



กรมควบคุมโรค  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

# แผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ภายใต้ยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
และแผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗



กรมควบคุมโรค  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

## แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

รวบรวมและจัดทำโดย กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

## คำนำ

กรมควบคุมโรคได้จัดทำและสื่อสารยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) กรมควบคุมโรค ในประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ) และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ ๒ ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และนโยบายและ ทิศทางการดำเนินงาน กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงได้มีการปรับปรุงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งกำหนด โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดโครงการ เป้าหมายและความสำเร็จ ผลผลิตโครงการ รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ รวมถึงความสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ของ สำนักงาน ก.พ. เพื่อถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถ วัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินกิจกรรม ได้ตามแผนปฏิบัติการฯ ที่กำหนด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ การบวนการดำเนินการ	๑
๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
<b>บทที่ ๒ ข้อมูล วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๓</b>
๒.๑ วิสัยทัศน์	๓
๒.๒ พันธกิจ	๓
๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๓
๒.๔ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)	๘
<b>บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</b>	<b>๑๑</b>
๓.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๑
๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๓
<b>บทที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</b>	<b>๒๗</b>
๔.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๒๗
๔.๒ การติดตามประเมินผล	๒๗
<b>ภาคผนวก</b>	
• ก. ตารางแสดงหน่วยงานที่รับถ่ายทอดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงสู่การปฏิบัติ	๒๘
• ข. รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (KPIs Template)	๓๓
• ค. การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๖



กรมควบคุมโรค  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

# แผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ภายใต้ยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
และแผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

พ.ศ. 2563-2567

โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค



กรมควบคุมโรค  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

## แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

รวบรวมและจัดทำโดย กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

## คำนำ

กรมควบคุมโรคได้จัดทำและสื่อสารยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) กรมควบคุมโรค ในประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ) และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ ๒ ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และนโยบายและ ทิศทางการดำเนินงาน กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงได้มีการปรับปรุงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งกำหนด โครงการ/กิจกรรม ตัวชี้วัดโครงการ เป้าหมายและความสำเร็จ ผลผลิตโครงการ รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ รวมถึงความสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ของ สำนักงาน ก.พ. เพื่อถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถ วัตถุประสงค์ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินกิจกรรม ได้ตามแผนปฏิบัติการฯ ที่กำหนด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ การบวนการดำเนินการ	๑
๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
<b>บทที่ ๒ ข้อมูล วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๓</b>
๒.๑ วิสัยทัศน์	๓
๒.๒ พันธกิจ	๓
๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๓
๒.๔ ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (ปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)	๘
<b>บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</b>	<b>๑๑</b>
๓.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๑
๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๓
<b>บทที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</b>	<b>๒๗</b>
๔.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๒๗
๔.๒ การติดตามประเมินผล	๒๗
<b>ภาคผนวก</b>	
• ก. ตารางแสดงหน่วยงานที่รับถ่ายทอดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงสู่การปฏิบัติ	๒๘
• ข. รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (KPIs Template)	๓๓
• ค. การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๖



## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการเหตุผล

กรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค และเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค สถานการณ์กำลังคนที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรคและหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รวมถึงการทบทวนเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ของยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปัจจุบันและในอนาคต

ดังนั้น เพื่อให้กรมควบคุมโรคมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ของยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อให้หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒.๒ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

#### ๓. กระบวนการดำเนินงาน

๓.๑ ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

๓.๒ จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๓ ประสานผู้เกี่ยวข้อง ให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๔ เสนอผู้บริหารลงนามแจ้งหนังสือเวียนแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๕ เผยแพร่แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ และผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการรับทราบเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป

#### ๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ กรมควบคุมโรคมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ กรมควบคุมโรค ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

๔.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับทราบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคอย่างชัดเจนและต่อเนื่องทุกปี



**กรมควบคุมโรค**  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

## บทที่ ๒

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

บุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ  
ภายในปี ๒๕๖๗

## พันธกิจ (Mission)

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการบริหารจัดการ  
บุคลากรภาครัฐแนวใหม่
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคอย่างเป็นระบบ  
และต่อเนื่อง
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย และป้องกัน  
มิให้กระทำผิดวินัย
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่าง  
ชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคม
๕. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ

## ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและ  
สุขภาวะองค์กรที่ดี

กรมควบคุมโรค  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

### การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

#### คำนิยาม

องค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่มุ่งเน้นพัฒนาและยกระดับบุคลากรให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างความรู้ คู่ท้องถิ่น และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีมาลดขั้นตอน เสริมสร้างระบบนิเวศในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาผลงาน นวัตกรรมของกรมควบคุมโรค

ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการ การจัดการให้มีบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง สามารถใช้ศักยภาพปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ครอบคลุม การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา และการธำรงรักษา

#### เป้าประสงค์

๑. มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์
- ๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

#### มาตรการ

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
  - ๑.๑ การวางแผนกำลังคน
  - ๑.๒ การสรรหา คัดเลือก
  - ๑.๓ การพัฒนาบุคลากร
  - ๑.๔ การบริหารค่าตอบแทน และแรงจูงใจ
  - ๑.๕ การบริหารผลการปฏิบัติราชการ
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

### การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ

#### คำนิยาม

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ หมายถึง สมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค ตามกฎอนามัยระหว่างประเทศ โดยมีการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข การฝึกอบรมระดับวิทยาภาคสนาม (Field Epidemiology Training Program หรือ FETP) หรือหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรมกำหนด รวมถึงสมรรถนะของบุคลากรตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด

#### เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล
๒. บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด
๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์ การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามเป้าหมายที่กำหนด
- ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด
- ๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)
- ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

#### มาตรการ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรค ตามพันธกิจของกรมควบคุมโรค
  - ๑.๑ กำหนดเกณฑ์ในการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล
    - สมรรถนะตามแผนโรค ตามสายงาน และระดับตำแหน่ง
    - สมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - ๑.๒ จัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค
๒. พัฒนาให้เกิดระบบ หรือกลไก (Platform/mechanism) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)
  - ๒.๑ ส่งเสริมให้มีการสร้าง นำเทคโนโลยี/นวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน



### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

#### การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี

##### คำนิยาม

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานในสังกัด มีการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขตามกระบวนการขับเคลื่อน ๕ ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ ๑ การประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI)

ขั้นที่ ๒ การวิเคราะห์และแปลผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI)

ขั้นที่ ๓ การจัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ขั้นที่ ๔ การดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ขั้นที่ ๕ มีความก้าวหน้าของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่เป็นรูปธรรม

ความผูกพัน หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึก หรือการแสดงออกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ๑) พูดถึงองค์กรในแง่ดี (Say) ๒) ยอยากอยู่กับองค์กร (Stay) ๓) มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์กร (Strive)

สุขภาวะองค์กรที่ดี หมายถึง องค์กรมีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสุข ส่งเสริมสุขภาพกาย ใจ จิตสังคม จิตวิญญาณ ปัญญา และมีผลลัพธ์ที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

##### เป้าประสงค์

๑. บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๒. บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร
๓. กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข

##### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ๑.๑ จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
- ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค
- ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)
- ๓.๑ ค่าเฉลี่ยของการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)
- ๓.๒ ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข

##### มาตรการ

๑. พัฒนากลไกขับเคลื่อนให้เกิดระบบนิเวศในการทำงาน (work-friendly ecosystem) ที่มีความสุขและสุขภาพที่ดี
  - ๑.๑ พัฒนาระบบสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมาย/กฎระเบียบที่กำหนด
  - ๑.๒ พัฒนาโครงสร้างและรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น (Work Flexibility)
  - ๑.๓ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
  - ๑.๔ สร้างระบบให้เกิด healthy workplace
๒. พัฒนากลไกการขับเคลื่อนความสุขและความผูกพัน
  - ๒.๑ พัฒนาเครื่องมือ happy public organization index

- ๒.๒ พัฒนานักสร้างสุข/นักบริหารความสุข
- ๒.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุข (Well Being)
- ๓. เร่งรัดให้เกิดการพัฒนาองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน
  - ๓.๑ พัฒนารูปแบบการให้รางวัล และการสร้างแรงจูงใจ และการดำรงรักษาบุคลากร
  - ๓.๒ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดี (mindset) มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร
  - ๓.๓ ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ดังนี้
    - กำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
    - ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ
- ๔. พัฒนากลไกเสริมสร้างให้เกิดคนดีในองค์กร



**กรมควบคุมโรค**  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗  
(ปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	Baseline ๒๕๖๒	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑. มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค	๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์	ร้อยละ	-	๑๐๐ (ระบบการลาผ่านDPIS๕)	๑๐๐ (ฐานข้อมูลเชี่ยวชาญกรมควบคุมโรค)	๑๐๐ (ระบบการลาผ่านDPIS๖)	๑๐๐ (ฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรกรมผ่าน DPIS๖)	๑๐๐ (ฐานข้อมูลกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	-	-	-	๖๐	๘๕	๘๕	

หมายเหตุ : ความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมในลำดับที่ ๑-๘ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

กรมควบคุมโรค  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย						ผู้รับผิดชอบ
			Baseline ๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล	๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ	-	-	-	๘๐	๘๐	๘๐	กอง/สำนัก/สถาบันวิชาการ
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ	-	๘๐	๘๕	๘๐	๘๐	๘๐	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกัน ควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)	ร้อยละ	-	-	-	๕๐ (ตาม IDP)	๘๐ (ตาม IDP)	๘๐ (ตาม IDP)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ	-	ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Early	ร้อยละ ๘๐ ในระยะ Early	ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Developing	ร้อยละ ๘๐ ในระยะ Developing	ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ : การพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนา IDP ที่สอดคล้องกับตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ของหน่วยงาน และกรมควบคุมโรค

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	
			Baseline ๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๗
๑.บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม	๑.๑ จำนวนบุคลากรต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	คน	-	-	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	กลุ่มงานจริยธรรม
๒. บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร	๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากร กรมควบคุมโรค (happinometer)	ค่าเฉลี่ย	๖๔.๓๓	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๗๐	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรม ควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ	๙๑	๙๔	๙๗	๙๗	๙๗	๙๗	
๓. กรมควบคุมโรคเป็น องค์กรแห่งความสุข	๓.๑ ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรของ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy Public Organization Index: HPI)	ร้อยละ	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	-	๗๐	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
	๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ องค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ	-	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	

หมายเหตุ : การประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) มีการดำเนินการปีเว้นปี

กรมควบคุมโรค  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

## ส่วนที่ ๓

## แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

## □ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กร  
สมรรถนะสูง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์	ร้อยละ ๑๐๐ (ฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรผ่าน DPIS๖)
	๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๕

## ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงาน เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล	๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐
๒. บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกัน ควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๘๐
๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐ ในระยะ Developing

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. บุคลากรเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม	๑.๑ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	๒๐ คน
๒. บุคลากรมีความสุขเกิด ความผูกพันต่อองค์กร	๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย ๖๘
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗
๓. กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข	๓.๑ ค่าเฉลี่ยของการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) *ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	-
	๓.๒ ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ ๘๐

จากเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลทั้ง ๘ เป้าประสงค์ที่จะต้องดำเนินการ ให้บรรลุผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ สรุปเป็นแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๑๙ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

กรมควบคุมโรค  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

## แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗)

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การบริหารจัดการ อัตรากำลัง กรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จ ของการบริหารจัดการ อัตรากำลัง กรมควบคุมโรค	ระดับ ๕ / กรมควบคุมโรค มีแผนบริหารอัตรากำลัง	๑. ข้อมูลการวิเคราะห์ความ ต้องการอัตรากำลัง ๒. รายงานข้อมูลอัตรากำลัง กรมควบคุมโรค	๑. รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลการจัด โครงสร้างการแบ่งงาน และกรอบ อัตรากำลังทุกประเภทของหน่วยงาน ๒. วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลโครงสร้าง การแบ่งงานภายในและกรอบ อัตรากำลังทุกประเภทของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค ๓. บริหารจัดการอัตรากำลังของกรม ควบคุมโรค ๔. วิเคราะห์และจัดทำสรุปรายงานผล การบริหารจัดการอัตรากำลังของกรมฯ	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๒. การคัดเลือก บุคลากรแบบเชิงรุก	ระดับความสำเร็จของ จัดทำแผนการคัดเลือก บุคลากรแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ระดับ ๕ / กรมควบคุมโรค มีแผนการคัดเลือก บุคลากรแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑. แผนการคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ๒. จำนวนตำแหน่งที่มี การกำหนดคุณลักษณะของ บุคลากรเพื่อคัดเลือกแบบ เชิงรุก	๑. วางแผนการคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒. กำหนดคุณลักษณะของบุคลากร ที่ต้องการตามแผนการคัดเลือกแบบ เชิงรุก	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล



ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓. การส่งเสริมและ พัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากร บุคคลให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	ร้อยละความสำเร็จ ของการปรับปรุง กระบวนการ การให้บริการ และ พัฒนาระบบ ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว	ร้อยละ ๑๐๐ / กรมควบคุมโรคมีระบบ ด้านทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่ยืดหยุ่นคล่องตัว พร้อมรับต่อ การเปลี่ยนแปลง	หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค มีระบบ ด้านทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ของบุคลากร	๑. ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ๒. วางแผน/แนวทางการดำเนินงาน ๓. ปรับปรุงกระบวนการหรือพัฒนา ระบบ HR ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง และเพื่อเกิดการ ปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัว ๔. จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนวิธีการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ และมิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. การพัฒนาระบบ ส่งเสริมโอกาสในการ พัฒนาให้บุคลากรมี ศักยภาพสูงและมี ความหลากหลาย	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการศึกษา แนวทางการดำเนินการ พัฒนาส่งเสริมโอกาสใน การพัฒนาให้บุคลากรมี ศักยภาพสูงและมีความ หลากหลาย	ระดับ ๕ / กรมควบคุมโรคมีผล การศึกษาแนวทาง การดำเนินการพัฒนา ส่งเสริมโอกาสในการ พัฒนาให้บุคลากร มีศักยภาพสูงและมีความ หลากหลาย ที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของกรม ควบคุมโรค	รายงานผลการศึกษาระบบ การส่งเสริมโอกาสในการ พัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพ สูงและมีความหลากหลาย	๑. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ทบทวน ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ๒. ศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางการ ดำเนินงานที่เหมาะสม ๓. รายงานผลการศึกษา	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕. การพัฒนาระบบ การบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาระบบ การบริหารผล การปฏิบัติราชการ	ระดับ ๕ / กรมควบคุมโรคมีระบบ การบริหารผล การปฏิบัติราชการ ที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้	๑. ประกาศหลักเกณฑ์การ บริหารผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการและพนักงาน ราชการกรมควบคุมโรค ๒. ผลประเมินความพึงพอใจ ต่อระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ	๑. ประกาศหลักเกณฑ์การบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ ๒. กำกับ ติดตาม ผลักดัน การดำเนินงานบริหารผล การปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ๓. สื่อสารเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารผล การปฏิบัติราชการ ๔. ประเมินความพึงพอใจต่อระบบ บริหารผลการปฏิบัติราชการ ๕. สรุปผลการดำเนินการ	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๖. การพัฒนาระบบ การคัดเลือกบุคลากร ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบการ คัดเลือกบุคลากร เพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และ ตรวจสอบได้	ระดับ ๕ / กรมควบคุมโรคมีระบบ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้น สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๑. หลักเกณฑ์แนวทาง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. ช่องทางในการตอบ คำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบ ออนไลน์	๑. ทบทวน/สื่อสารหลักเกณฑ์ แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๒. พัฒนาช่องทางในการตอบคำถาม/ ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะ ผ่าน ระบบออนไลน์	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๗. การจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Chart) ของ กรมควบคุมโรค	๑. ระดับความสำเร็จ ของจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Chart) ของ กรมควบคุมโรค ๒. ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค รับรู้และความเข้าใจ แผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค เพื่อนำไปปฏิบัติอย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. ระดับ ๕ / กรมควบคุมโรคมีแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Chart) ของ กรมควบคุมโรค ๒. ร้อยละ ๘๐ / หน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรครับรู้และ ความเข้าใจแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Chart) ของ กรมควบคุมโรค	๑. แผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของ กรมควบคุมโรค ๒. รายงานผลการประเมิน การรับรู้และความเข้าใจ แผนผังเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค	๑. ศึกษา วิเคราะห์ หลักเกณฑ์แนวทาง ที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Chart) ของ กรมควบคุมโรค ๓. ขอความเห็นชอบแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค ๔. สื่อสารแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค ๕. ประเมินการรับรู้และความเข้าใจ แผนผังเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Chart) ของ กรมควบคุมโรค	ม.ค. - ก.ย. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล



ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๘. โครงการพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม	ร้อยละ ๘๐ / กรมควบคุมโรคมีบุคลากรที่มีความพร้อมทดแทนตำแหน่งเกษียณ	๑. บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) ๒. บุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม	๑. ทบทวนและจัดเตรียมหลักสูตร ๒. ประชาสัมพันธ์และรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการ ๓. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตร ๔. ประเมินและสรุปผลการพัฒนา	ต.ค. ๖๕ - ก.ค. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค						
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๘๕)						
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของ กระบวนการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๙. การพัฒนาระบบ สารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	๑. ระดับ ความสำเร็จของการ พัฒนาฐานข้อมูล สมรรถนะและความ เชี่ยวชาญกำลังคน กรมควบคุมโรค	ระดับ ๕ / กรมควบคุมโรคมีฐานข้อมูล สมรรถนะและ ความเชี่ยวชาญกำลังคน กรมควบคุมโรค ที่สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที	ฐานข้อมูลสมรรถนะและ ความเชี่ยวชาญกำลังคน กรมควบคุมโรค	๑. ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ๒. กำหนดแนวทางการพัฒนาฐานข้อมูล สมรรถนะและความเชี่ยวชาญกำลังคน กรมควบคุมโรค ๓. พัฒนาฐานข้อมูลสมรรถนะและความ เชี่ยวชาญกำลังคนกรมควบคุมโรค	ม.ค. - ก.ย. ๖๖	๑. กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒. กอง สำนัก สถาบัน วิชาการ ที่รับผิดชอบหลัก แต่ละแผนงานโรค (ร่วม)
		๒. ระดับ ความสำเร็จของ การพัฒนาระบบ สารสนเทศ ด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕ / กรมควบคุมโรคมีระบบ สารสนเทศ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่มี ประสิทธิภาพ	ระบบสารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ พร้อมใช้งาน	๑. ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ๒. พัฒนาปรับปรุงระบบและข้อมูล สารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ๓. ประเมินความพึงพอใจต่อการใช้งาน ระบบฯ	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ										
	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล										
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)										
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)										
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ					
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐. โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐ / บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามมาตรฐานสากล	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	๑. วางแผนและกำหนดหลักยุทธการ พัฒนา	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๑. กอง สำนักสถาบัน วิชาการที่รับผิดชอบ ในแต่ละหลักสูตร ๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล				
					๒. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนด			กองระบาดวิทยา			
					๓. สรุปผลการพัฒนาบุคลากร						
					การพัฒนาบุคลากรด้านระบาดวิทยา ในหลักสูตร FETP , FETH , FEMT และหลักสูตร การฝึกอบรมระบาดวิทยาและชีวสถิติเบื้องต้น (ภาษาอังกฤษ)				๑. สถาบันบำราศนราดูร ๒. กองโรคติดต่อทั่วไป		
					การพัฒนาบุคลากรด้านการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ/ โรคติดต่อ						
					การพัฒนาบุคลากรด้านโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม					กองโรคจากการประกอบอาชีพฯ	
					การพัฒนาบุคลากรด้านโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์						กองโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
					การพัฒนาบุคลากรด้านวัณโรค						
การพัฒนาบุคลากรด้านโรคเรื้อน	สถาบันราชประชาสมาสัย										

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)						
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
				การพัฒนาบุคลากรด้านโรคติดต่อฯ โดย แมลง		กองโรคติดต่อ นำโดยแมลง	
				การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโรค ไม่ติดต่อ		กองโรคไม่ติดต่อ	
				การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการ ป้องกันการบาดเจ็บ		กองป้องกันการ บาดเจ็บ	
				การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ช่องทางเข้าออกประเทศ ให้มีความรู้ และความสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้อง ตามกฎอนามัยระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ พ.ร.บ.โรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘		กองด่านควบคุม โรคติดต่อระหว่าง ประเทศและ กักกันโรค	
				การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการ จัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ระบบ บัญชาการเหตุการณ์ และศูนย์ปฏิบัติการ ภาวะฉุกเฉิน		กองควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ในภาวะฉุกเฉิน	
				การพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกัน ควบคุมโรคเขตเมือง		สถาบันป้องกัน ควบคุมโรคเขต เมือง	
				การพัฒนาบุคลากรด้านเวชศาสตร์ป้องกัน		สถาบันเวชศาสตร์ ป้องกันศึกษา	
				การพัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศและ การวิเคราะห์ระดับสูงเพื่อการควบคุมโรค		กองดิจิทัลเพื่อการ ควบคุมโรค	
				การพัฒนาบุคลากรด้านความร่วมมือ ระหว่างประเทศ		สำนักงานความ ร่วมมือระหว่าง ประเทศ	

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)						
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)						
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐ / บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๑. สื่อสารจุดเน้นและกรอบการพัฒนาบุคลากร ๒. ผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของหน่วยงานและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค ๓. จัดทำหลักสูตร/จัดอบรม/ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดความรู้หลัก (Business Acumen) ตามต้นแบบมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของกำลังคน	ร้อยละ ๑๐๐ / มีรายละเอียดความรู้หลัก (Business Acumen) ตามต้นแบบมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของกำลังคนกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ๑. ระบาดวิทยา ๒. การจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ๓. การวิจัยและพัฒนา ๔. การติดตามและประเมินผล	รายละเอียดความรู้หลัก (Business Acumen) ตามต้นแบบมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของกำลังคนกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย ๑. ระบาดวิทยา ๒. การจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ๓. การวิจัยและพัฒนา ๔. การติดตามและประเมินผล	๑. จัดทำรายละเอียดความรู้หลัก (Business Acumen) ร่วมกับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้อง ๒. รายงานผลการจัดทำรายละเอียดความรู้หลัก (Business Acumen)	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองบริหารทรัพยากรบุคคล



มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมีอาชีพ (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด						
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) (ร้อยละ ๘๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)	ร้อยละ ๘๐ / บุคลากรกรมควบคุมโรคมีการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒. รายงานการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)	๑. พัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาให้มีสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค ๒. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (IDP)	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๑. กอง/สำนัก/สถาบันวิชาการ ๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด						
	ตัวชี้วัด ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐ ในระยะ Developing)						
โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Developing	ร้อยละ ๘๐ / บุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Developing	บุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๑. ประเมินตนเองทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร กรมควบคุมโรค ๒. สื่อสารกรอบการพัฒนาและหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ๓. พัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลสำหรับเตรียมความพร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล ๔. สรุปผลการพัฒนา	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค (ร่วม)
	๑๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด	๑. ร้อยละ ๘๐ / หน่วยงานมีการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ ๒. ร้อยละ ๘๐ / กรมควบคุมโรคมีบุคลากรที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรกรมควบคุมโรคที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. วิเคราะห์ความต้องการและกลุ่มเป้าหมาย ๒. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในองค์กร	มี.ค.- พ.ค. ๖๖	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรเป็นคนที่ มีคุณธรรม จริยธรรม						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (เพิ่มขึ้น ๒๐ คน)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค	จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เพิ่มขึ้น ๒๐ คน / กรมควบคุมโรคมีบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค เพิ่มขึ้น	บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy) ของกรมควบคุมโรค	๑. กลุ่มงานจริยธรรม ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ และความเข้าใจให้กับหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ๒. หน่วยงานฯ ประชาสัมพันธ์ เชิญชวน และรับสมัครบุคลากรผู้สนใจเข้าร่วม ประเมินเป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน ๓. หน่วยงานฯ เสนอรายชื่อให้ผู้บริหาร หน่วยงานประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด ๔. หน่วยงานส่งรายชื่อผู้ผ่านการประเมินฯ ให้กับกลุ่มงานจริยธรรม และจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน ๕. กรมควบคุมโรค ประกาศรายชื่อและจัดกิจกรรมประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติคุณบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy) ของกรมควบคุมโรค	ม.ค. - ก.ย. ๖๖	กลุ่มงานจริยธรรม



มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสภาวะองค์กรที่ดี (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๖๘)						
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)						
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต การทำงานและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑๖. การเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร กรมควบคุมโรค	๑. ค่าเฉลี่ยดัชนี ความสุขของบุคลากร กรมควบคุมโรค (happinometer) ๒. อัตราการคงอยู่ ของบุคลากร กรมควบคุมโรค (Retention rate)	๑. ค่าเฉลี่ย ๖๘ / บุคลากรกรมควบคุม โรคมีความสุขและ ความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละ ๙๗/ บุคลากรกรมควบคุม โรคคงอยู่ในองค์กร	บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความสุขและความผูกพัน ต่อองค์กรเพิ่มขึ้น	๑. กำหนดแนวทางการทำงานของ บุคลากรที่สอดคล้องและเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน ๒. สื่อสารแนวทางการดำเนินงาน ๓. จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทีม สร้างสุขของหน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรค ๔. ประเมินความสุขของบุคลากรด้วย Happinometer	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการ ทำงาน และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑๗. การจัดสวัสดิการ ที่จำเป็นและเหมาะสม ให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จของ การปรับปรุงหรือการจัด ให้มีสวัสดิการใหม่ให้กับ บุคลากรเพิ่มเติมจาก ปีที่ผ่านมา	ระดับ ๕ / กรมควบคุมโรค มีการปรับปรุง สวัสดิการให้ ครอบคลุมหรือมีการ จัดให้มีสวัสดิการ ใหม่ให้กับบุคลากร เพิ่มเติมจากปีที่ ผ่านมา	สวัสดิการมีการปรับปรุงหรือ สวัสดิการใหม่ที่จัดให้กับ บุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	๑. สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒. ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการเดิมหรือ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้บุคลากรกับ บุคลากร ๓. สำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัด สวัสดิการเดิมที่มีการปรับปรุงหรือ สวัสดิการใหม่ที่มีการจัดเพิ่มเติมให้กับ บุคลากร	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	สำนักงาน เลขานุการกรม
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตการทำงาน และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑๘. การอํารงรักษา บุคลากร	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการเพื่อ ค้นหาปัจจัยในการอํารง รักษาบุคลากร	ระดับ ๕ / ข้อมูลปัจจัยในการ อํารงรักษาบุคลากร กรมควบคุมโรค	ผลการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัย ในการอํารงรักษาบุคลากร	๑. รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาปัจจัยในการอํารงรักษาบุคลากร ๒. สรุปผลการศึกษา	มี.ค. - ก.ย. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข						
	ตัวชี้วัด ๓.๑ ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (happy public organization index : HPI) ***ไม่ได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖						
	๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข (ร้อยละ ๘๐)						
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตการทำงานและ ความสมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๑๙. การส่งเสริม หน่วยงานสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข	ร้อยละของ หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ผ่านเกณฑ์การ ประเมินองค์กร แห่งความสุข	ร้อยละ ๘๐ / กรมควบคุมโรค เป็นองค์กรแห่ง ความสุข	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคผ่าน เกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุข	๑. การวิเคราะห์ผลการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ๒. จัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่ง ความสุขตามจุดเน้นกรมและหน่วยงาน ๓. การดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อน องค์กรแห่งความสุข ๔. สรุปผลการขับเคลื่อนตามแผนฯ ๕. ประเมินผลองค์กรแห่งความสุข	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

## บทที่ ๔

## การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นกรอบแนวทางและเป็นเครื่องมือชี้แจงการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคประจำปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทาง ดังต่อไปนี้

◆ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๑. ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การแจ้งเวียนผ่านหนังสือราชการ การประชุมราชการ การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กรมควบคุมโรคและเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด

◆ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ทำหน้าที่ประสานงานและติดตามประเมินผลเพื่อสรุปรายงานความก้าวหน้า ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๒. ผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผล ดำเนินการรวบรวมและรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน และสรุปภาพรวมผลการดำเนินงาน รายงานให้กรมควบคุมโรคและผู้เกี่ยวข้องรับทราบและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป

๓. จัดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน การสรุปบทเรียน และประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน

**กรมควบคุมโรค**  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล



**กรมควบคุมโรค**  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางแสดงหน่วยงานที่รับถ่ายทอดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงสู่การปฏิบัติ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับตัวชี้วัด ระดับกรม	หน่วยงาน ที่รับถ่ายทอด
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (น้ำหนักรวม ๔๙)</b>						
๑	การบริหารจัดการอัตรากำลัง กรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการอัตรากำลัง กรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
๒	การคัดเลือกบุคลากรแบบ เชิงรุก	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
๓	การส่งเสริมและพัฒนาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการ การให้บริการ และพัฒนาระบบด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัว	ร้อยละ ๑๐๐	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
๔	การพัฒนาระบบส่งเสริม โอกาสในการพัฒนาให้ บุคลากรมีศักยภาพสูงและมี ความหลากหลาย	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการศึกษาแนวทางการ ดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากร มีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย	ระดับ ๕	๒	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
๕	การพัฒนาระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารผล การปฏิบัติราชการ	ระดับ ๕	๓	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
๖	การพัฒนาระบบการคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากร เพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และ ตรวจสอบได้	ระดับ ๕	๒	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-



ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับตัวชี้วัด ระดับกรม	หน่วยงาน ที่รับถ่ายทอด
๗	การจัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรม ควบคุมโรค	(๑) ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
		(๒) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับรู้ และความเข้าใจแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๙๐	๒	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
๘	โครงการพัฒนาระบบ เตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	(๑) ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนา สมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ)	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
		(๒) ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนา สมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
๙	การพัฒนาระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	(๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลสมรรถนะและ ความเชี่ยวชาญกำลังคนกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
		(๒) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (น้ำหนักรวม ๓๔)</b>						
๑๐	โครงการพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ให้มี สมรรถนะสนับสนุนการ ดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	(๑) ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนา สมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมาย ที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	กอง สำนัก สถาบัน วิชาการ ที่รับผิดชอบ ในแต่ละหลักสูตร

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับตัวชี้วัด ระดับกรม	หน่วยงาน ที่รับถ่ายทอด
		(๒) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
๑๑	การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดความรู้หลัก (Business Acumen) ตามต้นแบบมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของกำลังคน	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
๑๒	การพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค	(๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		(๒) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
๑๓	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Developing	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
๑๔	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	(๑) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๘๐	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
		(๒) ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด	ร้อยละ ๘๐	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับตัวชี้วัด ระดับกรม	หน่วยงาน ที่รับถ่ายทอด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (น้ำหนักรวม ๑๗)						
๑๕	การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค	จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๐ คน	๓	กลุ่มงานจริยธรรม	กลุ่มงานจริยธรรม เป็นผู้ถ่ายทอด
๑๖	การเสริมสร้างความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค	(๑) ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (happinometer)	ค่าเฉลี่ย ๖๘	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
		(๒) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
๑๗	การจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการจัดให้มีสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	ระดับ ๕	๓	สำนักงานเลขานุการกรม	-
๑๘	การธำรงรักษาบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับ ๕	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
๑๙	การส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค





**ภาคผนวก ข**

รายละเอียดตัวชี้วัด

ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค


ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(KPIs Template)

**กรมควบคุมโรค**

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

**รายละเอียดตัวชี้วัด**  
**ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**  
**(KPIs Template)**

ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b></p> <p><b>KPI๑ :</b> ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค</p> <p><b>KPI๒ :</b> ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)</p> <p><b>KPI๓ :</b> ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการ การให้บริการ และพัฒนาระบบด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว</p> <p><b>KPI๔ :</b> ระดับความสำเร็จของการดำเนินการศึกษาแนวทางการดำเนินการพัฒนาส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความหลากหลาย</p> <p><b>KPI๕ :</b> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ</p> <p><b>KPI๖ :</b> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากร เพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้</p> <p><b>KPI๗.๑ :</b> ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค</p> <p><b>KPI๗.๒ :</b> ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับรู้และความเข้าใจแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Chart) ของกรมควบคุมโรค เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>KPI๘.๑ :</b> ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ)</p> <p><b>KPI๘.๒ :</b> ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม</p> <p><b>KPI๙.๑ :</b> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลสมรรถนะและความเชี่ยวชาญกำลังคนกรมควบคุมโรค</p> <p><b>KPI๙.๑ :</b> ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p style="text-align: center;">สแกน QR Code</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;">หรือ เข้าที่ลิงค์</p> <p style="text-align: center;"><a href="https://shorturl-ddc.moph.go.th/vaNIlf">https://shorturl-ddc.moph.go.th/vaNIlf</a></p>

ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b></p> <p>KPI๑๐.๑ : ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>KPI๑๐.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด</p> <p>KPI๑๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดความรู้หลัก (Business Acumen) ตามต้นแบบมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของกำลังคน</p> <p>KPI๑๒.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>KPI๑๒.๒ : ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)</p> <p>KPI๑๓ : ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Developing</p> <p>KPI๑๔.๑ : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ</p> <p>KPI๑๔.๑ : ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด</p>	<p>สแกน QR Code</p>  <p>หรือ เข้าที่ลิงค์</p> <p><a href="https://shorturl-ddc.moph.go.th/MTENT">https://shorturl-ddc.moph.go.th/MTENT</a></p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b></p> <p>KPI ๑๕ : จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>KPI ๑๖.๑ : ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (happinometer)</p> <p>KPI ๑๖.๒ : อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)</p> <p>KPI ๑๗ : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการจัดให้มีสวัสดิการใหม่ให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา</p> <p>KPI ๑๘ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร</p> <p>KPI ๑๙ : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุข</p>	<p>สแกน QR Code</p>  <p>หรือ เข้าที่ลิงค์</p> <p><a href="https://shorturl-ddc.moph.go.th/JYuz๑">https://shorturl-ddc.moph.go.th/JYuz๑</a></p>



**ภาคผนวก ค**

การรายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**กรมควบคุมโรค**  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

การรายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

-----

วิธีการรายงาน / แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียด
<p>๑. วิธีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>สแกน QR Code</p>  <p>หรือ เข้าที่ลิงค์</p> <p><a href="https://shorturl-ddc.moph.go.th/LqPVQ">https://shorturl-ddc.moph.go.th/LqPVQ</a></p>
<p>๒. ตัวอย่างแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>สแกน QR Code</p>  <p>หรือ เข้าที่ลิงค์</p> <p><a href="https://shorturl-ddc.moph.go.th/XA๑np">https://shorturl-ddc.moph.go.th/XA๑np</a></p>