

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
พ.ศ. 2563 – 2567

□ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
1.1 มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1 ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 100
1.2 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพทันสมัย เพียงพอ	1.2.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์	ร้อยละ 100
	1.2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ประชาชน สังคม เครือข่าย)	ร้อยละ 60

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
2.1 บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล	2.1.1 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล	ร้อยละ 80
	2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ 80
2.2 มีแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกัน ควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง	2.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)	ร้อยละ 50
2.3 บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	2.3.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ 60 ในระยะ Developing

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและ
 สุขภาวะองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
3.1 บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม	3.1.1 จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของกรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	จำนวน 15 คน
3.2 บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร	3.2.1 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (happinometer) ของ บุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย 67
	3.2.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ 97
3.3 เกิดองค์กรสร้างสุข	3.3.1 ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กร (happy public organization index : HPI) ของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย 68
	3.3.2 ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ 80



กรมควบคุมโรค
 กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. 2563-2567

ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง						
	เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ						
	ตัวชี้วัด 1.1 ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 100)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	1. โครงการบริหารจัดการอัตรากำลัง กรมควบคุมโรค	ร้อยละความสำเร็จของ การบริหารจัดการอัตรากำลัง กรมควบคุมโรค	ร้อยละ 100 / กรมควบคุมโรคมีแผน บริหารอัตรากำลัง	1. ข้อมูลการวิเคราะห์ ความต้องการอัตรากำลัง 2. รายงานข้อมูลอัตรากำลัง กรมควบคุมโรค	1. รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล การจัดโครงสร้างการแบ่งงาน และกรอบอัตรากำลังทุกประเภท ของหน่วยงาน 2. วิเคราะห์และจัดทำข้อมูล โครงสร้างการแบ่งงานภายใน และกรอบอัตรากำลังทุกประเภท ของหน่วยงานในสังกัดกรม 3. บริหารจัดการอัตรากำลังของ กรมควบคุมโรค 4. วิเคราะห์และจัดทำสรุป รายงานผลการบริหารจัดการ อัตรากำลังของกรมฯ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	2. โครงการจัดทำ หลักเกณฑ์หรือ แนวทางการคัดเลือก บุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของจัดทำ หลักเกณฑ์หรือแนวทาง การคัดเลือกบุคลากร	ร้อยละ 100 / กรมควบคุมโรคมี การจัดทำหลักเกณฑ์หรือ แนวทางการคัดเลือก บุคลากร	หลักเกณฑ์หรือ แนวทางการคัดเลือก บุคลากร 2. ผลการประเมินผลการ รับรู้และเข้าใจ และการใช้ ประโยชน์ของหน่วยงาน	1. ศึกษาหลักเกณฑ์หรือ แนวทางการคัดเลือกบุคลากรฯ 2. กำหนดและจัดทำหลักเกณฑ์ หรือแนวทางการคัดเลือก บุคลากรฯ 3. สื่อสารหลักเกณฑ์หรือ แนวทางการคัดเลือกบุคลากรฯ 4. ประเมินการรับรู้และการใช้ ประโยชน์ฯ ของหน่วยงาน	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง						
	เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ						
	ตัวชี้วัด 1.1 ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 100)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ หลัก
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	3. โครงการคัดเลือก บุคลากรแบบเชิงรุก	ร้อยละความสำเร็จของจัดทำ แผนการคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก	ร้อยละ 100 / กรมควบคุมโรคมีแผน การคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก	1. แผนการคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก ระยะ 3 ปี 2. จำนวนตำแหน่งที่มี การกำหนดคุณลักษณะของ บุคลากรเพื่อคัดเลือกแบบ เชิงรุก	1. วางแผนการคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568 2. กำหนดคุณลักษณะของ บุคลากรที่ต้องการตามแผน การคัดเลือกแบบเชิงรุก	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	4. โครงการส่งเสริม ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	ร้อยละความสำเร็จของ การปรับปรุงกระบวนการและ พัฒนาระบบด้านทรัพยากร บุคคลให้ทันสมัย สอดคล้อง การสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไป และสนับสนุนการ ปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัว	ร้อยละ 100 / กรมควบคุมโรคมีระบบ ด้านทรัพยากรบุคคลที่ สนับสนุนการปฏิบัติงานที่ ยืดหยุ่นคล่องตัว และ สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลง	หน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรค มีระบบด้าน ทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุน การปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ของบุคลากร	1. ปรับ Mindset บุคลากร เพื่อ เตรียมความพร้อมกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 2. ปรับปรุงกระบวนการหรือ พัฒนาระบบ HR ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และ เพื่อเกิดการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว 3. จัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยน วิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์ และมิติที่ 3 ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	5. โครงการพัฒนา ระบบส่งเสริมโอกาส ในการพัฒนาให้ บุคลากรมีศักยภาพ สูงและมีความ หลากหลาย	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการ ดำเนินการพัฒนาส่งเสริม โอกาสในการพัฒนาให้ บุคลากรมีศักยภาพสูงและมีความ หลากหลาย	ร้อยละ 100 / หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคมีระบบ การพัฒนาส่งเสริมโอกาส ในการพัฒนาให้บุคลากรมี ศักยภาพสูงและมีความ หลากหลาย	หน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรค มีระบบการ ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนา ให้บุคลากรมีศักยภาพสูง และมีความหลากหลาย	1. วางแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ที่หลากหลาย 2. ส่งเสริมและเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร ให้มีศักยภาพสูง	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง						
	เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ						
	ตัวชี้วัด 1.1 ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 100)						
โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ หลัก	
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	6. โครงการพัฒนา ระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน	ร้อยละความสำเร็จของการ พัฒนาระบบการบริหารผล การปฏิบัติงาน	ร้อยละ 100 / กรมควบคุมโรคมีระบบ พัฒนาระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	1. หลักเกณฑ์การบริหารผล การปฏิบัติงาน 2. คู่มือการใช้งานระบบการ บริหารผลการปฏิบัติงาน ผ่านระบบออนไลน์ (DPIS6)	1. ประกาศหลักเกณฑ์ การบริหารผลการปฏิบัติงาน 2. กำกับ ติดตาม ผลักดัน การดำเนินงานบริหารผล การปฏิบัติงานของหน่วยงาน 3. สื่อสารเพื่อเสริมสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารผล การปฏิบัติงาน 4. จัดทำคู่มือการใช้งานระบบ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ผ่านระบบออนไลน์ (DPIS6)	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิดชอบ การบริการ ทรัพยากรบุคคล	7. โครงการพัฒนา ระบบการแต่งตั้ง โยกย้ายให้โปร่งใส เป็นธรรม และ ตรวจสอบได้	ร้อยละความสำเร็จของการ พัฒนาระบบการคัดเลือกให้ โปร่งใส เป็นธรรม และ ตรวจสอบได้	ร้อยละ 100 / กรมควบคุมโรคมีระบบ การแต่งตั้งโยกย้ายให้ โปร่งใส เป็นธรรม และ ตรวจสอบได้	1. หลักเกณฑ์แนวทางการ คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. สื่อหรือช่องทางในการ ตอบคำถามผ่านระบบ ออนไลน์	1. ทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์ แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อน ขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. จัดทำสื่อหรือช่องทางในการ ตอบคำถามผ่านระบบออนไลน์	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด 1.1 ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 100)						
โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	8. โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในสายงานหลักและสายงานสนับสนุน	1. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2 สายงาน 2. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรครับรู้และเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละ 100 / บุคลากรสายงานของเภสัชกรและสายงานนักวิชาการตรวจสอบภายในมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. ร้อยละ 90 / กรมควบคุมโรคมีผลการประเมินผลการรับรู้และเข้าใจ	1. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของสายงานเภสัชกร และสายงานนักวิชาการตรวจสอบภายใน 2. ผลการประเมินผลการรับรู้และเข้าใจ และการใช้ประโยชน์ของหน่วยงาน	1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมควบคุมโรค ในสายงานเภสัชกรและสายงานนักวิชาการตรวจสอบภายใน 2. จัดทำ (ร่าง) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ ในสายงานเภสัชกร และสายงานนักวิชาการตรวจสอบภายใน 3. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณา (ร่าง) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ 4. เสนอเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ ให้อธิบดีกรมควบคุมโรคให้ความเห็นชอบ 5. สื่อสารแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ ให้บุคลากรในสังกัด กรมควบคุมโรคทราบ 6. สรุปผลการดำเนินงานการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพฯ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ 1 มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด 1.1 ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 100)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ หลัก
มิติที่ 1 ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	9. โครงการพัฒนาระบบ เตรียมความพร้อม บุคลากรเพื่อรองรับการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายผ่าน การพัฒนาเพื่อ รองรับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ 80 / บุคลากรมี ความพร้อมรองรับ การเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้นได้รับ การพัฒนา	บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1. วิเคราะห์ตำแหน่งว่างตามตำแหน่ง ที่สูงขึ้น และคำนวณจำนวนบุคลากร ที่ต้องได้รับการพัฒนา 2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรองรับ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตาม แผนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. รายงานสรุปผลบุคลากรที่ผ่าน การพัฒนาเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ 2 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพียงพอ						
	ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพระบบที่ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ (ร้อยละ 100)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ หลัก
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของ กระบวนการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	10. โครงการพัฒนา ระบบสารสนเทศการ บริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (SMART HR DDC)	ร้อยละความสำเร็จ ของการพัฒนา ฐานข้อมูลสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญ กำลังคนกรมควบคุม โรค	ร้อยละ 100 / กรมควบคุมโรคมี ฐานข้อมูลสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญ กำลังคนกรมควบคุม โรค	ฐานข้อมูลสมรรถนะและความ เชี่ยวชาญกำลังคนกรมควบคุมโรค	1. พัฒนาระบบฐานข้อมูลสมรรถนะและ ความเชี่ยวชาญกำลังคนกรมควบคุมโรค 2. รวบรวมและปรับปรุงฐานข้อมูลให้เป็น ปัจจุบัน	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ						
	เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล						
	ตัวชี้วัด 1.1 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล (ร้อยละ 80)						
	1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ 80)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	11. โครงการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	1. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามมาตรฐานสากล	ร้อยละ 80 / บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามมาตรฐานสากล	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคตามมาตรฐานสากล	<p>1. วางแผนและกำหนดหลักสูตรการพัฒนา</p> <p>2. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามหลักสูตรกำหนด</p> <p>3. สรุปผลการพัฒนาบุคลากร</p> <p>การพัฒนาบุคลากรด้านระบาดวิทยา ในหลักสูตร FETP , FETH , FEMT และหลักสูตร การฝึกอบรมระบาดวิทยาและชีวสถิติเบื้องต้น (ภาษาอังกฤษ)</p> <p>การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ระบบบัญชาการเหตุการณ์ และศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน</p> <p>การพัฒนาบุคลากรด้านการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ/ โรคติดต่อ</p> <p>การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ช่องทางเข้าออกประเทศ ให้มีความรู้และความสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้อง ตามกฎอนามัยระหว่างประเทศ พ.ศ. 2548 และ พ.ร.บ.โรคติดต่อ พ.ศ. 2558</p> <p>พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เป็นทีมปฏิบัติการสอบสวนควบคุมโรคติดต่ออันตราย (CDCU)</p> <p>พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโรคไม่ติดต่อ</p> <p>พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันการบาดเจ็บ</p> <p>พัฒนาบุคลากรด้านโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ต.ค. 64 - ก.ย. 65</p> <p>กองระบาดวิทยา</p> <p>กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน</p> <p>สถาบันบำราศนราดูร</p> <p>กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค</p> <p>กองระบาดวิทยา</p> <p>กองโรคไม่ติดต่อ</p> <p>กองป้องกันการบาดเจ็บ</p> <p>กองโรคจากการประกอบอาชีพ</p>	<p>กอง สำนักสถาบัน วิชาการที่รับผิดชอบในแต่ละหลักสูตร</p> <p>กองระบาดวิทยา</p> <p>กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน</p> <p>สถาบันบำราศนราดูร</p> <p>กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค</p> <p>กองระบาดวิทยา</p> <p>กองโรคไม่ติดต่อ</p> <p>กองป้องกันการบาดเจ็บ</p> <p>กองโรคจากการประกอบอาชีพ</p>

มิติ HR	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ						
Scorecard	เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล						
	ตัวชี้วัด 1.1 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล (ร้อยละ 80)						
	1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การยกระดับสมรรถนะตาม Core, Function, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ 80)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
					<p>การพัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ระดับสูงเพื่อการควบคุมโรค</p> <p>การพัฒนาบุคลากรด้านเวชศาสตร์ป้องกัน</p> <p>การพัฒนาบุคลากรด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ</p> <p>การพัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรมและงานวิจัยเพื่อการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</p>		<p>ศูนย์สารสนเทศ</p> <p>สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันฯ</p> <p>สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ</p> <p>กองนวัตกรรมและวิจัย</p>
	12. โครงการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)	ร้อยละของสายงานที่มีการกำหนดขีดความสามารถหลักของบุคลากร	ร้อยละ 100 / กรมควบคุมโรคมีชื่อและนิยาม Core Competency mapping ทุกสายงาน	ชื่อและนิยาม Core Competency mapping ทุกสายงาน	<p>1. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล Competency</p> <p>2. จัดทำชื่อและนิยาม Core Competency mapping ทุกสายงาน</p>	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (ต่อ)						
Scorecard	เป้าประสงค์ที่ 2 มีแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง						
	ตัวชี้วัด 2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	13. โครงการจัดทำ แผนการเรียนรู้และ พัฒนา เพื่อเสริม สมรรถนะด้านการ ป้องกันควบคุมโรค	1. ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำ แผนการเรียนรู้และ พัฒนาของบุคลากร กรมควบคุมโรค 2. ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรการ เรียนรู้และพัฒนา สำหรับบุคลากร กรมควบคุมโรค	ร้อยละ 100 / กรมควบคุมโรคมี แผนการเรียนรู้และ พัฒนาของบุคลากร กรมควบคุมโรค	1. แผนการเรียนรู้และพัฒนา ของบุคลากรกรมควบคุมโรค 2. หลักสูตรการอบรมหรือ หลักสูตรออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาของบุคลากรกรม ควบคุมโรค	1. วิเคราะห์ รวบรวม และทบทวน หลักสูตรการเรียนรู้ 2. จัดทำแผนการเรียนรู้และพัฒนา 3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาฯ	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล 2. กอง ยุทธศาสตร์และ แผนงาน (ร่วม) 3. กอง นวัตกรรมและ วิจัย (ร่วม) 4. กอง/สำนัก/ สถาบันวิชาการ

มิติ HR	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (ต่อ)						
Scorecard	เป้าประสงค์ที่ 3. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด						
	ตัวชี้วัด 3.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ 60 ในระยะ Developing)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	14. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Developing	ร้อยละ 60 / บุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Developing	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมายการพัฒนาตามระยะการพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	1. สื่อสารกรอบการพัฒนาและหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง 2. พัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลสำหรับเตรียมความพร้อมปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล 3. ประเมินตนเองทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร กรมควบคุมโรค	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	1. กองบริหารทรัพยากรบุคคล 2. ศูนย์สารสนเทศ (ร่วม)
	15. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (HR Analytics)	1. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ 2. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา HR Analytics ตามหลักสูตรที่กรมกำหนด	1. ร้อยละ 80 / หน่วยงานมีบุคลากรที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ร้อยละ 80 / กรมควบคุมโรคมีบุคลากรที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุคลากรกรมควบคุมโรคที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Analytics) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. วิเคราะห์ความต้องการและกลุ่มเป้าหมาย 2. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ (HR Analytics) 3. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในองค์กร	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี						
	เป้าประสงค์ที่ 1 บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม						
	ตัวชี้วัด 1.1 จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริตของกรมควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี						
โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ หลัก	
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	16. โครงการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้าน การทุจริต กรมควบคุม โรค	1. จำนวนบุคลากร ต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการ ทุจริตของกรม ควบคุมโรคที่เพิ่มขึ้น 2. ร้อยละ ความสำเร็จของ หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคที่มี การพัฒนาบุคคล ต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม	1. จำนวน 15 คน / กรมควบคุมโรคมี บุคลากรต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ของกรมควบคุมโรค เพิ่มขึ้น 2. ร้อยละ 96 / หน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรคที่มีการ พัฒนาบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม	บุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ของกรมควบคุมโรค	1. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม 2. คัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน ตามเกณฑ์การ ประเมินบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมฯ 3. จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน 4. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ประเมินตนเองเป็นบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค 5. สรุปผลการประเมินบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค 6. จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กลุ่มคุ้มครอง จริยธรรม

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด 2.1 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (happinometer) (ค่าเฉลี่ย 67)						
	2.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ 97)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ หลัก
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต การทำงาน และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน	17. โครงการเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร กรมควบคุมโรค	1. ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข ของบุคลากรกรม ควบคุมโรค (happinometer) 2. อัตราการคงอยู่ของ บุคลากรกรมควบคุม โรค (Retention rate)	1. ร้อยละ 66 / บุคลากรกรมควบคุม โรคมีความสุขและ ความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้น 2. ร้อยละ 97/ บุคลากรกรมควบคุม โรคคงอยู่ในองค์กร	บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความสุขและความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้น	1. กำหนดแนวทางการทำงานของ บุคลากรที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการ ทำงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) 2. พัฒนาทีมสร้างสุขของหน่วยงานใน สังกัดกรมควบคุมโรค 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกิจกรรม 4. ประเมินความสุขของบุคลากรด้วย Happinometer	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต การทำงาน และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	18. โครงการส่งเสริม ความเสมอภาคระหว่าง หญิงชาย	ร้อยละของหน่วยงานใน สังกัดกรม กรมควบคุม โรค มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างหญิงชายใน หน่วยงาน	ร้อยละ 80 / บุคลากรกรมควบคุม โรคมีความรู้ความ เข้าใจด้านสิทธิ ความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย	1. บุคลากรกรมควบคุมโรคมี ความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิ ความเสมอภาคระหว่างหญิง ชาย 2. รายงานผลการจัดกิจกรรม เกี่ยวกับการส่งเสริมความ เสมอภาคระหว่างหญิงชาย	1. ให้ความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย - อบรมผ่านหลักสูตรออนไลน์ - จัดประชุมให้ความรู้ฯ - สื่อสารให้ความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต การทำงาน และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	19. โครงการจัด สวัสดิการที่จำเป็นและ เหมาะสมให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค	ร้อยละความสำเร็จของ การปรับปรุงหรือการจัด ให้มีสวัสดิการใหม่ให้กับ บุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ ผ่าน	ร้อยละ 100 / กรมควบคุมโรคมี การปรับปรุง สวัสดิการให้ ครอบคลุมหรือมีการ จัดให้มีสวัสดิการ ใหม่ให้กับบุคลากร เพิ่มเติมจากปีที่ผ่าน	สวัสดิการมีการปรับปรุงหรือ สวัสดิการใหม่ที่จัดให้กับ บุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่าน	1. สำรวจความต้องการด้านสวัสดิการ ของบุคลากรกรมควบคุมโรค 2. ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการเดิมหรือ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้บุคลากรกับ บุคลากร 3. สำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการจัด สวัสดิการเดิมที่มีการปรับปรุงหรือ สวัสดิการใหม่ที่มีการจัดเพิ่มเติมให้กับ บุคลากร	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	สำนักงาน เลขานุการกรม

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ 2 บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด 2.1 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (happinometer) (ค่าเฉลี่ย 67) 2.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ 97)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต การทำงาน และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน	20. โครงการอำนวยการรักษาบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมเพื่อการอำนวยการรักษาบุคลากร	ร้อยละ 100 / กรมควบคุมโรคมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อการอำนวยการรักษาบุคลากร	ผลการศึกษาวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยในการอำนวยการรักษาบุคลากร	1. ทบทวนข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา 2. วิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยในการอำนวยการรักษาบุคลากร 3. สรุปผลการศึกษาวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยในการอำนวยการรักษาบุคลากร	ม.ค. - ก.ย. 65	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ 3 เกิดองค์กรสร้างสุข						
	ตัวชี้วัด 3.1 ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (happy public organization index : HPI) (ค่าเฉลี่ย 68) 3.2 ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข (ร้อยละ 80)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย/ความสำเร็จ	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ 5 คุณภาพ ชีวิตการ ทำงานและ ความสมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	21. โครงการส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุข	ร้อยละ 80 / กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุข	1. การวิเคราะห์ผลการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน 2. จัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขตามจุดเน้นกรมและของหน่วยงาน 3. การดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข 4. สรุปผลการขับเคลื่อนตามแผนฯ 5. ประเมินผลองค์กรแห่งความสุข	ต.ค. 64 - ก.ย. 65	กองบริหารทรัพยากรบุคคล