บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๓๘๗๖

ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ ๒๙๕ **วันที่** ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗)

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่กรมควบคุมโรคได้มีการสื่อสารแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยให้มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๙ เดือน ผ่านระบบรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online) ภายในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ นั้น

กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๙ เดือน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางสาวอุบลวรรณ พุ่มโสว)
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร
๑ ส.ค. ๖๗

(นายยุทธพงษ์ เกียรติยุทธชาติ)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑ ส.ค. ๒๕๖๗

กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานความก้าวหน้า การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม

ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

รอบ 9 เดือน (ตุลาคม 2566 - มิถุนายน 2567)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

คำนำ

กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น และได้สื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ระดับกรม สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนปฏิบัติการฯ ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ โครงการ/กิจกรรม โดยกำหนดให้มีการรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๙ เดือน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร ได้ดำเนินการจัดทำรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๙ เดือน เพื่อประเมินความก้าวหน้าการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบถัดไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
สิงหาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร ๑

รายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗) ๓

๑. แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓

๒. การติดตามและรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗) ๕

๓. สรุปผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗) ๖

๔. สรุปงบประมาณตามประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔๖

๕. ปัญหา/อุปสรรคที่ทำให้การดำเนินโครงการกิจกรรมไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗) ๔๘

๖. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานรอบถัดไป ๔๙

บทสรุปผู้บริหาร

กรมควบคุมโรค โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และสื่อสารให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคประจำปี นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ทั้งหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการฯในระดับกรม และทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นหน่วยงานรับการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลในระดับหน่วยงาน จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดำเนินการ และรายงานผลการดำเนินงานฯ รอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน ผ่านระบบรายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online)

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๙ เดือนรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานฯ ภาพรวมกรม เสนอผู้บริหารรับทราบ และเผยแพร่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในการดำเนินงานรอบถัดไป

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒๐ โครงการ/กิจกรรม (๒๘ ตัวชี้วัด) ดังนี้

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม (๑๒ ตัวชี้วัด)

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

๒. การคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก

๓. การส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. การพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program กรมควบคุมโรค

๕. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๖. การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๗. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค

๘. การพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม (๘ ตัวชี้วัด)

๑๐. การพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค

๑๑. การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)

๑๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค

๑๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

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

๑๕. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค

๑๖. การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๗. การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๑๘. การจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๙. การธำรงรักษาบุคลากร

๒๐. การส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

๑. สรุปผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการฯ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗) ดังนี้

๑.๑ ตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรมมีจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดที่มีดำเนินการ มีจำนวน ๒๖ ตัวชี้วัด และตัวชี้วัดที่ยังไม่ได้ดำเนินการ มีจำนวน ๒ ตัวชี้วัด

๑.๒ มีตัวชี้วัดของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้สูงกว่าเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๑ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗ ดำเนินการได้ตามเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๒๙ และดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวนทั้งสิ้น ๙ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑๔ โดยวัดผลจากการรายงานความก้าวหน้าของดำเนินงานตามตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการฯ รอบ ๙ เดือน

๒. ปัญหา/อุปสรรคที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗)

บางโครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน หรือการประเมิน รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินงาน

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานรอบถัดไป

๓.๑ ควรมีการจัดประชุมเพื่อสื่อสารแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมทั้งรายละเอียดการดำเนินโครงการ/กิจกรรม กรอบระยะเวลา และการรายงานผลความก้าวหน้า ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคและหน่วยงานที่รับผิดชอบทุกโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รับทราบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๒ ควรมีระบบกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนทุกไตรมาส เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าการดำเนินการ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผน ในกรณีที่มีการปรับแผนหรือรูปแบบการดำเนินงานจะได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนได้ทันตามรอบการรายงานผลที่กำหนด

รายงานความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – มิถุนายน ๒๕๖๗)

๑. แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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

๑.๑ ค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗
๑. การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๑.๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐
	๑.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค	๑.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตอบสนองได้ทันสถานการณ์	ร้อยละ ๑๐๐ (ฐานข้อมูลกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ)
		๑.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๕
๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ	๒.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐
	๒.๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการ	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗
	เปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด		
	๒.๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature
๓. การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี	๓.๑ บุคลากรเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม	๓.๑.๑ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	๒๐ คน
	๓.๒ บุคลากรมีความสุขเกิดความผูกพันต่อองค์กร	๓.๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (Happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย ๗๐
		๓.๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗
	๓.๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข	๓.๓.๑ ค่าเฉลี่ยของการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)	ร้อยละ ๗๐
		๓.๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T	ร้อยละ ๗

๑.๒ โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ โครงการ/กิจกรรม สามารถจำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็น ได้ดังนี้

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จำนวน ๙ โครงการ/กิจกรรม (๑๒ ตัวชี้วัด) ได้แก่

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

๒. การคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก

๓. การส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. การพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program กรมควบคุมโรค

๕. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๖. การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

๗. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค

๘. การพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม (๘ ตัวชี้วัด) ได้แก่

๑๐. การพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค

๑๑. การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)

๑๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค

๑๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี จำนวน ๖ โครงการ/กิจกรรม (๘ ตัวชี้วัด) ได้แก่

๑๕. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค

๑๖. การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๗. การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

๑๘. การจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค

๑๙. การธำรงรักษาบุคลากร

๒๐. การส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

๒. การติดตามและรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – มิถุนายน ๒๕๖๗)

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีการกำหนดแนวทางการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไว้ดังนี้

๑. กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลการดำเนินงานระดับกรมและระดับหน่วยงาน ทำหน้าที่ประสานและติดตามประเมินผล เพื่อสรุปรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานและปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

๒. ผู้รับผิดชอบฯ ดำเนินการรวบรวมและรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน รวมถึงปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน และสรุปภาพรวมผลการดำเนินงาน รายงานให้กรมควบคุมโรคและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๙ เดือน โดยจัดทำหนังสือพร้อมแบบฟอร์มการรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน แจ้งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบและดำเนินการ (อ้างถึง หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว ๒๖๔ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗)

๓. สรุปผลความก้าวหน้าการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
๑. การจัดการกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาทบทวนผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค กำหนดนโยบายแนวทางที่ใช้ในการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่จะใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> ชี้แจงหน่วยงานและร่วมกับหน่วยงานดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> รวบรวม ตรวจสอบ และสรุปผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> จัดประชุมคณะกรรมการฯ โดยให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคชี้แจงผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังต่อคณะกรรมการฯ ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการทบทวนการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ตามหน้าที่และอำนาจที่กำหนดไว้เสนอ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๒. อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติรับทราบผลการวิเคราะห์อัตรากำลังฯ และเห็นชอบให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่ง ทำหน้าที่พิจารณาทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลังฯ โดยมี นายอภิชาติ วชิรพันธ์ รองอธิบดีกรมควบคุมโรค เป็นประธาน ๓. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (คำสั่งกรมควบคุมโรค ที่ ๑๘๒๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖) ๔. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เพื่อกำหนดแนวทางในการพิจารณาทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๕. จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เพื่อกำหนดทิศทาง/นโยบายที่ส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ๑. กพร. ชะลอการดำเนินการปฏิรูปโครงสร้างกรมควบคุมโรค (Retreat) ในรูปแบบคณะทำงาน	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. ทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ๒. กำหนดทิศทาง/นโยบายที่ส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ประชุมร่วมกับ กพร. ทบทวนบทบาทภารกิจหน้าที่และอำนาจ รวมถึงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของหน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๒ และหน่วยงานที่จัดตั้งเป็นการภายในเพื่อจัดทำ (ร่าง) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๗๐๐ บาท <u>งบประมาณที่ใช้ไป</u> ๗๐๐ บาท <u>งบประมาณคงเหลือ</u> ๐ บาท (ร้อยละ ๑๐๐) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		๒. กพร. จัดทำ (ร่าง) กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค เพื่อเสนอให้ ก.พ.ร. พิจารณา		
๒. การคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> รวบรวมข้อมูลจำนวนและตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> กำหนดคุณสมบัติ/คุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการตามตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> จัดทำ (ร่าง) แผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> เสนอพิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) แผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** รวบรวมข้อมูลจำนวนและตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** จัดทำแผนการคัดเลือกข้าราชการแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐)	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. มีการจัดทำข้อมูลจำนวนและตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ๒. เตรียมการดำเนินการรับสมัครเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแทนผู้เกษียณอายุราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ๑. แผนการคัดเลือกข้าราชการแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐) ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และประเภททั่วประดับอาวุโส ๒. จำนวนตำแหน่งที่มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลเพื่อคัดเลือกแบบเชิงรุก	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
๓. การส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่๑</u> ทบทวนกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนของกองบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> วิเคราะห์ และคัดเลือกกระบวนการหลักที่จะนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> ทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขคู่มือการปฏิบัติงาน	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. อยู่ระหว่างการทบทวนกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการพัฒนาปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้มีการจัดทำเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๙ เรื่อง พร้อมทั้งเสนอผู้เชี่ยวชาญกลั่นกรองคู่มือฯ เพื่อเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** อยู่ระหว่างการทบทวนกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนของกองบริหารทรัพยากรบุคคล	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** (ร่าง) คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) จำนวน ๙ เรื่อง **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** (ร่าง) คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) จำนวน ๙ เรื่อง	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท
๔. การพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program กรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> เตรียมการ ๑.๑ สื่อสารแนวทางการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยงประจำปี ๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานและกำหนดจุดจัดการ (Admin) ๑.๓ กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์แนวทางและกลไกการกำกับ ดูแลติดตามและประเมินผล ๑.๔ วิเคราะห์ทบทวนแผนที่ความรู้ (Knowledge map) ผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานและกำหนดแผนความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> พัฒนาพี่เลี้ยง (Mentor)	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. สื่อสารแนวทาง ฯ ในโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพเครือข่าย ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ไม่มีค่าใช้จ่าย) ๒. จัดกิจกรรมคลินิกให้คำปรึกษาผู้รับผิดชอบ Mentoring Program ของหน่วยงาน โดยมีกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมผ่านระบบออนไลน์ ครบทุกหน่วยงาน และมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ๑,๘๗๐ บาท ๓. จัดอบรมพัฒนาความรู้การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ดี ผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๒๐๐ คน (อยู่ระหว่างสรุปค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน) ๔. อยู่ระหว่างจัดอบรมพัฒนาทักษะการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ดี โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่ได้รับการ	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. มีหน่วยงานเข้าร่วมโครงการฯ และวางกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงาน จำนวน ๔๒ หน่วยงาน ๒. มีการสื่อสารแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓. มีกิจกรรมคลินิกให้คำปรึกษาผู้รับผิดชอบหลัก (Admin) ของทุกหน่วยงาน	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๗๕๐,๐๐๐ บาท <u>งบประมาณที่ใช้ไป</u> ๔๑๖,๘๗๐ บาท <u>งบประมาณคงเหลือ</u> ๓๓๓,๑๓๐ บาท (ร้อยละ ๕๕.๕๘) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๑๑,๘๗๕ บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
	๒.๑ ประเมินความสามารถการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่กำหนดให้เป็นพี่เลี้ยง ๒.๒ จัดอบรมหรือส่งบุคลากรอบรมพัฒนาทักษะการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ดี <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> พัฒนาน้องเลี้ยง (Mentee) ๓.๑ จับคู่พี่เลี้ยง (Mentor) – น้องเลี้ยง (Mentee) ๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาน้องเลี้ยง (Mentee) รายบุคคล ๓.๓ ดำเนินการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาน้องเลี้ยง (Mentee) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> ประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง ๔.๑ ประเมินพี่เลี้ยง (Mentor) และน้องเลี้ยง (Mentee) และจุดจัดการ (Admin) ๔.๒ ประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ๔.๓ สรุปผลการดำเนินงานพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	คัดเลือก จำนวน ๖๕ คน ประมาณการค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ๔๑๕,๐๐๐ บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ดำเนินการลงพื้นที่ติดตามผลการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) จำนวน ๔ หน่วยงาน คือ ๑) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๔ จังหวัดสระบุรี ๓) กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน ๔) กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	๔. มีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นน้องเลี้ยง (Mentee) ได้รับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง จำนวน ๒๕๑ คน จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ - กลุ่มข้าราชการใหม่ ๗๓ คน - กลุ่มบุคลากรใหม่ ๕๗ คน - กลุ่มหมุนเวียนงาน ๕๒ คน - กลุ่มพัฒนาตนเอง ๔๖ คน - กลุ่มทดแทนผู้เกษียณ ๑๔ คน - กลุ่มเลื่อนระดับ ๙ คน ๕. มีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาในหน่วยงานเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) จำนวน ๒๕๑ คน ๖. มีพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ในการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี จำนวน ๒๐๙ คน (คิดเป็นร้อยละ ๘๓ ของพี่เลี้ยงทั้งหมด) ๗. มีพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี จำนวน ๖๗ คน	<u>งบประมาณที่ใช้ไป</u> ๙,๑๙๕ บาท <u>งบประมาณคงเหลือ</u> ๒,๖๘๒ บาท (ร้อยละ ๗๗.๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
			(คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗ ของพี่เลี้ยงทั้งหมด) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** รายงานผลการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ของหน่วยงานเป้าหมาย ๔ ฉบับ	
๕. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> จัดทำ และสื่อสารแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> กำกับ ติดตาม ผลักดัน การดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รอบ ๖ เดือน	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมทั้งสื่อสารประกาศฯ ดังกล่าวให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รับทราบและถือปฏิบัติ ๒. แจ้งหน่วยงาน สื่อสารให้ข้าราชการและพนักงานราชการทุกราย ดำเนินการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) พร้อมทั้งสรุปผลการดำเนินงานในระบบ HR Report Online ๓. สรุปผลการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เสนอผู้บริหารรับทราบ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ๑. เสนอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ชุดใหม่) ให้ผู้บริหารลงนามประกาศใช้งาน	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓. สรุปผลการวางแผนการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รอบที่ ๑/๒๕๖๗ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการของ	☑ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		๒. แจ้งหน่วยงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ ๓. จัดประชุมสื่อสารแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รอบ ๒/๒๕๖๗	
๖. การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> ทบทวนหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อเตรียมการสื่อสารฯ <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> ดำเนินการสื่อสารหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> ดำเนินการทบทวน/พัฒนาช่องทางในการตอบคำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะผ่านระบบออนไลน์ <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> สื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทางในการตอบคำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะผ่านระบบออนไลน์	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. ทบทวนหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมการสื่อสารฯ ๒. ดำเนินการสื่อสารหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ดำเนินการทบทวน และพัฒนาช่องทางในการตอบคำถาม ให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบออนไลน์ ดังนี้ เบอร์โทร: ๐-๒๕๙๐-๓๐๔๘, ๓๐๔๖ e-mail: Promote.ddc@gmail.com Line: เครือข่าย ย้าย โอน เลื่อน กรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** มีหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ที่มีการปรับปรุง) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** มีช่องทางในการตอบคำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบออนไลน์	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท
๗. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	**๑. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าฯ** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> วิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ของการดำเนินการที่ผ่านมา <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> กำหนดรูปแบบของการรับรู้และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** นำผลการวิเคราะห์ ปัญหาสถาการณ์ของการดำเนินการที่ผ่านมาและกำหนดรูปแบบของการรับรู้และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมควบคุมโรค เพื่อจัดทำ (ร่าง) แบบประเมินการรับรู้และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ๑. จัดทำแบบแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) และเส้นทาง	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** (ร่าง) แบบประเมินการรับรู้และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับแผนผังเส้นทางความก้าวหน้า	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
	<u>รอบ ๙ เดือน</u> <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> จัดทำ (ร่าง) แบบประเมินการรับรู้และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมควบคุมโรค	ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมควบคุมโรค ๒. สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการเข้าตอบแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับแผนผังเส้นทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมควบคุมโรค (อ้างถึงหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สธ ๐๔๐๖.๓/๒๖๒ ลว ๒ ก.ค. ๖๗)	ในสายอาชีพ (Career Chart) และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมควบคุมโรค	<u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท
	๒. ข้าราชการกรมควบคุมโรครับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าฯ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> กำหนดรูปแบบและกลุ่มเป้าหมายในการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมควบคุมโรค <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการเข้าตอบประเมินการรับรู้และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค			☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท
๘. การพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** **๑. บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ)** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> วางแผน วิเคราะห์ตำแหน่งว่างจำนวน และกำหนดคุณสมบัติบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ต้องได้รับการพัฒนา <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> จัดทำแผน/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร **<u>รอบ ๙ เดือน</u>**	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. ประเมินสถานการณ์ วางแนวทางในการสร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) และตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม โดยวางแผนพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่จะเป็นผู้เกษียณอายุราชการ ในอัตราส่วน ๒ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง ตำแหน่งข้าราชการที่ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ที่จะเป็นผู้เกษียณอายุราชการ ในอัตราส่วน ๒ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** แผน/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) และตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
	ขั้นตอนที่ ๓ คัดเลือกผู้มีศักยภาพเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขั้นตอนที่ ๔ พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผน/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	และตำแหน่งที่ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งผู้ครองตำแหน่งจะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ที่ได้รับการคัดเลือกจากหน่วยงานเจ้าของตำแหน่งในอัตราส่วน ๒ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่ง ซึ่งวางแผนพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) จำนวน ๓๐ คน และวางแผนพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม จำนวน ๓๐ คน ๒. วางแผนจัดโครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กรมควบคุมโรค ตั้งเป้าหมายในการพัฒนา จำนวน ๓๐ คน รูปแบบ Online ๔ วัน และ Onsite ๓ วัน และวางแผนจัดโครงการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานระดับที่สูงขึ้น มีภาวะผู้นำ เกิดเครือข่ายการปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างาน และเกิดระบบ mentoring culture ตั้งเป้าหมายในการพัฒนา จำนวน ๓๐ คน รูปแบบ Online ๔ วัน และ Onsite ๓ วัน **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ๑. ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ต้องมีการปรับแผนการดำเนินการ โดยได้มีการคัดเลือกผู้มีศักยภาพเข้ารับการพัฒนาผ่านกิจกรรมและหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) และหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับหัวหน้ากลุ่ม เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรกรมควบคุมโรคให้มีความรู้ทักษะมีสมรรถนะทางการบริหาร ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๒. พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ)	**<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ๑. บุคลากรที่มีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) ได้รับการพัฒนาจำนวน ๑๐ ราย ๒. บุคลากรที่มีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ได้รับการพัฒนาจำนวน ๑๒๑ ราย	
	<u>รอบ ๖ เดือน</u> **๒. บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> วางแผน วิเคราะห์ตำแหน่งว่างจำนวน และกำหนดคุณสมบัติบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนา <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> จัดทำแผน/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> คัดเลือกผู้มีศักยภาพเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผน/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร			☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		๒.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการในระดับเชี่ยวชาญ ทั้งสิ้น จำนวน ๗ คน ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ๒.๒ Infection Prevention and Control Antimicrobial Resistance and Healthcare - Associated Infection in the COVID - ๑๙ Era อบรมระหว่างวันที่ ๓๑ ตุลาคม - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ ประเทศ ญี่ปุ่น ผู้เข้าอบรม คือ นายชัยศิริ ศรีเจริญวิจิตร นายแพทย์เชี่ยวชาญ สถาบันบำราศนราดูร ๒.๓ อบรมหลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ (บมช.) อบรมระหว่างวันที่ ๑ - ๔ เมษายน ๒๕๖๗ ณ สาธารณรัฐสิงค์โปร์ ผู้เข้าอบรม คือ นายเกรียงกมล เหมือนกรุด นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๓ จังหวัดนครสวรรค์ ๒.๔ อบรมหลักการกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหารภาครัฐ (The Principle of Government Executives) อบรมระหว่าง ๒๗ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ณ ประเทศไทย ผู้เข้าอบรม คือ นายพงศ์ธร ชาติพิทักษ์ นายแพทย์เชี่ยวชาญ กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค ๓. พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ๓.๑ กิจกรรมพัฒนาการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี พี่เลี้ยงระดับหัวหน้ากลุ่ม เป้าหมาย ๑๑ คน เข้าร่วมโครงการ ๑๑ คน ผ่านการพัฒนาทั้งสิ้น จำนวน ๑๑ คน ๓.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมี		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		ผู้เข้าร่วมโครงการในระดับหัวหน้ากลุ่มทั้งสิ้น จำนวน ๖๗ คน จำแนกประเภทได้ ดังนี้ พี่เลี้ยง (Mentor) จำนวน ๖๐ คน และน้องเลี้ยง (Mentee) จำนวน ๗ คน ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ๓.๓ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (ผบต.) รุ่นที่ ๓๓ เป้าหมาย จำนวน ๒๕ คน เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒๓ คน ซึ่งอยู่ระหว่างการเข้าอบรมตามหลักสูตร ๓.๔ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (ผบก.) รุ่นที่ ๓๗ เป้าหมาย จำนวน ๒๕ คน เข้าร่วมโครงการจำนวน ๒๐ คน ซึ่งอยู่ระหว่างการเข้าอบรมตามหลักสูตร		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ (ร้อยละ ๑๐๐) ๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๘๕)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	**๑. การพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> วิเคราะห์ และทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำฐานข้อมูลการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> รวบรวมความต้องการเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> ออกแบบวิธีการจัดเก็บข้อมูล/เชื่อมโยงข้อมูล และออกแบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. ดำเนินการศึกษาแนวทางและวิธีการจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา เพื่อประกอบการจัดทำระบบจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ๒. พิจารณาคัดเลือกข้อมูลที่มีความพร้อมตามเกณฑ์ที่กำหนด ๓. ออกแบบขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูล และหน้าตาของระบบการแสดงผลข้อมูล โดยดำเนินการในรูปแบบ Web-App ๔. ดำเนินรวบรวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. พัฒนาระบบจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** อยู่ระหว่างการออกแบบและพัฒนาระบบจัดเก็บและสืบค้นข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค โดยมีชุดข้อมูล ที่นำขึ้นระบบแล้วทั้งหมด ๖ ชุดข้อมูล ดังนี้ - ชุดข้อมูลกำลังคนกรมควบคุมโรค - ชุดข้อมูลผลสำรวจความสุขและความผูกพัน - ชุดข้อมูลผลการประเมินตนเอง MOPH-๔T - ชุดข้อมูลผลสำรวจความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ - ชุดข้อมูลผลการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร - รายงานผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. รายงานผลการวิเคราะห์ทบทวนข้อมูล และรวบรวมความต้องการเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค ๒. ชุดข้อมูลประกอบการจัดทำฐานข้อมูล **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ชุดข้อมูลที่นำขึ้นระบบทั้งหมด ๖ ชุดข้อมูล	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง				
เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค				
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ (ร้อยละ ๑๐๐) ๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๘๕)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
	๒. การพัฒนาข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard) **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> สำรวจ รวบรวบและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้ใช้งาน นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาดำเนินการออกแบบรายงาน (Dashboard) <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> รวบรวมและจัดการข้อมูล (Cleansing Data) เพื่อนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการจัดทำแดชบอร์ด (Data Preprocessing) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> จัดทำรายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard) และกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงรายงานพร้อมทั้งเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณารายงาน (HR Dashboard) และปรับแก้ไข <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> เผยแพร่รายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard) อย่างน้อย ๒ ช่องทาง	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. จัดประชุมเพื่อรวบรวมข้อมูลความต้องการของผู้ใช้งานของผู้ใช้งานเมื่อวันที่ ๑๑ - ๑๒ มี.ค. ๖๗ ๒. จัดทำข้อเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้ใช้งาน ๓. ดำเนินการการรวบรวมและจัดการข้อมูลเพื่อนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการจัดทำแดชบอร์ด (Dashboard) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** อยู่ระหว่างออกแบบและจัดทำแดชบอร์ด (Dashboard)	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้ใช้งานและการออกแบบรายงาน (Dashboard) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ๒. รวบรวมหรือจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้อง **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** -	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
๑๐. การพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	**๑. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> สื่อสารแผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้กอง สำนัก สถาบันวิชาการที่รับผิดชอบการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรรับทราบ <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> กำหนดแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> กำกับติดตามให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานฯ รอบ ๖, ๙ และ ๑๒ เดือน ผ่านระบบรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Report Online)	**๑. กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเป็นผู้ฝึกสอนด้านการจัดทำแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข (Training of Trainers: TOT on plan Development Process: PDP) จำนวนผู้เข้าร่วม ๔๒ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๓๗ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๕ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - ประชุมเชิงปฏิบัติการฝึกซ้อมแผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรณีโรค Disease X (ระบบทางเดินหายใจ) จำนวนผู้เข้าร่วม ๑๖๕ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๕๐ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๕ ราย **๒. กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - การพัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ระดับสูงเพื่อการควบคุมโรคหลักสูตร “Growing Expertise in E - Health Knowledge and Skills” (GEEKS) จำนวนผู้เข้าร่วม ๕๐ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๙ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๓๑ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>**	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. มีโครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ๒. จำนวนบุคลากรภายในกรมควบคุมโรคที่ได้รับการพัฒนาฯ ในรอบ ๖ เดือน คือ ๖๔๑ ราย จากจำนวนผู้เข้าร่วมการพัฒนาฯ ทั้งหมด ๔,๗๒๑ ราย ข้อมูลจาก ๑๕ หน่วยงาน **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** จำนวนบุคลากรภายในกรมควบคุมโรคที่ได้รับการพัฒนาฯ ในรอบ ๙ เดือน คือ ๘๒๕ ราย จากจำนวนผู้เข้าร่วมการพัฒนาฯ ทั้งหมด ๒,๕๙๘ ราย ข้อมูลจาก ๑๖ หน่วยงาน	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณ</u> ข้อมูลทั้งหมดจาก ๑๒ หน่วยงาน <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๒๒,๐๘๒,๖๓๔ บาท <u>งบประมาณที่ใช้ไป</u> ๓,๐๙๙,๔๘๑ บาท <u>งบประมาณคงเหลือ</u> ๑๘,๙๘๓,๐๕๓ บาท (ร้อยละ ๑๔) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>งบประมาณ</u> ข้อมูลทั้งหมดจาก ๑๒ หน่วยงาน <u>งบประมาณที่ได้รับ</u> ๑๗,๐๓๒,๖๖๙.๐๗ บาท <u>งบประมาณที่ใช้ไป</u> ๑๐,๕๑๙,๒๑๘.๖๔ บาท <u>งบประมาณคงเหลือ</u> ๖,๔๑๔,๔๕๐.๔๓ บาท (ร้อยละ ๖๑.๗๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		- การอบรมหลักสูตร“Growing Expertise in E-Health Knowledge and Skills” (GEEKS) โดยมีการอบรม ๒ สาขา คือ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) และ สาขาวิชาวิศวกรรมข้อมูล (Data Engineer) แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ Basic, Intermediate และ Advance <u>ระดับ Basic</u> สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๔ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๘ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๖ ราย สาขาวิชาวิศวกรรมข้อมูล (Data Engineer) จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๖ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๒ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๔ ราย <u>ระดับ Intermediate</u> สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๔ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๘ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๖ ราย สาขาวิชาวิศวกรรมข้อมูล (Data Engineer) จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๖ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๒ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๔ ราย		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		ระดับ Advance สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๔ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๘ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๖ ราย สาขาวิชาวิศวกรรมข้อมูล (Data Engineer) จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๖ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๒ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๔ ราย **๓. สถาบันบำราศนราดูร** **รอบ ๖ เดือน** - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน IPC จำนวนผู้เข้าร่วม ๙๘ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๘ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๘๐ ราย **รอบ ๙ เดือน** - อบรมด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลกับโรงพยาบาลเครือข่าย จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๓๘ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๐ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๓๓๘ ราย **๔. สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง** **รอบ ๖ เดือน** - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการป้องกันควบคุมโรคอุบัติใหม่และเวชศาสตร์เขตเมือง จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๐ ราย		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๓๐ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๐ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการฟื้นฟูความรู้และทักษะบุคลากรในด้านการป้องกันควบคุมโรคอุบัติใหม่และเวชศาสตร์เขตเมือง จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๐ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๑ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๙ ราย **๕. สถาบันราชประชาสมาสัย** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - ไม่มีการรายงานข้อมูล **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - การปฐมนิเทศและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรใหม่ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าร่วม ๔๓ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๔๓ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๐ ราย **๖. กองโรคไม่ติดต่อ** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - ประชุมราชการปรึกษาหารือการป้องกันควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน จำนวนผู้เข้าร่วม ๑๕ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๗ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๘ ราย		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		- การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพนักวิชาการสาธารณสุขด้านการป้องกันควบคุมโรคไม่ติดต่อในชุมชน จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๑๕ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๕ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๒๐๐ ราย - การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคไตในชุมชนผ่านกลไกคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จำนวนผู้เข้าร่วม ๗๘๐ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๐ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๗๗๐ ราย - สัมมนาวิชาการการป้องกันควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (DM HT CKD) โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน จำนวนผู้เข้าร่วม ๖๓๐ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๐ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๖๒๐ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - โครงการป้องกันควบคุมโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (เบาหวาน ความดันโลหิตสูง และโรคไตเรื้อรัง) โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าร่วม ๑๕ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๗ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๘ ราย		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		๗. สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - โครงการพัฒนาระบบบริการวิชาการงานวิจัยและเครือข่ายประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าร่วม ๖๓ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๖๐ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๓ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาวิชาการประจำสัปดาห์ จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๕ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๕ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๐ ราย **๘. กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศ** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสุขาภิบาลประจำช่องทางเข้าออกระหว่างประเทศ จำนวนผู้เข้าร่วม ๕๕ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๔๕ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๐ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - ประชุมเชิงปฏิบัติการเฝ้าระวังกาฬโรคของช่องทางเข้าออกประเทศ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวนผู้เข้าร่วม ๔๐ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๓๘ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๒ ราย		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		- ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบและแนวทางการตรวจจับ คัดกรองการนำเข้าอาหาร พืช สัตว์ สารเคมี วัสดุกัมมันตรังสี วัสดุนิวเคลียร์ และสารชีวภาพที่เชื่อมโยงกับสุขภาพผู้เดินทางในช่องทางเข้าออกประเทศ จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๐ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๒๕ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๕ ราย **๙. กองระบาดวิทยา** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - โครงการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญด้านระบาดวิทยาภาคสนาม Field Epidemiology Training Program; FETP จำนวนผู้เข้าร่วม ๙ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๓ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๖ ราย - โครงการพัฒนานักวิชาการสาธารณสุขด้านระบาดวิทยา (หลักสูตร ๑๓ เดือน) Field Epidemiology Training Program for Public Health Officer; FETH จำนวนผู้เข้าร่วม ๕ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๒ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๓ ราย - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรระบาดวิทยาและการบริหารจัดการทีมสำหรับแพทย์หัวหน้าทีมและผู้สอบสวนหลัก รุ่นที่ ๑๘ จำนวนผู้เข้าร่วม ๑๓๒ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๒๖ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๐๖ ราย		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		<u>รอบ ๙ เดือน</u> - การอบรมระบาดวิทยาชีวสถิติเบื้องต้น (ภาษาอังกฤษ) จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๖ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๔ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๒๒ ราย **๑๐. กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - อบรมหลักสูตรหน่วยปฏิบัติการควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม (E-learning) จำนวนผู้เข้าร่วม ๑๐๗ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๘ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๙๙ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - หลักสูตรพัฒนาศักยภาพหน่วยปฏิบัติการควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม (E-learning) จำนวนผู้เข้าร่วม ๑๔๐ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๙ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๓๑ ราย **๑๑. กองโรคติดต่อทั่วไป** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในด้านการตรวจคัดกรองและวินิจฉัยโรคหนอนพยาธิด้วยปัญญาประดิษฐ์ จำนวนผู้เข้าร่วม ๖๒๙ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๒๗ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๖๐๒ ราย		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		<u>รอบ ๙ เดือน</u> - ประชุมเชิงปฏิบัติการการการเสริมสร้างความรอบรู้ด้านการป้องกันควบคุมโรคในบุคลากรกองโรคติดต่อทั่วไป จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๑ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๓๑ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๐ ราย **๑๒. กองโรคติดต่อนำโดยแมลง** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพนักกีฏวิทยาในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อนำโดยแมลง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าร่วม ๑๑๓ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๗ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑๐๖ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - โครงการการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มขีดความสามารถและประเมินสมรรถนะเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการด้านการตรวจวินิจฉัยเชื้อมาลาเรียด้วยกล้องจุลทรรศน์ระดับประเทศ (Capacity building and National competency assessment for malaria microscopist) จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๔ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๒๔ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๐ ราย		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		๑๓. กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโรคเอดส์ โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และโรคไวรัสตับอักเสบ : การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ แผนระยะ ๕ ปี จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๘ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๓๘ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๐ ราย - โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ (ภายใต้โครงการพัฒนาคุณภาพองค์กรและพัฒนาศักยภาพบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗) จำนวนผู้เข้าร่วม ๗๐ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๗๐ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๐ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - ประชุมแผนและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานและผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวนผู้เข้าร่วม ๑๕๐ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๑๕๐ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๐ ราย - ประชุมราชการเพื่อพัฒนาคุณภาพองค์กรและติดตามการดำเนินงานคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กองโรคเอดส์		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๐ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๒๐ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๐ ราย **๑๔. กองวัณโรค** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านวัณโรค จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๓ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๘ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๒๕ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วในรอบ ๖ เดือน **๑๕. กองป้องกันการบาดเจ็บ** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - วิทยากรมืออาชีพการจัดการเรียนรู้ความปลอดภัยทางถนน” Train the Trainer for Road Safety Instructor Thailand ภายใต้โครงการ Thailand Safe Youth Program จำนวนผู้เข้าร่วม ๑,๐๙๐ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๓๐ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๑,๐๖๐ ราย - ประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๗ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๙ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๒๘ ราย		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		- การจัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค กองป้องกันการบาดเจ็บ (E-learning) จำนวนผู้เข้าร่วม ๕๕ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๕๕ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๐ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - วิทยากรมืออาชีพการจัดการเรียนรู้ความปลอดภัยทางถนน” Train the Trainer for Road Safety Instructor Thailand ภายใต้โครงการ Thailand Safe Youth Program จำนวนผู้เข้าร่วม ๔๑๗ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๙ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๔๑๘ ราย - ประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ จำนวนผู้เข้าร่วม ๔๕ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๖ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๓๙ ราย - การจัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค กองป้องกันการบาดเจ็บ (E-learning) จำนวนผู้เข้าร่วม ๕๕ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๕๕ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๐ ราย		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		๑๖. สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** - การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ จำนวนผู้เข้าร่วม ๒๕ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๐ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๒๕ ราย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** - การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๒ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๖ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๒๖ ราย - ประชุมเชิงปฏิบัติการสนับสนุนบุคลากรกรมควบคุมโรคเข้าร่วมประชุมสมัชชาอนามัยโลก ประจำปี ๒๕๖๗ (World Health Assembly ๒๐๒๔) จำนวนผู้เข้าร่วม ๓๒ ราย บุคลากรภายในกรมควบคุมโรค ๒ ราย บุคลากรภายนอกกรมควบคุมโรค ๒,๖๓๐ ราย		
	๒. บุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core , Functional , Technical **ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> สื่อสารจุดเน้นและกรอบการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมรับทราบ เพื่อสื่อสารให้บุคลากร	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และได้มีการแจ้งหน่วยงาน ดำเนินการ ดังนี้ ๑. แจ้งให้ทุกหน่วยงาน ดำเนินการสื่อสารให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยมีการกำหนดจุดเน้นการพัฒนาจากสมรรถนะ เป็นจุดเน้นหลัก	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
	ทุกระดับทราบ และหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน ขั้นตอนที่ ๒ ผลักดันให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของหน่วยงานและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค **รอบ ๙ เดือน** ขั้นตอนที่ ๓ จัดหาหลักสูตร/จัดอบรม/ส่งบุคลากรเข้าอบรม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒. กำกับติดตามให้ทุกหน่วยงาน รายงานผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ ๓. สรุปผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร (ข้าราชการ/พนักงานราชการ) รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ **รอบ ๙ เดือน** ๑. เสนอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ชุดใหม่) ให้ผู้บริหารลงนามประกาศใช้งาน ๒. แจ้งหน่วยงานบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ ๓. จัดประชุมสื่อสารแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗	**รอบ ๙ เดือน** แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รอบ ๒/๒๕๖๗	**รอบ ๙ เดือน** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท
๑๑. การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)	**รอบ ๖ เดือน** ขั้นตอนที่ ๑ จัดทำคู่มือ/แนวทางการสื่อสารมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ขั้นตอนที่ ๒ สื่อสาร และประชาสัมพันธ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	**รอบ ๖ เดือน** ๑. จัดทำหนังสือเพื่อแจ้งให้ ก.พ. และ อ.ก.พ. กระทรวงเพื่อรับทราบ โดยในการประชุม อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน๒๕๖๖ โดยที่ประชุมฯ รับทราบรายงานผลการกำหนดมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรคเรียบร้อยแล้ว โดยให้เริ่มดำเนินการประเมินโดยสมรรถนะชุดใหม่ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ๒. หารือร่วมกับกลุ่มข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดเซ็ตระบบ DPIS ให้รองรับการใช้งานสมรรถนะใหม่	**รอบ ๖ เดือน** รายงานการประชุม อ.ก.พ. กระทรวง รับทราบการกำหนดมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค **รอบ ๙ เดือน** แนวทางการประเมินสมรรถนะชุดใหม่	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **รอบ ๖ เดือน** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท **รอบ ๙ เดือน** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
	<u>รอบ ๙ เดือน</u> <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> ออกแบบรูปแบบการประเมินการรับรู้ / การประเมินความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์	๓. จัดทำระบบเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะชุดใหม่ (Excel ประกอบการประเมิน/ Web-App) ๔. อยู่ระหว่างการปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการให้กรมฯ ลงนาม (ปรับแก้ในส่วนของการประเมินสมรรถนะ) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ๑. ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการให้กรมฯ ลงนาม (ปรับแก้ในส่วนของการประเมินสมรรถนะ) ๒. เสนอกรมฯ ลงนามในประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ โดยให้ใช้ในรอบการประเมินตั้งแต่ ๒/๒๕๖๗ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง ๓. จัดทำแนวทางการประเมินสมรรถนะชุดใหม่ ๔. จัดประชุมสื่อสารการประเมินสมรรถนะชุดใหม่ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ๕. จัดประชุมหารือแนวทางการประเมินสมรรถนะการสอบสวนทางระบาดวิทยา ในวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ โดยมีผู้เข้าร่วมคือ นายปณิธี ธัมมวิจยะ รักษาการนายแพทย์ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการกองระบาดวิทยา และกองบริหารทรัพยากรบุคคล คือ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด				
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
๑๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค	**๑. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> ทบทวน และจัดทำแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> สื่อสารแนวทาง และแจ้งให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> ติดตามผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และได้มีการแจ้งหน่วยงาน ดำเนินการ ดังนี้ ๑. แจ้งหน่วยงาน สื่อสารให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยมีการกำหนดจุดเน้นประกอบด้วย แผนการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ (Training Roadmap for E-Learning) GAP จากสมรรถนะ GAP จากทักษะดิจิทัล GAP ผลการประเมิน PMS และ GAP จากเรื่องอื่นๆ โดยใช้โมเดลการเรียนรู้ ๗๐:๒๐:๑๐ ประกอบการจัดทำ ๒. แจ้งหน่วยงานรายงานผลการพัฒนาบุคลากร รอบ ๖ เดือนแรก ผ่านระบบ HR Report Online โดยข้อมูล ณ วันที่ ๕ เม.ย. ๖๗ มีบุคลากรกรมควบคุมโรค ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ทั้งหมด ร้อยละ ๘๙.๑๘ (๓,๓๙๑ ราย) โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้ - ข้าราชการ จัดทำแผน IDP ร้อยละ ๙๒.๓๓ (๑,๙๑๕ ราย) - พนักงานราชการ จัดทำแผน IDP ร้อยละ ๙๕.๕๓ (๗๒๖ ราย) - ลูกจ้างประจำ จัดทำแผน IDP ร้อยละ ๘๒.๙๘ (๓๙๐ ราย) - พนักงานกระทรวง จัดทำแผน IDP ร้อยละ ๘๕.๕๓ (๑๔๒ ราย) - ลูกจ้างชั่วคราว จัดทำแผน IDP ร้อยละ ๘๐.๗๔ (๒๑๘ ราย)	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. แนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** อยู่ระหว่างการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด				
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		<u>รอบ ๙ เดือน</u> อยู่ระหว่างการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)		
	๒. การพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP) **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> ทบทวน และจัดทำแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> สื่อสารแนวทางและแจ้งให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> ติดตามผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ และ ๙ เดือน</u>** อยู่ระหว่างการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	**<u>รอบ ๖ และ ๙ เดือน</u>** อยู่ระหว่างการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท
๑๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> สื่อสารให้บุคลากรกรมควบคุมโรคดำเนินการประเมินตนเองทักษะดิจิทัล ระยะ Mature **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> หน่วยงานดำเนินการรวบรวมผลการประเมินตนเองของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มที่สังกัด	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และได้มีการแจ้งหน่วยงาน ดำเนินการ ดังนี้ ๑. แจ้งหน่วยงาน สื่อสารให้บุคลากรประเมินตนเองทักษะดิจิทัล (Self-Assessment) ตามกลุ่มที่ดิจิทัลที่สังกัด โดยประเมินในระยะ Mature ผ่านทางเว็บไซต์ https://ds-sa.tpqi.go.th ๒. แจ้งหน่วยงาน รวบรวม สรุป และรายงานผลการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. แนวทางการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรภายในกรมควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ผลการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรภายในกรมควบคุมโรค	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด				
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายความสำเร็จ	ผลการดำเนินงาน	ผลผลิตที่ได้	การบรรลุเป้าหมาย
		<u>รอบ ๙ เดือน</u> ๑ . ผลการประเมินทักษะดิจิทัล มีรายละเอียดดังนี้ - ผู้อำนวยการกอง (Management) ๖๗.๓๘ - ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ๖๑.๖๒ - ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ (Service) ๖๐.๙๓ - ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technical Specialist) ๖๓.๘๔ - ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) ๖๓.๐๘ ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการสรุปผลการประเมินทักษะดิจิทัลฉบับเต็ม		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะการพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด				
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
๑๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	**๑. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> กำหนดโครงการและจัดเตรียมหลักสูตรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> ขออนุมัติโครงการด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> ประกาศรับสมัครบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามหลักสูตรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** กองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรอบรู้ด้าน Digital Literacy ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒ คน ได้แก่ ๑) นางสาววิชิยา พลเก่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และ ๒) นายฤทธิชัย ดีนาน นักทรัพยากรบุคคล ณ ห้องประชุมอาคาร ๑๐ ชั้น ๗ กรมควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** กองบริหารทรัพยากรบุคคลส่งบุคลากรเข้าประชุมการเปิดใช้งานระบบ AI (Chat GPT-๔) สำหรับเจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค กับกองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค จำนวน ๒ คน ได้แก่ ๑) นางสาวอารีย์ญา โพธิ์กระสังข์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และ ๒) นางสาวฐิติกา พันสังข์ นักทรัพยากรบุคคล ณ ห้องประชุมอายุรกิจโกศล ชั้น ๒ อาคาร ๑ กรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒ คน **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ จำนวน ๒ คน	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท
	๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมควบคุมโรคกำหนด **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> กำหนดโครงการและจัดเตรียมหลักสูตรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> ขออนุมัติโครงการด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> ประกาศรับสมัครบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลเข้ารับการ			☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ				
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะการพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด				
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้**	**การบรรลุเป้าหมาย**
	ฝึกอบรมในหลักสูตรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล **รอบ ๙ เดือน** ขั้นตอนที่ ๔ พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามหลักสูตรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล			

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (เพิ่มขึ้น ๒๐ คน)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้รอบ ๙ เดือน**	**การบรรลุเป้าหมาย**
๑๕. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับหน่วยงานใน สังกัดกรมควบคุมโรคถ่ายทอดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน พร้อมทั้งสรุปรายชื่อการประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรคของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอคณะทำงานกลั่นกรองหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เป็นองค์กรคุณธรรม และบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณากลั่นกรองฯ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> ดำเนินการจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อประเมินเป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** กลุ่มงานจริยธรรม ดำเนินการจัดประชุมสื่อสารหลักเกณฑ์และถ่ายทอดแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมประเมินจันทวิมล ชั้น ๑ อาคาร ๑ กรมควบคุมโรค และผ่านระบบ Cisco Webex Meeting **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ๑. ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคเป็นองค์กรคุณธรรม และบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - กลุ่มงานจริยธรรม ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานกลั่นกรองฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันพุธที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ อาคาร ๑๐ ชั้น ๖ กรมควบคุมโรค และออนไลน์ ผ่านระบบ Cisco WebEx Meeting ๒. จัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อประเมินบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค เป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - กลุ่มงานจริยธรรม ดำเนินการ จัดประชุมประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อประเมินบุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค ประเมินเป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงาน	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** รายชื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนทั้งสิ้น ๘๑ คน - ประเภทข้าราชการ จำนวน ๔๒ คน -ประเภทพนักงานราชการ / พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / ลูกจ้างประจำ / ลูกจ้างชั่วคราว / จ้างเหมาบริการ จำนวน ๓๙ คน **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ๑. บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ระดับหน่วยงาน (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๘๑ คน - ประเภทข้าราชการ จำนวน ๔๒ คน - ประเภทพนักงานราชการ /พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** งบประมาณที่ได้รับ ๓๑,๐๔๐ บาท งบประมาณที่ใช้ไป ๓๑,๐๔๐ บาท งบประมาณคงเหลือ ๐ บาท (ร้อยละ ๑๐๐) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** งบประมาณที่ได้รับ ๖๖,๕๑๕ บาท งบประมาณที่ใช้ไป ๔๖,๐๓๐ งบประมาณคงเหลือ ๑๖,๔๘๕ (ร้อยละ ๖๙.๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (เพิ่มขึ้น ๒๐ คน)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้รอบ ๙ เดือน**	**การบรรลุเป้าหมาย**
	ขั้นตอนที่ ๕ กลุ่มงานจริยธรรมจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค เพื่อพิจารณาเห็นชอบรายชื่อบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขั้นตอนที่ ๖ ประกาศผลการประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (Co – Working Space ๑) ชั้น ๖ อาคาร ๑๐ กรมควบคุมโรค ๓. ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคเป็นองค์กรคุณธรรม และบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - กลุ่มงานจริยธรรม ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานกลั่นกรองฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันพุธที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๔ อาคาร ๑ กรมควบคุมโรค หรือออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting ๔. ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ - กลุ่มงานจริยธรรม ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมควบคุมโรค ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ในวันพุธที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๔ อาคาร ๑ กรมควบคุมโรค หรือเข้าร่วมประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Webex Meeting ๕. โครงการตลาดนัดคุณธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Moral Market) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - กลุ่มงานจริยธรรมจัดโครงการตลาดนัดคุณธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Moral Market) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ภายใต้แนวคิด “Make a Change : ทุกคนเปลี่ยน สังคมเปลี่ยน เพื่อรณรงค์ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกให้เกิดขึ้นใน	ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว/ จ้างเหมาบริการ จำนวน ๓๙ คน ๒. บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ประเภทข้าราชการ จำนวน ๑ คน - ประเภทพนักงานราชการ / พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / ลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว / จ้างเหมาบริการ จำนวน ๑ คน	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี				
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม				
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (เพิ่มขึ้น ๒๐ คน)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้รอบ ๙ เดือน**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		กรมควบคุมโรค” นำสู่การเป็นกรมคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืน ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๗ อาคาร ๑๐ กรมควบคุมโรค		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี				
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร				
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐) ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้รอบ ๙ เดือน**	**การบรรลุเป้าหมาย**
๑๖. การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> จัดทำและสื่อสารแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> ดำเนินการสำรวจความสุขและความผูกพัน ด้วยเครื่องมือ Happinometer	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** จัดทำและสื่อสารแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค (อ้างถึงหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว ๕๙๙ ลว ๑๓ ธ.ค. ๖๖) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ๑. ดำเนินการแจ้งบุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคเข้าตอบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Survey) ที่เว็บไซต์ https://person.ddc.moph.go.th/hr_survey ภายในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ (อ้างถึงหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว ๒๖๘ ลว ๔ ก.ค. ๖๗) ๒. อยู่ระหว่างเก็บผลสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Survey)	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** แนวทางทางการดำเนินงานตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** คู่มือการเข้าใช้งานระบบแบบสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Survey) ของบุคลากรและผู้รับผิดชอบหน่วยงาน (Admin)	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท
๑๗. การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> ศึกษาข้อมูล แนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> สื่อสารแนวทางการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> กำกับติดตามการดำเนินงานการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ดำเนินการศึกษาข้อมูลแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรี **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** อยู่ระหว่าง (ร่าง) สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** แนวทางการดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย กรมควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** (ร่าง) สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย และแบบประเมินการรับรู้เกี่ยวกับ	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี				
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร				
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐) ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้รอบ ๙ เดือน**	**การบรรลุเป้าหมาย**
			ความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	
๑๘. การจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> ศึกษา ทบทวน ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในปีที่ผ่านมา <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> จัดทำแนวทางการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกประเภท <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> สื่อสารแนวทางการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกประเภท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> สำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** กรมควบคุมโรค โดยคณะกรรมการสวัสดิการกรมควบคุมโรค ได้มีการกำหนดและพิจารณาให้จัดสวัสิการเพื่อบุคลากรกรมควบคุมโรค ดังนี้ ๑. กิจกรรม “รับขวัญหลาน คร.” สำหรับสมาชิกสวัสดิการกรมควบคุมโรค และคลอดบุตร ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ - ประชาสัมพันธ์ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อแจ้งขอขยายระยะเวลา จัดกิจกรรม “รับขวัญหลาน คร.” ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ รายละไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท โดยมีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวนทั้งสิ้น ๔๕ คน ๒. กิจกรรม “สงเคราะห์เงินช่วยเหลืองานศพของสมาชิกสวัสดิการ กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๔” - หนังสือคณะกรรมการสวัสดิการกรมควบคุมโรค ที่ สธ ๐๔๐๑.๗.๑/ว ๘ แจ้งเวียนระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการกรมควบคุมโรค เรื่อง หลักเกณฑ์การช่วยเหลืองานศพของสมาชิกสวัสดิการกรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ๓. กิจกรรม “ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร กรมควบคุมโรค เต้นแอโรบิก ทุกวันพุธ” เวลา ๑๖.๐๐-๑๗.๐๐ น. ณ ลานเอนกประสงค์ กรมควบคุมโรค	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๖ เดือน มีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค จำนวน ๔ กิจกรรม และมีเพิ่มเติม ๑ กิจกรรม ที่จัดให้แก่บุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา ได้แก่ กิจกรรม “กิจกรรมขอบคุณเจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค” **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** (ร่าง) แบบสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกรมควบคุมโรค	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ <u>งบประมาณที่ใช้</u> .....-.....บาท (ใช้เงินกองทุนสวัสดิการกรมควบคุมโรค)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี				
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร				
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐) ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้รอบ ๙ เดือน**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญการสอนแอโรบิก จากสถาบันบำราศนราดูร และมีการประชาสัมพันธ์กรมควบคุมโรค จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเต้นแอโรบิก ระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีบุคลากรกรมควบคุมโรค จากสำนักงานเลขานุการกรม กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กองโรคติดต่อนำโดยแมลง กองโรคติดต่อทั่วไป กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เข้าร่วม ณ ลานอเนกประสงค์ กรมควบคุมโรค ๔. กิจกรรม “ขอบคุณครอบครัว คร.” หรืองานปีใหม่ประจำปี ๒๕๖๗ ในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการขอบคุณเจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค ที่ได้อุทิศแรงกาย แรงใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเต็มกำลัง เพื่อป้องกันและควบคุมโรคให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (อ้างถึงหนังสือคณะกรรมการสวัสดิการกรมควบคุมโรค ที่ สธ ๐๔๐๑.๖.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖) ๕. กิจกรรม “สร้างรายได้ให้แก่บุคลากรของกรมควบคุมโรค ตลาดนัดเพิ่มสุข Happy Market” จัดทุกวันพุธ ๒ สัปดาห์ของแต่ละเดือน (ตามหนังสือสำนักงานเลขานุการกรม ที่ สธ ๐๔๐๑.๖/ว ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อเป็นสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค เพิ่มรายได้ให้กับเจ้าหน้าที่โดยไม่เสียค่าเช่าพื้นที่ในการจำหน่ายสินค้าประเภท ต่าง ๆ กิจกรรมประชาสัมพันธ์ให้ความรู้/ รณรงค์ด้านโรคและภัยสุขภาพ เช่น สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ประชาสัมพันธ์การรณรงค์		

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี				
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร				
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐) ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้รอบ ๙ เดือน**	**การบรรลุเป้าหมาย**
		“เมาไม่ขับ” หรือ สำนักงานเลขานุการกรมแจกเอกสาร เรื่อง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจัดสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน และสัปดาห์สุดท้าย ทุกวันพุธของทุกสัปดาห์ และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอื่น ๆ เช่น หนังสือเวียน เพจเฟซบุ๊ค DDC Marketplace (Happy Market) และช่องทางไลน์กรุ๊ป Happy Market DDC **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** อยู่ระหว่างจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกรมควบคุมโรค		
๑๙. การธำรงรักษาบุคลากร	**๑. ศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถาม <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> แจ้งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคดำเนินการแจ้งให้บุคลากรที่ ลาออก โอน ย้าย เข้าตอบแบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit interview) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** -	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถาม ๒. แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการแจ้งให้บุคลากรที่ ลาออก โอน ย้าย เข้าตอบแบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit interview) (หนังสือที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว๙๔ ลว. ๗ ก.พ. ๖๗) ๓. แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน และรายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากร พร้อมสาเหตุการสูญเสีย (หนังสือที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว๑๐๙ ลว. ๕ มี.ค. ๖๗) ๔. หน่วยงานรายงาน ข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน และข้อมูลการสูญเสียบุคลากร รอบ ๖ เดือน **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** อยู่ระหว่างดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit interview)	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** การรายงานข้อมูลอัตราการคงอยู่ และการสูญเสียบุคลากร รอบ ๖ เดือน **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** -	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี				
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร				
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐) ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้รอบ ๙ เดือน**	**การบรรลุเป้าหมาย**
	๒. การคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานรายงานข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน และข้อมูลการสูญเสียบุคลากรพร้อมสาเหตุการสูญเสีย <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> หน่วยงานรายงานข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน และข้อมูลการสูญเสียบุคลากร รอบ ๖ เดือน **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** -	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถาม ๒. แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการแจ้งให้บุคลากรที่ ลาออก โอน ย้าย เข้าตอบแบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit interview) (อ้างถึงหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคลที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว๙๔ ลว. ๗ ก.พ. ๖๗) ๓. แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน และรายงานข้อมูลการสูญเสียบุคลากรพร้อมสาเหตุการสูญเสีย (อ้างถึงหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคลที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว๑๐๙ ลว. ๕ มี.ค. ๖๗) ๔. หน่วยงานรายงาน ข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน และข้อมูลการสูญเสียบุคลากร รอบ ๖ เดือน **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** อยู่ระหว่างดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามคลากรที่พ้นจากงาน (Exit interview)	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** การรายงานข้อมูลอัตราการคงอยู่ และการสูญเสียบุคลากร รอบ ๖ เดือน **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** -	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี				
เป้าประสงค์ที่ ๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข				
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรขอวหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy public organization index: HPI) (ร้อยละ ๗๐) ๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้รอบ ๙ เดือน**	**การบรรลุเป้าหมาย**
๒๐. การส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	**๑. สุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy Public Organization Index : HPI)** **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> แจ้งเวียนให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคเข้าตอบแบบประเมิน HPI **<u>ขั้นตอนที่ ๒</u>** กำกับ ติดตามกลุ่มเป้าหมายในการทำแบบประเมิน **<u>ขั้นตอนที่ ๓</u>** สรุปผลประเมินสุขภาวะองค์กรกรมควบคุมโรค **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** -	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** สื่อสารแนวทางการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันและการพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (อ้างถึงหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคลที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว๕๙๙ ลว. ๑๓ ธ.ค. ๖๖) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** ไม่มีการประเมิน Happy Public Organization Index : HPI ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** แนวทางการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** -	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☐ ตามเป้าหมาย ☑ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท
	๒. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** <u>ขั้นตอนที่ ๑</u> สื่อสารแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T <u>ขั้นตอนที่ ๒</u> ดำเนินการสำรวจ Happinometer และ HPI ผ่านระบบ Happy MOPH <u>ขั้นตอนที่ ๓</u> วิเคราะห์และสรุปผลสำรวจ Happinometer และ HPI	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา คัดเลือกหน่วยงานที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข (MoPH-๔T) กรมควบคุมโรค เพื่อดำเนินการ ดังนี้ ๑) พิจารณาผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-๔T ของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ๒) พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข (MoPH-๔T) ที่มีความโดดเด่น (Best Practice) กรมควบคุมโรค ๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	**<u>รอบ ๖ เดือน</u>** แนวทางการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และการพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** -	☐ สูงกว่าเป้าหมาย ☑ ตามเป้าหมาย ☐ ต่ำกว่าเป้าหมาย ☐ ยังไม่ได้ดำเนินการ **<u>รอบ ๖ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** งบประมาณที่ใช้ .....-.....บาท

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี				
เป้าประสงค์ที่ ๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข				
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรขอวหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy public organization index: HPI) (ร้อยละ ๗๐) ๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข (ร้อยละ ๘๐)				
โครงการ/กิจกรรม	**เป้าหมายความสำเร็จ**	**ผลการดำเนินงาน**	**ผลผลิตที่ได้รอบ ๙ เดือน**	**การบรรลุเป้าหมาย**
	<u>รอบ ๙ เดือน</u> <u>ขั้นตอนที่ ๔</u> กำกับติดตามการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T	๒. สื่อสารแนวทางการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันและการพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (อ้างถึงหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคลที่ สธ ๐๔๐๖.๘/ว๕๙๙ ลว. ๑๓ ธ.ค. ๖๖) **<u>รอบ ๙ เดือน</u>** อยู่ระหว่างกำกับติดตามการดำเนินงานองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T		

๔. สรุปงบประมาณตามประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๑ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ประเด็นยุทธศาสตร์	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
๑. การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๗๕๐,๗๐๐	๔๑๗,๕๗๐	๓๓๓,๑๓๐	๕๕.๖๒
๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ	๒๒,๐๘๒,๕๓๔	๓,๐๙๙,๔๘๑	๑๘,๙๘๓,๐๕๓	๑๔
๓. การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี	๓๑,๐๔๐	๓๑,๐๔๐	๐	๑๐๐
รวม	**๒๒,๘๖๔,๒๗๔**	**๓,๕๔๘,๐๙๑**	**๑๙,๓๑๖,๑๘๓**	**๑๕.๕๒**

๔.๒ รอบ ๙ เดือน (๑ เมษายน - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗)

ประเด็นยุทธศาสตร์	งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)	งบประมาณคงเหลือ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
๑. การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๑๑,๘๗๕	๙,๑๙๕	๒,๖๘๒	๗๗.๔
๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ	๑๗,๐๓๒,๖๖๙.๐๗	๑๐,๕๑๙,๒๑๘.๖๔	๖,๔๑๔,๔๕๐.๔๓	๖๑.๗๖
๓. การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี	๖๖,๕๑๕	๔๖,๐๓๐	๑๖,๔๘๕	๖๙.๒๐
รวม	**๑๗,๑๑๑,๐๕๙.๐๗**	**๑๐,๕๗๔,๔๔๓.๖๔**	**๖,๔๓๓,๖๑๗.๔๓**	**๖๑.๘๐**

๕. ปัญหา/อุปสรรคที่ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในรอบ ๙ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗)

บางโครงการ/กิจกรรม ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนด เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานหรือการประเมิน รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินงาน

๖. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานรอบถัดไป

๖.๑ ควรมีการจัดประชุมเพื่อสื่อสารแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมทั้งรายละเอียดการดำเนินโครงการ/กิจกรรม กรอบระยะเวลา และการรายงานผลความก้าวหน้าให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคและหน่วยงานที่รับผิดชอบทุกโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ รับทราบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖.๒ ควรมีระบบกำกับ ติดตาม และสรุปผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนทุกไตรมาส เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าการดำเนินการ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผน ในกรณีที่มีการปรับแผนหรือรูปแบบการดำเนินงานจะได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนได้ทันตามรอบการรายงานผลที่กำหนด