

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
กองควบคุมวัตถุเสพติด
กรกฎาคม ๒๕๖๔

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นเรื่องที่สำคัญของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดให้มีความสำคัญ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินภารกิจขององค์กร ประกอบกับแผนปฏิบัติการ ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้มีการปรับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร โดยเพิ่มภารกิจด้านการสนับสนุนควบคุม กำกับ ติดตามการใช้วัตถุเสพติดทางการแพทย์ ดังนั้น จึงได้มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดังกล่าว หากแต่ยังคงเน้นให้ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพื่อนำสู่เป้าหมายความสำเร็จของพันธกิจหลักในการจัดหาและจำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ให้กับสถานพยาบาลและสถานประกอบการทั่วประเทศ และสามารถควบคุม กำกับ ติดตามการใช้วัตถุเสพติดทางการแพทย์ รวมทั้งสามารถพัฒนาศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศและรายงานสถานการณ์วัตถุเสพติดของประเทศได้

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารหน่วยงาน บุคลากรที่เกี่ยวข้องจากสายงานต่าง ๆ และคณะวิทยากรที่ปรึกษา ได้มาประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกัน ซึ่งใช้ระยะเวลาพอสมควร เพื่อการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ระดมความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้เกิดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และได้ผลลัพธ์คือแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดพร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ต่อไป

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
กรกฎาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

คำนำ.....	๑
บทสรุปผู้บริหาร	๔
บทที่ ๑ ความเป็นมาของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๘
• ความเป็นมา.....	๘
๑. โครงสร้างการบริหาร	๙
๒. โครงสร้างการบริหารงานภายในเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๑๐
๓. โครงสร้างหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๑
๔. โครงสร้าง และอัตรากำลังกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๑๒
• วิสัยทัศน์ (Vision).....	๑๕
• พันธกิจ (Mission)	๑๕
• เป้าหมาย (Target).....	๑๕
• ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Share Value)	๑๕
• ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)	๑๖
• วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ (Strategic Objective & Organization Goal).....	๑๖
• แผนที่ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๑๗
บทที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๑๘
• สรุปภาพรวมผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓.....	๑๘
• วิเคราะห์ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร	๒๒
• ปัจจัยความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕
• ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา ในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๖
• ความเสี่ยง และแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๖
• การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis)	๒๗
บทที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) กลุ่มเงินทุนฯ	๒๘
• วิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๘
• ค่านิยม (Core Value).....	๒๙
• การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ และกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Issue)	๓๐
• ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลัก กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๓๑
• แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) กลุ่มเงินทุนฯ.....	๓๒
บทที่ ๔ การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สู่แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕.....	๓๖
• แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๓๗

บทที่ ๕ แนวทางการติดตาม และประเมินผล	๔๔
• การประเมินผลโครงการและกิจกรรม	๔๔
• การควบคุม ติดตามประเมินผลโครงการและกิจกรรม	๔๖
• นิยามศัพท์	๔๖
ภาคผนวก	๔๗

บทสรุปผู้บริหาร

การบริหารราชการภาครัฐแนวใหม่ มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ของรัฐ ที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเป็นธรรม ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก องค์กร นโยบายของรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐) ส่งผลให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐต้องมีการปรับเปลี่ยน กลยุทธ์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับพื้นฐานก้าวสู่การปฏิบัติงาน โดยมุ่งที่ผลของการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ในการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยมาช่วยในการขับเคลื่อน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องไปกับทิศทางขององค์กร ประกอบกับตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและครอบคลุม ตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งจะต้องมีการบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้อง อันนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ ได้มีการพิจารณาจากการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยผู้บริหาร หน่วยงานภายในและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมถึงการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อที่จะสามารถผลักดันภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา อย่างเชื่อมโยงกันได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้มีการประเมิน วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บุคลากร รอบรู้ เชี่ยวชาญ พัฒนางานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างเป็นสุข”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) จัดหาทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๒) ให้องค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๓) พัฒนาทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๔) ป้องกันรักษาทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

วัตถุประสงค์ (Objective)

เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ให้มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ และทักษะ นำมาซึ่งการพัฒนาทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รวมถึงเตรียมความพร้อมให้บุคลากรพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนมีการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Issue : SI)

ประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง ๔ ด้าน จะประกอบไปด้วย ๖ กลยุทธ์ โดยสรุป ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ / โครงการ	
<p>SI_๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ๒) จำนวนหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะ ๓) ความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะของบุคลากร และแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) 	SI _{๑.๑}	<p>กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่องค์กรกำหนด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ๒. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี
<p>SI_๒ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจ พฤติกรรมพึงประสงค์ และวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กรที่เพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม KM 	SI _{๒.๑}	<p>กลยุทธ์การสร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันตามค่านิยมองค์กร NRF</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กิจกรรมสื่อสารให้ความรู้พฤติกรรมพึงประสงค์ และวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)
	SI _{๒.๒}	<p>กลยุทธ์การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงาน ตามค่านิยมองค์กร NRF</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์ / โครงการ	
<p>SI_๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่เป็นเลิศ สู่อำนาจองค์กร อย่างยั่งยืน</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <ol style="list-style-type: none"> ร้อยละของระดับคะแนนการประเมินระบบ HRM & HRD ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่สูงขึ้น ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ระดับความสำเร็จของจัดทำระบบการประเมินให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคลากร ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRIS) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการใช้บริการระบบ HRIS ขององค์กร 	<p>SI_{๓.๑}</p>	<p>กลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่มีมาตรฐานที่เป็นเลิศ สอดคล้อง และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำ/ทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี กิจกรรมการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี กิจกรรมการจัดทำระบบการประเมินผล
<p>SI_๔ การสร้างสรรค์ความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร ของบุคลากร</p> <p>ตัวชี้วัด :</p> <ol style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยกระดับความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในแต่ละปี ร้อยละความพึงพอใจ และความผาสุกของบุคลากร 	<p>SI_{๔.๑}</p>	<p>กลยุทธ์การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความผาสุก</p> <ol style="list-style-type: none"> กิจกรรมการสำรวจและยกระดับความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีจำนวน ๒ โครงการ ๗ กิจกรรม ดังต่อไปนี้

<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๑ โครงการ ๑ กิจกรรม</p>
<p>๑) โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ <ol style="list-style-type: none"> ๑. การคิดอย่างเป็นระบบ (Design Thinking) ๒. เทคนิคการสื่อสาร ๓. การสร้างแรงจูงใจ ๔. การทำงานเป็นทีม ● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านความรู้ ๒. ด้านความสามารถ <p>๒) กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace) จำนวน ๒ กิจกรรม</p>
<p>๓) กิจกรรมสื่อสาร ให้ความรู้พฤติกรรมพึงประสงค์ และวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)</p> <p>๔) กิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่เป็นเลิศสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จำนวน ๑ โครงการ ๓ กิจกรรม</p>
<p>๕) โครงการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๖</p> <p>๖) กิจกรรมการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี</p> <p>๗) กิจกรรมการดำเนินการ Implement ระบบ HRIS ตามกรอบระบบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดดิจิทัล และการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการใช้งานระบบ HRIS ขององค์กร</p> <p>๘) กิจกรรมการจัดทำระบบการประเมินผล</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างสรรค์ความผูกพัน ความพึงพอใจ และความผูกพันขององค์กรของบุคลากร จำนวน ๑ กิจกรรม</p>
<p>๙) กิจกรรมการสำรวจและยกระดับความผูกพัน ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>

บทที่ ๑

ความเป็นมาของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ความเป็นมา

ปี พ.ศ. ๒๕๑๗ เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ซื้อ ขาย ยาเสพติดให้โทษ ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาท ตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาทสำหรับเพื่อใช้ในทางการแพทย์ และวิทยาศาสตร์ภายในราชอาณาจักร กระทรวงสาธารณสุขจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดขึ้น เพราะยาเสพติดให้โทษและวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาทที่จำเป็นจะต้องใช้ในการทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์หลายชนิด เป็นสารต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ หรือกฎหมายว่าด้วยวัตถุประสงค์ต่อจิตและประสาท จึงทำให้บริษัทฯ ทั่วไปไม่สามารถทำการผลิตและซื้อขายได้ กระทรวงสาธารณสุขจึงมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ทำหน้าที่ผลิต ซื้อและขายสารต้องห้ามเหล่านี้ โดยใช้เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นกองทุนในการดำเนินการ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้กำหนดให้กองควบคุมวัตถุเสพติด สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นผู้ควบคุมรับผิดชอบการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน และให้รายงานผลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน รวมทั้งรายการรับจ่ายต่อเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยาในทุก ๆ ๖ เดือน ดังนั้น กองควบคุมวัตถุเสพติดจึงได้จัดตั้งกลุ่มงานขึ้นเพื่อรับผิดชอบภารกิจนี้เป็นการเฉพาะ มีชื่อเรียกตามแผนภูมิโครงสร้างและอัตราากำลังว่า “กลุ่มบริหารวัตถุประสงค์ที่ใช้ในทางการแพทย์” แต่ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ หน่วยงานดังกล่าวนี้ คือ “หน่วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด” มีสถานะเป็นองค์กรในกำกับสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองควบคุมวัตถุเสพติด โดยมีระเบียบบริหารจัดการอนุโลมใช้ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ กระทรวงสาธารณสุขได้ออกระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๑๔ ให้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาเป็นผู้ควบคุมรับผิดชอบการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนนี้ และให้เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยาแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่ด้านบริหารเงินทุนหมุนเวียนได้ตามความเหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาจึงได้จัดตั้ง “กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด” เป็นหน่วยงานภายในและมีฐานะเทียบเท่ากลุ่มงานภายใต้การกำกับดูแลของเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่ ๒๑๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓ โดยมีหน้าที่ดังนี้

- ๑) กำหนดยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนดำเนินงานจัดหาวัตถุเสพติดประกอบด้วยยาเสพติดให้โทษ ประเภท ๑ ประเภท ๒ และประเภท ๔ ตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ และวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทประเภท ๑ และประเภท ๒ ตามพระราชบัญญัติวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ. ๒๕๑๘ จากแหล่งผลิตต่างประเทศ
- ๒) กำหนดยุทธศาสตร์ และจัดทำแผนดำเนินการจัดจำหน่ายวัตถุเสพติดตามข้อ ๑) ให้กับสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย
- ๓) ดำเนินงานอำนวยความสะดวกและประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณภาพมาตรฐาน และการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์
- ๔) ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

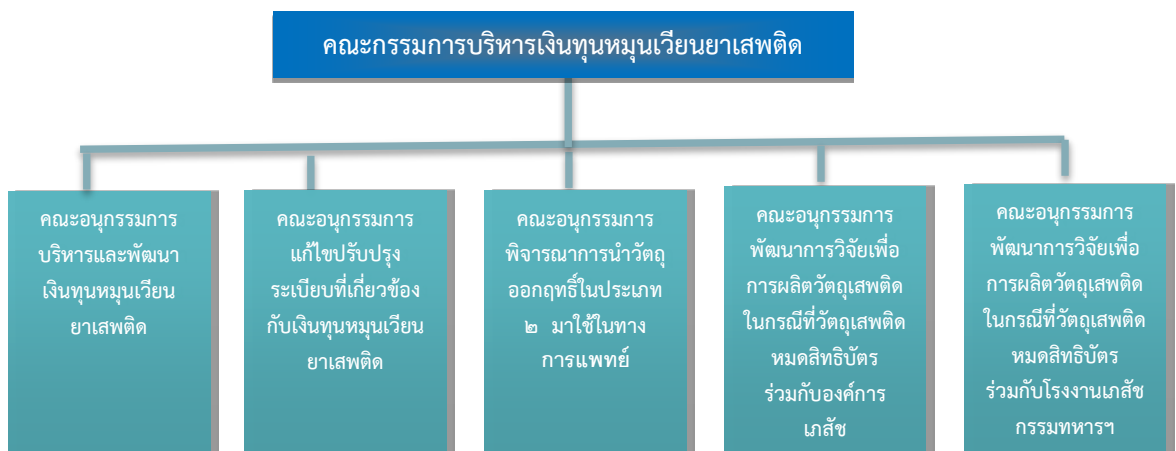
ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๖.๖/๔๘๖๘๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ได้มีคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่ ๔๗๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นหน่วยงานในสังกัดกองควบคุมวัตถุเสพติด มีรูปแบบการบริหารจัดการลักษณะในรูปเงินทุนหมุนเวียน โดยคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด (Narcotics Revolving Fund Board) ภายใต้กฎหมาย ๓ ฉบับ

- ๑) พระราชบัญญัติการบริหารเงินทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๒) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอจัดตั้ง การดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานเงินทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๗
- ๓) ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗

พระราชบัญญัติการบริหารเงินทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด” จากนั้นคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด อาศัยมาตรา ๒๒ มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย “คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด” จึงได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นหลายคณะ เพื่อปฏิบัติการกิจเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- ๑) คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๒) คณะอนุกรรมการแก้ไขปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๓) คณะอนุกรรมการพิจารณาการนำวัตถุออกฤทธิ์ในประเภท ๒ มาใช้ในทางการแพทย์
- ๔) คณะอนุกรรมการพัฒนาการวิจัยเพื่อการผลิตวัตถุเสพติดในกรณีที่วัตถุเสพติดหมดสิทธิบัตรร่วมกับองค์การเภสัชกรรม
- ๕) คณะอนุกรรมการพัฒนาการวิจัยเพื่อการผลิตวัตถุเสพติดในกรณีที่วัตถุเสพติดหมดสิทธิบัตรร่วมกับโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

๑. โครงสร้างการบริหาร



รูปโครงสร้างการบริหาร

คณะกรรมการบริหารงานเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๘ กำหนดให้ในแต่ละทุนหมุนเวียน มีคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนหนึ่งคณะ โดยจัดให้มีองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ดังนี้

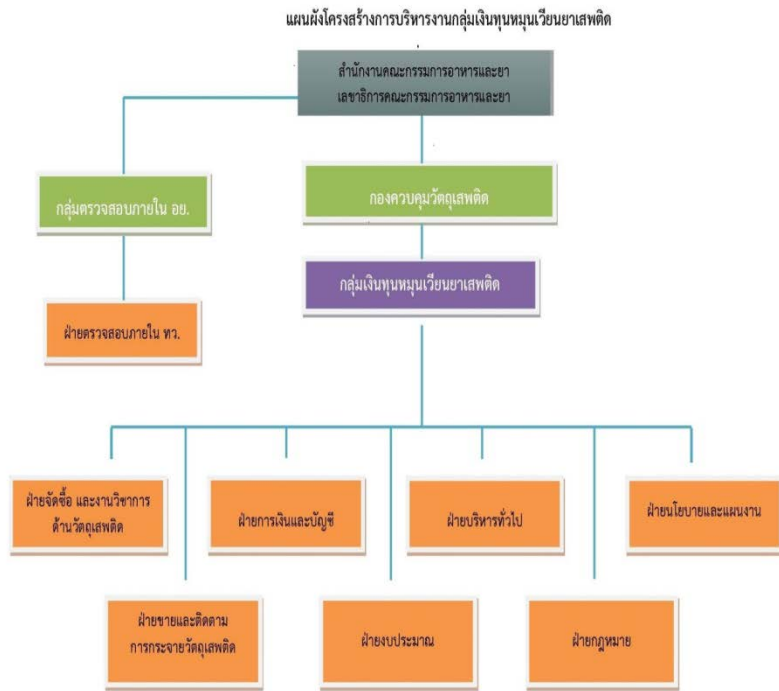
๑) เลขานุการคณะกรรมการอาหารและยา	ประธานกรรมการ
๒) รองเลขานุการคณะกรรมการอาหารและยาที่ได้รับมอบหมาย	กรรมการ
๓) ผู้แทนกระทรวงการคลัง	กรรมการ
๔) ผู้แทนสำนักงบประมาณ	กรรมการ
๕) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย	กรรมการ
๖) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารจัดการและบริหารธุรกิจ	กรรมการ
๗) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแพทย์และสาธารณสุข	กรรมการ
๘) ผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด	กรรมการและเลขานุการ
๙) เกสัชกร กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียน
- ๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้างให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา ๑๑ (๘)
- ๓) พิจารณานุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี
- ๔) แต่งตั้งผู้บริหารทุนหมุนเวียน
- ๕) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการบริหารมอบหมาย

๒. โครงสร้างการบริหารงานภายในเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นหน่วยงานในสังกัดกองควบคุมวัตถุเสพติด จัดโครงสร้างการบริหารงานภายในเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด แบบองค์การตามหน้าที่ (function organization) โดยคำนึงถึงภารกิจ พันธกิจ หรือหน้าที่ขององค์กรเป็นสำคัญ ด้วยการจัดให้มีฝ่ายที่ทำหน้าที่หลัก คือ ฝ่ายจัดซื้อและงานวิชาการด้านวัตถุเสพติด ฝ่ายขายและติดตามการกระจายวัตถุเสพติด และฝ่ายที่ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของหน้าที่หลัก ประกอบด้วย ฝ่ายการเงินและบัญชี ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายนโยบายและแผนงาน และฝ่ายตรวจสอบภายใน โดยมีผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารทุนหมุนเวียนตามการพิจารณาจากโครงสร้างบริหารทุนหมุนเวียน ตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดและกระทรวงการคลัง และเป็นไปตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่ ๔๗๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓



๓. โครงสร้างหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดให้ ๒ หน่วยงาน มีบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ หน่วยงาน ซึ่งจะปฏิบัติหน้าที่ประสานสอดคล้องกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

รับผิดชอบในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี รวมทั้งดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาการให้บุคลากรมีสมรรถนะตามที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดกำหนด (Human Resource Development : HRD) โดยมีรายละเอียดขอขยายหน้าที่งาน ดังนี้

- ๑) ดำเนินการจัดทำ Performance Agreement เพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดค่าเป้าหมายของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดถ่ายทอดลงสู่พนักงาน เจ้าหน้าที่ทุกระดับ และการประเมินผลการปฏิบัติงานในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดในระบบ DPIS
- ๒) ประสานงานจัดทำข้อมูล และร่วมดำเนินการจัดฝึกอบรม ศึกษาดูงานของผู้ปฏิบัติงาน และคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- ๓) ดำเนินการ ประสานงาน และส่งเสริมการจัดการความรู้ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

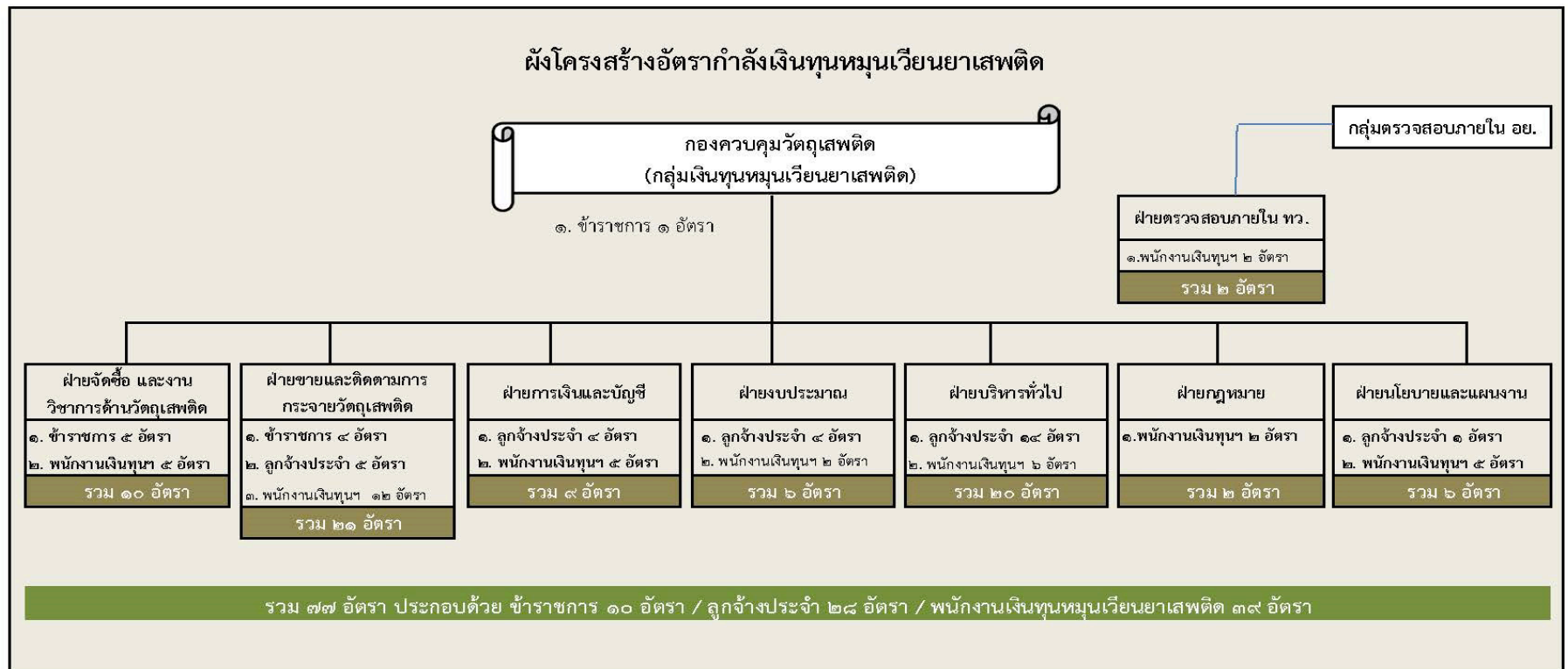
๒. ฝ่ายบริหารทั่วไป

รับผิดชอบงานด้านรายละเอียดการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการปฏิบัติการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) โดยปฏิบัติหน้าที่งานในรายละเอียดด้านงานการเจ้าหน้าที่ เบื้องต้น การปฏิบัติงานลงข้อมูล และรายงานการมาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงการประสานงานในการสรรหา การลาออก การพ้นสภาพ การเกษียณอายุ การเลื่อนขั้น ปรับตำแหน่ง การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนของบุคลากรพนักงานกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และการเลื่อนขั้น ค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และงานบริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. โครงสร้าง และอัตรากำลังกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ปัจจุบันมีโครงสร้างกรอบอัตรากำลังของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด รวม ๗๗ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒๘ อัตรา พนักงานทุนหมุนเวียน ๓๙ อัตรา

ผังโครงสร้างอัตรากำลังกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด



ตารางแสดงกรอบอัตรากำลังของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิ	กรอบอัตรากำลัง
ผู้อำนวยการควบคุมวัตถุเสพติด		ข้าราชการ	ป.โท	๑
๑. ฝ่ายจัดซื้อและงานวิชาการด้านวัตถุเสพติด				๑๐
๑	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๑
๒	เภสัชกรชำนาญการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๓
๓	เภสัชกรปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๑
๔	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๕	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๖	เจ้าหน้าที่พัสดุ	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๗	เจ้าหน้าที่คลังสินค้า (คลังใน)	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๒. ฝ่ายขายและติดตามการกระจายวัตถุเสพติด				๒๑
๑	เภสัชกรชำนาญการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๒
๒	เภสัชกรปฏิบัติการ	ข้าราชการ	ป.ตรี	๒
๓	พนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑
๔	พนักงานสถิติ ส ๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๕	พนักงานสถิติ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑
๖	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๗	พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๒	ลูกจ้างประจำ	มัธยม ๕.	๑
๘	เภสัชกร	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๙	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๑๐	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๑๒	เจ้าหน้าที่ประสานโครงการ	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๑๓	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปวช.	๑
๑๔	คนงาน	พนักงานทุนหมุนเวียน	ม.ปลาย	๑
๑๕	เจ้าหน้าที่คลังสินค้า (คลังนอก)	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๓. ฝ่ายการเงินและบัญชี				๙
๑	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๒	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช. /ปวส.	๒
๓	พนักงานพิมพ์ ส. ๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๔	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๕	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๖	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๗	เจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปวช.	๑

ลำดับ	ตำแหน่ง	ประเภท	วุฒิ	กรอบอัตรากำลัง
๔. ฝ่ายงบประมาณ				๖
๑	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๓
๒	พนักงานพิมพ์ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวท.	๑
๓	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๕. ฝ่ายบริหารทั่วไป				๒๐
๑	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๓
๒	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี.	๑
๓	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๔	พนักงานการเงินและบัญชี ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๕	พนักงานพัสดุ ส.๔	ลูกจ้างประจำ	ป.ตรี	๑
๖	พนักงานพัสดุ ส.๓	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑
๗	พนักงานพิมพ์ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๘	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช. /ปวส.	๒
๙	พนักงานธุรการ ส ๒	ลูกจ้างประจำ	ม.ต้น	๑
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ ส.๒	ลูกจ้างประจำ	ม.๓	๒
๑๑	วิศวกร	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๑๒	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๑๔	พนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๑
๑๕	เจ้าหน้าที่พัสดุ	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปวช.	๑
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปวส.	๑
๖. ฝ่ายกฎหมาย				๒
๑	นิติกร	พนักงานทุนหมุนเวียน	ปริญญาตรี	๒
๗. ฝ่ายนโยบายและแผนงาน				๖
๑	พนักงานธุรการ ส ๓	ลูกจ้างประจำ	ปวช.	๑
๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๓
๘. ฝ่ายตรวจสอบภายใน				๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	พนักงานทุนหมุนเวียน	ป.ตรี	๒
รวมทั้งสิ้น				๗๗

วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรสมรรถนะสูงด้านการบริหารจัดการ
วัตถุเสพติดทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม”

พันธกิจ (Mission)

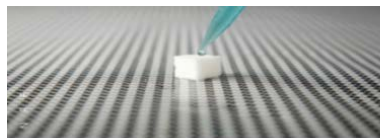
- ๑) จัดทำและจำหน่ายวัตถุเสพติดทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม อย่างเพียงพอต่อความต้องการของประเทศ
- ๒) สนับสนุน ควบคุม กำกับ ติดตามการใช้วัตถุเสพติดทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

เป้าหมาย (Target)

“ระบบคุ้มครองมาตรฐาน บริการประทับใจ ห่วงใยประชาชน ”

ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Share Value)

“NRF Core Value : ความมีคุณธรรม ตระหนักในมาตรฐาน มุ่งผลประชาชน”



CORE VALUES OF NRF

N

Nobleness

ความมีคุณธรรม
เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์
โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ
สุภาพ และเป็นมิตร



R

Realize on standard

ตระหนักถึงมาตรฐาน
ความตระหนักถึงความสำคัญ
ของมาตรฐานคุณภาพของยา
การปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง



F

Focus on people

มุ่งผลประชาชน
มุ่งรับปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์
ของประชาชน



วัฒนธรรมองค์กร



ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

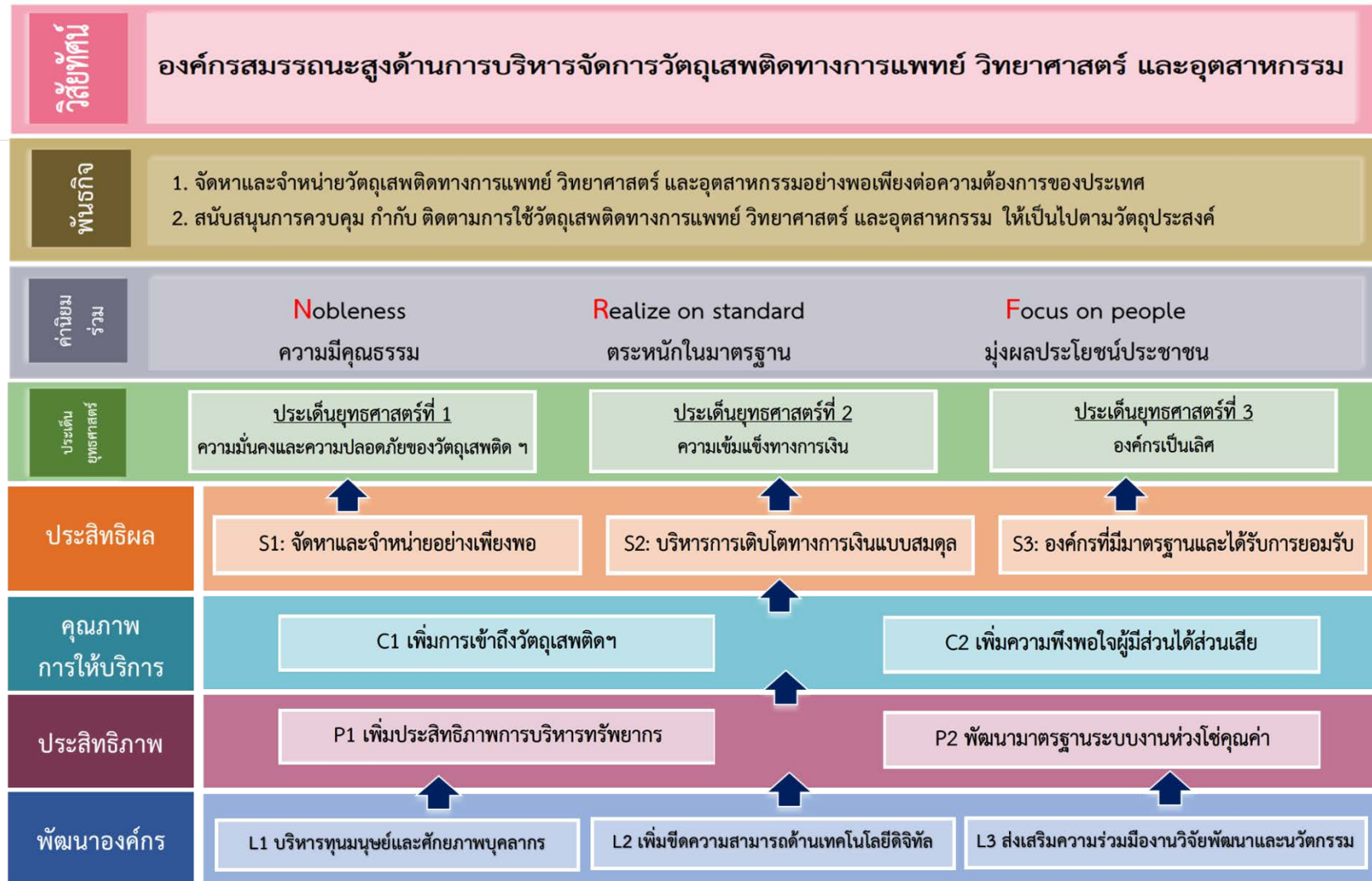
ประเด็นยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
SI _๑ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของวัตถุเสพติด ทาง การแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม
SI _๒ ด้านความเข้มแข็งทางการเงิน
SI _๓ ด้านองค์กรเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ (Strategic Objective & Organization Goal)

- ๑) การบริหารจัดการวัตถุเสพติดทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม มีมาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับ
- ๒) มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม



แผนที่ยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด



บทที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ ร่วมกับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปัญหา อุปสรรค ความเสี่ยง และแนวโน้มด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในอนาคต และการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง (SWOT Analysis) การวิเคราะห์โครงสร้างและ อัตรากำลังของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และทบทวน ติดตามผลการดำเนินการของแผนปฏิบัติการ นำปัญหา อุปสรรค จากผลการดำเนินงานในอดีตมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขทบทวน และจัดทำเป็นแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่ครอบคลุมในส่วนของ การพัฒนาด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย อันนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป โดยมีรายละเอียดด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สรุปภาพรวมผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีภารกิจหลักในการจัดหาและจำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ มีผลประเมินการดำเนินงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากกลุ่มเงินทุนฯ สามารถ ดำเนินการในแต่ละด้านได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งวิเคราะห์แล้วพบว่า ด้านการเงินมีผลการประเมินสูงสุด และด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลังมีผลการประเมินต่ำสุด สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านการเงิน

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด สามารถบริหารจัดการเรื่องค่าใช้จ่ายบริหารต่อรายได้รวม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลการดำเนินงานที่สูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากได้กำหนดมาตรการ เร่งรัดติดตามลูกหนี้ค้างชำระ และดำเนินการในส่วนของเงินรับรองตรวจสอบให้กับสถานพยาบาลของรัฐที่โอนเงิน เข้าบัญชีเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเพิ่มขึ้น ส่งผลให้รายได้สูงกว่าประมาณการที่ตั้งไว้ต้นปี นอกจากนี้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) ที่ส่งผลกระทบต่อต้องปรับแผนการดำเนินงานหลาย โครงการ/กิจกรรม ทำให้ค่าใช้จ่ายบริหารงานโครงการลดลง ส่วนอัตรากาหมุนเวียนของสินค้าคงเหลือในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีผลงานที่ดี เพราะได้มีการวางแผนการจัดซื้อให้สอดคล้องกับปริมาณการจำหน่าย วางแผนการส่งมอบ (รับมอบ) ยาให้ทันกับการจำหน่าย ทั้งการจำหน่ายปกติ และเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน

๒. ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการประเมินผลลัพธ์และ ผลกระทบของทุนหมุนเวียน และได้มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่าคะแนนความพึงพอใจ อยู่ที่ร้อยละ ๗๖.๐๕ รวมถึงได้จัดทำรายงานวิเคราะห์ผู้ใช้บริการหลักและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งทางตรงและ ทางอ้อมของทุนหมุนเวียน นอกจากนี้ มีการติดตามการจัดการข้อร้องเรียน โดยคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน เพื่อให้การจัดการข้อร้องเรียนเป็นไปตามระยะเวลาและคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดการข้อร้องเรียน

๓. ด้านการปฏิบัติการ

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในเรื่องของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้ป่วยระยะท้ายให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการส่งเสริมให้แพทย์ใช้ยากลุ่ม Opioids การดูแลผู้ป่วยระยะท้ายแบบประคับประคองและการดูแลผู้ป่วยกึ่งเฉียบพลัน มีปริมาณการใช้ยามอร์ฟินในผู้ป่วย (Strong Opioid) ที่มีปริมาณการใช้ ๑๘๙.๔๘ กิโลกรัมเบส จากเป้าหมาย ๑๗๓ กิโลกรัมเบส และความสำเร็จของการปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการทำงานเพื่อเข้าสู่ระบบคุณภาพมาตรฐานสากล รวมถึงได้พัฒนาระบบสำหรับติดตามการกระจายยา อีกด้วย

๔. การบริหารจัดการเงินทุนเวียน

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน เป็นระบบที่มีความสำคัญมากที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน แต่ยังไม่สามารถใช้อย่างเต็มระบบ รวมถึงยังไม่มีประเมินผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงาน จึงต้องมีการปรับปรุงให้สามารถใช้ได้ครอบคลุมทุกกระบวนการ และมีผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานในระดับดีอย่างต่อเนื่อง

๕. การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ยังไม่สามารถบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะประสบปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะขาดมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่สามารถวัดพฤติกรรมในการปฏิบัติที่พึงประสงค์ของของบุคลากรทุกคนได้ เนื่องจากในแต่ละหน่วยงานจะมีการกิจหน้าที่และลักษณะงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องมีการสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์กร

๖. การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

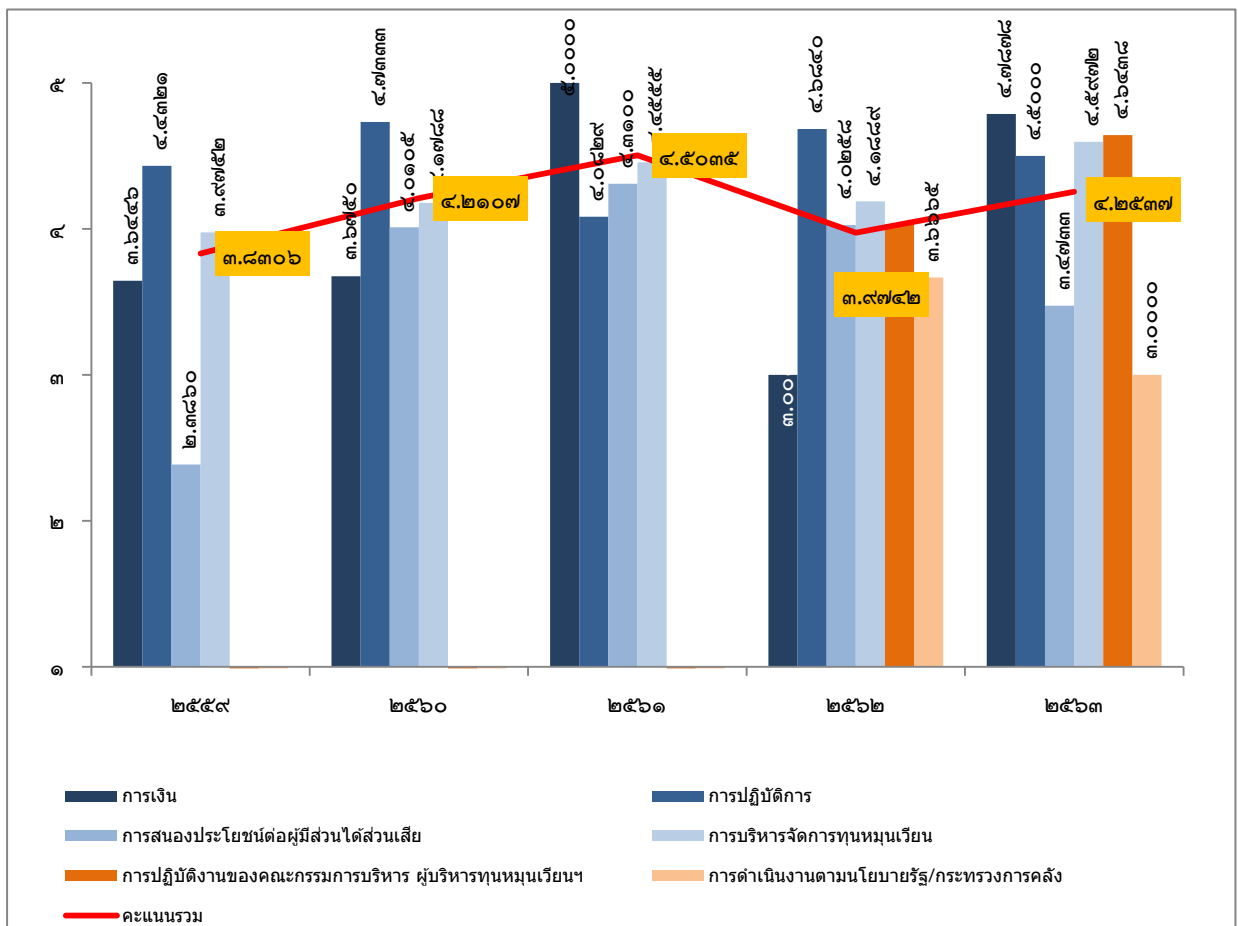
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่สามารถเบิกได้จริง ตามมติที่ ครม. กำหนด ส่วนแผนการใช้จ่ายภาพรวมไม่สามารถเบิกได้จ่ายจริงตามมติ ครม. เรื่องดังกล่าวเป็นปัญหาที่กลุ่มเงินทุนฯ ต้องรีบแก้ไขโดยด่วน ส่วนการดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ สามารถดำเนินการจ่ายเงินและรับเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ทุกกิจกรรม ของกิจกรรมรับ - จ่าย ทั้งหมด (ครบถ้วนทุกกิจกรรม) โดยดำเนินการผ่านระบบ KTB Corporate Online และผ่านระบบGFMS

อย่างไรก็ดี จะพบว่าการปฏิบัติงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จะมีปัญหาเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบสารสนเทศและดิจิทัลที่ต้องได้รับการแก้ไข ซึ่งต้องมีการวางแผนและแนวทางอันอาจจะต้องใช้เวลาในการแก้ไขจนเกิดความสำเร็จได้ รวมถึง ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรด้วย ปัจจุบันอยู่ระหว่างการทดลองใช้ระบบสารสนเทศและดิจิทัลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เมื่อแล้วเสร็จและใช้งานได้สมบูรณ์ จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วย

ตารางแสดงผลคะแนนเปรียบเทียบ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานเปรียบเทียบระหว่างปี (คะแนน)				
	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
ด้านการเงิน	๓.๖๔๔๖	๓.๖๗๕๐	๕.๐๐๐๐	๓.๐๐๐๐	๔.๗๘๗๘
ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒.๓๘๖๐	๔.๐๑๐๕	๔.๓๑๐๐	๔.๐๒๕๘	๓.๔๗๓๓
ด้านปฏิบัติการ	๔.๔๓๒๑	๔.๗๓๓๓	๔.๐๘๒๙	๔.๖๘๔๐	๔.๕๐๐๐
ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน	๓.๙๗๕๒	๔.๑๓๘๘	๔.๔๕๕๕	๔.๑๘๘๙	๔.๕๙๗๒
ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง	---	---	---	๔.๐๓๐๙	๔.๖๔๓๘
การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง	---	---	---	๓.๖๖๖๕	๓.๐๐๐๐
ผลคะแนนรวม	๔.๔๔๙๐	๓.๘๓๐๖	๔.๒๑๐๗	๔.๕๐๓๕	๔.๒๕๓๗

สรุปภาพรวมผลการดำเนินงาน



สรุปภาพรวมผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากปัญหา และอุปสรรคที่ได้ผ่านการวิเคราะห์จากที่ประชุมผู้บริหารหน่วยงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๒ โครงการ/กิจกรรม ผลปรากฏว่าสามารถดำเนินการได้ตามแผนจำนวน ๑๑ โครงการ/กิจกรรม และดำเนินการ “ยกเลิก” จำนวน ๑ โครงการ เนื่องจากผลกระทบสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 โดยสรุปรายละเอียดได้ตามตาราง ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลดำเนินการ
มิติที่ ๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร	๑. กลยุทธ์การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนฯ	๑) โครงการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	แล้วเสร็จ ๑๐๐% แล้วเสร็จ ๑๐๐%
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. กลยุทธ์การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้ ๓. กลยุทธ์บริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	๓) กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล ๔) กิจกรรมจัดทำ และ/หรือ ทบทวนคำบรรยายลักษณะงานให้เป็นปัจจุบัน	แล้วเสร็จ ๑๐๐% แล้วเสร็จ ๑๐๐%
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. กลยุทธ์การจัดการความรู้ ๕. กลยุทธ์การจัดทำผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ๖. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรให้มีสมรรถนะสูง	๕) โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation ๖) โครงการออกแบบแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล ๗) กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน ๘) กิจกรรมประเมินสมรรถนะและวิเคราะห์ผล ๙) โครงการจัดทำแผน IDP	แล้วเสร็จ ๑๐๐% แล้วเสร็จ ๑๐๐% แล้วเสร็จ ๑๐๐% แล้วเสร็จ ๑๐๐% แล้วเสร็จ ๑๐๐%
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับมือการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗. กลยุทธ์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร	๑๐) โครงการจัดทำ และ/หรือ ทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากร กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	แล้วเสร็จ ๑๐๐%
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของคุณภาพชีวิตกับการทำงาน	๘. กลยุทธ์การสร้างความสุขของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ๙. กลยุทธ์การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร	๑๑) โครงการสำรวจความพึงพอใจบุคลากร ๑๒) โครงการพัฒนาบุคลากร ทว. สู่ความเป็นมืออาชีพ (OD)	แล้วเสร็จ ๑๐๐% ยกเลิกโครงการ

วิเคราะห์ผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความภาคภูมิใจของบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ คุณภาพชีวิตกับการทำงาน ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๕.๑ การสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี จึงได้มีการจัดทำโครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของบุคลากรอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจและความผูกพันดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด ๔ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ ส่วนคำถามที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน ๕ ข้อ ประเมินโดยใช้การคำนวณร้อยละ

ตอนที่ ๒ ส่วนคำถามที่เป็นแบบประเมินระดับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ๔ ด้าน ดังนี้

- ๒.๑ ด้านการบริหารจัดการพื้นฐานทั่วไป
- ๒.๒ ด้านการสื่อสารภายในองค์กร
- ๒.๓ ด้านผู้นำ
- ๒.๔ ด้านการบริหารผลตอบแทน สวัสดิการ และบริหารบุคคล

ประเมินโดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและร้อยละ

ตอนที่ ๓ ส่วนคำถามที่เป็นแบบสอบถามความภาคภูมิใจในองค์กรประกอบด้วยคำถามจำนวน ๕ ข้อ ประเมินโดยใช้วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยและร้อยละ

ตอนที่ ๔ ส่วนคำถามปิดท้ายและข้อเสนอแนะอื่นๆ

เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจและความภาคภูมิใจมีเกณฑ์การให้คะแนนการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ๔ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑	เท่ากับ	ไม่มีเลย
ระดับ ๒	เท่ากับ	น้อย
ระดับ ๓	เท่ากับ	มาก
ระดับ ๔	เท่ากับ	มากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย

นำคะแนนที่นับได้มาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

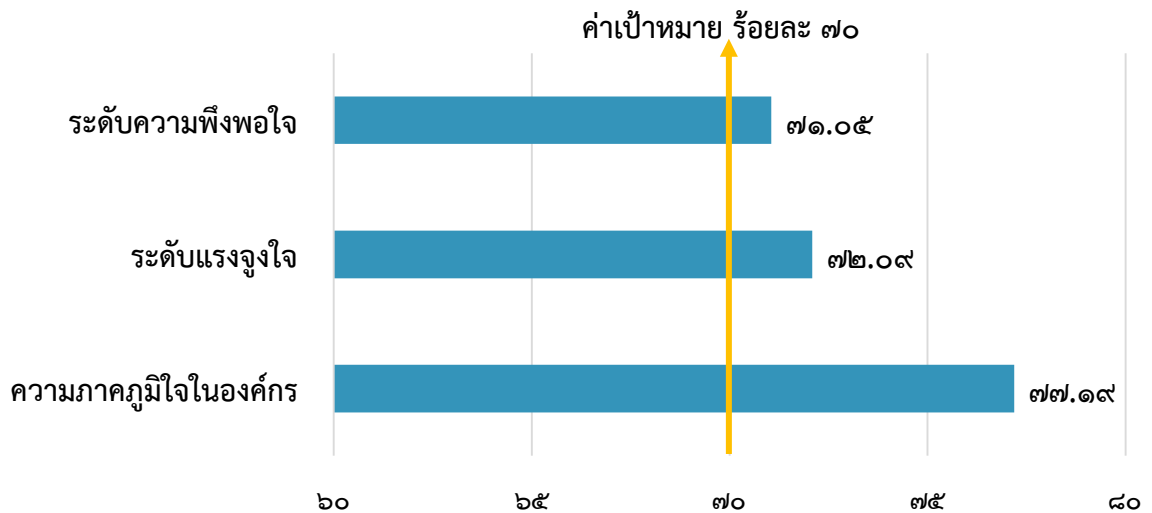
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ - ๑.๔๙	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับต้องปรับปรุง
ค่าเฉลี่ย	๑.๕๐ - ๒.๔๙	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับพอใช้
ค่าเฉลี่ย	๒.๕๐ - ๓.๔๙	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับดี
ค่าเฉลี่ย	๓.๕๐ - ๔.๐๐	หมายความว่า	มีความคิดเห็นในระดับดีมาก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจและความภาคภูมิใจของบุคลากร ต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีจำนวนบุคลากรในกลุ่มเงินทุนฯ ทั้งสิ้น ๗๑ คน ตอบแบบสอบถาม ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยดำเนินการสำรวจผ่านระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

๑. ความพึงพอใจที่มีผลต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๐๕
๒. แรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๙
๓. ความภาคภูมิใจที่มีต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เจ้าหน้าที่ที่มีความภาคภูมิใจอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๑๙

ผลการสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความภาคภูมิใจ

๑. ภาพและตารางแสดงผลสรุประดับความพึงพอใจ แรงจูงใจและความภาคภูมิใจ

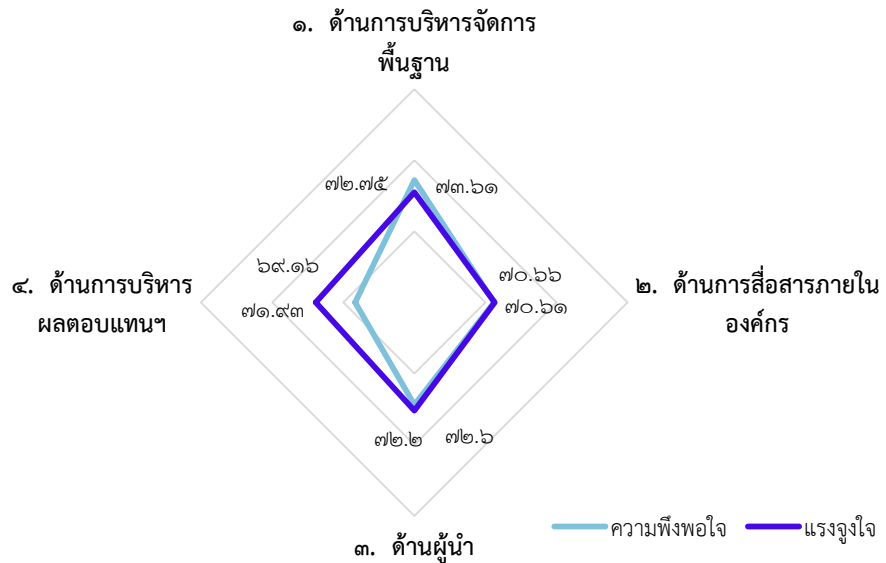


สรุปผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับการแปรผล
๑. ระดับความพึงพอใจ	๒.๘๔	๗๑.๐๕	ดี
๒. ระดับแรงจูงใจ	๒.๘๘	๗๒.๐๙	ดี
๓. ความภาคภูมิใจในองค์กร	๓.๐๙	๗๗.๑๙	ดี

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ระดับ ๔.๐๐

จากภาพและตารางแสดงผลสรุประดับความพึงพอใจ แรงจูงใจและความภาคภูมิใจ สรุปผลได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่มีระดับความภาคภูมิใจในองค์กรมากที่สุดคือร้อยละ ๗๗.๑๙ ค่าเฉลี่ยที่ ๓.๐๙ รองลงมาคือระดับแรงจูงใจมีค่าร้อยละ ๗๒.๐๙ ค่าเฉลี่ยที่ ๒.๘๘ และความพึงพอใจในลำดับถัดมาคือร้อยละ ๗๑.๐๕ ค่าเฉลี่ยที่ ๒.๘๔

๒. ภาพและตารางแสดงระดับความพึงพอใจ แรงจูงใจ (แยกรายด้าน)



ด้าน	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ	ร้อยละ	ระดับการแปรผล	ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ	ร้อยละ	ระดับการแปรผล
๑. ด้านการบริหารจัดการพื้นฐาน	๒.๙๔	๗๓.๖๑	ดี	๒.๙๑	๗๒.๗๕	ดี
๒. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร	๒.๘๒	๗๐.๖๑	ดี	๒.๘๓	๗๐.๖๖	ดี
๓. ด้านผู้นำ	๒.๘๙	๗๒.๒๐	ดี	๒.๙๐	๗๒.๖๐	ดี
๔. ด้านการบริหารผลตอบแทน	๒.๗๗	๖๙.๑๖	ดี	๒.๘๘	๗๑.๙๓	ดี

จากภาพและตารางแสดงระดับความพึงพอใจ (แยกรายด้าน) สามารถสรุปผลได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจด้านการบริหารจัดการพื้นฐานมากที่สุดคือค่าเฉลี่ย ๒.๙๔ ซึ่งอยู่ในระดับดี และมีความพึงพอใจด้านการบริหารผลตอบแทน สวัสดิการและบริหารบุคคลน้อยที่สุดคือค่าเฉลี่ย ๒.๗๗ ซึ่งอยู่ในระดับดี

ระดับแรงจูงใจ (แยกรายด้าน) สามารถสรุปผลได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดว่าด้านการบริหารจัดการพื้นฐานเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุดคือ ๒.๙๑ ซึ่งอยู่ในระดับดี และด้านการสื่อสารภายในองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจน้อยที่สุดคือค่าเฉลี่ย ๒.๘๓ ซึ่งอยู่ในระดับดี

**ตารางเปรียบเทียบสรุปผลการประเมินความพึงพอใจ แรงจูงใจและความภาคภูมิใจของบุคลากร
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด**

ภาพรวมความพึงพอใจ แรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
๑. ความพึงพอใจ ที่มีผลต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๘๘.๒๓	๗๙.๑๐	๗๙.๐๐	๖๗.๖๙	๗๑.๐๕
๒. แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	ไม่ได้วัด	ไม่ได้วัด	ไม่ได้วัด	๖๘.๕๘	๗๒.๐๙
๓. ความภาคภูมิใจในองค์กร ที่มีผลต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	๙๐.๗๗	๘๒.๐๙	ไม่ได้วัด	๗๖.๐๐	๗๗.๑๙

จากสรุปผลการประเมินจะเห็นได้ว่าระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ ๓.๓๖

ผลการประเมินระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๑

ผลการประเมินระดับความภาคภูมิใจในองค์กรของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๙

นอกจากนี้ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจจะเห็นว่าบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในเรื่องของค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งยังเป็นปัญหาหลักที่บุคลากรส่วนใหญ่เห็นร่วมกัน ส่วนในด้านของการปฏิบัติงานควรมีการปรับวิธีการ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในงานที่มีลักษณะงานเหมือนกันเพื่อจะได้เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน และให้มีวิธีการในการประเมินผลงานที่สามารถวัดผลงานได้จริง โปร่งใสและตรวจสอบได้ อย่างไรก็ตามภาพรวมก็ยังมี ความพึงพอใจในระดับที่ดี ดังนั้นฝ่ายนโยบายและแผนงานจะนำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลนำเสนอเป็นข้อมูลนำเข้า (Input) ในการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดแผนปฏิบัติงานต่อไป

ปัจจัยความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ ส่วนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อยู่ระหว่างการดำเนินการ ที่ประชุมของคณะผู้บริหารและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกันวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จ โดยสรุป ได้แยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑) บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) สรรหาบุคลากรได้รวดเร็วตามความต้องการบุคลากร และตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดได้

๓) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติงานประจำปี ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในทุกภาคส่วน และได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากผู้บริหาร

ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา ในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน โดยได้พิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ทั้งจากผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ผลการประเมินตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ในเชิงกลยุทธ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้สรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ผ่านมา ได้แต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

๑) งานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทั่วไป และฝ่ายนโยบายและแผนงาน ซึ่งปัจจุบันยังขาดการประสานงานต่อกัน ทำให้การดำเนินงานยังไม่สอดคล้องเชื่อมโยง

๒) อัตราการลาออกเกษียณที่เป็นพนักงานทุนหมุนเวียนสูงขึ้น ทั้งนี้ภารกิจของกลุ่มเงินทุนฯ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะของกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วนล่าช้า และทำให้บุคลากรที่เหลือมีภาระงานเพิ่มขึ้น มีผลกระทบต่อเนื่องไปยังขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

๓) มีความแตกต่างของคนหลากหลาย Generation ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวเป็นปัญหาในด้านความคิด ค่านิยม ลักษณะนิสัย ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆ ส่งผลให้เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในกลุ่ม Generation X Generation Y และ Generation Z

๔) ลำดับชั้นของโครงสร้างมากเกินไป ทำให้การปฏิบัติที่ต้องการลงนามหรือการตัดสินใจเกิดความล่าช้า ซึ่งกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดอยู่ระหว่างการพิจารณานำเอาวิธีการทำงานแบบ Agile มาปรับใช้เพื่อลดกระบวนการทำงานและสร้างเสริมให้บุคลากรมองเห็นภาพการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

ความเสี่ยง และแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการของผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงและแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้บทสรุปด้านความเสี่ยงและแนวโน้มในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการป้องกัน แก้ไข พัฒนาเบื้องต้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) การขาดการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนรองรับการสูญเสียบุคลากรจากการเกษียณอายุ จากผลการวิเคราะห์ และพิจารณาข้อมูลในช่วงระยะเวลา ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) พบว่ามีบุคลากรที่จะต้องเกษียณอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จะต้องดำเนินการเตรียมการสำหรับเพื่อป้องกันปัญหาจากกรณีดังกล่าว อาทิเช่น แผนการเตรียมการรับบุคลากรทดแทน และ/หรือการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็น เช่น การถ่ายโอนองค์ความรู้ จากรุ่นสู่รุ่น

๒) แผนการปฏิบัติงานขณะอยู่ในภาวะฉุกเฉิน จากการได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดจะต้องดำเนินการจัดทำแผนฉุกเฉิน เพื่อรองรับภาวะการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ ทั้งด้านการให้ความรู้และทักษะการต่อสู้กับโรคติดเชื้อดังกล่าว การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน รูปแบบการประเมินและติดตามผลการทำงาน รวมทั้งมีการจัดตั้งศูนย์และคณะทำงานในภาวะฉุกเฉิน (Business Continuity Management) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการสื่อสารให้ข้อมูลในกรณีฉุกเฉินอย่างถูกต้อง

๓) ผลกระทบจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีทดแทนกำลังงานคน เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นสิ่งสำคัญที่จะเกิดผลกระทบต่อองค์กรทุกประเภท และทุกขนาด กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดก็เช่นกัน จำเป็นที่จะต้องทบทวนความรู้ และทักษะในด้าน IT ทั้งในรูปแบบ Up-Skills และ Re-Skills เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรต่อไปในอนาคต

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis)

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (SWOT Analysis) ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และประเมินสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ทั้งในสถานะปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน สรุปได้ตามตาราง ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> ๑) มีแผนปฏิบัติ ๓ แผนงานที่เชื่อมโยงกัน รวมถึงมีความสอดคล้องกับของ อย. และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในแต่ละด้าน ๒) ช่องทางการสื่อสารภายในกลุ่มเงินทุนฯ มีความหลากหลาย ๓) ขอบเขตงานของหน่วยงานและบุคคลชัดเจน ๔) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น ๕) มี SOP ครบทุกกระบวนการทำงาน ๖) มีนโยบาย ระเบียบการทำงาน โครงสร้างองค์กรชัดเจน ๗) บุคลากรเข้าใจในภารกิจงานขององค์กร และหน่วยงานตนเอง ๘) บุคลากรมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> ๑) ขาดการทำงานแบบ Cross Functional ๒) บุคลากรส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่ผู้สูงวัย ๓) บุคลากรขาดทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนางาน ๔) ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน เช่น เกสซ์กร ๕) บุคลากรด้านคลังสินค้ายังไม่เพียงพอ ๖) ขาดการบริหารจัดการปริมาณงานที่ชัดเจนในแต่ละฝ่าย ๗) บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ๘) ขาดการทำกิจกรรมทีม (Team Building)
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> ๑) มี พรบ. ที่กำหนดให้สามารถทำข้อบังคับบริหารงานบุคคล ได้ด้วยตนเอง ๒) มีระบบสารสนเทศรองรับด้านการบริหารงานบุคคล ๓) สามารถนำข้อกฎหมายมาเสนอปรับปรุงระเบียบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ๑) เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว บุคลากรบางส่วนพัฒนาความรู้ ทักษะไม่ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ๒) ระเบียบ/ข้อกฎหมาย บางหัวข้อ เช่น ระเบียบการจ่ายค่าตอบแทน ไม่สนับสนุนแรงจูงใจในการทำงาน

บทที่ ๓

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

วิสัยทัศน์ และพันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ทบทวนและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) โดยได้พิจารณา วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision) และพันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดแล้ว ยังคงให้มี Vision และ Mission คงเดิม โดยมีรายละเอียดความเชื่อมโยงกันระหว่าง Vision และ Mission ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนภาพ ดังนี้

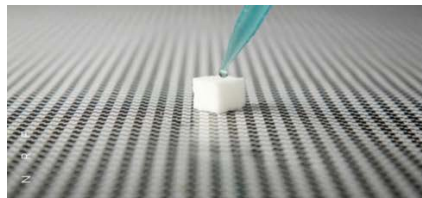


ค่านิยม (Core Value)

“NRF Core Value : ความมีคุณธรรม ตระหนักในมาตรฐาน มุ่งผลประชาชน”

“Nobleness - Realize on standard - Focus on people” NRF Core Value เป็นค่านิยมหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่มาจากอักษรตัวหน้าภาษาอังกฤษ คำว่า “Narcotics Revolving Fund” ที่ใช้เรียก “กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด” โดยเป็นการนำเอาอักษรตัวหน้าของแต่ละคำมาใช้เชื่อมโยง กับค่านิยมของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (Thai FDA) และกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) ให้เป็นค่านิยมที่มีทิศทางเดียวกัน

การกำหนดค่านิยมหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ใช้การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มเงินทุนฯ เป็นผู้กำหนดและเสนอความคิดเห็นที่ประชุมร่วมกัน ตามกรอบค่านิยมของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กรหลัก ทำให้ค่านิยมหลักของกลุ่มเงินทุนฯ เป็นที่เข้าใจ และมีความรู้สึกมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน



CORE VALUES OF NRF

N

Nobleness

ความมีคุณธรรม
เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์
โปร่งใส ตรวจสอบได้ เสียสละ
สุภาพ และเป็นมิตร



R

Realize on standard

ตระหนักถึงมาตรฐาน
ความตระหนักถึงความสำคัญ
ของมาตรฐานคุณภาพของยา
การปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง



F

Focus on people

มุ่งผลประชาชน
มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์
ของประชาชน



การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ และกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Issue)

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้มีการทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategy Issue) ตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งจะประกอบไปด้วย ๖ กลยุทธ์ โดยสรุป ดังต่อไปนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	
SI _๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	SI _{๑.๑}	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่องค์กรกำหนด
SI _๒ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)	SI _{๒.๑}	การสร้างเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันตามค่านิยมองค์กร NRF
	SI _{๒.๒}	การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร NRF
SI _๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่เป็นเลิศ สู่การพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน	SI _{๓.๑}	การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่มีมาตรฐานที่เป็นเลิศสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร
	SI _{๓.๒}	การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล (HRIS) มาใช้เพื่อสนับสนุนการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน
SI _๔ การสร้างสรรค์ความผูกพัน ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กร ของบุคลากร	SI _{๔.๑}	การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน

ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลัก กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ Strategic Objectives	ตัวชี้วัด Key Performance Indicator	ค่าเป้าหมาย Target						โครงการ /กิจกรรม
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด								
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้นไปตามเกณฑ์สมรรถนะที่องค์กรกำหนด								
เพื่อให้บุคลากร มีศักยภาพ มีสมรรถนะ มีขีดความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญ เฉพาะทาง เพื่อรองรับ การปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	๑) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา สมรรถนะ ๒) จำนวนหลักสูตรการพัฒนา สมรรถนะ ๓) ความสำเร็จของการจัดทำ สมรรถนะของบุคลากร และ แผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากร <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา สมรรถนะ ● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา สมรรถนะดิจิทัล ๒. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลประจำปี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ Strategic Objectives	ตัวชี้วัด Key Performance Indicator	ค่าเป้าหมาย Target						โครงการ /กิจกรรม
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)								
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันตามค่านิยมองค์กร NRF								
เพื่อสร้างเสริม NRF-Mindset และ Behavior ให้บุคลากร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจ พฤติกรรมพึงประสงค์ และ วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร	๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กิจกรรมสื่อสาร ให้ความรู้ พฤติกรรมพึงประสงค์ และ วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร NRF								
เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการ และแบ่งปันองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน (Knowledge Management : KM)	๑. จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กรที่เพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม KM	๒	๒	๒	๒	๒	๒	กิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร
		๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ Strategic Objectives	ตัวชี้วัด Key Performance Indicator	ค่าเป้าหมาย Target						โครงการ /กิจกรรม
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่เป็นเลิศสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน								
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่มีมาตรฐานที่เป็นเลิศ สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร								
๑. เพื่อระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลสู่การ พัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	๑. ระดับคะแนนการประเมินผลด้าน HRM & HRD ตามบันทึกข้อตกลง การประเมินผลการดำเนินงาน	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๑. โครงการจัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี
๒. เพื่อให้หน่วยงานเป็น องค์กรที่มีการกำกับ ดูแลที่ดี	๒. ระดับความสำเร็จของการดำเนิน การตามนโยบายการกำกับดูแล องค์กรที่ดี	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๒. กิจกรรมการจัดทำนโยบาย การกำกับดูแลองค์กรที่ดี
๓. เพื่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	๓. ระดับความสำเร็จของจัดทำระบบ การประเมินด้วย KPIs และ Competency ให้สอดคล้องกับ การบริหารงานบุคลากร	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๓. กิจกรรมการจัดทำระบบการ ประเมินผล
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล (HRIS) มาใช้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน								
เพื่อยกระดับการบริหาร จัดการด้านทรัพยากร บุคคลให้มีความพร้อม และสร้างความพึงพอใจ และสนับสนุนยุทธศาสตร์ องค์กร	๑. ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้าน ดิจิทัลของระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRIS)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กิจกรรมการดำเนินการ Implement ระบบ HRIS ตาม กรอบระบบเงินทุนหมุนเวียนยา เสพติด และการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากรในการใช้ งานระบบ HRIS ขององค์กร
	๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ในการใช้บริการระบบ HRIS	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ Strategic Objectives	ตัวชี้วัด Key Performance Indicator	ค่าเป้าหมาย Target						โครงการ /กิจกรรม
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างสรรค์ความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กรของบุคลากร								
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความผาสุก								
๑. เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีมาตรฐาน มีความเหมาะสม ส่งเสริมความผาสุกในการทำงาน	๑. ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และยกระดับความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กรของบุคลากร ในแต่ละปี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กิจกรรมการสำรวจและยกระดับความผาสุก ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร องค์กร
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความผาสุก ในมิติต่าง ๆ	๒. ร้อยละความพึงพอใจ และความผาสุกของบุคลากร	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	

บทที่ ๔

การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สู่แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เมื่อพิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์ เป้าหมายในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์แล้ว กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดกลยุทธ์การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกับประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๖ กลยุทธ์ โดยมีจำนวนโครงการและกิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ดังกล่าว จำนวน ๒ โครงการ และ ๗ กิจกรรม ตามตาราง ดังต่อไปนี้

<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๑ โครงการ ๑ กิจกรรม</p>
<p>๑) โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ <ol style="list-style-type: none"> ๑. การคิดอย่างเป็นระบบ (Design Thinking) ๒. เทคนิคการสื่อสาร ๓. การสร้างแรงจูงใจ ๔. การทำงานเป็นทีม ● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านความรู้ ๒. ด้านความสามารถ <p>๒) กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace) จำนวน ๒ กิจกรรม</p>
<p>๑) กิจกรรมสื่อสาร ให้ความรู้พฤติกรรมพึงประสงค์ และวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)</p> <p>๒) กิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่เป็นเลิศสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จำนวน ๑ โครงการ ๓ กิจกรรม</p>
<p>๑) โครงการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี</p> <p>๒) กิจกรรมการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี</p> <p>๓) กิจกรรมการดำเนินการ Implement ระบบ HRIS ตามกรอบระบบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดดิจิทัล และการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการใช้งานระบบ HRIS ขององค์กร</p> <p>๔) กิจกรรมการจัดทำระบบการประเมินผล</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างสรรค์ความผูกพัน ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรของบุคลากร จำนวน ๑ กิจกรรม</p>
<p>๑) กิจกรรมการสำรวจและยกระดับความผูกพัน ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<p>๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะ <ul style="list-style-type: none"> - การคิดอย่างเป็นระบบ (Design Thinking) - เทคนิคการสื่อสาร - การสร้างแรงจูงใจ - การทำงานเป็นทีม ● การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล <ul style="list-style-type: none"> - ด้านความรู้ - ด้านความสามารถ 	<p>เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดให้มีความรู้ ทักษะความสามารถ สอดคล้องกับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด</p>	<p>๑) แต่งตั้งคณะทำงานฯ ๒) ประชุมคณะทำงานฯ ๓) จัดทำโครงการฯ เสนอ อย. อนุมัติ ๔) ติดต่อประสานงานกับวิทยากร ๕) ดำเนินการขออนุมัติเพื่อจัดทำโครงการฯ ๖) จัดทำหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ๗) จัดฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> ● การคิดอย่างเป็นระบบ (Design Thinking) ● เทคนิคการสื่อสาร ● การสร้างแรงจูงใจ ● การทำงานเป็นทีม ● ด้านความรู้ ● ด้านความสามารถ ๘) สรุปผลการดำเนินงาน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพตามหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>ระดับ ๑ จัดทำโครงการได้ร้อยละ ๖๐ และบุคลากรผ่านการพัฒนา น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>ระดับ ๒ จัดทำโครงการได้ร้อยละ ๗๐ และบุคลากรผ่านการพัฒนา อยู่ระหว่าง ร้อยละ ๘๐-๘๕</p> <p>ระดับ ๓ จัดทำโครงการได้ร้อยละ ๘๐ และบุคลากรผ่านการพัฒนาอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๘๖-๙๐</p> <p>ระดับ ๔ จัดทำโครงการได้ร้อยละ ๙๐ และบุคลากรผ่านการพัฒนาอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๙๑-๙๙</p> <p>ระดับ ๕ ดำเนินการจัดทำแล้วเสร็จร้อยละ ๑๐๐ และบุคลากรผ่านการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ไตรมาสที่ ๑-๔</p>	<p>๔๒๐,๐๐๐</p>	<p>ฝ่ายบริหารทั่วไป และ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๒. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี	เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาและเรียนรู้ทักษะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อ	๑) ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง ๒) ดำเนินการให้มีการพัฒนาตนเอง ๓) กำกับ ติดตาม รายงานผลการพัฒนาฯ ๔) ประเมินสมรรถนะของบุคลากร ๕) รวบรวมผลการประเมินและผลวิเคราะห์ ๖) สรุปผลการประเมินฯ ๗) บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ๘) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ปี ๒๕๖๖ ๙) นำเสนอแผนฯ ๒๕๖๖ ต่อคกก.บริหารเงินทุนฯ เห็นชอบ ๑๐) เสนอ อย. ขออนุมัติใช้แผนฯ ๒๕๖๖ ๑๑) แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่รับทราบ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ระดับ ๑ รวบรวมผลการประเมินฯ ระดับ ๒ สรุปผลการประเมินฯ ระดับ ๓ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ระดับ ๔ กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนฯ ระดับ ๕ สรุปผลดำเนินงานรายงานผู้บริหารฯ	ระดับ ๕	ไตรมาสที่ ๑-๔	-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๓. กิจกรรมสื่อสารให้ความรู้พฤติกรรมพึงประสงค์และวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture)	๑) จัดตั้งคณะทำงานฯ ๒) จัดประชุมคณะทำงานฯ ๓) จัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร NRF ๔) นำเสนอแผนส่งเสริมฯ ให้ผู้บริหารเห็นชอบ ๕) ดำเนินการตามแผนฯ ที่กำหนด ๖) ประเมินการรับรู้ฯ ๗) สรุปและรายงานผลการประเมินฯ	ร้อยละของบุคลากรรับรู้ เข้าใจพฤติกรรมพึงประสงค์และวัฒนธรรม NRF ระดับ ๑ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๐-๘๕ ระดับ ๓ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๖-๙๐ ระดับ ๔ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๕ ระดับ ๕ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ไตรมาสที่ ๑-๓	-	ฝ่ายนโยบายและแผนงานและคณะทำงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๔. กิจกรรมการส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร	เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการและแบ่งปันองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน (Knowledge Management: KM)	๑) ออกแบบ “แบบสอบถาม” สำรวจความพึงพอใจระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM) ๒) เสนอขออนุมัติใช้แบบสำรวจฯ ๓) ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM) ๔) จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ ๕) วางแผนจัดกิจกรรม KM ๖) ประชุมเพื่อการบ่งชี้ความรู้ ๗) ดำเนินการจัดกิจกรรม ๘) วิเคราะห์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ๙) คัดเลือกองค์ความรู้ ๑๐) ส่งองค์ความรู้ที่ได้เข้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ๑๑) เผยแพร่ความรู้บนเว็บไซต์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด	ร้อยละบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม KM ระดับ ๑ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๐-๘๕ ระดับ ๓ อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๖-๙๐ ระดับ ๔ อยู่ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๙ ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ไตรมาสที่ ๑-๔	-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๕. โครงการจัดทำ / ทบทวน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และ แผนปฏิบัติการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี บัญชี ๒๕๖๖	เพื่อจัดทำแผนการ บริหารทรัพยากร บุคคล และ แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖	๑) จัดทำโครงการ ประสานงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมการจัดประชุม ๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓) จัดทำสรุปผลการจัดทำโครงการเสนอ ออ.รับทราบ ๔) จัดทำร่างแผนฯ ๕) นำเสนอร่างแผนฯ ต่อคณะกรรมการ บริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พิจารณา ๖) ปรับปรุง/แก้ไข/ แผนฯ ฉบับสมบูรณ์ ๗) เสนอ ออ.ขออนุมัติใช้แผนฯ และแจ้ง เวียนเจ้าหน้าที่	ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนฯ ระดับ ๑ ออ.อนุมัติโครงการ ระดับ ๒ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วเสร็จ ระดับ ๓ จัดทำร่างแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ระดับ ๔ คณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ เห็นชอบ ระดับ ๕ ออ.ขออนุมัติใช้แผนฯ และแจ้งเวียน เจ้าหน้าที่	ระดับ ๕	ไตรมาสที่ ๑-๔	๕๐,๐๐๐	ฝ่ายนโยบาย และ แผนงาน
๖. กิจกรรมการจัดทำนโยบาย การกำกับดูแลองค์กรที่ดี	เพื่อให้หน่วยงานเป็น องค์กรที่มีการกำกับ ดูแลที่ดี	๑) แต่งตั้งคณะทำงาน ๒) ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของปีที่ผ่านมา ๓) ประชุมคณะทำงานฯ ๔) จัดทำและนำเสนอนโยบายฯ ต่อ คกก. บริหารฯ พิจารณาเห็นชอบ ๕) สื่อสารให้ผู้บริหาร และบุคลากร ทว. รับทราบ ๖) ดำเนินการตามนโยบายฯ ๗) สรุป รายงานผลเสนอ คกก.บริหาร เพื่อทราบ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ระดับ ๑ = ร้อยละ ๕๐ ระดับ ๒ = ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๓ = ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๔ = ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๙๐	ระดับ ๕	ไตรมาสที่ ๑-๔	-	ฝ่ายนโยบาย และ แผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<p>๗. กิจกรรมการ Implement ระบบ HRIS ตามกรอบระบบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดดิจิทัล และการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ในการใช้งานระบบ HRIS ขององค์กร</p>	<p>เพื่อประเมินการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System) ที่ได้มีการพัฒนาแล้ว</p>	<p>๑) หน่วยงาน และบุคลากรทดลองใช้งานระบบ HRIS ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว</p> <p>๒) ปรับปรุงแก้ไข ข้อจำกัดและรายงานให้ผู้บริหารทราบ</p> <p>๓) ออกแบบวิธีการและรูปแบบการสำรวจฯ</p> <p>๔) เสนอขออนุมัติให้แบบสำรวจฯ</p> <p>๕) ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจระบบ HRIS</p> <p>๖) จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ และแนวทางการยกระดับความพึงพอใจ</p> <p>๗) นำเสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด รับทราบ</p> <p>๘) เผยแพร่ สื่อสารให้บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดทราบ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของ Implement ระบบ HRIS</p> <p>ระดับ ๑ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้าน HRIS ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</p> <p>ระดับ ๒ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้าน HRIS ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และระดับความความพึงพอใจน้อยกว่าร้อยละ ๕๐</p> <p>ระดับ ๓ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้าน HRIS ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕</p> <p>ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้าน HRIS ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</p> <p>ระดับ ๕ ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้าน HRIS ครบถ้วน ระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ และมีแผนยกระดับความพึงพอใจด้าน HRIS ในปีถัดไป</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>ไตรมาสที่ ๒-๔</p>	<p>-</p>	<p>ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน และฝ่ายบริหารทั่วไป</p>

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๘. กิจกรรมการจัดทำระบบการประเมินผล	เพื่อให้มีการกำหนดเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่าเป้าหมายขององค์กร	๑) ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกกลุ่ม ๒) ประชุมถ่ายทอด KPI เพื่อให้เจ้าหน้าที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ๓) ผู้บริหารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นกรอบปฏิบัติงาน ๔) ประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม KPI ที่กำหนด ๕) สรุปผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการ นำเสนอคณะกรรมการ/ผู้บริหาร	ร้อยละของการถ่ายทอด KPI ให้แก่บุคลากรกลุ่มเงินทุนฯ รับทราบ ระดับ ๑ มีการกำหนด KPI ของบุคลากรกลุ่มเงินทุน ระดับ ๒ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ ระหว่างร้อยละ ๘๑-๙๐ ระดับ ๔ ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๙ ระดับ ๕ ร้อยละ ๑๐๐	ระดับ ๕	ไตรมาสที่ ๒-๔	-	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

โครงการ/กิจกรรม	เป้าประสงค์	รายละเอียดกิจกรรมดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
<p>๙. กิจกรรมการสำรวจและยกระดับความพึงพอใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p>	<p>เพื่อให้มีข้อมูลใช้ในการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่มีต่อองค์กร</p>	<p>๑) ออกแบบ “แบบสอบถาม” สำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <p>๒) เสนอขออนุมัติให้ใช้แบบสอบถาม</p> <p>๓) ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <p>๔) จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจฯ และแผนงานการยกระดับความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๕) นำเสนอแผนงานฯ ต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดพิจารณาเห็นชอบ</p> <p>๖) ขออนุมัติใช้แผนงานฯ ต่อ อย. เผยแพร่ สื่อสารให้บุคลากรกลุ่มฯ ทราบ</p>	<p>ระดับความสำเร็จการสำรวจและยกระดับความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร</p> <p>ระดับ ๑ ดำเนินการตามกิจกรรมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</p> <p>ระดับ ๒ ดำเนินการตามกิจกรรมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และผลการประเมินฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</p> <p>ระดับ ๓ ดำเนินการตามกิจกรรมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และผลการประเมินฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕</p> <p>ระดับ ๔ ดำเนินการตามกิจกรรมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ และผลการประเมินฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p> <p>ระดับ ๕ ดำเนินการตามกิจกรรมได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ และผลการประเมินฯ สูงกว่าร้อยละ ๗๕ และมีแผนยกระดับความพึงพอใจฯ ได้รับความเห็นชอบจาก คกก.บริหารฯ</p>	<p>ระดับ ๕</p>	<p>ไตรมาสที่ ๒-๔</p>	<p>-</p>	<p>ฝ่ายบริหารทั่วไป และฝ่ายนโยบายและแผนงาน</p>

บทที่ ๕

แนวทางการติดตาม และประเมินผล

การติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ หรือแผนปฏิบัติการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ทราบได้ว่า โครงการ ที่ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามหลักการของ PDCA หมายถึง การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Do) การติดตามประเมิน (Check) และวิเคราะห์เพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสม (Action) โดยการติดตามและประเมินผล มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนด
๒. เพื่อติดตามความเหมาะสมของปัจจัยนำเข้าและปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานเป็นระยะๆ
๓. เพื่อใช้เป็นสารสนเทศประกอบการปรับปรุงแผนปฏิบัติการในช่วงเวลาที่เหมาะสม
๔. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์โดยรวมของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอันจะนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการในปีต่อไป
๕. เพื่อติดตามและประเมินผลการทำงานตามตัวชี้วัดต่างๆ ที่กำหนด
๖. เพื่อติดตามและประเมินผลการทำงานตามตัวชี้วัดที่สำคัญในแต่ละปี

การประเมินผลโครงการและกิจกรรม

การประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม จำเป็นต้องกำหนดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องวัด กำหนดกรอบทิศทางในการวิเคราะห์และประเมินผลโครงการหรือกิจกรรม ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ๔ หลักเกณฑ์ ๑๒ ตัวชี้วัด คือ

๑. เกณฑ์ความก้าวหน้า (Progress) เป็นการพิจารณาเปรียบเทียบผลของการดำเนินกิจกรรมกับเป้าหมายที่กำหนดตามแผน การประเมินความก้าวหน้ามุ่งที่จะตอบคำถามว่า การดำเนินกิจกรรมตามโครงการ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ เป็นไปตามกรอบเวลาหรือไม่ และประสบกับปัญหาอุปสรรคอะไร ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๓ ประการ คือ

- ๑) จำนวนกิจกรรมแล้วเสร็จเนื่องจากโครงการหรือกิจกรรม จะประกอบด้วยชุดกิจกรรมย่อยต่าง ๆ มากมาย จึงจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดความก้าวหน้า โดยพิจารณาจำนวนกิจกรรม และประเภทของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ทั้งกิจกรรมหลัก กิจกรรมพื้นฐาน กิจกรรมรอง กิจกรรมย่อย และกิจกรรมเสริม ในช่วงระยะเวลา หรือระยะของโครงการ (Phase)
- ๒) ทรัพยากรที่ใช้ไปในช่วงเวลาเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าของการใช้ทรัพยากรในโครงการ ซึ่งครอบคลุมด้านงบประมาณโครงการ ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ไป งบประมาณที่อยู่ระหว่างผูกพัน เงินงวดและแผนการใช้จ่ายงบประมาณโครงการ และอัตราการใช้บุคลากรสัมพันธ์กับเวลา ในรูปของคน-วัน (Man – day) หรือ คน-เดือน (Man – month)
- ๓) ระยะเวลาที่ใช้ไปเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าเพื่อดูว่าได้ใช้เวลาไปเท่าใดแล้ว และเหลือระยะเวลาอีกเท่าใดจึงจะครบกำหนดแล้วเสร็จ โดยจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์ประเมินและควบคุมกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายด้านเวลา และเพื่อทราบถึงระยะเวลาที่จะต้องใช้จ่ายจริงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวม

๒. เกณฑ์ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการประเมินประสิทธิภาพเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้กับทรัพยากรที่ใช้ไปในการดำเนินงาน เช่น งบประมาณ ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการจัดการและเวลาที่ใช้ไปในการดำเนินงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๓ ประการ คือ

- ๑) สัดส่วนผลผลิตต่อค่าใช้จ่ายเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการเงินของโครงการเพื่อให้ได้ผลผลิตที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับการลงทุน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมประโยชน์ ลดค่าใช้จ่ายและประหยัดต้นทุนการผลิต
- ๒) ผลผลิตต่อกำลังคน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตต่อบุคลากร หรือเจ้าหน้าที่โครงการ ยังแสดงถึงสมรรถนะและศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในการดำเนินโครงการ
- ๓) การประหยัดทรัพยากรการจัดการ เป็นตัวชี้วัดความสามารถของโครงการในการประหยัดทรัพยากรทางการบริหารจัดการ อาทิ การปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นในการดำเนินโครงการ การตัดทอนขั้นตอนการปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายของโครงการ การประหยัดค่าพลังงาน และค่าสาธารณูป การคิดเป็นร้อยละของค่าใช้จ่ายรวม

๓. เกณฑ์ประสิทธิผล (Effectiveness) การประเมินประสิทธิผล เป็นเกณฑ์พิจารณาระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะด้าน โดยดูจากผลลัพธ์จากการดำเนินงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๔ ประการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ๑) ระดับการบรรลุเป้าหมาย เป็นตัวชี้วัดว่าโครงการบรรลุเป้าหมายด้านใดบ้างของโครงการ
- ๒) ระดับการมีส่วนร่วม เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จมากน้อยเพียงไร และโครงการจะปรับปรุงส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้อย่างไร ระดับการมีส่วนร่วมสามารถวัดได้จาก จำนวนบุคลากร ความถี่ของกิจกรรม ซึ่งครอบคลุมการร่วมตัดสินใจ วางแผนและติดตามผล เป็นต้น
- ๓) ระดับความพึงพอใจ เป็นเกณฑ์วัดระดับการยอมรับ โดยอาจพิจารณาจากสัดส่วนของต่อบุคลากรเป้าหมายที่พึงพอใจกับบริการขององค์กร ที่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โครงการ ระดับความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
- ๔) ความเสี่ยงของโครงการ เป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลเพื่อดูว่าโครงการมีความเสี่ยงในการบรรลุเป้าหมายด้านใดด้านหนึ่ง หรือเป้าหมายรวม ซึ่งค่าความเสี่ยงจะประเมินจากความสำเร็จของโครงการ

๔. เกณฑ์ความสอดคล้อง (Relevance) เกณฑ์การประเมินความสอดคล้อง โดยพิจารณาว่าวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการ หรือสามารถแก้ไขปัญหาตามที่กำหนดไว้แต่ต้นหรือไม่ แนวทาง และกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินงานสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาที่เป็นจริงได้หรือไม่ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ ๒ ประการ ดังนี้

- ๑) ประเด็นปัญหาหลัก ซึ่งพิจารณาจากจำนวนเรื่อง หรือประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งที่ได้รับการแก้ไขแล้วและที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามความเร่งด่วน และหรือตามความรุนแรงของปัญหา
- ๒) มาตรการ หรือกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา เป็นตัวชี้วัดความสอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นมาตรการทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถดูได้จากมาตรการ ที่ผู้บริหารโครงการนำมาใช้ตลอดช่วงระยะเวลาของการดำเนินการโครงการและความสอดคล้องกับปัญหาหลัก

การควบคุม ติดตามประเมินผลโครงการและกิจกรรม

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้กำหนดแนวทางการควบคุมและติดตามประเมินผลโครงการและหรือกิจกรรม โดยกำหนดแนวทางดำเนินการ ดังนี้

๑. การควบคุมติดตามความก้าวหน้าของโครงการเป็นระยะๆ รายไตรมาส เพื่อให้การดำเนินโครงการหรือกิจกรรม แล้วเสร็จทันเวลาที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล

๒. การวิจัยประเมินผลโครงการ โดยใช้เครื่องมือการวิจัยประเมินผลโครงการมาใช้ โดยใช้ตัวแบบชิบ (CIPP Model) โดยหมายถึงการประเมิน

๒.๑. ประเมินบริบท (Context) ของโครงการ ได้แก่สภาพแวดล้อมโครงการ

๒.๒. ประเมินปัจจัยนำเข้า (Input) ของโครงการ ได้แก่ ทรัพยากรโครงการ

๒.๓. ประเมินกระบวนการ (Process) ของโครงการ ได้แก่ กิจกรรมของโครงการ

๒.๔. ประเมินผลผลิตภัณฑ์ (Product) ของโครงการ ได้แก่ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ

นิยามศัพท์

- **การติดตาม** หมายถึง กระบวนการในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ พร้อมทั้งมีการรายงานปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น อันอาจทำให้ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
- **การประเมินผล** หมายถึง กระบวนการในการใช้ดุลยพินิจ และคำนิยมในการพิจารณาตัดสินคุณค่าความเหมาะสม ความคุ้มค่า หรือผลสัมฤทธิ์ของเหตุการณ์ โครงการ หรือสิ่งอื่นใด หลังจากที่ได้มีการเปรียบเทียบผลที่วัดได้ โดยวิธีการใด ๆ ก็ตามกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- **การติดตามและประเมินผล** หมายถึง กระบวนการวัดและติดตามผลการปฏิบัติงานของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อประเมินว่าสามารถปฏิบัติงาน หรือโครงการได้เป็นไปตามพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้ง หรือกำหนดไว้หรือไม่ โดยมีการรายงานผลต่อผู้บริหาร ตามที่กำหนด

ภาคผนวก

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม
ภายใต้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่....๓....กลยุทธ์ที่....๘.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
(/) โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
(/) ความมีคุณธรรม (Nobleness)
(/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
(/) มุ่งผลประชาชน (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

องค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย ๒ ด้านคือ ระบบในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพียงแต่มีความแตกต่างกันคือ ระบบในการทำงานเมื่อมีการปรับเข้าสู่ระบบเรียบร้อยแล้วระบบสามารถดำเนินงานได้ต่อไป ส่วนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตลอดเวลาอย่างต่อเนื่องให้มีความเหมาะสมต่อกาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเสริมสร้างความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ที่นับว่าเป็นสวัสดิการอันดีให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์(Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) และ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเห็นสมควรจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การคิดอย่างเป็นระบบ (Design Thinking)” “เทคนิคการสื่อสาร” “การสร้างแรงจูงใจ” และ “การทำงานเป็นทีม” รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ด้านความรู้และความสามารถ ในโครงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนด
- ๒) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- ๓) เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

๕. ผลสัมฤทธิ์ :

- ๑) ความสำเร็จของการดำเนินโครงการ
- ๒) บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้รับพัฒนาสมรรถนะ ร้อยละ ๘๐

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ไตรมาส ๑-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โรงแรมในเขตจังหวัดใกล้เคียง

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) แต่งตั้งคณะทำงานฯ	█				ฝ่ายบริหาร ทั่วไป และ ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒) ประชุมคณะทำงานฯ	█				
๓) จัดทำโครงการฯ เสนอ อย. อนุมัติ	█				
๔) ติดต่อประสานงานกับวิทยากร	█				
๕) ดำเนินการขออนุมัติเพื่อจัดทำโครงการฯ		█			
๖) จัดทำหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง		█			
๗) จัดฝึกอบรมตาม หลักสูตรที่กำหนด <ul style="list-style-type: none"> ● การคิดอย่างเป็นระบบ (Design Thinking) ● เทคนิคการสื่อสาร ● การสร้างแรงจูงใจ ● การทำงานเป็นทีม ● ด้านความรู้ (DC) ● ด้านความสามารถ (DC) 		█	█	█	
๘) สรุปผลการดำเนินงาน				█	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และผู้ที่เกี่ยวข้อง

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑๐. งบประมาณ : จากงบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔๒๐,๐๐๐.บาท

๑๑. การประเมินผลโครงการ

- ๑) ประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม
- ๒) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับภาระงานที่รับผิดชอบ
- ๒) ประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับการอบรมทำให้เกิดผลสำเร็จขององค์กร
เพิ่มมากขึ้น

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปี

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....๓.....กลยุทธ์ที่.....๘.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุม
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
(/) ความมีคุณธรรม (Nobleness)
(/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) คือ กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานและสายอาชีพของตน เพื่อสนองความต้องการที่จะรับการพัฒนารูปแบบที่แตกต่างกัน ตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล ที่สามารถระบุเป้าหมายและวิธีการในการพัฒนา

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยจัดให้มีการประเมินแบบ ๑๘๐ องศา จากสมรรถนะหลัก (Core Competency : CC) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency : FC) และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Technical Competency : TC) ตามคู่มือพจนานุกรมสมรรถนะของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เพื่อให้บุคลากรสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองตามความต้องการ รวมถึงเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ ให้มีความครอบคลุมและสนองต่อความจำเป็นและความต้องการขององค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามค่านิยมองค์กร การเสริมสร้างสัมพันธภาพและการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากร ตลอดจนการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล
- ๒) เพื่อให้บุคลากรมีกรอบหรือแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความต้องการของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๓) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมตามค่านิยมองค์กร มีคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๕. ผลสัมฤทธิ์

- ๑) บุคลากรสามารถจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ได้ครบถ้วนตามที่กำหนด
- ๒) บุคลากรมีแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล เพื่อสนองตอบเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการของแต่ละบุคคล ที่สอดคล้องกับภารกิจและค่านิยมขององค์กร

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ : ไตรมาส ๑-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อการดำเนินการแผน IDP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	█				ฝ่ายนโยบายและแผน
๒) ดำเนินการให้มีการพัฒนาตนเองตามแผน IDP ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	█	█			
๓) กำกับ ติดตาม รายงานผลการพัฒนาฯ			█		
๔) ประเมินสมรรถนะของบุคลากร ตามพจนานุกรมสมรรถนะของกลุ่มเงินทุนฯ			█		
๕) รวบรวมผลการประเมินและผลวิเคราะห์ จากแบบประเมินสมรรถนะ CC / FC /TC			█		
๖) สรุปผลการประเมินฯ			█		
๗) บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง			█		
๘) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖			█		
๙) นำเสนอแผนฯ ๒๕๖๖ ต่อคกก.บริหาร เงินทุนฯ เห็นชอบ				█	
๑๐) เสนอ อย. ขออนุมัติใช้แผนฯ ๒๕๖๖				█	
๑๑) แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่รับทราบ				█	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. การประเมินผลโครงการ : แผนพัฒนารายบุคคลประจำปีผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล
- ๒) บุคลากรได้พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความต้องการของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๓) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมองค์กร มีคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมสื่อสารให้ความรู้พฤติกรรมพึงประสงค์และวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ (/) โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
 (/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....๓.....กลยุทธ์ที่.....๘.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
 (/) โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
 () โครงการวิจัยและพัฒนา () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
 (/) ความมีคุณธรรม (Nobleness)
 (/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
 (/) มุ่งผลประชาชน (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างสรรค์วัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace) โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่ตระหนัก ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในบุคลากรให้เป็นไปตาม “ค่านิยมองค์กร” ซึ่งประกอบไปด้วย ความมีคุณธรรม (Nobleness) การตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard) และการมุ่งผลประชาชน (Focus on people) ทั้งนี้ องค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ดังนั้น การผสมผสานระหว่างการปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรม และการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't) ตามค่านิยมองค์กรให้กับบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อเป็นรากฐานแห่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส มุ่งผลสัมฤทธิ์ สนับสนุนพันธกิจขององค์กร และสร้างสรรค์สังคมที่น่าอยู่ภายในองค์กรอีกด้วย

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture)
- ๒) เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร (NRF Culture Workplace)

๕. ผลสัมฤทธิ์

บุคลากรรับรู้ เข้าใจพฤติกรรมพึงประสงค์และวัฒนธรรมการทำงานแบบ NRF

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ไตรมาส ๒ - ๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) จัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร NRF	█				ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒) จัดการประชุมคณะทำงาน		█			
๓) จัดทำแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร NRF		█			
๔) นำเสนอแผนส่งเสริมฯ ให้ผู้บริหารเห็นชอบ			█		
๕) ดำเนินการตามแผนฯ ที่กำหนด			█	█	
๖) ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานตาม ค่านิยมองค์กร และความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม พึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร				█	
๗) สรุปและรายงานผลการประเมินฯ พร้อมแนวทาง ยกระดับการสร้างการรับรู้ของบุคลากรให้ผู้บริหาร ทราบ				█	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. การประเมินผลโครงการ

- ๑) แผนส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมองค์กร
ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร
- ๒) บุคลากรรับรู้ เข้าใจพฤติกรรมพึงประสงค์และวัฒนธรรมการทำงานแบบ NRF

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรมีการรับรู้ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมพึงประสงค์และวัฒนธรรม
การทำงานตามค่านิยมองค์กร

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....๓.....กลยุทธ์ที่.....๘.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
() ความมีคุณธรรม (Nobleness)
(/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
(/) มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการรวบรวมความรู้ทั้งที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) มาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันระดับสูง

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว วิธีการหนึ่งที่ใช้ คือการพัฒนาผ่านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยเป็นการนำจุดแข็ง (Strengths) ด้านบุคลากรมาเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนาน และเป็นผู้ที่จะเกื้อหนุนอายุการทำงาน ดังนั้น การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรเหล่านี้ จะทำให้เกิดการสร้างความรู้ อันจะนำไปสู่การมีนวัตกรรม (Innovation) การพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) และการเสริมสร้างประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มเงินทุนฯ ได้ดำเนินการโครงการจัดการความรู้ KM for Innovation มาโดยตลอดระยะเวลาในหลายปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเกิดประโยชน์สูงสุดกับบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง กลุ่มเงินทุนฯ จึงได้จัดกิจกรรมการส่งเสริมการจัดการความรู้ตามระบบ KM ขององค์กร โดยมุ่งหวังที่จะพัฒนาสร้างบุคลากรให้เป็นผู้รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการและแบ่งปันองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน (Knowledge Management) จนเกิดความรู้ใหม่ในกระบวนการปฏิบัติงาน knowledge sharing
- ๒) เพื่อสำรวจความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และจำนวนการนำองค์ความรู้ (KM) ที่อยู่ในระบบไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานจริงในปัจจุบัน
- ๓) เพื่อนำความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี ที่ได้รับการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน

๕. ผลสัมฤทธิ์

- ๑) เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม KM ร้อยละ ๑๐๐
- ๒) เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ร้อยละ ๘๐

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ไตรมาสที่ ๑-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) ออกแบบ “แบบสอบถาม” สํารวจความพึงพอใจระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)					ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒) เสนอขออนุมัติใช้แบบสำรวจฯ					
๓) ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจระบบการจัดการองค์ความรู้ (KM)	—				
๔) จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจฯ					
๕) วางแผนจัดกิจกรรม KM	—				
๖) ประชุมเพื่อการบ่งชี้ความรู้	—				
๗) ดำเนินการจัดกิจกรรม		—	—	—	
๘) วิเคราะห์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร			—		
๙) คัดเลือกองค์ความรู้			—		
๑๐) ส่งองค์ความรู้ที่ได้เข้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา				—	
๑๑) เผยแพร่ความรู้บนเว็บไซต์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด			—		

๘. กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. การประเมินผลโครงการ

- ๑) เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม KM ร้อยละ ๘๐
- ๒) เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (KM) ร้อยละ ๘๐

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ขององค์กรได้ง่ายและสะดวก เพื่อนำองค์ความรู้มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและสามารถต่อยอดองค์ความรู้ที่มีให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ขององค์กรได้

๑. ชื่อโครงการ : โครงการจัดทำ/ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....๓.....กลยุทธ์ที่.....๘.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
(/) ความมีคุณธรรม (Nobleness)
(/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
(/) มุ่งผลประชาชน (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

การทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นไปตามตัวชี้วัดภาคบังคับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปี และให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปในแนวทางเดียวกับแผนปฏิบัติการระยะยาวของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดโดยรวม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในระยะสั้นและตามระยะเวลาของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผ่านกระบวนการ HR Scorecard อันจะเป็นการเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ตลอดจนทำให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอีกด้วย

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปี
- ๒) เพื่อทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๓) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖

๕. ผลสัมฤทธิ์

- ๑) ได้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว (ฉบับทบทวน) จำนวน ๑ ฉบับ
- ๒) ได้แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ไตรมาสที่ ๑-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา หรือโรงแรมในเขตจังหวัดใกล้เคียง

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑. จัดทำโครงการ ประสานงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมการจัดประชุม ๑) จัดทำโครงการ ๒) นำเสนอ ออ.อนุมัติโครงการ ๓) ขออนุมัติจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ๔) จัดทำเอกสาร พร้อมทั้งประสานงานในทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง	█				ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ๑) ประเมินศักยภาพองค์กร เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ๒) กำหนดทิศทางองค์กร ยุทธศาสตร์ และการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ๓) การแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยแผนงาน โครงการตัวชี้วัด และงบประมาณ		█			
๓. จัดทำสรุปผลการจัดทำโครงการเสนอ ออ.รับทราบ			█		
๔. จัดทำร่างแผนฯ			█		
๕. นำเสนอร่างแผนฯ ต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดพิจารณา			█		
๖. ปรับปรุง/แก้ไข/ แผนฯ ฉบับสมบูรณ์				█	
๗. เสนอ ออ.ขออนุมัติใช้แผนฯ และแจ้งเวียนเจ้าหน้าที่				█	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด วิทยากร และผู้เกี่ยวข้อง

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑๐. งบประมาณ : จากงบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท

๑๑. การประเมินผลโครงการ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ระยะยาว (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต้องสามารถนำไปใช้งานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีทิศทาง การขับเคลื่อน การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนปฏิบัติการประจำปีและโครงการอันนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ (/) ภารกิจพื้นฐาน () ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....กลยุทธ์ที่.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
(/) ความมีคุณธรรม (Nobleness)
(/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
(/) มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นหน่วยงานในสังกัดกองควบคุมวัตถุเสพติด ภายใต้การกำกับสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีภารกิจที่สำคัญเพื่อจัดหาและจำหน่ายยาเสพติดให้โทษ ตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท ตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท สำหรับเพื่อใช้ในทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ภายในราชอาณาจักร มีรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนในรูปแบบของเงินทุนหมุนเวียน

เพื่อเสริมสร้างให้เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและคุณธรรมนำองค์กร เปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดี (Change for Good) เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ระบบคุ้มครองมาตรฐาน บริการประทับใจ ห่วงใยประชาชน ในฐานะผู้บริหารของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เห็นสมควรให้มีการทบทวนและจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เพื่อให้การปฏิบัติราชการเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความชัดเจน โปร่งใส มีธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อเป็นการประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก รับทราบถึงนโยบายและแนวทางปฏิบัติขององค์กรที่ยึดถือความโปร่งใส และมีมาตรฐานการปฏิบัติงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาลที่ชัดเจนและเป็นสากล
- ๒) เพื่อให้บุคลากรภายในได้รับทราบและมีความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน ถึงเจตนารมณ์ขององค์กรสำหรับยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน รวมทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางการติดตาม ประเมินผลด้านธรรมาภิบาลขององค์กร
- ๓) เพื่อสร้างการยอมรับความเชื่อมั่น ศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ สังคม ชุมชน ผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อเป็นการยืนยันว่าการบริหารงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๕. ผลสัมฤทธิ์

- ๑) ได้คู่มือนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ๒) เจ้าหน้าที่ที่รับรู้รับทราบนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
ทั่วทั้งองค์กร

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ไตรมาสที่ ๑-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) แต่งตั้งคณะทำงาน	█				ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒) ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของปีที่ผ่านมา	█				
๓) ประชุมคณะทำงานฯ	█				
๔) จัดทำและนำเสนอนโยบายฯ ต่อ กกก.บริหารฯ พิจารณาเห็นชอบ	█				
๕) สื่อสารให้ผู้บริหาร และบุคลากร ทว. รับทราบ	█				
๖) ดำเนินการตามนโยบายฯ		████████████████████			
๗) สรุป รายงานผลเสนอ กกก.บริหารฯ เพื่อทราบ				█	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด วิทยากร และผู้เกี่ยวข้อง

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. การประเมินผลโครงการ

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้รับความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด และประกาศให้ทราบทั่วทั้งองค์กร

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

เจ้าหน้าที่ที่รับรู้รับทราบและปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการ Implement ระบบ HRIS ตามกรอบระบบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดดิจิทัล และการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการใช้งานระบบ HRIS ขององค์กร

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ (/) โครงการต่อเนื่อง...๓...ปี ปีนี้เป็นปีที่...๓.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....๓....กลยุทธ์ที่.....๙.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา (/) โครงการสำรวจ () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
(/) ความมีคุณธรรม (Nobleness)
(/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประชาชน (Eocus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

ระบบฐานข้อมูล (Database System) เป็นเครื่องมือพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในยุคปัจจุบัน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการงานภายในองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System) ก็เช่นเดียวกัน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้ทำการพัฒนาระบบฐานข้อมูล และนำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้ดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับเริ่มทดลองใช้งาน โดยกิจกรรมดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของระบบ (HRIS) และการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในการใช้งานระบบ HRIS ขององค์กร มุ่งหวังที่จะทดสอบ ทดลองการใช้งาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และผู้ใช้งาน (User) ในทุกระดับ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งจะต้องมีการใช้งานที่ง่าย สะดวกแก่ผู้ปฏิบัติด้วย (User Friendly)

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อประเมินการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System) ที่ได้มีการพัฒนาแล้ว
- ๒) เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล
- ๓) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๕. ผลสัมฤทธิ์

- ๑) บุคลากรที่ทดลองใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความพึงพอใจ
- ๒) บุคลากรได้ทดลองใช้งานทั้งด้านการ Input ข้อมูล การใช้งานและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสำหรับบุคลากรทุกระดับ

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ไตรมาสที่ ๑-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) หน่วยงาน และบุคลากรทดลองใช้งานระบบ HRIS ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว	██████████	██████████			ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน และ ฝ่ายบริหาร ทั่วไป
๒) ปรับปรุงแก้ไข ข้อจำกัด และรายงานให้ผู้บริหาร ทราบ		██████████	██████████		
๓) ออกแบบวิธีการและรูปแบบการสำรวจฯ			██████████		
๔) เสนอขออนุมัติให้แบบสำรวจฯ			██████████		
๕) ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจระบบ HRIS			██████████		
๖) จัดทำรายงานสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจ และแนวทางการยกระดับความพึงพอใจ				██████████	
๗) นำเสนอคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน ยาเสพติด รับทราบ				██████████	
๘) เผยแพร่ สื่อสารให้บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียน ยาเสพติดทราบ				██████████	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. การประเมินผลโครงการ

- ๑) ระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล สามารถใช้งานได้จริง มีประสิทธิภาพ
- ๒) ความพร้อมของระบบ HRIS ที่สามารถใช้งานได้สะดวก และต่อเนื่อง
- ๓) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (User) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕
- ๔) แผนยกระดับความพึงพอใจด้าน HRIS ในปีถัดไป

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) มีระบบฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล สามารถใช้งานได้จริง เป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
- ๒) บุคลากรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ (/) โครงการต่อเนื่อง...๓...ปี ปีนี้เป็นปีที่...๓.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่....๓....กลยุทธ์ที่....๙.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา (/) โครงการสำรวจ () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
(/) ความมีคุณธรรม (Nobleness)
(/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประโยชน์ (Focus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

ความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับ และการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ ต้องนำระบบและเครื่องมือการบริหารมาใช้ในการดำเนินงาน ถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายสู่การดำเนินการในทางปฏิบัติ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดให้ทุกระดับจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน โดยให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลัง และ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จึงได้จัดทำกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
- ๒) เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
- ๓) เพื่อกำหนดตัวชี้วัดได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๕. ผลสัมฤทธิ์

- ๑) มีคำรับรองการปฏิบัติราชการและกรอบการประเมินผลการดำเนินงาน (KPI) ที่สอดคล้อง
- ๒) บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกัน

๖. ระยะเวลา / สถานที่ดำเนินโครงการ : ไตรมาสที่ ๒-๔ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. แผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกกลุ่ม	—				ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
๒) ประชุมถ่ายทอด KPI เพื่อให้เจ้าหน้าที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ		—			
๓) ผู้บริหารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นกรอบปฏิบัติงาน		—			
๔) ประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม KPI ที่กำหนด			—	—	
๕) สรุปผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการนำเสนอผู้บริหาร			—	—	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๗๕ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. การประเมินผลโครงการ : บุคลากรได้รับการประเมินผลทั่วทั้งองค์กร

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรมีเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ชื่อโครงการ : กิจกรรมการสำรวจและยกระดับความพึงพอใจ ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่.....๓.....กลยุทธ์ที่.....๘.๑.....
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา (/) โครงการสำรวจ () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- ๒.๕ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับค่านิยมหลักขององค์กร (NRF Core Value)
(/) ความมีคุณธรรม (Nobleness)
(/) ตระหนักถึงมาตรฐาน (Realize on standard)
() มุ่งผลประโยชน์ (Eocus on people)

๓. หลักการและเหตุผล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีการดำเนินการกิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อค้นหา รวบรวมประเด็นต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่ต่อองค์กร และมาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ก็ยังคงกำหนดให้มีกิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และจัดทำแผนงาน พัฒนาระบบ และกระบวนการต่างๆ เพื่อยกระดับความพึงพอใจ และความผูกพันองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้มีข้อมูลใช้ในการวิเคราะห์ถึงปัจจัยต่างๆ ในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่มีต่อองค์กร
- ๒) เพื่อจัดทำแผนงานการยกระดับความความพึงพอใจ ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

๕. ผลสัมฤทธิ์

- ๑) บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น
- ๒) มีแผนงานการยกระดับความความพึงพอใจ ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ไตรมาสที่ ๒-๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕				ผู้รับผิดชอบ
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑) ออกแบบ “แบบสอบถาม” สำนวความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด		■			ฝ่ายบริหาร ทั่วไป และ ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน
๒) เสนอขออนุมัติให้ใช้แบบสอบถาม		■			
๓) ดำเนินการสำรวความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด			■		
๔) จัดทำรายงานสรุปลผลการสำรวฯ และแผนงาน การยกระดับความผาสุก ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖			■		
๕) นำเสนอแผนงานฯ ต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พิจารณาเห็นชอบ			■		
๖) ขออนุมัติใช้แผนงานฯ ต่อ อย.				■	
๗) เผยแพร่ สื่อสารให้บุคลากรกลุ่มฯ ทราบ				■	

๘. กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. การประเมินผลโครงการ

- ๑) บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีความความผาสุก ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕
- ๒) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีแผนงานการยกระดับความผาสุก ความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑๒. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น

รายนามคณะผู้จัดทำ....

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะยาว ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

คณะที่ปรึกษาจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

- เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา (นพ. ไพศาล ตั่นคุ่ม)
- รองเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา (นพ. วิฑิต สฤษฏีชัยกุล)
- คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- ผู้อำนวยการกองควบคุมวัตถุเสพติด (ภญ. ชนิษฐา ตันติศิริรินทร์)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านระบาดวิทยาของวัตถุเสพติด (ภญ. กรพินธุ์ ณ ระนอง)

วิทยากรที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

- นายธวัชชัย แสงห้าว ด้านการบริหารจัดการองค์กร การบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- น.ส.กรวิภา ไกรยะปักษ์วิทยากรที่ปรึกษา บริษัท อินทิเกรเทด แมเนจเม้นท์ เซ็นเตอร์ จำกัด

คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

- เจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ติดต่อสอบถาม หรือแสดงความคิดเห็น

- กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
- โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๗๗๑๘
- โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๗๗๔๓
- E-mail : wruanhan@fda.moph.go.th