กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานความก้าวหน้า การดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

รอบ 6 เดือน

(ตุลาคม 2565 - มีนาคม 2566)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

https://ddc.moph.go.th/dhrm/

รายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

รวบรวมและจัดทำโดย กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

คำนำ

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

เพื่อให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๖ เดือน จากทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ระดับกรม และดำเนินการจัดทำรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๖ เดือน เสนอผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
มีนาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

- **บทสรุปผู้บริหาร** ๑
- **รายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)** ๓

๑. แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓

๒. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) ๕

๓. สรุปผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) ๖

๔. ปัญหาอุปสรรค ๑๓

๕. ข้อเสนอแนะ ๑๓

บทสรุปผู้บริหาร

กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ เพื่อเป็นกรอบแนวทางและเป็นเครื่องมือชี้นำการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคประจำปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคทั้งหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ในระดับกรม และทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นหน่วยงานรับการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับหน่วยงาน จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินงานฯ รอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน ผ่านระบบรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) และมีการกำหนดให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ , ๙ และ ๑๒ เดือน เพื่อรวบรวมข้อมูล จัดทำสรุปผลการดำเนินงานฯ ภาพรวมกรม เสนอผู้บริหารรับทราบ และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในปีต่อไป

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๙ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม

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/กิจกรรม

๑๐. โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรค

๑๑. โครงการการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)

๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค

๑๓. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๔. โครงการการพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม

๑๕. โครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค

๑๖. โครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๗. โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค

๑๘. โครงการธำรงรักษาบุคลากร

๑๙. โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

สรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมทั้งสิ้น จำนวน ๑๙ โครงการ/กิจกรรม (จาก ๑๙ โครงการ/กิจกรรม) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒. มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๑ โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๘ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๔ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๐ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๔ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๐

๓. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๖ เดือน จำนวน ๒,๑๓๘,๓๖๓.๓๒ บาท (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕)

ปัญหาอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในรอบ ๖ เดือน

๑. บางโครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการ รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการ

๒. โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ในหลายกิจกรรมอยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถสรุปผลการดำเนินกิจกรรมได้ตามรอบระยะเวลาการรายงานที่กรมกำหนด

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

๑. ควรสื่อสารแนวทางการดำเนินการ กรอบระยะเวลา และรายละเอียดในการรายงานผลการดำเนินงานฯ ไปพร้อมกับการสื่อสารแผนปฏิบัติการฯ เพื่อให้หน่วยงานรับทราบ ดำเนินการตามแผน และสรุปผลการดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กรมกำหนด ในกรณีที่มีการปรับแผนจะได้ดำเนินการปรับ

๒. ควรมีระบบการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนทุกไตรมาส เพื่อให้หน่วยงานที่มีผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสามารถรายงานผลได้ทันทีและตลอดเวลา (Realtime) และเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผน และใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานในระยะสั้น ๆ

รายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

---

๑. แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๖
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๑. มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐
	๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค	๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพตอบสนองได้ทันสถานการณ์	ร้อยละ ๑๐๐ (ฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรกรมผ่าน DPIS๖)
		๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ	๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล	๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐
		๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐
	๒. บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)	ร้อยละ ๘๐ (ตาม IDP)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๖
	๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐ ในระยะ Developing
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี	๑. บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม	๑.๑ จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	๒๐ คน
	๒. บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (happinometer)	ค่าเฉลี่ย ๖๘
		๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗
	๓. กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข	๓.๑ ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy Public Organization Index: HPI)	- (ปี ๒๕๖๖ ไม่มีการประเมิน)
		๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ ๘๐

และมีการกำหนดโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ โครงการ/กิจกรรม รายละเอียดดังนี้

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม

๑. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค

๒. โครงการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก

๓. โครงการส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. โครงการพัฒนาระบบส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย

๕. โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๖. โครงการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๗. โครงการการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค

๘. โครงการพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. โครงการการพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม

๑๐. โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรค

๑๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)

๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค

๑๓. โครงการการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๔. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี มีโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑๕. โครงการการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค

๑๖. โครงการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๗. โครงการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค

๑๘. โครงการธำรงรักษาบุคลากร

๑๙. โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

๒. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไว้ดังนี้

๑. กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลระดับกรมและระดับหน่วยงานติดตามประเมินผลการดำเนินงานทำหน้าที่ประสานงานและติดตามประเมินผล เพื่อสรุปรายงานความก้าวหน้า ผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๒. ผู้รับผิดชอบฯ ดำเนินการรวบรวมและรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน และสรุปภาพรวมผลการดำเนินงานรายงานให้กรมควบคุมโรคและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

๓. จัดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน การสรุปบทเรียน และประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน

ซึ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน โดยจัดทำหนังสือพร้อมแบบฟอร์มการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน แจ้งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รับทราบและดำเนินการ (อ้างถึง หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว๑๑๖ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ และหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว๑๒๐ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖)

๓. สรุปผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) รายละเอียดดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน	ผลผลิตที่ได้ รอบ ๖ เดือน	การบรรลุเป้าหมาย รอบ ๖ เดือน
๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง			
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค			
๑. การบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค	๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ให้หน่วยงานปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน เพื่อประกอบการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน (ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สธ ๐๔๐๖.๓/ว๑๐๖ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ๒. หน่วยงานปรับปรุง ตรวจสอบข้อมูลโครงสร้างการแบ่งงานภายในและกรอบอัตรากำลังทุกประเภท (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว) ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับปัจจุบัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ๓. กองบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลและจัดทำโครงสร้างการแบ่งงานและกรอบอัตรากำลังทุกประเภทของหน่วยงานสังกัดกรมควบคุมโรค	(ร่าง) โครงสร้างการแบ่งงานและกรอบอัตรากำลังทุกประเภทของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นปัจจุบัน	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท
๒. การคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก	กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ๑. รวบรวมข้อมูลจำนวนและตำแหน่งข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ๒. กำหนดคุณสมบัติ/คุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการตามตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๓. จัดทำ (ร่าง) แผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	๑. แผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ๒. จำนวนตำแหน่งที่มีการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรเพื่อคัดเลือกแบบเชิงรุก	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท
๓. การส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	อยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	-	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท
๔. การพัฒนาระบบส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย	กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ๑. รวบรวมข้อมูลผลการศึกษารูปแบบ หลักเกณฑ์ และแนวทางทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย โดยการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของหน่วยงานนำร่อง ที่เคยใช้การหมุนเวียนงานตามแนวทางของกรมควบคุมโรค	๑. กรอบโครงร่างงานวิจัย ๒. (ร่าง) แบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน ๓. (ร่าง) แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารหน่วยงาน	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน	ผลผลิตที่ได้ รอบ ๖ เดือน	การบรรลุเป้าหมาย รอบ ๖ เดือน
	๒. ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ/สัมภาษณ์บุคลากรในหน่วยงานนำร่อง กรมควบคุมโรค		
๕. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พร้อมทั้งสื่อสารประกาศฯ ดังกล่าว ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รับทราบและถือปฏิบัติ ๒. แจ้งหน่วยงานฯ สื่อสารให้ข้าราชการและพนักงานราชการทุกราย ดำเนินการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) พร้อมทั้งสรุปผลการดำเนินงานในระบบ HR Report Online ๓. สรุปผลการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เสนอผู้บริหารรับทราบ ๔. อยู่ระหว่างแจ้งหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ๓. สรุปผลการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท
๖. การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ๑. ทบทวน/สื่อสารหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เป็นปัจจุบัน ๒. พัฒนาช่องทางในการตอบคำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบออนไลน์ให้เป็นปัจจุบัน	๑. หลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นที่เป็นปัจจุบัน ๒. ช่องทางในการตอบคำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบออนไลน์ที่เป็นปัจจุบัน	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท
๗. การจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ๑. ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์แนวทางที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค ๒. จัดทำ (ร่าง) แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค	(ร่าง) แผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท
๘. การพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการภายใต้ ๒ โครงการ ดังนี้ ๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยดำเนินการ ๑.๑ วางแผน วิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยตำแหน่งเป้าหมายที่จะดำเนินการ ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำหน้าที่รองผู้อำนวยการ (ตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งที่ทำหน้าที่รองผู้อำนวยการ (ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๐ ราย (คิดจากอัตราส่วน ๒ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง ที่จะเกษียณอายุเมื่อ	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> ๖๐๑,๕๑๗ บาท

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน	ผลผลิตที่ได้ รอบ ๖ เดือน	การบรรลุเป้าหมาย รอบ ๖ เดือน
	เชี่ยวชาญ) จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ซึ่งผู้ครองตำแหน่งจะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวม ๑๕ ตำแหน่ง ๑.๒ จัดเตรียมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีกำหนดจัดโครงการในช่วงระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๙ และวันที่ ๒๔ – ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ (รวม ๗ วัน) ๑.๓ อยู่ระหว่างสรรหาและคัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะเข้ารับการอบรมฯ ๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยดำเนินการ ๒.๑ วางแผน วิเคราะห์ตำแหน่งว่าง จำนวน และกำหนดคุณสมบัติบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยตำแหน่งที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งผู้ครองตำแหน่งจะเกษียณายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวม ๒๔ ตำแหน่ง ๒.๒ จัดเตรียมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีกำหนดจัด ๒ รุ่น คือ รุ่นที่ ๓ อบรมระหว่างวันที่ ๓ – ๖ และวันที่ ๑๑ – ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ (รวม ๗ วัน) และรุ่นที่ ๔ อบรมระหว่างวันที่ ๗ – ๑๐ และวันที่ ๑๕ – ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ (รวม ๗ วัน) โดยมีประกาศรับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร ประกาศผลการคัดเลือก และแจ้งกำหนดการฝึกอบรม ๒.๓ จัดโครงการ ประเมินผลการจัดโครงการ และสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ เสนอผู้บริหารรับทราบ	สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวม ๑๕ ตำแหน่ง) ๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - อยู่ระหว่างประเมินผลการจัดโครงการ และสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ เสนอผู้บริหารรับทราบ	
เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค			
๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ๒ เรื่อง ดังนี้ ๑. จัดทำฐานข้อมูลสมรรถนะและความเชี่ยวชาญกำลังคนกรมควบคุมโรค ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการทบทวนผลการดำเนินงานจัดทำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญที่ผ่านมา ๒. พัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.๑ ประชุมเพื่อวิเคราะห์ ทบทวน แนวทางการบันทึกข้อมูลการประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖) ๒.๒ ประชุมพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผังกระบวนงาน (Work Flow) ๒.๓ ประชุมพิจารณาคู่มือการบันทึกข้อมูลการประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน ๒.๔ จัดอบรมการบันทึกข้อมูลการประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน ให้เจ้าหน้าที่ระดับหน่วยงาน ภายใต้โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖) สำหรับบริหารจัดการข้อมูล	๑. อยู่ระหว่างทบทวนผลการดำเนินงานจัดทำฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญที่ผ่านมา ๒. (ร่าง) คู่มือการบันทึกข้อมูลการประชุม/อบรม/สัมมนา/ดูงาน ๓. สรุปผลการจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖) สำหรับบริหารจัดการข้อมูล เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับหน่วยงานของกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> ๑๒๑,๘๕๕ บาท

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน	ผลผลิตที่ได้ รอบ ๖ เดือน	การบรรลุเป้าหมาย รอบ ๖ เดือน
	เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับหน่วยงานของกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเบสท์เวสเทิร์น พลัส แวนด้า แกรนด์ จังหวัดนนทบุรี		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ			
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล			
๑๐. โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	๑. การพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค โดย ๑.๑ กอง สำนัก สถาบัน วิชาการที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผน กำหนดหลักสูตรการพัฒนาและบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามที่กำหนด ภายใต้หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะด้านระบาดวิทยา และ Strategic Information การพัฒนาบุคลากร P & P Program / Program manager การพัฒนาทักษะและสมรรถนะทางการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามที่หลักสูตรกำหนด ๑.๒ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการรวบรวมและสรุปจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ รอบ ๖ เดือน ๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตาม Core Competency , Function Competency, Technical Competency ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ๒.๑ สื่อสารแนวทางการพัฒนา และการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมรับทราบ เพื่อสื่อสารให้บุคลากรในหน่วยงานทุกระดับรับทราบ และให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน ๒.๒ สนับสนุน และผลักดันให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของหน่วยงานและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้คำปรึกษา/ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย	๑. อยู่ระหว่างสรุปจำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ๒. แนวทางการพัฒนา และการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๓. อยู่ระหว่างสรุปรายงานผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านระบบรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) รอบ ๖ เดือน	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> ๑,๐๕๑,๖๓๓.๓๒ บาท **อ้างอิงข้อมูลตามที่หน่วยงานมีการรายงานผลฯ รอบ ๖ เดือน ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖*

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน	ผลผลิตที่ได้ รอบ ๖ เดือน	การบรรลุเป้าหมาย รอบ ๖ เดือน
	๒.๓ จัดหาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ แนะนำ/ประชาสัมพันธ์หลักสูตรอบรม-สัมมนา รวมถึงจัดอบรม/สัมมนาให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรคทุกประเภท และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency) ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด ๒.๔ สื่อสารให้หน่วยงานดำเนินการรายงานผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านระบบรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) รอบ ๖ เดือน (ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)		
๑๑. การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)	กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ ๑. จัดทำแบบฟอร์มสำหรับการจัดทำความรู้หลัก (Business Acumen) ประกอบด้วย ชื่อความรู้ / คำจำกัดความ / รายละเอียดความรู้ ๒. ประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กองระบาดวิทยา และกองยุทธศาสตร์และแผนงาน) เพื่อสอบถามความต้องการ ความรู้หลัก (Business Acumen) ระบาดวิทยาการติดตามและประเมินผล ๓. ดำเนินการจัดทำความรู้หลัก ดังนี้ - ความรู้ระบาดวิทยา โดยมีนายปณิธี ธัมมวิจยะ นายแพทย์เชี่ยวชาญ กองระบาดวิทยา เป็นผู้ให้ความเห็นและร่วมจัดทำรายละเอียด - ความรู้ติดตามและประเมินผล โดยมีนางภัคนี สิริปูชกะ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ และนางนันท์นภัส วงษ์พิรา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เป็นผู้ให้ความเห็นและร่วมจัดทำรายละเอียด	๑. แบบฟอร์มสำหรับการจัดทำความรู้หลัก (Business Acumen) ๒. ความรู้หลัก (Business Acumen) ระบาดวิทยา / ติดตามและประเมินผล	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> ๓๕๐ บาท
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด			
๑๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้มีการแจ้งหน่วยงาน ดำเนินการ ดังนี้ ๑.๑ สื่อสารให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยมีการกำหนดจุดเน้น ประกอบด้วย แผนการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ (Training Roadmap for E-Learning) GAP จากสมรรถนะ GAP จากทักษะดิจิทัล GAP ผลการประเมิน PMS และ GAP จากเรื่องอื่นๆ โดยใช้โมเดลการเรียนรู้ ๗๐:๒๐:๑๐ ประกอบการจัดทำ	๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓. อยู่ระหว่างจัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน	ผลผลิตที่ได้ รอบ ๖ เดือน	การบรรลุเป้าหมาย รอบ ๖ เดือน
	๑.๒ รวบรวม สรุป และรายงานผลการวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ระหว่างติดตามและจัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ		
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด			
๑๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค	๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้มีการแจ้งหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคดำเนินการ ดังนี้ ๑.๑ สื่อสารให้บุคลากรประเมินตนเองทักษะดิจิทัล (Self-Assessment) ตามกลุ่มที่ดิจิทัลที่สังกัด โดยประเมินในระยะกำลังพัฒนา (Developing) ผ่านทางเว็บไซต์ https://ds-sa.tpqi.go.th ๑.๒ รวบรวม สรุป และรายงานผลการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ระหว่างติดตามและจัดทำรายงานสรุปผลฯ ๒. กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค ได้มีการดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค ครอบคลุม ๖ ประเภทตามกลุ่มทักษะดิจิทัล ภายใต้โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่องค์กรดิจิทัล โดยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ใน ๓ กลุ่มหลักสูตร ดังนี้ - กลุ่มหลักสูตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) จำนวน ๒ หลักสูตร รวม ๑๑ คน - การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security) จำนวน ๓ หลักสูตร รวม ๒๒ คน - ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) จำนวน ๒ หลักสูตร รวม ๑๔ คน ซึ่งจัดอบรมโดยมหาวิทยาลัยในประเทศไทย	๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. แนวทางการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๓. อยู่ระหว่างรวบรวมผลการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๔. บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาตามโครงการพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่องค์กรดิจิทัล ผ่านการพัฒนาฯ จำนวน ๔๗ คน (จากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้จำนวน ๕๑ คน) คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๑๖ โดย ๑) หลักสูตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) มีผู้ผ่านการพัฒนาฯ จำนวน ๑๑ คน ๒) หลักสูตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security) มีผู้ผ่านการพัฒนาฯ จำนวน ๒๒ คน และ ๓) หลักสูตรธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) มีผู้ผ่านการพัฒนาฯ จำนวน ๑๔ คน	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> ๓๕๘,๓๐๐ บาท
๑๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	อยู่ระหว่างวิเคราะห์ความต้องการและกลุ่มเป้าหมาย	-	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน	ผลผลิตที่ได้ รอบ ๖ เดือน	การบรรลุเป้าหมาย รอบ ๖ เดือน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี			
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม			
๑๕. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค	๑. กลุ่มงานจริยธรรมจัดทำแนวทางการประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ และความเข้าใจ โดยจัดส่งแนวทางดังกล่าวให้กับหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ๒. ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จัดทำเมนู “ทำเนียบบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม” บนเว็บไซต์ของหน่วยงานและรวบรวมรายชื่อบุคลากรที่ผ่านการประเมินเป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน เพื่อเผยแพร่ผ่านเมนูดังกล่าว ๓. ทุกหน่วยงานฯ ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรเข้าร่วมการประเมินเป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน ๔. ผู้รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน เสนอรายชื่อให้ผู้บริหารหน่วยงานประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด ๕. ผู้บริหารหน่วยงาน ประเมินผลงานรายบุคคล และสรุปผลคะแนนการประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน ๖. หน่วยงานจัดส่งรายชื่อผู้ผ่านการประเมินเป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน ประเภทข้าราชการ และประเภทพนักงานราชการ (คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕)	อยู่ระหว่างรวบรวมรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกลุ่มงานจริยธรรม กรมควบคุมโรค	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร			
๑๖. การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค	๑. จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. แจ้งเวียนแนวทางฯ ให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบและดำเนินการ ๓. พัฒนานักสร้างสุของค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค โดยส่งบุคลากรเข้าอบรมหลักสูตร “นักออกแบบความสุข” เมื่อวันที่ ๘ – ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๔ ราย จากกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ ราย กองโรคติดต่อนำโดยแมลง ๑ ราย และ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี ๑ ราย ๔. อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลอัตราการสูญเสียของบุคลากรในหน่วยงาน รอบ ๖ เดือน ๕. อยู่ระหว่างรวบรวมผลสำรวจสำรวจความคิดเห็นต่อแนวทางการจัดเบรคสุขภาพ	๑. แนวทางการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. นักสร้างสุของค์กรของหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาฯ จำนวน ๔ ราย	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน	ผลผลิตที่ได้ รอบ ๖ เดือน	การบรรลุเป้าหมาย รอบ ๖ เดือน
๑๗. การจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	๑. สำนักงานเลขานุการกรม มีการดำเนินการดังนี้ ๑.๑ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกาย ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖ โดยการจัดกิจกรรมเต้นแอโรบิค ทุกวันพุธ ณ ลานอเนกประสงค์ กรมควบคุมโรคเวลา ๑๖.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. ๑.๒ จัดกิจกรรมการให้ความช่วยเหลือสมาชิกสวัสดิการกรมควบคุมโรคการเยียวยาเนื่องจากได้รับผลกระทบต่อสุขภาพที่เกิดจากอุทกภัย เจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากกรณีอุทกภัย และการให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ขอรับการเยียวยาเนื่องจากได้รับผลกระทบต่อที่อยู่อาศัย จำนวน ๑๘ ราย ๑.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมการแต่งงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค “หนาวนี้ชวนน้องแต่งงาน อธิบดีแจกทอง” ให้กับสมาชิกสวัสดิการกรมควบคุมโรค ไม่จำกัดคู่ คู่ละ ๒ สลึง จำนวน ๑๒ คู่ ๒. สถาบันบำราศนราดูร ร่วมกับ กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการดังนี้ ๒.๑ สำรวจรายชื่อบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ประสงค์ตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความประสงค์ตรวจสุขภาพจำนวนทั้งสิ้น ๑,๑๒๗ คน ๒.๒ จัดประชุมเพื่อเตรียมการจัดตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค ในช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๖	๑. ผลการดำเนินงานการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายฯ ๒. ผลการจัดกิจกรรมการให้ความช่วยเหลือสมาชิกสวัสดิการกรมควบคุมโรค การเยียวยาเนื่องจากได้รับผลกระทบต่อสุขภาพที่เกิดจากอุทกภัย เจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากกรณีอุทกภัย และการให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ขอรับการเยียวยาเนื่องจากได้รับผลกระทบต่อที่อยู่อาศัย จำนวน ๑๘ ราย ๓. ผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมการแต่งงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค “หนาวนี้ชวนน้องแต่งงาน อธิบดีแจกทอง” ให้กับสมาชิกสวัสดิการกรมควบคุมโรค จำนวน ๑๒ คู่ ๔. จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ประสงค์เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> ๔,๗๐๘ บาท *ยังไม่รวมงบประมาณที่ใช้ในการตรวจสุขภาพนอกเหนือสิทธิของบุคลากร
๑๘. การธำรงรักษาบุคลากร	๑. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทบทวนวรรณกรรม ๒. จัดทำ หรือ ขออนุญาตนำแบบสำรวจมาใช้	อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท
เป้าประสงค์ที่ ๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข			
๑๙. การส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	๑. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล Happinometer ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และนำเสนอในรูปแบบ Data visualization ผ่านเว็ปไซต์ http://person.ddc.moph.go.th/hr-report online/opendata.render.php ๒. แจ้งเวียนแนวทางการดำเนินงานขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขให้หน่วยงานรับทราบและดำเนินการ ๓. กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพันฯ และการรายงานอัตราการสูญเสียของบุคลากร รอบ ๖ เดือน	อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลการรายงานผลดำเนินงานตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข กรมควบคุมโรค รอบ ๖ เดือน	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

จากผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ โครงการ/กิจกรรม สรุปได้ว่า มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๑ และดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๓ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๙ โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๘ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ และดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๑ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๔ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๐ และดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๑ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๒๐ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวน ๔ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๘๐ และดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๑ โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ซึ่งงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๖ เดือน จำนวน ๒,๑๓๘,๓๖๓.๓๒ บาท (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕)

๔. ปัญหาอุปสรรค

๔.๑ บางโครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการ รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการ

๔.๒ โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ในหลายกิจกรรมอยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการ ทำให้ไม่สามารถสรุปผลการดำเนินกิจกรรมได้ตามรอบระยะเวลาการรายงานที่กรมกำหนด

๕. ข้อเสนอแนะ

๕.๑ ควรสื่อสารแนวทางการดำเนินการ กรอบระยะเวลา และรายละเอียดในการรายงานผลการดำเนินงานฯ ไปพร้อมกับการสื่อสารแผนปฏิบัติการฯ เพื่อให้หน่วยงานรับทราบ ดำเนินการตามแผน และสรุปผลการดำเนินงานได้ตามระยะเวลาที่กรมกำหนด ในกรณีที่มีการปรับแผนจะได้ดำเนินการปรับ

๕.๒ ควรมีระบบการกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนทุกไตรมาส เพื่อให้หน่วยงานที่มีผลสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสามารถรายงานผลได้ทันทีและตลอดเวลา (Realtime) และเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผน และใช้เป็นเครื่องมือในการทบทวนและประเมินผลการดำเนินงานในระยะสั้น ๆ