

ทิศทาง/เป้าหมายการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. การบริหารจัดการกำลังคน

- การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง : มีผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงาน
- การบริหารตำแหน่งว่าง : ตำแหน่งว่าง ไม่เกินร้อยละ 5 และไม่มีตำแหน่งใดว่างติดต่อกันเกิน 6 เดือน
- การจัดการข้อมูลบุคคล (ข้อมูลประวัติ, ข้อมูลฝึกอบรม/ศึกษาต่อ, ข้อมูลความเชี่ยวชาญ) ในระบบ DPIS6 HROPS และฐานข้อมูลกำลังคน : หน่วยงานมีการอัปเดตข้อมูลให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
- การบริหารผลการปฏิบัติงาน ให้โปร่งใส เป็นธรรม ตามมาตรฐาน : หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด

รายละเอียดการดำเนินงาน >>



3. การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงาน

- การเสริมสร้างความสุขของบุคลากร : ค่าเฉลี่ยความสุข เท่ากับ 66
- การสร้างความผูกพันของบุคลากร : ค่าเฉลี่ยความผูกพัน เท่ากับ 68
- การสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน (Exit Interview) : ทุกหน่วยงานดำเนินการตามแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด
- การสำรวจอัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate) : อัตราการคงอยู่ของบุคลากร เท่ากับ ร้อยละ 97

รายละเอียดการดำเนินงาน >>



2. การพัฒนาบุคลากรหน่วยงาน

- การจัดทำแนวทางหรือแผนการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร

ความรู้ - Business Acumen
- ความรู้อื่นๆ ในการปฏิบัติงาน

ทักษะ - ทักษะดิจิทัล (กพ, DGA)
- ทักษะที่สำคัญและจำเป็นอื่นๆ

สมรรถนะ ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด

: ทุกหน่วยงานมีแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

- การประเมินสมรรถนะ และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

: (1) ร้อยละ 100 ของบุคลากร มีแผนและพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

(2) ร้อยละ 50 ของบุคลากร มีสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด

รายละเอียดการดำเนินงาน >>



* โดยให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำ “แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน” ที่ครอบคลุมทั้ง 3 ประเด็น เสนอผู้บริหารเห็นชอบ



<< รายละเอียด
แนวทางการดำเนินงาน
ของหน่วยงาน ปีงบประมาณ
พ.ศ 2568

การขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



01

ต.ค. - ธ.ค.

กำหนดทิศทางการทำงาน HR ของหน่วยงาน

หน่วยงานกำหนดทิศทาง/เป้าหมายการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับทิศทาง/เป้าหมายของกรมควบคุมโรค

พัฒนาองค์กร : ดำเนินการทบทวนผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา ศึกษาทิศทาง/เป้าหมายการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค เพื่อวางแผนกำหนดทิศทางและเป้าหมายการทำงานในระดับหน่วยงาน

02

ธ.ค. - ม.ค.

จัดทำและสื่อสารแผนปฏิบัติการด้าน HR ของหน่วยงาน

หน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ที่ครอบคลุมกับ 3 ประเด็นการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค พร้อมทั้งสื่อสารแผนให้บุคลากรรับทราบ

พัฒนาองค์กร : ดำเนินการจัดทำและสื่อสารแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทาง/เป้าหมายการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และภารกิจของหน่วยงาน ให้หน่วยงานรับทราบทั่วทั้งองค์กร



03

ม.ค. - ก.ค.

ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้าน HR ของหน่วยงาน

หน่วยงานดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

พัฒนาองค์กร : ดำเนินการ ประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

04

ก.ค. - ส.ค.

กำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้าน HR ของหน่วยงาน

หน่วยงานกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ของหน่วยงาน รวมถึงประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมควบคุมโรคกำหนด

พัฒนาองค์กร : ดำเนินการกำกับติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน พร้อมทั้งประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัด/เป้าหมายการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมควบคุมโรคกำหนด



ทิศทาง/เป้าหมายการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. การบริหารจัดการกำลังคน

ประเด็น/เรื่อง

- การวิเคราะห์ จัดทำ และรายงานกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน
- การใช้ตำแหน่งว่าง (สรรหา/คัดเลือก)
- การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลบุคลากร/การฝึกอบรม, ศึกษาต่อ/ความเชี่ยวชาญ ให้ถูกต้อง ทันสมัย เป็นปัจจุบัน (DPIS6/HROPS/ฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ)
- การบริหารผลปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคมีผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง : **ร้อยละ 100**
- ร้อยละอัตรว่างของตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค : **ไม่เกินร้อยละ 5 และไม่มีตำแหน่งใดว่างติดต่อกันเกิน 6 เดือน**
- ร้อยละของหน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคคล โครงสร้างและอัตรากำลัง ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน : **ร้อยละ 100**
- ร้อยละความสำเร็จของการบริหารผลปฏิบัติราชการของบุคลากร ตามแนวทางที่กรมควบคุมโรค : **ร้อยละ 100**
- ร้อยละความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน : **ร้อยละ 85**

แนวทางการดำเนินงาน

- รวบรวม ตรวจสอบ และสรุปผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค
- ตรวจสอบตำแหน่งว่างของหน่วยงานและดำเนินการขอใช้ตำแหน่ง
- วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลฯ รวบรวม และสรุปผลการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลฯ ให้ผู้รับผิดชอบระดับกรม
- บันทึก ตรวจสอบ ปรับปรุงข้อมูลบุคคล เช่น ข้อมูลประวัติ ข้อมูลการฝึกอบรม/ศึกษาต่อ เป็นต้น ในระบบ DPIS6, HROPS ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน
- บุคลากรบันทึกข้อมูลความเชี่ยวชาญในระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน

ทิศทาง/เป้าหมายการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

2. การพัฒนาบุคลากรหน่วยงาน

ประเด็น/เรื่อง

- การจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร ของหน่วยงาน
- การประเมินสมรรถนะของบุคลากร
- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
- การรายงานผลการพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) : **ร้อยละ 100**
- ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) : **ร้อยละ 100**
- ร้อยละของบุคลากรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด : **ร้อยละ 50**
- ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล : **ร้อยละ 80**

แนวทางการดำเนินงาน

- จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร
- บุคลากรดำเนินการประเมินตนเอง (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ) ผ่านระบบ IDP Assessment Tool * **ช่วงต้นปี : มกราคม/ ช่วงปลายปี : กรกฎาคม**
- บุคลากรดำเนินการจัดทำแผน IDP พร้อมทั้งกำกับ ติดตาม สรุปผล และรายงานการจัดทำแผน IDP ของบุคลากร
- จัดหาวิธีการ รูปแบบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด

ทิศทาง/เป้าหมายการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

3. การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ประเด็น/เรื่อง

- การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
- อัตราการคงอยู่ (Retention Rate)
- สาเหตุการสูญเสียบุคลากร (Exit Interview)

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข ของบุคลากรกรมควบคุมโรค : **ร้อยละ 66**
- ค่าเฉลี่ยความผูกพัน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค : **ร้อยละ 68**
- ร้อยละอัตราการคงอยู่ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค : **ร้อยละ 97**

แนวทางการดำเนินงาน

- จัดทำแผนเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของหน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนฯ รอบ 6 เดือนและ 12 เดือน
- สัมภาษณ์ความสุข ความผูกพันของบุคลากร และรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลของหน่วยงาน
- รายงานข้อมูลอัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของบุคลากรในหน่วยงาน รอบ 6 เดือนและ 12 เดือน
- แจ้งบุคลากรประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ลาออก โอน ย้าย ออกจากหน่วยงาน เข้าตอบแบบสอบถามบุคลากรก่อนพ้นจากงาน (Exit Interview)