



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control



กรมควบคุมโรค
Department of Quality Control

รายงานผล การดำเนินงาน

ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

บทสรุปผู้บริหาร

กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรครับทราบ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งกำกับติดตามผลการดำเนินงานฯ รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน ผ่านระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (HR PLUS) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี เสนอผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่ข้อมูลให้ใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

โดยแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๒ โครงการ (๑๗ ตัวชี้วัด) ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การบริหารจัดการกำลังคน จำนวน ๖ โครงการ (๗ ตัวชี้วัด)

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร จำนวน ๔ โครงการ (๖ ตัวชี้วัด)

ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ โครงการ (๔ ตัวชี้วัด)

๑. การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๑ ผลการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ ร้อยละ ๗๖.๔๗

๑.๒ ผลการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีจำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด สรุปได้ดังนี้

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๒

(๓) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๔ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๓

เมื่อจำแนกตามประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า

ประเด็นที่ ๑ มีจำนวน ๗ ตัวชี้วัดโครงการ

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๕ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๓

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗

ประเด็นที่ ๒ มีจำนวน ๖ ตัวชี้วัดโครงการ

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๕ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗

ประเด็นที่ ๓ มีจำนวน ๔ ตัวชี้วัดโครงการ

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๐

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕

(๓) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕

๒. ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรม ไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒.๑ ในช่วงของการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน พบว่าหลายโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน ทำให้หน่วยงานรายงานข้อมูลได้ล่าช้ากว่ารอบการรายงานที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๓.๒ บางโครงการแจ้งผลการผลิตที่ได้ ไม่ตรงตามเป้าหมายตัวชี้วัดในโครงการ

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในปีต่อไป

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

๓.๒ ควรมีระบบการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนทุกไตรมาส เพื่อให้หน่วยงานที่มีผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สามารถรายงานผลได้ทันทีและตลอดเวลา (Realtime) และเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผน รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานในระยะสั้น

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๑. ความเป็นมา

กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรครับทราบ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค ประจำปี นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดให้หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคทั้งหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการฯในระดับกรม และทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นหน่วยงานรับการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับหน่วยงาน จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินงานฯ รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน ผ่านระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (HR PLUS)

๒. แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ๑๒ โครงการ รายละเอียดดังนี้

๒.๑ ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๘

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็น/เรื่อง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
ประเด็นที่ ๑ การบริหารจัดการกำลังคน		
๑. การวิเคราะห์ จัดทำ และ รายงานกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕
๒. การบริหารจัดการตำแหน่งว่างของกรมควบคุมโรค	ร้อยละอัตรว่างของตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	ไม่เกินร้อยละ ๕ และไม่มีตำแหน่งใดว่างติดต่อกันเกิน ๖ เดือน
๓. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลบุคลากร/ การฝึกอบรม ศักยภาพ/ ความเชี่ยวชาญ ให้ถูกต้องทันสมัย เป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ระดับ ๕
	๒. ร้อยละของหน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคคล โครงสร้างอัตรากำลัง ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๑๐๐
๔. การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน	ระดับความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติราชการถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน	ระดับ ๕

ประเด็น/เรื่อง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๕. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร ครอบคลุมโรค	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕
๖. การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมโรค	ร้อยละความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๕
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร		
๗. การพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพียงพอต่อการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐
๘. การจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร กรมควบคุมโรค	ร้อยละหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของหน่วยงาน	ร้อยละ ๑๐๐
๙. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนการพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ร้อยละ ๑๐๐
	๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ ๑๐๐
๑๐. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	ร้อยละ ๕๐
	๒. ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรค ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละ ๘๐
ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน		
๑๑. การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค	๑. ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากร กรมควบคุมโรค	๖๖
	๒. ค่าเฉลี่ยดัชนีความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค	๖๘

ประเด็น/เรื่อง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑๒. อัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค และสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน (Exit Interview)	๑. ร้อยละอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	๙๗
	๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับ ๕

๒.๒ โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ โครงการ สามารถจำแนกตามประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ประเด็น ได้ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การบริหารจัดการกำลังคน จำนวน ๖ โครงการ (๗ ตัวชี้วัด)

๑. การวิเคราะห์ จัดทำ กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
๒. การบริหารจัดการตำแหน่งว่างของกรมควบคุมโรค
๓. การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศข้อมูลบุคลากร/การฝึกอบรม ศึกษาต่อ/ความเชี่ยวชาญให้ถูกต้อง ทันสมัย เป็นปัจจุบัน
๔. การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค

ถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน

๕. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร กรมควบคุมโรค

๖. การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร จำนวน ๔ โครงการ (๖ ตัวชี้วัด)

๗. การพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพียงพอต่อการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค
๘. การจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค
๙. การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค
๑๐. การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค

ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ โครงการ (๔ ตัวชี้วัด)

๑๑. การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค
๑๒. อัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของบุคลากรกรมควบคุมโรคและการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน (Exit Interview)

๓. สรุปผลสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

ตารางที่ ๒ แสดงผลสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
ประเด็นที่ ๑ การบริหารจัดการกำลังคน					
๑. การวิเคราะห์ จัดทำ กรอบ อัตรากำลังที่ เหมาะสมกับ ภารกิจของ หน่วยงาน ในสังกัดกรม ควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่</u> <u>รับผิดชอบ :</u> กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	<u>รอบ ๖ เดือน :</u> ๑. จัดประชุมคณะกรรมการทบทวนผลการ วิเคราะห์อัตรากำลัง และกำหนดนโยบาย แนวทางในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒. ชี้แจงหน่วยงานเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ กรอบอัตรากำลัง ๓. รวบรวม ตรวจสอบ และสรุปผลการ วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน หน่วยงาน <u>รอบ ๑๒ เดือน :</u> ๔. จัดประชุมคณะกรรมการฯ โดยให้ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ชี้แจงผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ต่อคณะกรรมการฯ ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคพิจารณาให้ความเห็นชอบ ผลการทบทวนการวิเคราะห์กรอบ อัตรากำลัง	<u>ผลผลิต :</u> ๑. รายงานผลการวิเคราะห์ อัตรากำลัง กรมควบคุมโรค ๒. รายงานข้อมูลอัตรากำลัง ของกรมควบคุมโรค	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u> ระดับความสำเร็จของการจัดทำ กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ในการขับเคลื่อนภารกิจของ หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ :</u> การจัดทำกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมในการขับเคลื่อน ภารกิจของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค สำเร็จตาม เป้าหมายในระดับ ๕	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> <input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> - ไม่ได้ใช้งบประมาณ

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		๕. แจ้งผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรมให้หน่วยงานในสังกัด ใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการอัตรากำลัง ต่อไป			
๒. การบริหารจัดการตำแหน่งว่างของกรมควบคุมโรค <i>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</i> กองบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	<u>รอบ ๖ เดือน :</u> ๑. กำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการให้เหลือตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด และมีนโยบายการใช้ตำแหน่งว่างเพื่อบรรจุผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นอันดับแรก ๒. สื่อสารมาตรการการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมควบคุมโรคให้หน่วยงานในสังกัดรับทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง <u>รอบ ๑๒ เดือน :</u> ๓. กำกับ ติดตาม เร่งรัดการใช้ตำแหน่งว่างของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ๔. บริหารจัดการตำแหน่งว่างกรมควบคุมโรค	<u>ผลผลิต :</u> กรมควบคุมโรคสามารถบริหารตำแหน่งว่างของกรมควบคุมโรคได้ตามเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคกำหนด	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u> ร้อยละอัตรากำลังของตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (ค่าเป้าหมาย : ไม่เกินร้อยละ ๕ และไม่มีตำแหน่งใดว่างติดต่อกันเกิน ๖ เดือน) <u>ความสำเร็จ :</u> อัตรากำลังของตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ณ สิงหาคม ๒๕๖๘ ร้อยละ ๖.๘๗ ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> <input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> - ไม่ได้ใช้งบประมาณ

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		<p>๕. ผลการดำเนินงาน</p> <p>๕.๑ รอบ ๖ เดือน ณ มีนาคม ๒๕๖๘ กรมควบคุมโรค มีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ ๓,๕๗๘ ตำแหน่ง มีตำแหน่งว่าง ๒๙๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๔ ของ กรอบอัตราราชการทั้งหมด</p> <p>๕.๒ รอบ ๑๒ เดือน ณ สิงหาคม ๒๕๖๘ กรมควบคุมโรค มีกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ ๓,๕๗๘ ตำแหน่ง มีตำแหน่งว่าง ๒๔๖ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๗ ของกรอบอัตราราชการทั้งหมด</p>			

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
๓. การพัฒนา ข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลบุคลากร/ การฝึกอบรม ศึกษาต่อ/ความ เชี่ยวชาญ ให้ถูกต้อง ทันสมัย เป็นปัจจุบัน <u>หน่วยงานที่</u> <u>รับผิดชอบ :</u> กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ <u>รอบ ๖ เดือน :</u> ๑. ดำเนินการวิเคราะห์บทบาทภารกิจและ กรอบทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรมควบคุมโรค โดยดำเนินการศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ ความต้องการจากบทบาทภารกิจและ กระบวนการทำงานโดยการวิเคราะห์ห่วงโซ่ แห่งคุณค่า (Value Chain) แผนงานพัฒนา กำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัย สุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และทิศทาง ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. รวบรวมความต้องการเกี่ยวกับการจัดทำ ฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ๑) กลุ่มผู้บริหาร : ข้อมูลกำลังที่ ปฏิบัติงานภายใต้แต่ละ Cluster/ข้อมูล บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่จำเป็นของกรม เพื่อใช้ในประกอบการ บริหารจัดการกำลัง เมื่อเกิดสถานการณ์ที่	<u>ผลผลิต :</u> กรมควบคุมโรคมีฐานข้อมูล กำลังคนด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u> ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาฐานข้อมูล กำลังคนด้านการป้องกันควบคุม โรคและภัยสุขภาพ (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ :</u> การจัดทำฐานข้อมูลกำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพ สำเร็จตามเป้าหมาย ในระดับ ๕	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> <input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> - ไม่ได้ใช้งบประมาณ

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		<p>จำเป็นต่างๆ หรือจัดหาหลักสูตรการอบรมที่เหมาะสม หรือใช้ประกอบการเตรียมคนให้มีความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติการกิจของกรมได้</p> <p>๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานยุทธศาสตร์/งาน HR : ต้องการข้อมูลที่สามารถนำไปจัดการการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ เช่น สามารถบอกได้ว่าในกรมมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้นน้อยหรือมาก ต้องเร่งพัฒนาจำนวนบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น</p> <p><u>รอบ ๑๒ เดือน :</u></p> <p>๓. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการออกแบบและจัดทำเครื่องมือจัดเก็บข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ โดยวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการ (Requirement) ในการใช้ข้อมูล ซึ่งสามารถจัดกลุ่มข้อมูลที่ต้องดำเนินการจัดเก็บได้ ดังนี้ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลความสามารถ ข้อมูลฝึกอบรม/กำลังคนคุณภาพ/การลาศึกษา ข้อมูลการปฏิบัติงานภายใต้ Cluster ข้อมูล</p>			

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		<p>ความเชี่ยวชาญ ระดับความสามารถ โดยเมื่อพิจารณาถึงความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูล และความง่ายในการจัดเก็บ จึงได้มีการพัฒนาเครื่องมือการจัดเก็บในรูปแบบระบบฯ ขึ้น</p> <p>๔. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการรวบรวมและนำเข้าข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ผ่านทางหนังสือแจ้งเวียน โดยหน่วยงานดำเนินการแจ้งให้บุคลากรบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบฯ</p> <p>๕. ภาพรวมผลความพึงพอใจ อยู่ในระดับพึงพอใจมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๑ โดยมีข้อเสนอแนะ ให้ปรับลดข้อมูลให้น้อยลง และข้อมูลต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง</p>			

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	<p>การบันทึกข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน</p> <p><u>รอบ ๖ เดือน :</u></p> <p>๑. แจ้งหน่วยงานปรับปรุงข้อมูลประวัติการฝึกอบรม/ศึกษาต่อ ของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. กำกับ ติดตาม การปรับปรุงข้อมูลประวัติการฝึกอบรม/ศึกษาต่อ ของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ให้เป็นปัจจุบัน</p> <p><u>รอบ ๑๒ เดือน :</u></p> <p>๓. ตรวจสอบการบันทึกข้อมูลประวัติการฝึกอบรม/ศึกษาต่อ ของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคและปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p>	<p><u>ผลผลิต :</u></p> <p>ข้อมูลทะเบียนประวัติ ข้อมูลการฝึกอบรม/ศึกษาต่อ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS๖) และระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) เป็นต้น มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานการให้บริการและการตัดสินใจทางนโยบาย</p>	<p><u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u></p> <p>ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค มีการบันทึกข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)</p> <p><u>ความสำเร็จ :</u></p> <p>สามารถบันทึกข้อมูลบุคลากร กรมควบคุมโรค ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำเร็จตามเป้าหมายร้อยละ ๑๐๐</p>	<p><u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u></p> <p><input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p><u>งบประมาณที่ใช้</u></p> <p>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
<p>๔. การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘</p>	<p><u>รอบ ๖ เดือน :</u></p> <p>๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>๒. จัดประชุมสื่อสารแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบการประชุมที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ในวันศุกร์ที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘ ผ่านทางระบบ Zoom Cloud Meeting กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมประชุม คือ ผู้รับผิดชอบงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Admin PMS) ของทุกหน่วยงานในสังกัดกรม โดยมีผู้แทนจากกองระบาศาวิชา และกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน เข้าร่วมชี้แจงแนวทางการประเมินสมรรถนะการสอบสวนทางระบาศาวิชา และสมรรถนะการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานภายใต้การจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข</p>	<p><u>ผลผลิต :</u></p> <p>กรมควบคุมโรคมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p><u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u></p> <p>การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน (ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)</p> <p><u>ความสำเร็จ :</u></p> <p>การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕</p>	<p><u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u></p> <p><input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p><u>งบประมาณที่ใช้</u></p> <p>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		<p>๓. แจ้งหน่วยงานดำเนินการการบริหารผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการและ พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบการ ประเมินที่ ๑/๒๕๖๘ โดยให้กลั่นกรองผล และแจ้งผลให้ผู้รับการประเมินรับทราบ รอบ ๑๒ เดือน :</p> <p>๔. แจ้งหน่วยงานดำเนินการการบริหารผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการและ พนักงานราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบการ ประเมินที่ ๒/๒๕๖๘ โดยให้กลั่นกรองผล และแจ้งผลให้ผู้รับการประเมินรับทราบ</p> <p>๕. ประเมินผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่น ต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของ บุคลากรกรมควบคุมโรค และสรุปผลการ ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมี ภาพรวมความพึงพอใจร้อยละ ๙๒ พึงพอใจมาก</p>			

โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
<p>๕. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กรมควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘</p>	<p><u>รอบ ๖ เดือน :</u></p> <p>๑. ศึกษาการพัฒนาระบบเดิมผ่านการวิเคราะห์ข้อจำกัดและปัญหาระบบเดิม เช่น เรื่องรหัสการเข้าใช้งานหรือสิทธิ์การเข้าใช้งานในแต่ละเมนูที่ไม่เหมือนกัน, การเข้าใช้งานที่ไม่เชื่อมถึงกันซึ่งอาจจะทำให้เกิดความไม่สะดวกในการค้นหา ส่งผลให้เกิดความสับสน และความไม่สะดวกต่อผู้รับบริการ รวมถึงวิเคราะห์ความต้องการของระบบใหม่ที่จะเป็นระบบที่เข้ามาเชื่อมโยงงานด้านการบริการทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ในแหล่งเดียวกัน เพื่อเป็นจุดศูนย์กลางสำหรับผู้รับบริการไว้ใช้งาน โดยได้การวางแผนการพัฒนาระบบเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐</p> <p>๒. สืบค้นความคิดเห็นของทีมพัฒนาระบบ ทีมข้อมูล และผู้รับบริการ เพื่อนำความคิดเห็น และความต้องการนำมาประกอบการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (HR PLUS) ภายใต้แนวคิด</p>	<p><u>ผลผลิต :</u></p> <p>กรมควบคุมโรคมีระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน</p>	<p><u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u></p> <p>ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(ค่าเป้าหมาย : ระดับ ๕)</p> <p><u>ความสำเร็จ :</u></p> <p>ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งานสำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕</p>	<p><u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u></p> <p><input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p><u>งบประมาณที่ใช้</u></p> <p>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		<p>ONE PLATFORM โดยมีรายละเอียดการ สำรวจดังนี้</p> <p>(๑) สำรวจผ่านการจัดประชุม</p> <p>(๒) สำรวจผ่านการแจ้งเวียนหนังสือ</p> <p><u>รอบ ๑๒ เดือน :</u></p> <p>๓. รวบรวมข้อมูล/ระบบฐานข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล และออกแบบ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. ทดลองใช้งานระบบ โดยคัดเลือก กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมทดลองเข้าใช้งาน รวมถึงรวบรวมประเด็นจากผู้ทดลองเข้าใช้ งานนำมาพัฒนาระบบฯ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๐ คน จาก ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ผู้รับผิดชอบในการดูแลงานในภาพของ กรมควบคุมโรค จำนวน ๔ คน</p> <p>(๒) ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของหน่วยงาน จำนวน ๓ คน</p> <p>(๓) บุคลากรทั่วไป จำนวน ๓ คน</p>			

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		<p>ได้นำข้อคิดเห็นจากการทดลองไปพัฒนาและปรับปรุงระบบให้ดีขึ้นทั้งระบบหลักและระบบภายในของระบบ HR PLUS</p> <p>๕. สื่อสารระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านการแจ้งเวียนหนังสือ โดยสามารถเข้าใช้งานระบบได้ทางเว็บไซต์ https://person.ddc.moph.go.th/hrplus และประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีพบว่า ความพึงพอใจภาพรวม อยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๐๘ (ร้อยละ ๘๑.๖๘) และมีข้อเสนอแนะดังนี้</p> <p>๑) พัฒนาระบบความเหมาะสมและความปลอดภัยในการเข้าใช้งาน ๒) ต้องการสามารถดาวน์โหลดไฟล์ออกจากระบบได้ และ ๓) อยากให้มีคู่มือการเข้าใช้งานระบบ เป็นต้น</p>			

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
<p>๖. การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค</p> <p><u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘</p>	<p><u>รอบ ๖ เดือน :</u></p> <p>๑. ทบทวนและจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค</p> <p>๒. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค</p> <p><u>รอบ ๑๒ เดือน :</u></p> <p>๓. แจ้งหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน</p> <p>๔. ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ร้อยละ ๗๘.๙๘</p> <p>๔.๑ ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานที่พบมากที่สุด คือ เรื่องการสื่อสารในบางครั้งอาจคลาดเคลื่อนหรือไม่เข้าใจตรงกัน</p>	<p><u>ผลผลิต :</u></p> <p>บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p><u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u></p> <p>ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕)</p> <p><u>ความสำเร็จ :</u></p> <p>ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ร้อยละ ๗๘.๙๘</p> <p>ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p><u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u></p> <p><input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p><u>งบประมาณที่ใช้</u></p> <p>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		<p>๔.๒ ข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุด คือ การปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการให้รวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อน ปรับปรุงการสื่อสาร ข้อมูลให้ชัดเจนและทันเวลา ทั้งนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคล จะนำผลการประเมินความพึงพอใจ ปัญหา อุปสรรค ที่พบจากการดำเนินงานและข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนางาน ส่งข้อมูลคืนกลับให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคพัฒนา งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป</p>			

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร					
๗. การพัฒนา บุคลากรกรม ควบคุมโรค ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพียงพอ ต่อการดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่ รับผิดชอบ :</u> ๑. กอง สำนัก สถาบัน วิชาการ ที่รับผิดชอบในแต่ ละหลักสูตร ๒. กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	<u>รอบ ๖ เดือน :</u> ๑. วางแผนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม แผนงานด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัย สุขภาพ ประกอบด้วย (๑) การพัฒนา สมรรถนะด้านระบาดวิทยา และ Strategic Information (๒) การพัฒนากำลังคนและ เครือข่าย P & P Program / Program manager และ (๓) งานเชิงระบบ และการ พัฒนาบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะทางการบริหารงานและ สมรรถนะที่สนับสนุนการดำเนินงาน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ๒. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ตามหลักสูตรที่กำหนด	<u>ผลผลิต :</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ เป็นกลุ่มเป้าหมายมี สมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตาม เป้าหมายที่กรมควบคุมโรค กำหนด	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u> ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนา สมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ :</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับ การพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค สำเร็จตาม เป้าหมายร้อยละ ๙๒.๓๓	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> <input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> ๗,๐๙๑,๐๓๔.๘๒ บาท

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		<p>รอบ ๑๒ เดือน :</p> <p>๓. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรคให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพียงพอต่อการดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ณ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีผลการพัฒนาคิดเป็น ร้อยละ ๙๒.๓๓</p>			

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
๘. การจัดทำ แผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากร กรมควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่</u> <u>รับผิดชอบ :</u> กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	<u>รอบ ๖ เดือน :</u> ๑. จัดทำและสื่อสารแนวทางการจัดทำ แผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของ บุคลากรของหน่วยงานที่สอดคล้องกับ ภารกิจของหน่วยงานและสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร ๒. แจกหน่วยงานรายงานผลการจัดทำ แผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรของหน่วยงาน <u>รอบ ๑๒ เดือน :</u> ๓. กำกับ ติดตาม หน่วยงานรายงาน แผนพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๔. หน่วยงานดำเนินการรายงานแผนพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ จำนวน ๔๓ หน่วยงาน จากทั้งหมด ๔๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	<u>ผลผลิต :</u> ทุกหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค มีแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรของ หน่วยงาน	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u> ร้อยละหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของหน่วยงาน (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐) <u>ความสำเร็จ :</u> หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคสามารถ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ของหน่วยงาน สำเร็จตาม เป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> <input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> - ไม่ได้ใช้งบประมาณ

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
๙. การพัฒนา บุคลากรตาม แผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนการ ดำเนินงานด้านการ ป้องกันควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่</u> <u>รับผิดชอบ :</u> กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	<u>รอบ ๖ เดือน :</u> ๑. จัดทำและสื่อสารแนวทางการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พร้อมทั้งแจ้ง บุคลากรดำเนินการประเมินตนเอง(ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ) ผ่านระบบ IDP Assessment ๒. แจ้งหน่วยงานรายงานผลการวางแผน พัฒนารายบุคคล (IDP) <u>รอบ ๑๒ เดือน :</u> ๓. กำกับ ติดตาม หน่วยงานรายงานการวาง การพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากร กรมควบคุมโรค ๔. หน่วยงานดำเนินการรายงานผลการ จัดทำแผนพัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๓	<u>ผลผลิต :</u> บุคลากรกรมควบคุมโรค ได้รับการพัฒนาตาม แผนการเรียนรู้และพัฒนา ของบุคลากรกรมควบคุม โรค	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนการ พัฒนารายบุคคล (IDP) (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐) <u>ความสำเร็จ :</u> บุคลากรมีการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๙๒.๓๓ ต่ำกว่าเป้าหมาย ที่กำหนด	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> <input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> - ไม่ได้ใช้งบประมาณ

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	<u>รอบ ๖ เดือน :</u> ๑. แจ้งหน่วยงานรายงานผลการการพัฒนา รายบุคคล (IDP) ของบุคลากร รอบ ๖ เดือน <u>รอบ ๑๒ เดือน :</u> ๒. หน่วยงานดำเนินการรายงานผลการ พัฒนา จำนวน ๔๓ หน่วยงาน จากทั้งหมด ๔๓ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	<u>ผลผลิต :</u> บุคลากรกรมควบคุมโรค ได้รับการพัฒนาตาม แผนการเรียนรู้และพัฒนา ของบุคลากร	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละของบุคลากรที่มีการ พัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐) <u>ความสำเร็จ :</u> บุคลากรที่มีการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> <input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> - ไม่ได้ใช้งบประมาณ

โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
<p>๑๐. การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘</p>	<p><u>รอบ ๖ เดือน :</u></p> <p>๑. จัดทำแนวทาง และสื่อสารให้บุคลากรกรมควบคุมโรค ดำเนินการประเมินตนเอง (สมรรถนะ) ผ่านระบบ IDP Assessment</p> <p>๒. แจ้งหน่วยงานรายงานผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร รอบ ๖ เดือน</p> <p><u>รอบ ๑๒ เดือน :</u></p> <p>๓. แจ้งหน่วยงานรายงานผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร รอบ ๑๒ เดือน</p> <p>๔. กำกับ ติดตาม หน่วยงานรายงานผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร โดยบุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ร้อยละ ๖๔.๗๓ และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ร้อยละ ๕๗.๒๔</p>	<p><u>ผลผลิต :</u></p> <p>บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)</p>	<p><u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u></p> <p>ร้อยละของบุคลากรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๕๐)</p> <p><u>ความสำเร็จ :</u></p> <p>บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ร้อยละ ๖๔.๗๓ และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ร้อยละ ๕๗.๒๔ สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด</p>	<p><u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p><u>งบประมาณที่ใช้</u></p> <p>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	<p><u>รอบ ๖ เดือน :</u></p> <p>๑. สื่อสารให้บุคลากรกรมควบคุมโรค ดำเนินการประเมินตนเองทักษะดิจิทัล ระยะ Mature</p> <p><u>รอบ ๑๒ เดือน :</u></p> <p>๒. หน่วยงานดำเนินการรวบรวมผลการ ประเมินตนเองของบุคลากร</p> <p>๓. ติดตาม และสรุปผลการประเมินตนเอง ทักษะดิจิทัล ระยะ Mature ของบุคลากร โดยบุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมายการพัฒนา ในระยะ Mature ร้อยละ ๙๒.๓๓</p>	<p><u>ผลผลิต :</u></p> <p>บุคลากรกรมควบคุมโรคมี ทักษะด้านดิจิทัลตาม เป้าหมายการพัฒนาใน ระยะ Mature</p>	<p><u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u></p> <p>ร้อยละของบุคลากร กรมควบคุมโรคได้รับการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมาย การพัฒนาในระยะ Mature (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๘๐)</p> <p><u>ความสำเร็จ :</u></p> <p>บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมายการพัฒนา ในระยะ Mature สำเร็จตาม เป้าหมาย ร้อยละ ๙๒.๓๓</p>	<p><u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u></p> <p><input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p><u>งบประมาณที่ใช้</u></p> <p>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน					
<p>๑๑. การเสริมสร้าง ความสุขและความ ผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค <i>หน่วยงานที่ รับผิดชอบ :</i> กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘</p>	<p><u>รอบ ๖ เดือน :</u> ๑. กำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พร้อมทั้งจัดทำแนวทางการ เสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และ คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร กรมควบคุม โรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และ สื่อสารแนวทางให้หน่วยงานรับทราบ</p> <p><u>รอบ ๑๒ เดือน :</u> ๒. ดำเนินการสำรวจความสุข ความผูกพัน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๓. กำกับ ติดตามกลุ่มเป้าหมายในการทำ แบบสำรวจ ๔. แจ้งหน่วยงานรายงานผลการสำรวจ ความสุขความผูกพันของบุคลากร ๕. สรุปผลการประเมินความสุข มีค่าเฉลี่ย ดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค ณ สิงหาคม ๒๕๖๘ ร้อยละ ๖๖.๗๑ และ ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค ณ สิงหาคม ๒๕๖๘ ร้อยละ ๖๘.๖๘</p>	<p><u>ผลผลิต :</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคมี ความสุขและความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้น</p>	<p><u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u> ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของ บุคลากรกรมควบคุมโรค (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๖๖)</p> <p><u>ความสำเร็จ :</u> ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของ บุคลากรกรมควบคุมโรค สูงกว่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๖.๗๑</p> <p><u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u> ค่าเฉลี่ยความผูกพันของ บุคลากรกรมควบคุมโรค (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๖๘)</p> <p><u>ความสำเร็จ :</u> ค่าเฉลี่ยความผูกพันของ บุคลากรกรมควบคุมโรค สูงกว่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๘.๖๘</p>	<p><u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> <input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> - ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p> <p><u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> <input checked="" type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> - ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
<p>๑๒. อัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของบุคลากร กรมควบคุมโรค และการสำรวจ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การลาออกจากงาน (Exit Interview) <u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ :</u> กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘</p>	<p><u>รอบ ๖ เดือน :</u></p> <p>๑. จัดทำข้อมูลอัตราการคงอยู่ของบุคลากร ณ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗</p> <p>๒. จัดทำขอความร่วมมือรายงานอัตราการคงอยู่ของบุคลากรในหน่วยงาน (รอบ ๖ เดือน)</p> <p><u>รอบ ๑๒ เดือน :</u></p> <p>๓. จัดทำขอความร่วมมือรายงานอัตราการคงอยู่ของบุคลากรในหน่วยงาน (รอบ ๑๒ เดือน)</p> <p>๔. สรุปผลอัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค มีอัตราคงอยู่ของบุคลากรคิดเป็น ณ สิงหาคม ๒๕๖๘ ร้อยละ ๙๓.๓๕</p>	<p><u>ผลผลิต :</u></p> <p>บุคลากรกรมควบคุมโรคมีการคงอยู่กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น</p>	<p><u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u></p> <p>ร้อยละอัตราการคงอยู่ของบุคลากร กรมควบคุมโรค (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๙๗)</p> <p><u>ความสำเร็จ :</u></p> <p>ร้อยละอัตราการคงอยู่ของบุคลากร กรมควบคุมโรคต่ำกว่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๓.๓๕</p>	<p><u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u></p> <p><input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ</p> <p><u>งบประมาณที่ใช้</u></p> <p>- ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผลผลิต	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย เทียบกับความสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	<u>รอบ ๖ เดือน :</u> ๑. ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา แบบสอบถาม ๒. สื่อสารแนวทางการจัดเก็บข้อมูล แบบสอบถามบุคลากรก่อนพ้นจากงาน (Exit interview) กรมควบคุมโรค <u>รอบ ๑๒ เดือน :</u> ๓. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ๔. วิเคราะห์ผลแบบสอบถาม ๕. สรุปผลการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะ	<u>ผลผลิต :</u> ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ในการดำรงรักษาบุคลากร กรมควบคุมโรค	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</u> ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัยใน การดำรงรักษาบุคลากร (ค่าเป้าหมายระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ :</u> ดำเนินการศึกษาปัจจัยในการ ดำรงรักษาบุคลากร สำเร็จตาม เป้าหมาย ระดับ ๕	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> <input type="checkbox"/> สูงกว่าเป้าหมาย <input checked="" type="checkbox"/> ตามเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าเป้าหมาย <input type="checkbox"/> ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> - ไม่ได้ใช้งบประมาณ

จากตารางที่ ๒ ผลสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด สรุปได้ว่า มีตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๒ และตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๔ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๓

เมื่อจำแนกตามประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า

ประเด็นที่ ๑ มีจำนวน ๗ ตัวชี้วัดโครงการ

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๕ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๓

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗

ประเด็นที่ ๒ มีจำนวน ๖ ตัวชี้วัดโครงการ

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๕ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗

ประเด็นที่ ๓ มีจำนวน ๔ ตัวชี้วัดโครงการ

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๐

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕

(๓) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕

๔. ผลสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตัวชี้วัดของประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ ภาพรวมการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของโครงการจำแนกตามประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๘

ตารางที่ ๓ แสดงภาพรวมการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด จำแนกตามประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

ประเด็น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	จำนวนตัวชี้วัด		คิดเป็นร้อยละ
	ทั้งหมด	บรรลุเป้าหมาย	
ประเด็นที่ ๑	๗ ตัวชี้วัด	๕ ตัวชี้วัด	๗๑.๔๓
ประเด็นที่ ๒	๖ ตัวชี้วัด	๕ ตัวชี้วัด	๘๓.๓๓
ประเด็นที่ ๓	๔ ตัวชี้วัด	๓ ตัวชี้วัด	๗๕
รวม	๑๗ ตัวชี้วัด	๑๔ ตัวชี้วัด	๗๖.๔๗

จากตารางที่ ๓ แสดงภาพรวมการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด จำแนกตามประเด็นประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พบว่า ประเด็นที่ ๑ มีตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๗ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๕ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๓ ประเด็นที่ ๒ มีตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๖ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๕ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ และประเด็นที่ ๓ มีตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๔ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ตัวชี้วัดของโครงการจำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๑๔ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๔๗

๔.๒ การบรรลุตัวชี้วัดของประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ตารางที่ ๔ แสดงภาพรวมการบรรลุตัวชี้วัดของประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ ตัวชี้วัด

ประเด็น/เรื่อง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย
ประเด็นที่ ๑ การบริหารจัดการกำลังคน				
๑. การวิเคราะห์ จัดทำ และรายงานกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมกับ ภารกิจของหน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมในการขับเคลื่อน ภารกิจของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	ระดับ ๕	บรรลุ
๒. การบริหารจัดการ ตำแหน่งว่างของ กรมควบคุมโรค	ร้อยละอัตราว่างของ ตำแหน่งของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค	ไม่เกินร้อยละ ๕ และไม่มี ตำแหน่งใด ว่างติดต่อกัน เกิน ๖ เดือน	ร้อยละ ๖.๘๗	ไม่บรรลุ
๓. การพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ ข้อมูลบุคลากร/ การฝึกอบรม ศึกษาต่อ/ ความเชี่ยวชาญ ให้ถูกต้อง ทันสมัย เป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาฐานข้อมูล กำลังคนด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัย สุขภาพ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	บรรลุ
	๒. ร้อยละของหน่วยงาน จัดทำข้อมูลบุคคล โครงสร้างอัตรากำลัง ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	บรรลุ
๔. การบริหารผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการและ พนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน	ระดับความสำเร็จของการ บริหารผลการปฏิบัติ ราชการถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน	ระดับ ๕	ระดับ ๕	บรรลุ
๕. การพัฒนาระบบ สารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากร กรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาระบบ สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๕	บรรลุ

ประเด็น/เรื่อง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย
๖. การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	ร้อยละความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๗๘.๙๘	ไม่บรรลุ
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร				
๗. การพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพียงพอต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๒.๓๓	บรรลุ
๘. การจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร กรมควบคุมโรค	ร้อยละหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของหน่วยงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	บรรลุ
๙. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนการพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๒.๓๓	ไม่บรรลุ
	๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	บรรลุ
๑๐. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๑. ร้อยละของบุคลากรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละของบุคลากรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ร้อยละ ๖๔.๗๓ สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ร้อยละ ๕๗.๒๔	บรรลุ

ประเด็น/เรื่อง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย
	๒. ร้อยละของบุคลากร กรมควบคุมโรค ได้รับการ พัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๒.๓๓	บรรลุ
ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน				
๑๑. การเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของ บุคลากรกรมควบคุมโรค	๑. ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข ของบุคลากร กรมควบคุมโรค	๖๖	ค่าเฉลี่ย ๖๖.๗๑	บรรลุ
	๒. ค่าเฉลี่ยดัชนีความ ผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรค	๖๘	ค่าเฉลี่ย ๖๘.๖๘	บรรลุ
๑๒. อัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของ บุคลากรกรมควบคุมโรค และสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อ การลาออกจากการงาน (Exit Interview)	๑. ร้อยละอัตราการคงอยู่ ของบุคลากร กรมควบคุมโรค	๙๗	ร้อยละ ๙๓.๓๕	ไม่บรรลุ
	๒. ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการเพื่อศึกษา ปัจจัยในการธำรงรักษา บุคลากร	ระดับ ๕	ระดับ ๕	บรรลุ

จากตารางที่ ๔ แสดงภาพรวมการบรรลุของตัวชี้วัดตามประเด็นประเด็นด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ ตัวชี้วัด พบว่า ประเด็นที่ ๑ มีตัวชี้วัดจำนวน ๗ ตัวชี้วัด
บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๕ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๒ ตัวชี้วัด ประเด็นที่ ๒ มีตัวชี้วัด จำนวน ๖ ตัวชี้วัด
บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๕ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๑ ตัวชี้วัด และประเด็นที่ ๓ มีตัวชี้วัด จำนวน
๔ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๓ ตัวชี้วัด ไม่บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๑ ตัวชี้วัด ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ตัวชี้วัด
จำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น ๑๓ ตัวชี้วัด

๕. ปัญหาและอุปสรรค

๕.๑ ในช่วงของการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน พบว่าหลายโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน ทำให้หน่วยงานรายงานข้อมูลได้ล่าช้ากว่ารอบการรายงานที่กรมควบคุมโรคกำหนด

๕.๒ บางโครงการแจ้งผลการผลิตที่ได้ ไม่ตรงตามเป้าหมายตัวชี้วัดในโครงการ

๖. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในปีงบประมาณถัดไป



๖.๑ ควรมีการจัดประชุมเพื่อสื่อสารแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี พร้อมทั้งรายละเอียดการดำเนินโครงการ/กิจกรรม กรอบระยะเวลา และการรายงานผลความก้าวหน้า ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคและหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รับทราบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

ภาคผนวก

รายละเอียดตัวชี้วัด
ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(KPIs Template)

รายละเอียดตัวชี้วัด
ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (KPIs Template)

ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด
<p>ประเด็นที่ ๑ การบริหารจัดการกำลังคน</p> <p>KPIs ๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค</p> <p>KPIs ๒ : ร้อยละอัตรารว่างของตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค</p> <p>KPIs ๓.๑ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</p> <p>KPIs ๓.๒ : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคมีการบันทึกข้อมูลบุคลากรครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน</p> <p>KPIs ๔ : ระดับความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติราชการถูกต้องเป็นธรรม ตามมาตรฐาน</p> <p>KPIs ๕ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>KPIs ๖ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค</p>	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/WSMTK</p>
<p>ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร</p> <p>KPIs ๗ : ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>KPIs ๘ : ร้อยละหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของหน่วยงาน</p> <p>KPIs ๙.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p>KPIs ๙.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)</p> <p>KPIs ๑๐.๑ : ร้อยละของบุคลากรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)</p> <p>KPIs ๑๐.๒ : ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Mature</p>	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/vVuxr</p>

ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด
<p>ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงาน</p> <p>KPIs ๑๑.๑ : ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค</p> <p>KPIs ๑๑.๒ : ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค</p> <p>KPIs ๑๒.๑ : ร้อยละอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค</p> <p>KPIs ๑๒.๒ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร</p>	<div data-bbox="1155 300 1350 495" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="1155 517 1350 595">สแกน QR Code หรือ</p> <p data-bbox="1094 613 1414 696">https://shorturl-ddc.moph.go.th/haKx๙</p>

ข้อมูลสถิติการอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร												
		ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			พนักงานกระทรวง		ลูกจ้างชั่วคราว	
		กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน
๑	กรมควบคุมโรค	๑๗	๑๗	๑๗				๑๓	๑๓		๑๖	๑๖		
๒	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๑๐	๑๐	๑๐				๔	๔	๔				
๓	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๖	๖	๕	๑	๑	๑	๑๒	๑๒	๑๒				
๔	สำนักงานเลขานุการกรม	๒๓	๒๓	๒๑	๘	๘	๘	๓๖	๓๖	๓๖				
๕	กองกฎหมาย	๑๗	๑๗	๑๖				๒๐	๒๐	๑๗			๑	๑
๖	กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	๓๑	๓๑	๓๑				๒๒	๒๒	๒๒				
๗	กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	๒๙	๒๙	๒๖				๒๐	๒๐	๑๙				
๘	กองบริหารการคลัง	๔๗	๔๗	๔๓	๒	๒	๒	๑๗	๑๗	๑๕				
๙	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๔	๕๔	๕๓	๔	๔	๔	๒๔	๒๔	๒๒	๒	๒		
๑๐	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๓๑	๓๑	๒๕	๑	๑	๑	๓๓	๓๓	๓๒				
๑๑	กองระบาดวิทยา	๑๐๘	๑๐๘	๑๐๒	๔	๔	๔	๒๑	๒๑	๒๑				
๑๒	กองโรคจากสารประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	๙๘	๙๘	๙๘	๑	๑	๑	๒๑	๒๑	๒๑	๒๙	๒๙		
๑๓	กองโรคติดต่อทั่วไป	๑๑๘	๑๑๘	๑๑๔	๖	๖	๖	๒๙	๒๙	๒๖	๔๙	๔๙	๑	๑
๑๔	กองโรคติดต่อทางเดินหายใจ	๗๖	๗๖	๗๒	๙	๙	๘	๑๗	๑๗	๑๕				
๑๕	กองโรคไม่ติดต่อ	๕๒	๕๒	๔๔				๒๙	๒๙	๒๖				
๑๖	กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๑๕๘	๑๕๘	๑๓๘	๓	๓	๒	๒๒	๒๒	๒๐	๒๓	๒๓	๑	๑
๑๗	กองวินัยโรค	๘๔	๘๔	๗๑	๑๓	๑๓	๑๓	๑๖	๑๖	๑๕	๑๓	๑๓		
๑๘	สถาบันบำราศนราดูร	๔๑๖	๔๑๖	๓๗๒	๖	๖	๕	๓๘	๓๘	๓๔	๔๕๘	๔๕๘	๗๕	๗๕
๑๙	สถาบันราชประชาสมาสัย	๒๖๓	๒๖๓	๒๕๒	๔	๔	๔	๓๓	๓๓	๓๓	๑๘๘	๑๘๘	๒๘	๒๘
๒๐	สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องสำอางค์	๓๓	๓๓	๓๒				๒๒	๒๒	๒๒				
๒๑	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑ จังหวัดเชียงใหม่	๑๘๖	๑๘๖	๑๘๐	๙๖	๙๖	๙๔	๖๙	๖๙	๖๙	๑๑	๑๑		
๒๒	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลก	๑๓๒	๑๓๒	๑๒๑	๕๙	๕๙	๕๙	๖๔	๖๔	๖๐	๘	๘		
๒๓	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดนครสวรรค์	๑๐๘	๑๐๘	๙๘	๑๕	๑๕	๑๕	๓๓	๓๓	๓๑	๑๖	๑๖		
๒๔	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จังหวัดสระบุรี	๑๑๙	๑๑๙	๑๐๖	๒๒	๒๒	๒๒	๒๗	๒๗	๒๖	๒๔	๒๔		
๒๕	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๕ จังหวัดราชบุรี	๑๒๕	๑๒๕	๑๑๓	๔๗	๔๗	๔๖	๔๑	๔๑	๔๐	๒๖	๒๖		
๒๖	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๖ จังหวัดชลบุรี	๑๖๐	๑๖๐	๑๓๘	๔๒	๔๒	๔๑	๖๑	๖๑	๖๑	๒๙	๒๙	๒๘	๒๘
๒๗	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗ จังหวัดขอนแก่น	๑๒๕	๑๒๕	๑๒๑	๒๙	๒๙	๒๙	๒๗	๒๗	๒๗			๑๐	๑๐
๒๘	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๘ จังหวัดอุดรธานี	๘๕	๘๕	๘๒	๕๑	๕๑	๔๙	๓๓	๓๓	๓๓	๑๒	๑๒	๘	๘
๒๙	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ จังหวัดนครราชสีมา	๑๓๒	๑๓๒	๑๒๑	๓๒	๓๒	๓๑	๕๐	๕๐	๔๙	๑๗	๑๗		
๓๐	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี	๑๓๔	๑๓๔	๑๓๑	๓๓	๓๓	๓๒	๓๑	๓๑	๓๑	๑๕	๑๕		
๓๑	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๑ จังหวัดนครราชสีมา	๑๔๘	๑๔๘	๑๓๙	๖๔	๖๔	๖๔	๔๙	๔๙	๔๘	๑๐	๑๐	๙	๙
๓๒	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๒ จังหวัดสงขลา	๑๗๐	๑๗๐	๑๖๘	๓๔	๓๔	๓๒	๖๑	๖๑	๕๙	๕	๕	๒	๒

ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร												
		ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			พนักงานประท้วง		ลูกจ้างชั่วคราว	
		กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน
๓๓	สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก	๒	๒	๒										
๓๔	สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ	๑๖	๑๖	๑๕				๓๑	๓๑	๓๑				
๓๕	กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค	๒๓	๒๓	๒๔				๑๒	๑๒	๑๑				
๓๖	สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	๑๕	๑๕	๑๓				๑๕	๑๕	๑๕				
๓๗	สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	๖	๖	๓				๓	๓	๑				
๓๘	กลุ่มงานจริยธรรม	๒	๒	๒				๕	๕	๕				
๓๙	กองนวัตกรรมและวิจัย	๒๙	๒๙	๒๖	๑	๑	๑	๒๐	๒๐	๒๐				
๔๐	สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง	๑๐๓	๑๐๓	๙๖	๕	๕	๕	๒๔	๒๔	๒๒	๒๕	๒๕	๔	๔
๔๑	สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา กรมควบคุมโรค	๗	๗	๗	๑	๑	๑	๘	๘	๘				
๔๒	กองป้องกันกบาดเจ็บ	๒๕	๒๕	๒๔				๑๔	๑๔	๑๔				
๔๓	สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริฯ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔	๔	๔				
๔๔	กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค	๕๔	๕๔	๕๔				๑๗	๑๗	๑๗	๘	๘		
	อยู่ในการพิจารณาของกรม												๒๓	๒๓
	รวม	๓,๕๗๘	๓,๕๗๘	๓,๓๒๗	๕๙๔	๕๙๔	๕๘๑	๑,๑๔๘	๑,๑๔๘	๑,๐๙๔	๙๘๔	๙๘๔	๑๙๐	๑๙๐

ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘