



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control



แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 จัดทำขึ้นเพื่อให้กรมควบคุมโรคมีทิศทางการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570 รวมถึงนโยบายและจุดเน้นการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และหน่วยงานสามารถใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร

บทที่ 1 ข้อมูลองค์กร และสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

- | | |
|---|----|
| 1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมควบคุมโรค | 1 |
| 1.2 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ที่ผ่านมา | 11 |

บทที่ 2 สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

- | | |
|---|----|
| 2.1 ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กับแผนระดับ 1 – 3 | 18 |
| 2.2 เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 | 19 |
| 2.3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 | 20 |

บทที่ 3 โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

- | | |
|--|----|
| 3.1 แผนปฏิบัติการที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคน | 27 |
| 3.2 แผนปฏิบัติการที่ 2 การพัฒนาบุคลากร | 37 |
| 3.3 แผนปฏิบัติการที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน | 45 |

บทที่ 4 การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

- | | |
|---|----|
| 4.1 การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ | 49 |
| 4.2 การติดตามประเมินผล | 49 |

ภาคผนวก

- ประเด็นการติดตามประเมินผลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- แนวทางการจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

บทสรุปผู้บริหาร

กรมควบคุมโรค ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าวสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570 รวมถึงนโยบายและจุดเน้นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ในประเด็น “การวางแผนและพัฒนากำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (HRP/HRM/HRD)” ที่มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ “บุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี 2570” และเป้าหมายในปี 2570 คือ “การสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม มีความสุข และมีความเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นกำลังหลักในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศภายในปี 2570”

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม กรมควบคุมโรคโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดกรอบประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 ประเด็น พร้อมกำหนดตัวชี้วัดระดับประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคน กำหนดตัวชี้วัดระดับประเด็น คือ ร้อยละความสำเร็จของการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 100) เพื่อสะท้อนความพร้อมของกำลังคนและประสิทธิภาพของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาบุคลากร กำหนดตัวชี้วัดระดับประเด็น คือ ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคที่มีสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ 60) และร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินทักษะด้านดิจิทัลที่ร้อยละ 75 ขึ้นไป (ร้อยละ 48) เพื่อสะท้อนความพร้อมด้านสมรรถนะ ศักยภาพ และความทันสมัยของบุคลากรต่อการรองรับภารกิจของกรมควบคุมโรค

ประเด็นที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดระดับประเด็น คือ จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy) (80 คน) และค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ค่าเฉลี่ย 66) เพื่อสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมคุณธรรมและความไว้วางใจ โดยได้กำหนดการกำกับ ติดตาม และประเมินผล “แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569” จำนวน 2 รอบ คือ เดือนกุมภาพันธ์ (รายงานความก้าวหน้า) และเดือนสิงหาคม (รายงานสรุปผลภาพรวม) เพื่อให้เห็นถึงความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงแผนปฏิบัติการฯ ในปีถัดไป ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลของควบคุมโรค ทั้งนี้ การดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องช่วยสนับสนุนให้กรมควบคุมโรคบรรลุวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในปี พ.ศ. 2570 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

บทที่ 1

ข้อมูลองค์กร และสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมควบคุมโรค

1.1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์

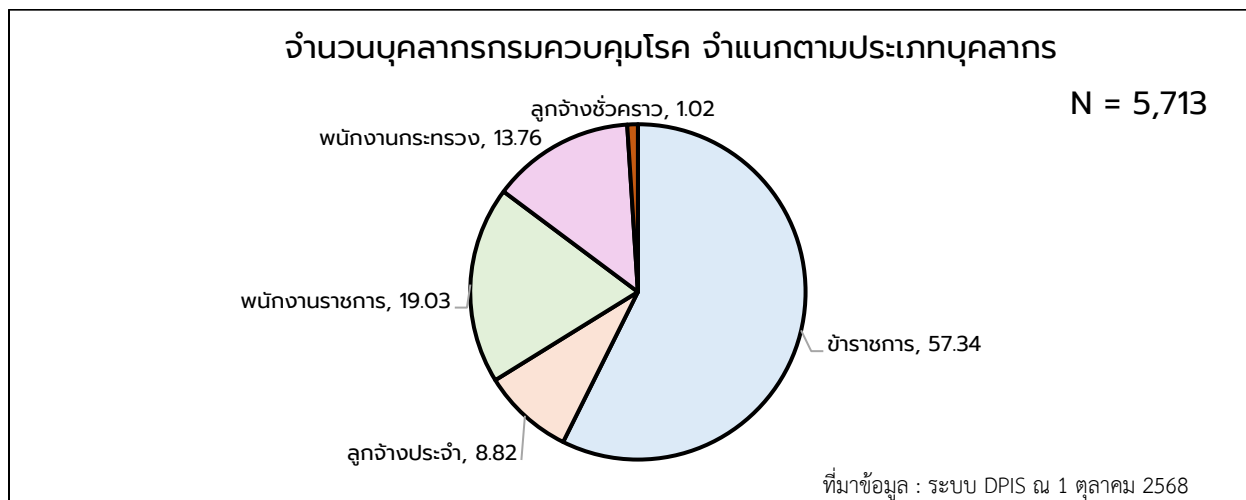
“ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี 2580”

พันธกิจ

1. วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
2. กำหนดและพัฒนานโยบาย มาตรการ บริการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ
3. เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี นโยบาย มาตรการ บริการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน
4. จัด ประสาน และพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายในการเฝ้าระวัง เตือนภัย สอบสวน ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมาย อนุสัญญา หรือกฎข้อบังคับระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
5. ดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน สอบสวน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ
6. จัดให้มีบริการป้องกัน ควบคุม รักษา และฟื้นฟูสุขภาพโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อ โดยเฉพาะโรคติดต่ออันตรายในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตราย ผู้สัมผัสโรคหรือพาหะตามข้อตกลงระหว่างประเทศ

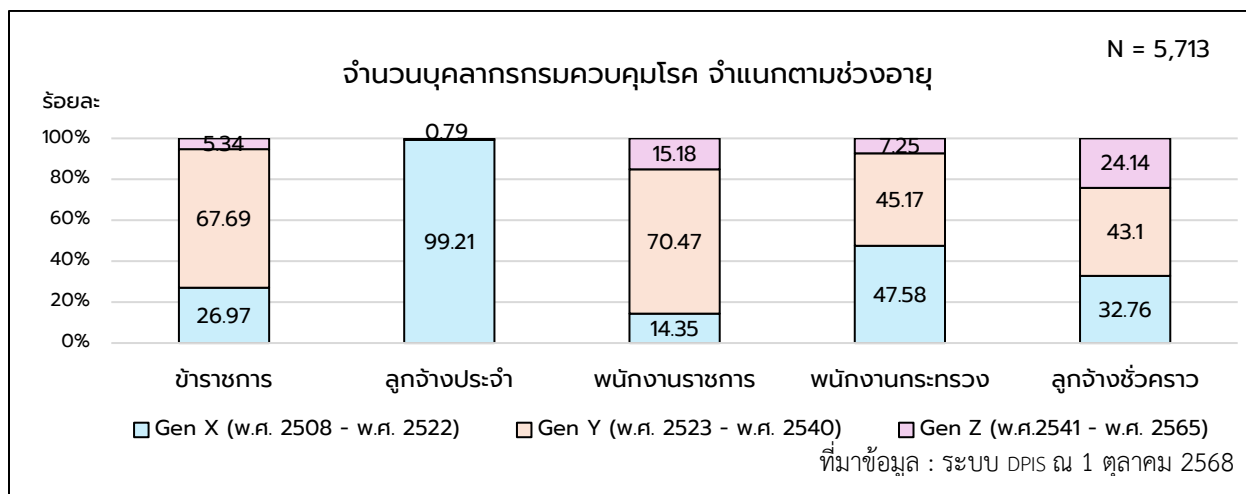
1.1.3 อัตรากำลังของกรมควบคุมโรค

(1) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามประเภทบุคลากร



กรมควบคุมโรคมีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 5,713 คน แบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) ข้าราชการ จำนวน 3,278 คน (ร้อยละ 57.38) 2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 504 คน (ร้อยละ 8.82) 3) พนักงานราชการ จำนวน 1,087 คน (ร้อยละ 19.03) 4) พนักงานกระทรวง จำนวน 786 คน (ร้อยละ 13.76) และ 5) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 58 คน (ร้อยละ 1.02) โดยสามารถจำแนกเป็นสายงานหลัก จำนวน 2,896 คน (ร้อยละ 50.70) และจำแนกเป็นสายงานสนับสนุน จำนวน 2,817 คน (ร้อยละ 49.30)

(2) จำนวนบุคลากรกรมควบคุมโรค จำแนกตามช่วงอายุ



โดยจำแนกบุคลากรตามช่วงอายุได้ ดังนี้

1. ข้าราชการ จำนวน 3,278 คน มีอายุเฉลี่ย 41 ปี

- Gen X (พ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2522) จำนวน 884 คน คิดเป็นร้อยละ 26.97
- Gen Y (พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540) จำนวน 2,219 คน คิดเป็นร้อยละ 67.69
- Gen Z (พ.ศ. 2541 - พ.ศ. 2565) จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 5.34

2. ลูกจ้างประจำ จำนวน 504 คน มีอายุเฉลี่ย 55 ปี
 - Gen X (พ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2522) จำนวน 500 คน คิดเป็นร้อยละ 99.21
 - Gen Y (พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79
3. พนักงานราชการ จำนวน 1,087 คน มีอายุเฉลี่ย 37 ปี
 - Gen X (พ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2522) จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 14.35
 - Gen Y (พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540) จำนวน 766 คน คิดเป็นร้อยละ 70.47
 - Gen Z (พ.ศ. 2541 - พ.ศ. 2565) จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 15.18
4. พนักงานกระทรวง จำนวน 786 คน มีอายุเฉลี่ย 44 ปี
 - Gen X (พ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2522) จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 47.58
 - Gen Y (พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540) จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 45.17
 - Gen Z (พ.ศ. 2541 - พ.ศ. 2565) จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25
5. ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 58 คน มีอายุเฉลี่ย 38 ปี
 - Gen X (พ.ศ. 2508 - พ.ศ. 2522) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 32.76
 - Gen Y (พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540) จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10
 - Gen Z (พ.ศ. 2541 - พ.ศ. 2565) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 24.24

(3) จำนวนบุคลากร จำแนกตามสายงาน

□ ประเภทบริหาร และอำนวยการ

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวนข้าราชการ (คน)		
		สูง	ต้น	รวมทั้งหมด
1	นักบริหาร	1	4	5
2	ผู้อำนวยการ	2	1	3
3	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)	21	-	21
	รวมทั้งสิ้น	24	5	29

กรมควบคุมโรคมีข้าราชการประเภทบริหารและอำนวยการ จำนวนทั้งสิ้น 29 คน โดย

1. ประเภทบริหาร จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) นักบริหารสูง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 20) และ 2) นักบริหารต้น จำนวน 4 คน (ร้อยละ 80)
2. ประเภทอำนวยการ จำนวน 24 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสูง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 8.3) 2) ผู้อำนวยการสูงเฉพาะด้าน (แพทย์) จำนวน 21 คน (ร้อยละ 87.5) และ 3) ผู้อำนวยการต้น จำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.2)

□ สายงานหลัก

ที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ประเภทอื่นๆ		รวมทุกประเภท	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	นายแพทย์	189	6.59	-	-	-	-	189	6.59
2	นายสัตวแพทย์	11	0.38	-	-	-	-	11	0.38
3	ทันตแพทย์	4	0.14	-	-	-	-	4	0.14
4	นักกายภาพบำบัด	11	0.38	-	-	4	0.14	15	0.52
5	นักกายอุปกรณ์	1	0.03	-	-	-	-	1	0.03
6	นักจิตวิทยา	1	0.03	-	-	1	0.03	2	0.07
7	นักจิตวิทยาคลินิก	1	0.03	-	-	-	-	1	0.03
8	นักเทคนิคการแพทย์	175	6.10	18	0.63	4	0.14	197	6.87
9	นักโภชนาการ	9	0.31	1	0.03	-	-	10	0.35
10	นักรังสีการแพทย์	10	0.35	-	-	-	-	10	0.35
11	นักวิชาการสาธารณสุข	1,403	48.94	182	6.35	30	1.05	1,615	56.33
12	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	44	1.53	4	0.14	-	-	48	1.67
13	นักสังคมสงเคราะห์	21	0.73	-	-	1	0.03	22	0.77
14	พยาบาลวิชาชีพ	487	16.99	1	0.03	2	0.07	490	17.09
15	เภสัชกร	66	2.30	10	0.35	-	-	76	2.65
16	โภชนากร	-	-	-	-	1	0.03	1	0.03
17	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	1	0.03	-	-	-	-	1	0.03
18	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	20	0.70	-	-	-	-	20	0.70
19	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	10	0.35	-	-	-	-	10	0.35
20	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	64	2.23	77	2.69	1	0.03	142	4.95
21	ช่างกายอุปกรณ์	1	0.03	-	-	-	-	1	0.03
22	พยาบาลเทคนิค	1	0.03	-	-	-	-	1	0.03
	รวมทั้งหมด	2,530	88.25	293	10.22	44	1.53	2,867	100

กรมควบคุมโรคมีสายงานหลัก จำนวน 22 ตำแหน่ง และมีบุคลากรในสายงานหลัก จำนวนทั้งสิ้น 2,867 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 2,530 คน (ร้อยละ 88.25) พนักงานราชการ จำนวน 293 คน (ร้อยละ 10.22) และประเภทอื่นๆ (ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว) จำนวน 44 คน (ร้อยละ 1.53) โดย

1. ตำแหน่งในสายงานหลักที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 1,615 คน (ร้อยละ 56.33) รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 490 คน (ร้อยละ 17.09) และนักเทคนิคการแพทย์ จำนวน 197 คน (ร้อยละ 6.87)

2. ตำแหน่งในสายงานหลักที่มีจำนวนบุคลากรน้อยที่สุด ได้แก่ นักกายอุปกรณ์ นักจิตวิทยาคลินิก โภชนากร เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ช่างกายอุปกรณ์ พยาบาลเทคนิค โดยมีตำแหน่งละ 1 คน

□ สายงานสนับสนุน 34 ตำแหน่ง

ที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ประเภทอื่นๆ		รวมทุกประเภท	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	นักกึ่งวิทยา	-	-	76	2.70	-	-	76	2.70
2	นักจัดการงานทั่วไป	103	3.66	126	4.47	156	5.54	385	13.67
3	นักทรัพยากรบุคคล	37	1.31	87	3.09	1	0.04	125	4.44
4	นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	0.04	12	0.43	1	0.04	14	0.50
5	นักเทคโนโลยีสุขภาพและนวัตกรรม	-	-	2	0.07	-	-	2	0.07
6	นักประชาสัมพันธ์	4	0.14	24	0.85	7	0.25	35	1.24
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	63	2.24	115	4.08	7	0.25	185	6.57
8	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	47	1.67	54	1.92	4	0.14	105	3.73
9	นักวิชาการเงินและบัญชี	73	2.59	55	1.95	14	0.50	142	5.04
10	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	7	0.25	-	-	-	-	7	0.25
11	นักวิชาการเผยแพร่	1	0.04	32	1.14	6	0.21	39	1.38
12	นักวิชาการพัสดุ	42	1.49	49	1.74	13	0.46	104	3.69
13	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	2	0.07	2	0.07
14	นักวิชาการสถิติ	4	0.14	4	0.14	1	0.04	9	0.32
15	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	3	0.11	6	0.21	6	0.21	15	0.53
16	นักวิเทศสัมพันธ์	3	0.11	9	0.32	1	0.04	13	0.46
17	นายช่างเครื่องกล	2	0.07	1	0.04	-	-	3	0.11

ที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ประเภทอื่นๆ		รวมทุกประเภท	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18	นายช่างเทคนิค	1	0.04	18	0.64	7	0.25	26	0.92
19	นายช่างไฟฟ้า	6	0.21	1	0.04	8	0.28	15	0.53
20	นายช่างโยธา	1	0.04	-	-	2	0.07	3	0.11
21	นายช่างศิลป์	3	0.11	-	-	1	0.04	4	0.14
22	นิติกร	41	1.46	68	2.41	1	0.04	110	3.90
23	บรรณารักษ์	1	0.04	2	0.07	2	0.07	5	0.18
24	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	102	3.62	3	0.11	5	0.18	110	3.90
25	เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์	-	-	23	0.82	-	-	23	0.82
26	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	22	0.78	22	0.78
27	เจ้าพนักงานธุรการ	108	3.83	10	0.35	63	2.24	181	6.43
28	เจ้าพนักงานพัสดุ	53	1.88	7	0.25	11	0.39	71	2.52
29	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	6	0.21	-	-	-	-	6	0.21
30	เจ้าพนักงานสถิติ	3	0.11	-	-	11	0.39	14	0.50
31	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	4	0.14	2	0.07	1	0.04	7	0.25
32	ช่างเครื่องยนต์	-	-	-	-	14	0.50	14	0.50
33	ช่างประปา	-	-	-	-	1	0.04	1	0.04
34	ช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	1	0.04	1	0.04
35	ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	-	-	-	-	1	0.04	1	0.04
36	ช่างเหล็ก	-	-	-	-	1	0.04	1	0.04
37	ผู้ช่วยช่างกายอุปกรณ์	-	-	-	-	1	0.04	1	0.04
38	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	-	-	-	-	5	0.18	5	0.18
39	ผู้ช่วยทันตแพทย์	-	-	-	-	1	0.04	1	0.04
40	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	-	-	-	-	5	0.18	5	0.18
41	ผู้ช่วยพยาบาล	-	-	1	0.04	20	0.71	21	0.75
42	ผู้ช่วยเภสัชกร	-	-	-	-	1	0.04	1	0.04
43	พนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	12	0.43	12	0.43

ที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ประเภทอื่นๆ		รวมทุกประเภท	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
44	พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค	-	-	-	-	5	0.18	5	0.18
45	พนักงานเก็บเอกสาร	-	-	-	-	3	0.11	3	0.11
46	พนักงานเกษตรพื้นฐาน	-	-	-	-	5	0.18	5	0.18
47	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	127	4.51	127	4.51
48	พนักงานช่วยการพยาบาล	-	-	-	-	36	1.28	36	1.28
49	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	-	-	-	-	43	1.53	43	1.53
50	พนักงานซักฟอก	-	-	-	-	6	0.21	6	0.21
51	พนักงานดูแลผู้รับการสงเคราะห์	-	-	-	-	1	0.04	1	0.04
52	พนักงานทั่วไป	-	-	-	-	2	0.07	2	0.07
53	พนักงานธุรการ	-	-	-	-	75	2.66	75	2.66
54	พนักงานบริการ	-	-	3	0.11	145	5.15	148	5.25
55	พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค	-	-	-	-	149	5.29	149	5.29
56	พนักงานปฏิบัติการชันสูตรโรค	-	-	-	-	100	3.55	100	3.55
57	พนักงานปฏิบัติการทดลองพาหะนำโรค	-	-	-	-	22	0.78	22	0.78
58	พนักงานประกอบอาหาร	-	-	-	-	16	0.57	16	0.57
59	พนักงานประจำห้องยา	-	-	-	-	5	0.18	5	0.18
60	พนักงานประเมินผล	-	-	-	-	1	0.04	1	0.04
61	พนักงานปราบแมลง	-	-	-	-	1	0.04	1	0.04
62	พนักงานเปล	-	-	-	-	12	0.43	12	0.43
63	พนักงานพัสดุ	-	-	-	-	12	0.43	12	0.43
64	พนักงานพิมพ์	-	-	-	-	43	1.53	43	1.53
65	พนักงานเภสัชกรรม	-	-	-	-	11	0.39	11	0.39
66	พนักงานเยี่ยมบ้าน	-	-	-	-	3	0.11	3	0.11
67	พนักงานรักษาความปลอดภัย	-	-	-	-	1	0.04	1	0.04

ที่	ตำแหน่ง	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ประเภทอื่นๆ		รวมทุกประเภท	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
68	พนักงานรับโทรศัพท์	-	-	-	-	5	0.18	5	0.18
69	พนักงานวิทยาศาสตร์	-	-	-	-	10	0.35	10	0.35
70	พนักงานสถิติ	-	-	-	-	25	0.89	25	0.89
71	พนักงานห้องปฏิบัติการ	-	-	-	-	18	0.64	18	0.64
72	แม่บ้าน	-	-	-	-	5	0.18	5	0.18
73	วิศวกร	-	-	1	0.04	1	0.04	2	0.07
74	วิศวกรไฟฟ้า	-	-	2	0.07	1	0.04	3	0.11
	รวมทั้งหมด	719	25.52	793	28.15	1,305	46.33	2,817	100.00

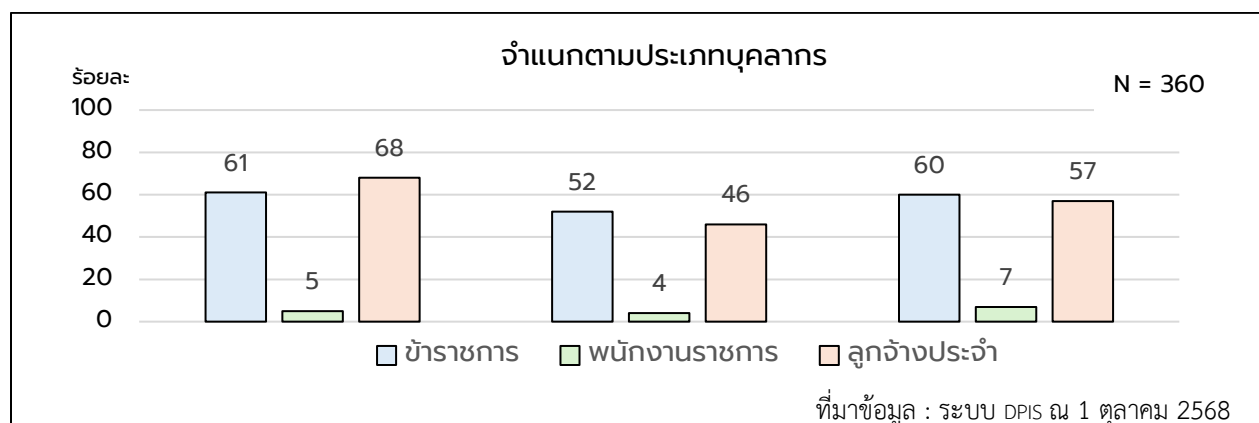
กรมควบคุมโรคมีสายงานสนับสนุน จำนวน 74 ตำแหน่ง และมีบุคลากรในสายงานสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 2,817 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 719 คน (ร้อยละ 25.52) พนักงานราชการ จำนวน 793 คน (ร้อยละ 28.15) และประเภทอื่นๆ (ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว) จำนวน 1,305 คน (ร้อยละ 46.33) โดย

1. ตำแหน่งในสายงานสนับสนุนที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 385 คน (ร้อยละ 13.67) รองลงมา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 185 คน (ร้อยละ 6.57) และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 181 คน (ร้อยละ 6.43)

2. ตำแหน่งในสายงานสนับสนุนที่มีจำนวนบุคลากรน้อยที่สุด ได้แก่ ช่างประปา ช่างไฟฟ้า ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเหล็ก ผู้ช่วยช่างกายอุปกรณ์ ผู้ช่วยทันตแพทย์ ผู้ช่วยเภสัชกร พนักงานดูแลผู้รับการสงเคราะห์ พนักงานประเมินผล พนักงานปราบแมลง พนักงานรักษาความปลอดภัย โดยมีตำแหน่งละ 1 คน

(5) จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ กรมควบคุมโรค ที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2571

จำแนกตามประเภทบุคลากร



กรมควบคุมโรคมีข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ กรมควบคุมโรค ที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2569 - 2571 มีจำนวนทั้งสิ้น 360 คน โดย

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น จำนวน 134 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 61 คน พนักงานราชการ จำนวน 5 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 68 คน

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น จำนวน 102 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 52 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 46 คน

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น จำนวน 124 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 60 คน พนักงานราชการ จำนวน 7 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 57 คน

□ จำแนกตามตำแหน่งในสายงาน (5 อันดับลำดับแรก)

อันดับ	สายงานหลัก	จำนวน (คน)	ร้อยละ (จากจำนวน ทั้งหมด)	สายงานสนับสนุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (จากจำนวน ทั้งหมด)
1	นักวิชาการสาธารณสุข	78	53.42	พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค	47	21.96
2	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	23	15.75	พนักงานปฏิบัติการชั้นสูตรโรค	40	18.69
3	นายแพทย์	11	7.53	พนักงานธุรการ	19	8.88
4	พยาบาลวิชาชีพ	9	6.16	พนักงานขับรถยนต์	16	7.48
5	ผู้อำนวยการ เฉพาะด้าน (แพทย์)	5	3.42	เจ้าพนักงานธุรการ	9	4.21
5	-	-	-	พนักงานห้องปฏิบัติการ	9	4.21
	รวม	126	86.30	รวม	140	65.42

กรมควบคุมโรคมีข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ กรมควบคุมโรค ที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2571 ในสายงานหลัก จำนวนทั้งสิ้น 146 คน และในสายงานสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 214 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 360 คน โดย

1. ตำแหน่งในสายงานหลักที่มีจำนวนราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุราชการ มากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข 78 คน (ร้อยละ 53.42) เจ้าพนักงานสาธารณสุข 23 คน (ร้อยละ 15.75) นายแพทย์ 11 คน (ร้อยละ 7.53) พยาบาลวิชาชีพ 9 คน (ร้อยละ 6.16) และผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) 5 คน (ร้อยละ 3.42)

2. ตำแหน่งในสายงานสนับสนุนที่มีจำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุราชการ มากที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการควบคุมพาหะนำโรค 47 คน (ร้อยละ 21.96) พนักงานปฏิบัติการชั้นสูตรโรค 40 คน (ร้อยละ 18.69) พนักงานธุรการ 19 คน (ร้อยละ 8.88) พนักงานขับรถยนต์ 16 คน (ร้อยละ 7.48) เจ้าพนักงานธุรการ 9 คน (ร้อยละ 4.21) และพนักงานห้องปฏิบัติการ 9 คน (ร้อยละ 4.21)

1.2 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ที่ผ่านมา

(1) ภาพรวมการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประเด็น	ผลการดำเนินการ
<p>การกำหนดนโยบาย/จุดเน้นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดจุดเน้นการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2569 เรื่อง การวางแผนและพัฒนากำลังคนด้าน ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (HRP/HRM/HRD) เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคมีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการวางแผนกำลังคน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากร ให้พร้อมรับการดำเนินการ ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพอย่างเข้มแข็ง โดยกำหนดเป็นจุดเน้นงานดำเนินงานของสายรองอธิบดี กรมควบคุมโรค (นายดิเรก ขำแป้น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2569 – 2570 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพ เกิดความต่อเนื่อง และเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด
<p>การบริหารจัดการกำลังคน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอัตราว่างตำแหน่งข้าราชการไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด โดยให้ความสำคัญในการบรรจุผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นอันดับแรก โดยสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กรมควบคุมโรคมีตำแหน่งว่าง 246 ตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ 6.87 ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด - ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน โดยนำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการตั้งใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2568 ให้กับหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 17 หน่วยงาน 54 อัตรา เพื่อทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ และทดแทนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้หน่วยงานมีอัตรากำลังที่เพียงพอในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และปรับโครงสร้างสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 - 12 เป็นการภายใน ออกเป็น 13 กลุ่ม 1 ศูนย์ เพื่อเพิ่ม

ประเด็น	ผลการดำเนินการ
	<p>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการกำลังคน ด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>- ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการให้สอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของบุคลากร กรมควบคุมโรคที่กำหนดขึ้นใหม่ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p> <p>- พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค โดยแจ้งหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในแผนงานโรค ร่วมกำหนดนิยามความเชี่ยวชาญ/ข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ความต้องการใช้งานระบบฐานข้อมูลฯ ซึ่งมีบุคลากรกรมควบคุมโรค บันทึกรายชื่อเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลกำลังคนฯ แล้ว จำนวน 2,425 คน จาก 5,781 คน (ร้อยละ 41.95)</p>
การพัฒนาบุคลากร	<p>- กำหนดทิศทาง/เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรหน่วยงาน</p> <p>- ดำเนินการตามแนวทางพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค</p> <p>(1) การจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ พบว่า ทุกหน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน และสอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงาน พร้อมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 100</p> <p>(2) การจัดทำและพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของ บุคลากรกรมควบคุมโรค พบว่า บุคลากร จำนวน 5,427 คน มีการจัดทำ IDP 5,011 คน (ร้อยละ 92.33) ของบุคลากรทั้งหมด และพัฒนาสำเร็จตามแผนฯ 4,872 คน (ร้อยละ 97.23) ของบุคลากร ที่จัดทำแผน</p> <p>(3) การประเมินตนเอง (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ) ผ่านระบบ IDP Assessment พบว่า บุคลากรมีการเข้าประเมินตนเอง (ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ) ผ่านระบบ IDP Assessment จำนวน 5,124 คน จากบุคลากร 5,427 คน (ร้อยละ 94.) ของบุคลากรทั้งหมด โดยภาพรวมการประเมินมีค่าเฉลี่ยความรู้ อยู่ที่ 3.48 (ระดับมาก) ค่าเฉลี่ยทักษะ อยู่ที่ 3.87 (ระดับมาก) ค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลัก อยู่ที่ 4.21 (ระดับมากที่สุด) ค่าเฉลี่ยสมรรถนะตามลักษณะงาน</p>

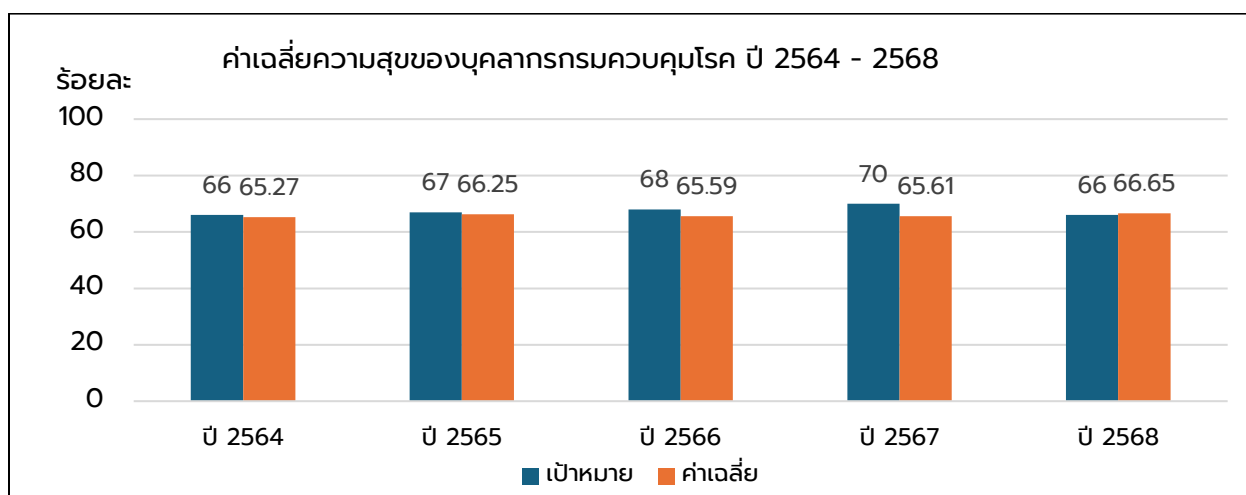
ประเด็น	ผลการดำเนินการ
	<p>ที่ปฏิบัติ อยู่ที่ 4.24 (ระดับมากที่สุด) และค่าเฉลี่ยสมรรถนะทางการบริหาร อยู่ที่ 4.64 (ระดับมากที่สุด)</p> <p>(4) การประเมินทักษะดิจิทัล พบว่า มีบุคลากรกรมควบคุมโรคเข้าประเมินตนเองด้านทักษะดิจิทัล จำนวน 3,975 คน (ร้อยละ 62.63) โดยมีบุคลากรผ่านการประเมินที่ค่าเฉลี่ยภาพรวมร้อยละ 75 ขึ้นไป ทั้งหมด ร้อยละ 43.87 เมื่อเปรียบเทียบ ย้อนหลัง 5 ปี พบว่าบุคลากรมีแนวโน้มที่มีคะแนนตามค่าเป้าหมายสูงขึ้น</p> <p>(5) การประเมินสมรรถนะ พบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรคมีผลการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) ร้อยละ 64.73 (เป้าหมายร้อยละ 50) ผลการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ ปฏิบัติ (Functional Competency) ร้อยละ 57.24 และมีผลการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) ร้อยละ 61.27 (เป้าหมายร้อยละ 50)</p> <p>- การพัฒนากำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้เพียงพอและมีคุณภาพ พบว่า มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญและเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ จำนวน 1,988 ราย จาก 2,744 ราย ร้อยละ 72.45 (เป้าหมายร้อยละ 70) รายละเอียดดังนี้</p> <p>(1) พัฒนาสมรรถนะด้านระบาดวิทยา และ Strategic Information จำนวน 171 ราย</p> <p>(2) พัฒนากำลังคนและเครือข่าย P & P Program / Program manager และงานเชิงระบบ จำนวน 1,492 ราย</p> <p>(3) พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะทางการบริหารงานและสมรรถนะที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ จำนวน 325 ราย</p>
<p>การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- กำหนดให้หน่วยงานจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน โดยหน่วยงานมีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน รวมทั้งสิ้น 225 โครงการ/กิจกรรม พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือ บูรณาการทำงานกับหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค เพื่อดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความสุขระดับกรม เช่น กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี โครงการอาหารว่างเพื่อสุขภาพ โครงการโรงอาหารปลอดภัยใส่ใจสุขภาพ ประชาสัมพันธ์เข้าร่วมโครงการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ทางการเงินบุคลากรกระทรวง</p>

ประเด็น	ผลการดำเนินการ
	<p>สาธารณสุข เป็นต้น โดยมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากร กรมควบคุมโรคภาพรวม ร้อยละ 66.65 (เป้าหมายร้อยละ 66) อยู่ในระดับมีความสุข และมีค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรคภาพรวม ร้อยละ 68.57 (เป้าหมายร้อยละ 68) อยู่ในระดับมีความผูกพันกับองค์กร</p> <p>- กำหนดให้ทุกหน่วยงานรายงานข้อมูลอัตราการคงอยู่ของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์การคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค และเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค พบว่า ปีงบประมาณ 2568 มีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ร้อยละ 94.30 โดยกรมควบคุมโรคมีบุคลากรทั้งหมด ต้นปีงบประมาณ (1 ตุลาคม 2567) จำนวน 5,699 คน มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จริงเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป ณ วันที่เก็บข้อมูล (30 กันยายน 2568) จำนวน 5,374 คน และมีการสูญเสียบุคลากร จำนวน 325 คน (ร้อยละ 5.70) ประเภทการจ้างที่มีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรมากที่สุด คือ ลูกจ้างประจำ รองลงมา คือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ โดยมีสาเหตุการสูญเสียบุคลากร (กรณีลาออก และโอน) ส่วนใหญ่ คือ การบรรจุข้าราชการนอกสังกัดกรมควบคุมโรค รองลงมา คือ กลับภูมิลำเนาเดิม และได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า</p> <p>- ดำเนินการสำรวจบุคลากรกรมควบคุมโรคที่ลาออก โอน ย้าย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจออกจากงาน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจออกจากงาน 3 ลำดับแรก คือ 1) กลับภูมิลำเนาเดิม 2) ปัญหาการเดินทาง, ได้งานใหม่ที่ชอบหรือมีความก้าวหน้ามากกว่า และ 3) ไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน</p> <p>- จัดทำเครื่องหมาย “ควบคุมโรคยิ่งชีพ” เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ตลอดจนภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง และผู้ช่วยเหลือ สนับสนุน หรือทำคุณประโยชน์ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่เมเท เสียสละ อันเป็นประโยชน์แก่ประชาชน ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับประเทศ โดยมีจำนวนบุคลากรทั้งภาครัฐ และเอกชนที่ได้รับรางวัล จำนวนทั้งสิ้น 671 คน แบ่งตามประเภทได้ ดังนี้</p>

ประเด็น	ผลการดำเนินการ
	ประเภทที่ 1 แบบแพร่แถบเครื่องหมายควบคุมโรคยิ่งชีพ จำนวน 102 คน โดยบุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับรางวัล จำนวน 77 คน ประเภทที่ 2 แบบเหรียญเครื่องหมายควบคุมโรคยิ่งชีพ จำนวน 569 คน โดยบุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับรางวัล จำนวน 400 คน

(2) ภาพรวมการประเมินผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2564 - 2568) กรมควบคุมโรค ได้ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีผลประเมินย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2564 - 2568) ดังนี้

□ ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค ย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2564 - 2568)



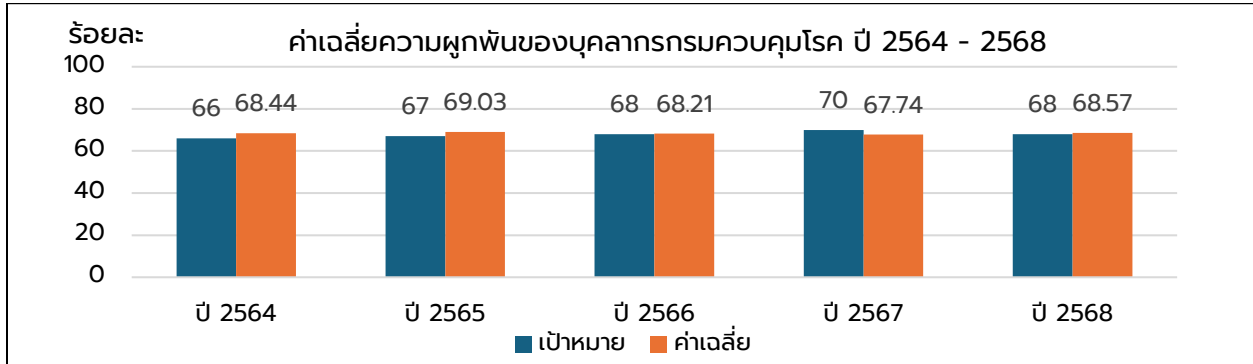
จากข้อมูลผลการประเมินความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค ย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2564 - 2568)

พบว่า

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 65.27 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 66.25 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 65.59 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 65.61 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 66.65 อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)

เมื่อพิจารณาแนวโน้มในช่วง 3 ปีหลัง (พ.ศ. 2566 - 2568) พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

□ ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2564 - 2568)

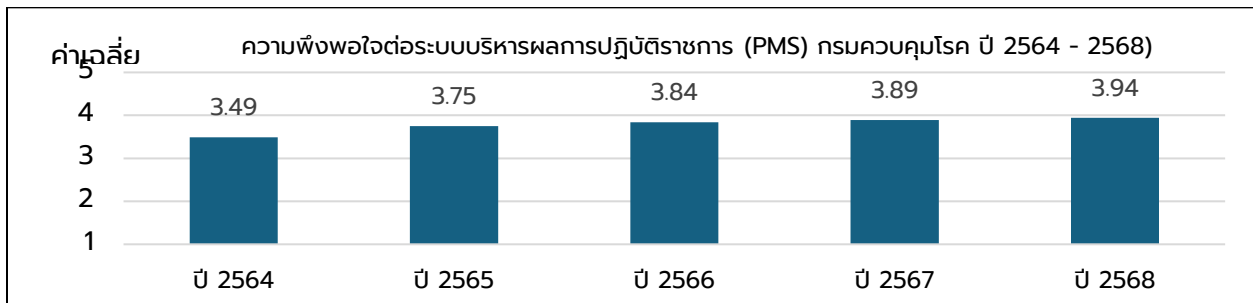


จากข้อมูลผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2564 - 2568) พบว่า

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีค่าเฉลี่ยความผูกพัน ร้อยละ 68.44 อยู่ในระดับที่มีความผูกพันกับองค์กร
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีค่าเฉลี่ยความผูกพัน ร้อยละ 69.03 อยู่ในระดับที่มีความผูกพันกับองค์กร
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีค่าเฉลี่ยความผูกพัน ร้อยละ 68.21 อยู่ในระดับที่มีความผูกพันกับองค์กร
 - ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีค่าเฉลี่ยความผูกพัน ร้อยละ 67.74 อยู่ในระดับที่มีความผูกพันกับองค์กร
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีค่าเฉลี่ยความผูกพัน ร้อยละ 68.57 อยู่ในระดับที่มีความผูกพันกับองค์กร

เมื่อพิจารณาแนวโน้มในช่วง 2 ปีหลัง (พ.ศ. 2567 - 2568) พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

□ ความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ (PMS) กรมควบคุมโรค

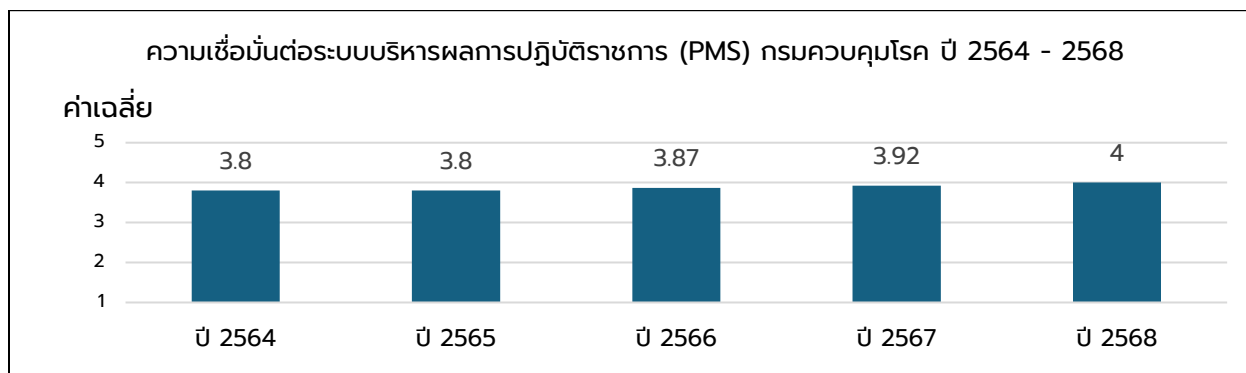


จากข้อมูลความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ (PMS) กรมควบคุมโรค ย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2564 - 2568) พบว่า

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.49 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.75 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.84 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.89 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.94 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาแนวโน้มในช่วง 5 ปีหลัง (พ.ศ. 2564 - 2568) พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

❑ ความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS) กรมควบคุมโรค

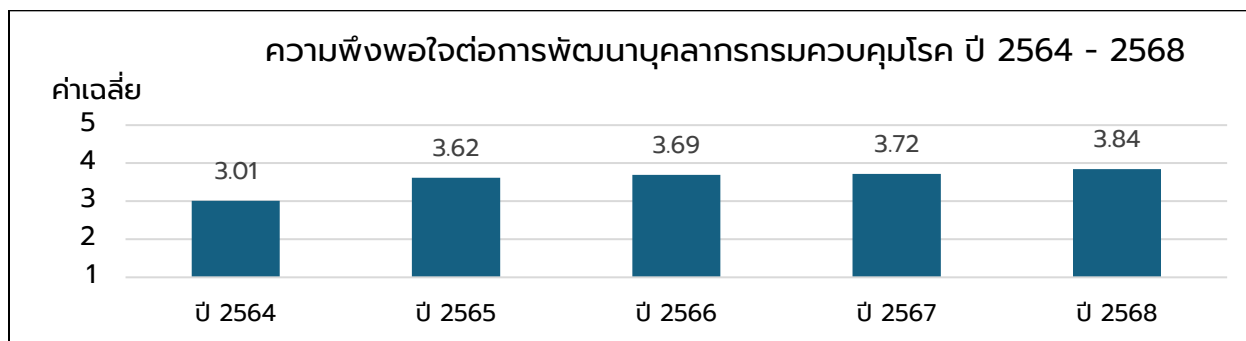


จากข้อมูลผลความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS) กรมควบคุมโรค ย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2564 – 2568) พบว่า

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.80 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.80 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.87 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.92 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 4 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาแนวโน้มในช่วง 5 ปีหลัง (พ.ศ. 2564 – 2568) พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

❑ ความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค



จากข้อมูลผลความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD) ย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2564 – 2568) พบว่า

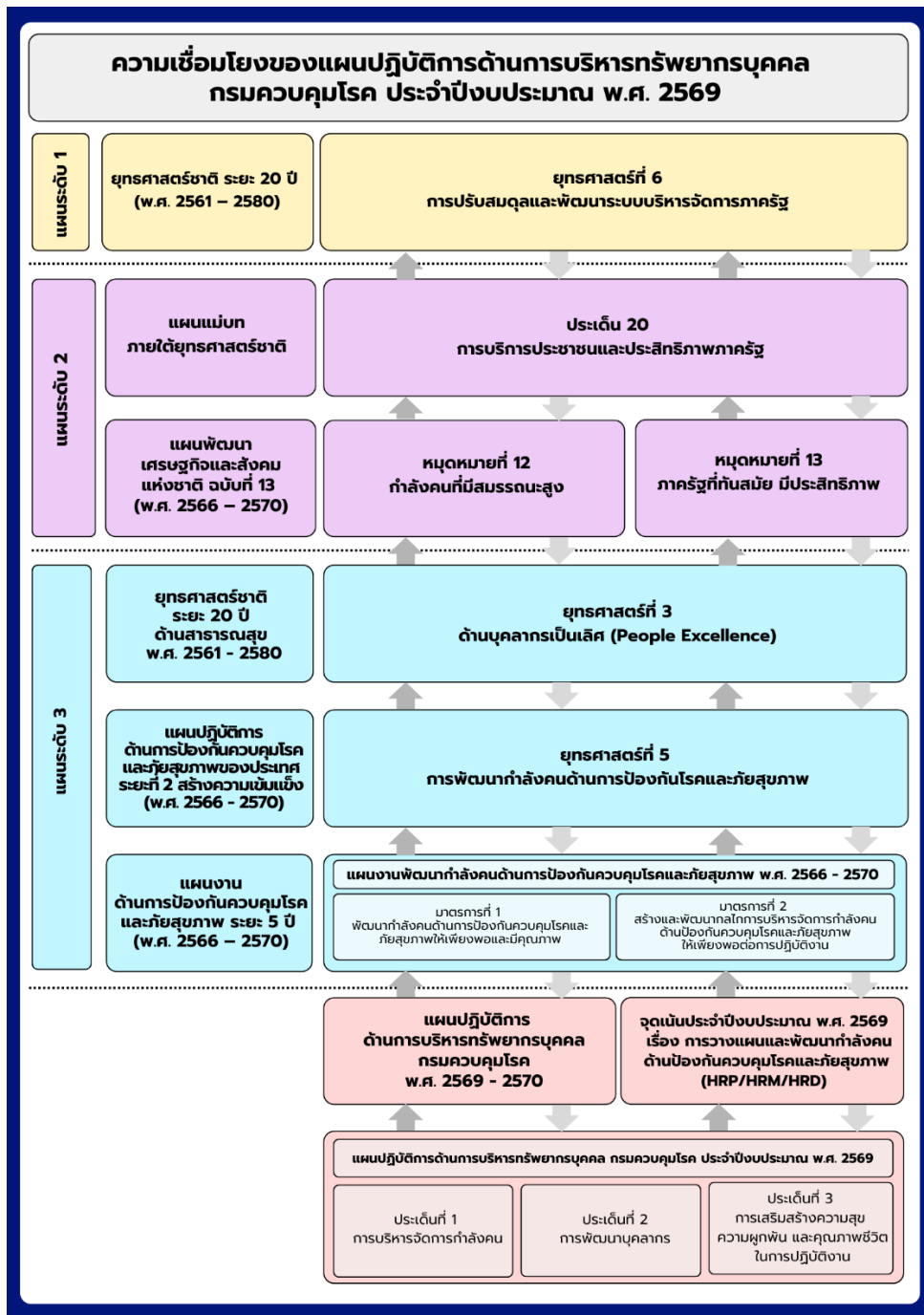
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.01 อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.62 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.69 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.72 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.84 อยู่ในระดับพึงพอใจมาก

เมื่อพิจารณาแนวโน้มในช่วง 5 ปีหลัง (พ.ศ. 2564 – 2568) พบว่า บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

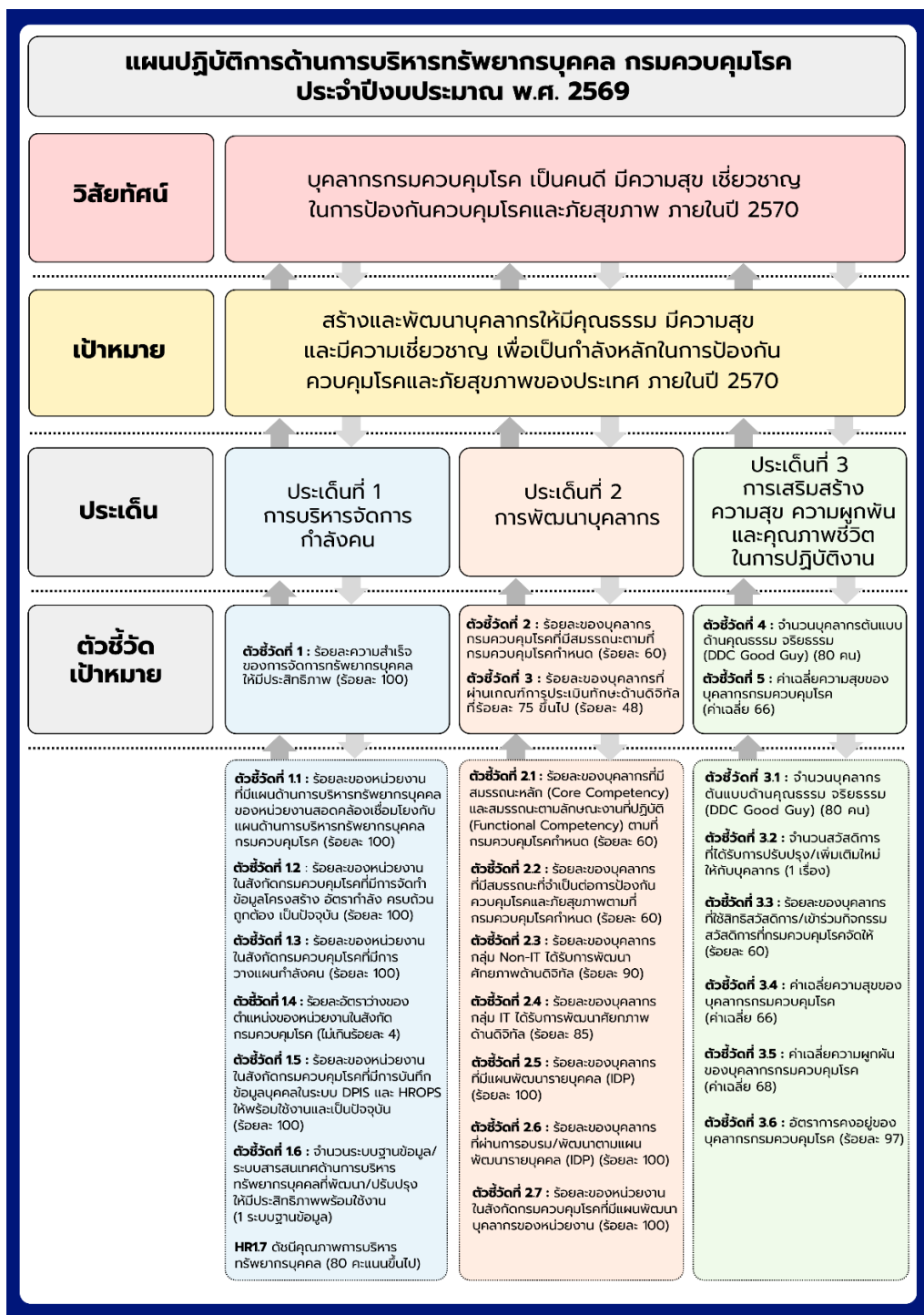
บทที่ 2

สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2.1 ความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 กับแผนระดับ 1 – 3



2.2 เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



2.3 แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนปฏิบัติการที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคน

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. การเตรียมกำลังคนให้เพียงพอและเหมาะสมกับการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร	1.1 วางแผนและบริหารอัตรากำลังกรมควบคุมโรค	ร้อยละความสำเร็จของการบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค (ร้อยละ 100)	(1) การบริหารจัดการอัตรากำลังกรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการจัดทำข้อมูลโครงสร้างอัตรากำลัง ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 100)	(2) การจัดทำข้อมูลโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการวางแผนกำลังคน (ร้อยละ 100)	(3) การวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		ร้อยละอัตรากำลังของตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (ไม่เกินร้อยละ 4)	(4) การบริหารจัดการตำแหน่งว่างของกรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	1.2 สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของการทบทวน/ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ร้อยละ 100)	(5) การทบทวนปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรกรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
2. การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	2.1 พัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี (ร้อยละ 100)	(6) การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		<p>ร้อยละของหน่วยงานที่มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค และสอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน (ร้อยละ 100)</p>		<p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
		<p>ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ (ร้อยละ 100)</p>	<p>(7) การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้</p>	<p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
		<p>ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตาม ว 18/68 (ร้อยละ 100)</p>	<p>(8) การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค</p>	<p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
		<p>ร้อยละความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน (ร้อยละ 100)</p>	<p>(9) การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน</p>	<p>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 100)	(10) การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	2.2 ยกระดับและพัฒนาการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดัชนีคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (80 คะแนนขึ้นไป)	(11) การประเมินความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
3. การยกระดับการพัฒนาระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความคล่องตัวและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร	3.1 บูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์และการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการบันทึกข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS และ HROPS ให้พร้อมใช้งานและเป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 100)	(12) การบันทึกข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS และ HROPS ให้พร้อมใช้งานและเป็นปัจจุบัน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		ระดับความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (ระดับ 5)	(13) การพัฒนารูปแบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) กอง/สำนัก/สถาบันวิชาการด้านโรคและภัยสุขภาพ และเชิงระบบ (3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	3.2 ส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการพัฒนานวัตกรรมหรือนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบฐานข้อมูล/ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่พัฒนา/ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน (1 ระบบฐานข้อมูล)	(14) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
1. การวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมรองรับภารกิจในอนาคต	1.1 วางแผนการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ร้อยละ 100)	(1) การจัดทำแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
	1.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนากำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (ร้อยละ 100)	(2) การส่งเสริมการพัฒนากำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	
	1.3 ผลักดันให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค มีแนวทางหรือแผนการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงาน		ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่มีแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน (ร้อยละ 100)	(3) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
			ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (ร้อยละ 100)	(4) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ (Individual Development Plan Online : IDP Online)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	1.4 สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก (ร้อยละ 100)	(5) การพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) กองนวัตกรรมและวิจัย	
2. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีขีดความสามารถและมีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	2.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (ร้อยละ 100)	(6) การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ (Individual Development Plan Online : IDP Online)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		ร้อยละของหน่วยงานที่มี การพัฒนาบุคลากรผ่าน โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค (ร้อยละ 100)	(7) การพัฒนาบุคลากร ผ่านโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
	2.2 พัฒนาบุคลากร ให้มีศักยภาพและ ความเชี่ยวชาญ ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ให้ได้ ตามมาตรฐานสากล	ร้อยละของบุคลากร ที่มีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ตามที่ กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ 60)	(8) การพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพียงพอต่อการ ดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพ	(1) กอง สำนัก สถาบัน วิชาการที่เป็นหน่วยงาน รับผิดชอบในการพัฒนา ความรู้ ทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นต่อ การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัย สุขภาพ (2) สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรคที่ 1-12 และ สถาบันป้องกันควบคุม โรคเขตเมือง
	ร้อยละของบุคลากร ที่มีสมรรถนะที่จำเป็น ต่อการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพตามที่ กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ 60)			
	2.3 ส่งเสริมให้ บุคลากรมีการสั่งสม ประสบการณ์ การทำงาน ที่หลากหลาย	ร้อยละความสำเร็จของ การส่งเสริมให้บุคลากรมี การสั่งสมประสบการณ์ การทำงานที่หลากหลาย (ร้อยละ 100)	(9) การส่งเสริมให้ บุคลากรมีการสั่งสม ประสบการณ์การทำงาน ที่หลากหลาย	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
	2.4 พัฒนาผู้บริหาร ทุกระดับ เพื่อสร้าง ความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ	ร้อยละความสำเร็จของ การพัฒนาภาวะผู้นำ และ ทักษะที่จำเป็นสำหรับ ผู้บริหารทุกระดับ (ร้อยละ 100)	(10) การพัฒนาภาวะ ผู้นำ และทักษะที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารทุกระดับ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
3. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้บุคลากรสามารถทำงานได้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อสถานการณ์โรค และภัยสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	3.1 กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสอดคล้องกับแผนพัฒนาชาติดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร กรมควบคุมโรค (ร้อยละ 100)	(11) การจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร กรมควบคุมโรค	กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค
	3.2 เสริมสร้าง/พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรกลุ่ม Non - IT ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล (ร้อยละ 90)	(12) การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร กรมควบคุมโรค เพื่อขับเคลื่อน	(1) กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค (2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	3.3 พัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศ (IT) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรกลุ่ม IT ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล (ร้อยละ 85)	กรมควบคุมโรค สู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	(1) กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค (2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
4. การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.1 พัฒนาและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการจัดการความรู้ (KM) ในองค์กร	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรม กรมควบคุมโรค (ร้อยละ 100)	(13) การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรม กรมควบคุมโรค	(1) กองนวัตกรรมและวิจัย (2) กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค
	4.2 พัฒนากลไกเครื่องมือ หรือระบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ที่เหมาะสม	จำนวนสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ที่จัดทำขึ้นสำหรับบุคลากรกรมควบคุมโรค (อย่างน้อย 1 เรื่อง)	(14) การจัดทำสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	(1) กอง สำนัก สถาบัน และสำนักงานป้องกันควบคุมโรค ที่มีบทบาทหลักในการให้ความรู้ด้านวิชาการในงานด้านโรคและภัยสุขภาพและงานวิชาการเชิงระบบ (2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	แผนงาน/โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
1. การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	1.1 เสริมสร้างจิตสำนึกและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ	จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy) (80 คน)	(1) การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ครอบคลุมโรค	กลุ่มงานจริยธรรม
2. การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร	2.1 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีในองค์กร	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงาน (ร้อยละ 80)	(2) การส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	2.2 พัฒนาระบบสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรคุณภาพ	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับ การปรับปรุง/จัดเพิ่มเติมใหม่ ให้กับบุคลากร (อย่างน้อย 1 เรื่อง)	(3) การจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสม ให้กับบุคลากร ครอบคลุมโรค	(1) สำนักงานเลขานุการกรม
		ร้อยละของบุคลากรที่ใช้สิทธิสวัสดิการ/เข้าร่วมกิจกรรมสวัสดิการที่กรมควบคุมโรคจัดให้ (ร้อยละ 60)		
	2.3 พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ค่าเฉลี่ย 66)	(4) การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ค่าเฉลี่ย 68)		
		อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค(ร้อยละ 97)	(5) การอำนวยการรักษาบุคลากร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
		ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัยในการอำนวยการรักษาบุคลากร (ร้อยละ 100)		

บทที่ 3

โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนปฏิบัติการที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1.1 การบริหารจัดการ อัตรากำลัง กรมควบคุมโรค	1.1.1 ร้อยละความสำเร็จของ การบริหารจัดการอัตรากำลัง กรมควบคุมโรค	ร้อยละ 100	1. รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลการจัด โครงสร้างการแบ่งงาน และกรอบ อัตรากำลังทุกประเภทของหน่วยงาน 2. วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลโครงสร้างการ แบ่งงานภายในและกรอบอัตรากำลังทุก ประเภทของหน่วยงาน ในสังกัด กรมควบคุมโรค 3. บริหารจัดการอัตรากำลังของกรม ควบคุมโรค 4. วิเคราะห์และจัดทำสรุปรายงานผลการ บริหารจัดการอัตรากำลังของกรมฯ	ต.ค. 68 – ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1.2 การจัดทำข้อมูล โครงสร้างอัตรากำลัง ของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	1.2.1 ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มี การจัดทำข้อมูลโครงสร้าง อัตรากำลัง ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ 100	1. จัดทำแนวทางการจัดทำโครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงาน 2. สื่อสารแนวทางการจัดทำโครงสร้าง อัตรากำลังของหน่วยงานให้ทุกหน่วยงาน ในสังกัดกรมฯ รับทราบ 3. กำกับ ติดตาม ให้หน่วยงานรายงาน โครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงาน 4. รวบรวม ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และสรุปข้อมูลผลการ จัดอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
1.3 การวางแผน กำลังคน เพื่อรองรับภารกิจของ หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค	1.3.1 ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่มีการวางแผนกำลังคน	ร้อยละ 100	1. จัดทำแนวทางการวางแผนกำลังคน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน 2. สื่อสารแนวทางการวางแผนกำลังคน ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฯ รับทราบ 3. กำกับ ติดตาม ให้หน่วยงานรายงานการ วางแผนกำลังคนตามรูปแบบ ที่กำหนด 4. รวบรวม ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และสรุปข้อมูลผลการดำเนินการ วางแผนกำลังคนของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1.4 การบริหารจัดการ ตำแหน่งว่าง ของกรมควบคุมโรค	1.4.1 ร้อยละอัตราว่างของ ตำแหน่งของหน่วยงานใน สังกัดกรมควบคุมโรค	ไม่เกิน ร้อยละ 4	1. กำหนดมาตรการบริหารจัดการตำแหน่ง ว่างของข้าราชการกรมควบคุมโรค 2. สื่อสารมาตรการบริหารจัดการตำแหน่ง ว่างของกรมควบคุมโรค 3. กำกับ ติดตาม เร่งรัดการใช้ตำแหน่งว่าง ของหน่วยงาน 4. บริหารจัดการตำแหน่งว่างของ กรมควบคุมโรค 5. รายงานผลบริหารจัดการตำแหน่งว่างของ ข้าราชการกรมควบคุมโรคประจำเดือนให้ ผู้บริหารรับทราบ 6. สรุปผลการบริหารจัดการตำแหน่งว่าง ของข้าราชการกรมควบคุมโรค	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
1.5 การทบทวนปรับปรุง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของ บุคลากรกรมควบคุมโรค	1.5.1 ร้อยละความสำเร็จของ การทบทวน/ปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละ 100	1. ทบทวน/ปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากรกรมควบคุมโรค 2. จัดทำ ร่าง เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ฉบับปรับปรุง) 3. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ 4. สื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพของบุคลากรกรมควบคุมโรค (ฉบับปรับปรุง) ให้บุคลากรในสังกัดกรมฯ รับทราบ 5. สรุปผลการดำเนินการ	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1.6 การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลประจำปี	1.6.1 ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำแผนปฏิบัติการด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรคประจำปี	ร้อยละ 100	1. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลผลการ ดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ผ่านมา 2. กำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 3. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 4. สื่อสารแผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2569 5. กำกับ ติดตามการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน และ รอบ 12 เดือน 6. สรุปผลการดำเนินการ	ต.ค. 68 – ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
	1.6.2 ร้อยละของหน่วยงาน ที่มีแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงาน เชื่อมโยงกับ แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมควบคุม โรค และสอดคล้องกับ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของ หน่วยงาน	ร้อยละ 100	1. จัดทำแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงาน 2. สื่อสารแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงาน ให้ทุกหน่วยงาน ในสังกัดกรมฯ รับทราบ 3. กำกับ ติดตาม ให้หน่วยงานรายงาน แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของหน่วยงาน	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			4. สรุปผลการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน เสนอผู้บริหารรับทราบ			
1.7 การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	1.7.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	ร้อยละ 100	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทบทวนหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมการสื่อสารฯ 2. ดำเนินการสื่อสารหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. ดำเนินการทบทวน/พัฒนาช่องทางการตอบคำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะผ่านระบบออนไลน์ 4. สื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทางการตอบคำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะผ่านระบบออนไลน์ 5. สรุปผลการดำเนินการฯ 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1.8 การปรับปรุงมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค	1.8.1 ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรคตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตาม ว 18/68	ร้อยละ 100	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาแนวทางการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (ตาม ว 18/68 ของ ก.พ.) 2. จัดทำ ร่าง มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้สอดคล้องกับมาตรฐานฯ ตาม ว 18/68 3. เสนอ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค พิจารณาให้ความเห็นชอบมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค 4. สื่อสารมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะฯ ให้บุคลากรในสังกัดกรมควบคุมโรค รับทราบ 5. สรุปผลการดำเนินการ 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1.9 การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน	1.9.1 ร้อยละความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน	ร้อยละ 100	1. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ 2. จัดทำ และสื่อสารแนวทางการดำเนินงาน 3. กำกับ ติดตาม ผลักดัน การดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รอบ 6 และ 12 เดือน 4. ประเมินผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ 5. สรุปผลการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
1.10 การพัฒนาศักยภาพเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	1.10.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 100	1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. วางแผน กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และคุณสมบัติของกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการพัฒนา 3. ดำเนินการจัดอบรม/พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย 4. สรุปผลการพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	352,700	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
1.11 การประเมินความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค	1.11.1 ดัชนีคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	80 คะแนน ขึ้นไป	1. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแบบประเมินคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย 1) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และ 2) แบบประเมินความเชื่อมั่นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน 2. แจกหน่วยงานเพื่อประเมินคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน 3. สรุปผลการประเมินคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
1.12 การบันทึกข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS และ HROPS ให้พร้อมใช้งานและเป็นปัจจุบัน	1.12.1 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการบันทึกข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS และ HROPS ให้พร้อมใช้งานและเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ 100	1. แจกหน่วยงานปรับปรุงข้อมูลประวัติบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน 2. สื่อสารหน่วยงานปรับปรุงข้อมูลประวัติบุคลากรให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน 3. กำกับ ติดตาม การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ให้เป็นปัจจุบัน 4. ตรวจสอบการบันทึกข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค และปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
13. การพัฒนารูปแบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	13.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	ระดับ 5	1. ศึกษาแบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค 2. จัดทำแนวทางการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค 3. จัดทำแผนการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค 4. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามแผนที่กำหนด 5. สรุปผลการดำเนินงาน พร้อมจัดทำข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	(1) กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2) กอง/สำนัก/สถาบันวิชาการด้านโรคและภัยสุขภาพและเชิงระบบ (3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
14. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เพื่อการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	14.1 จำนวนระบบฐานข้อมูล/ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่พัฒนา/ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน	1 ระบบฐานข้อมูล	1. วิเคราะห์การใช้ประโยชน์จากข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ 2. ออกแบบเครื่องมือสนับสนุนการติดตามข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ 3. จัดทำเครื่องมือสนับสนุนการติดตามข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			<p>4. สื่อสารและกำกับติดตามการบันทึกข้อมูล และขยายผลการใช้งานระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับหน่วยงาน</p> <p>5. รวบรวมและนำเข้าข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>6. สรุปผลการดำเนินงานและข้อมูลจำนวนกำลังคนจากระบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</p>			

แผนปฏิบัติการที่ 2 การพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2.1 การจัดทำแนวทาง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร กรมควบคุมโรค	2.1.1 ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำแนวทางพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของ บุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละ 100	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทบทวนแนวทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค 2. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวข้องกับการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ เช่น แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 เป็นต้น 3. กำหนดทิศทางการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค 4. จัดทำแนวทางพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค เสนอผู้บริหารเห็นชอบ 5. สื่อสารแนวทางการพัฒนาฯ ให้ทุกหน่วยงานรับทราบ เพื่อใช้เป็นกรอบ/ แนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ฯ ของบุคลากรภายในหน่วยงาน 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2.2 การส่งเสริมการพัฒนากำลังคุณภาพ และศักยภาพสูง	2.2.1 ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนากำลังคุณภาพและศักยภาพสูง	ร้อยละ 100	<ol style="list-style-type: none"> 1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมควบคุมโรค 2. แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน 3. ประกาศรับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 4. ประกาศรายชื่อผู้สมัครฯ 5. ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 6. ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พร้อมแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 7. รายงานผลการดำเนินงาน 8. รวบรวม/วิเคราะห์ผลการประเมิน และสรุปผลการดำเนินการ เสนอให้ผู้บริหารรับทราบ 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2.3 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	2.3.1 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	ร้อยละ 100	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระดับหน่วยงาน 2. สื่อสารแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฯ รับทราบ และดำเนินการ 3. กำกับ ติดตาม ให้หน่วยงานรายงานแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ให้กรมฯ รับทราบ 4. สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
2.4 การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (Individual Development Plan Online : IDP Online)	2.4.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ 100	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (IDP Online) 2. สื่อสารแนวทางฯ พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (IDP Online) 3. กำกับ ติดตามการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (IDP Online) 4. สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (IDP Online) 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2.5 การพัฒนาความร่วมมือกับ สถาบันการศึกษาและ หน่วยงานผู้เชี่ยวชาญ จากภายนอก	2.5.1 ร้อยละความสำเร็จของ การพัฒนาความร่วมมือกับ สถาบันการศึกษาและ หน่วยงานผู้เชี่ยวชาญจาก ภายนอก	ร้อยละ 100	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประสานงานและหารือแนวทางการจัด บันทึกความเข้าใจระหว่างหน่วยงานร่วมกัน 2. เตรียมการและวิเคราะห์ความจำเป็น พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำ บันทึกความเข้าใจร่วมกัน 3. จัดทำ (ร่าง) บันทึกความเข้าใจ พร้อมทั้ง นำส่งให้ฝ่ายกฎหมายแต่ละหน่วยงาน พิจารณา และปรับแก้ไข (ร่าง) บันทึกความ เข้าใจตามที่ฝ่ายกฎหมายเสนอ 4. เสนอ (ร่าง) บันทึกความเข้าใจฉบับที่ผ่าน การพิจารณาโดยฝ่ายกฎหมายให้ผู้บริหาร พิจารณา 5. นัดวันลงนามอย่างเป็นทางการ เพื่อทำ พิธีลงนาม 6. ผู้บริหารแต่ละฝ่ายลงนามในบันทึกความ เข้าใจและนำส่งบันทึกความเข้าใจฉบับจริง ให้หน่วยงานที่ร่วมลงนาม 7. แต่ละฝ่ายดำเนินการตาม บันทึกความ เข้าใจที่กำหนดไว้ 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ	(1) กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล (2) กองนวัตกรรม และวิจัย

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2.6 การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (Individual Development Plan Online : IDP Online)	2.6.1 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ 100	1. กำกับ ติดตาม ให้หน่วยงานรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (IDP Online) 2. สรุปผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลผ่านระบบออนไลน์ (IDP Online)	ก.ค. - ส.ค. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
2.7 การพัฒนาบุคลากรผ่านโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค	2.7.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการพัฒนาบุคลากรผ่านโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค	ร้อยละ 100	1. กำหนดแนวทางการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program กรมควบคุมโรค 2. สื่อสารแนวทางการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program กรมควบคุมโรค 3. กำกับ ติดตาม ให้หน่วยงานรายงานผลการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program 4. สรุปผลการดำเนินการ 5. ยกย่องชมเชย โดยมอบประกาศนียบัตรให้พี่เลี้ยงและน้องเลี้ยง และมอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความโดดเด่น	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2.8 การพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรคให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพียงพอต่อ การดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพ	2.8.1 ร้อยละของบุคลากร ที่มีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) ตามที่ กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ 60	1. ผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนารายบุคคล ที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาของหน่วยงานและแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค 2. กำกับ ติดตาม และสรุปผลการประเมิน สมรรถนะ	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2.8.2 ร้อยละของบุคลากร ที่มีสมรรถนะที่จำเป็น ต่อการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพตามที่ กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ 60	1. วางแผนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม แผนงานด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ - การพัฒนาสมรรถนะด้านระบาดวิทยา และ Strategic Information - การพัฒนากำลังคนและเครือข่าย P & P Program / Program manager และงานเชิงระบบ - การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ 2. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ตามหลักสูตรที่กำหนด 3. สรุปผลการพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	23,050,000 บาท	(1) กอง สำนัก สถาบันวิชาการที่เป็น หน่วยงานรับผิดชอบ ในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ จำเป็นต่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ (2) สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรคที่ 1-12 และสถาบันป้องกัน ควบคุมโรคเขตเมือง
2.9 การส่งเสริมให้ บุคลากรมีการส่งเสริม ประสบการณ์การทำงาน ที่หลากหลาย	2.9.1 ร้อยละความสำเร็จของ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการ ส่งเสริมประสบการณ์การทำงาน ที่หลากหลาย	ร้อยละ 100	ผลักดันให้ทุกหน่วยงานมีการส่งเสริมโอกาส ในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง เช่น อบรม หมุนเวียนงาน Mentoring เป็นต้น	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
2.10 การพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ	2.10.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ	ร้อยละ 100	1. วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา 2. วางแผน กำหนดเป้าหมายการพัฒนา และคุณสมบัติของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา 3. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย 4. สรุปผลการพัฒนาบุคลากร	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	2,200,000 บาท	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
2.11 การจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมควบคุมโรค	2.11.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละ 100	1. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร 2. จัดทำ ร่าง แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมควบคุมโรค 3. เสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบแผน 4. สื่อสารแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมควบคุมโรค 5. สรุปผลการดำเนินการ	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ	กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค
2.12 การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมควบคุมโรค เพื่อขับเคลื่อนกรมควบคุมโรคสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	2.12.1 ร้อยละของบุคลากรกลุ่ม Non - IT ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละ 90	1. สื่อสารแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของกรมควบคุมโรค 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคกำหนดแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลเป็นหนึ่งในแผนงานหลักของหน่วยงาน 3. ผลักดันให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสม	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	2,286,752 บาท	(1) กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค (2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	2.12.2 ร้อยละของบุคลากรกลุ่ม IT ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล	ร้อยละ 85				

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
			4. พัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมควบคุมโรค 5. ประเมินทักษะด้านดิจิทัล (Self-Assessment) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค 6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน			
2.13 การพัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรมกรมควบคุมโรค	2.13.1 ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรมกรมควบคุมโรค	ร้อยละ 100	1. กำหนดเป้าหมายการพัฒนา/ปรับปรุงระบบการจัดการความรู้และนวัตกรรมกรมควบคุมโรค 2. สื่อสารแนวทางการจัดการความรู้และนวัตกรรมกรมควบคุมโรค 3. กำกับติดตามหน่วยงานบันทึกการจัดการความรู้และนวัตกรรมกรมควบคุมโรค 4. สรุปผลการดำเนินงาน	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	(1) กองนวัตกรรมและวิจัย (2) กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค
2.14 การจัดทำสื่อการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	2.14.1 จำนวนสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ ที่จัดทำขึ้น สำหรับบุคลากรกรมควบคุมโรค	อย่างน้อย 1 เรื่อง	1. กำหนดเป้าหมายในการจัดทำสื่อออนไลน์ 2. วิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกรมควบคุมโรค 3. ออกแบบและสร้างสื่อการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรกรมควบคุมโรค 4. ทดลองใช้สื่อการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรกรมควบคุมโรค 5. สรุปประเมินผลการใช้งานสื่อการเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	(1) กอง สำนักสถาบัน และสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่มีบทบาทหลักในการให้ความรู้ด้านวิชาการในงานด้านโรคและภัยสุขภาพและงานวิชาการเชิงระบบ (2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3.1 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค	3.1.1 จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy)	80 คน	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ และความเข้าใจให้กับหน่วยงาน รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน พร้อมทั้งสรุปรายชื่อการประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน เสนอคณะทำงานกลั่นกรองหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค เพื่อพิจารณากลั่นกรองฯ ประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค พิจารณาเห็นชอบรายชื่อบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกาศผลการประเมินบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	4,000	กลุ่มงานจริยธรรม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3.2 การส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ	3.2.1 ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ ในหน่วยงาน	ร้อยละ 80	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานเรื่องความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2. สื่อสารแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินงานเรื่องความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ 3. วางแผน กำหนดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเรื่องความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศในหน่วยงาน 4. กำกับติดตาม และสรุปผลการดำเนินงาน 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
3.3 การจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	3.3.1 จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/จัดเพิ่มเติมใหม่ ให้กับบุคลากร	อย่างน้อย 1 เรื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา ทบทวน ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในปีที่ผ่านมา 2. จัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการกรมควบคุมโรค เพื่อพิจารณาสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค 3. จัดสวัสดิการที่จำเป็นให้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกประเภท 4. ประชาสัมพันธ์ “สวัสดิการกรมควบคุมโรค” ให้บุคลากรรับทราบ 5. ประเมินความพึงพอใจและสำรวจความคาดหวังต่อการการจัดสวัสดิการกรมควบคุมโรค 6. สรุปผลการจัดสวัสดิการกรมควบคุมโรค 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	174,000	(1) สำนักงานเลขานุการกรม (2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	3.3.2 ร้อยละของบุคลากรที่ใช้สิทธิสวัสดิการ/เข้าร่วมกิจกรรมสวัสดิการที่กรมควบคุมโรคจัดให้	ร้อยละ 60	1. เก็บรวบรวมข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรกรมควบคุมโรค 2. สรุปผลการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ	(1) สำนักงาน เลขานุการกรม (2) กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
3.4 การเสริมสร้าง ความสุขและความผูกพัน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	3.4.1 ค่าเฉลี่ยความสุขของ บุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย 66	1. จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกรมควบคุมโรค 2. กำกับติดตามหน่วยงานจัดทำ โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช่ งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
	3.4.2 ค่าเฉลี่ยความผูกพัน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย 68	3. ดำเนินการสำรวจความสุข ความผูกพัน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค 4. กำกับ ติดตามกลุ่มเป้าหมายในการทำ แบบสำรวจ 5. แจ้งหน่วยงานรายงานผลการสำรวจ ความสุขความผูกพันของบุคลากร 6. สรุปผลการประเมินความสุข ความผูกพัน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค			

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3.5 การธำรงรักษาบุคลากร	3.5.1 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละ 97	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแนวทางอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค 2. สื่อสารแนวทางอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรคให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฯ รับทราบ 3. กำกับ ติดตาม จัดทำข้อมูลอัตราการคงอยู่ของบุคลากร 4. สรุปผลอัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
	3.5.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร	ร้อยละ 100	<ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร 2. แจ้งหน่วยงานดำเนินการตามแนวทางการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามบุคลากรก่อนพ้นจากงาน (Exit Interview) 3. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถาม 4. วิเคราะห์ผลแบบสอบถาม 5. สรุปผลการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะ 	ต.ค. 68 - ส.ค. 69	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ 4

การนำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

4.1 การนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติ

(1) ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ชี้แจงรายละเอียดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยสื่อสารผ่านช่องทางการแจ้งเวียนผ่านหนังสือราชการ การประชุมชี้แจง และการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

(2) หน่วยงานและผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 รับทราบ และดำเนินการให้สอดคล้องกับโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด

(3) ผู้รับผิดชอบงานแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบ และกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงานให้สอดคล้องกับประเด็นและเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดในระดับกรม

4.2 การติดตาม ประเมินผล







(1) ผู้รับผิดชอบงานแผนปฏิบัติการฯ ระดับกรม (กองบริหารทรัพยากรบุคคล) ดำเนินการประสานงาน ติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลและจัดทำสรุปรายงานความก้าวหน้า ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารรับทราบ

(2) ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการฯ (ระดับกรม) ดำเนินการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน รอบ 6 และ 12 เดือน เสนอผู้บริหารรับทราบ และรายงานผลผ่านช่องทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด



(3) จัดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน สรุบทบทเรียน และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อทราบปัญหา อุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงแผนปฏิบัติการฯ และแนวทางการดำเนินงาน ในปีถัดไป

הכנת

ประเด็นการติดตามประเมินผล
ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนปฏิบัติการ	ประเด็นการติดตามประเมินผล	
	ระดับกรม	ระดับหน่วยงาน
แผนปฏิบัติการที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคน	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/yPsZP</p>	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/NHyC1</p>
แผนปฏิบัติการที่ 2 การพัฒนาบุคลากร	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/UXBVv</p>	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/GS9ns</p>
แผนปฏิบัติการที่ 3 การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงาน	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/qjZnB</p>	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/bHg3w</p>

แนวทางการจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หัวข้อ	รายละเอียด
แนวทางการจัดทำแผนฯ ของหน่วยงาน	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/r2uml</p>
คู่มือการรายงานแผนฯ ของหน่วยงาน	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/56jSQ</p> <p>หมายเหตุ :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เสนอผู้บริหารลงนาม ภายใน 15 ม.ค 69 ● รายงานแผนฯ ในระบบ HR Plus ภายใน 16 – 31 ม.ค 69 ● รายงานผลการดำเนินงานรอบ 6 เดือน ภายใน ก.พ. 69 ● รายงานผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน ภายใน ส.ค. 69