



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๔๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ ๔๖๗

วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการสื่อสารแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำกับติดตามให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงาน รอบ ๖ ,๙ และ ๑๒ เดือน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีต่อไป นั้น

กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวอุบลวรรณ พุ่มไสว)

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร

พ.ศ. ๒๕๖๗

๑๑ พ.ย. ๖๗

(นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๑ พ.ย. ๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินงาน

ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค
กระทรวงสาธารณสุข

บทสรุปผู้บริหาร

กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รับทราบ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงหน่วยงานที่เป็น ผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ในระดับกรม นำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งกำกับติดตามผลการดำเนินงานฯ รอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน ผ่านระบบ รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี เสนอผู้บริหาร รับทราบ และเผยแพร่ข้อมูลให้ใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

โดยแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๒ ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๘ ตัวชี้วัดโครงการ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กร สมรรถนะสูง ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๒ ตัวชี้วัดโครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย ๔ ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ ตัวชี้วัดโครงการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี ประกอบด้วย ๕ ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ ตัวชี้วัดโครงการ สรุปผลได้ดังนี้

๑. การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

จากตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด สรุปได้ดังนี้

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย จำนวน ๖ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย จำนวน ๖ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐

เมื่อจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล พบว่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวน ๓ ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ จำนวน ๔ ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ จำนวน ๕ ตัวชี้วัดประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐

๒. การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๑ ผลการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ร้อยละ ๖๐.๗๑

๒.๒ ผลการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีจำนวน ๒๘ ตัวชี้วัด สรุปได้ดังนี้

- (๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๗ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- (๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๑
- (๓) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๙ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๔
- (๔) ตัวชี้วัดที่ไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๔

เมื่อจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล พบว่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัดโครงการ

- (๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- (๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๖ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐
- (๓) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีจำนวน ๘ ตัวชี้วัดโครงการ

- (๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- (๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- (๓) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐
- (๔) ตัวชี้วัดที่ไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีจำนวน ๘ ตัวชี้วัดโครงการ

- (๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- (๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- (๓) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐
- (๔) ตัวชี้วัดที่ไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

๓. ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรม ไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๑ ในช่วงของการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ รอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน พบว่าหลายโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน ทำให้หน่วยงานรายงานข้อมูลได้ล่าช้ากว่ารอบการรายงานที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๓.๒ บางโครงการแจ้งผลการผลิตที่ได้ ไม่ตรงตามเป้าหมายตัวชี้วัดในโครงการ

๓.๓ บางโครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน หรือการประเมิน รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินงาน

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในปีต่อไป

๔.๑ ควรมีการจัดประชุมเพื่อสื่อสารแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี พร้อมทั้งรายละเอียดการดำเนินโครงการ/กิจกรรม กรอบระยะเวลา และการรายงานผลความก้าวหน้าให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รับทราบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๒ ควรมีระบบการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนทุกไตรมาส เพื่อให้หน่วยงานที่มีผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สามารถรายงานผลได้ทันทีและตลอดเวลา (Realtime) และเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผน รวมถึงใช้เป็นข้อมูล ในการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานในระยะสั้น

๔.๓ ควรดำเนินการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทการดำเนินงาน ของหน่วยงาน เพื่อสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. ความเป็นมา

กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รับทราบ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคประจำปี นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ทั้งหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ในระดับกรม และทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคที่เป็นหน่วยงานรับการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ด้านทรัพยากรบุคคลในระดับหน่วยงาน จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินงานฯ รอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน ผ่านระบบรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online)

๒. แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ ๑๒ ตัวชี้วัดของเป้าประสงค์ และ ๒๐ โครงการ รายละเอียดดังนี้

๒.๑ ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการ จัดการทรัพยากรบุคคล ขององค์กรสู่การเป็น องค์กรสมรรถนะสูง	๑.๑ มีระบบการจัดการทรัพยากร บุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนอง ภารกิจกรมควบคุมโรค	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จ ในการจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐
	๑.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลากรที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อจัดการทรัพยากร บุคคลกรมควบคุมโรค	๑.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำหรือพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากร บุคคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์	ร้อยละ ๑๐๐ (ฐานข้อมูล กำลังคนด้าน ป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ)
		๑.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะสู่การป้องกัน ควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ	๒.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อ การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การ พัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้า ระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐
	๒.๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๘๐
	๒.๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศ ในการทำงาน สู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะ องค์กรที่ดี	๓.๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม	๓.๑.๑ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	เพิ่มขึ้น ๒๐ คน
	๓.๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๓.๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (Happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย ๗๐
		๓.๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗
	๓.๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข	๓.๓.๑ ค่าเฉลี่ยของการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy public organization index : HPI)	ร้อยละ ๗๐
		๓.๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T	ร้อยละ ๗

๒.๒ โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ โครงการ สามารถจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็น ได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน ๙ โครงการ (๑๒ ตัวชี้วัด)

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
๒. การคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก
๓. การส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๔. การพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program กรมควบคุมโรค
๕. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค
๖. การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

- ๗. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค
- ๘. การพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรค
อย่างมืออาชีพ จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม (๘ ตัวชี้วัด)

- ๑๐. การพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง
ป้องกัน ควบคุมโรค
- ๑๑. การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)
- ๑๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
และสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค
- ๑๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค
- ๑๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดีจำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม (๘ ตัวชี้วัด)

- ๑๕. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค
- ๑๖. การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค
- ๑๗. การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย
- ๑๘. การจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค
- ๑๙. การธำรงรักษาบุคลากร
- ๒๐. การส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

๓. สรุปผลสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตารางที่ ๒ แสดงผลสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวังเทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายเทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดโครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง					
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค					
๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> <u>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</u>	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และจัดประชุม อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติรับทราบผลการวิเคราะห์อัตรากำลังฯ และเห็นชอบให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่ง ทำหน้าที่พิจารณา ทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลังฯ โดยมี นายอภิชาติ วชิรพันธ์ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค เป็นประธาน ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และจัดประชุม คณะกรรมการพิจารณาทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เพื่อกำหนดแนวทางในการพิจารณาทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๓. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานใน	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. รายงานผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง กรมควบคุมโรค ๒. รายงานข้อมูลอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค <u>ผลผลิตที่ได้</u> (ร่าง) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค ฉบับปรับปรุงใหม่	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> การจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๓ เนื่องจาก กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เชลลการดำเนินการปฏิรูปโครงสร้าง กรมควบคุมโรค (Retreat) ในรูปแบบ คณะทำงาน	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☒ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๗๐๐ บาท <u>งบประมาณที่ใช้ไป</u> ๗๐๐ บาท (ร้อยละ ๑๐๐)

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		สังกัดกรมควบคุมโรค ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เพื่อกำหนดทิศทาง/นโยบายที่ส่งผลต่อ ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ๔. กพร. ชะลอการดำเนินการปฏิรูปโครงสร้าง กรมควบคุมโรค (Retreat) ในรูปแบบคณะทำงาน ๕. ทบทวนบทบาทภารกิจ หน้าที่และอำนาจ รวมถึงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของ หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วน ราชการ กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๒ และ หน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายใน เพื่อจัดทำ (ร่าง) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค ฉบับปรับปรุงใหม่ (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นผู้รับผิดชอบหลัก)			
๒. การคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> <u>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</u>	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. รวบรวมข้อมูลจำนวนและตำแหน่ง ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ๒. จัดทำแผนการคัดเลือกข้าราชการแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และประเภททั่วไประดับอาวุโส ๓. ดำเนินการเพื่อเลื่อนข้าราชการไปแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ ทุกระดับ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ๔. ดำเนินการสื่อสารแผนฯ และรับสมัครเข้ารับ	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. แผนการคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘- ๒๕๗๐) ๒. จำนวนตำแหน่งที่มีการกำหนด คุณลักษณะของบุคลากร เพื่อคัดเลือกแบบเชิงรุก	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของจัดทำแผน การคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการชั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แทนผู้เกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๕. สรุปจำนวนตำแหน่งที่มีการกำหนดคุณสมบัติ ของบุคคล เพื่อคัดเลือกแบบเชิงรุก	<u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. แผนการคัดเลือกบุคลากรแบบ เชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐) ๒. จำนวนตำแหน่งที่มีการกำหนด คุณลักษณะของบุคลากรเพื่อ คัดเลือกแบบเชิงรุกของระดับ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง	<u>ความสำเร็จ</u> มีการดำเนินการจัดทำแผนการ คัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	
๓. การส่งเสริมระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. ทบทวนกระบวนการหลักและกระบวนการ สนับสนุนของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ดำเนินการทบทวนและพัฒนาปรับปรุงคู่มือ การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้มีการจัดทำเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๙ เรื่อง พร้อมทั้งเสนอผู้เชี่ยวชาญ กลั่นกรองคู่มือฯ เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ ประโยชน์ต่อไป	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ผลผลิตที่ได้</u> (ร่าง) คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> กรมควบคุมโรคมีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๒ เนื่องจาก ดำเนินการทบทวนและ พัฒนากระบวนการหลักและ กระบวนการสนับสนุนของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☒ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๕. จัดกิจกรรมคลินิกให้คำปรึกษาผู้รับผิดชอบ Mentoring Program ของหน่วยงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์ครบ ๔๒ หน่วยงาน ๖. จัดอบรมพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ดี - อบรม Online ๒๐๐ คน - อบรม Onsite ๖๕ คน ๘. ลงพื้นที่ติดตามการดำเนินงานโครงการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ในหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๔ หน่วยงาน ดังนี้ - ครั้งที่ ๑ บค. เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ - ครั้งที่ ๒ สคร.๔ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ - ครั้งที่ ๓ ครน. เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ - ครั้งที่ ๔ กปส. เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๙. จัดกิจกรรม เวทีสะท้อนผลลัพธ์การดำเนินงานโครงการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กับผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholder) เพื่อถอดบทเรียนและสะท้อนผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เมื่อวันที่ ๘ - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งหมด ๗๕ คน ๑๐. สรุปภาพรวมผลการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ของหน่วยงาน	๓. มีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาในหน่วยงานมีทักษะการเป็นพี่เลี้ยง จำนวนทั้งสิ้น ๒๔๖ คน		

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		ในสังกัดกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยผลการดำเนินการ มีหน่วยงาน เข้าร่วมโครงการฯ ครบถ้วนตามเป้าหมาย จำนวน ๔๒ หน่วยงาน มีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น ๒๔๓ คน จากจำนวนเป้าหมาย ๔๐๗ คน ประกอบด้วย - บุคลากรทดแทนผู้เกษียณ - บุคลากรเลื่อนระดับ - บุคลากรหมุนเวียนงาน - บุคลากรเรียนรู้งาน - บุคลากรใหม่ ๑๑. ดำเนินการส่งใบประกาศนียบัตรอิเล็กทรอนิกส์ของโครงการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ให้แก่พี่เลี้ยง (Mentor) และน้องเลี้ยง (Mentee) ที่พัฒนาสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗			
๕. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> <u>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</u>	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมทั้งสื่อสารประกาศฯ ดังกล่าว ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รับทราบและถือปฏิบัติ	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. ประกาศหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ๒. ผลประเมินความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u>

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๒. แจ้งหน่วยงานดำเนินการสื่อสารให้ข้าราชการและพนักงานราชการทุกคน ดำเนินการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) พร้อมทั้งสรุปผลการดำเนินงานในระบบ HR Report Online ๓. รวบรวมข้อมูล และสรุปผลการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เสนอผู้บริหารรับทราบ ๔. เสนอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ชุดใหม่) ให้ผู้บริหารลงนามประกาศใช้งาน ๕. แจ้งหน่วยงานดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ ๖. จัดประชุมสื่อสารแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ ให้กับผู้รับผิดชอบงานบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน (Admin PMS) เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๗. แจ้งบุคลากรกรมควบคุมโรค ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี	<u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. ประกาศหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ (อ้างอิงจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) ๒. รายงานสรุปผลประเมินความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีผลประเมินภาพรวมความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก/เชื่อมั่นมาก	<u>ความสำเร็จ</u> มีการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	-ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๔ กรกฎาคม - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ ๘. แจ้งหน่วยงานดำเนินการสรุปผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ในระบบ HR Report Online ๙. สรุปผลการดำเนินการดำเนินงานเกี่ยวกับการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) และ สรุปผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อระบบ บริหารผลการปฏิบัติราชการ โดยมีผลประเมิน ภาพรวมความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อ ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก/เชื่อมั่นมาก จำแนกเป็น - ภาพรวมความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙ - ภาพรวมความเชื่อมั่น มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๒			
๖. การพัฒนาระบบการ คัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> <u>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</u>	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. ทบทวนหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือก เพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมการ สื่อสารหลักเกณฑ์ฯ ต่อไป ๒. ดำเนินการสื่อสารหลักเกณฑ์แนวทางการ คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. ดำเนินการทบทวน และพัฒนาช่องทาง ในการตอบคำถาม ให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบออนไลน์ ดังนี้	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. หลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือก เพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ที่มีการปรับปรุง) ๒. ช่องทางในการตอบคำถาม/ ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบออนไลน์	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้น สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☒ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		เบอร์โทร: ๐-๒๕๕๐-๓๐๔๘, ๓๐๔๖ e-mail: Promote.ddc@gmail.com Line: เครือข่าย ย้าย โอน เลื่อน กรมควบคุมโรค Website: https://ddc.moph.go.th/dhrm/ ๔. สื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทางในการตอบ คำถามผ่านหนังสือสื่อสารหลักเกณฑ์แนว ทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	<u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. หลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือก เพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการปรับปรุง/แก้ไขหลักเกณฑ์ รวมทั้งสิ้น ๖ ครั้ง ๒. ช่องทางในการตอบคำถาม/ ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบออนไลน์ ผ่านระบบ ออนไลน์	<u>ความสำเร็จ</u> มีการดำเนินการพัฒนาระบบการ คัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๔ เนื่องจาก ไม่มีการสรุปผลการ ดำเนินการพัฒนาระบบการคัดเลือก บุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และ ตรวจสอบได้	
๗. การส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. วิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ของการดำเนินการ ที่ผ่านมา เพื่อกำหนดรูปแบบของการรับรู้และ ความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมควบคุมโรค เพื่อจัดทำ แบบประเมินการรับรู้และความเข้าใจเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมควบคุมโรค ๒. จัดทำ (ร่าง) แบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับ แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) และเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการ กรมควบคุมโรค ๓. สื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือเวียนให้ ข้าราชการเข้าตอบแบบประเมินการรับรู้ เกี่ยวกับแผนผังเส้นทางเส้นทางความก้าวหน้า	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. รายงานผลการประเมินการรับรู้ และความเข้าใจเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมควบคุมโรค <u>ผลผลิตที่ได้</u> รายงานประเมินผลการรับรู้และ ความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมควบคุมโรค	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคที่มีการสื่อสาร เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้กับบุคลากรภายใน หน่วยงาน (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และ ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับ บุคลากรภายในหน่วยงาน คิดเป็น ร้อยละ ๙๗.๖๗	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		ในสายอาชีพ (Career Chart) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมควบคุมโรค ระหว่างวันที่ ๒ - ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๔. สรุปผลการประเมินการรับรู้แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมควบคุมโรค โดย หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๔๒ หน่วยงาน จาก ๔๓ หน่วยงาน มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน และมีข้าราชการกรมควบคุมโรคเข้าตอบแบบประเมินฯ จำนวน ๑,๔๒๘ คน จาก ๓,๒๕๓ คน	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๒. ข้าราชการกรมควบคุมโรครับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง <u>ผลผลิตที่ได้</u> ข้าราชการกรมควบคุมโรครับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง โดยการเข้าตอบแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมควบคุมโรค	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒. ร้อยละของข้าราชการกรมควบคุมโรค รู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐) <u>ความสำเร็จ</u> ข้าราชการกรมควบคุมโรค รู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๑	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-
๘. การพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. ประเมินสถานการณ์ วางแนวทางในการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) และตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม โดยวางแผนพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) วางแผนพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ๒. พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับ	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ)	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) ๒.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการในระดับเชี่ยวชาญ ทั้งสิ้น จำนวน ๗ คน และผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น ๗ คน ๒.๒ ส่งบุคลากรระดับเชี่ยวชาญเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่างๆ จำนวน ๓ ราย ๓. พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ๓.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการในระดับหัวหน้ากลุ่มทั้งสิ้น จำนวน ๖๗ คน จำแนกประเภทได้ ดังนี้ พี่เลี้ยง (Mentor) จำนวน ๖๐ คน และน้องเลี้ยง (Mentee) จำนวน ๗ คน ซึ่งผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น ๕๗ คน ๕.๓ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับต้น (ผบต.) รุ่นที่ ๓๓ เป้าหมาย จำนวน ๒๕ คน เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๓ คน และผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น ๒๓ คน ๕.๔ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับกลาง (ผบก.) รุ่นที่ ๓๗ เป้าหมาย จำนวน ๒๕ คน เข้าร่วมโครงการ	ผลผลิตที่ได้ บุคลากรที่มีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) ได้รับการพัฒนาจำนวน ๑๐ ราย จากจำนวน ๑๐ ราย	ความสำเร็จ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	การบรรลุค่าเป้าหมาย ☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> หลักสูตร ผบก. <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๘๕๐,๐๐๐ บาท <u>งบประมาณที่ใช้</u> ๖๘๐,๐๐๐ บาท <u>งบประมาณคงเหลือ</u> ๑๗๐,๐๐๐ บาท (คิดเป็นร้อยละ ๘๐) หลักสูตร ผบต. <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๖๖๐,๐๐๐ บาท
			ผลผลิตที่คาดหวัง ๒. บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ผลผลิตที่ได้ บุคลากรที่มีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ได้รับการพัฒนาจำนวน ๑๐๐ ราย จากจำนวน ๑๑๐ ราย	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐) ความสำเร็จ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๙๑	

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		จำนวน ๒๐ คน และผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น ๒๐ คน			งบประมาณที่ใช้ ๕๐๖,๐๐๐ บาท งบประมาณคงเหลือ ๑๕๔,๐๐๐ บาท (คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖๗)
เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค					
๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศ กำลังคนด้านการป้องกัน ควบคุมโรค เพื่อนำไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	การพัฒนาสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บและ สืบค้นข้อมูลผลการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ๑. ดำเนินการศึกษาแนวทางและวิธีการจัดเก็บ ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา เพื่อประกอบการ จัดทำระบบจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลผลการ ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ๒. พิจารณาคัดเลือกข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สำคัญและจำเป็นต่อการใช้ ประโยชน์ มีจำนวน ๘ ชุดข้อมูล ประกอบด้วย ๒.๑ ชุดข้อมูลสถานะข้อมูลกำลังคน กรมควบคุมโรค ปี ๒๕๖๗ ๒.๒ ชุดข้อมูลผลการสำรวจความสุขและ ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ปี ๒๕๖๖ ๒.๓ ชุดข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจและ ความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (PMS) ปี ๒๕๖๖	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. ฐานข้อมูลกำลังคนด้านการ ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บ และสืบค้นข้อมูลผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> ๑. มีการดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูล กำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพ สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๒.๔ ชุดข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค (PMS) ปี ๒๕๖๕ ๒.๕ ชุดข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD) ปี ๒๕๖๖ ๒.๖ ชุดข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD) ปี ๒๕๖๕ ๒.๗ ชุดข้อมูลผลการประเมินตนเอง MOPH-๔T ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ปี ๒๕๖๕ ๒.๘ ชุดข้อมูลผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ออกแบบขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูลและหน้าตาของระบบการแสดงผลข้อมูล โดยดำเนินการในรูปแบบ Web-App ๔. ดำเนินรวบรวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านการคัดเลือก ๕. พัฒนาระบบจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ๖. ดำเนินการทดลองการใช้งาน “ระบบจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (HR Dashboard)” โดยกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมทดลอง มีจำนวน ๑๒ คน ประกอบด้วย			

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๖.๑ ผู้บริหาร/หัวหน้าพัฒนางาน จำนวน ๓ คน ๖.๒ ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน จำนวน ๓ คน ๖.๓ บุคลากรทั่วไป จำนวน ๓ คน ๖.๔ ผู้รับผิดชอบข้อมูล จำนวน ๓ คน ๗. ดำเนินการสื่อสารระบบจัดเก็บฯ ผ่านทาง บอร์ดประชาสัมพันธ์ กองบค., เว็บไซต์กองบค. และแจ้งเวียนหนังสือให้หน่วยงานและบุคลากร สังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ ๘. ประเมินผลการใช้งานและการใช้ประโยชน์ ของข้อมูลจากระบบการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูล ผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล กรมควบคุมโรค สรุปผลความพึงพอใจ ต่อการใช้ประโยชน์ฯ ภาพรวม พบว่า ผู้เข้าใช้งานมีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๘๔			
		ระบบรายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวม กรมควบคุมโรค (HR Dashboard) ๑. จัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลความต้องการ ของผู้ใช้งานของผู้ใช้งานเมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒. จัดทำข้อเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการของผู้ใช้งาน ได้คัดเลือกชุดข้อมูล ที่มีความพร้อมในการจัดทำรายงานฯ โดยชุด ข้อมูลที่มีความพร้อมมากที่สุด คือ	ผลผลิตที่คาดหวัง ๒. มีระบบสารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ข้อมูลกำลังคนภาพรวม กรมควบคุมโรค (HR Dashboard) (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)	การบรรลุค่าเป้าหมาย ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		รายงานข้อมูลกำลังคนกรมควบคุมโรค ๓. ดำเนินการรวบรวมและจัดการข้อมูลเพื่อนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการจัดทำแดชบอร์ด (Dashboard) ๔. จัดทำรายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard) และกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงรายงานฯ ๕. เผยแพร่รายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard) จำนวน ๒ ช่องทาง คือ ประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือแจ้งเวียน เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๗ และประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๖. ประเมินผลการใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจต่อข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard) โดยผลประเมินการใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจต่อข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard) ซึ่งมีผลการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจอยู่ที่ ๘๗.๓๐ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก	<u>ผลผลิตที่ได้</u> ๒. มีระบบรายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard)	<u>ความสำเร็จ</u> ๒. มีการดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ					
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล					
๑๐. การพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรคให้มีสมรรถนะ สนับสนุนการดำเนินงานเฝ้า ระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> ๑. กองบริหารทรัพยากร บุคคล ๒. กอง สำนัก สถาบัน วิชาการที่รับผิดชอบหลัก แต่ละแผนงานโรค (ร่วม)	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. กอง สำนัก สถาบันวิชาการที่รับผิดชอบ ในการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาและบุคลากร กลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา ๒. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ด้านการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรค ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรกรม ควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา สมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามที่หลักสูตรกำหนด ๓. ดำเนินการกำกับติดตามให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง รายงานความก้าวหน้าผลการ ดำเนินงานฯ รอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน ผ่านระบบรายงานผลการบริหารทรัพยากร บุคคล (HR Report Online) ๔. สรุปจำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรค ที่ได้รับ การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการ พัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมาย ที่กำหนด <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการ พัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตาม มาตรฐานสากล จำนวน ๑,๓๗๙ คน จาก ๑,๖๐๔ คน	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนา สมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการ พัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตาม มาตรฐานสากล คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๗	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> ๒๔,๙๔๔,๔๗๙.๐๗ บาท <u>งบประมาณที่ใช้</u> ๑๙,๗๑๐,๘๐๒.๘๒ บาท <u>งบประมาณคงเหลือ</u> ๒,๒๓๓,๖๗๖.๒๕ บาท (คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๒)

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๑. แจ้งให้ทุกหน่วยงานดำเนินการสื่อสารให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยมีการกำหนดจุดเน้นการพัฒนาจากสมรรถนะเป็นจุดเน้นหลัก ๒. กำกับติดตามให้ทุกหน่วยงาน รายงานผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ ๓. สรุปผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ ๔. เสนอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ชุดใหม่) ให้ผู้บริหารลงนามประกาศใช้งาน ๕. จัดประชุมสื่อสารแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ ผ่านระบบออนไลน์ ให้กับผู้รับผิดชอบงานบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน (Admin PMS) เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๖. แจ้งหน่วยงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ ๗. สรุปผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๒. บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะตาม Core, functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด <u>ผลผลิตที่ได้</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะตาม Core และ Functional ต่ำกว่าที่กรมกำหนด จำแนกได้ ดังนี้ - Core บุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะ มีจำนวน ๒,๒๓๔ ราย จาก ๔,๐๙๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๔ - functional บุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะจำนวน ๘๗๗ ราย จาก ๑,๕๖๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๒ (มีการปรับเกณฑ์การประเมินสมรรถนะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, Functional ดังนี้ - Core ร้อยละ ๕๔.๕๔ - Functional ร้อยละ ๕๖.๒๒ (มีการปรับเกณฑ์การประเมินสมรรถนะในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☒ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการงบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
๑๑. การพัฒนาสมรรถนะตาม สายงาน (Job Competency mapping) <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. จัดทำหนังสือเพื่อแจ้งให้ ก.พ. และ อ.ก.พ. กระทรวงรับทราบ โดยในการประชุม อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยที่ประชุมฯ รับทราบ รายงานผลการกำหนดมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค เรียบร้อยแล้ว โดยให้เริ่มดำเนินการประเมินโดย สมรรถนะชุดใหม่ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ๒. ทหาร่วมกับกลุ่มข้อมูลการบริหารงานบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดซื้อระบบ DPIS ให้รองรับการใช้งาน สมรรถนะใหม่ ๓. จัดทำระบบเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะ ชุดใหม่ (โปรแกรม Microsoft Excel ประกอบการ ประเมิน/ Web-App) ๔. ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการให้กรมฯ ลงนาม (ปรับแก้ในส่วนของการประเมินสมรรถนะ) ๖. เสนอกรมฯ ลงนามในประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการและพนักงานราชการ โดยให้ใช้ใน รอบการประเมินตั้งแต่ ๒/๒๕๖๗ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. ผลประเมินการใช้งานมาตรฐาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒. ประเมินการรับรู้ของบุคลากร ต่อมาตรฐานความรู้ ทักษะและ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค <u>ผลผลิตที่ได้</u> หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ชุดใหม่)	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของการใช้งาน มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร กรมควบคุมโรค (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> มีการใช้งานมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร กรมควบคุมโรค สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๒ เนื่องจากมีการปรับเกณฑ์ การประเมินสมรรถนะชุดใหม่ จึงทำให้การดำเนินงานตามเป้าหมาย ล่าช้ากว่ากำหนด	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☒ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๗. จัดทำแนวทางการประเมินสมรรถนะชุดใหม่ ๘. จัดประชุมสื่อสารการประเมินสมรรถนะชุดใหม่ ผ่านระบบออนไลน์ ให้กับผู้รับผิดชอบงานบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน (Admin PMS) เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ พบประเด็นคำถามจากหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะชุดใหม่ ๙. จัดประชุมหารือแนวทางการประเมินสมรรถนะการสอบสวนทางระบาดวิทยา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมคือ นายปณิธิ คุ้มมวิริยะ รักษาการนายแพทย์ทรงคุณวุฒิ, ผู้อำนวยการกองระบาดวิทยา และกองบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ผู้แทนจากกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร เข้าร่วมประชุม ๑๐. จัดประชุมหารือแนวทางการประเมินสมรรถนะการสอบสวนทางระบาดวิทยา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมคือ นายปณิธิ คุ้มมวิริยะ รักษาการนายแพทย์ทรงคุณวุฒิ, ผู้แทนแทนกองบริหารทรัพยากรบุคคล และกองระบาดวิทยา เข้าร่วมประชุม			

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด					
๑๒. การพัฒนาบุคลากร ตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานและสนับสนุนการ ดำเนินงานด้านการป้องกัน ควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> ๑. กอง/สำนัก/สถาบัน วิชาการ ๒. กองบริหารทรัพยากร บุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. แจ้งหน่วยงานดำเนินการสื่อสารให้บุคลากร ในหน่วยงาน ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) โดยมีการกำหนดจุดเน้นการ พัฒนา ประกอบด้วย ๑.๑ จุดเน้นจากสมรรถนะ ๑.๒ จุดเน้นจากทักษะดิจิทัล ๑.๓ การเรียนรู้ตาม Training Roadmap for E-Learning โดยใช้โมเดลการเรียนรู้ ๗๐:๒๐:๑๐ ประกอบใน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๒. แจ้งหน่วยงานรายงานผลการพัฒนาบุคลากร รอบ ๖ เดือนแรก ผ่านระบบ HR Report Online โดยข้อมูล ณ วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ มีบุคลากร กรมควบคุมโรค ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ทั้งหมด ร้อยละ ๘๙.๑๘ (๓,๓๙๑ ราย) โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้ - ข้าราชการ จัดทำแผน IDP ร้อยละ ๙๒.๓๓ (๑,๙๑๕ ราย) - พนักงานราชการ จัดทำแผน IDP ร้อยละ ๙๕.๕๓ (๗๒๖ ราย) - ลูกจ้างประจำ จัดทำแผน IDP ร้อยละ ๘๒.๙๘ (๓๙๐ ราย) - พนักงานกระทรวง จัดทำแผน IDP	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. บุคลากรได้รับการพัฒนา ตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา ของบุคลากรกรมควบคุมโรค <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. บุคลากรกรมควบคุมโรค ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) จำนวน ๓,๘๓๔ คน จาก ๔,๒๙๙ คน	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (ค่าเป้าหมาย: ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> ๑. บุคลากรกรมควบคุมโรค ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๑๘	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-
		๒. รายงานการประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้ และพัฒนาของบุคลากร (IDP) <u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๒. รายงานการประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้ และพัฒนาของบุคลากร (IDP) <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๒. บุคลากรกรมควบคุมโรค ได้รับ การพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และ พัฒนาของบุคลากร (IDP) จำนวน ๓,๖๘๖ ราย จาก ๓,๘๓๔ ราย	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการ พัฒนาตามแผนการเรียนรู้และ พัฒนาของบุคลากร (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาตาม แผนการเรียนรู้และพัฒนาของ บุคลากร (IDP) คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๔	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-	

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		ร้อยละ ๘๕.๕๓ (๑๔๒ ราย) - ลูกจ้างชั่วคราว จัดทำแผน IDP ร้อยละ ๘๐.๗๔ (๒๑๘ ราย) ๓. แจ้งหน่วยงานดำเนินการสื่อสารให้บุคลากร ประเมินผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) และรายงานให้กองบริหาร ทรัพยากรบุคคลทราบผ่านทางระบบ HR Report Online ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗ ๔. สรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด					
๑๓. การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> ๑. กองบริหารทรัพยากร บุคคล ๒. กองดิจิทัลเพื่อการ ควบคุมโรค (ร่วม)	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. แจ้งหน่วยงานดำเนินการสื่อสารให้บุคลากร ประเมินตนเองทักษะดิจิทัล (Self-Assessment) ตามกลุ่มดิจิทัลที่สังกัด โดยประเมินในระยะ Mature ผ่านทางเว็บไซต์ https://ds-satpqigo.th ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๗ ๒. แจ้งหน่วยงาน รวบรวม สรุป และรายงานผล การประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรภายใน หน่วยงาน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ๓. ผลการประเมินทักษะดิจิทัล มีรายละเอียด ดังนี้ - ผู้อำนวยการกอง (Management) ๖๗.๓๘	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะ ด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนา ตามระยะการพัฒนาที่ กรมควบคุมโรคกำหนด <u>ผลผลิตที่ได้</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะ ด้านดิจิทัล ต่ำกว่าเป้าหมายการ พัฒนาตามระยะที่กรมควบคุมโรค กำหนด	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรค มีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการ พัฒนาในระยะ Mature (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐) <u>ความสำเร็จ</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะ ด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนา ในระยะ Mature คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๑	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☒ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		- ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ๖๑.๖๒ - ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ (Service) ๖๐.๙๓ - ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technical Specialist) ๖๓.๘๔ - ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) ๖๓.๐๘ ๔. สรุปผลการประเมินทักษะดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗			
๑๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรอบรู้ด้าน Digital Literacy ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒ คน ได้แก่ ๑) นางสาววิชิยา พลแก่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และ ๒) นายฤทธิชัย ดินาน นักทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งบุคลากรเข้าประชุมการเปิดใช้งานระบบ AI (Chat GPT-๔) สำหรับเจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค กับกองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค จำนวน ๒ คน ได้แก่ ๑) นางสาวอารีญา โพธิ์กระสังข์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และ ๒) นางสาวฐิติกา พันสังข์ นักทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>ผลผลิตที่ได้</u> บุคลากรของกรมควบคุมโรคที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีจำนวน ๕ คน	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการด้านวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> ไม่สามารถประเมินความสำเร็จได้ เนื่องจากมีการนำงบประมาณไปดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ/เร่งด่วนกว่า	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☒ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-
				<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u>	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๓. กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดส่งบุคลากร เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบ AI เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ของบุคลากร กรมควบคุมโรค จำนวน ๑ คน คือ นายภานุพิชญ์ เทียงธรรม เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๗		บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	<u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี					
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม					
๑๕. การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> <u>กลุ่มงานจริยธรรม</u>	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. ดำเนินการจัดประชุมสื่อสารหลักเกณฑ์ และ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ๒. ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานกลั่นกรอง หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เป็นองค์กร คุณธรรม และบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ๓. ดำเนินการจัดประชุมประชุมเตรียมความพร้อม เพื่อประเมินบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ประเมินเป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗	ผลผลิตที่คาดหวัง หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๔๓ หน่วยงาน มีบุคลากร ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy) เพิ่มขึ้น ผลผลิตที่ได้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน ๔๓ หน่วยงาน มีจำนวน บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy) จำนวน ๘๑ คน จำแนกได้ ดังนี้ - ประเภทข้าราชการ จำนวน ๔๒ คน	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> จำนวนบุคลากรต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรมกรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ค่าเป้าหมาย : เพิ่มขึ้น ๒๐ คน) <u>ความสำเร็จ</u> จำนวนบุคลากรต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการ ทุจริตของกรมควบคุมโรค เพิ่มขึ้น จำนวน ๘๑ คน	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๗๖,๘๖๕ บาท <u>งบประมาณที่ใช้ไป</u> ๖๐,๓๘๐ บาท <u>คงเหลือ</u> ๑๖,๔๘๕ (ร้อยละ ๗๘.๕๕)

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๔. ดำเนินการจัดโครงการตลาดนัดคุณธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Moral Market) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ภายใต้แนวคิด “Make a Change : ทุกคนเปลี่ยน สังคมเปลี่ยน เพื่อธรรมาภิบาลส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกให้เกิดขึ้น ในกรมควบคุมโรค” นำสู่การเป็นกรมคุณธรรมต้น แบบอย่างยั่งยืน และจัดพิธียกย่องเชิดชูเกียรติ คุณบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๗ ๖. ดำเนินการจัดทำทำเนียบบุคลากรต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และเผยแพร่ขึ้นผ่านเว็บไซต์กลุ่มงานจริยธรรม กรมควบคุมโรค	- ประเภทพนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/จ้าง เหมาบริการ จำนวน ๓๙ คน		

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร					
๑๖. การเสริมสร้างความสุข ของบุคลากร กรมควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. จัดทำแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์ องค์กรแห่งความสุข กรมควบคุมโรค และสื่อสารให้บุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค รับทราบ ๒. ดำเนินการแจ้งบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค เข้าตอบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ผ่านระบบแบบสำรวจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Survey) ที่เว็บไซต์ https://person.ddc.moph.go.th/hr_survey ระหว่างวันที่ ๔ กรกฎาคม - ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ ๓. ดำเนินการเก็บผลสำรวจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Survey) ๔. ดำเนินการสรุปผลการสำรวจความสุข และความผูกพัน Happinometer ของบุคลากร กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความสุขและความผูกพัน ต่อองค์กรเพิ่มขึ้น <u>ผลผลิตที่ได้</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคมีความสุข และความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง และต่ำกว่าเป้าหมายที่กรมกำหนด	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากร กรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเป้าหมาย : ค่าเฉลี่ย ๗๐) <u>ความสำเร็จ</u> ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขบุคลากร กรมควบคุมโรค (Happinometer) ๖๕.๖๑	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☒ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-
๑๗. การส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างหญิงชาย <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. ดำเนินการศึกษาข้อมูลแนวทางการ ดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี ๒. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความ ตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย และแบบประเมินการรับรู้ เกี่ยวกับความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความตระหนักและความรอบรู้ เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่าง หญิงชาย	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำ สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความ ตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย อย่างน้อย ๒ สื่อประชาสัมพันธ์/ปี (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☒ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๓. แจกเวียนสื่อประชาสัมพันธ์ ให้หน่วยงาน นำไปประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงาน รับทราบ และทำแบบประเมินฯ ระหว่างวันที่ ๒๒ สิงหาคม - ๒ กันยายน ๒๕๖๗ ๔. จัดทำรายงานสรุปผลการส่งเสริมความเสมอ ภาคระหว่างหญิงชาย กรมควบคุมโรค ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พบว่า บุคลากรกรมฯ มีการตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอ ภาคระหว่างหญิงชาย คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๙๐ โดยมีจำนวนเป้าหมายขั้นต่ำในการตอบแบบ ประเมินฯ จำนวน ๑,๙๕๗ คน ซึ่งเข้าตอบแบบ ประเมินฯ จำนวน ๑,๙๑๖ คน	<u>ผลผลิตที่ได้</u> บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความตระหนักและความรอบรู้ เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่าง หญิงชาย จากการทำแบบประเมิน การรับรู้เกี่ยวกับความตระหนักและ ความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย กรมควบคุมโรค ร้อยละ ๙๗.๙๐	<u>ความสำเร็จ</u> หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อ สร้างความตระหนักและความรอบรู้ เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิง ชาย อย่างน้อย ๒ สื่อ ประชาสัมพันธ์/ปี มีจำนวน ๓๓ หน่วยงาน จาก ๔๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๗๔	
๑๘. การจัดสวัสดิการ ที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับ บุคลากรกรมควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> <u>สำนักงานเลขานุการกรม</u>	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. กรมควบคุมโรค โดยคณะกรรมการสวัสดิการ กรมควบคุมโรค ได้มีการกำหนดและพิจารณาให้ จัดสวัสดิการเพื่อบุคลากรกรมควบคุมโรค ดังนี้ ๑.๑ กิจกรรม “รับขวัญหลาน คร.” สำหรับ สมาชิกสวัสดิการกรมควบคุมโรค และคลอดบุตร ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ๑.๒ กิจกรรม “สงเคราะห์เงินช่วยเหลืองาน ศพของสมาชิกสวัสดิการ กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๗” ๑.๓ กิจกรรม “ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร กรมควบคุมโรค เดินแอโรบิกทุกวันพุธ” เวลา ๑๖.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> สวัสดิการของกรมควบคุมโรคที่มี การปรับปรุงหรือสวัสดิการใหม่ที่จัด ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจาก ปีที่ผ่านมา <u>ผลผลิตที่ได้</u> ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มี สวัสดิการของกรมควบคุมโรค เพิ่มขึ้น ๑ กิจกรรม คือ กิจกรรม “ขอบคุณครอบครัว คร. หรืองานปี ใหม่ ประจำปี ๒๕๖๗”	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง หรือการจัดให้มีสวัสดิการให้แก่ บุคลากรกรมควบคุมโรค (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> การปรับปรุงหรือการจัดให้มี สวัสดิการให้แก่บุคลากรกรม ควบคุมโรค สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> ใช้เงินกองทุนสวัสดิการกรม ควบคุมโรค

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		ณ ลานเอนกประสงค์ กรมควบคุมโรค ๑.๔ กิจกรรม “ขอบคุณครอบครัว คร.” หรืองานปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๗ ในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการขอบคุณเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค ที่ได้ทศร่างกาย แรงใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเต็มกำลัง เพื่อป้องกันและควบคุมโรคให้มีประสิทธิภาพ มากที่สุด ๑.๕ กิจกรรม “สร้างรายได้ให้แก่บุคลากร ของกรมควบคุมโรค ตลาดนัดเพิ่มสุข Happy Market” จัดทุกวันพุธ ๒ สัปดาห์ของแต่ละเดือน ๒. ดำเนินสำรวจความพึงพอใจต่อการจัด สวัสดิการภายในกรมควบคุมโรค พบว่า มีความ พึงพอใจอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๐๕			
๑๙. การธำรงรักษาบุคลากร <i>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</i> <i>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</i>	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถาม บุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit interview) ๒. แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคดำเนินการแจ้งให้บุคลากรที่ ลาออก โอน ย้าย เข้าตอบแบบสอบถาม บุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit interview) ระหว่างวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ – ๑๖ กันยายน ๒๕๖๗ ๓. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถาม บุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit interview) จากหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. ผลการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัย ในการธำรงรักษาบุคลากร <u>ผลผลิตที่ได้</u> ผลการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยในการ ธำรงรักษาบุคลากร พบว่า ปัจจัยที่ ส่งผลทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออก โอน ย้าย ๓ ลำดับแรก ได้แก่	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัย ในการธำรงรักษาบุคลากร (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> การดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยในการ ธำรงรักษาบุคลากร สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☒ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๔. สรุปการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมเสนอ ผู้อำนวยการรับทราบ	๑. กลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ ๒๕.๔๐ ๒. ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า ร้อยละ ๑๙.๐๕ ๓. ไม่ถนัดกับงานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ ๗.๙๔		
		๑. แจงเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ตรวจสอบข้อมูลบุคลากร ภายในหน่วยงาน และรายงานข้อมูลการสูญเสีย บุคลากรพร้อมระบุสาเหตุการสูญเสีย ๒. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รายงาน ข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน และข้อมูลการ สูญเสียบุคลากร รอบ ๖ เดือน ระหว่างวันที่ ๕ มีนาคม - ๕ เมษายน ๒๕๖๗ และรอบ ๑๒ เดือน ระหว่างวันที่ ๒๗ สิงหาคม - ๕ ตุลาคม ๒๕๖๗ ๓. สรุปรายงานผลอัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention Rate) กรมควบคุมโรค ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอผู้อำนวยการ รับทราบ	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๒. บุคลากรกรมควบคุมโรคมีอัตรา การคงอยู่กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น <u>ผลผลิตที่ได้</u> อัตราการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร กรมควบคุมโรคลดลง และต่ำกว่า เป้าหมายที่กรมกำหนด	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒. บุคลากรกรมควบคุมโรค มีการคงอยู่กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๗) <u>ความสำเร็จ</u> อัตราการคงอยู่ของบุคลากร กรมควบคุมโรค (Retention rate) คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๘๓	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☒ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
เป้าประสงค์ที่ ๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข					
๒๐. การส่งเสริมหน่วยงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑. ดำเนินการสื่อสารแนวทางการเสริมสร้าง ความสุข ความผูกพัน และพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แจ้งว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่มีการ ดำเนินการประเมิน Happy Public Organization Index : HPI ของหน่วยงานใน กระทรวงสาธารณสุข	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุม โรคผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กร แห่งความสุข <u>ผลผลิตที่ได้</u> -ไม่ได้ดำเนินการ-	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กรของ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy Public Organization Index : HPI) (ค่าเป้าหมาย : ค่าเฉลี่ย ๗๐) <u>ความสำเร็จ</u> -ไม่ได้ดำเนินการ-	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☒ ไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-
		๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา คัดเลือก หน่วยงานที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวง สาธารณสุข (MoPH-๔T) กรมควบคุมโรค เพื่อดำเนินการ ดังนี้ ๑.๑ พิจารณาผลการขับเคลื่อนการดำเนินงาน องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH- ๔T ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ๑.๒ พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข (MoPH-๔T) ที่มีความ โดดเด่น (Best Practice) กรมควบคุมโรค ๒. สื่อสารแนวทางการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๒. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่ง ความสุข <u>ผลผลิตที่ได้</u> หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่ง ความสุข จำนวน ๑๖ หน่วยงาน จากจำนวนเป้าหมาย ๓ หน่วยงาน	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กร สมรรถนะสูง MoPH-๔T (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๗) <u>ความสำเร็จ</u> หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒๑	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☒ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป -ไม่ได้ใช้งบประมาณ-

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิตที่คาดหวัง เทียบกับผลผลิตที่ได้	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๓. กำกับติดตามการดำเนินงานองค์การสมรรถนะ สูง MoPH-๔T ของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ๔. สรุปผลการคัดเลือกหน่วยงานที่มีความโดดเด่น ด้านองค์การสมรรถนะสูง MoPH-๔T ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๖ หน่วยงาน ได้แก่ ๑. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ ขอนแก่น ๒. กลุ่มตรวจสอบภายใน ๓. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๘ อุตรธานี ๔. กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ และกักกันโรค ๕. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๖. กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ๗. กองงานควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ ๘. สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา ๙. กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค ๑๐. กองโรคติดต่ออันตราย ๑๑. สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง ๑๒. สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ ๑๓. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ นครราชสีมา ๑๔. สถาบันราชประชาสมาสัย ๑๕. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ ชลบุรี ๑๖. กองบริหารทรัพยากรบุคคล			

จากตารางที่ ๒ ผลสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒๘ ตัวชี้วัด สรุปได้ว่า มีตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่า เป้าหมาย จำนวน ๗ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐ ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๑ ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๙ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๔ และไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๔ และเมื่อจำแนกเป็นรายประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กร สมรรถนะสูง มีจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด โดยจำแนกการบรรลุค่าเป้าหมายได้ดังนี้

- ๑) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- ๒) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๖ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐
- ๓) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ มีจำนวน ๘ ตัวชี้วัด โดยจำแนกการบรรลุค่าเป้าหมายได้ดังนี้

- ๑) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- ๒) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- ๓) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐
- ๔) ตัวชี้วัดของโครงการที่ไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี มีจำนวน ๘ ตัวชี้วัด โดยจำแนกการบรรลุค่าเป้าหมายได้ดังนี้

- ๑) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- ๒) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐
- ๓) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐
- ๔) ตัวชี้วัดของโครงการที่ไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนทั้งสิ้น ๒๗,๒๘๒,๐๔๔.๐๗ บาท (ข้อมูล ณ ตุลาคม ๒๕๖๗) และเมื่อจำแนกเป็นรายประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ใช้งบประมาณในการดำเนินการ จำนวน ๒,๒๖๐,๗๐๐ บาท ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ใช้งบประมาณในการดำเนินการ จำนวน ๒,๙๔๔,๔๗๙.๐๗ บาท และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ใช้งบประมาณในการดำเนินการ จำนวน ๗๖,๘๖๕ บาท

๔. ผลสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตัวชี้วัดของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๑ ภาพรวมการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของโครงการจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ รายละเอียดดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ แสดงภาพรวมการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๒๘ ตัวชี้วัด จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวนตัวชี้วัด		คิดเป็นร้อยละ
	ทั้งหมด	บรรลุเป้าหมาย	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	๑๒ ตัวชี้วัด	๙ ตัวชี้วัด	๗๕.๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	๘ ตัวชี้วัด	๔ ตัวชี้วัด	๕๐.๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	๘ ตัวชี้วัด	๔ ตัวชี้วัด	๕๐.๐๐
รวม	๒๘ ตัวชี้วัด	๑๗ ตัวชี้วัด	๖๐.๗๑

จากตารางที่ ๓ แสดงภาพรวมการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๒๘ ตัวชี้วัด จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น ๙ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๐๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๘ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๔ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๘ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๔ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๒๘ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๑๗ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๑

๔.๒ การบรรลุตัวชี้วัดของประเด็นยุทธศาสตร์ รายละเอียดดังตารางที่ ๔
ตารางที่ ๔ แสดงภาพรวมการบรรลุตัวชี้วัดของประเด็นยุทธศาสตร์ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง			
เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค			
๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๗๕.๐๐	ไม่บรรลุ
เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค			
๑.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์	ร้อยละ ๑๐๐ (ฐานข้อมูล กำลังคนด้าน ป้องกันควบคุม โรคและภัย สุขภาพ)	ร้อยละ ๑๐๐	บรรลุ
๑.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๙.๑๓	บรรลุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ			
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล			

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย
๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕.๙๗	บรรลุ
๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐	Core ร้อยละ ๕๔.๕๔ Functional ร้อยละ ๕๖.๒๒	ไม่บรรลุ
เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด			
๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๖.๑๔	บรรลุ
เป้าประสงค์ที่ ๒.๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด			
๒.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature	ร้อยละ ๔๑.๒๑	ไม่บรรลุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี			
เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม			
๓.๑.๑ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	เพิ่มขึ้น ๒๐ คน	เพิ่มขึ้น ๘๑ คน	บรรลุ
เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร			
๓.๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer)	ค่าเฉลี่ย ๗๐	ค่าเฉลี่ย ๖๕.๖๑	ไม่บรรลุ
๓.๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗	ร้อยละ ๙๔.๘๓	ไม่บรรลุ
เป้าประสงค์ที่ ๓.๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข			
๓.๓.๑ ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy Public Organization Index: HPI)	ค่าเฉลี่ย ๗๐	ไม่มีการประเมิน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่บรรลุ
๓.๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T	ร้อยละ ๗	ร้อยละ ๓๗.๒๑	บรรลุ

จากตารางที่ ๔ แสดงภาพรวมการบรรลุของตัวชี้วัดเป้าประสงค์จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ ตัวชี้วัด พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีตัวชี้วัดเป้าประสงค์มีจำนวน ๓ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๒ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๑ ตัวชี้วัด ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีตัวชี้วัดเป้าประสงค์มีจำนวน ๔ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๒ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๒ ตัวชี้วัด และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีตัวชี้วัดเป้าประสงค์มีจำนวน ๕ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๒ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๓ ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดของเป้าประสงค์จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๖ ตัวชี้วัด

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๕.๑ ในช่วงของการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ รอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน พบว่าหลายโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน ทำให้หน่วยงานรายงานข้อมูลได้ล่าช้ากว่ารอบการรายงานที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๕.๒ บางโครงการแจ้งผลการผลิตที่ได้ ไม่ตรงตามเป้าหมายตัวชี้วัดในโครงการ

๕.๓ บางโครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน หรือการประเมิน รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินงาน

๖. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในปีงบประมาณถัดไป

๖.๑ ควรมีการจัดประชุมเพื่อสื่อสารแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี พร้อมทั้งรายละเอียดการดำเนินโครงการ/กิจกรรม กรอบระยะเวลา และการรายงานผลความก้าวหน้าให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รับทราบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖.๒ ควรมีระบบการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนทุกไตรมาสเพื่อให้หน่วยงานที่มีผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สามารถรายงานผลได้ทันทีและตลอดเวลา (Realtime) และเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผน รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานในระยะสั้น

๖.๓ ควรดำเนินการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

ภาคผนวก

รายละเอียดตัวชี้วัด

ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(KPIs Template)

รายละเอียดตัวชี้วัด
ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(KPIs Template)

ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> KPI๑: ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค KPI๒: ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) KPI๓: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล KPI๔: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค KPI๕: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ KPI๖: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ KPI๗.๑: ร้อยละของหน่วยงานฯ ที่มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน KPI๗.๒: ร้อยละของข้าราชการกรมควบคุมโรครับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง KPI๘.๑: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) KPI๘.๒: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม KPI๙.๑: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ KPI๙.๒: ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard)	 สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/iTIDG

ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ KPI๑๐.๑: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด KPI๑๐.๒: ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, Functional และ Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด KPI๑๑: ระดับความสำเร็จของการใช้งานมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค KPI๑๒.๑: ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล KPI๑๒.๒: ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP) KPI๑๓: ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Mature KPI๑๔.๑: ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ KPI๑๔.๒: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมควบคุมโรคกำหนด	 สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/iTIDG
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ KPI๑๕: ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy) KPI๑๖: ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากร กรมควบคุมโรค (Happinometer) KPI๑๗: ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย อย่างน้อย ๒ สื่อประชาสัมพันธ์/ปี KPI๑๘: ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการจัดให้มีสวัสดิการให้แก่บุคลากร กรมควบคุมโรค KPI๑๙.๑: ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร KPI๑๙.๒: อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) KPI๒๐.๑: ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy Public Organization Index: HPI) KPI๒๐.๒: ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุข	 สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/iTIDG

