



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับปรับปรุง

ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค



คำนำ

กรมควบคุมโรคได้จัดทำและสื่อสารยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กรมควบคุมโรค ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ และแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ ๒ ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และนโยบาย และทิศทางการดำเนินงาน กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนและเพิ่มโครงการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ (ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗) แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งกำหนดโครงการ ตัวชี้วัดโครงการ เป้าหมาย ผลผลิตโครงการ รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ รวมถึงความสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ของ สำนักงาน ก.พ. เพื่อถ่ายทอดให้ทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถ วัตถุประสงค์ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินกิจกรรม ได้ตามแผนปฏิบัติการฯ ที่กำหนด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

เมษายน ๒๕๖๗

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ กระบวนการดำเนินงาน	๑
๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	๓
๒.๑ ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง	๓
๒.๒ สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	๕
บทที่ ๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
๓.๑ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)	๘
๓.๒ พันธกิจ (Mission)	๘
๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๘
๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็น องค์กรสมรรถนะสูง	๙
๓.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรค อย่างมืออาชีพ	๑๐
๓.๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี	๑๑
บทที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๓
๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๓
๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๕
บทที่ ๕ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๓
๕.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๓๓
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๓

๕.๓ วิธีวัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓๔

ภาคผนวก

- ก.ตารางแสดงหน่วยงานที่รับถ่ายทอดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรคประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ ๔๑
- ข. รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (KPIs Template) ๔๗
- ค. การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๕๐

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

กรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค และเพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปี ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ นโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรค สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค รวมถึงมีการทบทวนเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มาตรการและโครงการ ของประเด็นยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน และอนาคต

ดังนั้น เพื่อให้กรมควบคุมโรคมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นำไปสู่การปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และเพื่อให้หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒.๒ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๓. กระบวนการดำเนินงาน

๓.๑ ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รวมถึงเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย มาตรการของประเด็นยุทธศาสตร์ และโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

๓.๒ จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๓ ประสานผู้เกี่ยวข้อง ให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๔ เสนอผู้บริหารลงนามเห็นชอบ และหนังสือเวียนเพื่อสื่อสารแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๕ สื่อสาร เผยแพร่ และชี้แจงแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป และให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ ในระดับกรม รับทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ กรมควบคุมโรคมีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน สนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๔.๒ บุคลากรกรมควบคุมโรคได้รับทราบทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมควบคุมโรคอย่างชัดเจนและต่อเนื่องทุกปี

บทที่ ๒

สถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

๑. ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ 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

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

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำ (ร่าง) กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้วางเป้าหมายสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ คือ “พลิกโฉมประเทศไทย สู่อุตสาหกรรมสร้างคุณค่า 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

๑.๓ 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)

โดยยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ได้มีการกำหนดแผนงาน/โครงการและตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ แผนงาน คือ แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ประกอบด้วย ๒ โครงการ ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้ ๑) โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ตัวชี้วัด : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ และ ๒) โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข ตัวชี้วัด : หน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ (ระดับจังหวัด/เขตสุขภาพ/กรม) ตัวชี้วัดย่อย (๑) หน่วยงานที่

เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพระดับจังหวัด (๒) หน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพระดับเขต
สุขภาพ (๓) หน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพระดับกรม

ประกอบกับนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ได้มุ่งเน้นพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น
โดย ๑) เสริมสร้างสมรรถนะองค์กร ด้วยแนวทาง ๔T (Trust , Teamwork & Talent , Technology ,
Target) และ ๒) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

๑.๔ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศ ระยะที่ ๒ ระยะ สร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

กรมควบคุมโรคได้จัดทำและสื่อสาร (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
ของประเทศ ระยะที่ ๒ ระยะสร้างความเข้มแข็ง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นกรอบแนวทาง
ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับ
การป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี ๒๕๘๐ และจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายภาพรวม
ของกระทรวงสาธารณสุข คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน อันจะนำพาประเทศ
ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผน ออกเป็น ๕
ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนานโยบาย มาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
มีเป้าหมาย คือ ความชุกและอุบัติการณ์ของการเจ็บป่วย และการเสียชีวิตจากโรคและภัยสุขภาพที่สามารถ
ป้องกันควบคุมได้ลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข มีเป้าหมาย
คือ ประเทศไทยมีระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข และศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินทาง
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 ประเทศ
ไทยมีโครงสร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่ดี สนับสนุน
การดำเนินงานด้านการป้องกันโรคและภัยสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ มีเป้าหมายคือมีบุคลากร
ด้านการป้องกันควบคุมโรคที่มีศักยภาพปฏิบัติงานในระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในทุกระดับและ
มีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่จะเป็นหลักในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค
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 สร้างและพัฒนากลไกการบริหารจัดการกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ กิจกรรมสำคัญ คือ ๑) ทบทวนและวิเคราะห์อัตราากำลังที่จำเป็น สำหรับการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ในระยะ ๕ ปีข้างหน้า ๒) พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เพื่อประโยชน์ในการการบริหารจัดการกำลังคน

๒. สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

๒.๑ ปัจจัยภายนอกกรมควบคุมโรค

จากสถานการณ์แนวโน้มการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบัน พบประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติ โดยเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้เกิดการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติความมั่นคง มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น การเตรียมความพร้อมทั้งระบบการบริหารและการพัฒนากำลังคน ทั้งการมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ สัดส่วนของประเภทอัตรากำลังรูปแบบการจ้างงานและระดับที่เหมาะสมกับภารกิจ ความเหมาะสมของอัตรากำลังในแต่ละพื้นที่ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของภาครัฐ และการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของกำลังคน เพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

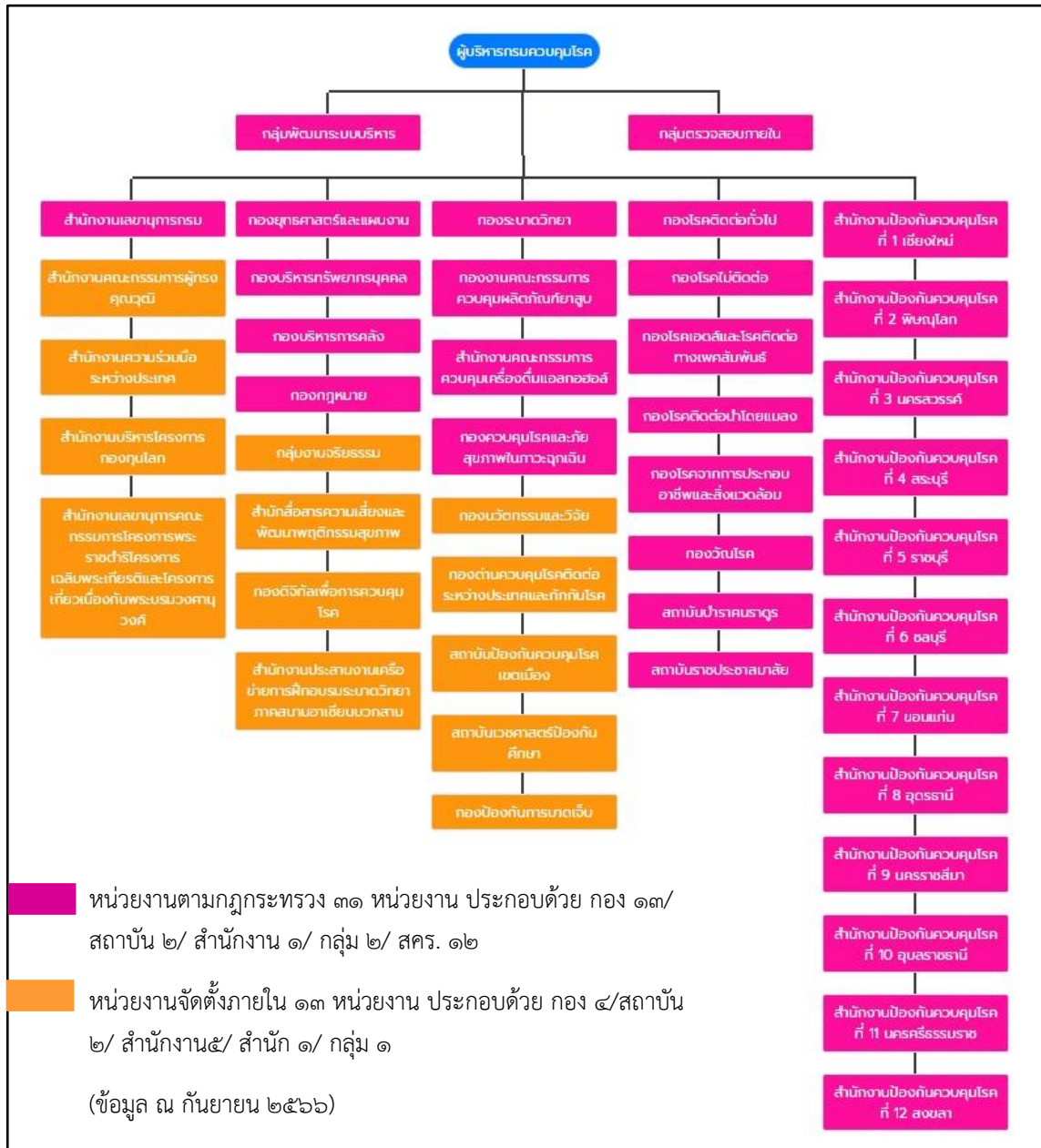
๒.๒ ปัจจัยภายในกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน โดย “ตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร ด้วยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข” และมีแนวทางปฏิบัติ

เป้าประสงค์หลัก คือ ระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่าง สม่าเสมอ เพื่อให้มีคุณภาพและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถนำเสนอแนวคิด ในการพัฒนา นำเทคนิคการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนหล่อหลอม ค่านิยมและวัฒนธรรมความเป็นที่ป็นนื่อง ก่อให้เกิดการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับ กับผู้บริหาร และการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลลัพธ์ที่สามารถลดโรคและภัยสุขภาพ

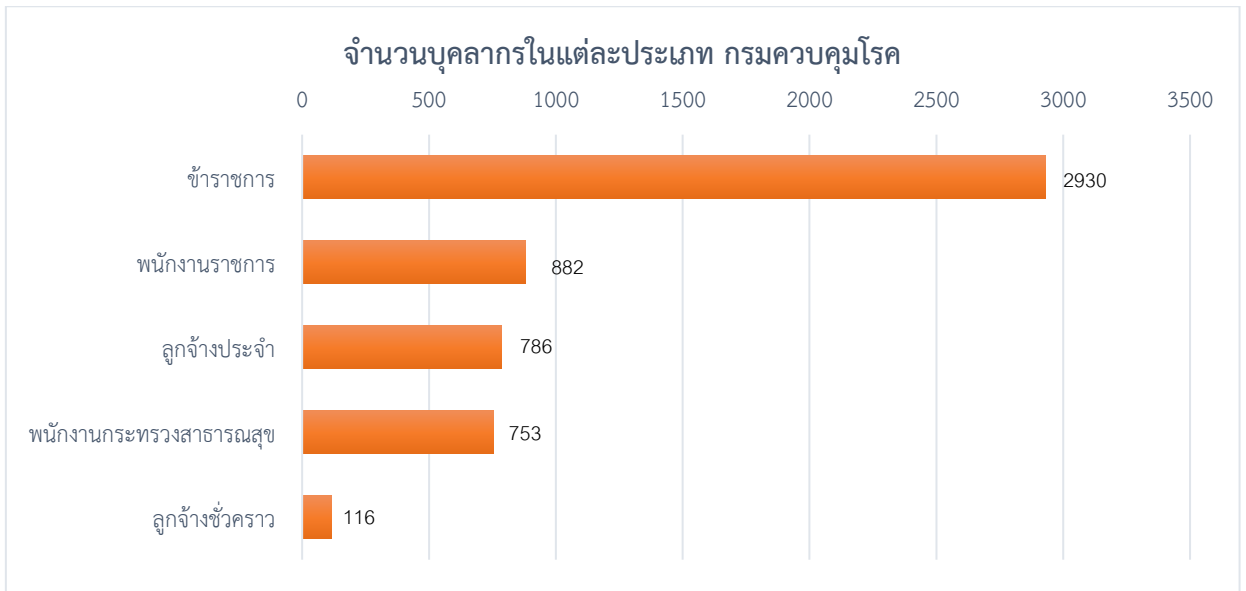
ปัจจุบันกรมควบคุมโรค มีการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔๔ หน่วยงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานตามกฎกระทรวง ๓๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย กอง ๑๓/ สถาบัน ๒/ สำนักงาน ๑๔/ กลุ่ม ๒ และเป็นหน่วยงานจัดตั้งภายใน ๑๓ หน่วยงาน ประกอบด้วย กอง ๓/สถาบัน ๒/ สำนักงาน๕/ สำนัก ๑/ กลุ่ม ๑/ ศูนย์ ๑ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๖) ดังภาพที่ ๒.๑

แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค



ภาพที่ ๒.๑ แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการ กรมควบคุมโรค

โดยมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๕,๔๖๗ คน แบ่งเป็น ๕ ประเภท ได้แก่ ๑) ข้าราชการ จำนวน ๒,๙๓๐ คน ๒) พนักงานราชการ จำนวน ๘๘๒ คน ๓) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๘๖ คน ๔) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๗๕๓ คน และจำนวน ๕ คน) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๑๖ คน ดังภาพที่ ๒.๒



ภาพที่ ๒.๒ จำนวนบุคลากรในแต่ละประเภทกรมควบคุมโรค

บทที่ ๓

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

บุคลากรกรมควบคุมโรค เป็นคนดี มีความสุข เชี่ยวชาญในการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ภายในปี ๒๕๖๗

พันธกิจ (Mission)

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย และป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุขและความผูกพัน เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัวและสังคม
๕. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

คำนิยาม

องค์กรสมรรถนะสูง หมายถึง องค์กรที่มุ่งเน้นพัฒนาและยกระดับบุคลากรให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง ก้าวทันเทคโนโลยี สร้างความรอบรู้ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีมาดัดขั้นตอน เสริมสร้างระบบนิเวศในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาผลงาน นวัตกรรมของกรมควบคุมโรค

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

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ
ตอบสนองได้ทันสถานการณ์
- ๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

มาตรการ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ

คำนิยาม

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

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล
๒. บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรค ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด
๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด
- ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด
- ๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)
- ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด

มาตรการ

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน ส่งการเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี

ค่านิยม

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคมีการดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขตามกระบวนการขับเคลื่อน ๕ ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ ๑ การประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI)

ขั้นที่ ๒ การวิเคราะห์และแปลผลการประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) และสุขภาวะองค์กร (HPI)

ขั้นที่ ๓ การจัดทำแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ขั้นที่ ๔ การดำเนินงานตามแผนขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข

ขั้นที่ ๕ มีความก้าวหน้าของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขที่เป็นรูปธรรม

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

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

เป้าประสงค์

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

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

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

มาตรการ

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

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

บทที่ ๔

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

□ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กร
สมรรถนะสูง

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงาน เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล	๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐
๒. บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกัน ควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๘๐
๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน คู่มือการเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย
๑. บุคลากรเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม	๑.๑ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	๒๐ คน
๒. บุคลากรมีความสุขเกิด ความผูกพันต่อองค์กร	๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (Happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย ๗๐
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๘๗
๓. กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข	๓.๑ ค่าเฉลี่ยของการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)	ร้อยละ ๗๐
	๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T	ร้อยละ ๗

จากเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลทั้ง ๘ เป้าประสงค์ที่จะต้องดำเนินการ ให้บรรลุผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ สรุปเป็นแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย ๒๐ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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

ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง								
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค								
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)								
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การจัดทำกรอบ อัตรากำลังที่ เหมาะสมกับ ภารกิจของ หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำกรอบ อัตรากำลัง ที่เหมาะสมในการ ขับเคลื่อนภารกิจ ของหน่วยงานใน สังกัดกรมควบคุม โรค	ระดับ ๕	๑. รายงานผลการ วิเคราะห์อัตรากำลัง กรมควบคุมโรค ๒. รายงานข้อมูล อัตรากำลังของ กรมควบคุมโรค	๑. จัดประชุมคณะกรรมการทบทวนผล การวิเคราะห์อัตรากำลัง และกำหนดนโยบาย แนวทางในการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๒. ชี้แจงและร่วมกับหน่วยงานดำเนินการ วิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ๓. รวบรวม ตรวจสอบ และสรุปผลการวิเคราะห์ กรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน ๔. จัดประชุมคณะกรรมการฯ โดยให้หน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค ชี้แจงผลการวิเคราะห์ กรอบอัตรากำลัง ต่อคณะกรรมการฯ ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรคพิจารณาให้ความเห็นชอบ ผลการทบทวนการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ๕. แจ้งผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรมให้หน่วยงาน ในสังกัด ใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการอัตรากำลัง ต่อไป	๗๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๒. การคัดเลือก บุคลากรแบบเชิงรุก	ระดับความสำเร็จ ของจัดทำแผนการ คัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุกระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)	ระดับ ๕	๑. แผนการคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘- ๒๕๗๐) ๒. จำนวนตำแหน่งที่มีการ กำหนดคุณลักษณะของ บุคลากรเพื่อคัดเลือก แบบเชิงรุก	๑. รวบรวมข้อมูลจำนวนและตำแหน่ง ที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ๒. กำหนดคุณสมบัติ/คุณลักษณะของบุคลากร ที่ต้องการตามตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ ๓. จัดทำ (ร่าง) แผนการคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก ๔. เสนอพิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) แผนการคัดเลือก	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล	

ความ สอดคล้องกับ มติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง								
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค								
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)								
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
					บุคลากรแบบเชิงรุกปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ๕. ดำเนินการสื่อสารแผนการคัดเลือกบุคลากร แบบเชิงรุก				
มิตินี้ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓. การส่งเสริม ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาปรับปรุง คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. ทบทวนกระบวนการหลักและกระบวนการ สนับสนุนของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. วิเคราะห์ และคัดเลือกกระบวนการหลัก ที่จะนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๔. ทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขคู่มือการปฏิบัติงาน ๕. เสนอผู้บริหารลงนาม และสื่อสารคู่มือการ ปฏิบัติงาน ให้หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง รับทราบ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	๑,๖๘๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล	
มิตินี้ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ มิตินี้ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. การพัฒนา โปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program กรมควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนา โดยใช้โปรแกรม พี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค	ร้อยละ ๕๐	๑. หน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรค มีระบบการ พัฒนาบุคลากรโดยใช้ โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นน้องเลี้ยง (Mentee) ได้รับการพัฒนาโดยใช้ โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ๓. บุคลากรผู้เชี่ยวชาญแต่ ละสาขาในหน่วยงานมี ทักษะการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor)	๑. เตรียมการสื่อสารแนวทาง แต่งตั้ง คณะกรรมการ กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ การดูแลติดตามประเมินผล ๒. พัฒนาพี่เลี้ยง โดยประเมินความสามารถ และจัดอบรมพัฒนาทักษะการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี ๓. พัฒนาน้องเลี้ยง โดยจับคู่กับพี่เลี้ยง วางแผน พัฒนา ประเมินผลการพัฒนาน้องเลี้ยง ๔. ประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง และ สรุปผลการดำเนินงานพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง ๕. ยกย่องชมเชย โดยมอบประกาศนียบัตรให้ พี่เลี้ยงและน้องเลี้ยง มอบเกียรติบัตรยกย่อง ชมเชยบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความโดดเด่น และถอดบทเรียนโปรแกรมพัฒนาพี่เลี้ยง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	๗๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล	

ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง							
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค							
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)							
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕. การพัฒนา ระบบการบริหาร ผลการปฏิบัติ ราชการของ บุคลากรกรม ควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบการ บริหารผลการปฏิบัติ ราชการ	ระดับ ๕	๑. ประกาศหลักเกณฑ์การ บริหารผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ และพนักงานราชการ กรมควบคุมโรค ๒. ผลประเมินความ พึงพอใจต่อระบบบริหาร ผลการปฏิบัติราชการ	๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารผลการ ปฏิบัติราชการของราชการ และพนักงานราชการ ๒. จัดทำ และสื่อสารแนวทางการดำเนินงาน ๓. กำกับ ติดตาม ผลักดัน การดำเนินการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน ๔. ประเมินผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่น ต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ๕. สรุปผลการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการ ประจำปีงบประมาณ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๖. การพัฒนา ระบบการคัดเลือก บุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาระบบ การคัดเลือกบุคลากร เพื่อเลื่อนขึ้น สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	ระดับ ๕	๑. หลักเกณฑ์แนวทางการ คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้น สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ที่มีการปรับปรุง) ๒. ช่องทางในการตอบ คำถาม/ให้คำปรึกษา/ ให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบ ออนไลน์	๑. ทบทวนหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อ เลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมการสื่อสารฯ ๒. ดำเนินการสื่อสารหลักเกณฑ์แนวทางการ คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. ดำเนินการทบทวน/พัฒนาช่องทางในการตอบ คำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะผ่านระบบ ออนไลน์ ๔. สื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทางในการตอบ คำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบ ออนไลน์ ๕. สรุปผลการดำเนินการฯ	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล

ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง								
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค								
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)								
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ		
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๗. การส่งเสริม ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค	๑. ร้อยละของ หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ที่มีการสื่อสาร เพื่อสร้างการรับรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้กับ บุคลากรภายใน หน่วยงาน	ร้อยละ ๘๐	๑. รายงานผลการประเมิน การรับรู้และความเข้าใจ เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) ของกรมควบคุมโรค	๑. วิเคราะห์ปัญหา และสถานการณ์ของการ ดำเนินการที่ผ่านมา ๒. กำหนดรูปแบบของการรับรู้และความเข้าใจ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๓. จัดทำ (ร่าง) แบบประเมินการรับรู้และความ เข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๔. ประเมินการรับรู้และความเข้าใจเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการกรมควบคุมโรค ๕. วิเคราะห์ แผลผล และสรุปผลการประเมิน การรับรู้และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path)	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล	
		๒. ร้อยละของ ข้าราชการ กรมควบคุมโรค รับรู้ เกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของตนเอง	ร้อยละ ๖๐	๒. ข้าราชการกรมควบคุม โรครับรู้เกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตนเอง	๑. กำหนดรูปแบบและกลุ่มเป้าหมายในการ สื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๒. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการเข้าตอบประเมิน การรับรู้และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ๓. วิเคราะห์ แผลผล และสรุปผลการประเมิน การรับรู้และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)				

ความ สอดคล้องกับ มติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง								
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค								
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)								
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ		
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๘. การพัฒนา ระบบเตรียมความ พร้อมบุคลากรเพื่อ รองรับการเข้าสู่ สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. ร้อยละ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายผ่านการ พัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรอง ผู้อำนวยการ (ระดับ เชี่ยวชาญ)	ร้อยละ ๘๐	๑. บุคลากรกรมควบคุม โรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรอง ผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ)	๑.วางแผน วิเคราะห์ตำแหน่งว่าง จำนวน และกำหนดคุณสมบัติบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ต้องได้รับการพัฒนา ๒. จัดทำแผน/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ๓. คัดเลือกผู้มีศักยภาพเข้ารับการพัฒนา สมรรถนะ ทางการบริหารสำหรับตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) และสำหรับ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ๔. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผน/ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ๕. รายงานสรุปผลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา สมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรอง ผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) และตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่ม	๓๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล	
		๒. ร้อยละ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายผ่านการ พัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหาร สำหรับตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่ม		๒. บุคลากรกรมควบคุม โรคที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย มีสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่ม	๓๕๐,๐๐๐				

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ต่อ)							
	เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค							
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ (ร้อยละ ๑๐๐)							
	๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๘๕)							
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคเพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ระดับ ๕	ฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	๑. วิเคราะห์ และทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำฐานข้อมูลการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ๒. รวบรวมความต้องการเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ๓. ออกแบบวิธีการจัดเก็บข้อมูล/เชื่อมโยงข้อมูลฯ ๔. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ๕. สรุปผลการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. กอง สำนักสถาบันวิชาการ ที่รับผิดชอบหลักแต่ละแผนงานโรค (ร่วม)
		๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard)	ระดับ ๕	มีระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน	๑. สำรวจ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้ใช้งานนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาดำเนินการออกแบบรายงาน ๒. รวบรวมและจัดการข้อมูลเพื่อนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการจัดทำแดชบอร์ด ๓. จัดทำรายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรคและกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงรายงานพร้อมทั้งเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณารายงานและปรับแก้ไข ๔. เผยแพร่รายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard) อย่างน้อย		ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ต่อ)							
	เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค							
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ (ร้อยละ ๑๐๐)							
	๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๘๕)							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
					๒ ช่องทาง ๕. ประเมินผลการใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจ และรายงานสรุปผลการดำเนินการ			

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ									
	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล									
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)									
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)									
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ			
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐. การพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคให้มีสมรรถนะสนับสนุนการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	๑. วางแผนและกำหนดหลักสูตรการพัฒนา	๒๑,๙๙๖,๖๑๓	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑. กอง สำนักสถาบันวิชาการที่รับผิดชอบในแต่ละหลักสูตร ๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล		
					๒. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนด				๔,๗๓๘,๔๑๔	กองระบาดวิทยา
					๓. สรุปผลการพัฒนาบุคลากร					
					การพัฒนาบุคลากรด้านระบาดวิทยาในหลักสูตร FETP , FETH , FEMT และหลักสูตร การฝึกอบรมระบาดวิทยาและชีวสถิติเบื้องต้น (ภาษาอังกฤษ)					
					การพัฒนาบุคลากรด้านการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ/ โรคติดต่อ					
การพัฒนาบุคลากรด้านโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	กองโรคจากการประกอบอาชีพฯ								
การพัฒนาบุคลากรด้านโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	๔๓๘,๘๕๐	กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์								

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ							
	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล							
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)							
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)							
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
				การพัฒนาบุคลากรด้านวินโรค	๒๓๒,๐๒๐		กองวินโรค	
				การพัฒนาบุคลากรด้านโรคเรื้อรัง	๓๓๖,๑๐๕		สถาบันราช ประชาสมาสัย	
				การพัฒนาบุคลากรด้านโรคติดต่อฯ โดยแมลง	๑๑๑,๒๙๐		กองโรคติดต่อ นำโดยแมลง	
				การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโรคไม่ติดต่อ	๒๘๐,๘๐๐		กองโรคไม่ติดต่อ	
				การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกัน การบาดเจ็บ	๗,๖๖๒,๙๒๐		กองป้องกันการ บาดเจ็บ	
				การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ช่องทางเข้าออกประเทศ ให้มีความรู้และ ความสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้อง ตามกฎ อนามัยระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๘ และ พ.ร.บ.โรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘	๓,๒๓๖,๑๕๐		กองด่านควบคุม โรคติดต่อ ระหว่างประเทศ และกักกันโรค	
				การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการจัดการ ภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ระบบบัญชาการ เหตุการณ์ และศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน	๑,๒๓๐,๐๐๐		กองควบคุมโรค และภัยสุขภาพ ในภาวะฉุกเฉิน	
				การพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรค เขตเมือง	๘๖,๔๐๐		สถาบันป้องกัน ควบคุมโรคเขต เมือง	
				การพัฒนาบุคลากรด้านเวชศาสตร์ป้องกัน	๑,๖๑๕,๐๕๐		สถาบันเวช ศาสตร์ป้องกัน ศึกษา	
				การพัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศและการ วิเคราะห์ระดับสูงเพื่อการควบคุมโรค	๔,๙๘๓,๒๐๐		กองดิจิทัลเพื่อ การควบคุมโรค	

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ							
	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล							
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)							
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)							
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	
					การพัฒนาบุคลากรด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ	๑๕๙,๑๔๐		สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมควบคุมโรค มีสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๑. สื่อสารจุดเน้นและกรอบการพัฒนาบุคลากรกรมควบคุมโรคให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมรับทราบ ๒. ผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของหน่วยงานและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค ๓. จัดหาหลักสูตร/จัดอบรม/ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด ๔. สรุปผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรกรมควบคุมโรค	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)	ระดับความสำเร็จของการใช้งานมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๑. ผลประเมินการใช้งานมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒. ประเมินการรับรู้ของบุคลากร ต่อมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๓. ประเมินความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ต่อ	๑. จัดทำคู่มือ/แนวทางการสื่อสารมาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒. สื่อสาร และประชาสัมพันธ์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๓. ออกแบบรูปแบบการประเมินการรับรู้ / การประเมินความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์ ๔. ประเมินการรับรู้ / การประเมินความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์ต่อมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	๑,๒๑๕	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ							
	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล							
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐) ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
			มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของ บุคลากรกรมควบคุมโรค	๕. สรุปผลการใช้งานมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค เสนอผู้บริหารรับทราบ				

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมีอาชีพ (ต่อ)							
	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด							
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) (ร้อยละ ๘๐)							
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)	ร้อยละ ๘๐	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒. รายงานการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)	๑. ทบทวน และจัดทำแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. สื่อสารแนวทาง และแจ้งให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ติดตามผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๔. สรุปผลการวางแผนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากรกรมควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรค มีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Mature	ร้อยละ ๖๐	บุคลากรกรมควบคุมโรค มีทักษะด้านดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาตามระยะการพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๑. สื่อสารให้บุคลากรกรมควบคุมโรค ดำเนินการประเมินตนเองทักษะดิจิทัล ระยะ Mature ๒. หน่วยงานดำเนินการรวบรวมผลการประเมินตนเองของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มที่สังกัด ๓. ติดตาม และสรุปผลการประเมินตนเองทักษะดิจิทัล ระยะ Mature ของบุคลากร	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค (ร่วม)

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมีอาชีพ (ต่อ)							
	เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด							
	ตัวชี้วัด ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature)							
โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมควบคุมโรคที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. กำหนดโครงการและจัดเตรียมหลักสูตรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ๒. ขออนุมัติโครงการด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ๓. ประกาศรับสมัครบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ๔. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามหลักสูตรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ๕. รายงานสรุปผลบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	๕,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี							
	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม							
	ตัวชี้วัด ๑.๑ จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (เพิ่มขึ้น ๒๐ คน)							
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑๕. การส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค	จำนวนบุคลากร ต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพิ่มขึ้น ๒๐ คน	หน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรค จำนวน ๔๓ หน่วยงาน มีบุคลากร ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy) เพิ่มขึ้น	๑. กลุ่มงานจริยธรรม จัดทำหลักเกณฑ์การประเมิน บุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ๒. ประชาสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ และความเข้าใจ ให้กับหน่วยงาน ถ่ายทอดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติ การด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุม โรค (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓. รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน พร้อมทั้งสรุปรายชื่อการประเมินบุคลากร ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน เสนอคณะทำงานกลั่นกรองหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค เพื่อพิจารณากลับกรองฯ ๔. ดำเนินการจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อ ประเมินเป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ๕. จัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรม เพื่อพิจารณา เห็นชอบรายชื่อบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ๖. ประกาศผลการประเมินบุคลากรต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๓๑,๐๔๐	ต.ค. ๖๖ - มิ.ย. ๖๗	กลุ่มงาน จริยธรรม

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (ต่อ)							
	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร							
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐)							
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)							
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต การทำงาน และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๑๖. การเสริมสร้าง ความสุขของ บุคลากร กรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ยดัชนี ความสุขของ บุคลากรกรม ควบคุมโรค (Happinometer)	ค่าเฉลี่ย ๗๐	บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความสุขและความผูกพัน ต่อองค์กรเพิ่มขึ้น	๑. จัดทำและสื่อสารแนวทางการดำเนินงาน ตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค ๒. ดำเนินการสำรวจความสุขและความผูกพัน ด้วยเครื่องมือ Happinometer ๓. กำกับ ติดตามกลุ่มเป้าหมายในการทำแบบ สำรวจ ๔. สรุปผลประเมินความสุข และความผูกพัน Happinometer	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต การทำงาน และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๑๗. การส่งเสริม ความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย	ร้อยละของ หน่วยงานที่มีการ จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความ ตระหนักและ ความรอบรู้ เกี่ยวกับความ เสมอภาคระหว่าง หญิงชาย อย่าง น้อย ๒ สื่อ ประชาสัมพันธ์/ปี	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความตระหนักและความ รอบรู้เกี่ยวกับความเสมอ ภาคระหว่างหญิงชาย	๑. ศึกษาข้อมูล แนวทางการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาสตรี ๒. สื่อสารแนวทางการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ๓. กำกับติดตามการดำเนินงานการสร้าง สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและ ความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิง ชาย ๔. ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับความตระหนัก และความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่าง หญิงชาย ๕. สรุปผลการดำเนินงาน	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (ต่อ)							
	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร							
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐)							
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)							
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๘. การจัดสวัสดิการที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการจัดให้มีสวัสดิการให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	สวัสดิการของกรมควบคุมโรคที่มีการปรับปรุงหรือสวัสดิการใหม่ที่จัดให้กับบุคลากรเพิ่มเติมจากปีที่ผ่านมา	๑. ศึกษา ทบทวน ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในปีที่ผ่านมา ๒. จัดทำแนวทางการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกประเภท ๓. สื่อสารแนวทางการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกประเภท ๔. สืบหาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการกรมควบคุมโรค ๕. จัดทำสรุปผลการจัดสวัสดิการตามแนวทางการจัดสวัสดิการที่จำเป็นให้ครอบคลุมกับบุคลากรทุกประเภท	ใช้เงินกองทุนสวัสดิการกรมควบคุมโรค	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	สำนักงานเลขานุการกรม
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๙. การธำรงรักษาบุคลากร	๑.ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับ ๕	ผลการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร	๑. ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถาม ๒. แจ้งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคดำเนินการแจ้งให้บุคลากรที่ ลาออก โอน ย้าย เข้าตอบแบบสอบถามบุคลากรที่พ้นจากงาน (Exit interview) ๓. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ๔. วิเคราะห์ผลแบบสอบถาม ๕. สรุปผลการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะ	ไม่ได้ใช้งบประมาณดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (ต่อ)							
	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร							
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐)							
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)							
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	
	๒. อัตราการคงอยู่ ของบุคลากรกรม ควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗	บุคลากรกรมควบคุมโรคมี การคงอยู่กับองค์กรเพิ่ม มากขึ้น	๑. แจกเวียนให้ทุกหน่วยงานรายงานข้อมูล บุคลากรภายในหน่วยงาน และข้อมูลการสูญเสีย บุคลากรพร้อมสาเหตุการสูญเสีย ๒. หน่วยงานรายงานข้อมูลบุคลากรภายใน หน่วยงาน และข้อมูลการสูญเสียบุคลากร รอบ ๖ เดือน ๓. หน่วยงานรายงานข้อมูลบุคลากรภายใน หน่วยงาน และข้อมูลการสูญเสียบุคลากร รอบ ๑๒ เดือน ๔. วิเคราะห์ข้อมูลอัตราการสูญเสียบุคลากร กรมควบคุมโรค ๕. รายงานสรุปผลอัตราการคงอยู่ของบุคลากร กรมควบคุมโรค เสนอผู้บริหารรับทราบ		ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล	

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (ต่อ)							
	เป้าประสงค์ที่ ๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข							
	ตัวชี้วัด ๓.๑ ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy public organization index : HPI) (ร้อยละ ๗๐)							
	๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข (ร้อยละ ๘๐)							
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต การทำงาน และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๒๐. การส่งเสริม หน่วยงานสู่การ เป็นองค์กรแห่ง ความสุข	๑. ค่าเฉลี่ยดัชนีสุข ภาวะองค์กรของ หน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรค (Happy Public Organization Index : HPI)	๑. ค่าเฉลี่ย ๗๐	หน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรคผ่านเกณฑ์การ ประเมินองค์กรแห่งความสุข	๑. แจ้งเวียนให้ผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างาน ขึ้นไปของทุกหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรคเข้าตอบแบบประเมิน HPI ๒. กำกับ ติดตาม กลุ่มเป้าหมายใน การทำแบบประเมิน ๓. สรุปผลประเมินสุขภาวะองค์กร กรมควบคุมโรค	ไม่ได้ใช้ งบประมาณ ดำเนินการ	ต.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละของ หน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรคที่เป็น องค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T	๒. ร้อยละ ๗		๑. สื่อสารแนวทางการพัฒนาองค์กร สมรรถนะสูง MoPH-๔T ๒. ดำเนินการสำรวจ Happinometer และ HPI ผ่าน ระบบ Happy MOPH ๓. วิเคราะห์และสรุปผลสำรวจ Happinometer และ HPI ๔. กำกับติดตามการดำเนินงาน องค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T ๕. สรุปผลการคัดเลือกหน่วยงานที่มี ความโดดเด่น ด้านองค์กรสมรรถนะ สูง MoPH-๔T	๒,๙๗๐	ต.ค. ๖๖ - ส.ค. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๕

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นกรอบแนวทาง และเป็นเครื่องมือชี้แจงการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรคประจำปี เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทาง ดังต่อไปนี้

๑. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๑.๑. ดำเนินการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ชี้แจงรายละเอียดแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ได้แก่ การแจ้งเวียนผ่าน หนังสือราชการ การประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กรมควบคุมโรคและเว็บไซต์กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๑.๒. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการระดับกรม รับทราบและดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับกิจกรรม ภายใต้อำนาจตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลที่กำหนด

๑.๓. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรครับทราบและดำเนินกิจกรรมตามนโยบายโครงการที่เป็นจุดเน้น ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและหน่วยงาน

๒. การติดตามและประเมินผล

๒.๑ ผู้รับผิดชอบงานแผนปฏิบัติฯ ระดับกรม (กองบริหารทรัพยากรบุคคล) รับผิดชอบในการ ประสานงาน ติดตามและประเมินผลเพื่อจัดทำสรุปรายงานความก้าวหน้า ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคใน การดำเนินงาน

๒.๒ ผู้รับผิดชอบงานแผน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน และจัดทำรายงานความก้าวหน้า การดำเนินงาน รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน เสนอผู้บริหารรับทราบ

๒.๓ จัดให้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน การสรุปทบทเรียน และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน โดยหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมหลักระดับกรม รายงานผลการดำเนินงาน ๓ ช่วงระยะเวลา คือ รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน และหน่วยงานสังกัดกรม ควบคุมโรครายงานผลการดำเนินงาน ๒ ช่วงระยะเวลา คือ รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

๓. วิธีวัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓.๑ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดโครงการตามประเด็นยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การกำหนดค่าน้ำหนักและช่วงเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการฯ โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดช่วงเกณฑ์การให้คะแนนตัวชี้วัดโครงการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังตารางที่ ๕.๑ ตารางที่ ๕.๑ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดโครงการและเกณฑ์การให้คะแนน ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	ช่วงเกณฑ์การให้คะแนน					การบรรลุ
		๑	๒	๓	๔	๕	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๔๐)							
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ							
๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๒. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุกระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๔. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค	ร้อยละ ๕๐	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	
๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๖. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๗. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๘. ร้อยละของข้าราชการกรมควบคุมโรครับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง	ร้อยละ ๖๐	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	ช่วงเกณฑ์การให้คะแนน					การบรรลุ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๙. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ)	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๑๐. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ							
๑๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๑๒. ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard)	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐)							
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงาน เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ได้ตามมาตรฐานสากล							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด							
๑๓. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด							
๑๔. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๑๕. ระดับความสำเร็จของการใช้งานมาตรฐานความรู้ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	ช่วงเกณฑ์การให้คะแนน					การบรรลุ
		๑	๒	๓	๔	๕	
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)							
๑๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๑๗. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๑๘. ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Mature	ร้อยละ ๖๐	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature)							
๑๙. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๒๐. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพัน และสุขภาวะองค์กรที่ดี (ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐)							
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๑.๑ จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (เพิ่มขึ้น ๒๐ คน)							
๒๑. จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม กรมควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๐ คน	๑๒	๑๔	๑๖	๑๘	๒๐	
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐)							
๒๒. ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer)	ค่าเฉลี่ย ๗๐	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	
๒๓. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย อย่างน้อย ๒ สื่อประชาสัมพันธ์/ปี	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	ช่วงเกณฑ์การให้คะแนน					การบรรลุ
		๑	๒	๓	๔	๕	
๒๔. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการจัดให้มีสวัสดิการให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๒๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยในการดำรงรักษาบุคลากร	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)							
๒๖. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗	๘๙	๙๑	๙๓	๙๕	๙๗	
เป้าประสงค์ที่ ๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ค่าเฉลี่ยสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy public organization index : HPI) (ร้อยละ ๗๐)							
๒๗. ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy Public Organization Index: HPI)	ค่าเฉลี่ย ๗๐	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข (ร้อยละ ๘๐)							
๒๘. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T	ร้อยละ ๗	๓	๔	๕	๖	๗	

การวิเคราะห์ข้อมูล

(๑) เกณฑ์การวัดระดับความสำเร็จระดับโครงการ เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนหรือค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับความสำเร็จดีมาก

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับความสำเร็จดี

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความสำเร็จพอใช้

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับความสำเร็จต้องปรับปรุง

ค่าเฉลี่ย ๐.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับความสำเร็จต้องปรับปรุงเร่งด่วน

(๒) สูตรการคำนวณร้อยละความสำเร็จของโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ร้อยละความสำเร็จของโครงการที่ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	=	$\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดโครงการที่ดำเนินงานบรรลุค่าเป้าหมาย}}{\text{จำนวนตัวชี้วัดโครงการทั้งหมด}} \times 100$
---	---	---

๓.๒ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคลฯ ประกอบไปด้วย ๘ เป้าประสงค์ และ ๑๒ ตัวชี้วัด โดยได้กำหนดค่าเป้าหมาย ดังตารางที่ ๕.๒

ตารางที่ ๕.๒ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	การบรรลุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง			
๑. มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐	
๒. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของจัดทำหรือพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์	ร้อยละ ๑๐๐ (ฐานข้อมูลกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ)	
	๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ ๘๕	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ			
๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล	๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐	
๒. บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกัน ควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๘๐	
๓. บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	การบรรลุ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี			
๑. บุคลากรเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม	๑.๑ จำนวนของบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	๒๐ คน	
๒. บุคลากรมีความสุขเกิด ความผูกพันต่อองค์กร	๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (Happinometer) ของบุคลากร กรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย ๗๐	
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร กรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗	
๓. กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข	๓.๑ ค่าเฉลี่ยของการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)	ค่าเฉลี่ย ๗๐	
	๓.๒ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T	ร้อยละ ๗	

การวิเคราะห์ข้อมูล

(๑) สูตรการคำนวณร้อยละความสำเร็จระดับเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตาม		จำนวนตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ดำเนินการได้บรรลุ	
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ของประเด็น		ค่าเป้าหมาย	
ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากร	=	จำนวนตัวชี้วัดเป้าประสงค์ทั้งหมด	X ๑๐๐
บุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ			
พ.ศ. ๒๕๖๗			

๓.๓ การบรรลุเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลฯ ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ และ ๘ เป้าประสงค์ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สามารถสรุปผลการบรรลุเป้าประสงค์ได้ ดังตารางที่ ๕.๓

ตารางที่ ๕.๓ การบรรลุเป้าประสงค์ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	การบรรลุ
๑. การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	๑.๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจ กรมควบคุมโรค	
	๑.๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค	
๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ	๒.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงาน เพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล	
	๒.๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกัน ควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และ ทำทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	
	๒.๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะ พัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	
๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี	๓.๑ บุคลากรเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม	
	๓.๒ บุคลากรมีความสุขเกิดความผูกพันต่อองค์กร	
	๓.๓ กรมควบคุมโรคเป็นองค์กรแห่งความสุข	

การวิเคราะห์ข้อมูล

(๑) สูตรการคำนวณร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำแนกตามประเด็นยุทธศาสตร์

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑	=	$\frac{\text{จำนวนเป้าประสงค์ที่ดำเนินการได้บรรลุค่าเป้าหมาย}}{\text{จำนวนเป้าประสงค์ทั้งหมด}} \times 100$
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒	=	$\frac{\text{จำนวนเป้าประสงค์ที่ดำเนินการได้บรรลุค่าเป้าหมาย}}{\text{จำนวนเป้าประสงค์ทั้งหมด}} \times 100$
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓	=	$\frac{\text{จำนวนเป้าประสงค์ที่ดำเนินการได้บรรลุค่าเป้าหมาย}}{\text{จำนวนเป้าประสงค์ทั้งหมด}} \times 100$

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงหน่วยงานที่รับถ่ายทอด
โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ

ตารางแสดงหน่วยงานที่รับถ่ายทอดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับตัวชี้วัด ระดับกรม	หน่วยงาน ที่รับถ่ายทอด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (น้ำหนักรวม ๔๙)						
๑	การจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
๒	การคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุกระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
๓	การส่งเสริมระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
๔	การพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง Mentoring Program กรมควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค	ร้อยละ ๕๐	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
๕	การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	ระดับ ๕	๓	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับตัวชี้วัด ระดับกรม	หน่วยงาน ที่รับถ่ายทอด
๖	การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	ระดับ ๕	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
๗	การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากรกรมควบคุมโรค	๑. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ที่มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		๒. ร้อยละของข้าราชการกรมควบคุมโรครับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง	ร้อยละ ๖๐	๒		
๘	การพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ)	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
		๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม		๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
๙	การพัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
		๒. ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard)	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับตัวชี้วัด ระดับกรม	หน่วยงาน ที่รับถ่ายทอด
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (น้ำหนักรวม ๓๔)						
๑๐	การพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ให้มีสมรรถนะสนับสนุนการ ดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	๑. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	กอง สำนัก สถาบัน วิชาการ ที่รับผิดชอบ ในแต่ละหลักสูตร
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
๑๑	การพัฒนาสมรรถนะตาม สายงาน (Job Competency mapping)	ระดับความสำเร็จของการใช้งานมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	-
๑๒	การพัฒนาบุคลากรตาม แผนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเสริมสมรรถนะ ในการ ปฏิบัติงานและสนับสนุนการ ดำเนินงานด้านการป้องกัน ควบคุมโรค	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๘๐	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
		๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้ และพัฒนาของบุคลากร (IDP)		๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
๑๓	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) บุคลากร กรมควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรค มีทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Mature	ร้อยละ ๖๐	๕	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค


ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับตัวชี้วัด ระดับกรม	หน่วยงาน ที่รับถ่ายทอด
๑๔	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ ๘๐	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
		๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด		๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	-
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (น้ำหนักรวม ๑๗)						
๑๕	การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค	จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรคในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	เพิ่มขึ้น ๒๐ คน	๓	กลุ่มงานจริยธรรม	กลุ่มงานจริยธรรม
๑๖	การเสริมสร้างความสุขของบุคลากร กรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer)	ค่าเฉลี่ย ๗๐	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
๑๗	การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย อย่างน้อย ๒ สื่อประชาสัมพันธ์/ปี	ร้อยละ ๘๐	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
๑๘	การจัดสวัสดิการ ที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการจัดให้มีสวัสดิการให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๒	สำนักงานเลขานุการกรม	สำนักงานเลขานุการกรม
๑๙	การธำรงรักษาบุคลากร	๑.ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับ ๕	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
		๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๘๗	๒		

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับตัวชี้วัด ระดับกรม	หน่วยงาน ที่รับถ่ายทอด
๒๐	การส่งเสริมหน่วยงานสู่การ เป็นองค์กรแห่งความสุข	๑. ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรค (Happy Public Organization Index: HPI)	ค่าเฉลี่ย ๗๐	๒	กองบริหารทรัพยากร บุคคล	หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค
		๒. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นองค์กร สมรรถนะสูง MoPH-๔T	ร้อยละ ๗	๒		

ภาคผนวก

รายละเอียดตัวชี้วัด
ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(KPIs Template)

รายละเอียดตัวชี้วัด
ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(KPIs Template)


ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>KPI๑: ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค</p> <p>KPI๒: ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุกระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)</p> <p>KPI๓: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>KPI๔: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค</p> <p>KPI๕: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>KPI๖: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้</p> <p>KPI๗.๑: ร้อยละของหน่วยงานๆ ที่มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน</p> <p>KPI๗.๒: ร้อยละของข้าราชการกรมควบคุมโรครับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง</p> <p>KPI๘.๑: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ)</p> <p>KPI๘.๒: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม</p> <p>KPI๙.๑: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ</p> <p>KPI๙.๒: ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard)</p>	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/iTIDG</p>

ตัวชี้วัด	รายละเอียดตัวชี้วัด
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>KPI๑๐.๑: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>KPI๑๐.๒: ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, Functional และ Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด</p> <p>KPI๑๑: ระดับความสำเร็จของการใช้งานมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค</p> <p>KPI๑๒.๑: ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>KPI๑๒.๒: ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)</p> <p>KPI๑๓: ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรคมีทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Mature</p> <p>KPI๑๔.๑: ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ</p> <p>KPI๑๔.๒: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กรมควบคุมโรคกำหนด</p>	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/iTIDG</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>KPI๑๕: ร้อยละความสำเร็จของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่มีการพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม (DDC Good Guy)</p> <p>KPI๑๖: ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากร กรมควบคุมโรค (Happinometer)</p> <p>KPI๑๗: ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย อย่างน้อย ๒ สื่อประชาสัมพันธ์/ปี</p> <p>KPI๑๘: ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการจัดให้มีสวัสดิการให้แก่บุคลากร กรมควบคุมโรค</p> <p>KPI๑๙.๑: ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อศึกษาปัจจัยในการดำรงรักษาบุคลากร</p> <p>KPI๑๙.๒: อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)</p> <p>KPI๒๐.๑: ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค (Happy Public Organization Index: HPI)</p> <p>KPI๒๐.๒: ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุข</p>	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/iTIDG</p>

ภาคผนวก ค

การรายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การรายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วิธีการรายงาน / แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียด
๑. ตัวอย่างแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง	 <p>สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/iTIDG</p>