



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ ด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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 วัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินกิจกรรม ได้ตามแผนปฏิบัติการฯ ที่กำหนด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ธันวาคม ๒๕๖๖

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	๓๑
๕.๑ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๓๑
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๑

๕.๓ วิธีวัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓๒

ภาคผนวก

- ก.ตารางแสดงหน่วยงานที่รับถ่ายทอดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล
กรมควบคุมโรคประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงสู่การปฏิบัติ ๓๙
- ข. รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (KPIs Template) ๔๕
- ค. การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

กรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค และแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศไทย 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 สู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายความว่าเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน มีจำนวน ๒ เป้าหมาย คือ เป้าหมายที่ ๑ การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้ โดยประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการบริการของภาครัฐที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม และเป้าหมายที่ ๒ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว โดยภาครัฐปรับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานที่รวดเร็ว ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีพัฒนาอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น โดยสามารถให้บริการต่อสาธารณะได้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึง สามารถตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้

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 และจะส่งผลต่อเป้าหมายภาพรวม
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 ประเทศไทยมีระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขและศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉินทาง
สาธารณสุข ที่สามารถตอบโต้ทุกภัยอย่างรวดเร็ว เป็นระบบมีความเป็นเอกภาพแบบบูรณาการมีประสิทธิภาพ
และปลอดภัย

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการพัฒนาความร่วมมือ มีเป้าหมาย คือ 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 ทั้งการมีอัตราากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ สัดส่วนของประเภทอัตรากำลังรูปแบบการจ้างงานและระดับที่เหมาะสมกับภารกิจ ความเหมาะสมของอัตรากำลังในแต่ละพื้นที่ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของภาครัฐ และการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของกำลังคน เพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

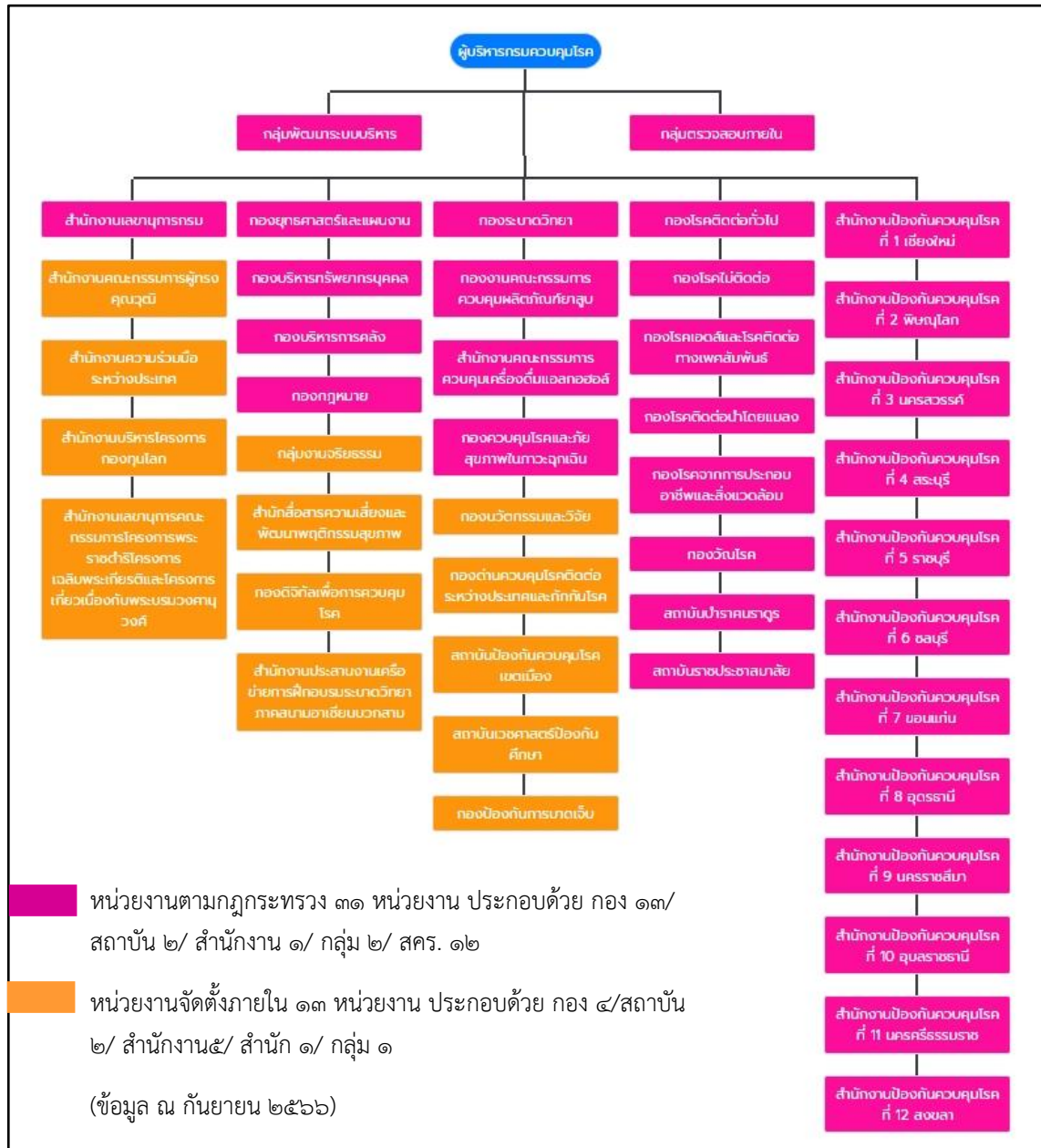
๒.๒ ปัจจัยภายในกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรคให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดนโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน โดย “ตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร ด้วยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข” และมีแนวทางปฏิบัติ จำนวน

เป้าประสงค์หลัก คือ ระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประเทศที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรค โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีคุณภาพและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถนำเสนอแนวคิด ในการพัฒนา นำเทคนิคการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนหล่อหลอม ค่านิยมและวัฒนธรรมความเป็นที่เปี่ยมล้น ก่อให้เกิดการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับ กับผู้บริหาร และการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลลัพธ์ที่สามารถลดโรคและภัยสุขภาพ

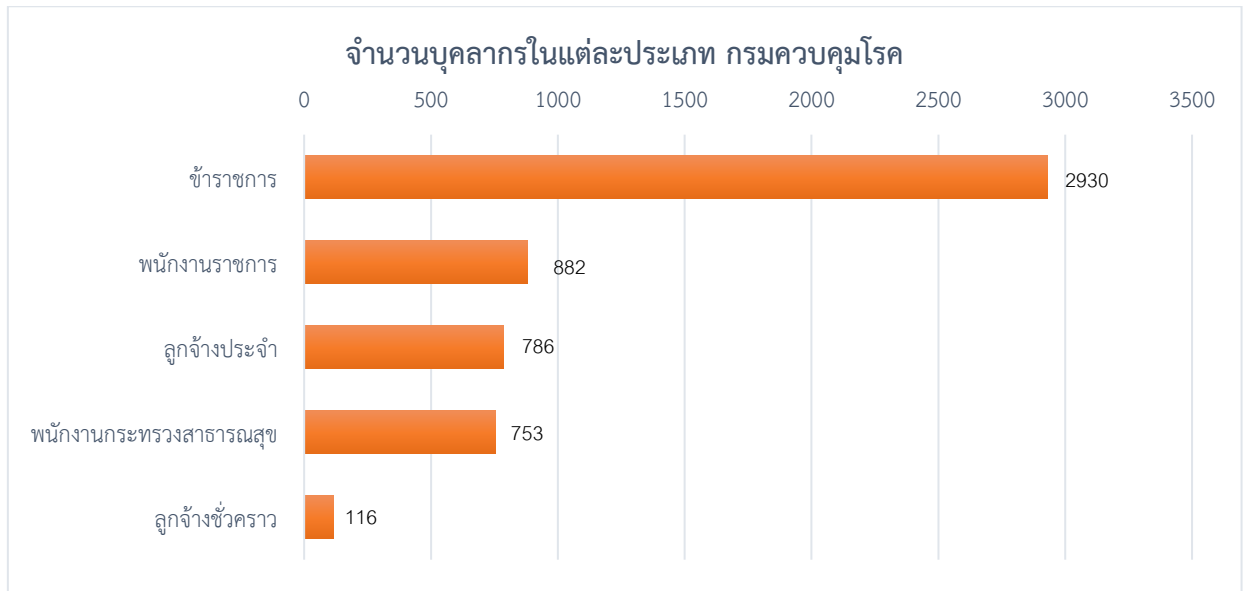
ปัจจุบันกรมควบคุมโรค มีการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔๔ หน่วยงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวง ๓๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย กอง ๑๓/ สถาบัน ๒/ สำนักงาน ๑๔/ กลุ่ม ๒ และเป็นหน่วยงานจัดตั้งภายใน ๑๓ หน่วยงาน ประกอบด้วย กอง ๓/สถาบัน ๒/ สำนักงาน ๕/ สำนัก ๑/ กลุ่ม ๑/ ศูนย์ ๑ (ข้อมูล ณ กันยายน ๒๕๖๖) ดังภาพที่ ๒.๑

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. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมควบคุมโรคอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
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 โดยใช้เทคโนโลยีมาลดขั้นตอน 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 การบริหารผลการปฏิบัติงาน
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

การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี

คำนิยาม

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) ยายากอยู่กับองค์กร (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 และการธำรงรักษานุเคราะห์

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 ด้านป้องกันควบคุม โรคและภัยสุขภาพ)
	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 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 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 เป้าประสงค์ที่จะต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์ 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)

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. การจัดทำกรอบ อัตรากำลังที่ เหมาะสมกับภารกิจ ของหน่วยงานใน สังกัดกรมควบคุมโรค	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสม ในการขับเคลื่อนภารกิจ ของหน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๑. รายงานผลการวิเคราะห์ อัตรากำลัง กรมควบคุมโรค ๒. รายงานข้อมูลอัตรากำลัง ของกรมควบคุมโรค	๑. จัดประชุมคณะกรรมการทบทวนผลการวิเคราะห์ อัตรากำลัง และกำหนดนโยบายแนวทางในการวิเคราะห์ อัตรากำลัง ๒. ชี้แจงและร่วมกับหน่วยงานดำเนินการวิเคราะห์ กรอบอัตรากำลัง ๓. รวบรวม ตรวจสอบ และสรุปผลการวิเคราะห์กรอบ อัตรากำลังของหน่วยงาน ๔. จัดประชุมคณะกรรมการฯ โดยให้หน่วยงานในสังกัด กรมควบคุมโรค ชี้แจงผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ต่อคณะกรรมการฯ ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการทบทวนการวิเคราะห์ กรอบอัตรากำลัง ๕. แจ้งผลการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรมให้หน่วยงานในสังกัด ใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการอัตรากำลัง ต่อไป	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๒. การคัดเลือก บุคลากรแบบเชิงรุก	ระดับความสำเร็จของ จัดทำแผนการคัดเลือก บุคลากรแบบเชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)	ระดับ ๕	๑. แผนการคัดเลือกบุคลากรแบบ เชิงรุก ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐) ๒. จำนวนตำแหน่งที่มีการกำหนด คุณลักษณะของบุคลากรเพื่อ คัดเลือกแบบเชิงรุก	๑. รวบรวมข้อมูลจำนวนและตำแหน่งที่เกษียณอายุ ราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ๒. กำหนดคุณสมบัติ/คุณลักษณะของบุคลากรที่ ต้องการตามตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ ๓. จัดทำ (ร่าง) แผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก ๔. เสนอพิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) แผนการคัดเลือก บุคลากรแบบเชิงรุกปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ๕. ดำเนินการสื่อสารแผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุก	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓. การส่งเสริมระบบ การบริหารทรัพยากร บุคคลให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	ระดับความสำเร็จของการ พัฒนาปรับปรุงคู่มือการ ปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	คู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. ทบทวนกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. วิเคราะห์ และคัดเลือกกระบวนการหลักที่จะนำมา จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๔. ทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขคู่มือการปฏิบัติงาน ๕. เสนอผู้บริหารลงนาม และสื่อสารคู่มือการปฏิบัติงาน ให้หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง รับทราบและนำไปใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. การพัฒนาโปรแกรม พี่เลี้ยง Mentoring Program กรมควบคุมโรค	ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย ได้รับการ พัฒนาโดยใช้โปรแกรมพี่ เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค	ร้อยละ ๕๐	๑. หน่วยงานในสังกัดกรม ควบคุมโรค มีระบบการพัฒนา บุคลากรโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็น น้องเลี้ยง (Mentee) ได้รับการ พัฒนาโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ๓. บุคลากรผู้เชี่ยวชาญแต่ละ สาขาในหน่วยงานมีทักษะการ เป็นพี่เลี้ยง (Mentor)	๑. เตรียมการสื่อสารแนวทาง แต่งตั้งคณะกรรมการ กำหนด นโยบาย หลักเกณฑ์ การดูแลติดตามประเมินผล ๒. พัฒนาพี่เลี้ยง โดยประเมินความสามารถ และจัดอบรม พัฒนาทักษะการเป็นพี่เลี้ยงที่ดี ๓. พัฒนาน้องเลี้ยง โดยจับคู่กับพี่เลี้ยง วางแผนพัฒนา ประเมินผลการพัฒนาน้องเลี้ยง ๔. ประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง และสรุปผลการ ดำเนินงานพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยง ๕. ยกย่องชมเชย โดยมอบประกาศนียบัตรให้พี่เลี้ยงและ น้องเลี้ยง มอบเกียรติบัตรยกย่องชมเชยบุคคลหรือ หน่วยงานที่มีความโดดเด่น และถอดบทเรียนโปรแกรม พัฒนาพี่เลี้ยง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕. การพัฒนาระบบ การบริหารผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรกรมควบคุม โรค	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบการ บริหารผลการปฏิบัติ ราชการ	ระดับ ๕	๑. ประกาศหลักเกณฑ์การ บริหารผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการและพนักงาน ราชการกรมควบคุมโรค ๒. ผลประเมินความพึงพอใจ ต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติ ราชการ	๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติ ราชการของราชการ และพนักงานราชการ ๒. จัดทำ และสื่อสารแนวทางการดำเนินงาน ๓. กำกับ ติดตาม ผลักดัน การดำเนินการบริหารผล การปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน ๔. ประเมินผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นต่อระบบ บริหารผลการปฏิบัติราชการ ๕. สรุปผลการดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๖. การพัฒนาระบบ การคัดเลือกบุคลากร ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบการ คัดเลือกบุคลากรเพื่อ เลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็น ธรรม และตรวจสอบได้	ระดับ ๕	๑. หลักเกณฑ์แนวทางการ คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ที่มีการ ปรับปรุง) ๒. ช่องทางในการตอบ คำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบ ออนไลน์	๑. ทบทวนหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อน ขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมการสื่อสารฯ ๒. ดำเนินการสื่อสารหลักเกณฑ์แนวทางการคัดเลือก เพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. ดำเนินการทบทวน/พัฒนาช่องทางในการตอบ คำถาม/ให้คำปรึกษา/ให้ข้อเสนอแนะผ่านระบบ ออนไลน์ ๔. สื่อสารประชาสัมพันธ์ช่องทางในการตอบคำถาม/ ให้คำปรึกษา/ ให้ข้อเสนอแนะ ผ่านระบบออนไลน์ ๕. สรุปผลการดำเนินการฯ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๗. การส่งเสริม ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร กรมควบคุมโรค	๑. ร้อยละของหน่วยงานใน สังกัดกรมควบคุมโรค ที่มีการสื่อสารเพื่อสร้าง การรับรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพให้กับบุคลากร ภายในหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๐	๑. รายงานผลการประเมินการ รับรู้และความเข้าใจเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรม ควบคุมโรค	๑. วิเคราะห์ปัญหา และสถานการณ์ของการ ดำเนินการที่ผ่านมา ๒. กำหนดรูปแบบของการรับรู้และความเข้าใจเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๓. จัดทำ (ร่าง) แบบประเมินการรับรู้และความเข้าใจ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๔. ประเมินการรับรู้และความเข้าใจเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของ ข้าราชการกรมควบคุมโรค ๕. วิเคราะห์ แผลผล และสรุปผลการประเมินการรับรู้ และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละของข้าราชการ กรมควบคุมโรค รับรู้ เกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของตนเอง	ร้อยละ ๖๐	๒. ข้าราชการกรมควบคุมโรค รับรู้เกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตนเอง	๑. กำหนดรูปแบบและกลุ่มเป้าหมายในการสื่อสาร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๒. ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการเข้าตอบประเมินการ รับรู้และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๓. วิเคราะห์ แผลผล และสรุปผลการประเมินการรับรู้ และความเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)		

ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ มีระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองภารกิจกรมควบคุมโรค						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๘. การพัฒนาระบบ เตรียมความพร้อม บุคลากรเพื่อรองรับ การเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	๑. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายผ่านการ พัฒนาสมรรถนะทางการ บริหาร สำหรับตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ (ระดับ เชี่ยวชาญ) ๒. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายผ่านการ พัฒนาสมรรถนะทางการ บริหาร สำหรับตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่ม	ร้อยละ ๘๐	๑. บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ เป็นกลุ่มเป้าหมาย มี สมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรอง ผู้อำนวยการ (ระดับ เชี่ยวชาญ) ๒. บุคลากรกรมควบคุมโรคที่ เป็นกลุ่มเป้าหมาย มี สมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม	๑.วางแผน วิเคราะห์ตำแหน่งว่าง จำนวน และกำหนด คุณสมบัติบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนา ๒. จัดทำแผน/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ๓.คัดเลือกผู้มีศักยภาพเข้ารับการพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหารสำหรับตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) และสำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ๔. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผน/หลักสูตร การพัฒนาบุคลากร ๕. รายงานสรุปผลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ ทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) และตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๒ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค						
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองได้ทันสถานการณ์ (ร้อยละ ๑๐๐)						
	๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ร้อยละ ๘๕)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. การพัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค เพื่อนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมควบคุมโรค	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ระดับ ๕	ฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	๑. วิเคราะห์ และทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำฐานข้อมูลการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ๒. รวบรวมความต้องการเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ๓. ออกแบบวิธีการจัดเก็บข้อมูล/เชื่อมโยงข้อมูลฯ ๔. ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ๕. สรุปผลการดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. กอง สำนักสถาบัน วิชาการที่รับผิดชอบหลักแต่ละแผนงานโรค (ร่วม)
		๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard)	ระดับ ๕	มีระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน	๑. สำรวจ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของผู้ใช้งานนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาดำเนินการออกแบบรายงาน ๒. รวบรวมและจัดการข้อมูลเพื่อนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการจัดทำแดชบอร์ด ๓. จัดทำรายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรคและกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงรายงานพร้อมทั้งเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณารายงาน และปรับแก้ไข ๔. เผยแพร่รายงานข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard) อย่างน้อย ๒ ช่องทาง ๕. ประเมินผลการใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจและรายงานสรุปผลการดำเนินการ	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	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑๐. การ พัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรค ให้มี สมรรถนะสนับสนุน การดำเนินงาน เฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค	๑. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายผ่านการ พัฒนาสมรรถนะด้าน การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่ กำหนด	๑. วางแผนและกำหนดหลักสูตรการพัฒนา ๒. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตาม หลักสูตรกำหนด ๓. สรุปผลการพัฒนาบุคลากร	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑. กอง สำนัก สถาบัน วิชาการ ที่รับผิดชอบ ในแต่ละหลักสูตร ๒. กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
					การพัฒนาบุคลากรด้านระบาดวิทยา ในหลักสูตร FETP , FETH , FEMT และหลักสูตร การฝึกอบรมระบาดวิทยาและชีวสถิติเบื้องต้น (ภาษาอังกฤษ)		กองระบาดวิทยา
					การพัฒนาบุคลากรด้านการเฝ้าระวังป้องกันและ ควบคุมโรคติดต่อ/ โรคติดเชื้อ		๑. สถาบันบำราศ นราดูร ๒. กองโรคติดต่อ ทั่วไป
					การพัฒนาบุคลากรด้านโรคจากการประกอบอาชีพ และโรคจากสิ่งแวดล้อม		กองโรคจากการ ประกอบอาชีพฯ
					การพัฒนาบุคลากรด้านโรคเอดส์และโรคติดต่อทาง เพศสัมพันธ์		กองโรคเอดส์และ โรคติดต่อทาง เพศสัมพันธ์
					การพัฒนาบุคลากรด้านวัณโรค		กองวัณโรค
					การพัฒนาบุคลากรด้านโรคเรื้อรัง		สถาบันราช ประชาสมาสัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (ต่อ)							
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล (ต่อ)							
ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)							
๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)							
โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	
				การพัฒนาบุคลากรด้านโรคติดต่อฯ โดยแมลง		กองโรคติดต่อ นำโดยแมลง	
				การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านโรคไม่ติดต่อ		กองโรคไม่ติดต่อ	
				การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันการบาดเจ็บ		กองป้องกันการบาดเจ็บ	
				การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ช่องทางเข้าออกประเทศ ให้มีความรู้และความสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้อง ตามกฎหมายระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๘ และ พ.ร.บ.โรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘		กองด่านควบคุมโรคติดต่อระหว่างประเทศและกักกันโรค	
				การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ระบบบัญชาการเหตุการณ์ และศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน		กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	
				การพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง		สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง	
				การพัฒนาบุคลากรด้านเวชศาสตร์ป้องกัน		สถาบันเวชศาสตร์ป้องกันศึกษา	
				การพัฒนาบุคลากรด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ระดับสูงเพื่อการควบคุมโรค		กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค	
				การพัฒนาบุคลากรด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ		สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศ	

	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ (สมรรถนะ) ในการดำเนินงานเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคได้ตามมาตรฐานสากล (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค ตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)						
	๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๘๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์สมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีสมรรถนะตาม Core, Functional, Technical ตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด	๑. สื่อสารจุดเน้นและกรอบการพัฒนาบุคลากร กรมควบคุมโรคให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมรับทราบ ๒. ผลักดันให้หน่วยงานพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาของหน่วยงานและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค ๓. จัดหาหลักสูตร/จัดอบรม/ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กรมควบคุมโรคกำหนด ๔. สรุปผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร กรมควบคุมโรค	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. การพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน (Job Competency mapping)	ระดับความสำเร็จของการใช้งานมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร กรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๑. ผลประเมินการใช้งานมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒. ประเมินการรับรู้ของบุคลากรต่อมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร กรมควบคุมโรค ๓. ประเมินความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ต่อมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	๑. จัดทำคู่มือ/แนวทางการสื่อสารมาตรฐานความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒. สื่อสาร และประชาสัมพันธ์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๓. ออกแบบรูปแบบการประเมินการรับรู้ / การประเมินความพึงพอใจ และการใช้ประโยชน์ ๔. ประเมินการรับรู้ / การประเมินความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ต่อมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๕. สรุปผลการใช้งานมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค เสนอผู้บริหารรับทราบ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) ที่เสริมสมรรถนะด้านการป้องกันควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด						
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) (ร้อยละ ๘๐)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันควบคุมโรค	๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)	ร้อยละ ๘๐	๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๒. รายงานการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)	๑. ทบทวน และจัดทำแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. สื่อสารแนวทาง และแจ้งให้บุคลากรดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ติดตามผลการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของบุคลากรกรมควบคุมโรค ๔. สรุปผลการวางแผนการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรกรมควบคุมโรค	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	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. กองดิจิทัลเพื่อการควบคุมโรค (ร่วม)

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด						
	ตัวชี้วัด ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature)						
	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑๔. การพัฒนา บุคลากรเพื่อการ วิเคราะห์ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรค จัดส่งบุคลากร เข้าร่วมโครงการฯ ๒. ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาตามหลักสูตรที่ กรมกำหนด	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมควบคุมโรค ที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูล ด้านทรัพยากรบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. กำหนดโครงการและจัดเตรียมหลักสูตรด้านการ วิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ๒. ขออนุมัติโครงการด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล ๓. ประกาศรับสมัครบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้าน ทรัพยากรบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ๔. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามหลักสูตรด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ๕. รายงานสรุปผลบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรด้านการ วิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี						
	เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม						
	ตัวชี้วัด ๑.๑ จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี (เพิ่มขึ้น ๒๐ คน)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑๕. การส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากร ต้นแบบด้านคุณธรรม 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 และความเข้าใจให้กับ หน่วยงาน ถ่ายทอดตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการด้านการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓. รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน พร้อม ทั้งสรุปรายชื่อการประเมินบุคลากรต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงาน เสนอคณะทำงาน กลั่นกรองหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค เพื่อพิจารณากลับกรองฯ ๔. ดำเนินการจัดประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อ ประเมินเป็นบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค ๕. จัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรม เพื่อพิจารณา เห็นชอบรายชื่อบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ๖. ประกาศผลการประเมินบุคลากรต้นแบบด้าน คุณธรรม จริยธรรม กรมควบคุมโรค (DDC Good Guy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ต.ค. ๖๖ - มิ.ย. ๖๗	กลุ่มงาน จริยธรรม

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐)						
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต การทำงานและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑๖. การเสริมสร้าง ความสุขของบุคลากร กรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข ของบุคลากรกรม ควบคุมโรค (Happinometer)	ค่าเฉลี่ย ๗๐	บุคลากรกรมควบคุมโรค มีความสุขและความผูกพัน ต่อองค์กรเพิ่มขึ้น	๑. จัดทำและสื่อสารแนวทางการดำเนินงานตาม เกณฑ์องค์กรแห่งความสุขกรมควบคุมโรค ๒. ดำเนินการสำรวจความสุขและความผูกพัน ด้วย เครื่องมือ Happinometer ๓. กำกับ ติดตามกลุ่มเป้าหมายในการทำแบบสำรวจ ๔. สรุปผลประเมินความสุข และความผูกพัน Happinometer	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต การทำงานและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑๗. การส่งเสริม ความเสมอภาค ระหว่างหญิงชาย	ร้อยละของ หน่วยงานที่มีการ จัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์เพื่อ สร้างความตระหนัก และความรอบรู้ เกี่ยวกับความเสมอ ภาคระหว่างเพศ อย่างน้อย ๒ สื่อ ประชาสัมพันธ์/ปี	ร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมควบคุมโรคมี ความตระหนักและความรอบรู้ เกี่ยวกับความเสมอภาค ระหว่างเพศ	๑. ศึกษาข้อมูล แนวทางการดำเนินงานด้านการ พัฒนาสตรี ๒. สื่อสารแนวทางการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ให้หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ๓. กำกับติดตามการดำเนินงานการสร้างสื่อ ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและความ รอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ ๔. ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับความตระหนักและความ รอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ ๕. สรุปผลการดำเนินงาน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

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

มิติ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี (ต่อ)						
	เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)						
	ตัวชี้วัด ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐)						
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate) (ร้อยละ ๙๗)						
	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดโครงการ (KPIs)	เป้าหมาย	ผลผลิตโครงการ	รายละเอียดที่ต้องดำเนินการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก
		๒. อัตราการคงอยู่ ของบุคลากรกรม ควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗	บุคลากรกรมควบคุมโรคมีการ คงอยู่กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น	๑. แจกเวียนให้ทุกหน่วยงานรายงานข้อมูลบุคลากร ภายในหน่วยงาน และข้อมูลการสูญเสีย บุคลากรพร้อมสาเหตุการสูญเสีย ๒. หน่วยงานรายงานข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน และข้อมูลการสูญเสียบุคลากร รอบ ๖ เดือน ๓. หน่วยงานรายงานข้อมูลบุคลากรภายในหน่วยงาน และข้อมูลการสูญเสียบุคลากร รอบ ๑๒ เดือน ๔. วิเคราะห์ข้อมูลอัตราการสูญเสียบุคลากรกรม ควบคุมโรค ๕. รายงานสรุปผลอัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรม ควบคุมโรค เสนอผู้บริหารรับทราบ	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล

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	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตการทำงาน และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๒๐. การส่งเสริม หน่วยงานสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข	๑. ค่าเฉลี่ยดัชนีสุขภาวะ องค์กรของหน่วยงานใน สังกัดกรมควบคุมโรค (Happy Public Organization Index : HPI)	๑. ค่าเฉลี่ย ๗๐	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุม โรคผ่านเกณฑ์การประเมิน องค์กรแห่งความสุข	๑. แจ้งเวียนให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปของทุก หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคเข้า ตอบแบบประเมิน HPI ๒. กำกับ ติดตาม กลุ่มเป้าหมายในการ ทำแบบประเมิน ๓. สรุปผลประเมินสุขภาวะองค์กรกรม ควบคุมโรค	ต.ค. ๖๖ - มี.ค. ๖๗	กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละของหน่วยงาน ในสังกัดกรมควบคุมโรคที่ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T	๒. ร้อยละ ๗		๑. สื่อสารแนวทางการพัฒนาองค์กร สมรรถนะสูง MoPH-๔T ๒. ดำเนินการสำรวจ Happinometer และ HPI ผ่านระบบ Happy MOPH ๓. วิเคราะห์และสรุปผลสำรวจ Happinometer และ HPI ๔. กำกับติดตามการดำเนินงานองค์กร สมรรถนะสูง MoPH-๔T ๕. สรุปผลการคัดเลือกหน่วยงานที่มี ความโดดเด่น ด้านองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-๔T	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. หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค รับทราบและดำเนินกิจกรรมตามนโยบายโครงการที่เป็นจุดเน้น 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 การสรุปบทเรียน และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน โดยหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมหลักระดับกรม รายงานผลการดำเนินงาน ๓ ช่วงระยะเวลา คือ รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน และหน่วยงานสังกัดกรม ควบคุมโรค รายงานผลการดำเนินงาน 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	
๑๖. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๑๗. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนการ เรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร (IDP)	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๑๘. ร้อยละของบุคลากรกรมควบคุมโรค มีทักษะด้านดิจิทัล ตามเป้าหมายการพัฒนาในระยะ Mature	ร้อยละ ๖๐	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล ตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด (ร้อยละ ๖๐ ในระยะ Mature)							
๑๙. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๒๐. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการ พัฒนาตามหลักสูตรที่กรมกำหนด	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 ที่เพิ่มขึ้นใน แต่ละปี (เพิ่มขึ้น ๒๐ คน)							
๒๑. จำนวนบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม กรม ควบคุมโรค ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๐ คน	๑๒	๑๔	๑๖	๑๘	๒๐	
เป้าประสงค์ที่ ๒ บุคลากรมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร							
ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ ๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Happinometer) (ค่าเฉลี่ย ๗๐)							
๒๒. ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรกรมควบคุม โรค (Happinometer)	ค่าเฉลี่ย ๗๐	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	
๒๓. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและความรอบรู้ เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ อย่างน้อย ๒ สื่อ ประชาสัมพันธ์/ปี	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	
๒๔. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการจัดให้ มีสวัสดิการให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	
๒๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อค้นหา ปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๗	ช่วงเกณฑ์การให้คะแนน					การบรรลุ
		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 ควบคุมโรคตามเป้าหมายที่กำหนด	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. บุคลากรมีความสุขเกิดความผูกพันต่อองค์กร	๒.๑ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข (Happinometer) ของบุคลากรกรมควบคุมโรค	ค่าเฉลี่ย ๗๐	
	๒.๒ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (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

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	=	$\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดเป้าประสงค์ที่ดำเนินการได้บรรลุ}}{\text{จำนวนตัวชี้วัดเป้าประสงค์ทั้งหมด}} \times 100$
---	---	---

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 ควบคุมโรคที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ตามที่ กรมควบคุมโรคกำหนด	
	๒.๓ บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลตามระยะพัฒนาที่กรมควบคุมโรคกำหนด	
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	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 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 และ สมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค	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	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
๑๗	การส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักและความรอบรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคระหว่างเพศ อย่างน้อย ๒ สื่อประชาสัมพันธ์/ปี	ร้อยละ ๘๐	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
๑๘	การจัดสวัสดิการ ที่จำเป็นและเหมาะสมให้กับบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหรือการจัดให้มีสวัสดิการให้แก่บุคลากรกรมควบคุมโรค	ระดับ ๕	๒	สำนักงานเลขานุการกรม	สำนักงานเลขานุการกรม
๑๙	การธำรงรักษาบุคลากร	๑.ระดับความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อค้นหาปัจจัยในการธำรงรักษาบุคลากร	ระดับ ๕	๒	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค
		๒. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรกรมควบคุมโรค (Retention rate)	ร้อยละ ๙๗	๒		

ลำดับ	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	ค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผู้กำกับตัวชี้วัด ระดับกรม	หน่วยงาน ที่รับถ่ายทอด
๒๐	การส่งเสริมหน่วยงานสู่การเป็น องค์กรแห่งความสุข	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
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ KPI๑: ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค KPI๒: ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการคัดเลือกบุคลากรแบบเชิงรุกระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) KPI๓: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล KPI๔: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาโดยใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) กรมควบคุมโรค KPI๕: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน KPI๖: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคลากรเพื่อเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ KPI๗.๑: ร้อยละของหน่วยงานฯ ที่มีการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน KPI๗.๒: ร้อยละของข้าราชการกรมควบคุมโรครับรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง KPI๘.๑: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (ระดับเชี่ยวชาญ) KPI๘.๒: ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายผ่านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สำหรับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม KPI๙.๑: ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ KPI๙.๒: ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาข้อมูลกำลังคนภาพรวมกรมควบคุมโรค (HR Dashboard)	สแกน QR Code หรือ https://shorturl-ddc.moph.go.th/iTIDG

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

ภาคผนวก ค

การรายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การรายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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