงานภายนอก

▪ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน ตามแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด



### ตัวชี้วัดที่ ๙ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสื่อสารเป้าหมายและแนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้หน่วยงานรับทราบใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขในระดับกรม เช่น จัดสวัสดิการที่จำเป็นให้กับบุคลากร พัฒนานักสร้างสุของค์กร/นักบริหารความสุขทั้งระดับกรมและระดับหน่วยงานทุกปี พร้อมทั้งกำหนดให้ทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินความสุขและความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างความสุขความผูกพันของบุคลากรในปีถัดไป

- ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการประเมินความสุขความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค

### ตัวชี้วัดที่ ๑๐ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลอัตราการสูญเสียบุคลากรกรมควบคุมโรค พร้อมสาเหตุการสูญเสีย (โอน/ย้าย/ลาออก/เกษียณ/ปลดออก/ไล่ออก) ผ่านระบบรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค (HR Report Online) จำนวน ๒ ครั้ง/ปี (เดือนมีนาคมและกันยายนของทุกปี)

- ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลบุคลากร และรายงานการสูญเสียบุคลากรในหน่วยงาน ตามแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด

### ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กร (happy public organization index :HPI) ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำรวจสุขภาวะองค์กร (happy public organization index :HPI) ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ผ่านระบบ Happy MOPH ตามนโยบายมุ่งเน้นของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประเด็นที่ ๙ องค์กรแห่งความสุข ตัวชี้วัดที่ ๕๒ องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

- ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการประเมินสุขภาวะองค์กร ผ่านระบบ Happy MOPH

### ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดทำแนวทางการดำเนินงานและขับเคลื่อนกรมควบคุมโรคสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้วยกระบวนการดังนี้ ๑) ประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI) ๒) วิเคราะห์และแปลผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI) ๓) การจัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ๔) ดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข และ ๕) รายงานความก้าวหน้าของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่เป็นรูปธรรม พร้อมทั้งขยายผลหน่วยงานที่มีความโดดเด่นในการดำเนินงาน ให้หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมควบคุมโรคใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงาน มีการพัฒนาโครงสร้างและรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น (Work Flexibility) สร้างระบบให้เกิด healthy workplace และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุข (Well Being) ภายใต้การกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค และการขับเคลื่อนงานผ่านการพัฒนาองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

▪ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ตามแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนดในแต่ละปี

**★ ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้ จากการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓**

- (๑) บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการพัฒนาให้เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต จำนวนทั้งสิ้น ๑๔๘ คน ประกอบด้วย กลุ่มข้าราชการ รวมจำนวน ๘๒ คน และกลุ่มพนักงานราชการ/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว รวมจำนวน ๖๖ คน
- (๒) ความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรคภาพรวม อยู่ในระดับ happy (มีความสุข) ต่อเนื่อง ๓ ปี
- (๓) ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรคภาพรวม อยู่ในระดับ “มีความผูกพันกับองค์กรมาก” ต่อเนื่อง ๓ ปี
- (๔) สุขภาวะองค์กร กรมควบคุมโรค อยู่ในระดับ “กำลังพัฒนา”
- (๕) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค มีแนวโน้มการคงอยู่ “เพิ่มขึ้น”
- (๖) ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข
- (๗) หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีความโดดเด่นสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการกำลังคนสุขภาพ จำนวน ๗ หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มตรวจสอบภายใน (๒ ปีต่อเนื่อง) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองโรคติดต่ออายุโดยแมลง (๒ ปีต่อเนื่อง) กองโรคไม่ติดต่อ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ จังหวัดนครราชสีมา และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี
- (๘) กรมควบคุมโรคมีนักสร้างสุของค์กรทั้งในระดับกรมและระดับหน่วยงาน

นอกจากนี้ ผู้ประเมินได้สอบถามความคิดเห็นจากผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค เกี่ยวกับผลผลิตและผลลัพธ์ที่ได้จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ ในระดับหน่วยงาน (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) สรุปได้ดังตารางที่ ๑๒

**ตารางที่ ๑๒** แสดงผลการวิเคราะห์การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) จากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ด้านผลผลิต (Product: P)								
	ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (n=๓๓)			ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (n=๒๙)			ภาพรวม (n=๖๒)		
	χ	S.D.	ระดับ	χ	S.D.	ระดับ	χ	S.D.	ระดับ
ภาพรวม ด้านผลผลิต (Product : P)	๔.๐๒	๐.๕๙๓	มาก	๓.๙๗	๐.๖๘๐	มาก	๓.๙๙	๐.๖๓๑	มาก
๑. ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานเป็นไปตามผลผลิต/ผลลัพธ์ที่คาดหวังตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับหน่วยงาน	๔.๐๓	๐.๕๘๕	มาก	-	-	-	๔.๐๓	๐.๕๘๕	มาก

ประเด็นการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ด้านผลผลิต (Product: P)								
	ผู้รับผิดชอบงานแผน ด้านทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน (n=๓๓)			ผู้รับผิดชอบโครงการตาม แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากร บุคคล กรมควบคุมโรค (n=๒๙)			ภาพรวม (n=๖๒)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๒. ผลผลิต/ผลลัพธ์ ที่ได้จากการดำเนินงาน เป็นไปตามผลผลิต/ ผลลัพธ์ที่คาดหวังตาม เป้าหมายของโครงการ ที่กำหนดไว้ในระดับ กรม	๔.๐๐	๐.๖๖๑	มาก	๓.๙๗	๐.๖๘๐	มาก	๔.๐๐	๐.๖๒๗	มาก

จากตารางที่ ๑๐ สรุปได้ว่า ผลการประเมินด้านผลผลิตจากการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ภาพรวม มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๙$  , S.D.=๐.๖๓๑) และเมื่อพิจารณาตามกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีความคิดเห็นต่อผลผลิตภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๔.๐๒$  , S.D.=๐.๕๙๓) เช่นเดียวกันกับ และผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=๓.๙๗$  , S.D.=๐.๖๘๐) โดยทั้ง ๒ กลุ่มเป้าหมาย มีความคิดเห็นต่อผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เป็นไปตามผลผลิต/ผลลัพธ์ที่คาดหวังตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับหน่วยงาน และมีความคิดเห็นต่อผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานเป็นไปตามผลผลิต/ผลลัพธ์ที่คาดหวังตามเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้ในระดับกรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า ( $\bar{X}=๔.๐๓$  , S.D.=๐.๕๘๕) ( $\bar{X}=๔.๐๐$  , S.D.=๐.๖๒๗) ตามลำดับ

## ข้อค้นพบ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

เนื้อหาส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงข้อค้นพบ ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะเวลาครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๒ ส่วนตามรูปแบบการศึกษาข้อมูล ได้แก่ (๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก และ (๒) การสอบถามความคิดเห็น รายละเอียดดังนี้

### (๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึก จะดำเนินการสัมภาษณ์โดยมุ่งไปที่ ๒ ประเด็น คือ ๑) ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นและส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานที่ผ่านมา และ ๒) สิ่งที่ยังมองว่ายังไม่บรรลุความสำเร็จ และควรจะพัฒนา เพื่อปิดช่องว่าง (GAP) โดยมีผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร/ผู้อำนวยการ จำนวน ๓ คน และกลุ่มหัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงาน จำนวน ๒๓ คน สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

#### □ กลุ่มผู้บริหารกรมควบคุมโรค/ผู้อำนวยการของหน่วยงาน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นและส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานที่ผ่านมา มองว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) มีความเข้มแข็ง และบุคลากรให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี รวมถึงกรมมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่น มีการทำงานหลากหลายรูปแบบ หรือมีการปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยน เช่น Project Team , Agile Team เป็นต้น ทำให้เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

สิ่งที่ยังมองว่าไม่บรรลุความสำเร็จ และควรจะพัฒนาเพื่อปิดช่องว่าง (GAP) คือ กรมฯ มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ แต่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นควรยกระดับสมรรถนะ พัฒนาทักษะ สร้างความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีจำนวนที่เพียงพอเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ ควรสร้างระบบการทำงานที่เชื่อมโยงกับในทุกระดับของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ อีกประเด็นที่สำคัญยังมองว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับกรมกับหน่วยงาน มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงควรมีระบบให้บุคลากรเกิดการ “รับรู้ ปรับปรุง พัฒนา”

#### □ กลุ่มหัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กร

##### ๑. ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นและส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานที่ผ่านมา

▪ ความชัดเจนของนโยบายในระดับองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งสื่อสารและผลักดันในเชิงนโยบาย ผู้บริหารมีความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ฯ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน และเป็นต้นแบบในการดำเนินการ

▪ **การกำหนดแผนงาน/โครงการและผู้รับผิดชอบหลักที่ชัดเจน** รวมถึงมีการปรับปรุงตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การมียุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายที่ชัดเจน มีแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลระดับกรม โดยมีการกำหนดมาตรการ/กิจกรรมที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีส่วนร่วมจากหน่วยงาน โครงการ/กิจกรรมมีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ และมีผู้รับผิดชอบหลักที่ชัดเจน มีการนำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการระดับกรมลงสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน เพื่อจัดทำแผนของหน่วยงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับแผนระดับกรม มีกรอบและระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน มีตัววัดผลชัดเจน/มีความเป็นไปได้ รวมถึงมีการทบทวนและปรับปรุงค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานจริง

▪ **การสื่อสารแผนและสร้างการมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน** โดยผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารหน่วยงาน และบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนงานด้านทรัพยากรบุคคล ทุกหน่วยงานรับทราบนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และนำแผนไปปฏิบัติ โดยกรมมีการสื่อสารแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดโครงการสำคัญที่จุดเน้นในแต่ละปีให้ทุกหน่วยงานนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน มีความใส่ใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินเป็นอย่างดี ในส่วนของหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนระดับกรม ผู้รับผิดชอบโครงการรับทราบและเข้าใจแผนการดำเนินงาน และมีการสื่อสารให้ผู้บริหาร บุคลากรในหน่วยงาน และบุคลากรเกี่ยวข้องรับทราบและร่วมดำเนินการ ในช่วงสิ้นปีงบประมาณมีการยกย่องหน่วยงานที่มีการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลที่โดดเด่น

▪ **ความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน** ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคมีนักทรัพยากรบุคคลในทุกหน่วยงานเพื่อสามารถดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างราบรื่น โดยนักทรัพยากรบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจสามารถขับเคลื่อนแผนลงสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างานคอยให้คำปรึกษา/ชี้แนะ/สอนงาน มีเครือข่ายพัฒนาองค์กรที่เข้มแข็งร่วมเรียนรู้และดำเนินการไปด้วยกัน

▪ **การกำกับติดตามประเมินผลและจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงาน** กรมควบคุมโรคได้มีการพัฒนาการมีระบบเพื่อการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ระบบการรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์ ระบบการลาออนไลน์ รวมถึงระบบบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (ESM) ระบบมีการติดตามผลการดำเนินงานจากแต่ละหน่วยงานอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ หน่วยงานให้ความร่วมมือในการรายงานผล/ความก้าวหน้าการดำเนินงาน มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยมีระบบสำหรับการจัดการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการรายงานผล

▪ **งบประมาณในการดำเนินงาน** กรณีที่หน่วยงานได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอและเหมาะสม

## ๒. สิ่งที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จ และควรจะพัฒนาเพื่อปิดช่องว่าง (GAP)

### ▪ ประเด็นนโยบาย ทิศทาง แนวทางการดำเนินงาน

กรมฯ ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรในกลุ่มเป้าหมายที่มีความสำคัญและจำเป็นได้เพียงพอ และทันกับความต้องการ อาจเนื่องมาจาก ๑) กรมยังไม่มีการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในระดับกรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน ดังนั้น จึงควรวางแผนและกำหนดเป้าหมายการพัฒนา รวมถึงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ระยะ ๓-๕ ปี และการกำหนดจุดเน้นในแต่ละปีที่สอดคล้องและสนับสนุนแผนงานโรคและภัยสุขภาพ พร้อมทั้งแนวทางขับเคลื่อนในแต่ละประเด็นควรพัฒนาให้เกิดความชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ๒) แผนการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสมและไม่ชัดเจน รวมถึงไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา อาจทำให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น และ ๓) การดำเนินงานในภาพรวมยังไม่มีผลการผลักดันในเชิงรูปธรรมและไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสม อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังมองว่าผลงานด้านหลัก คือ การป้องกันควบคุมโรค มีความสำคัญมากกว่าการพัฒนาบุคลากร แต่หากมองในระยะยาวเมื่อบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญลดจำนวนลง อาจเกิดปัญหาในการดำเนินงานได้

### ▪ ระบบและการขับเคลื่อนงาน

- การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRM) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ของหน่วยงาน ยังไม่ประสานสอดคล้องกันเท่าที่ควร โดยเฉพาะหน่วยงานในระดับสคร. จึงควรจำแนกบทบาทให้ชัดเจน หรือรวมระบบเป็นระบบเดียวเพื่อการมองภาพรวมขององค์กร และการพัฒนาที่สอดคล้องกัน

- สมรรถนะและเกณฑ์การวัดผล ไม่สามารถวัดเพื่อสะท้อนสมรรถนะที่เป็นจริงได้ ควรทบทวนและพัฒนาสมรรถนะให้เหมาะสมและวัดได้จริง

- การสื่อสารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของกรม มีน้อยมาก ไม่ชัดเจน ทำให้การนำสู่การปฏิบัติไม่เหมือนกัน คนละทิศทาง อาจใช้รูปแบบการจัดเวทีวิชาการสำหรับขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ เพื่อนำไปสู่พัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรคให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ควรให้มีครบถ้วน ครอบคลุมทุกสายงาน ทั้งงานสายหลักและสายสนับสนุน

- ขาดวิธีการที่เหมาะสมในการผลักดันให้บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ควรมีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามาใช้แก้ไขปัญหา โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากร

- ผลประเมินความสุขความผูกพันของบุคลากรในภาพรวมกรมฯ ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากบุคลากรมีภาระงานค่อนข้างหนัก อาจเกิดจากการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น ควรเพิ่มบุคลากรหรือพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรให้สามารถสนับสนุนการทำงานหรือทำงานทดแทนกันและกันได้



### ▪ การพัฒนาบุคลากร

- การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรยังไม่บรรลุเป้าหมาย อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร เช่น งบประมาณ เครื่องมือ และผู้เชี่ยวชาญที่จะถ่ายทอดความรู้และสมรรถนะต่าง ๆ

- การพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่สำคัญและจำเป็นกับงานด้านป้องกันควบคุมโรค อาจยังไม่ทันหรือเพียงพอกับความต้องการ เช่น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความพร้อมในการเข้าร่วมปฏิบัติงานด้านงานป้องกันควบคุมโรคในระดับนานาชาติ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ดังนั้นเพื่อให้เกิดเป็นระบบการพัฒนาที่ยั่งยืน ควรมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อให้วางแผนการพัฒนาที่ครอบคลุมกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ควรเพิ่มการวัดผลเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในแต่ละด้าน (ทั้ง Hard skill และ Soft skills) ว่ามีความเพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องหรือไม่

- การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านดิจิทัล ควรเน้นการนำดิจิทัลมาใช้ในการทำงานให้เกิดทักษะจริงในการปฏิบัติงาน มากกว่าการอบรมให้ความรู้หรือการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์

- การพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคให้มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความสุขในการทำงาน (คนดี และมีความสุข) ควรประสานและบูรณาการดำเนินงานไปด้วยกัน เนื่องจากปัจจุบันยังมีการดำเนินการแบบแยกส่วนอาจเกิดจากผู้รับผิดชอบหลักเป็นคนละหน่วยงาน อีกทั้งมีหลักเกณฑ์หลากหลาย ทั้งที่เป็นเกณฑ์กลางระดับกรมและเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเองในระดับหน่วยงาน ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

- ควรพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้าน HR ให้มีความรู้ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน เพื่อสร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ▪ การกำกับติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข

- ขาดการสรุปบทเรียนการจัดการทรัพยากรบุคคลระดับกรม ทำให้ไม่ทราบว่าอะไรคือช่องว่างในการพัฒนาที่แท้จริง ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยประเด็นใดที่ประสบความสำเร็จควรมีการสื่อสารและขยายผลให้หน่วยงานอื่นนำไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาปรับปรุงงาน ประเด็นใดที่ยังไม่ประสบความสำเร็จหรือพบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ขาดการวัดผล/ประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลระดับกรม ทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่า สิ่งที่ทำดำเนินการไปแล้วนั้น ได้ผลหรือไม่ อย่างไร จึงควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

### ▪ อื่น ๆ

- อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีความซับซ้อน ทำให้การบริหารความเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอาจเป็นอุปสรรค

- ขาดการรับฟังปัญหาที่แท้จริงของบุคลากร และการนำปัญหาที่แท้จริงไปแก้ไข

## (๒) การสอบถามความคิดเห็น

ในส่วนนี้เป็นความคิดเห็นจากผู้รับผิดชอบแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคและผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค สรุปประเด็นสำคัญ ตามองค์ประกอบ ๔ ด้าน ของ CIPP ดังนี้

### ■ ข้อค้นพบหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการดำเนินงาน/โครงการ

#### ด้านบริบท

- แผนมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายในแต่ละระดับอย่างชัดเจน ทำให้ผู้รับผิดชอบงานได้เห็นถึงความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งผลให้สามารถวางแผนการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น และทำให้เห็นว่าแผนงานบางแผนงานยังไม่สามารถตอบโจทย์เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรได้อย่างชัดเจน

- การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน รักษา ป้องกัน ควบคุมโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการสาธารณสุขด้านระบาดวิทยาภาคสนาม การอบรมทีมปฏิบัติการสอบสวนโรค เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาดังกล่าว มีส่วนสำคัญในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เป็นอย่างมาก

- การพัฒนาบุคลากรควรเป็นการพัฒนาแยกสายงาน คือ สายวิชาการ และสายสนับสนุน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสให้กับสายงานสนับสนุน

#### ด้านปัจจัยนำเข้า

- ในกรณีงบประมาณที่ได้รับจัดสรรด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่เพียงพอ หน่วยงานต้องเตรียมความพร้อมในการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา ซึ่งอาจส่งผลให้บางกิจกรรมไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

- บางกิจกรรมมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน เนื่องจากมีรายละเอียดในการดำเนินงานมาก

#### ด้านกระบวนการ

- ผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ
- การสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในทุกกระดับให้รับทราบและเข้าใจเป้าหมายการดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน จะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผน ทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

- การดำเนินงานต้องมีการวางแผน มีการติดตามแผนการดำเนินงานเป็นระยะ และมีแนวทางในการขับเคลื่อนและการผลักดันงานสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

- การบูรณาการการทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกสามารถพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีความเข้มแข็ง สอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารของกรมควบคุมโรคได้

- การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำแผน การมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำแผนยุทธศาสตร์

- การรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมทำให้ทราบผลการดำเนินงานโครงการในภาพรวม

ด้านผลผลิต

- สิ่งที่ได้จากการจัดกิจกรรมสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมในปีงบประมาณถัดไปได้

▪ **ปัจจัยความสำเร็จที่ช่วยให้การดำเนินงาน/โครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์**

ด้านบริบท

- การกำหนดแผนล่วงหน้าอย่างบูรณาการ

ด้านปัจจัยนำเข้า

- ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและการบริหารงานบุคคล
- กลุ่มยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเป็นหลักในการขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน

- หน่วยงานมีการจัดทำแผนเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์ของโลกและบุคลากรสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและบรรลุเป้าหมายได้

- ได้รับงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอในการดำเนินงาน

- ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเข้าร่วมดำเนินการ

- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคล มีความรู้และประสบการณ์

ด้านกระบวนการ

- มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน พร้อมกับมีการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรทราบโดยทั่วกัน

- ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและเห็นถึงความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การกำหนดแผน/ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี เข้าใจบริบทของงานกลุ่มพัฒนาองค์กร รวมถึงการเป็นต้นแบบที่ดีและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกกิจกรรม

- บุคลากรในหน่วยงานรับรู้รับทราบ และให้ความสำคัญกับนโยบาย มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน และให้ความร่วมมือในการดำเนินการกิจกรรมตามแผนอย่างต่อเนื่อง

- มีคณะกรรมการฯ ที่ปรึกษา มีที่เลี้ยงและทีมงานที่เข้มแข็ง

- มีการวางแผน กำหนดระยะเวลา และผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ รวมถึงมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเหมาะสม และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการบรรลุเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับกรม

- เจ้าหน้าที่ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ติดต่อกง่ายและประสานให้ข้อมูลความช่วยเหลือได้ดี

- การประสานงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ
- ความร่วมมือจากคณะทำงาน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินงาน

- มีการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย และขยายความร่วมมือจากภาคส่วนอื่น ๆ
- มีการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- มีระบบ HR report ที่เข้าใจงานได้ง่าย สะดวก สนับสนุนการดำเนินงาน

#### ด้านผลผลิต

- การนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไปพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมในครั้งถัดไป

■ ปัญหาอุปสรรคที่พบในระหว่างดำเนินงาน/โครงการ หรือที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน/โครงการ

#### ด้านบริบท

- ภารกิจในภาวะฉุกเฉินส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภารกิจปกติ
- การปรับเปลี่ยนนโยบาย ส่งผลต่อดำเนินการทั้งในส่วนของงบประมาณและกิจกรรมการดำเนินการ

- ปัจจัยภายนอกในด้านต่างๆ (ที่นอกเหนือการควบคุม) เช่น นโยบาย การปรับเปลี่ยนผู้บริหาร อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานให้บรรลุตามแผนและระยะเวลาที่กำหนด

#### ด้านปัจจัยนำเข้า

- บุคลากรผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน/โครงการ มีภาระงานมากหรือเพิ่มมากขึ้น ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ หรือทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

- บุคลากรผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน/โครงการ ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนหรือดำเนินงานตามโครงการ บุคลากรมีองค์ความรู้ไม่เพียงพอเหมาะสมกับการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายหรือบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผน ส่งผลให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด เกิดความผิดพลาด หรือการดำเนินงานไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด

- การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน/โครงการ เช่น การโอนย้ายลาออก การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

- ข้อจำกัดของอุปกรณ์ในการดำเนินการ เช่น ความไม่เพียงพอ ความไม่พร้อมต่อการดำเนินงาน อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของบุคลากร

- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมตามแผนที่กำหนด อาจทำให้กระทบกับการดำเนินงานที่ได้วางแผนไว้ เช่น งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ อาจส่งผลให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรลดลง

• ปัญหาอื่นๆ เช่น หลักเกณฑ์ข้อบังคับที่กำหนดในบางเรื่องอาจส่งผลให้การดำเนินงานมีข้อจำกัด

#### ด้านกระบวนการ

• ในช่วงดำเนินกิจกรรมตามแผน อาจมีประชุมหรือกิจกรรมอื่นเพิ่มเติม ทำให้การดำเนินการบางอย่างต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ทันเวลา

• การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือไม่มีการสื่อสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน เช่น การสื่อสารรายละเอียดกิจกรรมระหว่างผู้เข้าร่วมกับผู้จัดการไม่ชัดเจนส่งผลให้การเข้าร่วมกิจกรรมไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด ไม่มีการสื่อสารรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบทำให้เกิดความไม่เข้าใจในกระบวนการทำงาน

• การกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินการที่ไม่ชัดเจน

• การสื่อสารถ่ายทอดแผนจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงานไม่ชัดเจน ล่าช้า และขาดความต่อเนื่อง เช่น การสื่อสารแบบทางเดียว การสื่อสารด้วยหนังสือราชการ

• บุคลากรมีภาระงานจำนวนมาก อาจส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายที่การเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมในบางโครงการ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

• การประชาสัมพันธ์โครงการ/หลักสูตร บางโครงการไม่ทั่วถึงไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายหลัก ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

• ไม่มีการกำกับติดตามถึงปัญหาอุปสรรคเป็นรายโครงการ/กิจกรรม

#### ด้านผลผลิต

- ไม่มีให้ความคิดเห็น -

#### ■ ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงาน/โครงการเกิดความต่อเนื่อง

##### ด้านบริบท

• กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ระยะ ๓-๕ ปี ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

• ควรมีการทบทวนรายละเอียดของแต่ละโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค

• นำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่เข้ามาใช้แก้ไขปัญหา โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากร รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน จะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการประสบความสำเร็จ และนำไปสู่ประโยชน์แก่ประชาชนอย่างสูงสุด

• ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมควบคุมโรค

### ด้านปัจจัยนำเข้า

- กองบริหารทรัพยากรบุคคลควรพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลให้กับหน่วยงานทุกปี เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการอบรมที่ได้มาปรับใช้ในการวางแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดเวทีให้ผู้รับผิดชอบงานบุคคลจากทุกหน่วยงานมาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ วิธีการดำเนินงาน ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป

- กรมควบคุมโรคควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญและจำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดอบรม/พัฒนาบุคลากรในหลักสูตรที่สำคัญและจำเป็นต่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้แก่ การสอบสวนควบคุมโรค ซึ่งเป็นหลักสูตรสำคัญที่ควรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้นำด้านการควบคุมโรค เป็นต้น การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

### ด้านกระบวนการ

- การกำหนดกิจกรรมการดำเนินงานของโครงการในแต่ละปีให้ชัดเจน วัดผลได้ และควรสื่อสารให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วนให้รับทราบและดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด รวมถึงมีการกำกับติดตามและประเมินผลระหว่างปี แบบ ๒ทาง ไม่ใช่แค่การแจ้งเพื่อให้รายงานผลการดำเนินงาน

- การวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน การสร้างความรู้ความเข้าใจ และการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าแก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการดำเนินงาน/โครงการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปปฏิบัติ

- การจัดลำดับการมอบหมายอำนาจหน้าที่ของผู้รับผิดชอบโครงการที่ชัดเจน
- การสื่อสารชี้แจงเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนควรเป็น การสื่อสารแบบสองทาง

- การผลักดันการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงสาธารณสุข

- การติดตามแผนอย่างต่อเนื่องและรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินกิจกรรมตามกรอบระยะเวลาของแผน รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการติดตามให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์

### ด้านผลผลิต

- ไม่มีการให้ความคิดเห็นในด้านนี้ -



## ข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานในระยะถัดไป

เนื้อหาส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะถัดไป โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (๑) ข้อคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และ (๒) ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการกำหนดและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) รายละเอียดดังนี้

### (๑) ข้อคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

#### ■ ภาพรวม

- วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ควรมุ่งเน้นสู่ระดับสากล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งสามประเด็น มีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ และมีแผนงาน/โครงการรองรับโดยสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์และครอบคลุม ๕ มิติของ HR Scorecard แต่ยังไม่พบการกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดในระดับเป้าประสงค์พร้อม Baseline และ roadmap ในระยะ ๕ ปี (๒๕๖๓-๒๕๖๗)

- เพิ่มเติมคำนิยามในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน

#### ■ รายละเอียดยุทธศาสตร์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง** จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์มีความชัดเจนและให้คงใช้ชื่อเดิม เป้าประสงค์มีความท้าทาย แต่โครงการกิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนไม่มีความเชื่อมโยงกันจนทำให้เห็นถึงความสามารถในการยกระดับองค์กรระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ รวมถึงตัวชี้วัดที่ยังไม่สะท้อนถึงการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ** จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า

- คำสำคัญ (Keywords) คือ ความเป็นสากล
- เป้าหมายในการพัฒนาระดับบุคลากรต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาระดับประเทศ/นานาชาติ (SDGs)
- ชื่อประเด็นยุทธศาสตร์ให้คงชื่อเดิม และควรมีการกำหนดคำนิยามให้ชัดเจน เช่น “สู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ” แค่นั้น อย่างไรก็ตามที่เรียกว่ามืออาชีพ
- มุ่งสร้างความเข้มแข็งในระดับประเทศ/นานาชาติ และสร้าง Partner กับมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น
- การพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรกรมควบคุมโรค ควรมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน เช่น Digital Literacy

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี จากความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสรุปได้ว่า HR ควรสร้างระบบ/มาตรฐานที่มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม

(๒) ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการกำหนดและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

■ การกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๓ ประเด็น ให้ยังคงใช้ตามเดิมได้  
- ควรกำหนดเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน สามารถวัดได้จริง และมีต้อง  
ความสอดคล้องกับแผนต่างๆ ในระดับกรมด้วย เช่น เป้าหมายในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

- จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค โดยมีผู้บริหารกรมควบคุมโรค ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้แทนในระดับผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และผู้แทนในระดับผู้ปฏิบัติงานจากทุกหน่วยงาน ในกรมควบคุมโรค เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- ควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อให้  
เกิดความเข้าใจตรงกัน ก่อนนำยุทธศาสตร์ลงสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน

■ การกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ มาตรการ โครงการ/กิจกรรม

▪ เป้าประสงค์

ควรมีการทบทวนปรับปรุงเป้าประสงค์ เนื่องจากบางเป้าประสงค์ยังไม่สะท้อนความสำเร็จ  
ของการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

▪ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ควรทบทวนปรับปรุงตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ พร้อมทั้งค่าเป้าหมาย และกำหนด  
แนวทางประเมินให้ชัดเจน เนื่องจาก

- ตัวชี้วัดร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่สะท้อนการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลฯ โดยอาจปรับเป็น ร้อยละของระบบที่มีความพร้อมใช้ (service availability) , ร้อยละของการนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน เป็นต้น

- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์บางตัวชี้วัด เป็นตัวชี้วัดระดับกระบวนการ ไม่สะท้อนความสำเร็จของเป้าประสงค์ เช่น ๑) ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ไม่สะท้อนว่าจะวัดการยกระดับอย่างไร จึงเห็นควรปรับเปลี่ยน ๒) ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ เห็นควรปรับเป็น ร้อยละกระบวนการในระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรมาใช้ ๓) ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย) เห็นควรตัดออก เนื่องจากมาตรการและกลุ่มเป้าหมายไม่ลงถึงประชาชน ถึงแค่ บุคลากรกรมควบคุมโรค

- ควรมีการกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดในระดับเป้าประสงค์พร้อม Baseline และ roadmap ในระยะ ๔ ปี (๒๕๖๗-๒๕๗๐) และมี template สำหรับตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย คำจำกัดความของตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ Baseline และ roadmap ในระยะ ๕ ปี (๒๕๖๓-๒๕๖๗) พร้อมคำอธิบายเกี่ยวกับระดับความสำเร็จหรือร้อยละของความสำเร็จในแต่ละตัวชี้วัด

▪ มาตรการ

- เพิ่มมาตรการเกี่ยวกับระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตั้งแต่การจัดทำ Career Path ให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค ทุกสาขา ทุกตำแหน่ง และบริหารจัดการให้เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียม

- มาตรการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยากให้เพิ่มมาตรการย่อยลงไป เช่น การพัฒนาระบบให้ ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน ปลอดภัย ต่อการคุกคาม

- ในมาตรการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรค ตามพันธกิจของกรมควบคุมโรค เสนอให้ปรับข้อ ๑.๑ การกำหนดเกณฑ์ในการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล เป็นมาตรการข้อ ๒) และปรับประโยคดังนี้ “ยกระดับสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคให้ได้ตามมาตรฐานสากล (สมรรถนะตามแผนงานโรค ตามสายงาน และระดับตำแหน่ง และสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

- อาจเพิ่มเติมมาตรการที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่ ๓ ร้อยละของบุคคลที่มีทักษะ ด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด เช่น แผนการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ด้านดิจิทัลหรือแผนเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

▪ โครงการ/กิจกรรม

- ควรทบทวนโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องตามบริบทที่เปลี่ยนไป เนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผน บางกิจกรรมไม่ตอบเป้าประสงค์ มีการดำเนินกิจกรรมแต่ไม่ส่งผลการบรรลุ เป้าประสงค์ได้ หรือบางกิจกรรมถือเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาเป็นประจำ ไม่ต้องนำมากำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์ เช่น การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

- เพิ่มกิจกรรมหลักเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรคภาพรวม ซึ่งเป็นสมรรถนะกลางที่บุคลากรจำเป็นต้องได้รับพัฒนา/ยกระดับสมรรถนะให้เท่าทันกับสถานการณ์ ในปัจจุบัน ในการกำหนดกิจกรรมอาจมาจากการวิเคราะห์หรือสอบถามความต้องการ/ความจำเป็น ในการพัฒนา โดยอาจแบ่งการอบรมเป็นระยะหรือจัดเป็นกลุ่มหน่วยงานเข้ารับการอบรม เพื่อให้บุคลากร กรมฯ ได้รับการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

- มีข้อเสนอให้นำกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจากหลากหลายหน่วยงาน มารวม ในรูปแบบ e-learning/คลิปวิดีโอ เพื่อบุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงและศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

- ควรพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานเดียวกัน และควรมีการทดสอบความรู้และฝึกประสบการณ์ รวมถึงมีการทดสอบความรู้ต่อเนื่องเป็นระยะ

## ■ การดำเนินการ

### ▪ ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล

- ในการจัดทำแผนระดับหน่วยงาน ด้วยองค์ประกอบของแผนจะมีงานที่เกี่ยวข้อง ๔ ฝ่าย คือ งานพัฒนาบุคลากร (HRD) งานบริหารทรัพยากรบุคคลหรืองานการเจ้าหน้าที่ (HRM) งานเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน (HRE) และงานคุณธรรมจริยธรรม ในการสื่อสาร ถ่ายทอด แนวทางการจัดทำแผน การดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป อยากรู้อยากเห็น ระบุผู้เกี่ยวข้องมาในหนังสือให้ชัดเจน ว่ามีกลุ่มงานใดเกี่ยวข้องบ้างเพื่อให้หน่วยงานมีความสะดวก และเพื่อให้การประสานการดำเนินงานต่าง ๆ มีความชัดเจน ราบรื่นมากยิ่งขึ้น (การสั่งการ/ขอความร่วมมือโดยตรงจากกรมฯ จะมีความน่าเชื่อถือมากกว่า)

- ควรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครบถ้วนครอบคลุมทุกสายงานทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน

- การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการของสายงานสนับสนุนที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่รองมาก่อนการเลื่อนไปตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดบ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้นๆ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงกับทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกมานั้นได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะต้องมีการจัดโครงการ/กิจกรรมสื่อสารและถ่ายทอดให้บุคลากรรับทราบ

- พิจารณาให้มีการ Mobilization ผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพในทุกระดับอย่างเพียงพอ

- ควรนำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ มาใช้ประโยชน์ให้มากขึ้น เช่น นำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาให้เกิดผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคเฉพาะด้านที่หลากหลายครอบคลุมทุกมิติของงานป้องกันควบคุมโรคของกรมฯ มากขึ้น

- พัฒนาระบบการบริหารจัดการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น มีทำเนียบผู้เชี่ยวชาญที่สามารถให้คำปรึกษา การถามตอบที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันควบคุมโรคที่พบบ่อยๆ และทักษะด้านดิจิทัล

- เสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรสายงานสนับสนุนในด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ควรรวมระบบจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคให้เป็นระบบเดียว หรือสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบได้ เนื่องจากปัจจุบันมีระบบให้หน่วยงานใช้งานมากกว่า ๑ ระบบ เช่น DPIS ๖ ระบบ HR report ซึ่งข้อมูลยังไม่เชื่อมโยงกันและยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- พัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้รวมเป็นฐานข้อมูลเดียว เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้ทันที

- มุ่งเน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน และองค์ความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานสนับสนุนให้มากขึ้น

- ขาดกลไกการจัดการการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

▪ การพัฒนาบุคลากร

- ควรมีการกำหนดค่านิยมและคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญที่ชัดเจน
- สมรรถนะตามแผนโรค ตามสายงาน และระดับตำแหน่ง ควรมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
- ยกระดับสมรรถนะบุคลากร โดยวางแผนการพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญควรมุ่งเน้นให้มีสมรรถนะความเป็นผู้นำด้านควบคุมโรคในระดับนานาชาติ เพื่อให้สามารถสนับสนุนงานของกรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุม และสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานภายในกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และควรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอผ่านการประชุม/อบรม/สัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ กลุ่มบุคลากรทั่วไปควรมุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามแผนโรค/ตามสายงาน/ตามตำแหน่งให้ชัดเจน รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่นๆ อย่างครอบคลุม เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากรและงานที่รับผิดชอบ หรือในกลุ่มบุคลากรใหม่ขององค์กรที่ควรมุ่งเน้นฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงานจริง
- ควรมีกรอบหรือแนวทางการพัฒนา Soft skills ที่สำคัญในการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพให้กับบุคลากร โดยกำหนดประเด็นพัฒนาและมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
- การเรียนรู้ด้วยตนเองด้านดิจิทัล ผ่าน e-learning ตาม platform ที่กำหนด ได้เพียงเรียนรู้หลักการเท่านั้น ไม่ได้ทำให้เกิดทักษะที่แท้จริง ซึ่งหากจะให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ควรเป็นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (blending learning) โดยเน้นเรียนรู้พร้อมฝึกปฏิบัติในทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุค Digital Transformation และควรมีการพัฒนา Digital Literacy ให้ครอบคลุมในทุกกลุ่มบุคลากร
- มีข้อเสนอแนะให้จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้ที่ไปอบรม/ศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ เกี่ยวกับการอบรม/ศึกษาต่อและการใช้ชีวิต เพื่อเป็นแรงจูงใจและเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรที่สนใจ
- แผนพัฒนาบุคลากร ควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาให้ชัดเจน เช่น ตามยุทธศาสตร์/จุดเน้นกรมควบคุมโรค ตามแผนงานโรคและภัยสุขภาพ รวมถึงกำหนดรูปแบบการพัฒนาที่ชัดเจน
- สมรรถนะหลักเป็นสิ่งที่ประเมินได้ยาก ควรมีการทบทวนและกำหนดแนวทางการประเมินให้ชัดเจน และวัดผลได้จริง และในส่วนของสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา ควรมีการพัฒนาที่เป็นรูปแบบหรือแนวทางที่ชัดเจน รวมถึงควรมีการประเมินผลที่เป็นระบบและต่อเนื่อง
- ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสายงาน และระดับตำแหน่ง มีข้อเสนอให้มีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรแต่ละระดับ โดยออกแบบให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีโอกาสพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงในรูปแบบ On the job training เช่น มีการพิจารณามอบหมายงาน (Job Assignment) ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในหลักสูตรให้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้หมุนเวียน (Job Rotation) ภายในหน่วยงาน เพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย
- พัฒนาหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันควบคุมโรคสำหรับบุคลากรกรมและเครือข่ายทางช่องทางออนไลน์ เพื่อเพิ่มการเข้าถึงในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงมีลิงค์แนะนำกลุ่มงานสนับสนุนที่ควรมีความรู้ในการสนับสนุนงานตามพันธกิจขององค์กร

- ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับนักทรัพยากรบุคคลในทุกๆ ปี

▪ การสร้างสภาพแวดล้อม

- การให้ความสำคัญเรื่องสวัสดิการที่พึงมีพึงได้แก่บุคลากรทุกระดับ

- สร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงความปลอดภัย

ในการปฏิบัติงาน

■ **การติดตามและประเมินผล**

ควรมีระบบหรือกลไกการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน และควรมีการติดตามประเมินผลตัวชี้วัดและมาตรการตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง





# ส่วนที่ 3

## สรุปผลการประเมิน

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ระยะครึ่งแผน

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

## ส่วนที่ ๓ สรุปผลการประเมินยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)

การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ซึ่งประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP โดยอาศัยการรวบรวมข้อมูลหลายมิติ ตั้งแต่การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มเป้าหมาย คือ ๑) ผู้บริหารกรมควบคุมโรค จำนวน ๓ คน ได้แก่ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค จำนวน ๒ คน ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๑ คน และ ๒) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๒๓ คน และการสอบถามความคิดเห็น กลุ่มเป้าหมาย คือ ๑) ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค จำนวน ๒๙ คน (จาก ๒๑ โครงการ) และ ๒) ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๓๓ คน (จาก ๓๒ หน่วยงาน) ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาและประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

### สรุปผลการประเมิน

**ด้านบริบท (Context: C)** พบว่า ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม และระดับหน่วยงาน แต่ยังคงพบว่า ระยะการดำเนินการของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ไม่สอดคล้องกับระยะการดำเนินการของแผนปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) กรมควบคุมโรค และแผนในระดับเหนือขึ้นไป รวมถึงแผนงาน/โครงการที่บรรจุตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ส่วนใหญ่เป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่หรือมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อน ทำให้บางแผนงาน/โครงการในแผนปฏิบัติการฯ ไม่ได้บรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

**ด้านปัจจัยนำเข้า (Input: I)** พบว่า ภาพรวมบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และเทคโนโลยี มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ฯ ในระดับมาก บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะเพียงพอต่อการดำเนินงาน แต่อาจยังมีปริมาณไม่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำเนินงานในบางสถานการณ์ อันเนื่องมาจากผลกระทบจากปัจจัยอื่นๆ เช่น การโอนย้ายลาออก การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงาน เป็นต้น ในด้านงบประมาณ กรมควบคุมโรคมียกงบประมาณสนับสนุนให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานตามแผนได้อย่างสำเร็จ ภายใต้การบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน ซึ่งอาจมีข้อจำกัด ทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานต้องปรับแผนเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและครอบคลุมกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องดำเนินการ ทำให้ต้องขอสนับสนุนงบประมาณส่วนกลางกรมฯ

เพิ่มเติมระหว่างปี ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น/แหล่งงบประมาณอื่น หรือบูรณาการ กับหน่วยงานเครือข่ายการทำงานจัดโครงการร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการ รวมถึงมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นสนับสนุนการดำเนินงาน

จากการรวบรวมข้อมูลด้านงบประมาณในการดำเนินงานฯ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการมากที่สุด คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ โดยการจัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินงานให้หน่วยงานโดยตรงภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน ในส่วนของประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและ สุขภาพองค์กรที่ดี เป็นการดำเนินงานภายใต้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งดำเนินการ โดยใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีของกองบริหารทรัพยากรบุคคล และ เมื่อพิจารณาจากตัวชี้วัดเป้าประสงค์ จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ มากที่สุด ๓ ลำดับ คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้าน การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล รองลงมา ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะ ด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด และตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการ ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

สำหรับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อดำเนินการ ส่วนใหญ่เป็นงบประมาณประเภทงบดำเนินงาน โครงการและเป็นการบริหารจัดการงบประมาณภายในหน่วยงาน และขอรับการสนับสนุนงบประมาณ จากหน่วยงานอื่น/แหล่งงบประมาณอื่น ซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณมาสนับสนุนเพิ่มเติมในบางกิจกรรม เช่น การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรกรมควบคุมโรคโดยใช้งบประมาณจากเงินสวัสดิการกรมควบคุมโรค

**ด้านกระบวนการ (Process: P)** พบว่า ความคิดเห็นภาพรวมต่อกระบวนการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการลงสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากทุกประเด็น หน่วยงานมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานรองรับกับแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค คิดเป็น ร้อยละ ๗๘.๑๖ โดยมีหน่วยงานที่ดำเนินการจัดทำโครงการที่สอดคล้องกับโครงการจุดเน้นระดับกรมที่มีการ ถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๘๑

ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ลงสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน ได้มีการกำหนดโครงการ/ กิจกรรมรองรับภายใต้การจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี มีการสื่อสารชี้แจงแผนงาน/โครงการให้ ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการในระดับกรมรับทราบ วางแผนและ ดำเนินการ มีการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายการทำงาน รวมถึงมีการกำกับติดตามผล การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ในระดับกรม ดำเนินการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ , ๙ และ ๑๒ เดือน ส่วนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ในระดับ หน่วยงาน ดำเนินการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน

## ด้านผลผลิต (Product: P)

(๑) ความสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๙๕ โดยมีความสำเร็จในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๒ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๗๔ ตามลำดับ

(๒) ความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ในระยะครึ่งแผน จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด มีตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานก้าวหน้าและมีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จในระยะสิ้นสุดแผน จำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๗) และมีตัวชี้วัดที่มีความเสี่ยงที่จะไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระยะสิ้นสุดแผน จำนวน ๑ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓) คือ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

(๓) สถานะการบรรลุค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ในระยะครึ่งแผน พบว่า ตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานบรรลุค่าเป้าหมาย มีจำนวนทั้งสิ้น ๘ ตัวชี้วัด จาก ๑๒ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗) โดยตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานไม่บรรลุค่าเป้าหมาย จำนวน ๔ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓) ได้แก่ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (Happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค และค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กร (happy public organization index: HPI) ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

(๔) ผลการประเมินด้านผลผลิตภาพรวม ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยว่า ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานเป็นไปตามผลผลิต/ผลลัพธ์ที่คาดหวังตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับหน่วยงาน และเป็นไปตามเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้ในระดับกรม

**ข้อค้นพบ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินงานเกิดความต่อเนื่อง** สามารถสรุปจำแนกตามประเด็นได้ดังนี้

### (๑) ข้อค้นพบหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการดำเนินงาน

ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อค้นพบที่ได้จากการดำเนินงาน พบว่า การสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรในทุกระดับให้รับทราบและเข้าใจเป้าหมายการดำเนินงาน กระบวนการดำเนินงานอย่างชัดเจน จะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามแผน ทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

### (๒) ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสอบถามความคิดเห็น พบประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ จำแนกตามกลุ่มเป้าหมายดังนี้

#### ▪ ผู้บริหารกรมควบคุมโรค/ผู้อำนวยการของหน่วยงาน

กรมควบคุมโรคมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนและมีความยืดหยุ่น มีการทำงานหลากหลายรูปแบบหรือมีการปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยน เช่น Project Team , Agile Team เป็นต้น เพื่อช่วยสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติการสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

- หัวหน้ากลุ่มพัฒนาองค์กรของหน่วยงาน

ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญในการผลักดันและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

หน่วยงานมีนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน มีการสื่อสารนโยบายและแผนให้บุคลากรในองค์กรรับทราบ มีพี่เลี้ยงในการดำเนินงาน และบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี

- ผู้รับผิดชอบงานโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

หน่วยงานและผู้รับผิดชอบโครงการรับรู้อำนาจเกี่ยวกับนโยบาย แผนและแนวทางการดำเนินงานในระดับกรมอย่างชัดเจน มีการกำหนดและมอบหมายผู้รับผิดชอบในการดำเนินการที่ชัดเจน มีผู้รับผิดชอบที่มีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง ช่วยเหลือและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

### (๓) ประเด็นที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จและต้องพัฒนาเพื่อปิดช่องว่าง (Gap)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบประเด็นที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จและต้องพัฒนาเพื่อปิดช่องว่าง (Gap) ดังนี้

- กรมฯ ยังไม่มีการวิเคราะห์และกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพระดับกรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน ทำให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้เพียงพอและทันกับความต้องการ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายดังกล่าว เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง และเพียงพอกับความต้องการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ รวมถึงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ระยะ ๓-๕ ปี โดยกำหนดจุดเน้นในแต่ละปีที่สอดคล้องและสนับสนุนแผนงานโรคและภัยสุขภาพ พร้อมทั้งแนวทางขับเคลื่อนในแต่ละประเด็นควรพัฒนาให้เกิดความชัดเจนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามผลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

- แผนการดำเนินการที่ไม่เหมาะสมและไม่ชัดเจน รวมถึงไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ทำให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ฯ ไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลดังที่ควรจะเป็น

- ไม่มีการผลักดันการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมรวมถึงไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสมและเพียงพอ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังมองว่าผลงานด้านหลัก คือ การป้องกันควบคุมโรค มีความสำคัญมากกว่าการพัฒนาศักยภาพแต่หากมองในระยะยาวเมื่อบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญลดจำนวนลง อาจเกิดปัญหาในการดำเนินงาน

- ยังไม่เคยมีการสรุปทบทวนหรือประเมินผลการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อค้นหาช่องว่างและพัฒนาปรับปรุงเพื่อปิดช่องว่าง ดังนั้น จึงควรกำหนดให้มีการสรุปทบทวนและประเมินผลการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบที่ชัดเจน

▪ ยังไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากร ที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล อาจเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรของกรมในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในเชิงกระบวนการ อีกทั้งไม่มีระบบการติดตามประเมินผลเพื่อวัดสมรรถนะของบุคลากรหลังการพัฒนา ว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามมาตรฐานหรือไม่ รวมถึงในบางหลักสูตรของการพัฒนาบุคลากร ยังไม่มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่ควรจะเป็น ดังนั้น กรมจึงควรยกระดับสมรรถนะพัฒนาทักษะ สร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากร ควบคู่ไปกับการวัดผลสมรรถนะของบุคลากร พร้อมทั้งปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพในจำนวนที่เพียงพอเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ

▪ ยังมีบุคลากรกรมควบคุมโรคอีกจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่าบุคลากรในระดับเดียวกัน จึงควรสร้างกลไก “รับรู้ปรับปรุง พัฒนา” เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในกลุ่มดังกล่าว

▪ การดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ควรสร้างระบบการทำงานที่เชื่อมโยงกับผู้ปฏิบัติงานฯ ทุกระดับ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน

▪ ระบบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค (DDC academy) ยังไม่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง อีกทั้งระบบไม่ได้มีการปรับปรุงให้ทันสมัย และหลักสูตรยังไม่ครอบคลุมกับสมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนการทำงาน

#### (๔) ประเด็นท้าทายที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย

การดำเนินงานที่ผ่านมา กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ขาดการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน ทำให้ผู้รับผิดชอบหลักและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ไม่ได้เป็นผู้ร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการตั้งแต่ต้น ทำให้ไม่มีการรับรู้รับทราบและเข้าใจในรายละเอียดของแผน รวมถึงที่มาที่ไปของโครงการที่ปรากฏภายใต้แผนปฏิบัติการ เมื่อมีการนำแผนปฏิบัติการฯ ลงสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการฯ จึงไม่ได้วางแผนเพื่อกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับกับโครงการที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการ ทำให้โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี ที่หน่วยงานนำมารายงานผลการดำเนินงาน ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการฯ อีกทั้งการสื่อสารยุทธศาสตร์ฯ ระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงาน มีน้อยมากและไม่ชัดเจน ทำให้การนำไปสู่การปฏิบัติไม่ได้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และกรมฯ ยังไม่มีกลไกการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่ชัดเจน มีเพียงระบบการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผน ส่งผลให้ผลการดำเนินงานในบางโครงการยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด



## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการกำหนดและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ในระยะถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

### ■ การกำหนดยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี ให้คงเดิม โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน วัดได้จริง และต้องมีความสอดคล้องกับแผนในระดับกรมและแผนในระดับเหนือขึ้นไป

- จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์/กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค โดยมีผู้บริหารกรมควบคุมโรค ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และผู้ปฏิบัติงานจากทุกหน่วยงานในกรมควบคุมโรค เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการเปิดเวทีเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ก่อนนำยุทธศาสตร์ลงสู่การปฏิบัติต่อไป

### ■ การกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ มาตรการ โครงการ/กิจกรรม

- ดำเนินการทบทวน ปรับปรุงตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ พร้อมทั้งค่าเป้าหมาย และกำหนดแนวทางประเมินให้ชัดเจน เนื่องจากบางตัวชี้วัดเป็นตัวชี้วัดระดับกระบวนการ ไม่ได้สะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์หรือไม่ได้สะท้อนความสำเร็จของเป้าประสงค์ จึงเห็นควรปรับเปลี่ยนหรือตัดออก เช่น ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เห็นควรปรับเปลี่ยนเนื่องจากไม่ได้สะท้อนว่าจะวัดการยกระดับอย่างไร ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ เห็นควรปรับเป็น “ร้อยละของกระบวนการในระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรมาใช้” หรือ “ร้อยละของระบบที่มีความพร้อมใช้ (service availability)” หรือ “ร้อยละของการนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน” และร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย) เห็นควรตัดออก เนื่องจากมาตรการและกลุ่มเป้าหมายลงถึงแค่บุคลากรกรมควบคุมโรค ไม่ได้ลงถึงประชาชน

- ปรับหรือเพิ่มเติมมาตรการ/มาตรการย่อย เช่น เพิ่มเติมมาตรการที่เกี่ยวกับระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตั้งแต่การจัดทำ Career Path ให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค ทุกสาขาทุกตำแหน่ง และบริหารจัดการให้เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียม เพิ่มเติมมาตรการที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่ ๓ ร้อยละของบุคคลที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด เช่น แผนการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีด้านดิจิทัลหรือแผนเพิ่มศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพิ่มเติมมาตรการย่อยในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การพัฒนาระบบให้ทันสมัย ง่ายต่อการใช้งาน และปลอดภัยต่อการคุกคาม ปรับมาตรการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรค ตามพันธกิจของกรมควบคุมโรค ข้อ ๑.๑ การกำหนดเกณฑ์ในการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน



ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล ไปเป็นมาตรการข้อ ๒) และปรับประโยคดังนี้ “ยกระดับสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคให้ได้ตามมาตรฐานสากล (สมรรถนะตามแผนงานโรค ตามสายงาน และระดับตำแหน่ง และสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

- ทบทวนโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป เนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่ระบุไว้ในแผน บางกิจกรรมไม่ตอบสนองเป้าประสงค์ มีการดำเนินกิจกรรมแต่ไม่ส่งผลการบรรลุเป้าประสงค์ได้ หรือบางกิจกรรมถือเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาเป็นประจำ ไม่ต้องนำมากำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ เช่น การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

#### ■ การดำเนินการ

- ในการสื่อสารถ่ายทอดแนวทางการจัดทำแผน การดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป ควรระบุผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจน เพื่อความสะดวกในการประสานการดำเนินงานในระดับหน่วยงาน

- พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้ครบถ้วนครอบคลุมทุกสายงาน ซึ่งอาจรวมถึงการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการของสายงานสนับสนุนที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดบ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงกับเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกมานั้น ได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีการจัดโครงการ/กิจกรรมสื่อสารและถ่ายทอดให้บุคลากรรับทราบ

- พัฒนาระบบหรือกลไกเพื่อการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

- ควรนำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ มาใช้ประโยชน์ให้มากขึ้น เช่น นำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาให้เกิดผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคเฉพาะด้านที่หลากหลายครอบคลุมทุกมิติของงานป้องกันควบคุมโรคของกรมฯ มากขึ้น

- ควรรวมระบบจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคให้เป็นระบบเดียว หรือสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระบบได้ เนื่องจากปัจจุบันมีระบบให้หน่วยงานใช้งานมากกว่า ๑ ระบบ เช่น DPIS ๖ ระบบ HR report ซึ่งข้อมูลยังไม่เชื่อมโยงกันและยังไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจรวมถึงการพัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้รวมเป็นฐานข้อมูลเดียว เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรได้ทันที

- ยกระดับสมรรถนะบุคลากร โดยวางแผนการพัฒนาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญควรมุ่งเน้นให้มีสมรรถนะความเป็นผู้นำด้านควบคุมโรคในระดับนานาชาติ เพื่อให้สามารถสนับสนุนงานของกรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุม และสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานภายในกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และควรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ผ่านการประชุม/อบรม/สัมมนาทั้งในและต่างประเทศ กลุ่มบุคลากรทั่วไปควรมุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามแผนโรค/ตามสายงาน/ตามตำแหน่งให้ชัดเจน รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ อย่างครอบคลุม เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากรและงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหรือในกลุ่มบุคลากรใหม่ขององค์กรที่ควรมุ่งเน้นฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงานจริง

- การพัฒนาด้านดิจิทัลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ควรเป็นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (blending learning) โดยเน้นเรียนรู้พร้อมฝึกปฏิบัติในทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุค Digital Transformation และกรมควรมีการพัฒนา Digital Literacy ให้ครอบคลุมในทุกกลุ่มบุคลากร

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดย ๑) กำหนดกลุ่มเป้าหมาย รูปแบบและประเด็นในการพัฒนาให้ชัดเจน เช่น ภารกิจตามยุทธศาสตร์/จุดเน้นกรมควบคุมโรค ตามแผนงานโรคและภัยสุขภาพ เป็นต้น ๒) ออกแบบ จัดทำ และพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามสายงาน/ระดับตำแหน่ง และมีสมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอกับการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพสำหรับบุคลากรกรม และหลักสูตรเพื่อพัฒนา Soft skills ที่สำคัญให้กับบุคลากรในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และ ๓) กำหนดแนวทางการประเมินผลที่ชัดเจนเป็นระบบ ต่อเนื่อง และวัดผลได้จริง

- พัฒนาระบบหรือกลไกการติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

## อภิปรายผล

การประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ในครั้งนี้ พบประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

### (๑) ด้านบริบท

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติ กระทรวง กรม และหน่วยงาน เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด มาตรการและโครงการของแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ กับแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี มีความสอดคล้องกัน และมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม แต่ยังคงพบว่าการดำเนินการของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ไม่สอดคล้องกับระยะการดำเนินการของแผนปฏิบัตินโยบายเชิงยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) กรมควบคุมโรค ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การวิเคราะห์แผนระดับที่ ๓ ของ สศช. (๒๕๖๑) ส่วนที่ ๒ แนวทางการเสนอแผนระดับ ๓ สำคัญสำคัญของแผน ข้อ ๒.๒.๑ ที่ว่า การกำหนดชื่อแผนต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และแสดงถึงระยะเวลาในการดำเนินการด้วย

โดยแผนปฏิบัติการ ให้กำหนด ดังนี้ “แผนปฏิบัติการด้าน... ระยะที่... (พ.ศ. ... - ...)” ข้อ ๒.๒.๒ แผนต้องระบุถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนในระดับที่ ๒ ให้ชัดเจน โดยกำหนดให้มีองค์ประกอบของแผน (เช่น มาตรการ กลยุทธ์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด) ที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ และ ข้อ ๒.๒.๓ แผนควรกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม รวมทั้งกลไกการติดตามประเมินผล และควรคำนึงถึงวงเงินของประเทศที่จะดำเนินการตามแผนให้ประสบผลสำเร็จ

## (๒) ด้านปัจจัยนำเข้า

ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เทคโนโลยี และงบประมาณ โดยภาพรวมทั้งในระดับกรมและระดับหน่วยงาน ด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน มีเพียงพอและมีคุณภาพ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานและจัดเก็บข้อมูลโครงการ ด้านบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถเหมาะสมกับการดำเนินงาน มีการรับรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี รวมถึงโครงการที่หน่วยงานรับผิดชอบหลัก แต่ในบางหน่วยงานมีจำนวนอัตรากำลังระดับปฏิบัติน้อย/ลดลง/เปลี่ยนแปลงบ่อย จากการแต่งตั้ง โยกย้าย ลาออก และช่วงสถานการณ์การเกิดโรคระบาดและภัยสุขภาพที่ต้องมีการระดมอัตรากำลังเข้าร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทำให้จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องหรือหยุดชะงัก จึงไม่สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านงบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับแผนการดำเนินงาน อาจเนื่องมาจากการที่กรมควบคุมโรคมีภารกิจต้องเร่งดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ให้สำเร็จตามเป้าหมายการดำเนินงานที่ลงนามรับรองเป็นพันธะสัญญาไว้ในเวทีระดับประเทศ เช่น การกำจัดโรคมาลาเรียให้หมดไปจากประเทศไทย การกวาดล้างโรคพิษสุนัขบ้าให้หมดไปจากประเทศไทย เป็นต้น ทำให้หน่วยงานได้รับการพิจารณาตัดลดงบประมาณในส่วนของงานเชิงระบบเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรลงจนไม่สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์เดิมที่กำหนดไว้ได้ สอดคล้องกับการศึกษาของรวีพร แชนงแก้ว (๒๕๖๔) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษาแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ปัญหาในการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่การปฏิบัติที่ผ่านมาของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ ในประเด็นของปัจจัยนำเข้า คือ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางพื้นที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภฤตวิรินทร์ ชยาภิวัฒน์ (๒๕๖๔) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการนำนโยบายระบบราชการ ๔.๐ ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบปัญหาในการนำนโยบายระบบราชการ ๔.๐ ไปปฏิบัติด้านสมรรถนะขององค์กร ในเรื่องของบุคลากรและเงินทุน กล่าวคือ การขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายระบบราชการ ๔.๐ และมีงบประมาณไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

### (๓) ด้านกระบวนการ

ความคิดเห็นภาพรวมต่อกระบวนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการลงสู่การปฏิบัติ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การติดตามและประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข พบว่า อยู่ในระดับมาก ในทุกประเด็น ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับปัญหาอุปสรรคที่พบในระหว่างดำเนินงาน/โครงการหรือที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน/โครงการของผู้รับผิดชอบงานแผนด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและผู้รับผิดชอบงานโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคที่พบว่า การสื่อสารถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงานเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวให้หน่วยงานรับทราบ ค่อนข้างล่าช้า ไม่ชัดเจน และขาดความต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบหลักและหน่วยงานที่ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนในระดับกรม ไม่ได้จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับในระดับหน่วยงานหรือมีการวางแผนการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน ทำให้หน่วยงานต้องปรับแผนการดำเนินงานเพิ่มระหว่างปี อาจส่งผลให้บางหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญและจำเป็นในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน อีกทั้งผลการประเมินด้านการติดตามและประเมินผลในประเด็น การรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการที่ได้รับการถ่ายทอดจากระดับกรมลงสู่ระดับหน่วยงาน ตามระยะเวลาและแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนดอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า การดำเนินการในปัจจุบัน กรมยังไม่มีระบบหรือกลไกในการกำกับติดตามประเมินผลที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานขาดความมุ่งมั่นในการดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด การรายงานข้อมูลมีความล่าช้าหรือไม่เป็นไปตามรอบที่กำหนด ข้อมูลที่ได้จากการรายงานผลไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดการนำแผนไปสู่การปฏิบัติของสำนักคณะกรรมการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนัก กสทช.) (๒๕๖๒) ที่ว่า กระบวนการสื่อสาร ๓๖๐ องศา อย่างมีประสิทธิภาพ เพียงพอ ครอบคลุมระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เข้าถึง มองภาพเป้าหมายความสำเร็จปลายทางที่ตรงกันหรือใกล้เคียงกันมากที่สุด ในระหว่างผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในระดับที่เป็นข้อต่อสำคัญ ๆ ของงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ อันหมายรวมถึง การสื่อสารว่าด้วยผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนของแต่ละบทบาทตามหลัก RACI และขอบเขตความรับผิดชอบของผู้รับผิดชอบแต่ละรายด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของรวีพร แชนงแก้ว (๒๕๖๔) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษาแผนปฏิบัติการราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ปัญหาในการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่การปฏิบัติที่ผ่านมาของสำนักงานปลัดกระทรวงฯ เกิดจากกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานล่าช้า การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานยังไม่เป็นระบบที่เหมาะสม

### (๔) ด้านผลผลิต

ผลการประเมินผลผลิตภาพรวม ในระยะครึ่งแผน อยู่ในระดับมาก คือ ผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานเป็นไปตามผลผลิต/ผลลัพธ์ที่คาดหวังตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับหน่วยงาน และผลผลิต/ผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานโครงการเป็นไปตามผลผลิต/ผลลัพธ์ที่คาดหวังตามเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้ในระดับกรม ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานจริง ที่พบว่า จากตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ฯ จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด มีจำนวน ๑๑ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๗) ที่มีผลการดำเนินงานมากกว่าร้อยละ ๖๐ ของค่าเป้าหมาย และมีจำนวน ๑ ตัวชี้วัด (คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓) ที่มีผลการดำเนินงานน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของค่าเป้าหมายและมีความเสี่ยงที่จะไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด ยังพบว่า ตัวชี้วัดสำคัญที่มีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงาน มีจำนวน ๒ ตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานในระยะครึ่งแผน ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ คือ ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ดำเนินการได้ร้อยละ ๖๔.๐๑) และตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ดำเนินการได้ร้อยละ ๒๖.๐๘)

นอกจากประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ประเด็นท้าทายที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลต้องปรับเปลี่ยนเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นั้นคือ การสร้างบทบาทเชิงรุกในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ ๑) การสร้างการมีส่วนร่วมทุกระดับในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคประจำปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ๒) การสร้างความรู้ ความเข้าใจและให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ในทุกระดับ ครอบคลุมทุกระบวนกรตั้งแต่การเตรียมการวางแผนการดำเนินการ การกำกับติดตามประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข รวมถึงการบูรณาการ การดำเนินงานงบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และ ๓) การสร้างและพัฒนากลไกเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ฯ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างความเชื่อมโยงในการดำเนินงานให้เกิดการบูรณาการการทำงานมากยิ่งขึ้น

#### **ข้อเสนอแนะ**

##### **ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการประเมินไปใช้**

การประเมินผลครั้งนี้ เป็นการประเมินจากข้อมูลผลการดำเนินงานจริงที่ได้จากระบบการรายงานผลการดำเนินงาน ในบางข้อมูลอาจยังไม่มี การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่รายงานเข้ามา ทำให้ผลการประเมินในบางมิติหรือบางประเด็น ไม่สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปใช้อ้างอิงได้ทันที

##### **ข้อเสนอแนะสำหรับการประเมินผลครั้งต่อไป**

(๑) ควรดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่รายงานเข้ามา เพื่อให้สามารถนำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้อ้างอิงได้ทันที

(๒) ควรดำเนินการประเมินผลร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก เพื่อลดความอคติ เอนเอียง อันเนื่องมาจากการใช้ “ผู้ให้ข้อมูล” และ “ผู้ประเมิน” คนเดียวกัน

(๓) วางแผนการประเมินผลให้ครอบคลุมในทุกมิติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

## บรรณานุกรม

- “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๒” (๒๕๖๒, ๒๐ มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๗๘ ก, น. ๕-๑๑). สืบค้นจาก [https://ddc.moph.go.th/uploads/ckeditor๒/ethg/file/ministerial\\_ddc.pdf](https://ddc.moph.go.th/uploads/ckeditor๒/ethg/file/ministerial_ddc.pdf)
- กรมการขนส่งทางบก. (๒๕๖๑). รายงานการประเมินผลแผนยุทธศาสตร์กรมการขนส่งทางบก พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ (ประเมินผลครึ่งแผน พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑). กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน กรมการขนส่งทางบก
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๐). แผนพัฒนาด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙). กรุงเทพมหานคร: อักษรกราฟฟิกแอนดี้ดีไซน์; ๒๕๖๐. กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค. (๒๕๖๓). ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗. นนทบุรี: กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค. (๒๕๖๔). แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค [เอกสาร]. นนทบุรี: กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
- ฉันทนา เจนสุขเสรี. (๒๕๕๖). การประเมินผลกระบวนการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ปี ๒๕๕๖ *Evaluation of the Implementation of Health Promotion and Disease Prevention for the Year ๒๐๑๓*. สืบค้นจาก [https://ddccenter.net/vichakarn/downloadq.php?f=ddc\\_๒๐๑๘๑๒๑๔๑๔๕๐๓๕๕๔๐๘\\_๑๕๐\\_๑๐๐๑ca.pdf&fc=title%๒๐๑๖๐.pdf](https://ddccenter.net/vichakarn/downloadq.php?f=ddc_๒๐๑๘๑๒๑๔๑๔๕๐๓๕๕๔๐๘_๑๕๐_๑๐๐๑ca.pdf&fc=title%๒๐๑๖๐.pdf)
- ภฤควินท์ ชยาภิวัฒน์. (๒๕๖๔). ปัญหาในการนำนโยบายระบบราชการ ๔.๐ ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ *Problems in the Implementation of Government ๔.๐ Policy A Case Study of Local Administrative Organizations in the Three Southern Border Provinces of Thailand*. สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/๒๐๑๖/๑๘๑๖๕/๑/๖๐๑๐๕๒๑๕๑๗.pdf>
- มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง. (๒๕๖๔). รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการการประเมิน “ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ระยะปฏิรูป (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)” ช่วงปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (Mid Term Reviewed). สืบค้นจาก <https://ddc.moph.go.th/uploads/files/๒๐๓๒๗๒๐๒๑๐๘๒๗๐๖๔๒๕๔.pdf>
- รวีพร แชนงแก้ว. (๒๕๖๔). ปัจจัยที่มีผลต่อการขับเคลื่อนแผนงานไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษาแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สืบค้นจาก <https://gseda.nida.ac.th/academics/database/students/fileupload/isdocument/๒๐๒๒๐๗๒๗๒๒๑๔๕๙.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๑). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา). สืบค้นจาก [http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๖/NS\\_PlanOct๒๐๑๘.pdf](http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๖/NS_PlanOct๒๐๑๘.pdf)



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๖๐). แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข. สืบค้นจาก [https://drive.google.com/file/d/๑e\\_b๔๒๙๙mvgtlW๙P๘๓iHb\\_dhOBwPiDRW-๓/view](https://drive.google.com/file/d/๑e_b๔๒๙๙mvgtlW๙P๘๓iHb_dhOBwPiDRW-๓/view)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๐). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔. สืบค้นจาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=๖๔๒๒](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๖๔๒๒)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๑). เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals – SDGs). สืบค้นจาก <https://sdgs.nesdc.go.th/>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๑). แผนการปฏิรูปประเทศ ฉบับปี ๒๕๖๑. สืบค้นจาก <https://nscr.nesdc.go.th/cr/>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๑). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒๓ เล่ม (ฉบับเดิม) (ใช้ในชว่ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕). สืบค้นจาก <https://nscr.nesdc.go.th/master-plans/>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๑). ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ฉบับข้าราชการ. สืบค้นจาก [http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๖/NS\\_Plan\\_Oct๒๐๑๘.pdf](http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๖/NS_Plan_Oct๒๐๑๘.pdf)

สำนักวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๕๖๑). หลักเกณฑ์การวิเคราะห์แผนระดับที่ ๓ ของ สศช.. สืบค้นจาก [https://www.amlo.go.th/amlo-intranet/media/k๒/attachments/article\\_๒๐๑๘๑๐๐๙๑๑๐๒๕๗\\_๘๘๕๕.pdf](https://www.amlo.go.th/amlo-intranet/media/k๒/attachments/article_๒๐๑๘๑๐๐๙๑๑๐๒๕๗_๘๘๕๕.pdf)

สำนักอำนวยการสายงานกิจการกระจายเสียงและโทรทัศน์ (อส.) สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.). (๒๕๖๒). การนำแผนแม่บทสู่การปฏิบัติ. สืบค้นจาก <https://broadcast.nbtc.go.th/data/academic/file/๖๓๑๒๐๐๐๐๐๐๒.pdf>



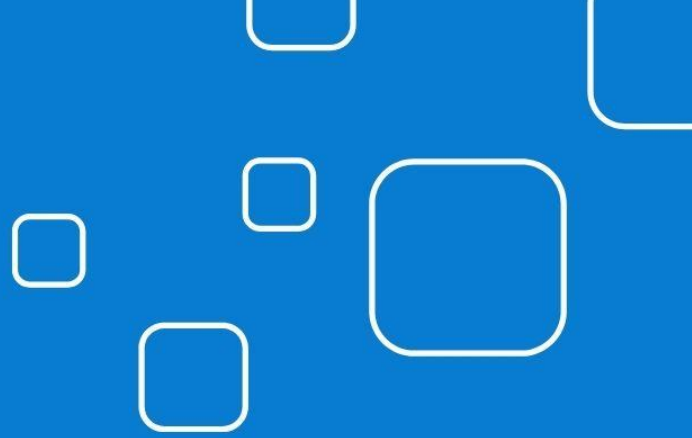
ภาคผนวก

แบบฟอร์มและเอกสารที่เกี่ยวข้อง  
เพื่อประกอบการประเมินผลยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗  
ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔)

QR Code และ ลิงค์



<https://shorturl-ddc.moph.go.th/EnwJe>



## การประเมินผล

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗  
ระยะครึ่งแผน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)



กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
๘๘/๒๑ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐  
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖ โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๘๔๐๔