

# กรมควบคุมโรค



กรมควบคุมโรค  
Department of Disease Control

## หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“

กรมควบคุมโรคเผชิญกับความท้าทายต่างๆ ส่งผลให้กรมฯ ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การคือ การผสานพลังจากทุกภาคส่วน โดยมีบุคลากรเป็นฟันเฟือง ทำให้กรมฯ ต้องมีการจัดการพัฒนาสร้างความพร้อมทั้งทางด้านคุณภาพการบริหารจัดการและด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยกำหนดจุดยืน "งานสำเร็จ คนเป็นสุข ก้าวสู่ SMART DDC" ผ่านการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งมอบผลงานคุณภาพที่มีคุณค่าแก่ประชาชน

”



### วิสัยทัศน์

ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี 2579



### พันธกิจ

- ส่งเสริมกระบวนการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายในและระหว่างประเทศ ในการผลิตและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญ องค์กรความรู้ข้อมูลข่าวสาร เครื่องมือกฎหมาย การเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งการบริการเฉพาะที่ได้มาตรฐานสากล
- ส่งเสริม สนับสนุน ถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ให้เครือข่ายและประชาชน
- ผลักดัน ติดตามการบังคับใช้กฎหมายที่จำเป็นต่อการปกป้องประชาชนจากโรคและภัยสุขภาพ
- เตรียมความพร้อมในการจัดการภาวะฉุกเฉินและภัยสุขภาพใหม่ ๆ ได้ทันการณ์
- พัฒนาและประเมินศักยภาพระบบกลไกของเครือข่ายการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

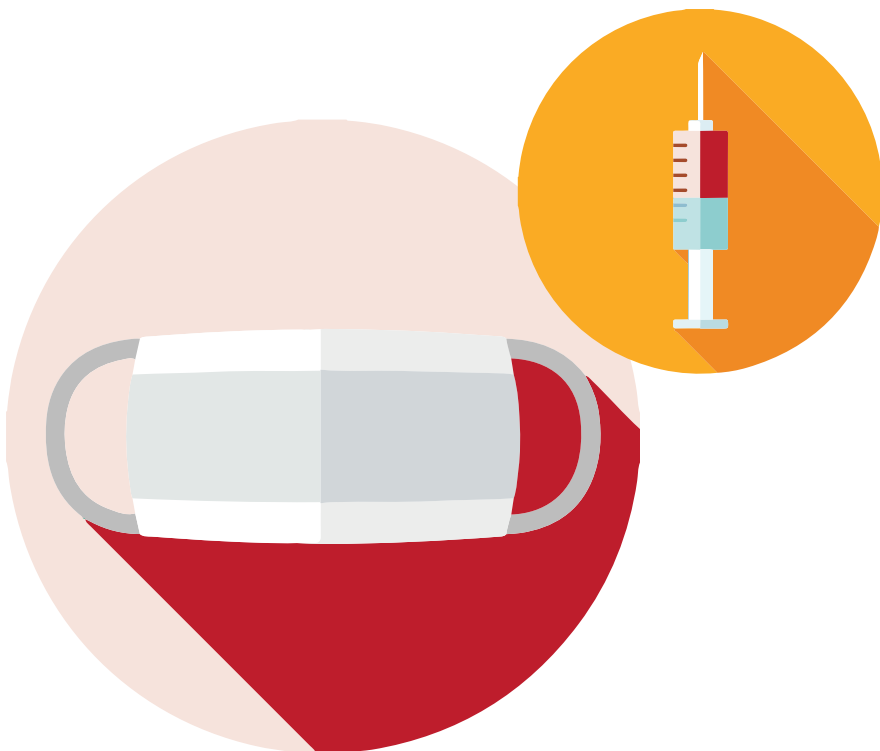


### ค่านิยม

M (Mastery)	เป็นนายตัวเอง
O (Originality)	เร่งสร้างสิ่งใหม่
P (People centered)	ใส่ใจประชาชน
H (Humility)	ถ่อมตนอ่อนน้อม

กรมควบคุมโรค เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีภารกิจหลักในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม ประสานความร่วมมือกับเครือข่าย ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากลภายในปี 2579” ทั้งนี้หน่วยงานได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายใต้ 4 เสาหลัก คือ 1) พัฒนา/ขับเคลื่อนนโยบายและแผนยุทธศาสตร์

การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ 2) พัฒนากำลังคนด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้ตรงตามสมรรถนะที่จำเป็น 3) สร้างกลไกการคงไว้ซึ่งกำลังคนที่มีสมรรถนะด้านป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ 4) สร้างเสริมความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านการป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพกับสถาบันการศึกษา หรือ สถาบันพัฒนาบุคลากร (HR Transformation) เพื่อนำไปสู่การวางแผนกำลังคนอันเป็นไปในทิศทางเดียวกับทิศทางองค์การ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



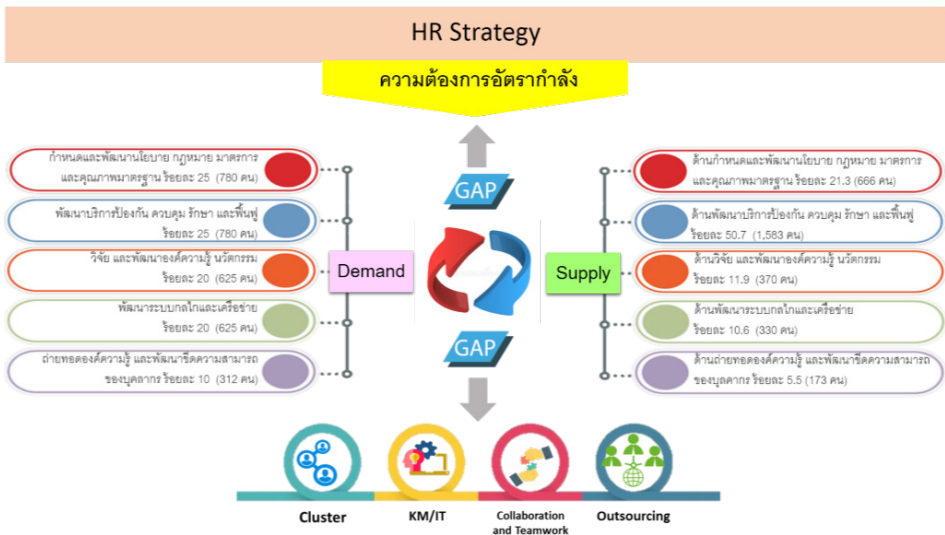
## การบริหารกำลังคนให้ยืดหยุ่น พร้อมรับทุกสภาวการณ์

จากประเด็นความท้าทายต่าง ๆ ความซับซ้อนของปัญหาและพลวัตของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ การเกิดโรคอุบัติใหม่ จึงทำให้กรมฯ ต้องมีการวางแผนด้านอัตรากำลังให้เหมาะสม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้พร้อมรับสถานการณ์ที่มีความผันผวนรองรับบทบาทภารกิจตามแผนพัฒนางาน ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพแห่งชาติ ผ่านกระบวนการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เริ่มจากทุกหน่วยงานในสังกัดมีการทบทวน ยุทธศาสตร์ บทบาทภารกิจและกรอบอัตรากำลังที่ควรมี (Workforce Demand) รวมทั้งขีดความสามารถของบุคลากรที่จำเป็น ต่อการบรรลุภารกิจ การอภิบาลระบบป้องกันควบคุมโรคของประเทศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน **“ชี้เป้า เฝ้าระวัง นำให้ทำ ตอบได้เร็ว”** โดยการดำเนินการที่เป็นทางการ เช่น การปรับโครงสร้างอัตรากำลัง การบริหาร อัตรากำลังที่ขาดหรือพิจารณาแนวโน้มความต้องการ การเกลี่ยอัตรากำลังคนเพื่อให้สามารถตอบสนอง

ภารกิจได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงยังเน้นการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน เป็นเครือข่ายในรูปของคณะกรรมการ คณะทำงาน ทีมปฏิบัติการพิเศษ (Cross Functional Team) ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรของทุกหน่วยงานเข้าสู่ระบบบัญชาการเหตุการณ์ในจำนวนกำลังคนที่เหมาะสมกับระดับความรุนแรงของเหตุการณ์ได้ ภายใน 120 นาที นับตั้งแต่เปิดศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ ทำให้สามารถรับมือกับสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การต้องจัดระบบให้มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวรองรับภาวะฉุกเฉินด้านโรคและภัยสุขภาพได้ทุกขณะ มีความพร้อมทั้งด้านรูปแบบการดำเนินการ รวมถึงการเตรียมกำลังพลให้พร้อมรับมือได้ทุกสถานการณ์



จากการปรับระบบการทำงาน วิธีการดำเนินงาน และพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งผลให้เกิดการยอมรับในระดับสากล พิสูจน์ได้จากองค์การอนามัยโลก ได้ให้ประเทศไทยติดอันดับที่ 1 ใน 10 ของโลก เทียบเท่าประเทศฟินแลนด์และนอร์เวย์ และเป็นประเทศที่มีการดำเนินการสูงสุดในประเทศอาเซียน ด้านการรับมือกับโรคระบาดร้ายแรงหลายประเภท ซึ่งกรมฯ สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพด้านการบริหารอัตรากำลังและขีดความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโรคและภัยสุขภาพเป็นอย่างดี



กระบวนการวิเคราะห์อัตรากำลัง

## การเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ และเครื่องมือที่หลากหลาย

การปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้นั้น กรมฯ มีการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยคำนึงถึงสถานการณ์กำลังคนตามภารกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เช่น การกระตุ้นเศรษฐกิจจากการส่งเสริมการท่องเที่ยวของประเทศไทย ที่อาจส่งผลให้ต้องเผชิญกับโรคที่นำพามาจากแรงงานข้ามชาติ นักท่องเที่ยว หรือโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ ทำให้กรมฯ ต้องผลิตบุคลากรเตรียมรองรับความต้องการและเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีการเตรียมบุคลากรระดับปฏิบัติให้มีภาวะผู้นำด้านการป้องกันควบคุมโรค พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารระดับกลาง และพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการในผู้บริหารระดับสูง การประสานความร่วมมือด้านการป้องกัน ควบคุมโรค ระหว่างประเทศ โดยมีการปรับปรุงคุณภาพ ซึ่งเทียบเคียงกับศูนย์ควบคุมและป้องกันโรคของสหรัฐฯ (Centers for Disease Control and Prevention (CDC) ) แล้วนำมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความยั่งยืนในการควบคุมโรค

นอกจากนี้ แผนอัตรากำลังจะถูกถ่ายทอดไปยังระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานและมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ที่สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้เพื่อธำรงรักษาความเชี่ยวชาญไว้ในองค์กร การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนการสร้างอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ และการบริหารความหลากหลาย เพื่อดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในกรมฯ



## การกำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) หรือการพัฒนา

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อยกระดับในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดสมรรถนะเฉพาะเพื่อใช้ในการบริหารบุคลากรและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในแง่อาชีพ เน้นการเตรียมคุณภาพของกำลังคนให้สนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเป็นการกำหนดจังหวะก้าว และติดตามประเมินผลการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในงานในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้สามารถเตรียมแผนในการรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งการพัฒนาพื้นฐานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ

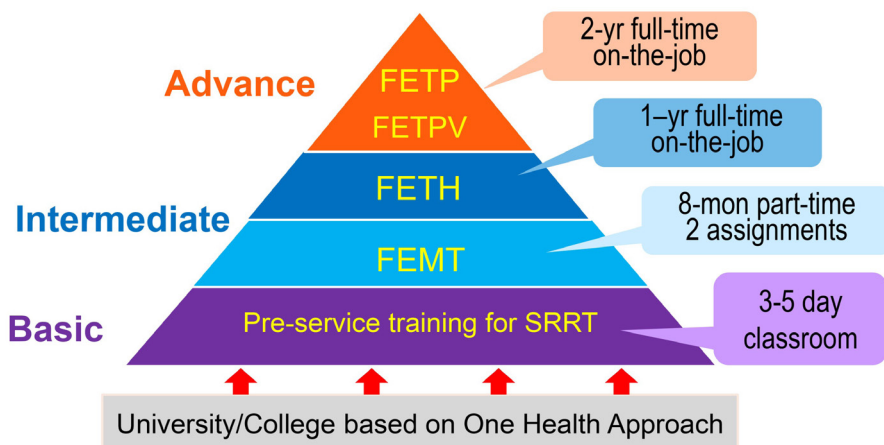


### รูปแบบการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค



**การสร้าง "นักระบาดวิทยา"** ซึ่งถือเป็นบุคลากรทางสาธารณสุขที่มีบทบาทสำคัญ โดยทำหน้าที่เหมือน "นักสืบ" ที่ต้องทำงานตั้งแต่เก็บข้อมูล วิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนรับมือในสถานการณ์การรับมือกับทั้งโรคระบาดเก่าที่มีอยู่เดิมภายในประเทศ และโรคติดเชื้อที่เกิดขึ้นใหม่ ทำให้กรมควบคุมโรคต้องมีแผนในการเพิ่มจำนวนและพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เพื่อให้ตอบโจทย์ความท้าทายและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานของนักระบาดวิทยาที่สอดคล้องกับกฎอนามัยระหว่างประเทศ (International Health Regulations : IHR) ซึ่งเป็นข้อตกลงที่มีสถานะเป็นกฎหมายระหว่างประเทศมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจะวัดสมรรถนะในด้าน การเฝ้าระวัง การรายงานโรค สอบสวนและควบคุมโรค ตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน และการควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลในระดับท้องถิ่น โดยกรมฯ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลัก คือนักระบาดวิทยาภาคสนาม ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญ

ขององค์การในด้านป้องกันควบคุมโรค ให้สามารถเทียบเคียงสมรรถนะกับ Centers for Disease Control and Prevention (CDC) โดยมีการจัดการฝึกอบรมเป็น 3 ระดับ ทั้งระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับเชี่ยวชาญ แต่ละหลักสูตรมีเป้าหมายผู้รับการอบรมที่ต่างกัน ตามระดับของระบบสาธารณสุข (ระดับประเทศ/ระดับจังหวัด/ภูมิภาค และระดับอำเภอ) เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในสายงานให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการกระจายตัวของผู้เชี่ยวชาญไปยังทุกพื้นที่ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อม เฝ้าระวัง และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ในปี พ.ศ. 2560 องค์การอนามัยโลกได้ส่งผู้ประเมินภายนอกมาประเมินผลและผลการประเมินกฎอนามัยระหว่างประเทศ ตาม JEE (Joint External Evaluation Tool) พบว่า ประเทศไทยมีสมรรถนะด้านการพัฒนากำลังคนด้านระบาดวิทยาภาคสนามอยู่ในระดับคะแนนเต็ม



หลักสูตรการฝึกอบรมนักระบาดวิทยาภาคสนาม

**รูปแบบการพัฒนาบุคลากร** การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานมีรูปแบบการพัฒนาในหลายมิติ อาทิ ด้านการบริหาร ด้านวิชาชีพ ภาวะผู้นำ ซึ่งมีการใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยพิจารณาถึงรูปแบบของภารกิจและลักษณะของบุคลากรผู้เข้าอบรม เพื่อสร้างแนวทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มวัยและความสนใจที่แตกต่างกัน เช่น การสอนงาน (Coaching) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อต่างๆ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning นอกจากนี้ ยังมีการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านระบดวิทยาภาคสนาม ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ อีกทั้งยังมีการวางระบบ Competency ทั้งในสายงานระบดวิทยาในสายงานหลักและระบดวิทยาในสายงานสนับสนุนเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และประเมินผลประสิทธิผลการเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ สํารวจความคิดเห็นเพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาในทุกปี





## การพัฒนาองค์การแห่งความสุขและการสร้างความผูกพัน

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีและดูแลความสุขของบุคลากรจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรพร้อมต่อการเรียนรู้ การสร้างผลงานที่ดี และรู้สึกรักผูกพันกับองค์การเสมือนบ้านหลังที่สอง โดยกรมควบคุมโรคได้นำแนวคิด Healthy & Happy Workplace และประกาศนโยบาย “สถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน” โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ มีนโยบายเสริมสร้างบรรยากาศให้ “คนทำงานมีความสุข” ภายใต้แนวคิด **“Happy 8 and Happy Work life”** ประกอบด้วย Happy Money (สุขภาพเงินดี) Happy Work Life (การงานดี) และ Happy Body (สุขภาพกายดี) นำเครื่องมือดัชนีวัดความสุข (Happinometer) มาสำรวจหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของคนในองค์การ และดำเนินการค้นหาปัจจัยความผูกพัน

ผ่านการสำรวจความคิดเห็นอย่างเป็นทางการ ด้วยการทำแบบสอบถามและอย่างไม่เป็นทางการ จากการสัมภาษณ์ ศึกษาพฤติกรรม วิเคราะห์ กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน พร้อมจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันให้สอดคล้องตามความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร ผ่านการขับเคลื่อนของ “นักสร้างสุข” ซึ่งแผนการดำเนินการได้ถูกถ่ายทอดลงไปจนถึงระดับจังหวัด อีกทั้งยังมีแนวคิดในการปรับปรุงให้เกิดเป็น Smart Office เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้ ความเป็นมิตรในการทำงาน ช่วยลดช่องว่างระหว่างบุคลากรเกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและมีความสุขในการทำงาน



กระบวนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน

จากการที่กรมควบคุมโรค ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้จุดยืน **“งานสำเร็จ คนเป็นสุข ก้าวสู่ SMART DDC”** ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ด้วย Roadmap การพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจน การร่วมมือกันดำเนินการ ภายใต้การให้ความสำคัญถึงความแตกต่าง และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ทำให้องค์กรต้องปรับตัวและก้าวให้เท่าทันด้วยแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ Happy & Healthy Workplace เพื่อสร้างความสุขและส่งเสริมความผูกพันในองค์กร พร้อมสร้างกำลังคนให้เป็น “นักควบคุมโรค” เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรมฯ ให้เป็นที่ประจักษ์ ตลอดจนการยอมรับในความสามารถของบุคลากรกรมฯ จากเครือข่ายการทำงานร่วมกันในระดับชาติและนานาชาติ

