กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานผลการดำเนินงาน

ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค
กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น และได้ดำเนินการสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ระดับกรม สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๙ โครงการ/กิจกรรม

เพื่อให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร ได้ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ระดับกรม และดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
พฤศจิกายน ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร ๑

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๔

๑. แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๔

๒. สรุปผลสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๖

๒.๑ ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๖

๒.๒ ผลสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตัวชี้วัดของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๖ ๑๗

๓. ปัญหาและอุปสรรค ๑๙

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ๑๙

บทสรุปผู้บริหาร

กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคประจำปี นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดให้หน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค ทั้งหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการฯในระดับกรม และทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นหน่วยงานรับการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับหน่วยงาน จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินงานฯ รอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน ผ่านระบบรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานฯ ภาพรวมกรม เสนอผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๙ โครงการ (๒๖ ตัวชี้วัด) ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน ๙ โครงการ (๑๒ ตัวชี้วัด)

๑. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค

๒. โครงการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก

๓. โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. โครงการพัฒนาระบบส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย

๕. โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

๖. โครงการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๗. โครงการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค

๘. โครงการพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ จำนวน ๕ โครงการ (๘ ตัวชี้วัด)

๑๐. โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรค

๑๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)

๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค

๑๓. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๔. โครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดีจำนวน ๕ โครงการ (๖ ตัวชี้วัด)

๑๕. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค

๑๖. โครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๗. โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค

๑๘. โครงการธำรงรักษาบุคลากร

๑๙. โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

๑. สรุปผลการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑ ผลการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภาพรวม คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒๓

๑.๒ ผลการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒๖ ตัวชี้วัดโครงการ สรุปได้ดังนี้

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๔ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕

(๓) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๖ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๘

(๔) ตัวชี้วัดที่ไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙

เมื่อจำแนกเป็นรายประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่า

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> มีจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัดโครงการ สรุปได้ดังนี้

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓

(๓) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> มีจำนวน ๘ ตัวชี้วัดโครงการ สรุปได้ดังนี้

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐

(๓) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐

(๔) ตัวชี้วัดที่ไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> มีจำนวน ๖ ตัวชี้วัดโครงการ สรุปได้ดังนี้

(๑) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

(๒) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

(๓) ตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

๒. ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรม ไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

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

๒.๒ บางโครงการแจ้งผลการผลิตที่ได้ ไม่ตรงตามเป้าหมายตัวชี้วัดในโครงการ

๒.๓ บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด อาจเนื่องจากมีการบริหารจัดการงบประมาณภายในหน่วยงานให้กับโครงการสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในปีงบประมาณถัดไป

๓.๑ ควรสื่อสารแนวทางดำเนินการ กรอบระยะเวลา และรายละเอียดในการรายงานผลการดำเนินงานฯ และตัวชี้วัดโครงการ ไปพร้อมกับการสื่อสารแผนปฏิบัติการฯ เพื่อให้หน่วยงานรับทราบดำเนินการตามแผน และสรุปผลการดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กรมกำหนด ในกรณีที่มีการปรับแผนผู้รับผิดชอบจะได้ดำเนินการปรับให้เรียบร้อย

๓.๒ ควรมีระบบการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนทุกไตรมาส เพื่อให้หน่วยงานที่มีผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สามารถรายงานผลได้ทันทีและตลอดเวลา (Realtime) และเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินโครงการ/กิจกรรจตามแผน และใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานในระยะสั้น

๓.๓ ควรดำเนินการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ เป้าประสงค์ ๑๑ ตัวชี้วัด/เป้าประสงค์ และ ๑๙ โครงการ รายละเอียดดังนี้

๑.๑ ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๖
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๑.๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐
	๑.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค	๑.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองได้ทันสถานการณ์	ร้อยละ ๑๐๐ (ฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรกรมผ่าน DPIS ๖)
		๑.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ	๒.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ๘๐
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐
	๒.๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๖
	๒.๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐ ในระยะ Developing
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี	๓.๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม	๓.๑.๑ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	๒๐ คน
	๓.๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๓.๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (Happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย ๖๘
		๓.๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗
	๓.๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข	๓.๓.๑ ค่าเฉลี่ยของการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy public organization index : HPI)	*ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖*
		๓.๓.๒ ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ ๘๐

๑.๒ โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ โครงการ สามารถจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็น ได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน ๙ โครงการ (๑๒ ตัวชี้วัด) ได้แก่

๑. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค

๒. โครงการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก

๓. โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. โครงการพัฒนาระบบส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย

๕. โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

๖. โครงการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

๗. โครงการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค

๘. โครงการพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ จำนวน ๕ โครงการ (๘ ตัวชี้วัด) ได้แก่

๑๐. โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรค

๑๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)

๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค

๑๓. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๔. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี จำนวน ๕ โครงการ (๖ ตัวชี้วัด) ได้แก่

๑๕. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมควบคุมโรค

๑๖. โครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๗. โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค

๑๘. โครงการธำรงรักษาบุคลากร

๑๙. โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

๒. สรุปผลสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๑ ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สรุปได้ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงผลสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ	ผลผลิตที่ได้ เทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง	ความสำเร็จที่ได้เทียบกับ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค				
๑. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลัง กรมควบคุมโรค *หน่วยงานที่รับผิดชอบ* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	ผลผลิตที่คาดหวัง ๑. ข้อมูลวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง ๒. รายงานข้อมูลอัตรากำลังกรมควบคุมโรค ผลผลิตที่ได้ การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการอัตรากำลัง และการสรุปรายงานผลการบริหารจัดการอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค (ระดับ ๕) ความสำเร็จ มีการบริหารจัดการอัตรากำลังของกรมควบคุมโรคสำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	การบรรลุค่าเป้าหมาย ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับ ๓๖๐,๐๐๐ บาท งบประมาณที่ใช้ไป ๓๖๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๑๐๐)

โครงการ	ผลผลิตที่ได้เทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง	ความสำเร็จที่ได้เทียบกับค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดโครงการ
๒. โครงการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. แผนการคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ๒. จำนวนตำแหน่งที่มีการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรเพื่อคัดเลือกแบบเชิงรุก <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. แผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๒. จำนวนตำแหน่งที่มีการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรเพื่อคัดเลือกแบบเชิงรุก จำนวนเป้าหมาย ๔๓ ตำแหน่ง แบ่งเป็น ๑) ระดับทรงคุณวุฒิ ๕ ตำแหน่ง (ดำเนินการเสร็จสิ้น) ๒) ระดับเชี่ยวชาญ ๑๓ ตำแหน่ง (ดำเนินการเสร็จสิ้น) ๓) ระดับชำนาญพิเศษ ๒๕ ตำแหน่ง (ดำเนินการเสร็จสิ้น)	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> มีการดำเนินการจัดทำแผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท
๓. โครงการส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค มีระบบด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ของบุคลากร <u>ผลผลิตที่ได้</u> ข้อเสนอแนะระบบการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ (End-to-end process design) ด้านงานทรัพยากรบุคคลที่เชื่องโยงกัน	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละของกรมควบคุมโรคมีระบบด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัว พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง (ร้อยละ ๑๐๐) <u>ความสำเร็จ</u> กรมควบคุมโรคมีระบบด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัวพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง คิดเป็นร้อยละ ๗๐ เนื่องจาก ไม่ได้ดำเนินการ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท

โครงการ	ผลผลิตที่ได้ เทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง	ความสำเร็จที่ได้เทียบกับ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
		จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนฯ และสรุปผลการดำเนินการฯ		
๔. โครงการพัฒนาระบบส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> รายงานผลการศึกษาระบบการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย <u>ผลผลิตที่ได้</u> รายงานสรุปผลการศึกษาระบบการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย จำนวน ๑ เล่ม	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของการดำเนินการศึกษาแนวทางการดำเนินพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย (ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> มีการดำเนินการศึกษาแนวทางการดำเนินพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลายสำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท
๕. โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. ประกาศหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ๒. ผลประเมินความพึงพอใจต่อระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. ประกาศหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ (อ้างอิงจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) ๒. รายงานสรุปผลประเมินความพึงพอใจระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ โดยมีผลประเมินความพึงพอใจ ๓.๘๔ คะแนน อยู่ในระดับพึงพอใจมาก	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> ดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการสำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท

โครงการ	ผลผลิตที่ได้ เทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง	ความสำเร็จที่ได้เทียบกับ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
๖. โครงการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. หลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. ช่องทางในการตอบคำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบออนไลน์ <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. ทบทวนหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ) ๒. ช่องทางในการตอบคำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบออนไลน์	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ (ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> มีการดำเนินการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท
๗.โครงการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของข้าราชการกรมควบคุมโรค	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค (ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> ๑. มีการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท
	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๒. รายงานผลการประเมินการรับรู้และความเข้าใจแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart)	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับรู้และความเข้าใจแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ

โครงการ	ผลผลิตที่ได้ เทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง	ความสำเร็จที่ได้เทียบกับ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
	ของกรมควบคุมโรค <u>ผลลิตที่ได้</u> ๒. รายงานผลการประเมินการรับรู้และความเข้าใจแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค มีหน่วยงานที่ประเมินการรับรู้ฯ จำนวน ๓๗ หน่วยงาน จาก ๔๒ หน่วยงาน	(Career Chart) ของกรมควบคุมโรคเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> ๒. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับรู้และความเข้าใจแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรคเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๕		<u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท
๘. โครงการพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) <u>ผลผลิตที่ได้</u> บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๒๒ คน จาก ๒๕ คน	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) (ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) คิดเป็นร้อยละ ๘๘	การจัดอบรม - ระบบออนไลน์ ๑๕ - ๑๖, ๑๘ - ๑๙ พ.ค. ๖๖ - ๒๙ - ๓๑ พ.ค. ๖๖ ณ โรงแรมริเวอร์ไลน์ เพลส โฮเทล แอนด์ เรสซิเดนซ์ จ.นนทบุรี	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๓๕๘,๑๖๐ บาท <u>งบประมาณที่ใช้ไป</u> ๓๑๗,๓๐๑ บาท (ร้อยละ ๘๘.๕๙)
	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๒. บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม <u>ผลผลิตที่ได้</u> บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและผ่านการอบรมทางการบริการสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม จำนวน ๔๗ คน จาก ๔๘ คน (จำนวน ๒ รุ่น รุ่นที่ ๓ จำนวน ๒๔ คน และรุ่นที่ ๔ จำนวน ๒๓ คน)	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒. ร้อยละของกลุ่มบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม (ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม คิดเป็นร้อยละ ๙๗	<u>รุ่นที่ ๓</u> การจัดอบรม - ระบบออนไลน์ ๓ - ๖ ม.ค. ๖๖ - Classroom Training ๑๑ - ๑๓ ม.ค. ๖๖ <u>รุ่นที่ ๔</u> การจัดอบรม - ระบบออนไลน์ ๗ - ๑๐ มี.ค. ๖๖ - Classroom Training ๑๕ - ๑๗ มี.ค. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☑ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> รุ่นที่ ๓ ๓๖๑,๐๐๐ บาท รุ่นที่ ๔ ๓๕๐,๐๐๐ บาท รวม ๗๑๑,๐๐๐ บาท <u>งบประมาณที่ใช้ไป</u> <u>รุ่นที่ ๓</u> ๓๑๐,๙๐๘ บาท (ร้อยละ ๘๖.๑๒)

โครงการ	ผลผลิตที่ได้ เทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง	ความสำเร็จที่ได้เทียบกับ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
				<u>รุ่นที่ ๔</u> ๒๙๒,๔๔๙ บาท (ร้อยละ ๘๓.๕๖) รวม ๖๐๓,๓๕๗ บาท (ร้อยละ ๘๔.๘๖)
เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค				
๙. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล* *๒. กอง สำนัก สถาบัน วิชาการที่รับผิดชอบหลักแต่ละแผนงานโรค (ร่วม)*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. ฐานข้อมูลสมรรถนะและความเชี่ยวชาญกำลังคนกรมควบคุมโรค <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. ฐานข้อมูลสมรรถนะและความเชี่ยวชาญกำลังคนกรมควบคุมโรค	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้อมูลสมรรถนะและความเชี่ยวชาญกำลังคนกรมควบคุมโรค (ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> ๑. การพัฒนาข้อมูลสมรรถนะและความเชี่ยวชาญกำลังคนกรมควบคุมโรค สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท
	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๒. ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งาน <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๒.๑ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล DPIS ๖ (เมนูการบันทึกข้อมูลการประชุม/ อบรม/สัมมนา/ดูงาน) ๒.๒ คู่มือการบันทึกข้อมูลการประชุม/ อบรม/สัมมนา/ดูงาน ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖)	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> ๒. การพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕		<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๑๕๐,๐๐๐ บาท <u>งบประมาณที่ใช้ไป</u> ๑๒๑,๘๕๕ บาท (ร้อยละ ๘๑.๒๔)

โครงการ	ผลผลิตที่ได้ เทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง	ความสำเร็จที่ได้เทียบกับ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
๑๐. โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *กอง/สำนัก/สถาบันวิชาการ*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามเป้าหมายที่กำหนด <u>ผลผลิตที่ได้</u> บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามมาตรฐานสากล จำนวน ๓,๘๙๔ คน จาก ๔,๒๖๗ คน	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามมาตรฐานสากล คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๓	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☑ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๖,๘๙๘,๗๐๙ บาท <u>งบประมาณที่ใช้ไป</u> ๖,๖๖๙,๘๑๒.๗๑ บาท (ร้อยละ ๙๖.๖๘) *งบประมาณโครงการจากหน่วยงานทั้งหมด จำนวน ๑๐ หน่วยงาน
<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u> *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๒. บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะตาม Core, functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด <u>ผลผลิตที่ได้</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนดด้าน Core จำนวน ๒,๘๖๗ คน จาก ๔,๐๗๔ คน functional จำนวน ๑,๘๓๔ คน จาก ๔,๐๗๔ คน Technical จำนวน ๒,๕๔๘ คน จาก ๔,๐๗๔ คน	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, function, Technical ดังนี้ Core ร้อยละ ๗๐.๓๗ Function ร้อยละ ๔๕.๐๑ Technical ร้อยละ ๖๒.๕๔ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนดทุกสมรรถนะ		<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท

โครงการ	ผลผลิตที่ได้เทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง	ความสำเร็จที่ได้เทียบกับค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดโครงการ
๑๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping) *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> รายละเอียดความรู้หลัก (Business Acumen) ตามต้นแบบมาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะของกำลังคนกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ๑. ระบาดวิทยา ๒. การจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ๓. การวิจัยและพัฒนา ๔. การติดตามและประเมินผล <u>ผลผลิตที่ได้</u> ความรู้หลัก (Business Acumen) ตามต้นแบบมาตรฐานความรู้ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดความรู้หลัก (Business Acumen) ตามต้นแบบมาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะของกำลังคน (ระดับ ๕) <u>ความสำเร็จ</u> มีการจัดทำรายละเอียดความรู้หลัก (Business Acumen) ตามต้นแบบมาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะของกำลังคน สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด				
๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *๑. กอง/สำนัก/สถาบันวิชาการ* *๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๑. บุคลากรกรมควบคุมโรคมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๑. บุคลากรกรมควบคุมโรคดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำนวน ๓,๘๘๗ คน จาก ๔,๑๗๖ คน	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> ๑. บุคลากรกรมควบคุมโรคดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๘	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☑ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท
	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> ๒. รายงานการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP) <u>ผลผลิตที่ได้</u> ๒. บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP) (ร้อยละ ๑๐๐) <u>ความสำเร็จ</u> ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)		<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท

โครงการ	ผลผลิตที่ได้ เทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง	ความสำเร็จที่ได้เทียบกับ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
	ของบุคลากร (IDP) จำนวน ๓,๒๓๔ คน จาก ๔,๑๗๖ คน	คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๐		
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด				
๑๓. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล* *๒. กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค (ร่วม)*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาตามระยะการพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด <u>ผลผลิตที่ได้</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัล ต่ำกว่าเป้าหมายการพัฒนาตามระยะที่กรมควบคุมโรคกำหนด	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Developing (ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Developing คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท
๑๔. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ *<u>หน่วยงานที่รับผิดชอบ</u>* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>ผลผลิตที่ได้</u> ไม่ได้ดำเนินการ	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๑. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> -	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☑ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท
	<u>ผลผลิตที่คาดหวัง</u> บุคลากรกรมควบคุมโรคที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ <u>ผลผลิตที่ได้</u> ไม่ได้ดำเนินการ	<u>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</u> ๒.ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด (ร้อยละ ๘๐) <u>ความสำเร็จ</u> -		<u>การบรรลุค่าเป้าหมาย</u> ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☑ ไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป</u> .....-.....บาท

โครงการ	ผลผลิตที่ได้ เทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง	ความสำเร็จที่ได้เทียบกับ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม				
๑๕. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค *หน่วยงานที่รับผิดชอบ* *กลุ่มงานจริยธรรม*	ผลผลิตที่คาดหวัง บุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy) ของกรมควบคุมโรค ผลผลิตที่ได้ บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ มีจำนวน ๘๓ คน	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ (เพิ่มขึ้น ๒๐ คน) ความสำเร็จ จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของกรมควบคุมโรค เพิ่มขึ้น จำนวน ๘๓ คน	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	การบรรลุค่าเป้าหมาย ☑ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับ ๑,๔๔๐ บาท งบประมาณที่ใช้ไป ๑,๔๔๐ บาท (ร้อยละ ๑๐๐)
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร				
๑๖. โครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค *หน่วยงานที่รับผิดชอบ* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	ผลผลิตที่คาดหวัง บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ผลผลิตที่ได้ บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความสุขและความผูกพันต่อองค์กรลดลง ต่ำกว่าเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ๑. ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ร้อยละ ๖๘) ความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๙	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	การบรรลุค่าเป้าหมาย ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป .....-.....บาท
	ผลผลิตที่คาดหวัง บุคลากรกรมควบคุมโรค คงอยู่กับองค์กร ผลผลิตที่ได้ อัตราการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรกรมควบคุมโรคลดลง ต่ำกว่าเป้าหมายที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗) ความสำเร็จ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๐		การบรรลุค่าเป้าหมาย ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป .....-.....บาท

โครงการ	ผลผลิตที่ได้ เทียบกับผลผลิตที่คาดหวัง	ความสำเร็จที่ได้เทียบกับ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	ระยะเวลา ดำเนินการ	การบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดโครงการ
๑๗. โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค *หน่วยงานที่รับผิดชอบ* *สำนักงานเลขานุการกรม*	ผลผลิตที่คาดหวัง สวัสดิการที่มีการปรับปรุงหรือสวัสดิการใหม่ที่จัดให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา ผลผลิตที่ได้ ในปี พ.ศ ๒๕๖๖ มีกิจกรรมเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ ๒๕๖๕ จำนวน ๔ กิจกรรม ได้แก่ ๑. สวัสดิการเยียวยาเนื่องจากผลกระทบต่อสุขภาพที่เกิดจากอุทกภัย ๒. หนาวนี้ชวนน้องแต่งงานอธิบดีแจกทอง ๓. ตลาด happy market ๔. รับขวัญหลาน คร.	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการจัดให้มีสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา (ระดับ ๕) ความสำเร็จ จัดสวัสดิการที่จำเป็นให้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกประเภท สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	การบรรลุค่าเป้าหมาย ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับจากกรมควบคุมโรค ๑๘,๔๐๐ บาท งบประมาณที่ใช้ไป ๑๓,๘๐๐ บาท (ร้อยละ ๗๕) ใช้เงินกองทุนสวัสดิการกรมควบคุมโรค ๕๗๔,๗๕๐.๑๙ บาท ใช้ไปทั้งสิ้น ๕๗๔,๗๕๐.๑๙ บาท (ร้อยละ ๑๐๐)
๑๘. โครงการธำรงรักษาบุคลากร *หน่วยงานที่รับผิดชอบ* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	ผลผลิตที่คาดหวัง ผลการศึกษาวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร ผลผลิตที่ได้ ข้อเสนอแนะ/แนวทางปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร กรมควบคุมโรค	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร (ระดับ ๕) ความสำเร็จ การดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร สำเร็จตามเป้าหมายในระดับ ๕	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	การบรรลุค่าเป้าหมาย ☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป .....-.....บาท
เป้าประสงค์ที่ ๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข				
๑๙. โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรสร้างสุข *หน่วยงานที่รับผิดชอบ* *กองบริหารทรัพยากรบุคคล*	ผลผลิตที่คาดหวัง หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุข ผลผลิตที่ได้ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุข จำนวน ๓๕ หน่วยงาน จากเป้าหมาย ๓๔ หน่วยงาน	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุข (ร้อยละ ๘๐) ความสำเร็จ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุข คิดเป็นร้อยละ ๑๐๒.๙๔	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	การบรรลุค่าเป้าหมาย ☑ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับ/ใช้ไป .....-.....บาท

จากตารางที่ ๒ ผลสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒๖ ตัวชี้วัด สรุปได้ว่า มีตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๔ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘๕ ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๖ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๐๘ และไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙ และเมื่อจำแนกเป็นรายประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีจำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด โดยจำแนกการบรรลุค่าเป้าหมายได้ดังนี้

๑) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓

๒) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓

๓) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๓

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ มีจำนวน ๘ ตัวชี้วัด โดยจำแนกการบรรลุค่าเป้าหมายได้ดังนี้

๑) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

๒) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐

๓) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕๐

๔) ตัวชี้วัดของโครงการที่ไม่ได้ดำเนินการ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๒๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี มีจำนวน ๖ ตัวชี้วัด โดยจำแนกการบรรลุค่าเป้าหมายได้ดังนี้

๑) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

๒) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

๓) ตัวชี้วัดของโครงการที่ดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน ๒ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๘,๔๙๗,๗๐๙ บาท (ข้อมูล ณ ตุลาคม ๒๕๖๖) และเมื่อจำแนกเป็นรายประเด็นยุทธศาสตร์ พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ใช้งบประมาณในการดำเนินการ จำนวน ๑,๕๗๙,๑๖๐ บาท ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ใช้งบประมาณในการดำเนินการ จำนวน ๖,๘๙๘,๗๐๙ บาท และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ใช้งบประมาณในการดำเนินการ จำนวน ๕๙๓,๑๕๐.๑๙ บาท

๒.๒ ผลสำเร็จของการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายตัวชี้วัดของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๒.๑ ภาพรวมการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของโครงการจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ รายละเอียดดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ แสดงภาพรวมการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของโครงการ จำนวน ๒๖ ตัวชี้วัด จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวนตัวชี้วัด		คิดเป็นร้อยละ
	ทั้งหมด	บรรลุเป้าหมาย	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	๑๒ ตัวชี้วัด	๑๑ ตัวชี้วัด	๙๑.๖๗
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	๘ ตัวชี้วัด	๓ ตัวชี้วัด	๓๗.๕๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	๖ ตัวชี้วัด	๔ ตัวชี้วัด	๖๖.๖๗
รวม	**๒๖ ตัวชี้วัด**	**๑๘ ตัวชี้วัด**	**๖๙.๒๓**

๒.๒.๒ การบรรลุตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ รายละเอียดดังตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ แสดงภาพรวมการบรรลุของตัวชี้วัดเป้าประสงค์จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง			
เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค			
๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๗๕	ไม่บรรลุ
เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค			
๑.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพตอบสนองได้ทันสถานการณ์	ร้อยละ ๑๐๐ (ฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรกรมผ่าน DPIS๖)	ร้อยละ ๑๐๐	บรรลุ
๑.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๖๑.๙๐	ไม่บรรลุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ			
เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล			
๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐.๘๓	บรรลุ
๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐	การประเมินสมรรถนะตาม Core ร้อยละ ๗๐.๓๗ Function ร้อยละ ๔๕.๐๑ Technical ร้อยละ ๖๒.๕๔	ไม่บรรลุ

ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์	เป้าหมาย	ผลสำเร็จ	การบรรลุเป้าหมาย
เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด			
๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)	ร้อยละ ๘๐ (ตาม IDP)	ร้อยละ ๙๓.๐๘	บรรลุ
เป้าประสงค์ที่ ๒.๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด			
๒.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐ ในระยะ Developing	ร้อยละ ๒๘.๕๗	ไม่บรรลุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี			
เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม			
๓.๑.๑ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	เพิ่มขึ้น ๒๐ คน	เพิ่มขึ้น ๘๓ คน	บรรลุ
เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร			
๓.๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer)	ร้อยละ ๖๘	ร้อยละ ๖๕.๕๙	ไม่บรรลุ
๓.๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗	ร้อยละ ๙๔.๕๐	ไม่บรรลุ
เป้าประสงค์ที่ ๓.๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข			
๓.๓.๑ ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy Public Organization Index: HPI)	*ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖*	-	-
๓.๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๒.๙๔	บรรลุ

๓. ปัญหาและอุปสรรค

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

๓.๒ บางโครงการแจ้งผลการผลิตที่ได้ ไม่ตรงตามเป้าหมายตัวชี้วัดในโครงการ

๓.๓ บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด อาจเนื่องจากมีการบริหารจัดการงบประมาณภายในหน่วยงานให้กับโครงการสำคัญเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ

๔. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในปีงบประมาณถัดไป

๔.๑ ควรสื่อสารแนวทางดำเนินการ กรอบระยะเวลา และรายละเอียดในการรายงานผลการดำเนินงานฯ และตัวชี้วัดโครงการ ไปพร้อมกับการสื่อสารแผนปฏิบัติการฯ เพื่อให้หน่วยงานรับทราบดำเนินการตามแผน และสรุปผลการดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กรมกำหนด ในกรณีที่มีการปรับแผนผู้รับผิดชอบจะได้ดำเนินการปรับให้เรียบร้อย

๔.๒ ควรมีระบบการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนทุกไตรมาส เพื่อให้หน่วยงานที่มีผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม สามารถรายงานผลได้ทันทีและตลอดเวลา

(Realtime) และเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินโครงการ/กิจกรรจตามแผน และใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานในระยะสั้น

๔.๓ ควรดำเนินการปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

ภาคผนวก

กรอบอัตรากำลังกรมควบคุมโรค

ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวง	ลจ.ชค. (เงินบำรุง)	รวม
1	กรมควบคุมโรค	27					27
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	10		4			14
3	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6		11			17
4	สำนักงานเลขานุการกรม	31	9	67			107
5	กองกฎหมาย	17		20			37
6	กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	33		21			54
7	กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	29		19			48
8	กองบริหารการคลัง	47	3	17			67
9	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	56	4	29			89
10	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	96	2	84			182
11	กองระบาดวิทยา	109	4	21			134
12	กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	112	3	23	29		167
13	กองโรคติดต่อทั่วไป	199	12	59	61	5	336
14	กองโรคติดต่อนำโดยแมลง	78	12	16			106
15	กองโรคไม่ติดต่อ	106	1	53	21		181
16	กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	156	6	19	25	1	207
17	กองวัณโรค	84	13	16	13		126
18	สถาบันบำราศนราดูร	417	7	36	460	82	1002
19	สถาบันราชประชาสมาสัย	267	6	24	188	49	534
20	สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	34		22			56
21	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จังหวัดเชียงใหม่	189	108	57	11		365
22	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก	132	69	54	8		263
23	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์	108	20	30	21		179
24	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดสระบุรี	162	24	23	26		235
25	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี	126	57	31	26		240
26	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี	163	59	44	29	28	323
27	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น	128	39	18	5	6	196
28	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี	87	59	28	12	8	194
29	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา	131	41	41	19		232
30	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดอุบลราชธานี	133	36	26	15		210
31	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช	148	74	39	10	9	280
32	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา	171	41	50	5	2	269
	รวม	3,592	709	1,002	984	190	6,477
		55.5	10.9	15.5	15.2	2.9	100.00

ข้อมูล ณ 11 ตุลาคม 2566

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง (ที่มีคนครอง) กรมควบคุมโรค จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ					ลูกจ้างประจำ				พนักงานราชการ					พนักงานกระทรวงสาธารณสุข								ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง			รวมทั้งหมด
		ประเภทตำแหน่ง					ประเภทตำแหน่ง				ประเภทตำแหน่ง					ประเภทตำแหน่ง								ประเภทตำแหน่ง			
		ทั่วไป	บริหาร	วิชาการ	อำนวยการ	รวม	ช่าง	บริการพื้นฐาน	สนับสนุน	รวม	เทคนิคทั่วไป	บริการ	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	รวม	เทคนิค	บริการ	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ(ก)	วิชาชีพเฉพาะ(ข)	วิชาชีพเฉพาะ(ค)	รวม	วิชาชีพ	สนับสนุน	รวม	
1	กรมควบคุมโรค	4	4	9		17																				17
2	กลุ่มงานจริยธรรม			3		3							5		5											8
3	กลุ่มตรวจสอบภายใน			9		9					1		2	1	4											13
4	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร			6		6							11		11											17
5	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	3		47	1	51			4	4	1		17	1	19											74
6	กองบริหารการคลัง	16		27	1	44			3	3	1	1	13	1	16											63
7	กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน			28	1	29						3	14	1	18											47
8	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	6		21	1	28		1		1	1	1	27	1	30											59
9	กองกฎหมาย			16	1	17							16		16											33
10	กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค			21		21					1		8	3	12											33
11	สถาบันบำราศนราดูร	24		350	1	375			7	7	3		25	2	30	83	210	72	1	8	1	375	1	10	11	798
12	สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง	7		70		77			5	5	2		14	2	18									4	4	104
13	สถาบันราชประชาสมาสัย	27		204	1	232			6	6	1	1	20	5	27	32	83	46		1	1	163	3	22	25	453
14	กองโรคไม่ติดต่อ	2		45	1	48					1	1	22	2	26		4	13		2		19				93
15	กองนวัตกรรมและวิจัย			23		23			1	1	1		16		17											41
16	สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา กรมควบคุมโรค	1		15		16			1	1			8		8											25
17	กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ			25	1	26						2	11	1	14											40
18	สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์			32	1	33							20		20											53
19	สำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ			6		6			2	2			1		1											9
20	สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ			11		11						1	12		13											24
21	สำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก			3		3																				3
22	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จังหวัดเชียงใหม่	39		131	1	171		2	106	108	19		31	4	54		6	1				7				340
23	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก	16		100	1	117	1		68	69	17		27	4	48	5	10					15				249
24	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์	12		80	1	93	4	1	15	20	3	3	20	1	27		7					7				147
25	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 4 จังหวัดสระบุรี	17		83	1	101	1	1	22	24	7	1	13	1	22		8	4	1	7		20				167
26	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดราชบุรี	16		93	1	110		1	56	57	9		19	1	29	8	15	1				24				220
27	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี	30		115	1	146	2	1	56	59	4	3	28	3	38	3	13	2				18				261
28	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 จังหวัดขอนแก่น	22		93	1	116	1	1	37	39	1		16	1	18									6	6	179
29	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา	17		101	1	119	3		38	41	12	2	26		40		10					10				210
30	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดอุดรธานี	10		68	1	79	2	2	55	59	3	1	19	1	24									7	7	169
31	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดอุบลราชธานี	12		109	1	122	2		34	36	2	1	21	2	26		13			1		14				198
32	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 11 จังหวัดนครศรีธรรมราช	21		105	1	127	3	1	68	72	6		24	1	31	1	8					9		8	8	247
33	สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา	22		132	1	155		1	42	43	16	2	29	2	49		4	1				5		1	1	253
34	สำนักงานเลขานุการกรม	5		20	1	26		1	7	8	5		30	1	36								1	2	3	73
35	กองระบาดวิทยา	12		86	1	99			4	4	1	1	13	1	16											119
36	กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	10		90	1	101		2	1	3		1	13	1	15		4	5		2		11				130
37	กองโรคติดต่อทั่วไป	7		91	1	99			6	6	1		23	2	26	2	16	36		1		55				186
38	กองโรคติดต่อนำโดยแมลง	18		54	1	73		1	9	10	2		8	2	12											95
39	กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	14		124	1	139		1	5	6	1		12	5	18		4	12				16				179
40	กองวัณโรค	10		57	1	68			13	13			10	2	12											93

ลำดับ	หน่วยงาน	ข้าราชการ					ลูกจ้างประจำ				พนักงานราชการ					พนักงานกระทรวงสาธารณสุข								ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง			รวมทั้งหมด
		ประเภทตำแหน่ง					ประเภทตำแหน่ง				ประเภทตำแหน่ง					ประเภทตำแหน่ง								ประเภทตำแหน่ง			
		ทั่วไป	บริหาร	วิชาการ	อำนวยการ	รวม	ช่าง	บริการพื้นฐาน	สนับสนุน	รวม	เทคนิคทั่วไป	บริการ	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	รวม	เทคนิค	บริการ	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ(ก)	วิชาชีพเฉพาะ(ข)	วิชาชีพเฉพาะ(ค)	รวม	วิชาชีพ	สนับสนุน	รวม	
41	สำนักสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ	1		10		11					1	1	23		25									1	1	37
42	กองป้องกันการบาดเจ็บ	1		24		25							15		15									1	1	41
43	กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค	2		47		49			1	1			10	1	11											61
44	สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการโครงการพระราชดำริโครงการเฉลิมพระเกียรติและโครงการที่เกี่ยวเนื่องกับพระบรมวงศานุวงศ์ กรมควบคุมโรค			2		2			1	1			5		5											8
45	สำนักงานประสานงานเครือข่ายการฝึกอบรมระบาดวิทยาภาคสนามเอเชียบวกสาม												3		3											3
รวมทั้งหมด		404	4	2,786	29	3,223	19	17	673	709	123	26	700	56	905	134	415	193	2	22	2	768	5	62	67	5,672

ข้อมูล ณ 25 ต.ค. 2566

กลุ่มข้อมูลการบริหารงานบุคคล

ข้อมูลจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. หลักสูตรภายใน (จัดอบรมโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล)

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	จำนวน (คน)
1	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รุ่นที่ 16	99
2	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รุ่นที่ 17	146
3	โครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค รุ่นที่ 10 (LDC 10)	25
4	โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน รุ่นที่ 3	24
5	โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน รุ่นที่ 4	23
6	โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ	22
7	โครงการอบรมพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ดี	169
รวม		**508**

2. หลักสูตรภายนอก (ส่งบุคลากรอบรมภายนอก)

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	จำนวน (คน)
1	หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1)	1
2	หลักสูตรนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง (นบส.กระทรวง)	1
3	หลักสูตรการบริหารความมั่นคงสำหรับผู้บริหารระดับสูง (สวปอ.มส.SML) รุ่นที่ 5	1
4	หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่นที่ 66	2
5	หลักสูตรนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุข (น.บ.ส.) รุ่นที่ 39	1
6	หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการพัฒนามหานคร (มหานคร รุ่น 11)	1
7	หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาความเป็นผู้นำด้านสาธาณสุข รุ่นที่ 2	1
8	หลักสูตรการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน สำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 9	1
9	หลักสูตรฝึกอบรมผู้นำการพยาบาล รุ่นที่ 3	1
10	หลักสูตรฝึกอบรมผู้นำการพยาบาล รุ่นที่ 4	1
11	หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับกลาง (ผบก.รุ่น 36)	31
12	หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ระดับต้น (ผบต.รุ่น 32)	24
รวม		**66**