

แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

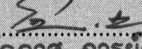
๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564
ส่วนราชการ กรมควบคุมโรค

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 

(นายเอกาส การยกรินทร์พงศ์)

(.....)

อธิบดีกรมควบคุมโรค

อธิบดี / หัวหน้าส่วนราชการ

...../...../.....

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์. ๐๒-๕๙๐๓๐๔๑ โทรสาร. ๐๒-๕๙๑๘๔๐๔

E-Mail yutthapong.k@gmail.com

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้			๙๖.๕๓	

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563 – 2567 ฉบับปัจจุบัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการ ทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง	ปีที่ ๑	พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
	ปีที่ ๒	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
	ปีที่ ๓	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับบุคลากรให้มี สมรรถนะสู่การป้องกันควบคุม โรคอย่างมืออาชีพ	ปีที่ ๑	๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคตามพันธกิจของกรมควบคุมโรค ๒. พัฒนาให้เกิดระบบ หรือกลไก (Platform/mechanism) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)
	ปีที่ ๒	๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคตามพันธกิจของกรมควบคุมโรค ๒. พัฒนาให้เกิดระบบ หรือกลไก (Platform/mechanism) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)
	ปีที่ ๓	๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคตามพันธกิจของกรมควบคุมโรค ๒. พัฒนาให้เกิดระบบ หรือกลไก (Platform/mechanism) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการ ทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่ง ความสุข ความผูกพันและสุข ภาวะองค์กรที่ดี	ปีที่ ๑	พัฒนากลไกขับเคลื่อนให้เกิดระบบนิเวศในการทำงาน (work-friendly ecosystem) ที่มีความสุขและสุขภาพที่ดี
	ปีที่ ๒	พัฒนากลไกการขับเคลื่อนความสุขและความผูกพัน
	ปีที่ ๓	เร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)</p>
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันที่ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p>
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ วางแผนกำลังคน</p> <p>๒.๒ พัฒนาศูนย์ข้อมูล</p> <p>๒.๓ ประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....</p>
<p>๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ กำหนดนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี</p> <p>๓.๒ จัดตั้งกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ติดตาม กำกับการดำเนินงานและป้องกันการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ</p>
<p>๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>- ไม่มี -</p> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>๑.๑ จัดตั้งกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม, กรมควบคุมโรค</p> <p>๑.๒ มีการประกาศเจตนารมณ์ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานกรมควบคุมโรค</p> <p>๑.๓ กำหนดนโยบาย/แนวทางการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม, จริยธรรม, และต่อต้านการทุจริตของกรมควบคุมโรค</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กร เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๑ ส่งเสริม/สนับสนุนให้มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับ ตัวอย่างเช่น</p> <p>- การสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค (Leadership in Disease Control : LDC)</p> <p>- การพัฒนาผู้นำด้านการบริหารงานป้องกันควบคุมโรค (Executive in Disease Control : EDC)</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนานักบริหารงานระดับกลาง.กรมควบคุมโรค.(Middle.Level.Administrators.in.Disease.Control.:MDC) - การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้มีศักยภาพสูงเพื่อสนับสนุนงานกรมควบคุมโรค - การพัฒนาผู้นิเทศงานระดับหัวหน้าทีมตรวจราชการและนิเทศงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑-๑๒.กรมควบคุมโรค.(Smart.Supervisor) - การเตรียมความพร้อมผู้มีศักยภาพสู่บทบาทเลขานุการผู้บริหารระดับสูง <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการ มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> ๓.๑ มอนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ๓.๒ เปิดเวทีแลกเปลี่ยนและรับความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	๓	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <p>๑. กรมควบคุมโรค มีผู้รับผิดชอบหลักในการวางระบบการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาระบบบริหารและกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร่วมกันวางระบบการปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากร โดยถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการสู่หน่วยงานในสังกัดกรมฯ</p> <p>๒. หน่วยงานในสังกัดกรมฯ มีการจัดตั้งกลุ่มแผนงานกลุ่มพัฒนาองค์กรและกลุ่มบริหารทั่วไป เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานของหน่วยงานตามแนวทางที่กรมกำหนด โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะร่วมกัน</p> <p>๓. กรมควบคุมโรค มีระบบการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนาเครื่องมือในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการ เช่น ระบบบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Estimates SM) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๓๑๖๓	๖๒.๐๗	๓๐๖๙	๖๑.๐๙	๒๘๖๕	๕๓.๐๘
๒) ลูกจ้างประจำ	๙๗๐	๑๙.๐๓	๑๐๙๓	๒๑.๗๖	๑๓๑๙	๒๔.๔๕
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๑๕๘	๓.๑๐	๙๐	๑.๗๙	๑๓๖	๒.๕๒
๔) พนักงานราชการ	๘๐๕	๑๕.๘๐	๗๗๒	๑๕.๓๗	๑๐๗๖	๑๙.๙๕
ผลรวมกำลังคน	๕๐๙๖	๑๐๐.๐๐	๕๐๒๔	๑๐๐.๐๐	๕๓๙๖	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ	๕๐๐	๑๐๐.๐๐	๗๙๖	๑๐๐.๐๐	๔๐๒	๑๐๐
๑) การเข้ารับราชการ	๒๙๐	๑๐๐.๐๐	๕๓๓	๑๐๐.๐๐	๑๗๙	๑๐๐
- บรรจุใหม่	๒๐๒	๖๙.๖๖	๔๗๙	๘๙.๘๗	๑๓๔	๗๔.๘๖
- รับโอน	๖๙	๒๓.๗๙	๕๐	๙.๓๘	๔๒	๒๓.๔๖
- บรรจุกลับ	๑๙	๖.๕๕	๔	๐.๗๕	๓	๑.๖๘
- การเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๖	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๒๑๐	๑๐๐	๒๖๓	๑๐๐.๐๐	๒๒๓	๑๐๐
- ลาออก	๖๐	๒๘.๕๗	๗๘	๒๙.๖๖	๖๖	๒๙.๖๐
- ให้ออก	๗๐	๓๓.๓๓	๙๑	๓๔.๖๐	๕๐	๒๒.๔๒
- เกษียณอายุ	๗๑	๓๓.๘๑	๙๓	๓๕.๓๖	๑๐๔	๔๖.๖๔
- อื่นๆ	๙	๔.๒๙	๑	๐.๓๘	๓	๑.๓๕

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔			ปีที่ ๒๕๖๓			ปีที่ ๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๕	๕	๐	๕	๕	๐	๕	๕	๐
๒. อำนวยการ	๓๐	๒๒	๘	๒๙	๒๓	๖	๒๕	๒๔	๑
๓. วิชาการ	๒,๙๔๔	๒,๖๘๒	๒๖๒	๓,๐๑๖	๒,๕๖๖	๔๕๐	๒,๓๙๗	๒,๒๕๔	๑๔๓
๔. ทั่วไป	๕๕๙	๔๕๔	๑๐๕	๕๙๗	๔๗๕	๑๒๒	๖๕๕	๕๘๒	๗๓
รวม	๓,๕๓๘	๓,๑๖๓	๓๗๕	๓,๖๔๗	๓,๐๖๙	๕๗๘	๓,๐๘๒	๒,๘๖๕	๒๑๗

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

- ไม่มี -

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑๔	๕	๑๕	๓	๑๑	๕
๒๕-๒๙	๓๒๘	๘๖	๓๔๓	๙๔	๒๐๑	๖๔
๓๐-๓๔	๕๓๙	๑๕๒	๔๙๘	๑๓๗	๓๙๖	๑๑๓
๓๕-๓๙	๓๙๖	๑๒๙	๓๕๖	๙๙	๓๓๒	๙๙
๔๐-๔๔	๓๐๙	๑๒๑	๒๙๐	๑๐๗	๒๗๑	๙๙
๔๕-๔๙	๒๒๙	๑๐๒	๒๑๐	๑๑๒	๒๐๗	๑๐๑
๕๐-๕๔	๒๒๒	๙๘	๒๕๕	๑๐๒	๒๙๖	๑๑๕
>=๕๕	๓๒๒	๑๑๑	๓๓๓	๑๑๕	๓๙๗	๑๕๘
รวม	๒,๓๕๙	๘๐๔	๒,๓๐๐	๗๖๙	๒,๑๑๑	๗๕๔

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปีที่ ๒๕๖๔	ปีที่ ๒๕๖๓	ปีที่ ๒๕๖๒
๑. ข้าราชการ	๔๖	๕๐	๕๗
๒. พนักงานราชการ	๑๗	๒๓	๓๒
รวม	๖๓	๗๓	๘๙

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
- งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๔,๐๔๔.๒๓๙๗		๔,๑๘๔.๖๐๖๔		๔,๐๖๓.๐๖๖๘	
- งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๑,๙๐๖.๙๗๒๒	๐.๔๗	๑,๘๗๘.๕๒๒๕	๐.๔๕	๑,๘๙๑.๑๔๖๔	๐.๔๗
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
- ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๒,๔๗๓,๙๙๔,๑๙๘.๗๕	๑๐.๔๓	๒,๔๐๓,๙๖๙,๗๕๖.๑๖	๐.๔๑	๒,๔๓๓,๐๙๗,๔๖๖.๔๗	๐.๔๖
- ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๑๓๐,๖๑๔,๘๘๗.๖๒	๐.๕๕	๑๘๘,๘๑๕,๗๘๕.๖๓	๐.๐๓	๓๐๑,๓๖๑,๕๙๕.๘๗	๐.๐๖
- ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๕๒,๘๓๑,๐๙๕.๒๕	๐.๒๒	๖๗,๗๖๘,๗๑๖.๔๔	๐.๐๑	๙๖,๖๙๑,๖๔๙.๐๗	๐.๐๒
- ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๒๓๒๐๒๐๐๔๑๗.๘๕		๑,๗๑๑,๘๒๑,๕๕๐.๔๕	๐.๒๙	๑,๖๐๔,๐๗๗,๓๒๔.๒๑	๐.๓๐
- ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๓๔๑๘๐๖๗๐๔.๔๙		๒๙๒,๓๘๑,๗๒๖.๙๔	๐.๐๕	๒๖๖,๗๐๐,๔๑๙.๘๘	๐.๐๕
- ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๑๘๓๗๗๓๙๑๐๕๙.๑๗		๑,๒๑๘,๐๘๘,๗๑๕.๘๘	๐.๒๑	๕๗๔,๒๒๒,๕๒๒.๙๐	๐.๑๑
- ต้นทุนในการผลิตอื่น	๑๕๒๘๑๓๑๕.๘๑					
- รวมต้นทุนผลผลิต	๒๓,๗๑๒,๑๑๙,๖๗๘.๙๔		๕,๘๘๒,๘๔๖,๒๕๑.๕๐	๑.๐๐	๕,๒๗๖,๑๕๐,๙๗๘.๔๐	๑.๐๐
	ปีที่ ๒๕๖๔		ปีที่ ๒๕๖๓		ปีที่ ๒๕๖๒	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
- ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	-		๕๑,๙๕๘,๐๐๘.๕๕		๔๔,๙๙๖,๒๐๑.๑๔	
- จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)			๖,๕๓๓.๐๐		๖,๓๖๔.๐๐	
- ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร			๗,๙๕๓.๑๖		๗,๐๗๐.๔๓	
- ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			๖๖,๔๗๓,๔๓๓.๕๗		๓๓,๐๒๕,๔๕๔.๓๗	
- จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม			๗,๕๐๓.๐๐		๕,๒๓๒.๐๐	
- ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			๘,๘๕๙.๕๘		๖,๓๑๒.๒๐	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

- ข้อมูลตามข้อ ๒.๕.๓ ของปี ๒๕๖๔ ต้องจัดทำตามขั้นตอนที่กรมบัญชีกลางกำหนด ขณะนี้อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานจำนวน ๖๖ หน่วยศูนย์ต้นทุนตรวจสอบข้อมูล/ขอข้อมูลกิจกรรมย่อย รวมถึงขอข้อมูลหน่วยนับจำนวนบุคลากรและจำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	๒๕๖๔		๒๕๖๓		๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๑							
๑. ร้อยละของผู้ป่วยเบาหวาน ความดันโลหิตสูงที่ขึ้นทะเบียน ได้รับการประเมินโอกาสเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด (CVD Risk)	ร้อยละ	ปี ๖๔ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัด		ปี ๖๓ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัด		๙๕	๘๘.๕๘
๒. อัตราผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนต่อประชากรแสนคน	ร้อยละ	ไม่เกิน ๒๙.๖๒ ต่อประชากรแสนคน	๒๗.๗๒ ต่อประชากรแสนคน	ไม่เกิน ๒๗ ต่อประชากรแสนคน	๒๐.๕๖ ต่อประชากรแสนคน	ไม่เกิน ๒๐.๙๒ ต่อประชากรแสนคน	๒๔.๑๒ ต่อประชากรแสนคน
๓. ร้อยละของผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่ลดลง	ร้อยละ	๘.๒๒	๔.๓๕	๖.๒๓	๗.๓๕	-	-
๔. ร้อยละของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงรายใหม่ลดลง	ร้อยละ	๑๐.๗๓	๐.๕๗	๑๐.๓๕	๙.๒๙	-	-
๕. จำนวนอำเภอเสี่ยงสูงมากและเสี่ยงสูงที่ดำเนิน การ D-RTI มีจำนวนผู้บาดเจ็บรวมกับผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนลดลง	จำนวนอำเภอ	≥ ๑๑๐ อำเภอ	- มีอำเภอเสี่ยงสูงมากและเสี่ยงสูงผ่านการประเมินผ่านเกณฑ์ประเมินระดับดีมาก (Excellent) จำนวน ๑๓๘ อำเภอ และระดับดีเยี่ยม (Advanced) จำนวน ๕๘ อำเภอ รวมทั้งหมด ๑๙๖ อำเภอ (ค่าเป้าหมาย ๑๔๐ อำเภอ)	-	-	-	-
๖. จำนวนศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	จำนวนศูนย์	๑๔ ศูนย์	๑๓ ศูนย์	-	-	-	-

รายการ	หน่วยวัด	๒๕๖๔		๒๕๖๓		๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๒							
๑. อัตราความสำเร็จ การรักษาผู้ป่วยวัณโรค ปอดรายใหม่	ร้อยละ	ปี ๖๔ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัด		๘๕	๘๕.๔	๘๗	๘๕.๗๐
๒. การชี้แจงประเด็น สำคัญที่ทันต่อ สถานการณ์ (ถ้ามี)	คะแนน	ปี ๖๔ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัด		ปี ๖๓ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัด		๑๐๐	ไม่มี ประเด็น สำคัญชี้แจง
๓. ระบบคำขอ ใบรับรองแหล่งผลิต แหล่งกำเนิดอาหาร ปลอดภัย (Pink From)	ขั้นตอน	- ยื่นชำระผ่าน ระบบออนไลน์ ของหน่วยงาน และ ออก ใบเสร็จรับเงิน อิเล็กทรอนิกส์ ได้	- ขออนุมัติการออก ใบเสร็จรับเงิน อิเล็กทรอนิกส์ สำหรับการชำระ ค่าธรรมเนียมจาก กรมบัญชีกลาง - พัฒนาระบบการ ยื่นขอจ่าย ค่าธรรมเนียมกับ ธนาคารที่เอ็มพี ธนาคาร - ทดสอบระบบการ การยื่นขอจ่าย ค่าธรรมเนียม ระหว่างบริษัท ผู้ประกอบการกับ ธนาคารที่เอ็มพี ธนาคาร - จัดทำร่างประกาศ กรมควบคุมโรค เรื่อง ใบรับรอง แหล่งผลิตแหล่ง กำเนิดอาหารปลอดภัย โรค อีเล็กทรอนิกส์ และใบเสร็จรับเงิน อิเล็กทรอนิกส์	-	-	-	-
๔. การประเมินสถานะ ของหน่วยงานในการ เป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	คะแนน	๔๑๗.๘๓ คะแนน	๔๕๘.๙๙ คะแนน	-	-	-	-

รายการ	หน่วยวัด	๒๕๖๔		๒๕๖๓		๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
องค์ประกอบที่ ๔							
๑. ร้อยละของคู่มือสำหรับประชาชนตาม พ.ร.บ.การอำนวยความสะดวกฯ ที่ส่วนราชการสามารถตระยะเวลาได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 30 * การออกใบอนุญาตจัดแจ้งรายการส่วนประกอบผลิตภัณฑ์ยาสูบ	ร้อยละ	ปี ๖๔ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัด		ปี ๖๓ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัด		๑๐๐	๑๐๐
๒. ร้อยละความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมที่กรมควบคุมโรคสร้างใหม่และนำไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ	ปี ๖๔ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัด		๘๐	๙๔.๑๖	-	-
องค์ประกอบที่ ๕							
๑. การดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	คะแนน	ปี ๖๔ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัด		ปี ๖๓ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัด		๑๐๐	๑๐๐
๒. ร้อยละความสำเร็จในการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขของหน่วยงานระดับจังหวัด	ร้อยละ	ปี ๖๔ ไม่ได้เป็นตัวชี้วัด		๗๕ (๕๗ จังหวัด)	๑๐๐ (ครบทุกจังหวัด)	-	-
รวม	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ผลการประเมินตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๔๔)

กรมควบคุมโรค ได้คะแนน ๗๐.๐๙ อยู่ “ระดับมาตรฐานขั้นต้น”

๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงาน ก.พ.ร. ไม่มีการประเมินผลส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระลอกใหม่

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและ ทั่วไป
๑/๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔.๗๕ - ๖.๐๐	๑๘	๔๑
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๓.๕๐ - ๔.๗๔	๕	๘๖๖
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๒๕ - ๓.๔๙	๐	๒๐๕๕
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๒๔	๐	๑๖
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๑
๒/๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔.๗๕ - ๖.๐๐	๑๗	๔๙
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๓.๕๐ - ๔.๗๔	๕	๙๗๘
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๒๕ - ๓.๔๙	๐	๒๐๕๗
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๒๔	๐	๑๕
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๑
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔.๗๕ - ๖.๐๐	๕	๑๓๑
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๓.๕๐ - ๔.๗๔	๑๗	๙๙๙
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๒๕ - ๓.๔๙	๐	๑,๕๗๘
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๒๔	๐	๒๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๘๑
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔.๗๕ - ๖.๐๐	๔	๑๔๑
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๓.๕๐ - ๔.๗๔	๑๙	๑,๐๗๓
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๒๕ - ๓.๔๙	๐	๑,๕๔๕
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๒๔	๐	๑๙
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๙๙
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔.๗๕ - ๖.๐๐	๕	๑๒
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๓.๕๐ - ๔.๗๔	๑๗	๗๓๗
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๒๕ - ๓.๔๙	๐	๑๙๗๒
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๒๔	๐	๙
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๒
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔.๗๕ - ๖.๐๐	๓	๑๙
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๓.๕๐ - ๔.๗๔	๑๙	๘๔๒
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๒๕ - ๓.๔๙	๐	๑๘๔๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๒๔	๐	๑๕
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๒

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของกรมควบคุมโรค (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑. ด้านอัตรากำลัง

ภายใต้ยุทธศาสตร์ปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคน ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ทำให้กรมควบคุมโรคต้องยุบเลิกอัตราราชการและลูกจ้างประจำไปเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ปัจจุบัน คปร. จะได้มอบอำนาจให้ อ.ก.พ.กระทรวงบริหารจัดการอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ โดยจัดสรรคืนให้ส่วนราชการใช้ได้ทันที 70% ให้ อ.ก.พ. กระทรวงบริหารจัดการในภาพรวม 20 % และทดแทนเป็นการจ้างประเภทอื่น 10% และมีการจัดสรรอัตราราชการตั้งใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 เพื่อบรรจุบุคคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว) ที่ปฏิบัติงานด้านหน้าในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 แต่ก็ต้องยุบเลิกตำแหน่งพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว ตามจำนวนที่ได้บรรจุบุคคลเข้ารับราชการ รวมถึงการจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการในแต่ละปีแล้วก็ตาม แต่ก็ไม่ได้ทดแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมเพียงพอกับจำนวนตำแหน่งที่ลูกจ้างประจำที่ลดลง และไม่ทำให้อัตรากำลังในภาพรวมเพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการป้องกันควบคุมโรคเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคติดต่อมาโดยแมลงตามแนวชายแดน

ประกอบกับที่ผ่านมารวมควบคุมโรคมีการปรับปรุงบทบาทภารกิจ มีการจัดตั้งหน่วยงานระดับกองขึ้นใหม่ 4 หน่วยงาน คือ 1) กองกฎหมาย 2) กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน 2) กองควบคุมการบริโภคผลิตภัณฑ์ยาสูบ และ 4) กองวินโรค อีกทั้งหน่วยงานในสังกัดกรมได้มีการทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและสถานการณ์ของโรคที่เปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่การปฏิบัติงานยังต้องดำเนินการภายใต้กรอบอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม โดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มใหม่ ซึ่งปัญหาจากการขาดอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องที่ผ่านมา รวมทั้งไม่ให้อัตราราชการตั้งใหม่ตามมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ ทำให้อัตรากำลังในงานป้องกันควบคุมโรคลดลงเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานป้องกันควบคุมโรคต้องดำเนินไปอย่างล่าช้า และไม่ทันต่อสถานการณ์โรคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและโรคอุบัติใหม่ที่มีแนวโน้มเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น หากไม่ได้รับการแก้ไขหรือสนับสนุนในเรื่องของอัตรากำลังอาจส่งผลกระทบต่องานป้องกันควบคุมโรคในภาคหน้า จนเป็นปัญหาทางสาธารณสุขอันก่อให้เกิดการสูญเสียในภาพรวมของประเทศต่อไป

๒. ด้านการสรรหา

กลุ่มสรรหา พบปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการสรรหา คือ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการกว่าจะได้ผู้มาปฏิบัติงาน และการปรับวิธีการสัมภาษณ์เป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการคัดเลือกได้จากสถานการณ์ระบาดของโรคโควิด 19 ทำให้ไม่สามารถดำเนินการสรรหาบุคคลทดแทนอัตรารว่างตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากต้องปฏิบัติตามมาตรการของรัฐในการควบคุมและป้องกันการระบาดของโรคดังกล่าว เช่น ห้ามจัดให้มีการรวมกลุ่มของคนจำนวนมาก จึงทำให้ไม่สามารถจัดสอบข้อเขียนได้ ส่งผลให้แผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ต้องเลื่อนออกไป และต้องเปลี่ยนวิธีการในการสรรหาจากการเปิดสอบแข่งขัน (มีการสอบข้อเขียน) เป็นวิธีการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น โดยวิธีการดังกล่าวจะต้องมีการดำเนินการหลายรอบเนื่องจากได้ผู้ผ่านการคัดเลือกไม่ครบตามจำนวนอัตรารว่าง ซึ่งทำให้ต้องใช้เวลานานในการดำเนินการกว่าจะได้ผู้มาปฏิบัติงาน รวมถึงต้องปรับวิธีการสัมภาษณ์และการรายงานตัว ให้เป็นการดำเนินการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งการสัมภาษณ์ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ทำให้ไม่ได้เห็นการแสดงออก บุคลิกภาพ และลักษณะของตัวบุคคลอย่างชัดเจน

๓. ด้านการพัฒนา

๑. การสื่อสาร การประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ยังมีความคลาดเคลื่อน ความเข้าใจไม่ตรงกัน ขาดความเชื่อมโยง ควรมีแพลตฟอร์ม หรือ แอปพลิเคชัน ที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย ทำให้การรับรู้อาสาสมัครได้อย่างทั่วถึง

๒. เนื่องจากปัจจุบันมีการปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติต่างๆ และมีความรู้ใหม่ๆด้านบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรมีการ Up skill & Re skill นักทรัพยากรบุคคล และเครือข่าย HR

๓. จากสถานการณ์ด้านโรคระบาดในปัจจุบัน ทำให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอ ซึ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาด้วยระบบออนไลน์ ยังมีข้อจำกัดและไม่เหมาะกับหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพที่ต้องการผลลัพธ์เชิงรูปธรรม

๔. ยังขาดการทำงานเป็นทีมในภาพหน่วยงาน การปรับความคิด ทักษะคติ ของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เป็นหนึ่งเดียว และมีทิศทางเดียวกัน เช่น ทักษะการสื่อสารที่ดี ทักษะการให้บริการที่ดีกับผู้มาขอรับบริการ เป็นต้น

๕. ความร่วมมือในการทำงานด้านต่างๆ จากผู้ร่วมงานหรือเครือข่ายการทำงานยังคงต้องการการขับเคลื่อนจากผู้บริหารเพิ่มขึ้น

๖. อุปกรณ์ เครื่องมือ ระบบเทคโนโลยีที่เสริมประสิทธิภาพในการทำงาน มีไม่เพียงพอและต้องการการสนับสนุนให้มีความทันสมัย สอดรับกับการทำงานยุคที่ปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลในระดับ Developing ควบคู่กับการเสริมความรู้และทักษะให้ทันสมัย

๗. ฐานข้อมูลกลางยังคงต้องบริหารจัดการให้สามารถนำมาบูรณาการใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค ให้ความสำคัญกับขับเคลื่อนเพื่อปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยได้จัดทำนโยบาย พัฒนาระบบควบคุมโรคเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐ มุ่งเน้นในการส่งเสริมการพัฒนาระบบการทำงานในมิติของ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitalization) นโยบายข้อที่ ๓ องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Organization) กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ ๒ พัฒนาระบบ Innovation Ecosystem และ Supporting System เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานนวัตกรรมของกรมควบคุมโรค และแนวทางปฏิบัติที่ ๓ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีการนำเทคโนโลยีมาลดขั้นตอน ลดการใช้กระดาษ มุ่งสู่การเป็น Paperless Organization โดยปัจจุบันกรมควบคุมโรค มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรออนไลน์ กรมควบคุมโรคมีการจัดทำจัดเก็บฐานข้อมูลบุคลากรให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้การใช้ข้อมูลบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความสะดวกรวดเร็ว โดยปัจจุบันมีข้อมูลบุคลากร ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานกระทรวง ที่จัดเก็บในรูปแบบออนไลน์ ๑๐๐% ส่วนกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวและการจ้างรูปแบบอื่น อยู่ระหว่างดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูล

๒. ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานออนไลน์ กรมควบคุมโรคมีการบริหารผลการปฏิบัติงานบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้เป็นเครื่องมือในวางแผนการปฏิบัติงาน ติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชา และ HR ในบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจุบันมีการบริหารผลการปฏิบัติงานบุคลากรผ่านระบบออนไลน์บุคลากร ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานราชการ โดยดำเนินการต่อเนื่องมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทำให้มีฐานข้อมูลสำคัญที่นำไปใช้ในการพัฒนาตัวชี้วัด (KPI) และสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรกรมควบคุมโรคให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

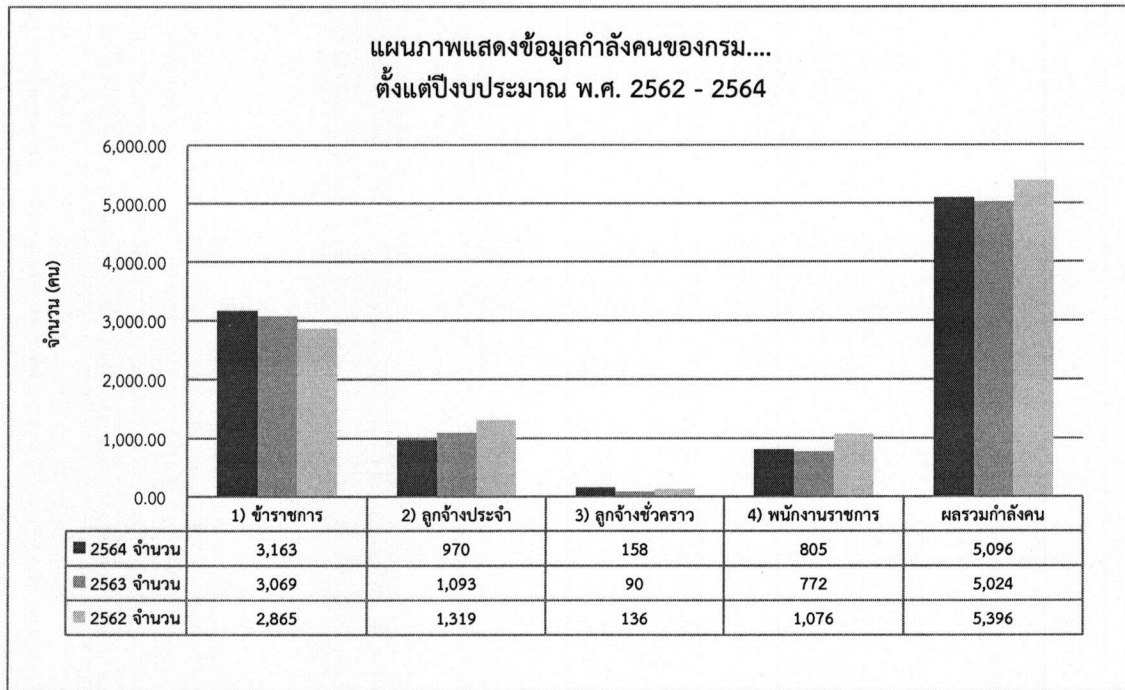
๓. ระบบการลาผ่านระบบออนไลน์ กรมควบคุมโรคมีการนำระบบลาผ่านระบบออนไลน์มาช่วยอำนวยความสะดวก รวดเร็ว ในการใช้งาน รวมทั้งลดปริมาณการใช้กระดาษ และเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ขยายกลุ่มเป้าหมายการใช้งานให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน รวมทั้งพัฒนาแนวทางการใช้ประโยชน์จากข้อมูลสถิติการลาของบุคลากรเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. ระบบ HR Report Online เป็นระบบที่กรมควบคุมโรคพัฒนาขึ้นเพื่อ เพื่อเป็นเครื่องมือติดตามและประเมินมาตรฐานการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงมาตรการหรือแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยระบบจะครอบคลุมการดำเนินงาน ๓ ตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) และด้านความผูกพันของบุคลากร (HRE)

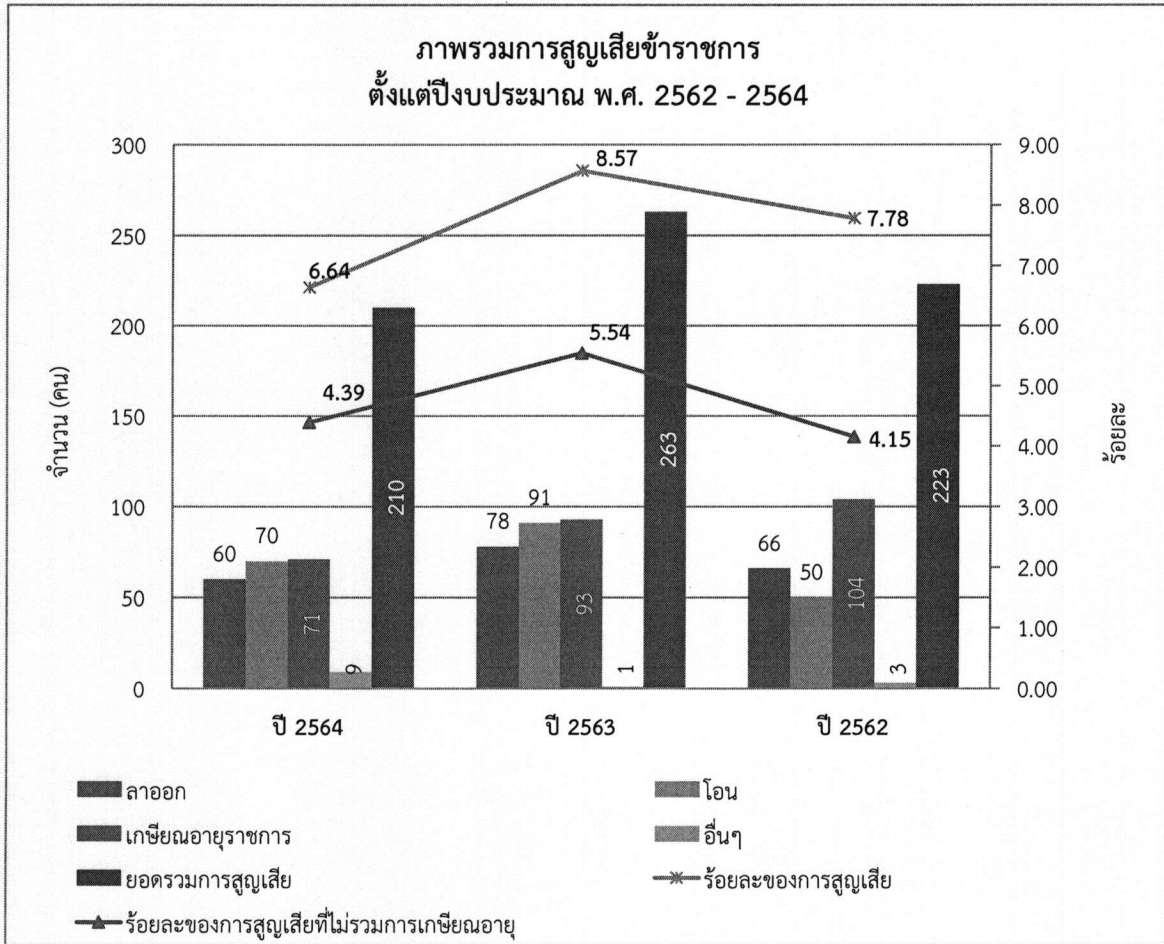
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

- ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
 - แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
 - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนาจการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)
- ๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)
- ๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)
 - ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
 - ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
- ๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)
 - ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
 - การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

3.1 แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

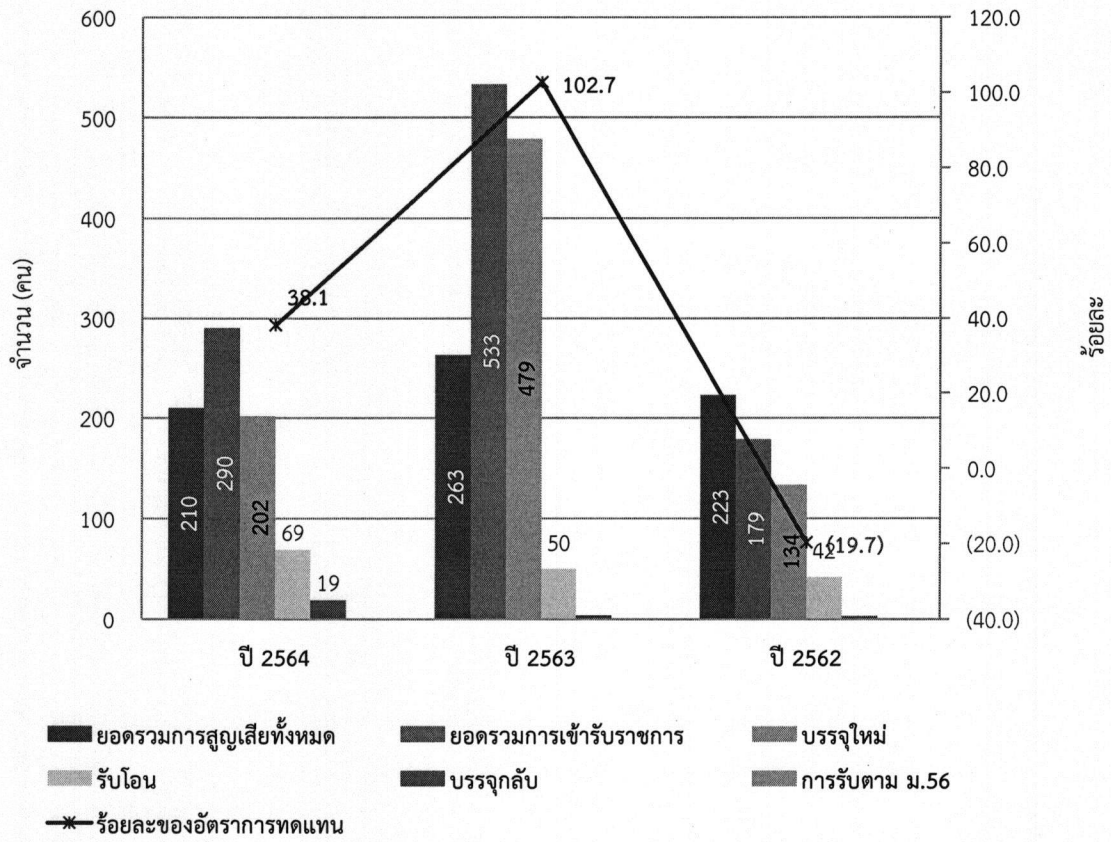


3.3 แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ

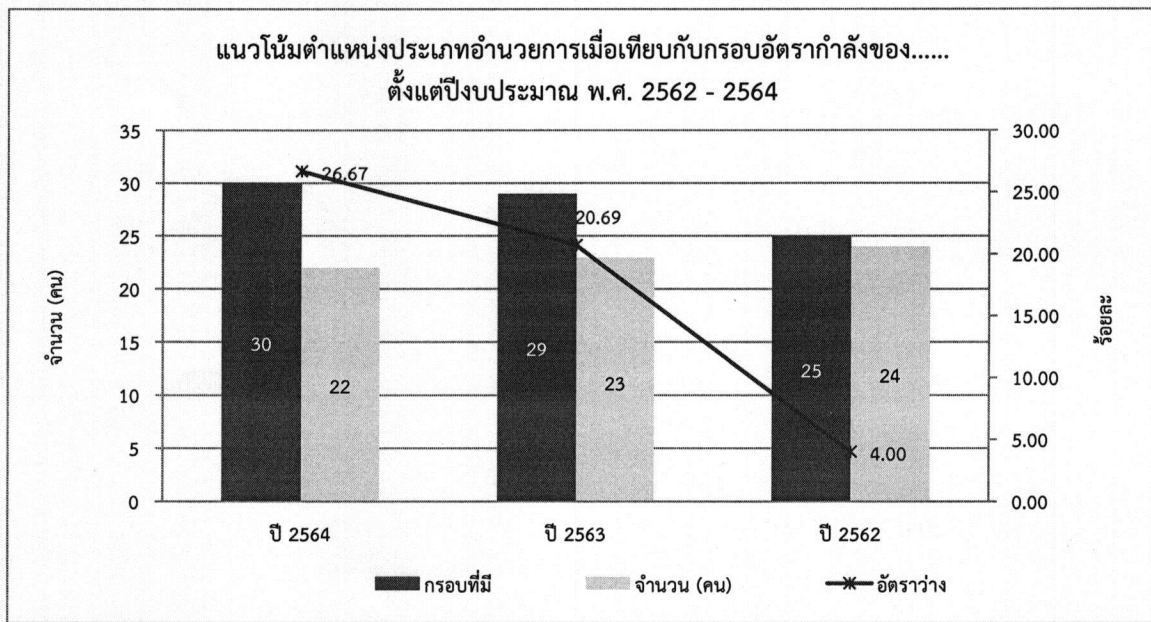
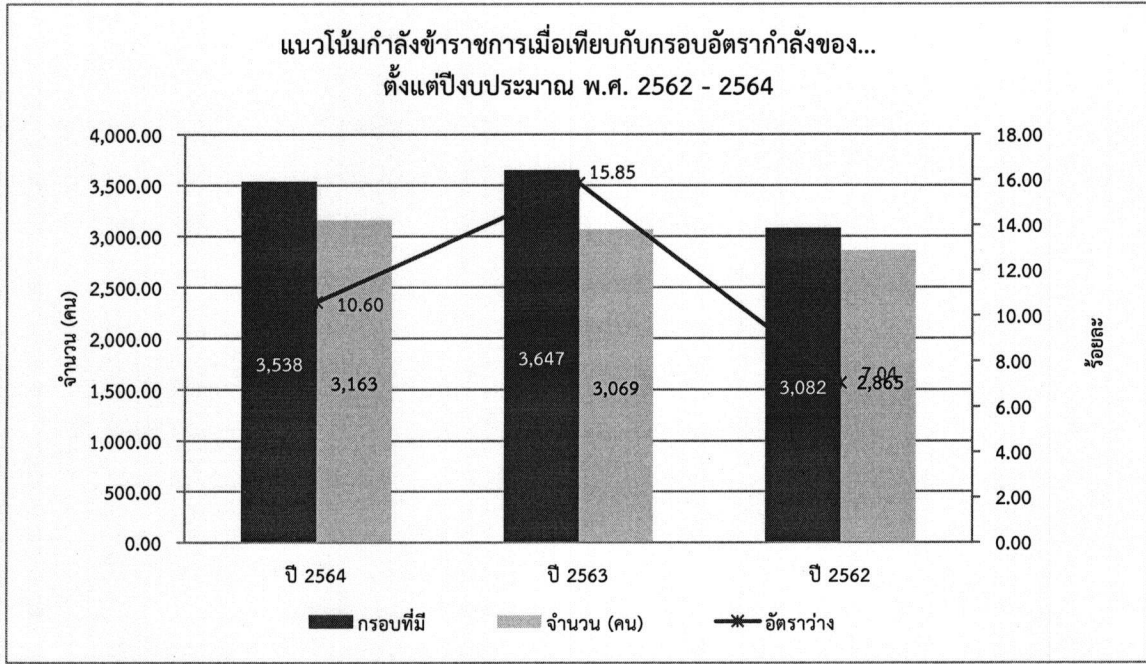


3.4 แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ

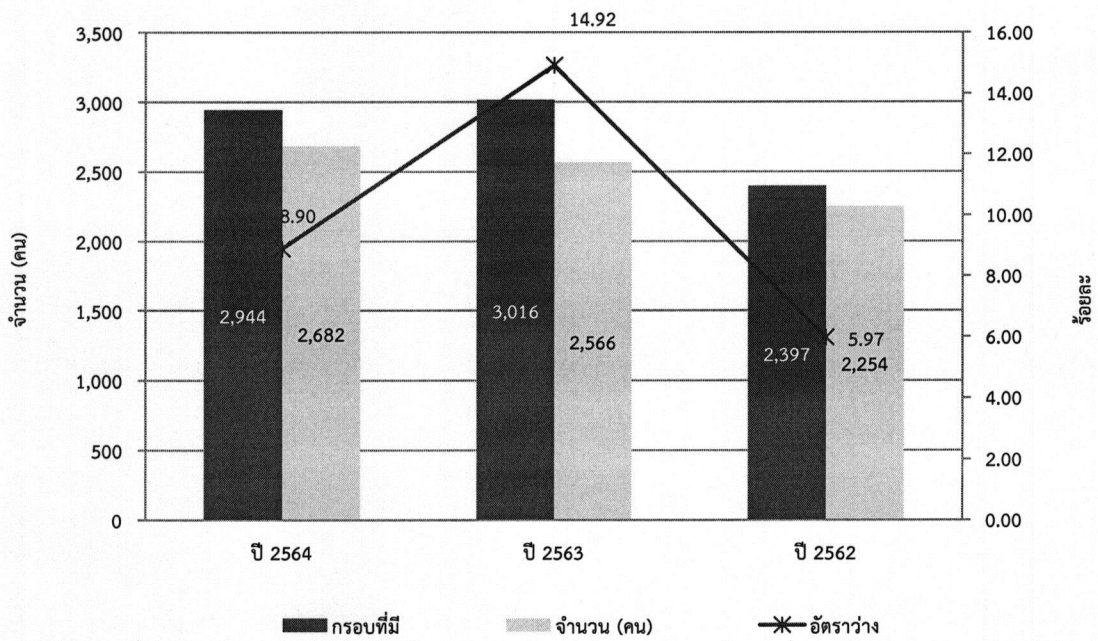
ภาพรวมแสดงการรับราชการเพื่อทดแทนในส่วนของการสูญเสียข้าราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



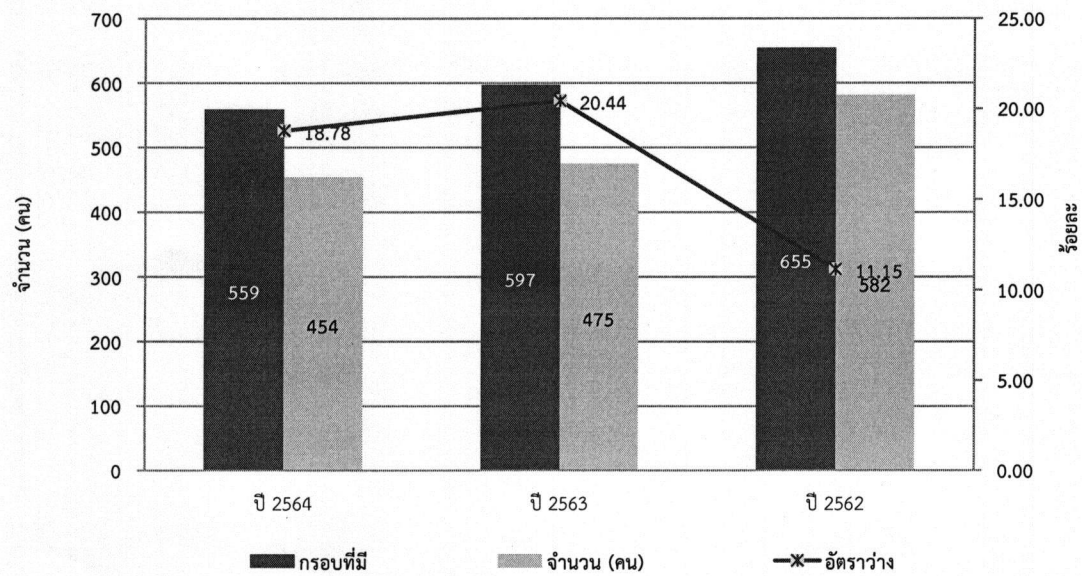
3.2 แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี



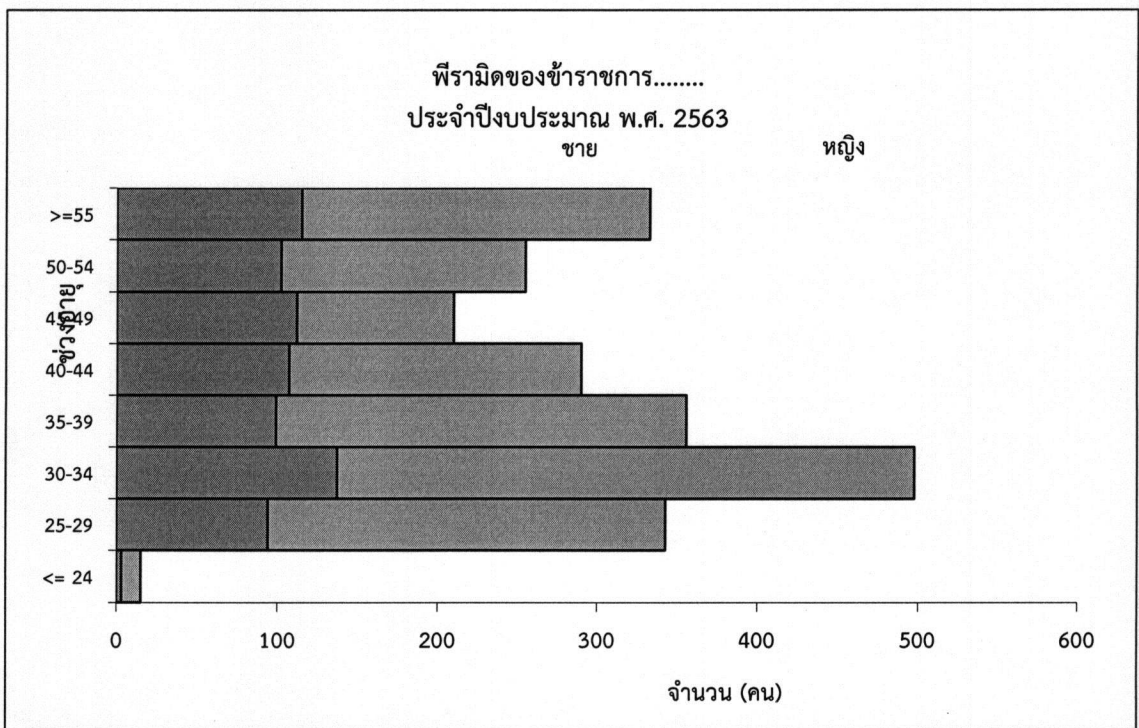
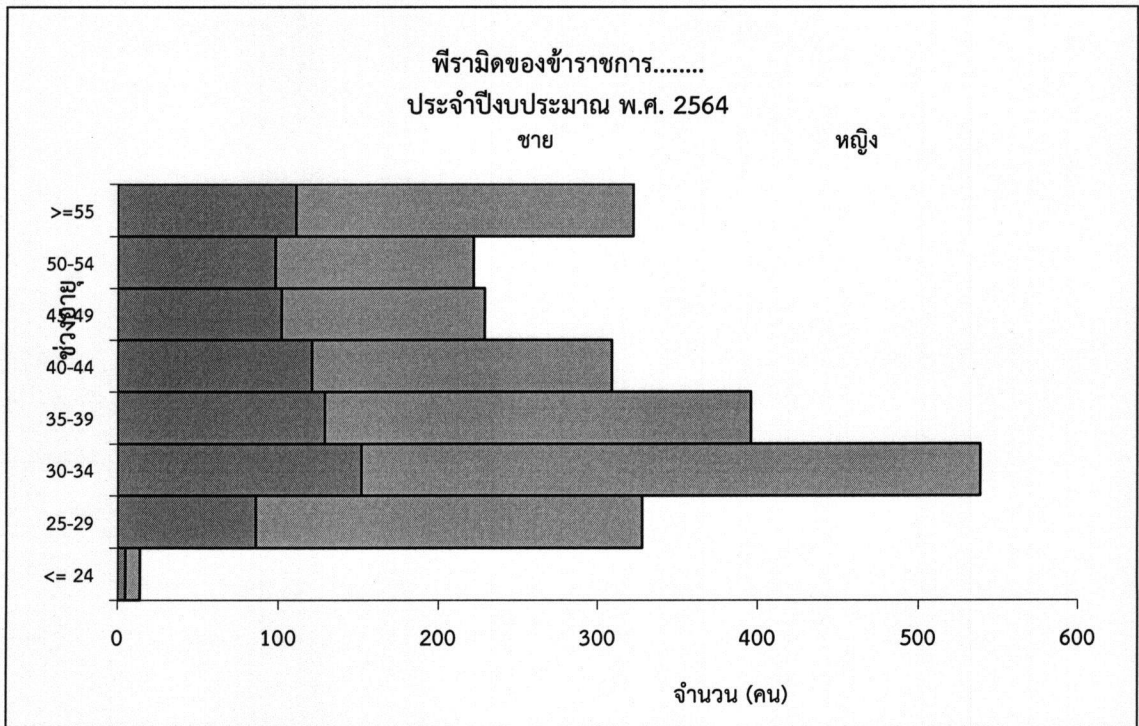
แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ.....
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของ.....
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



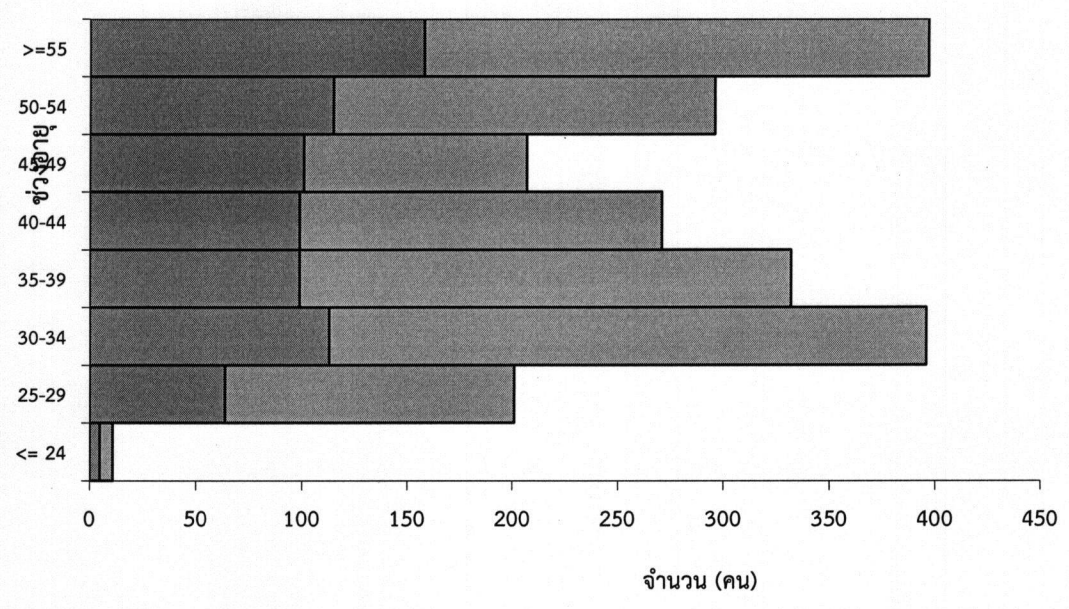
3.5 แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ



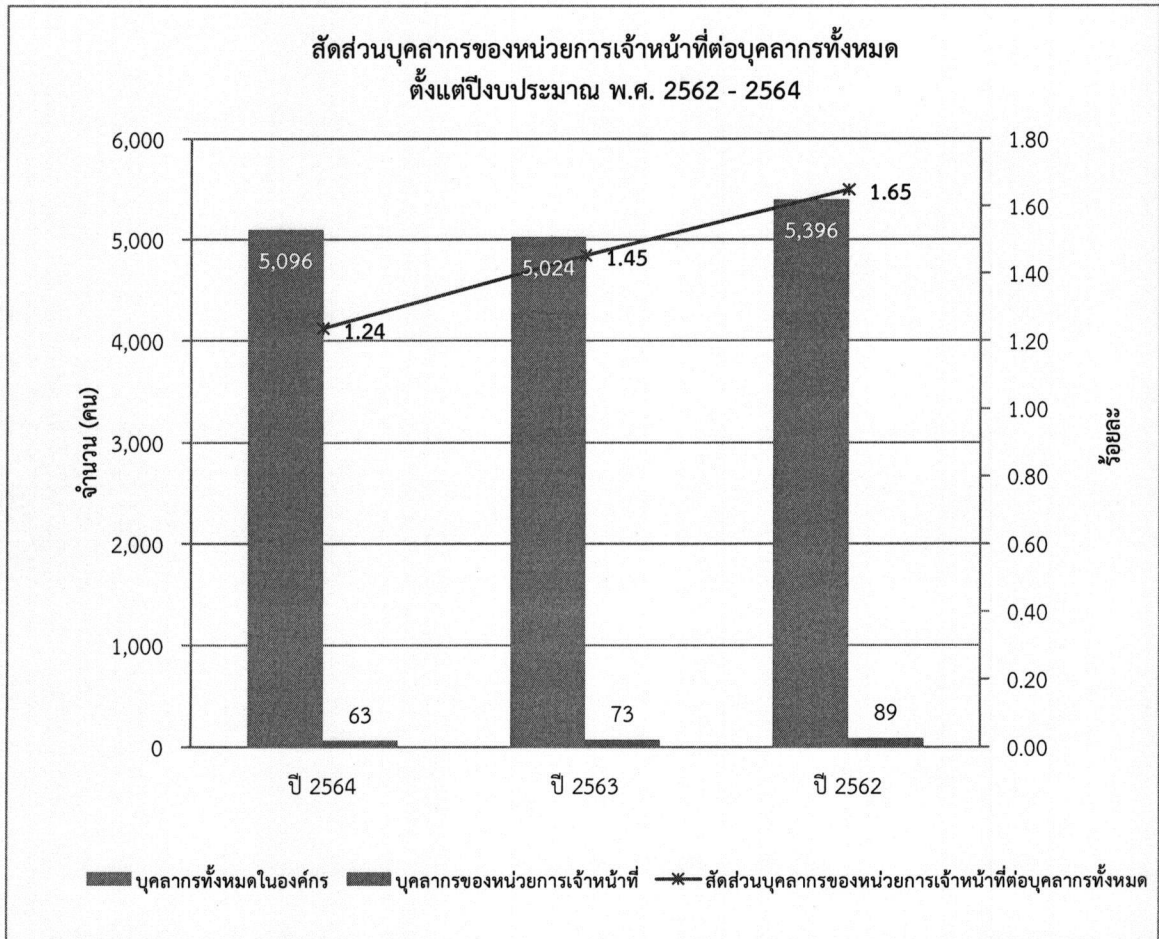
พีรามิดของข้าราชการ.....
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ชาย

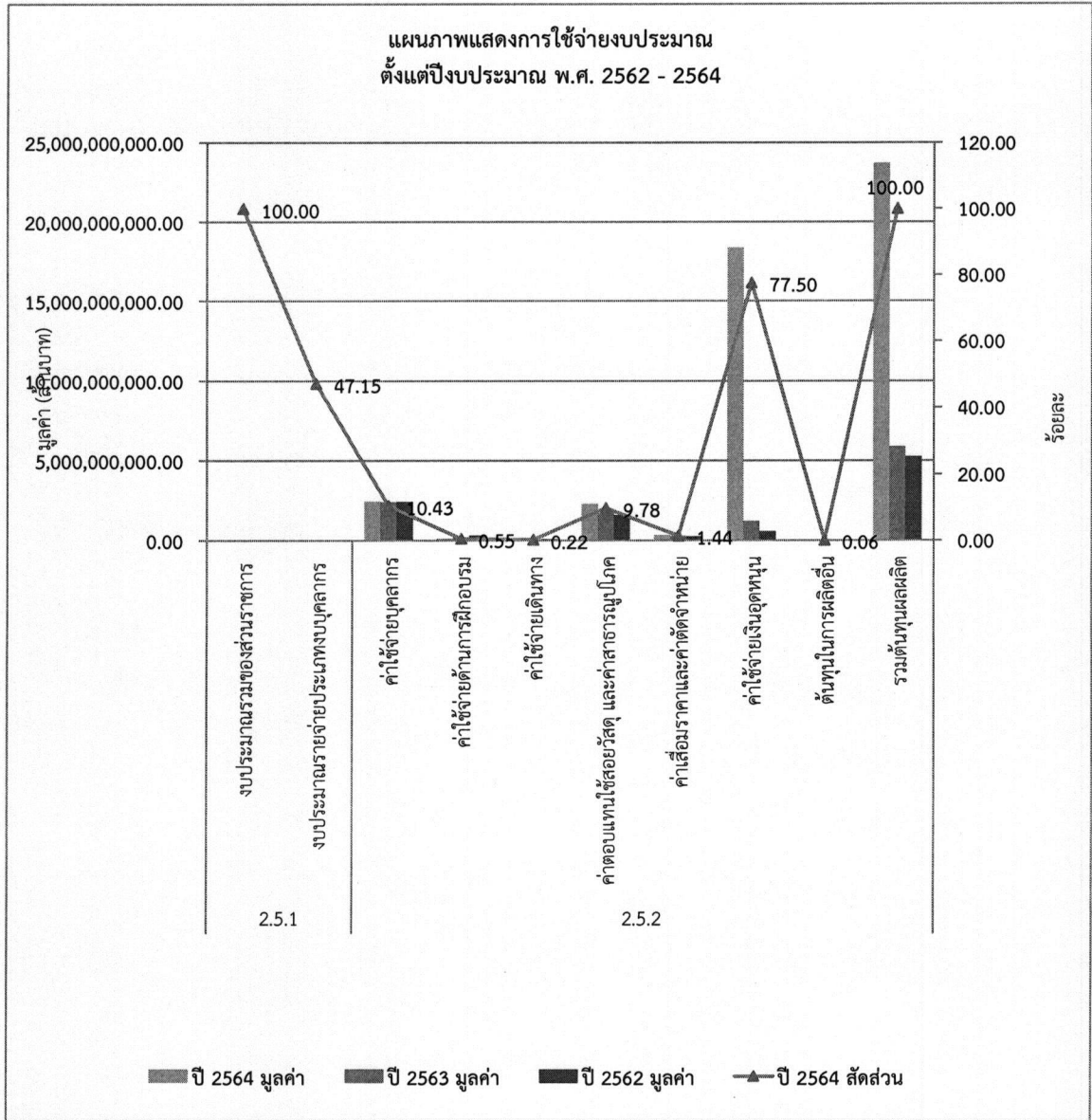
หญิง



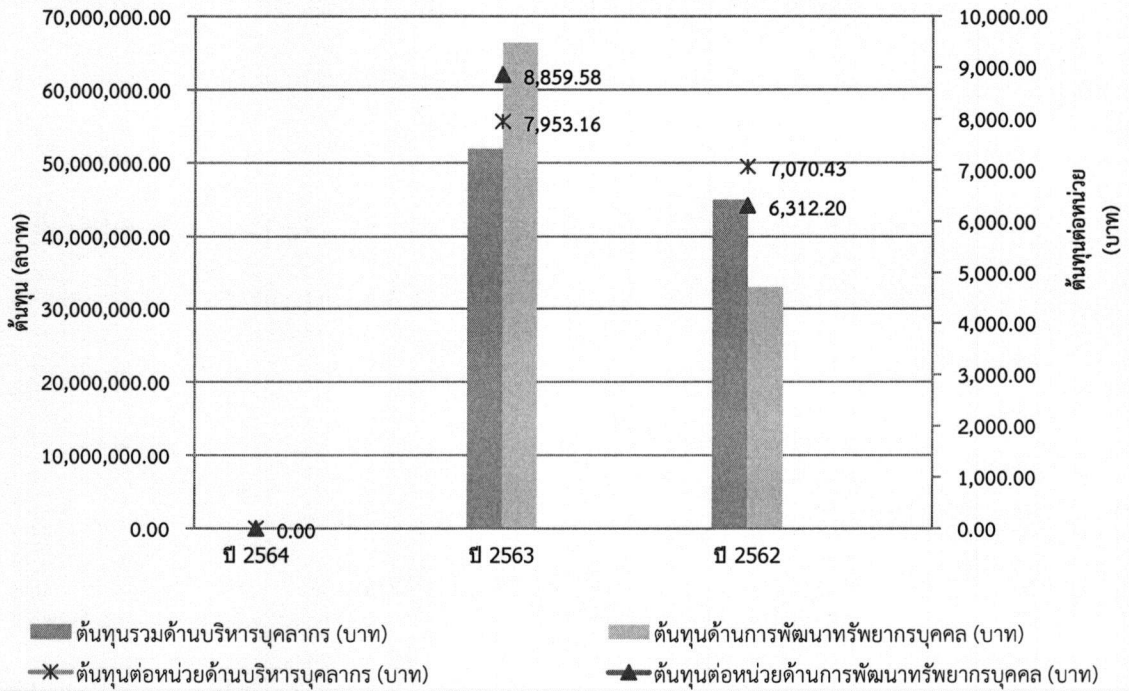
3.6 แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด



3.7 แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ

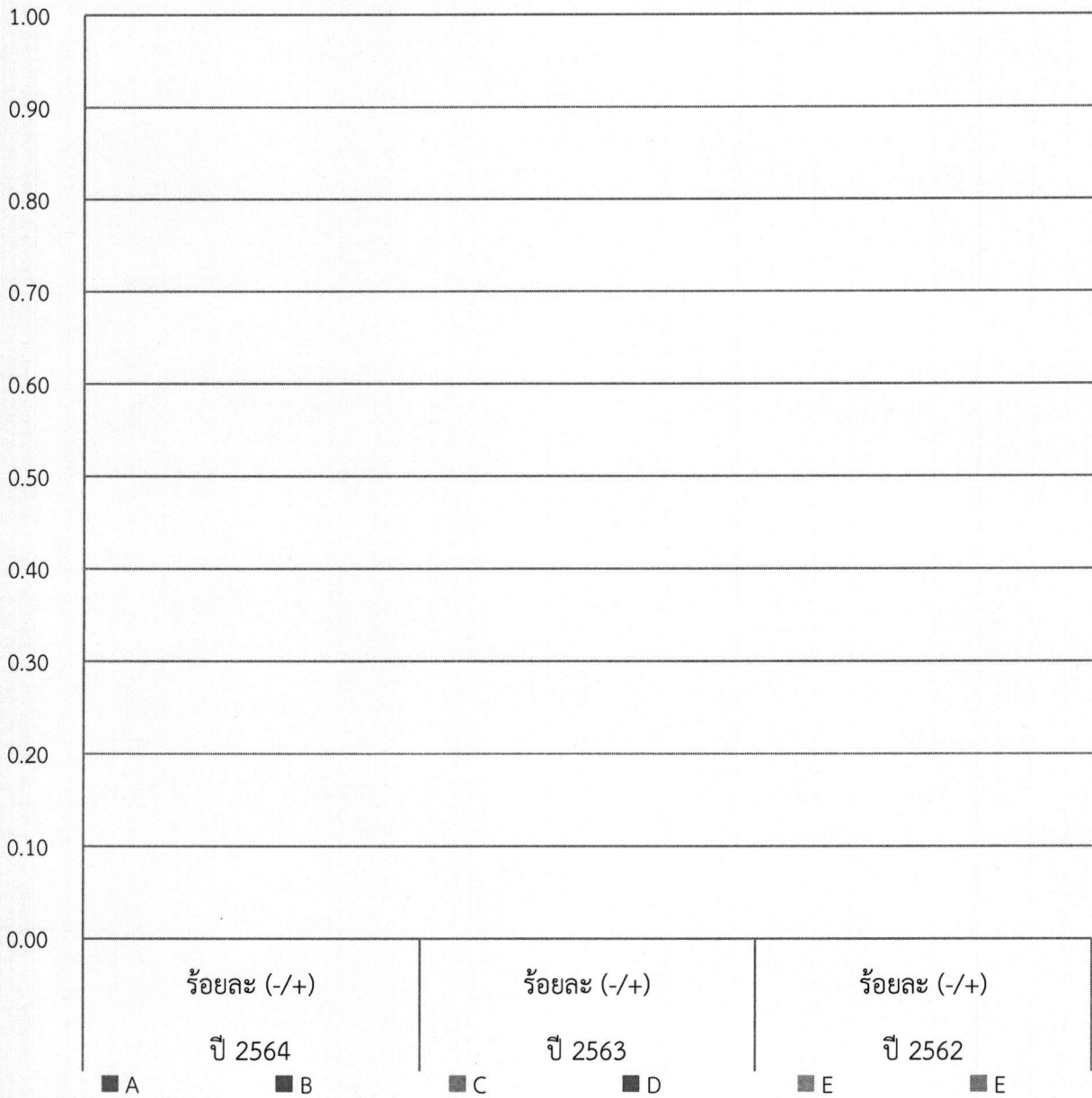


แผนภาพแสดงต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



3.8 แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ

แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการที่สำคัญ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564



แผนภาพแสดงการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2564

