



กรมควบคุมโรค

Department of Disease Control

แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



๐ ๒๕๕๐ ๓๘๗๖



ddc.hrplan@gmail.com

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

คำนำ

กรมควบคุมโรคได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ ๒ ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของโครงการ รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ เพื่อถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การปฏิบัติ ที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามแผนปฏิบัติการฯ ที่กำหนด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรค

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ กระบวนการดำเนินงาน	๑
๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒

บทที่ ๒ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานของกรมควบคุมโรค	๔
๒.๒ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง	๕

บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	๑๐
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	

บทที่ ๔ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๑๙
๔.๒ การติดตามและประเมินผล	๑๙

ภาคผนวก

● รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	๒๐
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (KPIs Template)	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

กรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณค่า มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อส่งมอบผลงานคุณภาพที่มีคุณค่าแก่ประชาชน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี ๒๕๘๐” โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนสุขภาพดี ภายใต้การผลักดันการป้องกันควบคุมโรคอย่างเป็นระบบ “ทรัพยากรบุคคล” จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรคไปสู่เป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์

กรมควบคุมโรคจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ ๒ ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และนำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒.๒ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๓. กระบวนการดำเนินงาน

๓.๑ ทบทวนผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา รวมถึงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มาตรการ ของประเด็นยุทธศาสตร์ และโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

๓.๒ จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๓ ประสานผู้เกี่ยวข้อง ให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๔ เสนอผู้บริหารลงนามเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๕ สื่อสาร เผยแพร่ และชี้แจงแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป และให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ในระดับกรม รับทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ กรมควบคุมโรคมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน สนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับทราบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค อย่างชัดเจนและต่อเนื่องทุกปี

บทที่ ๒

นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ข้อมูลพื้นฐานของกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยีการป้องกันและควบคุมโรคของประเทศและระดับนานาชาติ กรมควบคุมโรค มีพันธกิจและภารกิจ ดังนี้

วิสัยทัศน์

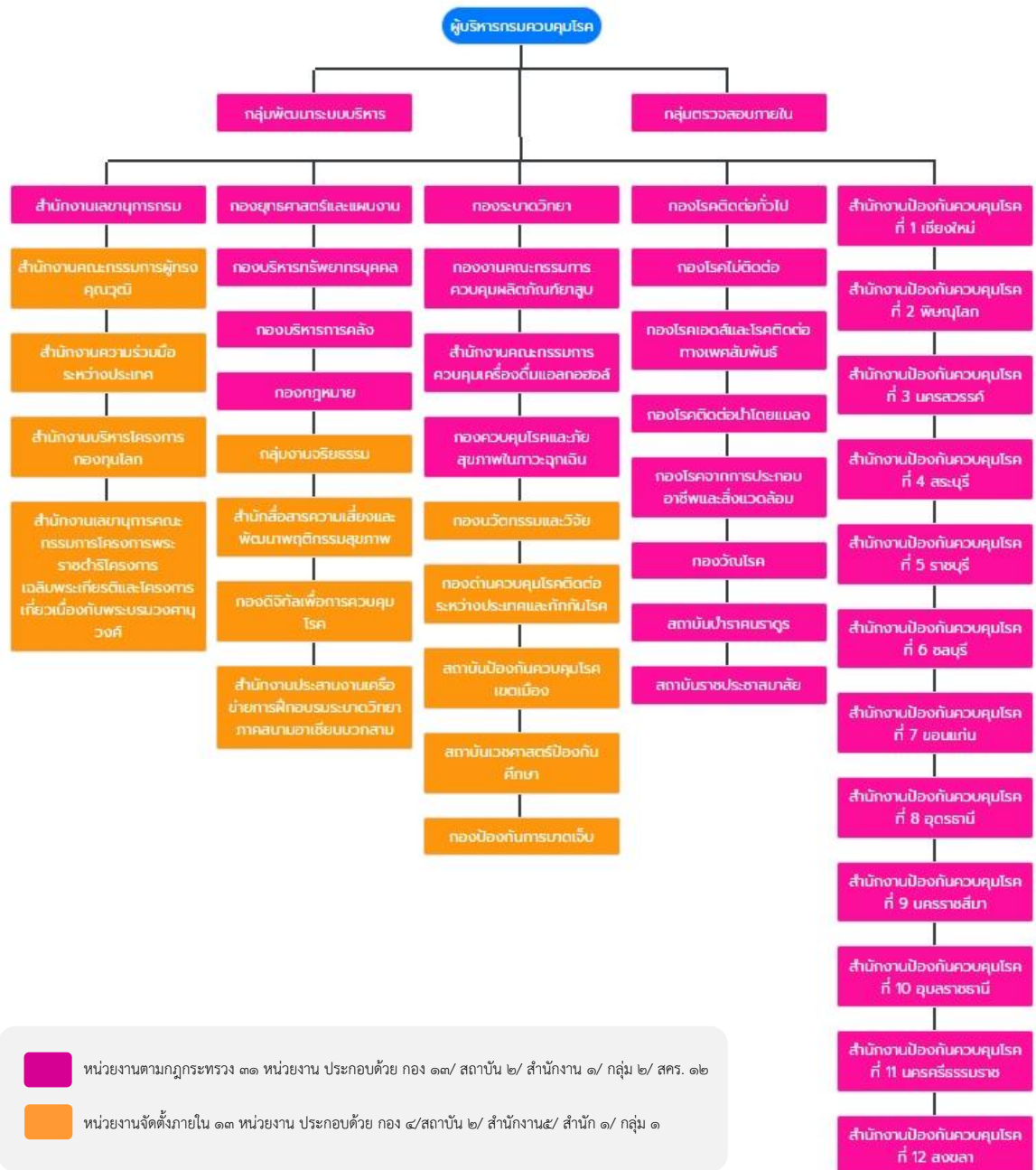
“ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี ๒๕๘๐”

พันธกิจ

๑. วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่คุกคามสุขภาพของประชาชน
๒. กำหนดและพัฒนานโยบาย มาตรการ บริการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ
๓. เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยี นโยบาย มาตรการ บริการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงานในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน
๔. จัด ประสาน และพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายในการเฝ้าระวัง เตือนภัย สอบสวน ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งการดำเนินการตามกฎหมาย อนุสัญญา หรือกฎข้อบังคับระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
๕. ดำเนินการเฝ้าระวัง ป้องกัน สอบสวน และการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ
๖. จัดให้มีบริการป้องกัน ควบคุม รักษา และฟื้นฟูสุขภาพโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อ โดยเฉพาะโรคติดต่ออันตรายในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตราย ผู้สัมผัสโรคหรือพาหะตามข้อตกลงระหว่างประเทศ

การแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค

ปัจจุบันกรมควบคุมโรค มีการแบ่งโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔๔ หน่วยงาน แบ่งออกเป็น หน่วยงานตามกฎกระทรวง ๓๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย กอง ๑๓/ สถาบัน ๒/ สำนักงาน ๑๔/ กลุ่ม ๒ หน่วยงานจัดตั้งภายใน ๑๓ หน่วยงาน ประกอบด้วย กอง ๓/ สถาบัน ๒/ สำนักงาน ๕/ สำนัก ๑/ กลุ่ม ๑/ ศูนย์ ๑



๒. ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ได้มุ่งเน้นการอนุรักษ์ และ ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำ (ร่าง) กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้วางเป้าหมายสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ คือ “พลิกโฉมประเทศไทย สู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายความว่าเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน มีจำนวน ๒ เป้าหมาย คือ เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้ โดยประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการบริการของภาครัฐที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม และเป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว โดยภาครัฐปรับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่รวดเร็ว ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น โดยสามารถให้บริการต่อสาธารณะได้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึง สามารถตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้

๒.๓ แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยกำหนดเป้าหมายระยะ ๒๐ ปี ไว้ว่า “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” และขับเคลื่อนงานภายใต้ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention & Protection Excellence) ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ๓) ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ ๔) ยุทธศาสตร์ด้านบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

๒.๔ แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕

กรมควบคุมโรคในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพของประเทศ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ระดับมาตรฐานสากล ภายในปี ๒๕๘๐” วางแนวทางการดำเนินงานให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีจากการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ของประเทศ ระยะที่ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ของแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพฯ เป็น ๔ ระยะ ได้แก่ ระยะที่ ๑ ระยะปฏิรูป ระบบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ระยะที่ ๒ ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ระยะที่ ๓ ระยะ สู่ความยั่งยืน (พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕) และระยะที่ ๔ ระยะดีที่สุดในเอเชีย (พ.ศ. ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐) เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ส่งผลต่อเป้าหมายภาพรวมของกระทรวงสาธารณสุข คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพ ยั่งยืน อันจะนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามแผน ออกเป็น ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนานโยบาย มาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ มีเป้าหมาย คือ ความชุกและอุบัติการณ์ของการเจ็บป่วย และการเสียชีวิตจากโรคและภัยสุขภาพที่สามารถป้องกัน ควบคุมได้ลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข มีเป้าหมาย คือ ประเทศไทยมีระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขและศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินทาง สาธารณสุข ที่สามารถตอบโต้ทุกภัยอย่างรวดเร็ว เป็นระบบมีความเป็นเอกภาพแบบบูรณาการมีประสิทธิภาพ และปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานของระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ มี ๒ เป้าหมาย คือ ๑) มีข่าวสารและองค์ความรู้ที่สำคัญจำเป็นสำหรับการทำงานของระบบป้องกันควบคุมโรค อย่างรวดเร็ว ครบถ้วนเที่ยงตรง บูรณาการ และมีประสิทธิภาพ และ ๒) มีเครือข่ายห้องปฏิบัติการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน ใกล้กับจุดให้บริการผู้ป่วย สามารถตรวจวินิจฉัยโรคติดต่ออันตรายและโรคสำคัญอื่น ๆ ได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการพัฒนาความร่วมมือ มีเป้าหมาย คือ ประเทศไทยมีโครงสร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ดี สนับสนุน การดำเนินงานด้านการป้องกันโรคและภัยสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ มีเป้าหมายคือมีบุคลากร ด้านการป้องกันควบคุมโรคที่มีศักยภาพปฏิบัติงานในระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในทุกระดับและมีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค อย่างเพียงพอ

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา กำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และได้ดำเนินการจัดทำแผนงานพัฒนากำลังคน ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีเป้าหมาย “กำลังคนด้านการป้องกัน ควบคุมโรคมีสมรรถนะเพียงพอต่อการป้องกันควบคุมโรค” และตัวชี้วัด “ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาเป็นผู้เชี่ยวชาญและเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ” โดยประกอบด้วย ๒ มาตรการ คือ มาตรการที่ ๑ พัฒนากำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ให้เพียงพอและมีคุณภาพ จำนวน ๔ กิจกรรมสำคัญ คือ ๑) พัฒนาสมรรถนะด้านระบาดวิทยา และ Strategic Information ๒) พัฒนากำลังคนและเครือข่ายด้าน P & P Program / Program manager และงานเชิงระบบ ๓) พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารงานและสมรรถนะที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ๔) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและวัดผลการปฏิบัติงาน และมาตรการที่ ๒ สร้างและ พัฒนากลไกการบริหารจัดการกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ กิจกรรมสำคัญ คือ ๑) ทบทวนและวิเคราะห์อัตราากำลังที่จำเป็น สำหรับการป้องกันควบคุมโรค และ ภัยสุขภาพ ในระยะ ๕ ปีข้างหน้า ๒) พัฒนฐานข้อมูลกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เพื่อประโยชน์ในการการบริหารจัดการกำลังคน

๒.๕ นโยบาย/ทิศทางการดำเนินงานกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (Organizational Governance) กำหนดหลักการบริหาร DDC คือ คนดี (D) ระบบคนดี (D) และควบคุมโรคดี (C) ซึ่งให้ตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากรด้วยการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างคุณธรรม ความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล กรมควบคุมโรค จึงได้กำหนดทิศทาง/เป้าหมายการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การบริหารจัดการกำลังคน

ประเด็น/เรื่อง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. การวิเคราะห์ จัดทำ และ รายงานกรอบอัตรากำลังที่ เหมาะสมกับภารกิจของ หน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค มีผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐๐
๒. การใช้ตำแหน่งว่าง	ร้อยละอัตรารว่างของตำแหน่งของหน่วยงานใน สังกัดกรมควบคุมโรค	ไม่เกินร้อยละ ๕ และไม่มีตำแหน่ง ใดว่างติดต่อกัน เกิน ๖ เดือน
๓. การพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ ข้อมูลบุคลากร/ การฝึกอบรม ศึกษาต่อ/ ความเชี่ยวชาญ ให้ถูกต้อง ทันสมัย เป็นปัจจุบัน	ร้อยละของหน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคคล โครงสร้าง อัตรากำลัง ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๑๐๐

ประเด็น/เรื่อง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๔. การบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรคถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค มีการบริหารผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๑๐๐
๕. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	ร้อยละความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๕

ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรหน่วยงาน

ประเด็น/เรื่อง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๖. การพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพียงพอต่อการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐
๗. การจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของหน่วยงาน	ร้อยละ ๑๐๐
๘. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนการพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ร้อยละ ๑๐๐
	๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ ๑๐๐
๙. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๑. ร้อยละของบุคลากรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	ร้อยละ ๕๐
	๒. ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรค ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละ ๘๐

ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างความสุข ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ประเด็น/เรื่อง	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑๐. การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค	๖๖
	ค่าเฉลี่ยดัชนีความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค	๖๘
๑๑. อัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค และสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน (Exit Interview)	ร้อยละอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	๙๗

บทที่ ๓

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การขับเคลื่อนทิศทาง/เป้าหมายการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด จึงได้กำหนดแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องทั้ง ๓ ประเด็น พร้อมทั้งผู้รับผิดชอบหลักไว้ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบหลัก
ประเด็นที่ ๑ การบริหารจัดการกำลังคน						
๑. การวิเคราะห์ จัดทำ กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๑. จัดประชุมคณะกรรมการทบทวนผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง และกำหนดนโยบายแนวทางในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒. ชี้แจงหน่วยงานเพื่อดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ๓. รวบรวม ตรวจสอบ และสรุปผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน ๔. จัดประชุมคณะกรรมการฯ โดยให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ชี้แจงผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ต่อคณะกรรมการฯ ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการทบทวนการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ๕. แจ้งผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรมให้หน่วยงานในสังกัด ใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการอัตรากำลัง ต่อไป	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบหลัก
๒. การบริหารจัดการตำแหน่งว่างของกรมควบคุมโรค	ร้อยละอัตราว่างของตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	ไม่เกินร้อยละ ๕ และไม่มีตำแหน่งใดว่างติดต่อกันเกิน ๖ เดือน	๑. กำหนดมาตรการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมควบคุมโรค ๒. สื่อสารมาตรการบริหารจัดการตำแหน่งว่างของข้าราชการกรมควบคุมโรค ๓. กำกับ ติดตาม เร่งรัดการใช้ตำแหน่งว่าง ๔. บริหารจัดการตำแหน่งว่างกรมควบคุมโรค ๕. สรุปผลการดำเนินงาน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มสรรหา /กลุ่มคัดเลือก ประเมิน และแต่งตั้ง /กลุ่มข้อมูลการบริหารงานบุคคล)
๓. การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลบุคลากร/ การฝึกอบรม ศึกษาต่อ/ ความเชี่ยวชาญ ให้ถูกต้อง ทันสมัย เป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ระดับ ๕	๑. จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ดังนี้ (๑) วิเคราะห์ และทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำฐานข้อมูลการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (๒) รวบรวมความต้องการเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (๓) ออกแบบวิธีการจัดเก็บข้อมูล/เชื่อมโยงข้อมูล และออกแบบฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (๔) ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (๕) สรุปผลการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มข้อมูลการบริหารงานบุคคล/กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ร้อยละของ หน่วยงาน ในสังกัด กรมควบคุมโรค มีการบันทึก ข้อมูลบุคลากร ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๑๐๐	๒. การบันทึกข้อมูลข้อมูลบุคลากรกรมควบคุมโรค ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน (๑) แจ้งหน่วยงานปรับปรุงข้อมูลประวัติการ ฝึกอบรม/ศึกษาต่อ ของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ให้ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน (๒) กำกับ ติดตาม การปรับปรุงข้อมูลประวัติ การฝึกอบรม/ศึกษาต่อ ของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ให้เป็นปัจจุบัน (๓) ตรวจสอบการบันทึกข้อมูลประวัติการ ฝึกอบรม/ศึกษาต่อ ของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค และปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล (กลุ่มพัฒนา ทรัพยากรบุคคล /กลุ่มข้อมูลการ บริหารงานบุคคล)
๔. การบริหารผล การปฏิบัติราชการ ของข้าราชการและ พนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน	ระดับ ความสำเร็จ ของการบริหาร ผลการปฏิบัติ ราชการถูกต้อง เป็นธรรม ตามมาตรฐาน	ระดับ ๕	๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ ๒. จัดทำ และสื่อสารแนวทางการดำเนินงาน เกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓. กำกับ ติดตาม ผลักดัน การดำเนินการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ๔. ประเมินผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อ ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร กรมควบคุมโรค ๕. สรุปผลการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์ และพัฒนางานองค์กร)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบหลัก
๕. การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร กรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๑. ศึกษาทบทวนระบบหรือสารสนเทศเพื่อปรับปรุงและขยายผลการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. สำรวจความเห็น/ความต้องการ ของผู้รับบริการทรัพยากรบุคคล ๓. รวบรวมข้อมูล/ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และออกแบบพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ทดลองใช้งานระบบ ปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้จริง ๕. สื่อสารระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และประเมินผลการใช้งานระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร)
๖. การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	ร้อยละ ๘๕	๑. ทบทวนและจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ๒. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ๓. แจกหน่วยงานเพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน ๔. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ พร้อมทั้ง สรุปผลการสำรวจและจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาในปีถัดไป	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบหลัก
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร						
๗. การพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพียงพอ ต่อการดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	ร้อยละของ บุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ผ่านการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามเป้าหมาย ที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	๑. วางแผนการพัฒนาบุคลากรครอบคลุม แผนงานด้านการป้องกันควบคุมโรคและ ภัยสุขภาพ ๒. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ตามหลักสูตรที่กำหนด ๓. สรุปผลการพัฒนาบุคลากร	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	๒๕,๖๙๖,๑๗๐	๑. กอง สำนัก สถาบัน วิชาการ ที่ รับผิดชอบในแต่ละ หลักสูตร ๒. กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
			การพัฒนาสมรรถนะด้านระบาดวิทยา และ Strategic Information		๓,๒๒๙,๙๖๐	กรบ./กตคร.
			การพัฒนากำลังคนและเครือข่าย P & P Program / Program manager และงานเชิงระบบ		๑๔,๒๕๙,๓๙๐	กต./กตม./ส. บาราศ/กอพ./สรส./ กรม./สคอ./กคส./ กปส./กตร./สวปศ./ สสพ./สปคม./ครณ.
			การพัฒนาบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะทางการบริหารงานและสมรรถนะ ที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ		๘,๒๐๖,๘๒๐	บค./สรป./กตคร.

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบหลัก
๘. การจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากร กรมควบคุมโรค	ร้อยละหน่วยงาน ในสังกัด กรมควบคุมโรค ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ของหน่วยงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๑. จัดทำแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. สื่อสารแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมฯ รับทราบ ๓. กำกับ ติดตาม หน่วยงานรายงานแผนพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ๔. สรุปผลการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์และ พัฒนาองค์กร)
๙. การพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานและสนับสนุน การดำเนินงานด้านการ ป้องกันควบคุมโรค	๑. ร้อยละของ บุคลากรที่มี แผนการพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ร้อยละ ๑๐๐	๑. จัดทำแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. สื่อสารแนวทาง พร้อมทั้งแจ้งให้บุคลากร ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ๓. กำกับ ติดตามการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๔. สรุปผลการวางแผนจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์และ พัฒนาองค์กร)
	๒. ร้อยละของ บุคลากรที่มีการ พัฒนาตาม แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ร้อยละ ๑๐๐	๑. กำกับ ติดตามผลการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒. สรุปผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค			

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบหลัก
๑๐. การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค	๑. ร้อยละของบุคลากรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency)	ร้อยละ ๕๐	๑. จัดทำแนวทาง พร้อมทั้งสื่อสารให้บุคลากรกรมควบคุมโรค ดำเนินการประเมินตนเอง (สมรรถนะ) ผ่านระบบ IDP Assessment ๒. ผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของหน่วยงานและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค ๓. กำกับ ติดตาม และสรุปผลการประเมินตนเอง (สมรรถนะ) ผ่านระบบ IDP Assessment	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร)
	๒. ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรค ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมายการพัฒนาใน ระยะ Mature	ร้อยละ ๘๐	๑. สื่อสารให้บุคลากรกรมควบคุมโรค ดำเนินการประเมินทักษะดิจิทัล ระยะ Mature ๒. หน่วยงานดำเนินการรวบรวมผลการประเมินตนเองของบุคลากร ๓. ติดตาม และสรุปผลการประเมินตนเองทักษะดิจิทัลของบุคลากร ระยะ Mature ของบุคลากร			

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบหลัก
ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน						
๑๑. การเสริมสร้าง ความสุขและความผูกพัน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	๑. ค่าเฉลี่ยดัชนี ความสุขของ บุคลากรกรม ควบคุมโรค	๖๖	๑. จัดทำแนวทางการเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒. ดำเนินการสำรวจความสุข ความผูกพัน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์และ พัฒนาองค์กร)
	๒. ค่าเฉลี่ยความ ผูกพันของ บุคลากรกรม ควบคุมโรค	๖๘	๓. กำกับ ติดตามกลุ่มเป้าหมายในการทำแบบ สำรวจ ๔. แจ้งหน่วยงานรายงานผลการสำรวจความสุข ความผูกพันของบุคลากร ๕. สรุปผลการประเมินความสุข ความผูกพัน ของบุคลากรกรมควบคุมโรค			
๑๒. อัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของ บุคลากรกรมควบคุมโรค และการสำรวจปัจจัย ที่ส่งผลต่อการลาออก จากงาน (Exit Interview)	ร้อยละอัตราการ คงอยู่ของ บุคลากร กรมควบคุมโรค	๙๗	๑. อัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (๑) จัดทำข้อมูลอัตราการคงอยู่ของบุคลากร ณ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๗ (๒) แจ้งหน่วยงานจัดทำข้อมูลอัตราการคงอยู่ ของบุคลากร และรายงานผล รอบ ๖ เดือน / ๑๒ เดือน (๓) สรุปผลอัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากร บุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์และ พัฒนาองค์กร)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบหลัก
	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับ ๕	๒. สํารวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน (Exit Interview) (๑) ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถาม (๒) แจ้งหน่วยงานดำเนินการตามแนวทาง การจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามบุคลากรก่อน พ้นจากงาน (Exit Interview) (๓) ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (๔) วิเคราะห์ผลแบบสอบถาม (๕) สรุปผลการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มยุทธศาสตร์และ พัฒนาองค์กร)

บทที่ ๔

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นกรอบแนวทางและเป็นเครื่องมือชี้้นำการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคประจำปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทาง ดังต่อไปนี้

๔.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๔.๑.๑ ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ชี้แจงรายละเอียดแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยสื่อสารผ่านช่องทางการแจ้งเวียนผ่านหนังสือราชการ และการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

๔.๑.๒ มอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมสำคัญระดับกรม รับทราบและดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนด

๔.๑.๓ หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบและดำเนินกิจกรรมตามนโยบายโครงการที่เป็นจุดเน้นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงาน

๔.๒ การติดตามและประเมินผล

๔.๒.๑ ผู้รับผิดชอบงานแผนปฏิบัติฯ ระดับกรม (กองบริหารทรัพยากรบุคคล) รับผิดชอบในการ ประสานงาน ติดตามและประเมินผลเพื่อจัดทำสรุปรายงานความก้าวหน้า ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน

๔.๒.๒ ผู้รับผิดชอบงานแผน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานความก้าวหน้า การดำเนินงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารรับทราบ

๔.๒.๓ จัดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน การสรุปบทเรียน และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อทราบปัญหา อุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน โดยผู้รับผิดชอบโครงการสำคัญระดับกรม และหน่วยงาน รายงานผลการดำเนินงาน ๒ ช่วงระยะเวลา ได้แก่ รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน

ภาคผนวก

รายละเอียดตัวชี้วัด
ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(KPIs Template)

รายละเอียดตัวชี้วัด
ตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (KPIs Template)

ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด
ประเด็นที่ ๑ การบริหารจัดการกำลังคน KPIs ๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค KPIs ๒ : ร้อยละอัตรากำลังของตำแหน่งของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค KPIs ๓.๑ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ KPIs ๓.๒ : ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคมีการบันทึกข้อมูลบุคลากรครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน KPIs ๔ : ระดับความสำเร็จของการบริหารผลการปฏิบัติราชการถูกต้องเป็นธรรม ตามมาตรฐาน KPIs ๕ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล KPIs ๖ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	 สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/WSMTK
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร KPIs ๗ : ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามเป้าหมายที่กำหนด KPIs ๘ : ร้อยละหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของหน่วยงาน KPIs ๙.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนการพัฒนารายบุคคล (IDP) KPIs ๙.๒ : ร้อยละของบุคลากรที่มีการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) KPIs ๑๐.๑ : ร้อยละของบุคลากรมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency) KPIs ๑๐.๒ : ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Mature	 สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/vVuxr

ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด
<u>ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิต</u> <u>ในการปฏิบัติงาน</u> KPIs ๑๑.๑ : ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค KPIs ๑๑.๒ : ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค KPIs ๑๒.๑ : ร้อยละอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค KPIs ๑๒.๒ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัยในการดำรงรักษาบุคลากร	สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/haKx๙