

แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔
และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๒



โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน
พฤษภาคม ๒๕๖๑

คำนำ

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง (With High Competency) เป็นยุทธศาสตร์ที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดให้ความสำคัญมาก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน การพัฒนาและการบริหารจัดการด้านกำลังคนมีความจำเป็นต้องดำเนินการ เพราะเป้าหมายหลักของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จด้านคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติดทางการแพทย์ ซึ่งการสร้างคนที่มีคุณภาพได้นั้นต้องมองที่ปัจจัยพื้นฐานความต้องการของบุคลากรและความสุขในการทำงาน

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนก่อให้เกิดความสามารถที่จะยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากร จะส่งผลให้ช่วยสร้างคุณค่าขององค์กรขึ้นมาอย่างถูกต้องและผลประโยชน์เพื่อประชาชนสุขภาพดีในที่สุด

การดำเนินการดังกล่าวได้ใช้ตัวแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่ร่วมเป็นคณะทำงานในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งให้คณะที่ปรึกษาร่วมเป็นวิทยากรในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้วิธีการเรียนรู้และประชุมเชิงปฏิบัติการ (Learning and Workshop) การทบทวนใช้แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัยของสำนักงาน กพ. และเป็นไปตามเกณฑ์การพัฒนากิจการบริการจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และได้นำกรอบแนวทางการประเมินผล มาช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้สามารถประเมินประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

พฤษภาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| คำนำ | ๑ |
| บทสรุปผู้บริหาร | ๓ |
| บทที่ ๑ ความเป็นมา วิสัยทัศน์พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ โครงสร้างของฝ่ายที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | ๖ |
| ● ความเป็นมา | ๖ |
| ● วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ | ๗ |
| ● โครงสร้างของฝ่ายที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | ๘ |
| บทที่ ๒ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | ๙ |
| ● ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | ๙ |
| ● การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ HR Scorecard | ๑๑ |
| ● การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากร Swot Analysis | ๑๓ |
| ● สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | ๑๕ |
| บทที่ ๓ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ | ๒๐ |
| ● วิสัยทัศน์ (HRM Vision) :V | ๒๐ |
| ● พันธกิจ (Mission) :M | ๒๐ |
| ● ค่านิยมหลัก (Core Value) :CV | ๒๐ |
| ● ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :SI | ๒๑ |
| ● ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์ของทุนหมุนเวียน | ๒๒ |
| ● การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล HR scorecard ของกลุ่มเงินทุนฯ | ๒๓ |
| บทที่ ๔ การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๒ | ๒๔ |
| ● แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ | ๒๔ |
| บทที่ ๕ แนวทางการติดตามและประเมินผล | ๓๕ |
| ● การประเมินผลโครงการ | ๓๖ |
| ● ขั้นตอนการประเมินผลแผนปฏิบัติการ | ๓๖ |
| ● นิยามศัพท์ | ๓๘ |
| บทที่ ๖ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดในอนาคต | ๓๙ |
| ภาคผนวก | ๔๑ |
| รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ | ๔๒ |

บทสรุปผู้บริหาร

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบการคุ้มครองผู้บริโภค และการบริหารจัดการวัตถุเสพติด ถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานด้านคุ้มครองสุขภาพไทยยั่งยืน เพราะเป็นผู้บริหารจัดการวัตถุเสพติดเพื่อให้เกิดระบบคุ้มครองสุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน โดยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (With High Competency) ซึ่งได้แก่บุคลากรด้านการคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติด รวมสายงานหลักและสายงานการสนับสนุนให้เป็น ๑ ใน ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประกอบด้วย ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนปลอดภัย บริการประทับใจ ระบบคุ้มครองสุขภาพไทยยั่งยืน” ส่วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติดทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ อุตสาหกรรม ด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อประชาชนสุขภาพดี” ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ “สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ผลการประเมินแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการของปีที่ผ่านมาและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะต้องกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ไปสู่แผนการปฏิบัติให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป นำไปสู่เป้าประสงค์เพื่อให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณค่า มีความสุข มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision) : V

“เป็นองค์กรหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติด
ให้มีสมรรถนะสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) : M

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

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เมื่อมีการดำเนินการไปแล้วครึ่งแผนเพื่อปรับให้มีกลยุทธ์ที่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๒. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องบูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ที่ได้มีการทบทวนปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issue :SI) แบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ๑๓ กลยุทธ์

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ / โครงการ | |
|---|-------------------|---|
| <p>SI๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>๑. มีแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. มีแผนบริหารกำลังคนสอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> | SI ๑๑ | <p>การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๓ โครงการประเมินผลและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙ โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ |
| | SI ๑๒ | <p>การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม Right Sizing |
| <p>SI๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>๑. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการกำลังคนตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๒. มีระบบฐานข้อมูลที่ต้อง ทันสมัย และใช้ประโยชน์ได้</p> <p>๓. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าตามเป้าหมายที่กำหนด</p> | SI ๒๑ | <p>กลยุทธ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้ทันต่อความต้องการ</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายตามหน้าที่หรือตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม (Right Sizing) ของกลุ่มเงินทุน |
| | SI ๒๒ | <p>กลยุทธ์การพัฒนาสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้อง ทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล |
| | SI ๒๓ | <p>กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า</p> <ul style="list-style-type: none"> กิจกรรมจัดทำการวิเคราะห์งานทุกตำแหน่ง JD/JS/JE |
| <p>SI๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ</p> <p>๒. จำนวนองค์ความรู้สู่องค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติด</p> <p>๓. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP</p> | SI ๓๑ | <p>การทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำและทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และวิเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่ง (Job analysis) |
| | SI ๓๒ | <p>การจัดการความรู้สู่องค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติด</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด |
| | SI ๓๓ | <p>การจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำ Performance agreement |
| | SI ๓๔ | <p>การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง</p> <ul style="list-style-type: none"> โครงการอบรมบุคลากรตามหลักสมรรถนะ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร IDP |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ / โครงการ | |
|---|-------------------|---|
| SI๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | SI ๔๑ | การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำ/ทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากร กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมกิจกรรมคุณธรรมนำชีวิต จิตอาสา พัฒนาสังคม |
| ตัวชี้วัด <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร | | |
| SI๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | SI ๕๑ | การสร้างความผาสุกของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี <ul style="list-style-type: none"> โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร |
| ตัวชี้วัด <ol style="list-style-type: none"> ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ระดับความสำเร็จของการทบทวนค่านิยมที่นำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร | SI ๕๒ | การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ <ul style="list-style-type: none"> โครงการเรียนรู้ค่านิยม“QSAIE” |
| | SI ๕๓ | การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาบุคลากร ทว. สู่ความเป็นมืออาชีพ (OD) |

๒) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีทั้งหมด ๑๓ โครงการ/กิจกรรม ซึ่งสอดคล้องบูรณาการกับ ๑๓ กลยุทธ์ และ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

| โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | |
|--|---|
| โครงการเก่าต่อเนื่องจาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ | โครงการใหม่ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ |
| ๑. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๓ ๒. โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ ๓. กิจกรรมการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายตามหน้าที่ฯ ๔. โครงการจัดทำและทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และวิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละตำแหน่ง (Job analysis) ๕. โครงการจัดทำ Performance agreement ๖. โครงการอบรมบุคลากรตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC ๗. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร IDP ๘. โครงการจัดทำ/ทบทวนคู่มือจรรยาฯ ๙. โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation ของกลุ่มเงินทุนฯ ๑๐. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๑๑. โครงการพัฒนาบุคลากร ทว. สู่ความเป็นมืออาชีพ (OD) | ๑. โครงการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม Right Sizing ๒. โครงการเรียนรู้ค่านิยม“QSAIE” |

บทที่ ๑

ความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ โครงสร้างของฝ่ายที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ความเป็นมา

เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ซื้อ ขยายยาเสพติดให้โทษตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ วัตถุประสงค์ต่อจิตประสาทตามกฎหมายว่าด้วยวัตถุประสงค์ต่อจิตประสาทสำหรับเพื่อใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรมภายในราชอาณาจักร

กระทรวงสาธารณสุขจัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเพราะยาเสพติดให้โทษและวัตถุประสงค์ต่อจิตประสาทที่จำเป็นจะต้องใช้ในทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์หลายชนิดเป็นสารต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษหรือกฎหมายว่าด้วยวัตถุประสงค์ต่อจิตประสาท จึงทำให้บริษัทยาทั่วไปไม่สามารถทำการผลิตและซื้อขายได้ กระทรวงสาธารณสุขจึงมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาทำหน้าที่ผลิตซื้อและขายสารต้องห้ามเหล่านี้โดยใช้เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นกองทุนในการดำเนินการ

ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้กำหนดให้ กองควบคุมวัตถุเสพติด สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นผู้ควบคุมรับผิดชอบการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนและให้รายงานผลการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน รวมทั้งรายการรับจ่ายต่อเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา ทุกๆ ๖ เดือน กองควบคุมวัตถุเสพติดจึงได้จัดตั้งกลุ่มงานขึ้นเพื่อรับผิดชอบภารกิจเป็นการเฉพาะ และมีชื่อเรียกตามแผนภูมิโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังว่า “กลุ่มบริหารวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์” แต่ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๑๗ หน่วยนี้คือหน่วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีสถานะเป็นองค์กรในกำกับสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองควบคุมวัตถุเสพติด โดยมีระเบียบบริหารจัดการอนุโลมใช้ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ กระทรวงสาธารณสุขได้ออกระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๓ ข้อ๑๔ ให้สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาเป็นผู้ควบคุมรับผิดชอบการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน และให้เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา มีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่ด้านบริหารเงินทุนหมุนเวียนได้ตามความเหมาะสม สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จึงได้จัดตั้งกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดเป็นหน่วยงานภายในและมีฐานะเทียบเท่ากลุ่มงานภายใต้การกำกับดูแลของเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ๒๑๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓ โดยมีหน้าที่ดังนี้

- กำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนดำเนินงานจัดหาวัตถุเสพติดประกอบด้วยยาเสพติดให้โทษ ประเภท ๑ ประเภท ๒ และประเภท ๔ ตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. ๒๕๒๒ และวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทประเภท๑และประเภท๒ตามพระราชบัญญัติวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ. ๒๕๑๘ จากแหล่งผลิตต่างประเทศ
- กำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนดำเนินการจัดจำหน่ายวัตถุเสพติดตาม ข้อ๑.) ให้กับสถานประกอบการที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย
- ดำเนินงานอำนวยความสะดวกและประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณภาพมาตรฐาน และการตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์
- ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ปัจจุบันกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นหน่วยงานในกำกับสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ขึ้นตรงกับเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา มีรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนในรูปเงินทุนหมุนเวียน 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

วิสัยทัศน์กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

“เป็นองค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภค และการบริหารจัดการวัตถุเสพติดทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ อุตสาหกรรม ด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อประชาชนสุขภาพดี”

พันธกิจ (Missions : M)

- M๑ จัดหาวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม ให้กับสถานพยาบาลทั่วประเทศ
- M๒ จำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม ให้กับสถานพยาบาลทั่วประเทศ

เป้าประสงค์ขององค์กร (Organizational Goal : OG)

- OG๑ มีการจัดหาวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม อย่างมีคุณภาพ ราคาที่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ
- OG๒ มีการจำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรม อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว

เป้าหมาย (Target)

“ประชาชนปลอดภัย บริการประทับใจ ระบบคุ้มครองสุขภาพไทยยั่งยืน”

ค่านิยมหลัก (Core Value : CV)

“QSAIE Core Value”

คุณภาพ มาตรฐาน ตรวจสอบได้ ประทับใจ และเป็นธรรม

| | | | | |
|-----|------------|---|---|----------------|
| CV๑ | คุณภาพ | Q | = | Quality |
| CV๒ | มาตรฐาน | S | = | Standard |
| CV๓ | ตรวจสอบได้ | A | = | Accountability |
| CV๔ | ประทับใจ | I | = | Impression |
| CV๕ | เป็นธรรม | E | = | Equality |

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues : SI)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

- SI ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ
- SI ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพการให้บริการ
- SI ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- SI ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร

โครงสร้างของฝ่ายที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีฝ่ายที่รับผิดชอบประกอบด้วยฝ่ายหลัก ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑ ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

ทำหน้าที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาการให้บุคลากรมีสมรรถนะตามที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดกำหนด

- ดำเนินการจัดทำ Performance Agreement เพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดค่าเป้าหมายของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดถ่ายทอดลงสู่พนักงาน เจ้าหน้าที่ทุกระดับ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดในระบบ DPIS
- ประสานข้อมูลและร่วมจัดการอบรม ศึกษาดูงานของผู้ปฏิบัติงานและคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- ดำเนินการ ประสานงานและส่งเสริมการจัดการความรู้ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๒ ฝ่ายบริหารทั่วไป

ทำหน้าที่งานบุคคล งานการเจ้าหน้าที่เบื้องต้น ปฏิบัติงานลงข้อมูลและรายงานการมาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รวมถึงการประสานงานในการสรรหา การลาออกบุคลากร การเกษียณอายุการทำงาน การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

บทที่ ๒

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีความประสงค์จะก้าวไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภค และการบริหารจัดการวัตถุเสพติดทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ อุตสาหกรรมด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อประชาชนสุขภาพดี” ซึ่งการดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ดังกล่าว จะก่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริงต่อประชาชนและส่งผลให้ภาพรวมของประเทศมีความมั่นคงและยั่งยืน เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน การพัฒนาและการบริหารจัดการด้านกำลังคนถือว่าเป็นงานที่ยากที่สุดแต่มีความจำเป็นต้องดำเนินการ เพราะเป้าหมายหลักของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (With High Competency) ก่อให้เกิดความสามารถที่จะยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จด้านคุ้มครองผู้บริโภค และการบริหารจัดการวัตถุเสพติดทางการแพทย์ อันจะส่งผลให้ช่วยสร้างคุณค่าขององค์กรขึ้นมาอย่างถูกต้องและผลประโยชน์เพื่อประชาชนสุขภาพดีในที่สุด

การประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เข้าร่วมประชุม ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลให้ความเห็นในการทบทวนแผนฯ โดยเริ่มตั้งแต่การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม การวิเคราะห์สภาพปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนฯ ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำเร็จในการทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ รวมถึงคำแนะนำการชี้แนะของผู้บริหารองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของกลุ่มเงินทุนฯ บรรลุตามเป้าประสงค์ มีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตาม จากการร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลนั้น กลุ่มเงินทุนฯ ยังคงพบปัญหาอีกหลายประการในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้มอบหมายฝ่ายที่รับผิดชอบสรุปข้อมูล เพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานในอนาคตต่อไป

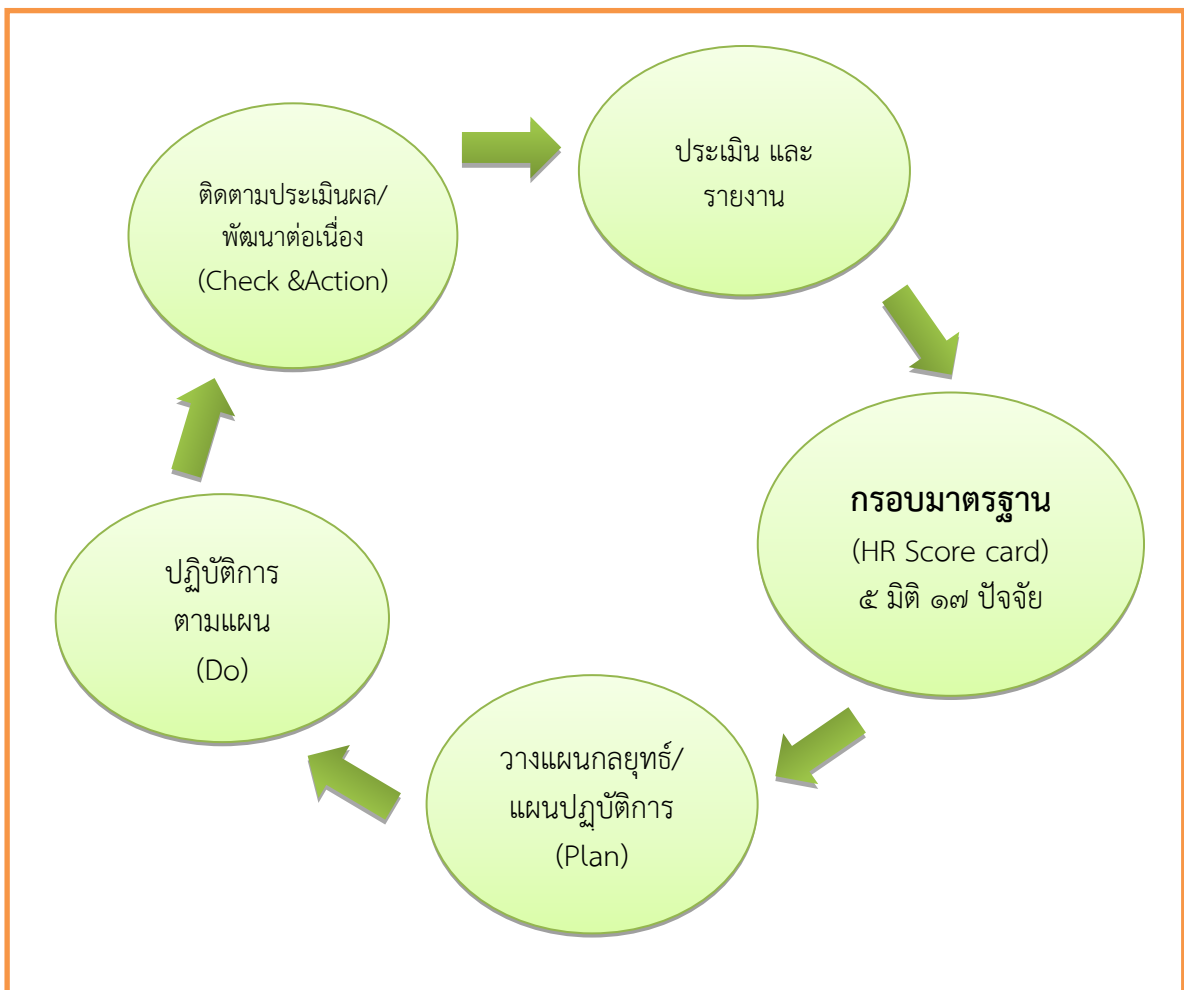
ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

กระบวนการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพต่อเนื่องจากแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ โดยกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้มีการประเมินผลแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ผ่านฝ่ายนโยบายและแผนงาน เป็นผู้รับผิดชอบการติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ โดยคิดคะแนนประเมินตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย ของสำนักงาน กพ. เป็นหลัก แผนปฏิบัติการประกอบด้วย ๑๔ โครงการ ๑๓ ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการทั้งหมด ดังนั้นแต่ละมิติคิดเป็นร้อยละ ๒๕ (ปี ๒๕๖๑ มิติที่ ๔ รวมกับมิติที่ ๕) ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ภาพรวมทั้ง ๕ มิติ คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๘๓ (คะแนนเต็ม ๑๐๐) จัดอยู่ในระดับ “ดีมาก” เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนด มีปัญหาและอุปสรรคในบางกิจกรรม ซึ่งแสดงในเอกสารรายงานผลการดำเนินโครงการ ๒๕๖๑ และการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีขั้นตอนดังแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๑ แสดงขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ฝ่ายนโยบายและแผนงาน ร่วมกับผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันระดมสมองเพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยใช้กรอบนโยบาย และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน กพ. ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย มากำหนดเป็นกรอบแนวทางการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อมโยง สอดคล้องกัน ตั้งแต่ยุทธศาสตร์ นโยบายและการบริหารทรัพยากรบุคคล เข้าด้วยกันกล่าวคือ “รู้ ดีความได้ตามกิจกรรม HR เข้าในเทคนิคและวิธีการทำ” นำมาวางแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ (Plan) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (Do) มีการติดตามผล/พัฒนาต่อเนื่อง (Check & Action) ดังแผนภาพที่ ๒



แผนภาพที่ ๒ แสดงความสอดคล้องในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล โดยใช้ HR Scorecard

ความเชื่อมโยงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกลุ่มเงินทุนฯ ได้มีการปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ให้เหมาะสม สอดคล้องกับผลการประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน และวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมกับกำหนดเป้าประสงค์ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ ผู้รับผิดชอบและงบประมาณ ภายในกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

และได้ดำเนินการทบทวนปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ และกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์แสดงมิติปัจจัยและเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ ๑๗ ปัจจัย ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แสดงตามตารางดังนี้

| ปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ (เดิม) | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ทบทวนใหม่) |
|---|--|
| <p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>ปัจจัยที่ ๑ นโยบาย แผนงานและมาตรฐานด้าน HR สอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจของกลุ่มเงินทุนฯ</p> <p>ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคน</p> <p>ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง</p> <p>ปัจจัยที่ ๔ มีการสร้าง พัฒนาและสืบทอดของตำแหน่งผู้บริหาร</p> | <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องยุทธศาสตร์กับองค์กร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและโครงสร้างของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> |
| <p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา</p> <p>ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง</p> <p>ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลประมาณรายจ่ายเหมาะสม สะท้อน ผลผลิตภาพ และคุ้มค่า</p> <p>ปัจจัยที่ ๘ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้</p> | <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ กลยุทธ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้ทันต่อความต้องการ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กลยุทธ์การพัฒนาสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้องทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๒.๓ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า</p> |

| ปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ (เดิม) | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ทบทวนใหม่) |
|--|---|
| <p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ปัจจัยที่ ๙ การรักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย</p> <p>ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบายมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา</p> <p>ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน</p> | <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การจัดการความรู้สู่องค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติด</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การจัดทำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๓.๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง</p> |
| <p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม</p> <p>ปัจจัยที่ ๑๔ ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p> | <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากร</p> |
| <p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>ปัจจัย ๑๕ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน</p> <p>ปัจจัย ๑๖ การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกนอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด</p> <p>ปัจจัย ๑๗ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับเจ้าหน้าที่</p> | <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕.๑ การสร้างความผาสุกของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๕.๓ การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร</p> |

ตารางที่ ๑. แสดงการวิเคราะห์ความเชื่อมโยง

ทั้งนี้ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แสดงความเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อมโยงระหว่างมิติความสำเร็จ และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายนอกและภายใน ที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้แนวคิด SWOT Analysis เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้ทบทวนผลการวิเคราะห์เดิมเปรียบเทียบ ผลการประเมินสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนฯ ณ สภาพปัจจุบันสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

| ผลการวิเคราะห์ (เดิม) | ผลการวิเคราะห์ (ปรับปรุงใหม่) |
|--|--|
| จุดแข็ง (Strength) | |
| <p>S๑ การทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน</p> <p>S๒ เป็นองค์กรขนาดเล็กเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายภาครัฐ</p> <p>S๓ มีข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถในด้านเภสัชวิทยาคอยให้บริการกับผู้มารับบริการตลอดเวลา และพนักงานมีความสามารถ มีทักษะในงานที่ปฏิบัติ</p> <p>S๔ มีความรักผูกพันองค์กรและพร้อมให้ความร่วมมือกับองค์กร</p> | <p>S๑ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร</p> <p>S๒ เป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีความอิสระและคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>S๓ มีเภสัชกรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติ</p> <p>S๔ มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>S๕ มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>S๖ มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>S๗ มีแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน</p> |
| จุดอ่อน (Weakness) | |
| <p>W๑ การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์สู่แผนการปฏิบัติไม่ครบถ้วน รวมถึงการสื่อสารนโยบาย กลยุทธ์ ข้อมูลสำคัญให้พนักงานได้รับรู้ ไม่ชัดเจน</p> <p>W๒ ผู้บริหารขาดทักษะในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>W๓ การนำข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อเสริมกลยุทธ์ด้านอื่นๆ ขององค์กรยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมและในเชิงรุก</p> <p>W๔ บุคลากรไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง</p> <p>W๕ ขาดระบบสร้างแรงจูงใจ ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง</p> <p>W๖ ขาดสวัสดิการให้กับบุคลากรหลังเกษียณอายุ เช่น ค่ารักษาพยาบาล</p> | <p>W๑ การถ่ายทอดสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่แผนปฏิบัติการประจำปียังไม่ครบถ้วน สอดคล้องบูรณาการ</p> <p>W๒ ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลยังขาดความครบถ้วนถูกต้อง ทันสมัย</p> <p>W๓ บุคลากรยังขาดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่</p> <p>W๔ บุคลากรยังขาดการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>W๕ สวัสดิการยังไม่ครอบคลุมเพียงพอต่อความต้องการหลังปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>W๖ ยังไม่มีการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <p>W๗ ปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน</p> |

ตารางที่ ๒. แสดงผลการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

และทบทวนผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่กระทบกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลดัง
แสดงในตารางที่ ๓ ดังนี้

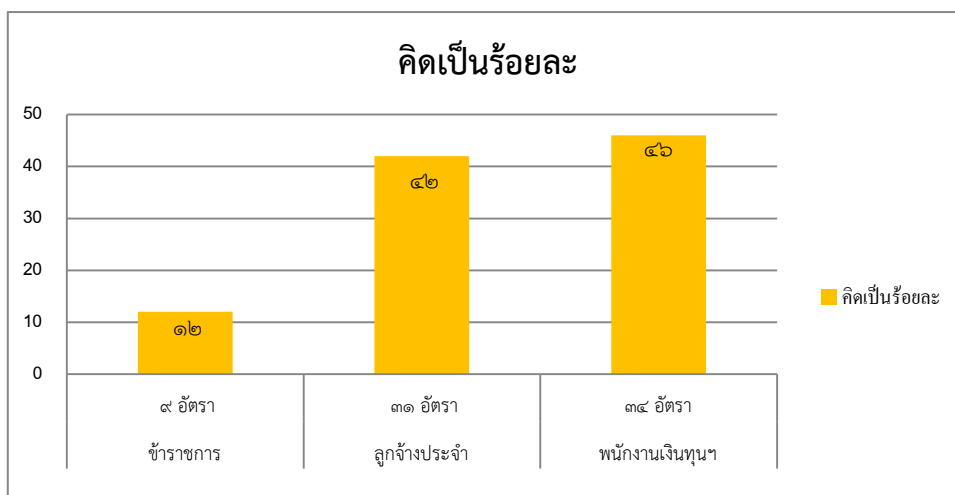
| ผลการวิเคราะห์ (เดิม) | ผลการวิเคราะห์ (ปรับปรุงใหม่) |
|--|---|
| โอกาส (Opportunity) | |
| <p>O๑ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยที่สามารถนำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงาน</p> <p>O๒ มีนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>O๓ มีเครื่องมือใหม่ๆในการบริหารงานบุคคล เช่น HR Scorecard KM และ Competency เป็นต้น</p> | <p>O๑ มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยที่สามารถนำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงาน</p> <p>O๒ ออ. มีนโยบายในการที่จะปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนฯ ให้มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>O๓ หน่วยงานภายนอกกำหนดให้จัดทำแผนกลยุทธ์ แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลโดยใช้ HR Scorecard ที่สอดคล้องต่อแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <p>O๔ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปรับโครงสร้างเพื่อความเหมาะสมของภารกิจงาน</p> |
| ภัยคุกคาม (Threats) | |
| <p>T๑ พนักงานขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎระเบียบกิจกรรมต่างๆในองค์กร</p> <p>T๒ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ภายใต้กฎระเบียบทำให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างทันเวลาที่</p> <p>T๓ เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก ทำให้บุคลากรปรับตัวในการทำงานไม่ทัน</p> <p>T๔ ค่าตอบแทนน้อย ไม่สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพ</p> | <p>T๑ ค่าตอบแทนหน่วยงานภายนอกมีค่าตอบแทนสูงกว่า ทำให้ดึงดูดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญออกจากกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด</p> <p>T๒ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ภายใต้กฎระเบียบทำให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างทันเวลาที่</p> <p>T๓ เทคโนโลยีดิจิทัลมีเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก ทำให้บุคลากรปรับตัวในการทำงานไม่ทัน</p> <p>T๔ ภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน</p> |

ตารางที่ ๓. แสดงผลการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายนอกองค์กร

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

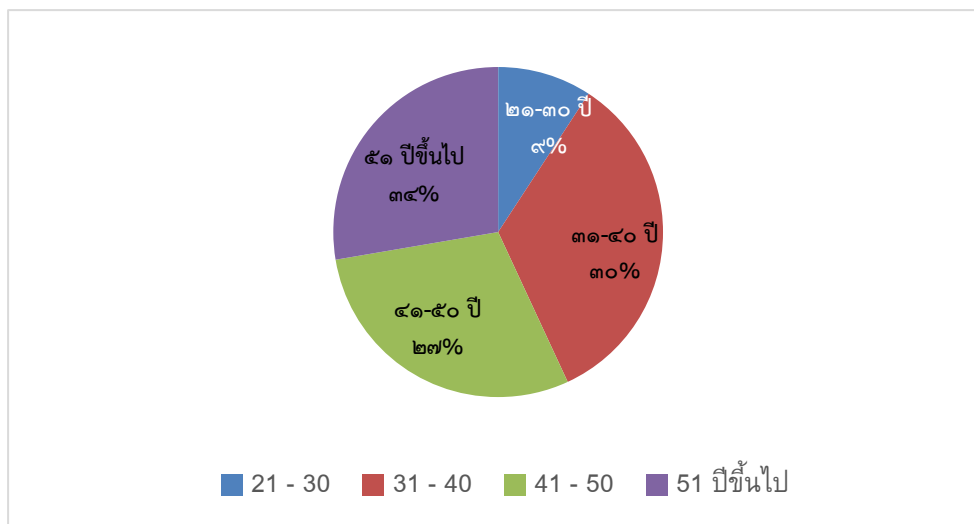
กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ดังจะเห็นได้จากการส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดทำมีโครงการฝึกอบรมความรู้ทั้งด้านสมรรถนะ และด้านเทคนิคที่จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ นอกจากนี้ยังได้มีการสำรวจความพึงพอใจ เพื่อวัดความผูกพันและความพึงพอใจให้กับบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด โดยรายงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๑๐ และมีความภาคภูมิใจต่อกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๐๙ ซึ่งทั้ง ๒ ข้อต่ำกว่าปีที่ผ่านมาถึงร้อยละ ๘.๖๘ และ ๑๐.๑๓ สาเหตุส่วนหนึ่งมาจาก ไม่มีความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Carrer Path) เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ยังต้องอิงตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเช่น ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานเงินฐนฯ อิงระเบียบว่าด้วยพนักงานราชการ จึงไม่มี Carrer Parth เช่นเดียวกับข้าราชการ

ปัจจุบัน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีกรอบอัตรากำลังคน รวมทั้งสิ้น ๗๔ อัตรา ประกอบด้วยข้าราชการ ๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓๑ อัตรา พนักงานเงินหมุนเวียนยาเสพติด ๓๔ อัตรา (อัตรว่าง ๒ อัตรา) ในส่วนของงบประมาณด้านบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ได้รับอนุมัติ ๑๘,๕๖๘,๖๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๒ จากงบประมาณที่ได้รับอนุมัติ ๕๓๒,๔๒๒,๕๒๐ บาท ซึ่งเป็นค่าดำเนินการในด้านการจัดหาวัสดุ เสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ ไม่รวมค่าใช้จ่ายในส่วนของโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ที่เป็นงบดำเนินงาน ซึ่งถ้าพิจารณาจากสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร จะเห็นได้ว่ากลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ยังคงต้องวิเคราะห์หา gap analysis ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในปี ๒๕๖๒



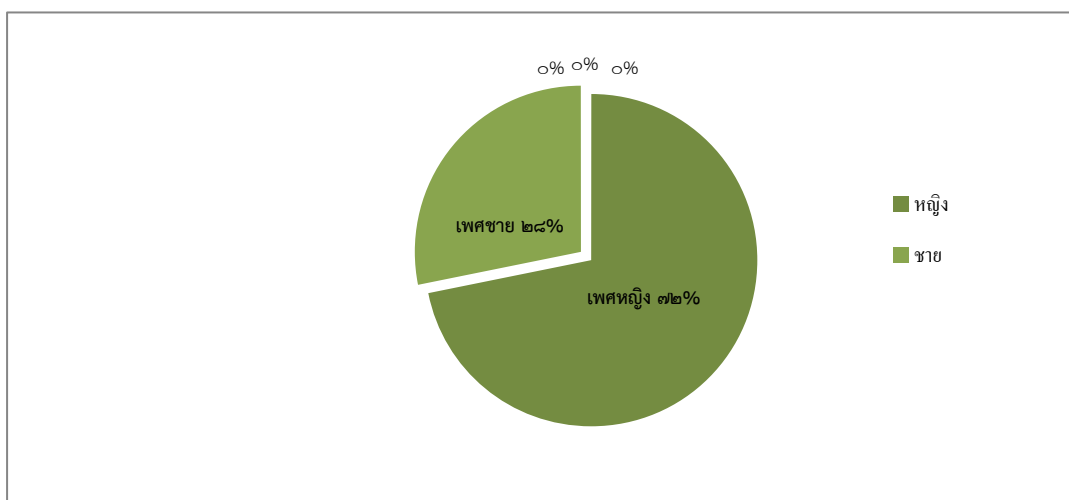
ภาพที่ ๓. ประเภทของบุคลากร

ภาพที่ ๔. อัตราเฉลี่ยอายุของบุคลากร



แบ่งเป็นเพศชาย ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘ และเพศหญิง ๕๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๒ ดังภาพที่ ๕.

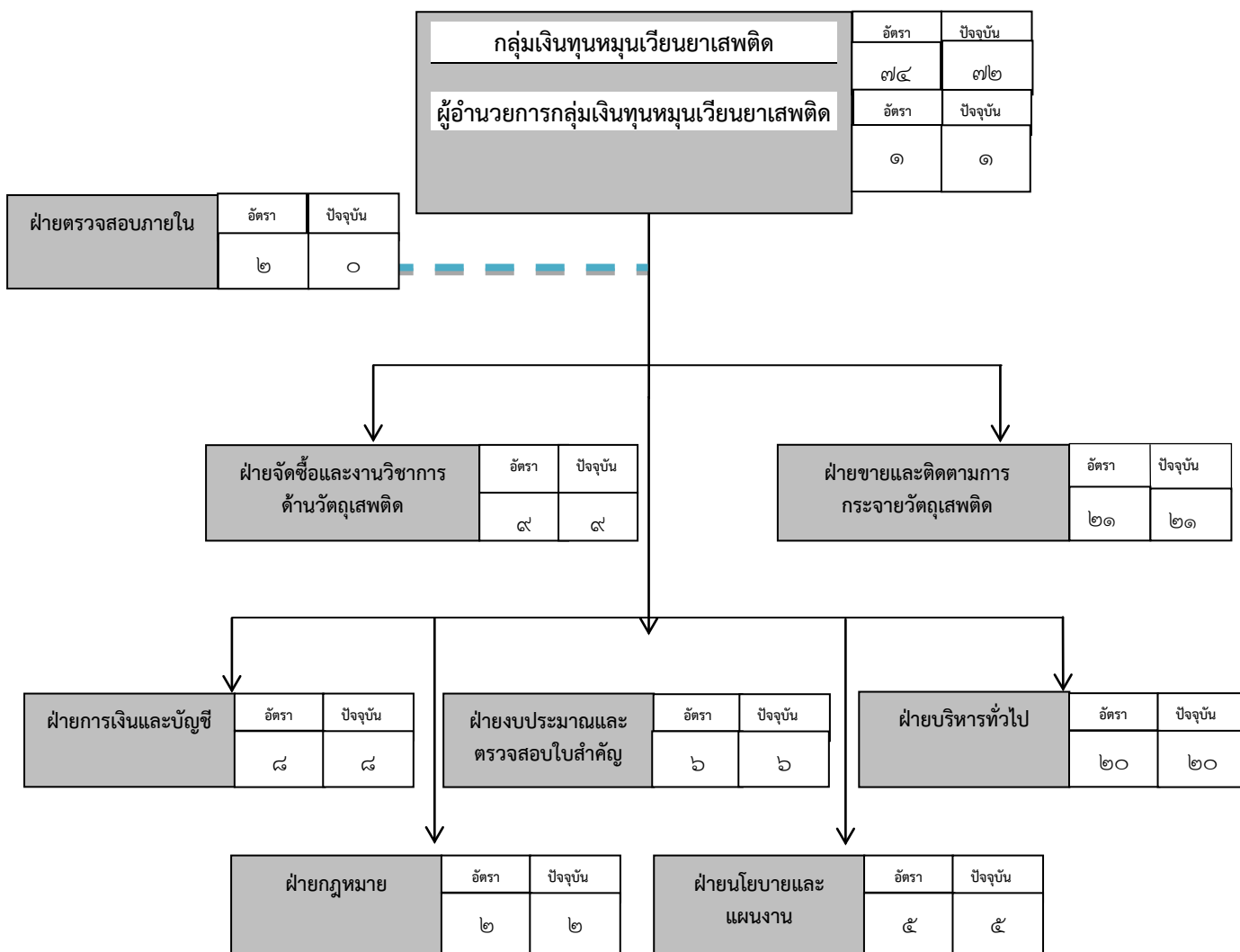
ภาพที่ ๕. จำแนกตามเพศของบุคลากร



แบ่งการบริหารสายงานออกเป็น ๘ ฝ่าย จำแนกตามประเภทและคุณวุฒิการศึกษา ตามภาพที่ ๖.

| ลำดับ | ตำแหน่ง | ประเภท | วุฒิ | กรอบอัตรากำลัง |
|---|--|---------------------|-----------|----------------|
| ๑ | ผู้อำนวยการกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | ข้าราชการ | ป.โท | ๑ |
| ฝ่ายจัดซื้อและงานวิชาการด้านวัตถุเสพติด | | | | ๙ |
| ๑ | เภสัชกรชำนาญการพิเศษ | ข้าราชการ | ป.ตรี | ๑ |
| ๒ | เภสัชกรชำนาญการ | ข้าราชการ | ป.ตรี | ๒ |
| ๓ | เภสัชกรปฏิบัติการ | ข้าราชการ | ป.ตรี | ๒ |
| ๔ | เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๑ |
| ๕ | เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๑ |
| ๖ | เจ้าหน้าที่พัสดุ | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๒ |
| ฝ่ายขายและติดตามการกระจายวัตถุเสพติด | | | | ๒๑ |
| ๑ | เภสัชกรชำนาญการ | ข้าราชการ | ป.ตรี | ๑ |
| ๒ | เภสัชกรปฏิบัติการ | ข้าราชการ | ป.ตรี | ๒ |
| ๓ | พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔ | ลูกจ้างประจำ | ป.ตรี | ๑ |
| ๔ | พนักงานการเงินและบัญชี ส ๓ | ลูกจ้างประจำ | อนุปริญญา | ๒ |
| ๕ | พนักงานสถิติ ส ๔ | ลูกจ้างประจำ | ป.ตรี | ๑ |
| ๖ | พนักงานสถิติ ส ๓ | ลูกจ้างประจำ | อนุปริญญา | ๑ |
| ๗ | พนักงานพิมพ์ ส ๒ | ลูกจ้างประจำ | ปวช. | ๑ |
| ๘ | พนักงานธุรการ ส ๓ | ลูกจ้างประจำ | ปวช. | ๑ |
| ๙ | พนักงานทั่วไป บ ๒ | ลูกจ้างประจำ | มัธยม ๕. | ๑ |
| ๑๐ | พนักงานรักษาความปลอดภัย บ ๒ | ลูกจ้างประจำ | มัธยม ๕. | ๑ |
| ๑๑ | เภสัชกร | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๒ |
| ๑๒ | เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๒ |
| ๑๓ | เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๒ |
| ๑๔ | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายฯ | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๑ |
| ๑๕ | เจ้าหน้าที่ประสานโครงการ | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๑ |
| ๑๖ | เจ้าหน้าที่ธุรการ | พนักงานทุนหมุนเวียน | ปวช. | ๑ |
| ๑๗ | คนงาน | พนักงานทุนหมุนเวียน | ม.ปลาย | ๑ |
| ฝ่ายกฎหมาย | | | | ๒ |
| ๑ | นิติกร | พนักงานทุนหมุนเวียน | ปริญญาตรี | ๒ |
| ฝ่ายนโยบายและแผนงาน | | | | ๕ |
| ๑ | พนักงานธุรการ ส ๓ | ลูกจ้างประจำ | ปวช. | ๑ |
| ๒ | เภสัชกร | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๑ |
| ๓ | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๑ |
| ๔ | เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๒ |
| ฝ่ายการเงินและบัญชี | | | | ๘ |
| ๑ | พนักงานการเงินและบัญชี ส.๔ | ลูกจ้างประจำ | ป.ตรี | ๑ |
| ๒ | พนักงานการเงินและบัญชี ส ๓ | ลูกจ้างประจำ | ปวช. | ๑ |
| ๓ | พนักงานธุรการ ส ๓ | ลูกจ้างประจำ | ปวช. | ๑ |
| ๔ | พนักงานธุรการ ส ๓ | ลูกจ้างประจำ | ปวส. | ๑ |
| ๕ | พนักงานการเงินและบัญชี | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๑ |
| ๖ | เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๑ |
| ๗ | เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | พนักงานทุนหมุนเวียน | ป.ตรี | ๑ |
| ๘ | เจ้าหน้าที่ธุรการ | พนักงานทุนหมุนเวียน | ปวช. | ๑ |

แผนภูมิ โครงสร้างอัตรากำลังคนของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด รวม ๗๔ อัตรา มีการบรรจุแต่งตั้งในปัจจุบัน ๗๒ อัตรา มีอัตราว่างอยู่ระหว่างการสรรหาคัดเลือก ๒ อัตราในฝ่ายตรวจสอบภายใน ตามภาพที่ ๗.



ภาพที่ ๗ แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลัง

อย่างไรก็ตาม จากภาพแสดงการเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังตามโครงสร้างการบริหารงาน และตำแหน่ง ยังคงเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ยังคงมีปัญหาในการจัดโครงสร้างการบริหารงาน ทั้งจากจำนวนบุคลากรในสายงานหลักและสายงานสนับสนุนที่ไม่สอดคล้องสัมพันธ์ ทั้งในเชิงปริมาณงานและจำนวนบุคลากร จะเห็นได้ว่าสายงานหลัก ได้แก่ฝ่ายจัดซื้อ มีจำนวนบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๖ ฝ่ายขายคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๓ รวมบุคลากรสายงานหลักคิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๙ เทียบกับสายงานสนับสนุนรวมกันคิดเป็นร้อยละ ๕๘.๑๑ ส่วนในสายงานสนับสนุนเอง ยังมีจำนวนบุคลากรที่ไม่สัมพันธ์สอดคล้องเช่นเดียวกัน เช่นฝ่ายการเงินและบัญชี มีจำนวนบุคลากร ตำแหน่งพนักงานการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ ฝ่ายบริหารทั่วไปมีตำแหน่งพนักงานการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๑ เทียบกับบุคลากรในตำแหน่งพนักงานการเงินและบัญชีทั้งหมด และมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติงานในฝ่ายหลัก (ฝ่ายขาย) คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๕ ของจำนวนอัตรากำลัง ซึ่งหากพิจารณาจากความสัมพันธ์ในเชิงปริมาณ ตำแหน่ง บุคลากร จำนวนอัตรากำลัง กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ยังคงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งในโครงสร้างอัตรากำลัง และการบริหารจัดการของระบบงานและคนให้สัมพันธ์กันต่อไป

บทที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision): V

V = “เป็นองค์กรหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติด
ให้มีสมรรถนะสูงด้วยหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Mission) : M

M_๑ จัดหาทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

- M_{๑๑} = วางแผนทรัพยากรบุคคล
- M_{๑๒} = วิเคราะห์งานและออกแบบงาน
- M_{๑๓} = สรรหาทรัพยากรบุคคล
- M_{๑๔} = คัดเลือกทรัพยากรบุคคล

M_๒ ให้รางวัลทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

- M_{๒๑} = บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล
- M_{๒๒} = จูงใจบุคลากร

M_๓ พัฒนาทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

- M_{๓๑} = ฝึกอบรมบุคลากร
- M_{๓๒} = จัดการความรู้
- M_{๓๓} = จัดการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ
- M_{๓๔} = พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

M_๔ ป้องกันรักษาทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

- M_{๔๑} = บริหารสุขภาพและความปลอดภัยบุคลากร
- M_{๔๒} = พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
- M_{๔๓} = บริหารค่านิยมขององค์กร
- M_{๔๔} = สร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน
- M_{๔๕} = ดำเนินงานด้านวินัยบุคลากร

ค่านิยม (Core Value) : CV

- CV๑ คุณภาพ Q = Quality
- CV๒ มาตรฐาน S = Standard
- CV๓ ตรวจสอบได้ A = Accountability
- CV๔ ประทับใจ I = Impression
- CV๕ เป็นธรรม E = Equality

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) :SI | |
|--|--|
| SI _๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ | การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร |
| SI _๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ | ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| SI _๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ | ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| SI _๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ | ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| SI _๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ | คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน |

กลยุทธ์ (Strategies)

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | กลยุทธ์ | |
|--|------------------|--|
| SI _๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร | SI _{๑๑} | การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด |
| | SI _{๑๒} | การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด |
| SI _๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | SI _{๒๑} | กลยุทธ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้ทันต่อความต้องการ |
| | SI _{๒๒} | กลยุทธ์การพัฒนาสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้องทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้ |
| | SI _{๒๓} | กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า |
| SI _๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | SI _{๓๑} | การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร |
| | SI _{๓๒} | การจัดการความรู้สู่องค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติด |
| | SI _{๓๓} | การจัดทำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม |
| | SI _{๓๔} | การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง |
| SI _๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | SI _{๔๑} | การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร |
| SI _๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | SI _{๕๑} | การสร้างความสุขของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี |
| | SI _{๕๒} | การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ |
| | SI _{๕๓} | การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร |

ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียน

| แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | |
|---|--|
| วิสัยทัศน์ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล |
| <p>“เป็นองค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภค และการบริหารจัดการวัตถุเสพติดทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรม ด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อประชาชนสุขภาพดี”</p> | <p>ยุทธศาสตร์ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร</p> <p>ยุทธศาสตร์ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ยุทธศาสตร์ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> |
| พันธกิจ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | ยุทธศาสตร์ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล |
| <p>M_๑ จัดหาวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรมให้กับสถานพยาบาลทั่วประเทศ</p> <p>M_๒ จำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรมให้กับสถานพยาบาลทั่วประเทศ</p> | ยุทธศาสตร์ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน |
| แผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒) | |
| <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านการพัฒนางานองค์กร</p> <p>วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงและปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีระบบสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ ได้จริงในการพัฒนางานองค์กรสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม</p> <p>ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ ● กลยุทธ์การพัฒนาระบบสารสนเทศให้ถูกต้องทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้จริง ● กลยุทธ์การพัฒนาเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม | |

การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องยุทธศาสตร์กับองค์กร มี ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มี ๓ โครงการ

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|--|---|----------------------|------|------------|------------|------------|---|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| ๑. เพื่อให้กลุ่มเงินทุนฯ มีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์กลุ่มเงินทุนฯ | ระดับความสำเร็จของการจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล) | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒. โครงการประเมินผลและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙ |
| ๒. เพื่อดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี | ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน | | | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | ๓. โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการประจำปี |

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มี ๑ โครงการ

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|---|--|----------------------|------|------|------|------|---|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| เพื่อจัดทำแผนกำลังคนที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงสร้างทั้งปัจจุบันและอนาคต | ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกำลังคนที่สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเงินทุนฯ (มีแผนบริหารกำลังคน) | - | - | ๑ | - | - | ๔. โครงการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม Right Sizing |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ กลยุทธ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้ทันต่อความต้องการ มี ๑ กิจกรรม

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|---|---|----------------------|------|------|------|------|--|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| เพื่อดำเนินกิจกรรมการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพ | ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการกำลังคนตามเป้าหมายที่กำหนด | - | - | ๑ | - | - | ๕. กิจกรรมการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายตามหน้าที่หรือตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม (Right Sizing) ของกลุ่มเงินทุนฯ |

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กลยุทธ์การพัฒนาสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ที่ถูกต้อง ทันสมัย ใช้ประโยชน์ได้ มี ๑ กิจกรรม

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|--|---|----------------------|------|------|------|------|---|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการฐานข้อมูลบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง (มีฐานข้อมูล) | - | - | - | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๖. กิจกรรมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล |

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า มี ๑ กิจกรรม

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|---|--|----------------------|------|------|------|------|---|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| เพื่อใช้ทรัพยากรของกลุ่มเงินทุนอย่างคุ้มค่าสู่การเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร | ร้อยละความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมและคุ้มค่าตามเป้าหมายที่กำหนด | - | - | - | ๑๐๐ | - | ๗. กิจกรรมจัดทำการวิเคราะห์งานทุกตำแหน่ง JD/JS/JE |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๔ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร มี ๑ โครงการ

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|--|--|----------------------|------|---------------|---------------|---------------|--|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| เพื่อให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ | | | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | ๘. โครงการจัดทำและทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และวิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละตำแหน่ง (Job analysis) |

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ การจัดการความรู้สู่องค์กรองค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติด มี ๑ โครงการ

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|---|---|----------------------|------|----------|----------|----------|--|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| เพื่อให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ | จำนวนองค์ความรู้สู่องค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและการบริหารจัดการวัตถุเสพติด | | | ๒ เรื่อง | ๓ เรื่อง | ๔ เรื่อง | ๙. โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด |

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ การจัดการการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มี ๑ โครงการ

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|--|--|----------------------|------|------|------|------|---|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล | ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล | | | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐. โครงการจัดทำ Performance agreement |

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง มี ๒ โครงการ

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|---|--|----------------------|------|------|------|------|---|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| เพื่อพัฒนาบุคลากรของเงินทุนฯ ให้มีสมรรถนะอย่างมืออาชีพ | ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา บุคลากรตามหลักสมรรถนะ | | | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๑. โครงการอบรมบุคลากรตามหลัก สมรรถนะ CC/FC/TC |
| | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม แผน IDP | | | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๐๐ | ๑๒. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร IDP |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๑ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร มี ๑ โครงการ

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|---|---|----------------------|------|---------------|---------------|---------------|--|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ | ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณของบุคลากร | | | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | ร้อยละ ๑๐๐ | ๑๓. โครงการจัดทำ/ทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียน ยาเสพติด ● ส่งเสริมกิจกรรมคุณธรรมนำชีวิต จิตอาสา พัฒนาสังคม |

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มี ๓ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ การสร้างความผาสุกของบุคลากรสู่คุณภาพชีวิตที่ดี มี ๑ โครงการ

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|---|---|----------------------|------|------|------|------|---|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| ๑. เพื่อให้บุคลากรมีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี | ร้อยละความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร | - | - | ๘๕ | ๙๐ | ๙๕ | ๑๔. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร |

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มี ๑ โครงการ

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|---|--|----------------------|------|------|------|------|---|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| ๑. เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร | ระดับความสำเร็จของการทบทวนค่านิยมที่นำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ | | | ๕ | ๕ | ๕ | ๑๕. โครงการเรียนรู้ค่านิยม“QSAIE” |

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร มี ๑ โครงการ

| วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective : SO) | ตัวชี้วัด (Key Performance Indicator : KPI) | ค่าเป้าหมาย (Target) | | | | | โครงการริเริ่ม (Initiative Project : IP) |
|--|--|----------------------|------|------|------|------|--|
| | | ๒๕๖๐ | ๒๕๖๑ | ๒๕๖๒ | ๒๕๖๓ | ๒๕๖๔ | |
| เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรกลุ่มเงินทุนฯ | จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรกลุ่มเงินทุนฯ | | | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๖. โครงการพัฒนาบุคลากร ทว. สู่ความเป็นมืออาชีพ (OD) |

บทที่ ๔

การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สู่แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

| | | |
|--|------------------|--|
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องยุทธศาสตร์กับองค์กร มี ๓ โครงการ | | |
| | IP _๑ | โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี |
| | IP _๒ | โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ |
| | IP _๓ | โครงการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม Right Sizing |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๑ กิจกรรม/แผนงาน | | |
| | IP _๔ | กิจกรรมการสรรหาบุคลากรตามหน้าที่และ/หรือตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๕ โครงการ | | |
| | IP _๕ | โครงการจัดทำและทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และวิเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่ง (Job analysis) |
| | IP _๖ | โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด |
| | IP _๗ | โครงการจัดทำ Performance agreement |
| | IP _๘ | โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC |
| | IP _๙ | โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร IDP |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มี ๑ โครงการ | | |
| | IP _{๑๐} | โครงการจัดทำและทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนฯ |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มี ๓ โครงการ | | |
| | IP _{๑๑} | โครงการสำรวจความพึงพอใจบุคลากร |
| | IP _{๑๒} | โครงการเรียนรู้ค่านิยม QSAIE |
| | IP _{๑๓} | โครงการพัฒนาบุคลากร ทว. สู่ความเป็นมืออาชีพ (OD) |

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

| กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมายที่ท้าทาย | ขั้นตอน | ระยะเวลา | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|--|-------------------|------------------------------------|---|-----------|---------------------|
| ๑. โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี | เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี | ระดับความสำเร็จของการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ระดับ ๑ = จัดตั้งคณะทำงานเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ = ประชุมคณะทำงานฯ ระดับ ๓ = จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และเผยแพร่ให้บุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ รับทราบ ระดับ ๔ = สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนฯ ระดับ ๕ = ประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร และนำมาปรับปรุงต่อไป | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน | มค. -พค. ๖๒ | ๑๕๖,๐๐๐.- | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |
| ๒. โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | เพื่อประเมินผลโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | ระดับความสำเร็จของการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ ระดับ ๑ = จัดตั้งคณะทำงานเพื่อประเมินผลตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระดับ ๒ = ประชุมคณะทำงานฯ ระดับ ๓ = จัดทำแบบประเมินผลตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และเผยแพร่ให้บุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ รับทราบ ระดับ ๔ = ประเมินผลแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระดับ ๕ = สรุปผลการประเมินเพื่อนำมาปรับปรุงในปีต่อไป | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน | ตค. ๖๑. - กย. ๖๒ รายงานผล รายไตรมาส | ไม่มี | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |

| กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย ที่ทำหาย | ขั้นตอน | ระยะเวลา | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|--|----------------------|--|----------------------|-----------|-------------------------|
| ๓. โครงการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง ที่เหมาะสม Right Sizing | เพื่อวางแผนกำลังคน ที่เหมาะสม สอด คล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ โครงสร้างทั้งปัจจุบัน และอนาคต | ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ที่เหมาะสม Right Sizing ระดับ ๑ = จัดตั้งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังที่เหมาะสม (Right Sizing) ของกลุ่มเงินทุนฯ ระดับ ๒ = ประชุมคณะทำงานฯ ระดับ ๓ = จัดทำรูปแบบมาตรฐานเพื่อประเมินอัตรากำลัง ที่เหมาะสมของกลุ่มเงินทุนฯ และเผยแพร่ให้บุคลากรของ กลุ่มเงินทุนฯ รับทราบ ระดับ ๔ = ประเมินโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับ กลุ่มเงินทุนฯ ระดับ ๕ = นำผลการประเมินมาปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังที่เหมาะสมกับกลุ่มเงินทุนฯ | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและ ดำเนินการตาม ขั้นตอน | ต.ค.๖๑ – มิ.ย. ๖๒ | ๒๐๐,๐๐๐.- | ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน |
| ๔. การสรรหาคูคลากร ตามหน้าที่ และ / หรือ ตำแหน่งงานให้สอดคล้อง กับโครงสร้างและอัตรากำลัง ที่เหมาะสม (Right Sizing) ของกลุ่มเงินทุนฯ | เพื่อให้กิจกรรมการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรมี คุณภาพ | ร้อยละของอัตรากำลังมีความแตกต่างจากโครงสร้างและ อัตรากำลังที่เหมาะสม ระดับ ๑ = มากกว่าร้อยละ ๒๐ ระดับ ๒ = ตั้งแต่ร้อยละ ๒๐ - ๑๕ ระดับ ๓ = ตั้งแต่ร้อยละ ๑๔ - ๑๐ ระดับ ๔ = ตั้งแต่ร้อยละ ๙ - ๕ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๑๐๐ | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและ ดำเนินการตาม ขั้นตอน | มค. - กค.๖๒ | ไม่มี | ฝ่ายบริหาร ทั่วไป |

| กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย ที่ทำหาย | ขั้นตอน | ระยะเวลา | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|----------------------|------------------------------------|---|---|---------------------|
| ๕. การจัดทำ และทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และวิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละตำแหน่ง (Job Analysis) | เพื่อให้มีคำบรรยายลักษณะงาน (JD) ที่เป็นปัจจุบัน และประเมินค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งอย่างสมเหตุผล | ร้อยละของการทบทวนและ/หรือจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน และวิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละตำแหน่ง ระดับ ๑ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ = ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ - ๘๕ ระดับ ๓ = ตั้งแต่ร้อยละ ๘๖ - ๙๐ ระดับ ๔ = ตั้งแต่ร้อยละ ๙๑ - ๙๕ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๑๐๐ | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน | มค. - เม.ย.๖๒ | ไม่มี (คชจ.รวมในโครงการปรับปรุงโครงสร้าง Right Sizing) | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |
| ๖. โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation | เพื่อจัดการความรู้ในกลุ่มเงินทุนฯ | ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ KM for Innovation ระดับ ๑ = จัดตั้งคณะทำงานโครงการจัดการความรู้ KM for Innovation ของกลุ่มเงินทุนฯ ระดับ ๒ = ประชุมคณะทำงานฯ ระดับ ๓ = ดำเนินการเพื่อจัดเก็บความรู้จาก Tacit Knowledge ให้อยู่ในรูปแบบ Explicit Knowledge ๑ องค์กรความรู้ ระดับ ๔ = ดำเนินการเพื่อจัดเก็บความรู้จาก Tacit Knowledge ให้อยู่ในรูปแบบ Explicit Knowledge ๒ องค์กรความรู้ ระดับ ๕ = นำองค์ความรู้ที่ได้มานำเสนอในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและดำเนินการตามแผนงาน | ตค.๖๑ - สค. ๖๒ รายงานผลกิจกรรมทุกเดือนเข้าระบบ Manage file ของ อย. | ๓๐,๐๐๐.- | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |

| กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย ที่ท้าทาย | ขั้นตอน | ระยะเวลา | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|--|-----------------------|------------------------------------|------------------------------------|----------|---------------------|
| ๗. โครงการ Performance agreement | เพื่อให้มีการกำหนดเป้าประสงค์ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่าเป้าหมายขององค์กร | ร้อยละของการถ่ายทอด KPI ให้แก่บุคลากรรับทราบ ระดับ ๑ = มีการกำหนด KPI ของบุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ ระดับ ๒ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ = ระหว่างร้อยละ ๘๑-๙๐ ระดับ ๔ = ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๕ ระดับ ๕ = ระหว่างร้อยละ ๑๐๐ | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน | กพ. - มีค.๖๒ และ สค. - กย.๖๒ | ไม่มี | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |
| ๘. โครงการอบรม พัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC | เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC ระดับ ๑ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๐-๘๕ ระดับ ๓ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๖-๙๐ ระดับ ๔ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๕ ระดับ ๕ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๑๐๐ | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน | พย.๖๑ - สค. ๖๒ | ๕๐,๐๐๐.- | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |
| ๙. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร IDP | เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมตามแผน IDP ทั้งหมด ระดับ ๑ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๒ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๐-๘๕ ระดับ ๓ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๖-๙๐ ระดับ ๔ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๙๑-๙๕ ระดับ ๕ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๑๐๐ | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน | พย.๖๑ - สค. ๖๒ | ไม่มี | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |

| กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย ที่ท้าทาย | ขั้นตอน | ระยะเวลา | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|--|---|---|-----------------------|------------------------------------|---------------|----------|---------------------|
| ๑๐. โครงการจัดทำ/ทบทวนคู่มือจรรยา จริยธรรมบุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | เพื่อสร้างความตระหนัก และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในบุคลากร | ร้อยละของการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์โครงการ / กิจกรรมให้แก่บุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ ทั้งหมดรับทราบ ระดับ ๑ = มีจำนวนโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณอย่างน้อย ๑ โครงการ ระดับ ๒ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๓ = ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐-๘๕ ระดับ ๔ = ตั้งแต่ร้อยละ ๘๖-๙๐ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๑๐๐ | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน | เมย. - มิย.๖๒ | ไม่มี | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |
| ๑๑. โครงการสำรวจความพึงพอใจ | เพื่อสำรวจความพึงพอใจและวางแผนความพอใจให้กับบุคลากร | ร้อยละความพึงพอใจและวางแผนความพอใจให้กับบุคลากร ระดับ ๑ = ร้อยละ ๖๐ ระดับ ๒ = ร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ = ร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ = ร้อยละ ๙๐ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๑๐๐ | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน | มค. - มีค.๖๒ | ไม่มี | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |
| ๑๒. โครงการเรียนรู้ QSAIE | เพื่อส่งเสริมค่านิยมและสร้างความตระหนักให้กับบุคลากร | ระดับความสำเร็จและการรับรู้ค่านิยม QSAIE ของบุคลากร ระดับ ๑ = จัดทำค่านิยม QSAIE ให้เหมาะสมต่อยุคและสมัย ระดับ ๒ = เผยแพร่ให้บุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ รับทราบ ระดับ ๓ = น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๔ = อยู่ระหว่างร้อยละ ๘๑-๙๐ ระดับ ๕ = ร้อยละ ๑๐๐ | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและดำเนินการตามขั้นตอน | ตค. - ธค.๖๑ | ไม่มี | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |

| กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ | เป้าประสงค์ | ตัวชี้วัด | เป้าหมาย ที่ทำหาย | ขั้นตอน | ระยะเวลา | งบประมาณ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|---|----------------------|--|-----------------|-----------|----------------------|
| ๑๓. โครงการพัฒนาบุคลากร ทว. สู่วิชาชีพ (OD) | เพื่อส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบุคลากร | ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร ทว. สู่วิชาชีพ (OD) ระดับ ๑ = ตั้งคณะทำงานโครงการบุคลากร ทว.สู่วิชาชีพ ระดับ ๒ = ประชุมคณะทำงานฯ ระดับ ๓ = จัดโครงการพัฒนาพฤติกรรมผู้ให้บริการ ระดับ ๔ = มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ ๘๐ ของผู้ ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๕ = ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจมีค่าตั้งแต่ ๔.๕ ขึ้นไป | ระดับ ๕ | จัดทำโครงการและ ดำเนินการตาม ขั้นตอน | เม.ย. - มิ.ย.๖๒ | ๕๐๐,๐๐๐.- | ฝ่ายบริหาร ทั่วไป |

บทที่ ๕

แนวทางการติดตามและประเมินผล

การติดตาม และประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นกิจกรรมสำคัญที่มุ่งรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ผู้บริหาร คณะทำงาน ตัวแทนเจ้าหน้าที่ของทุกฝ่าย และผู้รับผิดชอบได้ทราบการดำเนินงานในแผนงาน/โครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ เป็นระยะๆ ซึ่งการกำหนดแนวทางติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนเป็นระบบ ย่อมเป็นการประกันถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงเห็นควรกำหนดแนวทางติดตามและประเมินผล โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- ☞ เพื่อติดตามความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ของผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- ☞ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ต้องแก้ไข ปรับปรุงต่อไป
- ☞ เพื่อพัฒนาระบบ/วิธีการ/กระบวนการติดตามประเมินผล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ☞ เพื่อรายงานสถานการณ์ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ให้ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

การติดตามการดำเนินงาน

ฝ่ายนโยบายและแผนงาน แจ้งบันทึกติดตามไปยังฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องให้รายงานการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นรายไตรมาส รอบ ๓ ๖ ๙ และ ๑๒ เดือน พร้อมระบุปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน (ถ้ามี) ภายในสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน มค. เม.ย. กค. และ กย./ตค. ดังนี้

| รายละเอียด | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| การติดตามรายงานรอบ ๓ เดือน | ↔ | | | |
| การติดตามรายงานรอบ ๖ เดือน | | ↔ | | |
| การติดตามรายงานรอบ ๙ เดือน | | | ↔ | |
| การติดตามรายงานรอบ ๑๒ เดือน | | | | ↔ |

การประเมินผลโครงการ

กำหนดให้มีการควบคุมติดตามความก้าวหน้าของโครงการเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ค้นหาแนวทางการแก้ไข/ปรับปรุงการดำเนินงาน แผนงาน/โครงการ เป็น ๓ ระยะ คือ

- ☞ ระยะรอบ ๖ เดือน ประเมินและสรุปผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ กย.๖๑-มี.๖๒
- ☞ ระยะรอบ ๙ เดือน ประเมินและสรุปผลการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติการ กย.๖๑-ม.ย.๖๒
- ☞ ระยะสิ้นสุดแผนงาน/โครงการ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒) : สรุปผลการดำเนินงานทั้ง

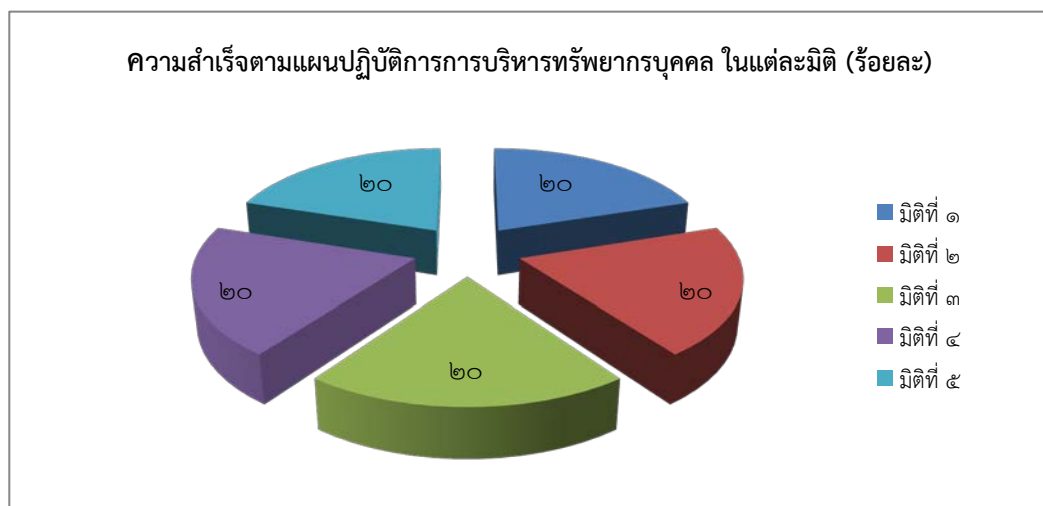
โครงการในรอบ ๑๑ /๑๒ เดือน (นับผลงานสิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) พร้อมกับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในภาพรวม พร้อมทั้งประเมินผลการดำเนินงานภาพรวมของแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ผ่านกระบวนการ และความสำเร็จของตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในแต่ละมิติ ปัจจัยเข้าประสงค์ที่กำหนด


| รายละเอียด | ไตรมาสที่ ๑ | ไตรมาสที่ ๒ | ไตรมาสที่ ๓ | ไตรมาสที่ ๔ |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| การประเมินผลรอบ ๖ เดือน | ← | → | | |
| การประเมินผลรอบ ๙ เดือน | | | ← | → |
| การประเมินผลรอบ ๑๑/๑๒ เดือน (ระยะสิ้นสุดแผนงาน/โครงการตามปีงบประมาณ) | | | | ← |


ฝ่ายนโยบายและแผนงาน มีหน้าที่จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมตลอดปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และกิจกรรมการติดตามและประเมินผล สรุปนำเสนอคณะกรรมการบริหารฯและผู้บริหาร เพื่อพิจารณาปรับปรุง และแก้ไขระบบการบริการทรัพยากรบุคคล ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ถัดไป

ขั้นตอนการประเมินผลแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒


แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบด้วยทั้งหมด ๕ มิติ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ดังนั้น แต่ละมิติ คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของแผนปฏิบัติการฯ




 ในแต่ละมิติ ถูกนำมากระจายคะแนนตามจำนวนตัวชี้วัด และกำหนดให้แต่ละมิติมีคะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ โดยในแต่ละมิติ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดจำนวน X ตัว

 ตัวชี้วัดแต่ละตัว มีคะแนนเต็มเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

| มิติที่ | จำนวน(ตัวชี้วัด)ในแต่ละมิติ |
|-----------|-----------------------------|
| มิติที่ ๑ | X_i |
| มิติที่ ๒ | X_{ii} |
| มิติที่ ๓ | X_{iii} |
| มิติที่ ๔ | X_{iv} |
| มิติที่ ๕ | X_v |

 วิธีคิด นำคะแนน (ร้อยละ) ของแต่ละตัวชี้วัด ที่ประเมินตามแผนงาน/โครงการที่ได้มารวมกัน เพื่อหาคะแนนรวมเฉลี่ย (ร้อยละ) ของมิตินั้นๆ

 นำมาคิดบัญญัติไตรยางค์ หากมีคะแนนเต็มของ ๑ มิติ (ร้อยละ ๒๐) จะได้เท่าไร จากนั้นนำคะแนน (ร้อยละ) ของทั้ง ๕ มิติรวมกัน เพื่อประเมินผลแผนปฏิบัติฯ ภาพรวม เช่น มิติที่ ๑ ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด ได้คะแนนในแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้ โครงการที่ ๑ ได้ร้อยละ (A), โครงการที่ ๒ ได้ร้อยละ (B), และโครงการที่ ๓ ได้ร้อยละ (C) ดังนี้

| | | |
|---|---------------------------------|-----------|
| มิติที่ ๑ ได้คะแนนรวม (คะแนนเต็ม : ๑๐๐) | $= \frac{[(A) + (B) + (C)]}{๓}$ | $= (X_i)$ |
|---|---------------------------------|-----------|

มิติที่ ๑ ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ Y_i ของแผนปฏิบัติการฯ

| |
|--|
| บัญญัติไตรยางค์ : |
| คะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐ ได้เท่ากับ (X_i) |
| หากคะแนนเต็ม ร้อยละ ๒๐ เทียบได้เท่ากับ $\frac{๒๐ \times (X_i)}{๑๐๐} = (Y_i)$ |

เกณฑ์การให้คะแนนรวม (ร้อยละ) $(Y_i + Y_{ii} + Y_{iii} + Y_{iv} + Y_v = Y_{total})$

| ร้อยละ | จัดอยู่ในระดับ |
|------------------------------|----------------|
| ๙๑-๑๐๐ | ดีมาก |
| ๘๑-๙๐ | ดี |
| ๗๑-๘๐ | ปานกลาง |
| ๖๑-๗๐ | พอใช้ |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๖๐ | ควรปรับปรุง |

นิยามศัพท์

☛ **การติดตาม** หมายถึง กระบวนการในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะๆ ว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ พร้อมทั้งมีการรายงานปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น อันอาจทำให้ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

☛ **การประเมินผล** หมายถึง กระบวนการในการใช้ดุลยพินิจ และค่านิยมในการพิจารณาตัดสินคุณค่าความเหมาะสม ความคุ้มค่า หรือผลสัมฤทธิ์ของเหตุการณ์ โครงการ หรือสิ่งอื่นใด หลังจากที่ได้มีการเปรียบเทียบผลที่วัดได้ โดยวิธีการใด ๆ ก็ตามกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

☛ **การติดตามและประเมินผล** หมายถึง กระบวนการวัดและติดตามผลการปฏิบัติงานของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อประเมินว่าสามารถปฏิบัติงานหรือโครงการให้เป็นไปตามพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยมีการรายงานผลผู้บริหารตามกำหนด

บทที่ ๖

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

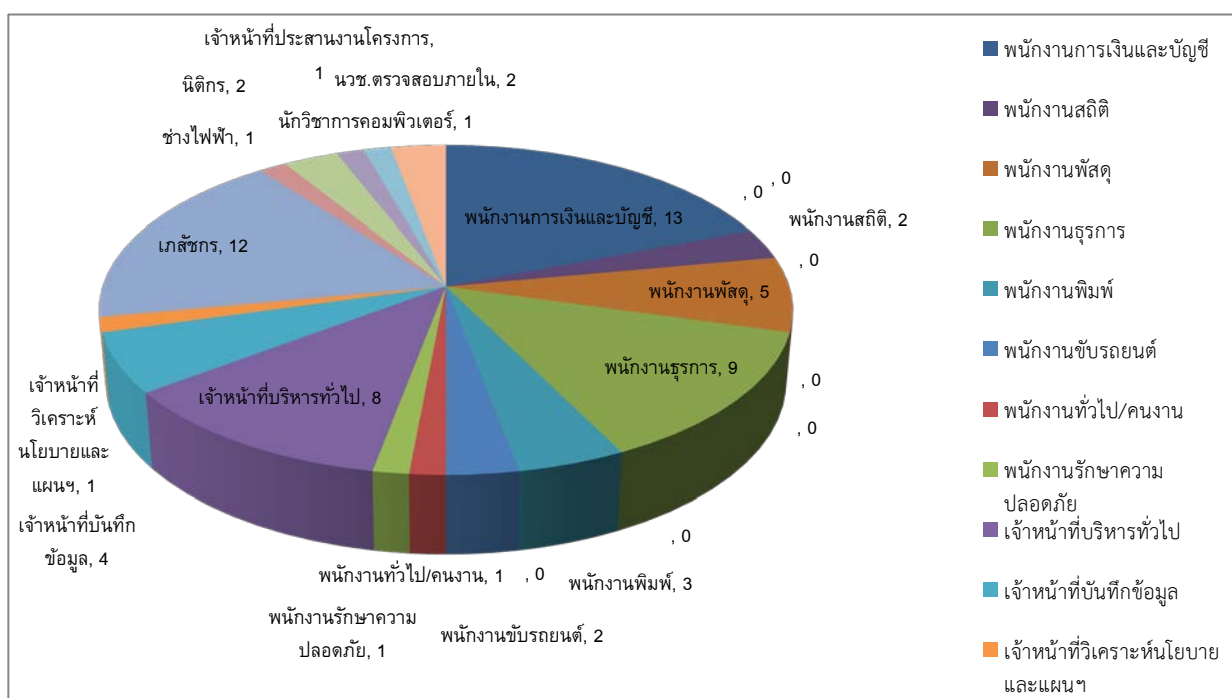
ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ให้เป็นรูปธรรม ดังนี้

๑ แนวทางเรื่องของการจัดทาทรัพยากร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

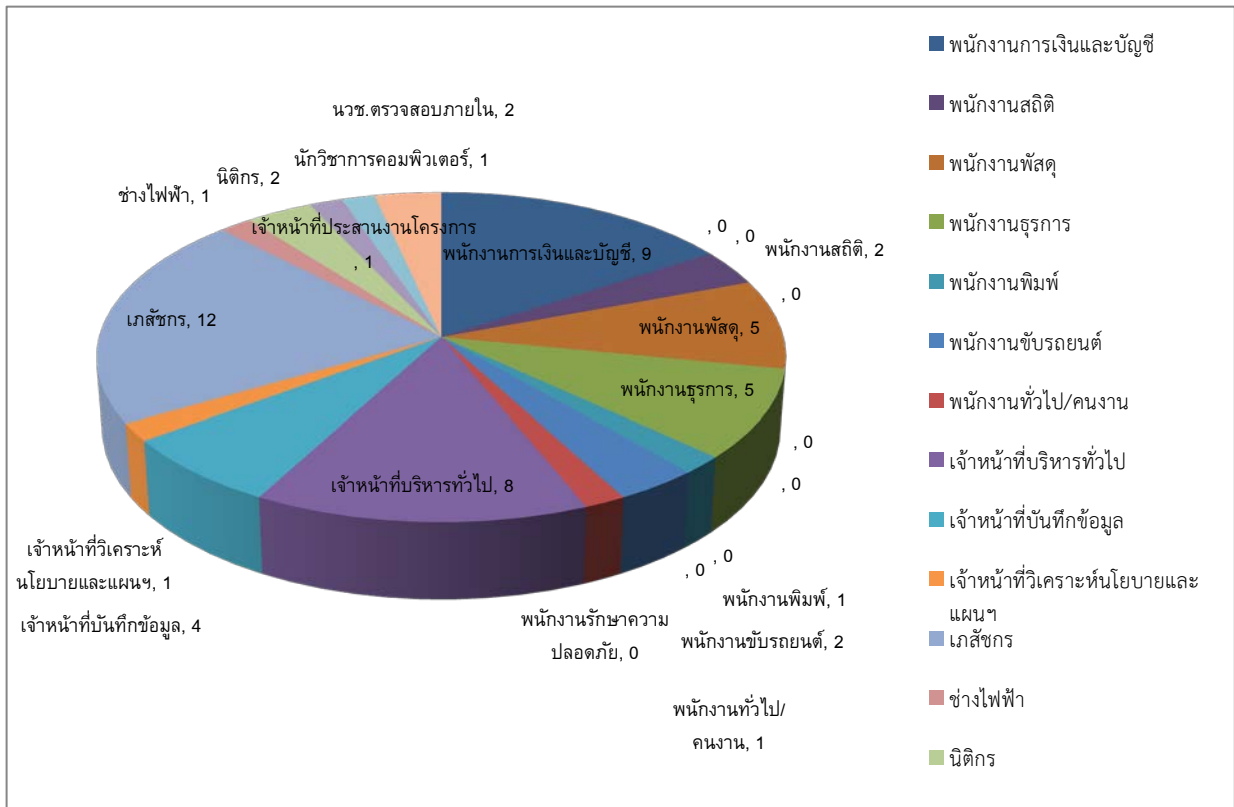
- กำหนดให้มีการศึกษาจัดทำโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม โดยให้ดำเนินโครงการ Right Sizing และกำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรมวิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งในอนาคต เพื่อให้เกิดความชัดเจนของปริมาณงานและอัตรากำลังที่สอดคล้องกัน หลังจากที่ได้วิเคราะห์ค่าจ้างของแต่ละตำแหน่งจะได้ส่งเสริมบุคลากรปรับตัว และปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ทั้งนี้ จากข้อมูลโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จะเห็นได้ว่าในปีงบประมาณตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการทุกปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๖ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ ที่ต้องวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว มีจำนวนลูกจ้างประจำเกษียณอายุติดต่อกันทุกปี เพิ่มอีกจำนวน ๑๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๖ ดังแสดงตามภาพต่อไปนี้

ภาพแสดงอัตรากำลังตามตำแหน่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ (สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๔)



ภาพแสดงอัตรากำลังตามตำแหน่ง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ (สิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๙)



ดังนั้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔ เป็นต้นไป กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงจำเป็นต้องกำหนดแผนกลยุทธ์ให้ดำเนินการวิเคราะห์ค่างานทุกตำแหน่ง ทั้งนี้เพื่อวางแผนอัตรากำลังทดแทนในอนาคตให้เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด นอกจากนี้ยังต้องทบทวนส่งเสริมกลยุทธ์ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายให้ทันต่อความต้องการ เพื่อให้กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีแผนอัตรากำลังทดแทน มีโครงสร้างที่เอื้อต่อการดำเนินกิจการของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด อย่างเป็นรูปธรรม

๒ แนวทางการให้รางวัล นำไปสู่แนวทางใหม่ๆ ดังนี้

- ระบบคุณธรรม ส่งเสริมให้ดำเนินโครงการคุณธรรมจริยธรรม
- ระบบผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด KPI ส่งเสริมให้ดำเนินโครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดตั้งแต่

กลุ่มเงินทุนฯลงสู่หัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

- ระบบสมรรถนะ ส่งเสริมให้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะ มีพจนานุกรมสมรรถนะ และนำมาใช้ในการบริหาร การประเมิน (CC+FC+TC) และนำมาพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใช้การฝึกอบรมและพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ ใช้การฝึกอบรมโดยยึดหลักการพัฒนาตนเองตามแผน IDP การฝึกอบรม นอกจากนี้ยังส่งเสริมการจัดการความรู้ KM ให้เกิดอย่างเป็นรูปธรรม

๔ แนวทางการป้องกันและรักษา เน้นในเรื่องคุณภาพชีวิตและความสมดุลกับการทำงาน ส่งเสริมให้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจเจ้าหน้าที่เพื่อหา Gap Analysis เพื่อค้นหาวิธีดำเนินการที่เหมาะสมต่อไปในอนาคต

ภาคผนวก

รายละเอียด
โครงการตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

**๑. ชื่อโครงการ : โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)**

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๑
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. หลักการและเหตุผล

การทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นไป
เป็นไปตามตัวชี้วัดภาคบังคับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงาน
ทุนหมุนเวียนประจำปี และให้สอดคล้องกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวดที่
๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้การจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปในแนวทางเดียวกับยุทธศาสตร์
โดยรวม

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการ
วางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในระยะสั้นและตามระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) โดยผ่านกระบวนการ HR Scorecard อันจะเป็น
การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ตลอดจน
ทำให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอีกด้วย

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
๒. เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด
ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ตามแนวทาง HR Scorecard
๓. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๕. ผลสัมฤทธิ์

๑. ได้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ฉบับ
ทบทวน) จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ได้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. ผู้เข้าร่วมประชุมมีความเข้าใจกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากร
บุคคล ร้อยละ ๘๐

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ถึง เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๒ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

| กิจกรรม | ระยะเวลา ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|-----------------------|------|-----|------|-----------------------------|
| | มีค. | เมย. | พค. | มิย. | |
| ๑. จัดทำโครงการ เสนอ อย.อนุมัติ | ➔ | | | | ฝ่ายนโยบาย และ แผนงาน |
| ๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | | ➔ | | | |
| ๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (๓ วัน : ๗ ชม.) | | | ➔ | | |
| ๔. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ | | | ➔ | | |
| ๕. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารจัดการบุคคล เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน (Strength and Weakness Analysis) ขององค์กร | | | ➔ | | |
| ๖. จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อที่ประชุมกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | | | ➔ | | |
| ๗. เสนอร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้คกก.บริหารเงินทุนฯ พิจารณาให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | | | ➔ | | |
| ๘. ปรับร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามความเห็นของ คกก.บริหารเงินทุนฯ และเสนอสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ทราบ | | | ➔ | | |
| ๙. เสนอแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ผู้บริหาร และ คกก.เห็นชอบตามลำดับ | | | | ➔ | |

๘. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด วิทยากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๕ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. งบประมาณ

จากงบเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๑๕๖,๐๐๐.-บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นหกพันบาทถ้วน)

๑๑. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

| ความเสี่ยง | มาตรการป้องกัน |
|---|---|
| ๑. การดำเนินการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด | ๑. ติดต่อประสานกับทุกส่วนที่เกี่ยวข้องล่วงหน้า |
| ๒. จำนวนผู้เข้าประชุมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย | ๒. จัดให้ส่งแบบตอบรับกลับ |
| ๓. ความรู้ความสามารถของวิทยากรที่ถ่ายทอด | ๓. คัดสรร ประสานการจัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ |

๑๒. การประเมินผลโครงการ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดต้องสามารถนำไปใช้งานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมหลังสิ้นสุดโครงการ โดยใช้แบบสอบถาม

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และได้รับรู้รับทราบถึงสิ่งที่องค์กรต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนา

๑. ชื่อโครงการ : โครงการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๑
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย (/) โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. หลักการและเหตุผล

การประเมินผลแผนปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานตามโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการ มีความก้าวหน้า สามารถติดตามผลความก้าวหน้าของการดำเนินโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการ มีความเป็นไปได้ของผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน และระหว่างดำเนินโครงการ หากมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการ สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ที่ต้องปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งสามารถติดตามกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลโครงการตามแผนปฏิบัติการ รวมทั้งยังเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อใช้ประโยชน์ในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ต่างๆให้สอดคล้องสภาพปัจจุบัน

๔. วัตถุประสงค์

- ๑ เพื่อให้การบริหารโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากการกำกับ ติดตาม และรายงานผล เพื่อนำเสนอผู้บริหารให้ทราบ
- ๒ เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของปีต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต

ได้รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ

ผลลัพธ์

มีข้อมูลนำเข้าที่เป็นปัจจัยหนึ่งในการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้ได้แผนยุทธศาสตร์ที่มีคุณภาพ มีข้อมูลนำเข้าครบ

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่ดำเนินการ

ประเมินผลโครงการรายไตรมาส รอบ ๓ เดือน ๖ เดือน ๙ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน โดยมีการกำกับติดตาม และรายงานผลกิจกรรม ตามระยะเวลาที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

| กิจกรรม | ระยะเวลา ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|-----------------------|----------|----------|----------|-------------------------|
| | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ | |
| ๑. จัดทำโครงการ เสนอ ออ.อนุมัติ | ต.ค. | | | | ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน |
| ๒. ทำบันทึกติดตามความก้าวหน้าของทุกโครงการรอบ ๓ เดือน | ←→ | | | | |
| ๓. ทำบันทึกติดตามความก้าวหน้าของทุกโครงการรอบ ๖ เดือน | | ←→ | | | |
| ๔. ทำบันทึกติดตามความก้าวหน้าของทุกโครงการรอบ ๙ เดือน | | | ←→ | | |
| ๕. ทำบันทึกติดตามความก้าวหน้าของทุกโครงการรอบ ๑๒ เดือน | | | | ←→ | |
| ๖. จัดทำสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการและแผนงานรายงานผู้บริหาร คณะกรรมการ และนำเข้าเป็นข้อมูลสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง | | | | | |

๘. กลุ่มเป้าหมาย

หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย/ผู้รับผิดชอบโครงการในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. งบประมาณ

ไม่มี

๑๑. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

| ความเสี่ยง | มาตรการป้องกัน |
|--|--|
| ๑. การกำกับติดตาม ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด | ๑. ติดตาม ทำแผนให้รัดกุม รายงานให้ทันรอบระยะเวลา |
| ๒. ผู้รับผิดชอบโครงการไม่ส่งข้อมูลหรือไม่ดำเนินการ และไม่แจ้งปรับแผน/กิจกรรม/โครงการ | ๒. ทำบันทึกเสนอ ผู้อำนวยการสั่งการ |

๑๒. การประเมินผลโครงการ

รายงานสรุปผลการดำเนินงานโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการ ดำเนินงานได้ครบทุกโครงการ บรรลุตามเป้าประสงค์ของแผนงาน

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

คะแนนผลการดำเนินงานตามกิจกรรม/แผนงาน /ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ผ่านค่าเกณฑ์ประเมินค่า ๓ ขึ้นไป

๑. ชื่อโครงการ : โครงการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม Right Sizing

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประเด็นยุทธ์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๒
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. หลักการและเหตุผล

ความสำคัญของการพัฒนาคนเพื่อรองรับกับเทคโนโลยีแห่งอนาคต บริบททั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมากต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือเป้าหมาย ดังเช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ทดแทนคนเพิ่มขึ้นทีละน้อย องค์กรจึงต้องมองไปข้างหน้ามากขึ้น นำไปสู่การตัดสินใจเพิ่มหรือลดอัตรากำลัง โดยให้ความสำคัญกับการบริหารอัตรากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีจำนวนที่เหมาะสม รวมไปถึงการส่งเสริมและพัฒนาทักษะของคนที่มีอยู่ให้สามารถรองรับกับภารกิจที่จะเปลี่ยนแปลงได้ การประเมินอัตรากำลัง เพื่อปรับอัตรากำลังคนที่มีอยู่หรือหากำลังคนทดแทนให้สามารถรับมือกับอนาคตได้อย่างทัน่วงที

การประเมินอัตรากำลัง เป็นหนึ่งในกระบวนการของการวางแผนอัตรากำลัง จะอยู่ระหว่างขั้นตอนของการวิเคราะห์กำลังคนและการวางแผนพัฒนากำลังคน โดยการประเมินอัตรากำลังจะเน้นการวิเคราะห์อัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน และส่งเป็นข้อมูลผลลัพธ์ไปให้องค์กรไปใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมมากขึ้นว่าจะทำอะไรให้อัตรากำลังที่มีอยู่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถพร้อมที่จะเดินควบคู่ไปกับภารกิจที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงในวันข้างหน้า จึงทำให้เกิดโครงการปรับปรุงโครงสร้าง Rightsizing คือ การบริหารต้นทุนขององค์กร ทำให้องค์กรบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนาปรับโครงสร้างขององค์กร ทั้งนี้ Rightsizing ยังคงเก็บคนไว้และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยมีได้มุ่งเน้นการตัดคนออกทำให้เกิดผลลบแก่องค์กรในด้านภาพลักษณ์ เพราะการนำคนออกจะกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงาน รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นในองค์กรอีกด้วย

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังคนของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดให้ทันต่อเวลาทั้งในด้าน “ปริมาณ” และ “คุณภาพ” ได้อย่างเหมาะสม
๒. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการบริหารอัตรากำลังขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต มีโครงสร้างใหม่ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ๑ โครงสร้าง
ผลลัพธ์ มีกรอบอัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ ๑ ชุด

๖. ระยะเวลา

ภายในไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๓

๗. แผนปฏิบัติงาน

| กิจกรรม | ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|----------------------|----|----|----|----|-----|-----|----|-----|---------------------|
| | ตค | พย | ธค | มค | กพ | มีค | เมษ | พค | มิย | |
| ๑. จัดทำโครงการ เสนอ ออ.อนุมัติ | ↔ | | | | | | | | | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |
| ๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ | | | | | | | | | | |
| • ศึกษาสภาพปัญหาโครงสร้างและอัตรากำลังของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | ←————→ | | | | | | | | | |
| • ศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างและอัตรากำลังเงินทุนฯ พร้อมวิเคราะห์โครงสร้างใหม่ โดยพิจารณาองค์ประกอบทั้ง ๔ ด้าน | ←————→ | | | | | | | | | |
| พิจารณาความสำคัญของงาน | | | | | | | | | | |
| พิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กร | | | | | | | | | | |
| พิจารณาความเหมาะสมของทรัพยากรและพิจารณาความเหมาะสมของการจัดระดับของตำแหน่ง | | | | | | | | | | |
| ๓. จัดทำโครงสร้างใหม่ | | | | | ↔ | | | | | |
| ๔. กำหนดกรอบอัตรา | | | | | | ↔ | | | | |
| ๕. สรุปผลโครงการ | | | | | | | ↔→ | | | |
| ๖. นำเสนอขออนุมัติและรายงานคณะกรรมการบริหารฯ | | | | | | | | ↔→ | | |

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ผู้ที่เกี่ยวข้อง และวิทยากร จำนวน ๒๕ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. สถานที่ดำเนินโครงการ : โรงแรมในต่างจังหวัด

๑๑. งบประมาณ : งบประมาณเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท (สองแสนบาทถ้วน)

๑๒. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

| ความเสี่ยง | มาตรการป้องกัน |
|---|---|
| การปรับปรุงโครงสร้าง Rightsizing ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในเรื่องโครงสร้างและอัตรากำลังคน | ควรร้างผู้เชี่ยวชาญมาเป็นที่ปรึกษาโครงการ |

๑๓. การประเมินผลโครงการ

ประเมินผลความพึงพอใจบุคลากร ต่อการจัดทำโครงสร้างและอัตรากำลังที่สอดคล้อง

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์กรบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

๑. ชื่อโครงการ : โครงการจัดการความรู้ KM for Innovation ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประเด็นยุทธ์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๒
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการสำรวจ (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. หลักการและเหตุผล

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

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อสร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว วิธีการหนึ่งที่ใช้ คือ การพัฒนาผ่านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยเป็นการนำจุดแข็ง (Strengths) ด้านบุคลากรมาเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ผู้มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนาน และเป็นผู้ที่จะเกื้อหนุนอายุการทำงาน ดังนั้นการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรเหล่านี้ จะทำให้เกิดการสร้างความรู้ อันจะนำไปสู่การมีนวัตกรรม (Innovation) การพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) และการเสริมสร้างประสิทธิภาพ (Efficiency) ด้านการปฏิบัติงานของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้จัดโครงการจัดการความรู้ KM for Innovation ขึ้นตามเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จนเกิดเกิดความรู้ใหม่ในกระบวนการปฏิบัติงาน knowledge sharing
๒. เพื่อรวบรวมแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อนำความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี ที่ได้รับจากการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน

๕. ผลสัมฤทธิ์

๑. เจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม KM มีความรู้ในเรื่องที่นำมาแบ่งปัน ร้อยละ ๘๐
๒. เจ้าหน้าที่มีการนำความรู้จากกิจกรรม KM ไปประยุกต์ใช้ร้อยละ ๘๐

๖. ระยะเวลาโครงการ / สถานที่

ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๔ ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

| กิจกรรม | ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|-----------------|----------|----------|----------|---------------------|
| | ไตรมาส ๑ | ไตรมาส ๒ | ไตรมาส ๓ | ไตรมาส ๔ | |
| ๑. วางแผนจัดกิจกรรม KM | ↔ | | | | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |
| ๒. ประชุมเพื่อการปฐมนิเทศ | ↔ | | | | |
| ๓. ดำเนินการจัดกิจกรรม KM ๖ ครั้ง | | ↔ | | | |
| ๔. วิเคราะห์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร | | | ↔ | | |
| ๕. คัดเลือกองค์ความรู้ | | | ↔ | | |
| ๖. ส่งองค์ความรู้ที่ได้เข้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา | | | | ↔ | |
| ๗. เผยแพร่ความรู้บนเว็บไซต์ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด | | | | ↔ | |

๘. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด วิทยากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๕ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

๑๐. งบประมาณ

งบประมาณดำเนินการ จากงบประมาณเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๔๐,๐๐๐.-บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน)

๑๑. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

| ความเสี่ยง | มาตรการป้องกัน |
|--|---|
| การจัดทำ KM มุ่งเน้นกิจกรรมให้เสร็จทันเวลาแต่ขาดการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง | สร้างความเข้าใจและเสริมทัศนคติที่ถูกต้องให้กับเจ้าหน้าที่ |

๑๒. การประเมินผลโครงการ

ประเมินความสำเร็จในแต่ละกิจกรรมของ KM

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีนวัตกรรมใหม่ในการปฏิบัติงาน

๑. ชื่อโครงการ : โครงการจัดทำ Performance agreement

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ (/) โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประเด็นยุทธ์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๓
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. หลักการและเหตุผล

ความสำคัญของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับ และการที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ ต้องนำระบบและเครื่องมือการบริหารมาใช้ในการดำเนินงาน ถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายสู่การดำเนินการในทางปฏิบัติ ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ได้กำหนดให้ทุกระดับจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement : PA) โดยให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ตัวชี้วัดตามบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลัง และ กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (ฉบับทบทวน) และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สู่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จึงได้จัดทำโครงการการจัดทำ Performance Agreement เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
๒. เพื่อให้สามารถถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
๓. เพื่อกำหนดตัวชี้วัดได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต มีคำรับรองการปฏิบัติราชการและกรอบการประเมินผลการดำเนินงาน (KPI) ที่สอดคล้อง

ผลลัพธ์ บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกัน

๖. ระยะเวลา

ภายในไตรมาสที่ ๒ - ไตรมาสที่ ๓

๗. แผนปฏิบัติงาน

| กิจกรรม | ระยะเวลา | | | | ผู้รับผิดชอบ ฝ่ายนโยบาย และแผนงาน |
|--|-----------|------------|-------------|-----------|---|
| | ต.ค.-ธ.ค. | ม.ค.-มี.ค. | เม.ย.-มิ.ย. | ก.ค.-ก.ย. | |
| ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกกลุ่ม | ↔ | | | | |
| ประชุมถ่ายทอด KPI เพื่อให้เจ้าหน้าที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ | ← | → | | | |
| ผู้บริหารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นกรอบปฏิบัติงาน | | ↔ | | | |
| ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตาม KPI ที่กำหนด | | ↔ | | ↔ | |
| สรุปผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการนำเสนอคณะกรรมการ/ผู้บริหาร | | | ↔ | ↔ | |

๘. กลุ่มเป้าหมาย : เจ้าหน้าที่เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๗๔ คน

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. สถานที่ดำเนินโครงการ : สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑๑. งบประมาณ : ไม่มี

๑๒. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

| ความเสี่ยง | มาตรการป้องกัน |
|---|--|
| การประเมินผลขาดความโปร่งใส ไม่น่าเชื่อถือ | จัดตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล |

๑๓. การประเมินผลโครงการ

บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรมีเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาบุคคลตามหลักสมรรถนะ CC/FC/TC

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประเด็นยุทธ์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๔
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
(/) โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
() โครงการวิจัยและพัฒนา () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. หลักการและเหตุผล

ในสถานการณ์ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในองค์กร บุคลากรทุกคนควรได้รับการคัดเลือกให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของผลงานตามหน้าที่ที่กำหนด บุคลากรควรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมเป็นการเพิ่มเติมหรือทบทวนความรู้และกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ ตลอดจนส่งเสริมให้ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่ง หรือเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอย่างถูกต้อง และเหมาะสม

กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจและยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ดังนั้น กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดจึงได้กำหนดโครงการพัฒนาบุคคลตามหลักสมรรถนะ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ที่ต้องการพัฒนาทักษะ สมรรถนะในงานที่เกี่ยวข้อง มีโอกาสเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานของตนเองมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มเงินทุนฯ ให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นตามแผนพัฒนา IDP
๒. เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตามสมรรถนะ

๕. ผลสัมฤทธิ์ (ตัวชี้วัดโครงการ)

ผลผลิต บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่กำหนด ตามแผน IDP

ผลลัพธ์ บุคลากรที่ผ่านการอบรมตามแผน IDP มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐

๖. ระยะเวลา : ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (ไตรมาสที่ ๑ - ไตรมาสที่ ๓)

๗. แผนปฏิบัติงาน

| กิจกรรม | ระยะเวลา | หมายเหตุ |
|--|----------------------|--|
| ส่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่กับหน่วยงานภายนอกที่จัดอบรม ตามสมรรถนะที่เกี่ยวข้องและกำหนด | ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ | หลักสูตรอบรมพิจารณาตามสมรรถนะที่เกี่ยวข้องของเจ้าหน้าที่ |

๘. กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จำนวน ๑๐ คน ต่อปีงบประมาณ

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. สถานที่ดำเนินโครงการ : หน่วยงาน / องค์กรภายนอก

๑๑. งบประมาณ

งบประมาณเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน)

๑๒. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

| ความเสี่ยง | มาตรการป้องกัน |
|---|---|
| มีจำนวนผู้เข้าอบรม สนใจเข้ารับการอบรมเกินเป้าหมายที่กำหนดโดยไม่ได้วางแผนการอบรมล่วงหน้า | แจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ประเมินสมรรถนะเจ้าหน้าที่ตามความเป็นจริงเพื่อพัฒนาทักษะตามความต้องการของเจ้าหน้าที่และจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะตามความจำเป็นและเหมาะสม |

๑๓. การประเมินผลโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการ ผ่านสมรรถนะที่กำหนดหลังได้รับความรู้จากการเข้าอบรม

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีการปฏิบัติงานมาตรฐานสูงอย่างมืออาชีพ

๑. ชื่อโครงการ : โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP)

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ โครงการใหม่ โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
- ๒.๒ ภารกิจพื้นฐาน ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
- ๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประเด็นยุทธ์ที่ ๓ กลยุทธ์ที่ ๔
- ๒.๔ ประเภทโครงการ
 โครงการอบรมสัมมนา โครงการวิจัย โครงการพัฒนา
 โครงการวิจัยและพัฒนา โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. หลักการและเหตุผล

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด กำหนดให้การพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญลำดับต้นๆ ในการพัฒนาองค์กรเนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญและความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยได้จัดทำโครงการแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เมื่อปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ซึ่งได้นำเอาหลักสมรรถนะมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยวิธีการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ได้จัดทำสมรรถนะเพิ่มเติมในส่วนของ FC และ CC ในการทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ทั้งนี้ บุคลากรต้องมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่มเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ โดยปรับปรุงขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ พัฒนาตนเองตามขีดสมรรถนะที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดกำหนดไว้ โดยจัดให้มีระบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบใหม่ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและพยายามปรับให้ตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคลมากขึ้น รวมถึงการจัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนจัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรทุกๆ คนในการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูง ในการปฏิบัติงานต่อภารกิจขององค์กร โดยยึดคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปด้วย

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ดำเนินภารกิจในการที่ต้องให้บริการกับประชาชนเป็นหลักและด้วยแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรภายใต้บริบทของการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง จึงเห็นควรนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร ตามฐานสมรรถนะเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะของบุคลากรให้มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่ศรัทธาและขวัญกำลังใจในการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และภาระงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ซึ่งระบบสมรรถนะนี้จะเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อประชาชนผู้รับบริการของประเทศโดยรวม

๔. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อออกแบบสมรรถนะของบุคลากรของกลุ่มเงินทุนฯ
- ๒) เพื่อจัดทำพฤติกรรมบ่งชี้และหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของบุคลากรกลุ่มเงินทุนฯ
- ๓) เพื่อประเมินพฤติกรรมและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลได้ครบตามองค์ประกอบ

๑๓. การประเมินผลโครงการ

ประเมินผลตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด มีแผนพัฒนารายบุคคล และพจนานุกรมสมรรถนะของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เพื่อใช้สร้างเสริมสมรรถนะของบุคลากรให้มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลทัศนคติ และขวัญกำลังใจในการทำงานที่เหมาะสมที่ต้องสามารถเชื่อมโยงกับความต้องการของบุคลากรรายบุคคลให้ตอบรับหรือสนองตอบต่อความต้องการในระดับองค์กรที่ดีสำหรับการพัฒนาจุดด้อยของแต่ละคนและเพื่อให้เกิดประโยชน์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑. ชื่อโครงการ : โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๒. ประเภทโครงการ

- ๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....
๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒.๓)
๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง
(/) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๑

๒.๔ ประเภทโครงการ

- () โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา
(/) โครงการสำรวจ () โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างความผาสุกในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากรอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้งองค์กร เงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด จึงได้จัดทำโครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เพื่อประเมินผลและวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรในกลุ่มเงินทุนฯ และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับรวบรวมได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร ด้านระบบบริหารงานบุคคล การเรียนรู้และแรงจูงใจ ตลอดจนการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดต่อไป

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
๒. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๓. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีอันจะส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต รายงานผลสำรวจความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ ๑ ฉบับ

ผลลัพธ์ : เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจคิดเป็นร้อยละ ๙๐

๕. ระยะเวลาโครงการ : เดือนมกราคม ๒๕๖๒ ถึง เดือนมีนาคม ๒๕๖๒

๗. วิธีการดำเนินการ และแผนปฏิบัติงาน

| กิจกรรม | ระยะเวลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ | | | ผู้รับผิดชอบ |
|------------------------------------|--------------------------|--------|--------|---------------------|
| | มกราคม | มีนาคม | เมษายน | |
| ๑. จัดทำโครงการ เสนอ อย.อนุมัติ | ↔ | | | ฝ่ายนโยบายและแผนงาน |
| ๒. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ | ↔ | | | |
| ๓. เสนอขออนุมัติใช้แบบฟอร์ม | ↔ | | | |
| ๔. สำรวจความพึงพอใจ | ↔ | | | |
| ๕. รวบรวม วิเคราะห์ สรุป จัดทำแผนฯ | | ↔ | ↔ | |
| ๖. จัดทำรายงานสรุปผลเสนอผู้บริหาร | | | ↔ | |
| ๗. เสนอ คกก.บริหารเพื่อทราบ | | | ↔ | |
| ๘. เผยแพร่ สื่อสารให้หน่วยงานภายใน | | | ↔ | |

๘. กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ : ฝ่ายนโยบายและแผนงาน กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. งบประมาณ : ไม่มี

๑๑. ความเสี่ยงมาตรการป้องกัน

| ความเสี่ยง | มาตรการป้องกัน |
|---|---|
| เนื้อหาข้อมูลรายละเอียดที่ใช้สำรวจไม่ครอบคลุม | <ul style="list-style-type: none"> • แจ้งเวียนให้ทุกฝ่ายทบทวน ตรวจสอบ และรับรองแบบประเมิน • ประชุมสรุปพร้อม |

๑๒. การประเมินผลโครงการ : ประเมินผลการดำเนินงานตามกิจกรรมโครงการภายใต้แผน

๑๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

เจ้าหน้าที่ของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจะมีผลต่อความผาสุกในชีวิตโดยรวมของตนเองอันเกิดขึ้นในองค์กร พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ก็จะมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ต่อไป

๑. ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาบุคลากร ทว. สู่วิชาชีพ (OD)

๒. ประเภทโครงการ

๒.๑ () โครงการใหม่ () โครงการต่อเนื่อง.....ปี ปีนี้เป็นปีที่.....

๒.๒ () ภารกิจพื้นฐาน (/) ภารกิจยุทธศาสตร์ (โปรดระบุ ข้อ ๒๖)

๒.๓ ความสอดคล้องและความเชื่อมโยง

(/) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๓

๒.๔ ประเภทโครงการ

() โครงการอบรมสัมมนา () โครงการวิจัย () โครงการพัฒนา

() โครงการวิจัยและพัฒนา (/) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๓. หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันทุกหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย ตลอดจนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้มีความเป็นมืออาชีพ เน้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยเฉพาะภารกิจหลักของเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การจำหน่ายวัตถุเสพติดที่ใช้ในทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรมให้กับสถานพยาบาลทั่วประเทศ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากต้องติดต่อและประสานกับบุคคลต่างๆในหลากหลายอาชีพ

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการบริการ จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงคุณภาพอยู่เสมอด้วยการสร้างพฤติกรรม และการสร้างจิตสำนึกการให้บริการในแบบฉบับที่ปฏิบัติได้อย่างสม่ำเสมอ เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนารูปร่าง หน้าตา สีหน้า กิริยาท่าทาง การพูด น้ำเสียง การบริหารจัดการอารมณ์ และทัศนคติ ภาพลักษณ์และบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ติดต่อและประสานงานเกิดความประทับใจและพึงพอใจในการรับบริการ เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความเป็นมืออาชีพต่อไป

๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้และเข้าใจหลักการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่จำเป็นสำหรับงานบริการ รู้วิธีการแสดงออกถึงสีหน้า แววตา รอยยิ้ม น้ำเสียงในการพูด

๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้วิธีการปรับทัศนคติให้เป็นบวกในทุกสถานการณ์ สามารถบริหารจัดการอารมณ์ และมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้มุมมองการทำงานบริการด้วยความสุข เกิดความรักในงานที่ทำ

๕. ผลสัมฤทธิ์

ผลผลิต

๑. ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจในหลักการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่จำเป็นสำหรับงานบริการ รู้วิธีการแสดงออกถึงสีหน้า แววตา รอยยิ้ม น้ำเสียงในการพูด

๒. ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้วิธีการปรับทัศนคติให้เป็นบวกในทุกสถานการณ์ สามารถบริหารจัดการอารมณ์ และมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ผู้เข้าอบรมมีมุมมองการทำงานบริการด้วยความสุข เกิดความรักในงานที่ทำ

ผลลัพธ์

เจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีบุคลิกภาพและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านบริการสูง ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของกลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๖. ระยะเวลา

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๒

๗. แผนปฏิบัติงาน

| กิจกรรม | ระยะเวลา | | | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | |
|--|----------|----|----|----|----|-----|------|----|------|----|----|----|--------------|------------------|
| | ตค | พย | ธค | มค | กพ | มีค | เมย. | พค | มิย. | กค | สค | กย | | |
| ๑.ดำเนินการขอรายชื่อเพื่อจัดตั้งคณะทำงาน | | | | ←→ | | | | | | | | | | ฝ่ายบริหารทั่วไป |
| ๒.สำรวจความต้องการผู้เข้าร่วม | | | | | ←→ | | | | | | | | | |
| ๓.จัดประชุมคณะทำงานฯ | | | | | ←→ | | | | | | | | | |
| ๔.จัดทำโครงการเสนอ อนุมัติ | | | | | ←→ | | | | | | | | | |
| ๕.สำรวจสถานที่ที่ใช้ในการจัด | | | | | ←→ | | | | | | | | | |
| ๖.ขออนุมัติจัด | | | | | ←→ | | | | | | | | | |
| ๗.ดำเนินโครงการ | | | | | | | ←→ | | | | | | | |
| ๘.สรุปผลการดำเนินโครงการ | | | | | | | | ←→ | | | | | | |

๘. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดและผู้เกี่ยวข้อง

๙. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด

๑๐. ความเสี่ยงและมาตรการป้องกัน

| ความเสี่ยง | มาตรการป้องกัน |
|-------------------------------------|---|
| งบประมาณอาจไม่เพียงพอในการดำเนินการ | สำรวจจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมก่อนเสนอโครงการ เพื่อให้สามารถคำนวณค่าใช้จ่ายได้ตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับ |

๑๑. สถานที่ดำเนินโครงการ

ณ ห้องประชุมภายในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาและโรงแรมในต่างจังหวัด

๑๒. งบประมาณดำเนินงาน

งบประมาณเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐.- บาท (ห้าแสนบาทถ้วน)

๑๓. การประเมินผลโครงการ

ประเมินผลการดำเนินโครงการตามขั้นตอน/กิจกรรม

๑๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กลุ่มเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติดมีบุคลากรที่มีมาตรฐานสูง นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ