



กรมควบคุมโรค
สำนักโรคไม่ติดต่อ

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักโรคไม่ติดต่อ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562



สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค

ชื่อหนังสือ : แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักโรคไม่ติดต่อ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2558 – 2562

คณะผู้จัดทำ : กลุ่มพัฒนางานองค์กร สำนักโรคไม่ติดต่อ
คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
คณะทำงานประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

คณะบรรณาธิการ :

นางนิตยา	พันธุ์เวทย์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	หัวหน้ากลุ่มพัฒนางานองค์กร
นางสาวกัลยา	โพธิ์จันทร์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
นางสาวจรรยา	บัวอยู่	นักทรัพยากรบุคคล	

พิมพ์ที่ : กลุ่มพัฒนางานองค์กร สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค จังหวัดนนทบุรี 11000

พิมพ์เมื่อ : มีนาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 บริบทที่เกี่ยวข้อง	2
บทที่ 3 สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	6
บทที่ 4 แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	10
บทที่ 5 การติดตามและการประเมินผล	15
ภาคผนวก	
รายชื่อบุคลากรกลุ่มพัฒนาองค์กร	17
คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	17
คณะทำงานประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	18

บทที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

จากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก้าวเข้าสู่ยุคการบริหารที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์กรต่างๆ เผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้น เป็นเหตุให้องค์กรต้องเริ่มหันมาตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการ "คน" ในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร ในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแนวความคิดใน “การบริหารจัดการคน” ให้ตอบสนองต่อองค์กรได้ ซึ่งเชื่อว่าคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาผลผลิตและการเรียนรู้ สร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่งและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง การบริหารคนให้สอดคล้องกับการบริหารงานประเภทอื่นๆ ขององค์กรในลักษณะนี้ ก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management: SHRM) คือ การมุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร มีการพัฒนาจิตใจ และกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งสู่เป้าหมายพันธกิจขององค์กร

สำนักโรคไม่ติดต่อให้ความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรับทราบถึงสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าอยู่ในจุดไหน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมควบคุมโรคและสำนักโรคไม่ติดต่อให้บรรลุตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

บทที่ 2

บริบทที่เกี่ยวข้อง

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรชั้นนำระดับนานาชาติ ที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ เพื่อปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ ด้วยความเป็นเลิศทางวิชาการ ภายในปี 2563”

พันธกิจ

ปฏิบัติภารกิจของกรมควบคุมโรคตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2552 ด้วยวิธีการดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและระหว่างประเทศในการผลิตและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ องค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือ กฎหมาย การเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งการบริการเฉพาะที่ได้มาตรฐานสากล

2. ส่งเสริม สนับสนุน ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ให้เครือข่ายและประชาชน

3. ผลักดัน ติดตามการบังคับใช้กฎหมายที่จำเป็นต่อการปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ

4. เตรียมความพร้อมในการจัดการภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพและภัยสุขภาพใหม่ ๆ ได้ทันการณ์

5. พัฒนาและประเมินศักยภาพระบบ กลไกของเครือข่ายการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรค

และภัยสุขภาพ

ค่านิยม

กรมควบคุมโรคได้กำหนดให้ “I SMART” เป็นค่านิยมองค์การ รวมทั้งกำหนดเป็นสมรรถนะหลักของกรมฯ โดยมีความหมาย ดังนี้

I : Integrity การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

S : Service Mind บริการที่ดี

หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

M : Mastery / Expertise การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

A : Achievement Motivation การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

R : Relationship การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง

หมายถึง ทักษะในการรับรู้ การจับประเด็น ทั้งจากการฟัง การอ่านและการสื่อข้อความให้เกิดความรู้อย่างเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในเรื่องนโยบาย แผนงาน ตลอดจนวัตถุประสงค์และภารกิจของหน่วยงานและสามารถสื่อสารทำความเข้าใจจนส่งผลทำให้

T : Teamwork การทำงานเป็นทีม

หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค ปี 2558 – 2561

ตามแผนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค ปี 2558 – 2561 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินให้บรรลุวิสัยทัศน์ จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การพัฒนาและร่วมมือกับเครือข่ายภาคีภายในประเทศและนานาชาติ รวมทั้งสนับสนุนพื้นที่ดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคและภัยสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาเป็นศูนย์กลางนโยบาย มาตรการ นวัตกรรม ข้อมูลอ้างอิง และมาตรฐานวิชาการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของชาติที่ได้มาตรฐานสากล และเป็นที่ยอมรับ
3. การสื่อสารสาธารณะและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและได้ผล เพื่อป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
4. การเตรียมความพร้อม และดำเนินการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในสถานการณ์ฉุกเฉินและภัยพิบัติ อย่างรวดเร็ว ตามความต้องการของพื้นที่และได้มาตรฐานสากล
5. การติดตามและประเมินผลภาพรวมของการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศตามมาตรฐาน
6. การพัฒนาคุณภาพระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงได้มาตรฐาน

2. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2562

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่
2. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผาสุก ให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานครอบครัว และสังคม
5. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ
2. พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
3. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
4. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
5. พัฒนาระบบแต่งตั้งโยกย้ายให้โปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้
6. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ
7. พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
8. เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
9. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

3. วิสัยทัศน์ อำนาจหน้าที่ พันธกิจ ค่านิยมและยุทธศาสตร์สำนักโรคไม่ติดต่อ ปี ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓ วิสัยทัศน์

สำนักโรคไม่ติดต่อ “เป็นองค์กรชั้นนำด้านวิชาการในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บ ของประเทศและระดับนานาชาติ ภายในปี 2563”

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2552 ภารกิจของสำนักโรคไม่ติดต่อ

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อที่มีสาเหตุหรือปัจจัยกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการบริโภคยาสูบ การบาดเจ็บ พุทธิกรรมและสังคม พันธกรรม และระบบบริการที่ไม่เหมาะสม
2. กำหนดและพัฒนามาตรฐาน หลักเกณฑ์และรูปแบบการดำเนินงาน เฝ้าระวังฯ
3. ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการเฝ้าระวังฯ
4. ประสานและสนับสนุนการพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายการเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคไม่ติดต่อที่มีสาเหตุหรือ ปัจจัยกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการบริโภคยาสูบ การบาดเจ็บ พุทธิกรรมและสังคม พันธกรรม และระบบบริการที่ไม่เหมาะสม
5. เป็นศูนย์ข้อมูลและประสานงานการเฝ้าระวังฯ
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

พันธกิจ

1. พัฒนางค์ความรู้ เทคโนโลยี สร้างนวัตกรรมในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บ ตลอดจนข้อมูลการเฝ้าระวังพุทธิกรรมเสี่ยงโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บที่ได้มาตรฐานสากล
2. ถ่ายทอด ส่งเสริม สนับสนุน และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บให้กับภาคีเครือข่ายและประชาชน
3. ผลักดันให้เกิดนโยบายสาธารณะ และมาตรการด้านโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บและติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย/มาตรการ
4. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บในระดับประเทศ
5. สร้าง สนับสนุน ส่งเสริมศักยภาพ และประสานความร่วมมือภาคีเครือข่ายการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บ

ค่านิยม

ค่านิยม คือ “I SMART” เป็นค่านิยมที่กำหนดให้สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกันกับค่านิยมกรมควบคุมโรค เพื่อให้บุคลากรของสำนักโรคไม่ติดต่อ ยึดมั่นความถูกต้อง ซอบธรรม และมีจริยธรรม มีความเชี่ยวชาญ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เปิดใจกว้าง และทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ เน้นหนักใน 6 ประเด็น ดังนี้

- I (Integrity) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องซอบธรรมและจริยธรรม
- S (Service Mind) หมายถึง บริการที่ดี
- M (Mastery/ Expertise) หมายถึง การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- A (Achievement Motivation) หมายถึง การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- R (Relationship) หมายถึง การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้างเป็นที่เป็นที่นื่อง
- T (Teamwork) หมายถึง การทำงานเป็นทีม

ยุทธศาสตร์สำนักโรคไม่ติดต่อปี 2559-2563

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมศักยภาพและประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภายในประเทศและนานาชาติในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเป็นศูนย์กลางขององค์ความรู้ นโยบาย มาตรการ นวัตกรรม การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการนำด้านนโยบายและยุทธศาสตร์การป้องกันควบคุมโรคฯ ที่เป็นหลักของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการสื่อสารสาธารณะ ด้านโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บ

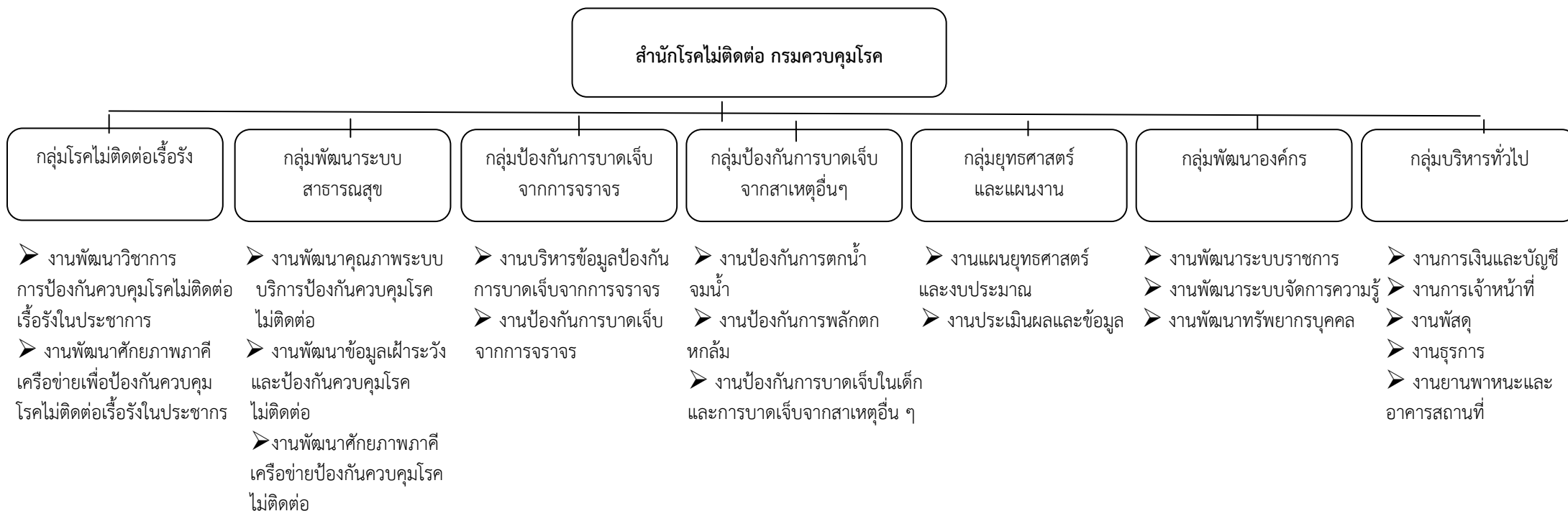
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเตรียมความพร้อมและดำเนินการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในสถานการณ์ฉุกเฉิน และภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการองค์การแนวใหม่

บทที่ 3

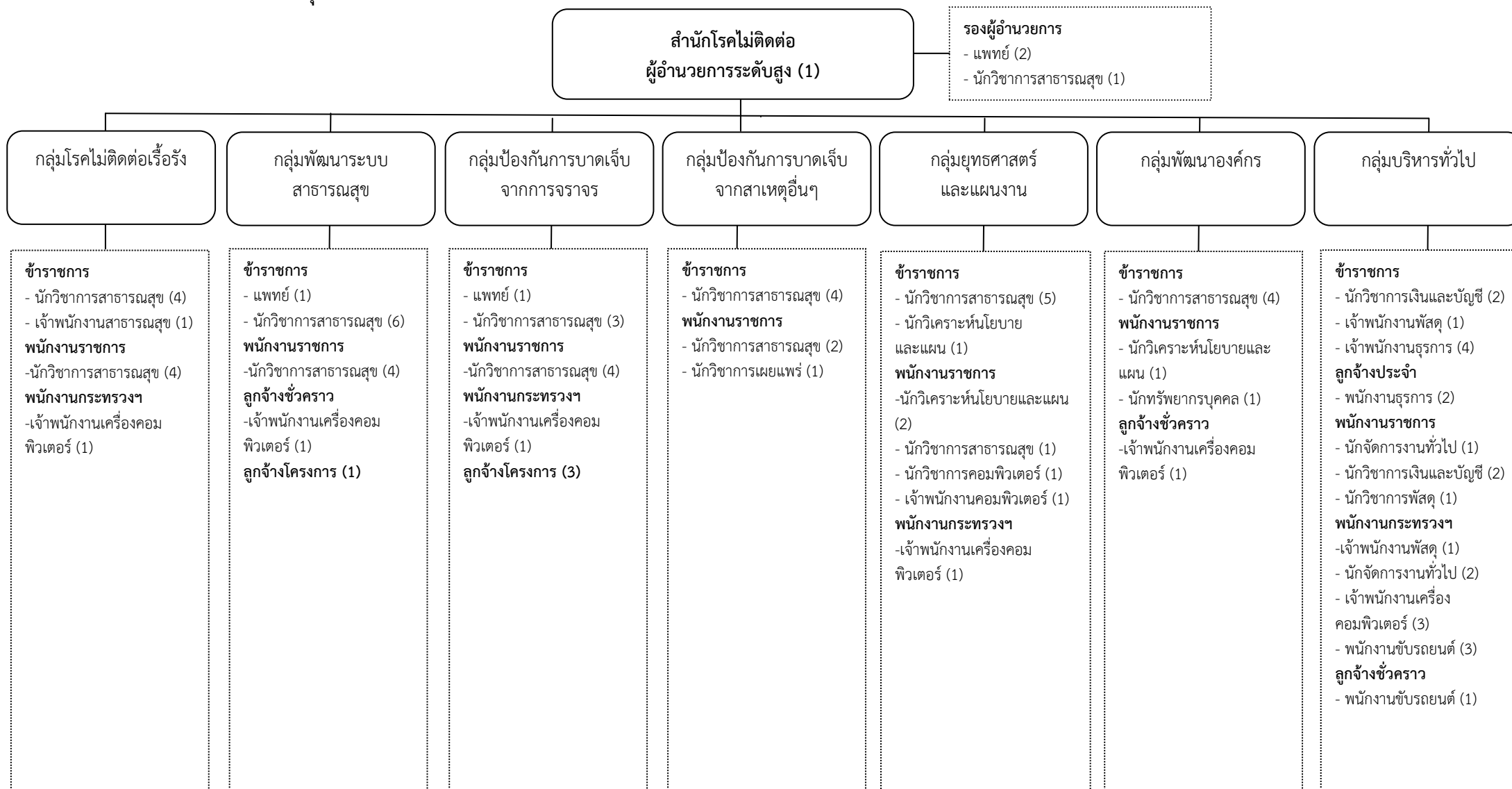
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักโรคไม่ติดต่อ

1. โครงสร้างภาระงานสำนักโรคไม่ติดต่อ



ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2560

2. โครงการอัตรากำลังและบุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ



3. จำนวนบุคลากร แบ่งตามสายงาน ประเภท

บุคลากรจำแนกตามสายงาน	จำนวน
1. ผู้อำนวยการ	1
2. แพทย์	4
3. นักวิชาการสาธารณสุข	41
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4
5. นักวิชาการเงินและบัญชี	4
6. นักจัดการงานทั่วไป	4
7. นักวิชาการเผยแพร่	1
8. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1
9. นักวิชาการพัสดุ	1
10. นักทรัพยากรบุคคล	1
11. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1
12. เจ้าพนักงานพัสดุ	2
13. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	1
14. เจ้าพนักงานธุรการ	4
15. เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	1
16. เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	8
17. พนักงานธุรการ	2
18. พนักงานขับรถยนต์	4
19. เจ้าหน้าที่โครงการ	4
รวมทั้งสิ้น	89

ข้าราชการ			
วิชาการ	จำนวน	ทั่วไป	จำนวน
ผู้ทรงคุณวุฒิ	-	อาวุโส	-
เชี่ยวชาญ	2	ชำนาญงาน	5
ชำนาญการพิเศษ	4	ปฏิบัติงาน	2
ชำนาญการ	20		
ปฏิบัติการ	8		
รวมทั้งสิ้น	34	รวมทั้งสิ้น	7

ลูกจ้างประจำ	จำนวน	พนักงานราชการ	จำนวน	อื่น ๆ	จำนวน
ชาย	2	ชาย	3	ชาย	6
		หญิง	23	หญิง	13
รวมทั้งสิ้น	2	รวมทั้งสิ้น	26	รวมทั้งสิ้น	19

ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2560

4. การทบทวนผลการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักโรคไม่ติดต่อ

สำนักโรคไม่ติดต่อได้ดำเนินทบทวนผลการดำเนินงานและประเมินวิเคราะห์สภาพปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลจากการดำเนินงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. สภาพปัญหาด้านโครงสร้าง / การบริหารกำลังคน

- 1) มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง อัตรากำลังตามนโยบายผู้บริหาร
- 2) โครงสร้างการบริหารของหน่วยงานยังไม่นิ่ง เนื่องจากมีการยุบรวมภารกิจมารวมกัน
- 3) การจัดการด้านอัตรากำลังให้ตรงกับภารกิจงานยังไม่เป็นระบบ

2. สภาพปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- 1) กลุ่มเป้าหมายของการจัดอบรมพัฒนาเมื่อถึงวันอบรมจริง ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ เนื่องจากติดภารกิจเร่งด่วน หรือได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ออกหน่วย จัดบูธ นอกพื้นที่หน่วยงาน
- 2) บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรม
- 3) ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานยังขาดความรู้ ความชำนาญในงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 4) บุคลากรของหน่วยงานยังต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3. สภาพปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานและบุคลากร

- 1) ผู้ประเมินจำขั้นตอนการบันทึกข้อมูลในระบบ pms online ไม่ได้
- 2) การกรอกข้อมูลไม่ครบถ้วนของผู้รับการประเมินโดยเฉพาะน้ำหนักของสมรรถนะที่แสดงจริง
- 3) บุคลากรบางกลุ่มยังขาดทักษะในการบันทึกตัวชี้วัด

4. สภาพปัญหาด้านการเสริมสร้างความผูกพัน / ความผูกพันของบุคลากร

- 1) หน่วยงานยังไม่การจัดทำแผนด้านการเสริมสร้างความผูกพัน/ความผูกพันของบุคลากร
- 2) กิจกรรมสร้างความผูกพัน/ความผูกพันของบุคลากรภายในหน่วยงานยังมีน้อย
- 3) ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานยังขาดความรู้ ความชำนาญในการสร้างความผูกพัน/ความผูกพันของบุคลากร

5. สภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- 1) ผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยังขาดความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงาน
- 2) มีความล่าช้าในกระบวนการสรรหาอัตรากำลังมาทดแทนในส่วนที่ขาด
- 3) มีการโยกย้ายบ่อย พนักงานราชการ/ข้าราชการ มีการเข้าออกบ่อย

บทที่ 4

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักโรคไม่ติดต่อ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ด้านโครงสร้าง / การบริหารกำลังคน						
กลยุทธ์ : วางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ (การวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง)						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด ระดับกิจกรรม/โครงการ (ระบุตัวชี้วัดและเป้าหมาย)	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1	กิจกรรมทบทวนโครงสร้างอัตรากำลัง ของสำนักโรคไม่ติดต่อ ปีงบประมาณ 2560	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าร่วม กิจกรรม	คณะกรรมการ/ คณะกรรมการบริหาร จำนวน 20 คน	เมษายน 2560	-	น.ส.กัลยา โพธิ์จันทร์ งานการเจ้าหน้าที่

ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และเตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงานในการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ						
กลยุทธ์ : การพัฒนาคุณภาพบุคลากรตามสมรรถนะ.....(ความรู้/ทักษะ) / การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี (มีวินัย ป้องกันการทุจริตฯ) / การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ฯลฯ						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด ระดับกิจกรรม/โครงการ (ระดับตัวชี้วัดและเป้าหมาย)	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1	โครงการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อโครงการ	บุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ จำนวน 60 คน	ตุลาคม 59 - กันยายน 60	170,000	กลุ่มพัฒนาองค์กร
2	กิจกรรมจริยธรรมนำองค์กร	ร้อยละ 50 ของบุคลากรได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ จำนวน 40 คน	ตุลาคม 59 - กันยายน 60	8,925	กลุ่มพัฒนาองค์กร
3	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่อง “การเขียนข่าวด้านสุขภาพ”	ร้อยละ 50 ของผู้เข้าร่วมประชุมที่ทำแบบทดสอบผ่าน	บุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ	พฤศจิกายน 59	5,800	กลุ่มพัฒนาองค์กร
4	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการออกแบบสื่อ Infographic เบื้องต้น	ร้อยละ 30 ของผู้เข้าร่วมประชุมที่ส่งผลงานให้วิทยากรวิพากษ์	บุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ จำนวน 30 คน	ธันวาคม 59	29,400	กลุ่มพัฒนาองค์กร

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานและบุคลากร						
กลยุทธ์ : พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด ระดับกิจกรรม/ โครงการ (ระบุตัวชี้วัดและเป้าหมาย)	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการถ่ายทอดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ จำนวน 40 คน	ธันวาคม 59	40,000	กลุ่มพัฒนาองค์กร
2	กิจกรรมการพัฒนาเครื่องมือการลงข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS Online) ของบุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อเครื่องมือการลงข้อมูลประเมินผลการปฏิบัติราชการ (PMS Online)	บุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ จำนวน 50 คน	พฤศจิกายน 59 – กรกฎาคม 60	8,000	กลุ่มพัฒนาองค์กร

ด้านการเสริมสร้างความผาสุก / ความผูกพันของบุคลากร						
กลยุทธ์ : พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด ระดับกิจกรรม/โครงการ (ระบุตัวชี้วัดและเป้าหมาย)	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างองค์การรักษาสุภาพ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	บุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ จำนวน 30 คน	ธันวาคม 59	45,000	กลุ่มพัฒนาองค์กร
2	กิจกรรมผูกข้อไม้ข้อมือต้อนรับน้องใหม่	จำนวนบุคลากรบรรจุใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรที่บรรจุใหม่ตั้งแต่เดือนม.ค 59 – ม.ค 60	กุมภาพันธ์ 60	7,000	กลุ่มพัฒนาองค์กร
3	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานของสำนักโรคไม่ติดต่อ	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	บุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ จำนวน 40 คน	มีนาคม 60	-	กลุ่มพัฒนาองค์กร
4	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาการและการบริหารจัดการทั่วไป (KM+Jourl) เรื่อง”การออกกำลังกายด้วยโยคะ (Yoga) และบอดี้เวท (Body Weight)	ร้อยละ 80 ของบุคลากรมีความพึงพอใจต่อโครงการ	บุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อ จำนวน 30 คน	มีนาคม 60	11,400	กลุ่มพัฒนาองค์กร
5	กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี พ.ศ. 2560	ร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อที่ปฏิบัติจริง จำนวน 89 คน	มิถุนายน 60	30,000	งานการเจ้าหน้าที่

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)						
กลยุทธ์ : การแต่งตั้งโยกย้ายให้โปร่งใส เป็นธรรมฯ /การพัฒนาระบบคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตฯ ฯลฯ						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด ระดับกิจกรรม/โครงการ (ระบุตัวชี้วัดและเป้าหมาย)	กลุ่มเป้าหมายและจำนวน กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ด้านการแต่งตั้ง รัยย้าย/โอน ให้บุคลากรของสำนักงานได้ทราบถึงขั้นตอนการดำเนินงานโปร่งใส ตรวจสอบได้	บุคลากรร้อยละ 80 ของสำนักโรคไม่ติดต่อได้รับทราบข้อมูล	บุคลากรสำนักโรคไม่ติดต่อทั้งหมด	ตุลาคม 59 - กันยายน 60	-	น.ส.กัลยา โพธิ์จันทร์ งานกาเจ้าหน้าที่

อนุมัติ

ลงชื่อ

()

บทที่ 5

การติดตามและการประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักโรคไม่ติดต่อ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่ดำเนินการอยู่
โดยที่การติดตาม หมายถึง กิจกรรมภายในโครงการซึ่งถูกออกแบบมาเพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับการ
ดำเนินโครงการ/กิจกรรมมีประสิทธิภาพของวิธีการดำเนินงานให้ลุล่วง ค่าใช้จ่ายของกิจกรรม/โครงการเป็นไป
ที่กำหนดไว้มีความคุ้มค่า กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการ/กิจกรรมได้รับประโยชน์หรือไม่ ดังนั้น สำนักโรคไม่
ติดต่อจึงกำหนดขั้นตอนการติดตามและการประเมินผล ดังนี้

1. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักโรคไม่ติดต่อ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พร้อมปัญหาอุปสรรค และเสนอแนวทางการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลใน
ปีงบประมาณต่อไป ตามแบบฟอร์ม 4 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2560 ของ กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค

2. ประเมินความสำเร็จของการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยนำ
ข้อมูลจาก

1) ประเมินผล ผ่านระบบออนไลน์ (ตามที่กองการเจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค
กำหนด) ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร, ความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบ
บริหารผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันของบุคลากร

2) นำข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่มาวิเคราะห์ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการ
ปรับปรุงการดำเนินงาน

3. จัดทำรายงานเสนอผู้บริหารหน่วยงานรับทราบ

ภาคผนวก

รายชื่อบุคลากรกลุ่มพัฒนาองค์กร

1. นางนิตยา	พันธุเวทย์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	หัวหน้ากลุ่ม
2. นายจำเริญ	บุญรังษี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	
3. นางสาวธาริณี	พิจนันท	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	
4. นางสาวปิยนุช	จันทร์อักษร	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	
5. นายชิต	หัสชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
6. นางสาวจรียา	บัวอยู่	นักทรัพยากรบุคคล	
7. นางสาวนงิยา	เกิดปรารงค์	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	

คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

1. ผู้อำนวยการสำนักโรคไม่ติดต่อ			ที่ปรึกษา
2. นายแพทย์ชูฤทธิ์	เต็งไตรสรณ์	รองผู้อำนวยการสำนักโรคไม่ติดต่อ	ประธานคณะทำงาน
3. นางนิตยา	พันธุเวทย์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	คณะทำงาน
4. นางอัจฉรา	ภักดีพินิจ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	คณะทำงาน
5. นางสาวสัมพันธ์	เอกเฉลิมเกียรติ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	คณะทำงาน
6. นางสมพร	คล้ายเนตร	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	คณะทำงาน
7. นางสาวเพียงใจ	ทองวรรณดี	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	คณะทำงาน
8. นางสาวสิริพร	ณรัฐกิจ	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	คณะทำงาน
9. นายกัณฑพล	ทับหุ่น	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	คณะทำงาน
10. นายพานนท์	ศรีสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข	คณะทำงาน
11. นางสาวรักนิรันดร์	เครือประเสริฐ	นักวิชาการสาธารณสุข	คณะทำงาน
12. นางสาวนันทน์ภัส	กัณฑพัฒชฎานนท์	นักวิชาการสาธารณสุข	คณะทำงาน
13. นางสาวจรียา	บัวอยู่	นักทรัพยากรบุคคล	คณะทำงานและเลขานุการ
14. นายชิต	หัสชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ
15. นางสาวกัลยา	โพธิ์จันทร์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

1. นางนิตยา	พันธุ์เวทย์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	ประธานคณะกรรมการ
2. นางสาวศกฉวรรณ	แก้วกลิ่น	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รองประธานคณะกรรมการ
3. นางสาวสิริพร	ณรัฐกิจ	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	คณะกรรมการ
4. นางสาวขนิษฐา	ศรีสวัสดิ์	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	คณะกรรมการ
5. นายกัณทพล	ทับหุ่่น	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	คณะกรรมการ
6. นางนภัสวรรณ	มาตลอย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	คณะกรรมการ
7. นางสาวกัลยา	โพธิ์จันทร์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	คณะกรรมการ
8. นางสาวนันทน์ภัส	กัณฑ์พัฒชญาณนท์	นักวิชาการสาธารณสุข	คณะกรรมการ
9. นายพานนท์	ศรีสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข	คณะกรรมการ
10. นางสาวพรรษา	สวนพุด	นักวิชาการสาธารณสุข	คณะกรรมการ
11. นายณรงค์รัตน์	นกสี	เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	คณะกรรมการ
12. นายชิต	หัสชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คณะกรรมการและเลขานุการ
13. นางสาวจริยา	บัวอยู่	นักทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ